

Wege zeigen – Perspektiven schaffen.



Migrationsberatung für erwachsene
Zuwanderer (MBE) im Paritätischen –
Gelingende Integration vor Ort

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	2
2.	Das Bundesprogramm Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer (MBE)	4
2.1	Aufgaben und Zielgruppe	4
2.2	Durchführung und gesetzlicher Rahmen	6
3.	MBE im Paritätischen Wohlfahrtsverband	7
3.1	Die Rolle des Paritätischen Gesamtverbandes	7
3.2	Paritätische Beratungsstellen und BeraterInnen	10
	– Phan Huy Thao, Reistrommel, Berlin	11
	– Pantoula Vagelakou, infrau e. V., Frankfurt/M.	12
	– Mustafa Calikoglu, IFAK, Bochum	14
	– Dagmar Zilger, Der Paritätische Sachsen, Dresden	16
3.3	Paritätische Qualitätsstandards für die MBE	18
3.4	MBE in den Paritätischen Landesverbänden	19
	– in NRW: Interview mit Hans Heidbrink, Fachberater Migration	20
	– in Berlin: Interview mit Margret Pelkhofer-Stamm, Referentin Fachbereich Migration	22
4.	Case Management als zentrale Methode der MBE	24
4.1	Was heißt Case Management?	24
4.2	Case Management in der Praxis – ein Erfahrungsbericht aus Hamburg	26
5.	Mitarbeit der MBE in kommunalen Netzwerken	29
5.1	Kooperation und Vernetzung – mehr als nur Schlagwörter	29
5.2	Erfahrungsberichte aus der Praxis	31
	– Das Freiburger MBE-Netzwerk	31
	– Kooperation zwischen MBE und Jobcentern in Kiel	33
	– MBE im kommunalen Netzwerk in Anklam	35
	– Kooperation von MBE und Integrationskursträgern in Mannheim	37
6.	MBE und interkulturelle Öffnung	40
7.	Die Anerkennung ausländischer Abschlüsse als Themenstellung der MBE	41
7.1	Hintergrund	41
7.2	Berufliche Anerkennung und MBE – ein Erfahrungsbericht aus dem Rhein-Pfalz-Kreis	41
8.	Wie geht es weiter mit der MBE – wie kann sie in fünf Jahren aussehen?	46
9.	Anhang	48
	– Beratungsstellen der Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer (MBE) des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes (2010)	48
	– AnsprechpartnerInnen für MBE beim Paritätischen Gesamtverband und den Landesverbänden	56

1. Einleitung

Warum diese Broschüre – warum zu diesem Zeitpunkt?

Seit gut fünf Jahren gibt es nun die Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer, die zunächst Migrationserstberatung hieß. Mit der vorliegenden Broschüre wollen wir eine Zwischenbilanz ziehen. Wir wollen deutlich machen, welche Entwicklung in diesen Jahren stattgefunden hat, wir wollen aber vor allem auch an vielen konkreten Beispielen verdeutlichen, was die Migrationsberatungsstellen im Paritätischen Wohlfahrtsverband vor Ort leisten. Thematisiert werden aber auch die Schwierigkeiten bei der Umsetzung und die Herausforderungen, mit denen die MBE zukünftig konfrontiert sein wird.

Ein kurzer Blick zurück

Betrachtet man die Geschichte der Migrationsberatung über den Zeitraum der vergangenen 40 Jahre, so ist grob folgende Entwicklung festzustellen: Zunächst gab es eine nach Nationalitäten ausgerichtete Beratungsstruktur im Ausländerbereich und daneben eine eigenständige Aussiedlerberatung. Der nationalitätenbezogene Ansatz in der Ausländerberatung wurde später aufgegeben zugunsten eines nationalitätenübergreifenden Beratungsansatzes, neben dem aber lange als eigenständige Säule die Aussiedlerberatung existierte. Erst mit der Einrichtung der Migrationserstberatung (MEB) 2005 wurde diese Unterscheidung aufgegeben. Die Migrationsberatung steht sowohl Spätaussiedlern wie auch Ausländern zur Verfügung. Für die MitarbeiterInnen ergab sich damit häufig die Notwendigkeit, sich in ein neues Arbeitsfeld einzuarbeiten. Mit dem neuen Programm wurde auch betont, dass es sich um eine zeitlich befristete Beratung handelt, bei der vor allem die

Methode des Case Management im Vordergrund steht. Denn den Migrationsdiensten wurde in der Vergangenheit oft vorgeworfen, sie würden die KlientInnen „von der Wiege bis zur Bahre“ beraten, sie hätten häufig noch ein paternalistisches Beratungsverständnis und würden zudem zu viele Angelegenheiten selber regeln, statt die Betroffenen an die jeweils zuständigen Regeldienste zu verweisen. Auch wenn es im Einzelfall immer wieder Anlass für eine solche Kritik gegeben haben mag, so war doch die Pauschalkritik an der bisherigen Arbeit der Dienste unzutreffend und wurde der tatsächlich geleisteten Arbeit nicht gerecht.

Die Anfänge

Als die Migrationserstberatung (MEB) im Jahre 2005 startete, war vieles im Umbruch. Mit dem im gleichen Jahr in Kraft getretenen Zuwanderungsgesetz hatten sich teilweise die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Zuwanderung wie auch für die Integration verändert. Die Integrationskurse wurden als neue, zentrale Maßnahme aufgebaut – mit allerlei Ungewissheiten und Unsicherheiten. Gleiches gilt für den Bereich der Arbeitsmarktintegration: Die Jobcenter bzw. Arbeitsagenturen befanden sich im Aufbau bzw. Umbau, ein Prozess der lange währte und Kooperationen erschwerte. Kurzum: Die MEB musste sich einerseits in Nachfolge der ehemaligen Ausländer- und Aussiedlerberatung selbst fachlich und organisatorisch neu ausrichten, sie musste dies aber in einer Zeit tun, in der sich die für die Migrationsberatung zentralen Partner, nämlich die Integrationskurse und die ARGEn, ihrerseits im Aufbau bzw. Umbau befanden. Verändert hat



sich in der Zwischenzeit auch die Zuwanderung: Der Anteil der Neuzuwanderer ist gesunken, vor allem der Spätaussiedlerzuzug ist nahezu zum Erliegen gekommen. Gleichzeitig hat sich das Spektrum der Herkunftsländer verändert. Während lange Zeit neben den Spätaussiedlern vor allem die Zuwanderung aus der Türkei im Mittelpunkt stand, verteilt sich die Zuwanderung nun auf eine größere Zahl an Herkunftsländern – mit einem deutlichen Zuwachs aus Osteuropa.

Von der MEB zur MBE....

Fünf Jahre später: Trotz dieser schwierigen Startbedingungen haben sich die Migrationsdienste mittlerweile bundesweit als wichtige, anerkannte Akteure im Integrationsbereich etabliert. Ihre Angebote werden von Migrantinnen und Migranten – den Neuzugewanderten wie auch bereits länger hier lebenden – rege in Anspruch genommen. Vielerorts haben sich mittlerweile enge Kooperationen zwischen den relevanten Akteuren herausgebildet.

Aber, auch das gehört zu einer Zwischenbilanz nach 5 Jahren: Die ursprünglich geplante Ausrichtung der Beratung auf Neuzuwanderer hat sich nicht als realistisch erwiesen. Vielmehr beraten

die Migrationsdienste überwiegend Personen, die schon länger in Deutschland leben. Diese Beratung steht aber in der Regel im Zusammenhang mit dem Besuch eines Integrationskurses. Diesem neuen Sachverhalt wurde auch mit der Neubenennung der Migrationsdienste in „Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer (MBE)“ Rechnung getragen.

Auch die Integrationskurse werden derzeit – entgegen der ursprünglichen Erwartungen – vor allem von seit längerem hier lebenden Migrantinnen und Migranten in Anspruch genommen. Festzuhalten ist also, dass man in der Integrationspolitik zunächst den Bedarf an „nachholender Integration“ massiv unterschätzt hat. Daher wurden in den letzten Jahren die Integrationskurse qualitativ und quantitativ ausgebaut und durch weitere Angebote, wie etwa die berufsbezogene Sprachförderung, ergänzt. Sowohl für die Beratung von seit längerem hier lebenden MigrantInnen wie auch für die Neuzuwanderer bedarf es auch zukünftig einer kompetenten, kommunal gut vernetzten Migrationsberatung mit einer spezifischen Aufgabenstellung. Wie weit wir in dieser Hinsicht in den vergangenen Jahren bereits gekommen sind und welche Aufgaben noch anstehen, wollen wir im Folgenden verdeutlichen.

2. Das Bundesprogramm Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer (MBE)

2.1 Aufgaben und Zielgruppe

Die Migrationserstberatung, die seit 2009 Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer (MBE) heißt, wurde 2005 mit dem neuen Zuwanderungsgesetz als Grundberatungssangebot eingeführt. Grundlage des Programms war die „Neukonzeption der Migrationsberatung“ (Stand 01.12.2004). Das Bundesministerium des Innern (BMI) hat im Januar 2010 „Förderrichtlinien zur Durchführung einer MBE“ erlassen, die zum 01. März 2010 in Kraft getreten sind. Diese fassen alle wesentlichen Förderaspekte zusammen und ersetzen die Neukonzeption als Grundlage für die Bundesförderung.

Die MBE soll Menschen mit Migrationshintergrund, die älter als 27 Jahre sind, bei der sprachlichen, beruflichen und sozialen Integration in der Bundesrepublik Deutschland unterstützen. Ihr Integrationsprozess soll gezielt initiiert, gesteuert und begleitet werden. Zudem soll die MBE einen qualitativen Beitrag dazu leisten, die Zuwanderer zu selbstständigem Handeln in allen Angelegenheiten des täglichen Lebens zu befähigen. Die Heranführung und Weiterleitung der Zuwanderer an die Regeldienste ist ein weiteres Ziel der MBE.

Die MBE richtet sich grundsätzlich an erwachsene Zuwanderer – Spätaussiedler und Ausländer – über 27 Jahre mit einem dauerhaften Aufenthalt. Nach den Förderrichtlinien sollen „prioritär“ neuzugewanderte Frauen und Männer innerhalb der ersten drei Aufenthaltsjahre beraten werden. Das zeitlich befristete Beratungsangebot steht im Rahmen der nachholenden Integration aber auch bereits länger

in Deutschland lebenden Zuwanderern offen, die einen mit Neuzuwanderern vergleichbaren Integrationsbedarf aufweisen. Indiz hierfür sind insbesondere unzureichende deutsche Sprachkenntnisse.

Zwar sind für die Beratung von Zuwanderern unter 27 Jahre die Jugendmigrationsdienste (JMD) vorgesehen. In der Praxis ist diese Abgrenzung aber nicht immer einfach. Die MBE-Förderrichtlinien sehen vor, dass auch Zuwanderer unter 27 Jahre die MBE in Anspruch nehmen können, wenn ihre Lebenssituation typische Probleme erwachsener Zuwanderer aufweist. Hierzu können beispielsweise die Suche nach Kinderbetreuung und Fragen zu Ehe und Erziehung gezählt werden.

Zu den Schwerpunkten bei den Aufgaben der MBE zählen gemäß den Förderrichtlinien die Durchführung einer bedarfsorientierten Einzelfallberatung der Zuwanderer auf der Grundlage eines professionellen Case-Management-Verfahrens sowie der sozialpädagogischen Betreuung der Zuwanderer und einer Hilfestellung bei der Vermittlung von Kinderbetreuungsangeboten während der Teilnahme am Integrationskurs.

Darüber hinaus gehören zum Tätigkeitsbereich:

- ⇒ die Mitarbeit in kommunalen Netzwerken zur Förderung eines bedarfsgerechten Integrationsangebotes,
- ⇒ die Mitwirkung bei der interkulturellen Öffnung der Regeldienste und Verwaltungsbehörden und
- ⇒ eine aktive Öffentlichkeitsarbeit.



Neben der individuellen Integrationsplanung auf Basis des Case Managements stellen MBE-MitarbeiterInnen sich und ihr Beratungsangebot in den Integrationskursen vor; viele bieten auch in den Räumen der Integrationskursträger regelmäßige Sprechstunden an. MBE- und Integrationskursträger arbeiten vielerorts in Arbeitsgruppen und Netzwerken eng zusammen, KursleiterInnen und MBE-MitarbeiterInnen informieren sich gegenseitig über die Fortschritte in den Kursen und bei drohenden Kursabbrüchen.

Die MBE ist vor Ort mit relevanten Akteuren (Integrationskursträger, ARGen, Ausländerbehörden, anderen Trägern aus dem Bereich Migration etc.) vernetzt. Die Mitarbeit in kommunalen Netzwerken gehört zu den Pflichtaufgaben der MBE; oft ist die MBE der Initiator und das Zugpferd dieser Netzwerke.

Zudem soll die MBE Prozesse der interkulturellen Öffnung der Regeldienste anstoßen, z. B. indem von MBE-Einrichtungen Fortbildungen über

Migration und Integration sowie interkulturelle Öffnung für Behörden angeboten werden. Um auf das Beratungsangebot bei KlientInnen sowie in der Kommune aufmerksam zu machen, leistet die MBE eine aktive Öffentlichkeitsarbeit.

Die Aufgaben der MBE sind somit recht vielfältig. Für die BeraterInnen – entsprechend den Bestimmungen handelt es sich vorrangig um SozialpädagogInnen sowie SozialarbeiterInnen – bedeutet dies, dass sie sich auf verschiedenen Gebieten gut auskennen müssen. Eine wichtige Grundlage für die MBE-Beratung sind rechtliche Kenntnisse (Aufenthalts-, Staatsangehörigkeits-, Sozialrecht etc.). Aber auch methodische Kenntnisse, vor allem zum Case Management, interkulturelle Kompetenz und Sprachkenntnisse sind für die MBE erforderlich.

Soweit die Aufgaben und Zielgruppen der MBE gemäß den konzeptionellen Vorgaben. In dieser Broschüre soll aber im weiteren Verlauf auch dargestellt werden, welche Probleme sich bei der Umsetzung des Programms in der Praxis ergeben.

2.2 Durchführung und gesetzlicher Rahmen

Die MBE wird durch das Bundesministerium des Innern (BMI) gefördert. Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) ist für die Durchführung verantwortlich. Das Programm wird seit dem 1. Januar 2005 gemeinsam mit den Trägern der Beratungsstrukturen – den Spitzenverbänden der Freien Wohlfahrtspflege und dem Bund der Vertriebenen – umgesetzt.

Rechtsgrundlage der MBE ist das Aufenthaltsgesetz (AufenthG). Gemäß §75 Nr. 9 AufenthG hat das BAMF die Aufgabe, eine migrationsspezifische Beratung nach § 45 Satz 1 durchzuführen, soweit sie nicht durch andere Stellen wahrgenommen wird. Hierzu kann sich das BAMF laut Gesetzestext privater oder öffentlicher Träger bedienen. In § 45 Satz 1 heißt es *„Der Integrationskurs soll durch weitere Integrationsangebote des Bundes und der Länder, insbesondere sozialpädagogische und migrationsspezifische Beratungsangebote, ergänzt werden.“* MBE und Integrationskurse wurden daher 2005 gemeinsam als wesentliche Grundpfeiler der staatlichen Integrationsmaßnahmen eingeführt.

Folgende Verbände führen die MBE durch: Arbeiterwohlfahrt, Deutscher Caritasverband, Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband, Deutsches Rotes Kreuz, Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland, Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland und Bund der Vertriebenen. Insgesamt gibt es bundesweit 565 MBE-Einrichtungen.

Nach der Verbandszugehörigkeit stellt sich die Aufteilung zwischen den Verbänden folgendermaßen dar:

Verband	Zahl der Einrichtungen
Arbeiterwohlfahrt	93
Bund der Vertriebenen	12
Deutscher Caritasverband	207
Deutsches Rotes Kreuz	78
Diakonisches Werk	114
Paritätischer Wohlfahrtsverband	54
Zentralwohlfahrtsstelle der Juden	7

Quelle: Quartalsstatistik des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge, 2. Quartal 2009

Die meisten MBE-Einrichtungen befinden sich in Nordrhein-Westfalen (125), gefolgt von Baden-Württemberg (87) und Bayern (67). In Bremen (7) und im Saarland (9) gibt es die wenigsten Einrichtungen. In den 565 Beratungseinrichtungen sind ca. 800 hauptamtlich tätige MitarbeiterInnen beschäftigt. Auf sie entfallen insgesamt ca. 500 Vollzeitstellenanteile (Stand: 2. Quartal 2009). Viele MBE-MitarbeiterInnen sind in ihren Einrichtungen neben der MBE noch in anderen migrationsspezifischen Programmen und Projekten beschäftigt oder arbeiten in Teilzeit. Beraten werden pro Quartal von allen MBE-Einrichtungen ca. 50.000 KlientInnen.

3. MBE im Paritätischen Wohlfahrtsverband

Auf einen Blick

- ➔ In den Paritätischen MBE-Einrichtungen sind 68 MigrationsberaterInnen tätig mit insg. 42 Vollzeitstellen
- ➔ Allein im 1. Quartal 2010 haben die Migrationsberaterinnen ca. 3.500 Personen beraten – pro Vollzeitstelle sind das 83 beratene Personen
- ➔ Pro Quartal erbringen die MigrationsberaterInnen über 8.000 Beratungsleistungen
- ➔ Etwa $\frac{3}{4}$ der beratenen Personen haben entweder den Integrationskurs bereits absolviert, sind für den Integrationskurs vorgesehen oder besuchen ihn gerade („Integrationskursumgebung“)
- ➔ 63 % der beratenen Personen sind weiblich, 37 % männlich

3.1 Die Rolle des Paritätischen Gesamtverbandes

Die Umsetzung des MBE-Programms erfolgt durch die Wohlfahrtsverbände und den Bund der Vertriebenen. Sie nehmen die MBE nach Maßgabe des Zuwendungsrechts als eigenständige Aufgabe wahr und setzen auch Eigenmittel ein. Sie gewährleisten, dass die Aufgabenwahrnehmung in der MBE nach fachlichen Vorgaben erfolgt. Mit dem BAMF wurden dazu verbindliche fachliche Anforderungsprofile vereinbart, die bei der Einstellung überprüft und durch Weiterbildung sichergestellt werden. Die Verbände weisen die Qualifikation der BeraterInnen und deren Fortbildung nach.

Das Zentralstellenprinzip ist für die Umsetzung der MBE maßgeblich. Dies bedeutet, dass die jährliche Antragstellung und Verwendungsnachweisprüfung über die Bundesverbände läuft. Der Paritätische Gesamtverband übernimmt diese Aufgaben für die Mitgliedsorganisationen aus dem Paritätischen Wohlfahrtsverband.

Gemeinsam mit dem BAMF und den anderen an der MBE beteiligten Verbänden entwickelt der Paritätische Gesamtverband die MBE strukturell und inhaltlich fort. Dazu nimmt der Gesamtverband mindestens vierteljährlich an Treffen von BAMF

und Verbänden teil. Hinzu kommen Abstimmungsgespräche der Verbände, um Stellungnahmen und Entwürfe zu aktuellen Themen vorzubereiten und konzeptionelle Fragen zu bearbeiten.

Eine zentrale Aufgabe der Verbände ist die Steuerung des MBE-Programms. Grundsätzlich halten es die Verbände für sinnvoll, dass sich Beratungsstrukturen an geänderte Bedarfe anpassen. Die Anpassung sollte die tatsächlichen Bedarfe vor Ort berücksichtigen und nicht zu kleinteilig erfolgen. Die Aufgabe der Steuerung ist aber aufgrund jährlich abweichender Vorgaben des BAMF kompliziert. Zu berücksichtigen sind sowohl die Verteilung auf die Bundesländer (Länderverteilungsschlüssel) wie auch ein Verteilungsverfahren innerhalb der Bundesländer (regionale Verteilung). Beide Schlüssel sollen von den Verbänden bei der Steuerung der MBE beachtet werden. Der Länderverteilungsschlüssel legt fest wie die MBE-Mittel prozentual auf die einzelnen Bundesländer verteilt werden sollen. Zur Berechnung dieses Schlüssels werden vom BAMF die Zahlen der Neuzuwanderer und der IntegrationskursteilnehmerInnen herangezogen. Bei der regionalen Steuerung geht es darum, in welchem Ort und in welchem Umfang MBE-Stellen eingerichtet bzw. abgebaut werden. Das Rambøll-Institut hat hierfür für das BAMF ein rechnerisches Verfahren entwickelt:

Berechnung der regionalen Verteilung der MBE-Stellen

Grundlage der Berechnung sind die Gesamtzahl der MBE-Stellen pro Bundesland und die Vorgabe des BAMF, dass die MBE zu 80 % IntegrationskursteilnehmerInnen beraten soll sowie zu 15 % Altzuwanderer und zu 5 % Neuzuwanderer, die nicht IntegrationskursteilnehmerInnen sind. Daraus ergibt sich ein Betreuungsschlüssel, der auf die Städte und Landkreise heruntergerechnet wird.

Anhand dieses rechnerischen Modells werden jährlich Über- und Unterversorgungen pro Stadt/Landkreis berechnet, die von den Verbänden ausgeglichen werden sollen. Der Ausgleich soll dadurch geschaffen werden, dass BeraterInnen, die in „überversorgten“ Städten tätig sind, auch angrenzende unzureichend versorgte Bezirke mitbetreuen. Neben der Erweiterung von Betreuungsgebieten muss dieser Ausgleich durch die Verlagerung von Stellen vorgenommen werden. Schwierig ist aus Sicht der Verbände, dass die Berechnungen den tatsächlichen Bedarf vor Ort nicht widerspiegeln und auch strukturelle Besonderheiten nicht berücksichtigen. Auch die jährliche Berechnung des Bedarfs anhand eines komplizierten statistischen Verfahrens unter Betrachtung mehrerer Kommastellen ist problematisch. Die Vorgaben des BAMF zur regionalen Verteilung der MBE-Stellen haben komplizierte Abstimmungsverfahren zur Folge. So stimmen sich die Bundesverbände nicht nur untereinander, sondern auch mit ihren LandesreferentInnen ab, da die Kenntnis der regionalen Infrastruktur und Situation notwendig ist. Für die Steuerung des Programms bedarf es zudem der Abstimmung der Wohlfahrtsverbände auf Landes- bzw. regionaler Ebene. Die Verbände befinden sich mit dem BAMF weiterhin im Dialog, um die langwierigen Abstimmungsprozesse zu vereinfachen und Kompromisse bei den Vorgaben zur jährlichen Umsteuerung zu erzielen.

Die Treffen von BAMF und Verbänden sind neben der Steuerung des Programms auch von Abstimmungen und Planungen zur Einführung eines

Controllingsystems für die MBE bestimmt. Das Controllingsystem soll ab 2011 die bisherige Quartalsstatistik ersetzen und größeren Aufschluss über die Arbeit und Wirkung der MBE vermitteln. Die internetbasierte Datenerhebung soll es beispielsweise ermöglichen, die Dauer der Beratung im Case Management und die Vermittlung der KlientInnen in andere Dienste abzubilden. Der Paritätische Gesamtverband beteiligte sich mit den anderen Verbänden an der Erarbeitung der Daten und Rahmenbedingungen für das Controllingsystem und führte diesbezüglich intensive Abstimmungsgespräche mit dem BAMF. Die Verbände setzten sich dafür ein, dass bei der Umsetzung alle datenschutzrechtlichen Bestimmungen voll gewährleistet werden, die Ergebnisse des Controllings gemeinsam ausgewertet werden und der bürokratische Aufwand für die MBE-BeraterInnen bei der Weiterentwicklung des Systems nicht weiter erhöht wird.

Die Einführung eines Controllingsystems ist auch Thema der Informations- und Abstimmungsgespräche, die der Paritätische Gesamtverband mit den Landesverbänden führt. Solche Gespräche werden zum Beispiel im Rahmen des „Arbeitskreises Migration“ geführt, der zweimal jährlich stattfindet und auf dem über wichtige Neuerungen im Programm berichtet wird. Landesverbände und Gesamtverband stehen zudem im direkten Austausch, wenn es um die Träger der MBE geht. Die MigrationsreferentInnen der Landesverbände kennen die Einrichtungen und Strukturen vor Ort gut und sind daher wichtige AnsprechpartnerInnen für den Gesamtverband. Landesver-

bände und Gesamtverband kooperieren, wenn es um die Auswahl neuer Träger für die MBE geht. Träger, bei denen es fachliche Probleme gibt, werden gemeinsam daraufhin geprüft, ob die Fortführung der MBE möglich ist.

Der Paritätische Gesamtverband bietet für alle MitarbeiterInnen der MBE zweimal jährlich zentrale Workshops zur Qualifizierung und zum Erfahrungsaustausch an. Die meisten MBE-MitarbeiterInnen nutzen diese Gelegenheit, um mit den KollegInnen der anderen Paritätischen MBE-Einrichtungen zusammenzukommen. Der Gesamtverband organisiert auch weitere Fortbildungen, zum Beispiel zum Case Management. Die Teilnahme wird besonders den neuen MBE-MitarbeiterInnen empfohlen. Auch die Landesverbände bieten den MBE-MitarbeiterInnen die Möglichkeit, sich in Arbeitskreisen auszutauschen und in Fortbildungen weiter zu qualifizieren.

Die MitarbeiterInnen, die beim Paritätischen Gesamtverband für die Umsetzung der MBE zuständig sind, stehen den Einrichtungen als AnsprechpartnerInnen bei allen Fragen und Anliegen zum Programm zur Verfügung. Gemäß dem Zentralstellenprinzip verläuft die Kommunikation bei fachlichen und finanztechnischen Fragen zwischen dem Gesamtverband und den Trägern vor Ort. Der Paritätische Gesamtverband bereitet die MBE-Statistik auf und wertet sie aus. Bei deutlichen Auffälligkeiten der übermittelten Daten wird Rücksprache mit den BeraterInnen gehalten. So können nicht nur versehentlich fehlerhafte Daten korrigiert werden, sondern es wird anhand der

Statistik auch geprüft, inwieweit die fachlichen Vorgaben tatsächlich umgesetzt werden.

Mehrmals im Jahr führt der Paritätische Gesamtverband Vor-Ort-Besuche der Migrationsberatungsstellen durch. Dabei geht es darum, sich mit den BeraterInnen über die Umsetzung der MBE auszutauschen und gegebenenfalls Schwierigkeiten zu besprechen und auszuräumen. Der Fortbildungs- und Unterstützungsbedarf der BeraterInnen wird erfragt, um ihn in der fachlichen Arbeit des Paritätischen Gesamtverbandes berücksichtigen zu können.

Der Paritätische Gesamtverband hat für die Paritätischen MBE-BeraterInnen im Internet einen internen „MBE“-Bereich eingerichtet. Er enthält:

- ⇒ Informationen zur MBE
- ⇒ Einladungen und Unterlagen zu Workshops und Fortbildungen
- ⇒ Sachberichtsraster
- ⇒ Materialien zum Case Management
- ⇒ Literaturempfehlungen für die Beratungsarbeit
- ⇒ Die Liste aller Einrichtungen etc.

Ein Diskussionsforum für die Paritätischen BeraterInnen, das zum Austausch über Fragen und gute Materialien dient, wird derzeit erarbeitet. Der interne MBE-Bereich ist eingebettet in die Homepage „Migration“ des Paritätischen Gesamtverbandes: www.migration.paritaet.org. Hier wird über aktuelle migrationspolitische Themen und die Arbeit des Paritätischen im Bereich Migration und Asyl berichtet.

3.2 Paritätische Beratungsstellen und BeraterInnen

Der Paritätische Wohlfahrtsverband ist seit 2005 an der MBE beteiligt. Einige der Mitgliedsorganisationen, die die MBE durchführen, waren vor 2005 in den Vorgängerprogrammen Ausländersozialberatung und Aussiedlersozialberatung tätig. Seit dem Start der MBE 2005 kamen aber auch andere Paritätische Mitgliedsorganisationen auf diesem Gebiet neu hinzu. Gegenwärtig erhält der Paritätische Wohlfahrtsverband ca. 9 Prozent der zur Verfügung stehenden Bundesmittel.

Die Paritätischen MBE-Einrichtungen zeichnen sich durch Ihre Vielseitigkeit aus. Die Träger kommen aus der Migrationssozialarbeit und haben häufig unterschiedlichste Angebote für Migrantinnen und Migranten, von Freizeit- und Betreuungsangeboten bis hin zu Maßnahmen der Berufsorientierung und Qualifizierung. Mehrere Einrichtungen sind zugleich Bildungs- und Sprachkursträger. Bei einigen Einrichtungen handelt es sich um Frauen- und Mädchenorganisationen oder Vereine, die sich vorrangig auf Zuwanderer einer bestimmten Nationalität konzentrieren. Generell steht in allen Einrich-

tungen die MBE allen Zuwanderern – unabhängig von ihrer Herkunft und ihrem Geschlecht – offen.

Dem Paritätischen Wohlfahrtsverband war es von Beginn an wichtig, Migrantenselbstorganisationen als Träger in das Programm der MBE einzu beziehen. Ein Fünftel der Träger sind mittlerweile Migrantenselbstorganisationen. Die Einbeziehung dieser Organisationen hat sich bewährt. Sie sind professionelle Akteure in diesem Handlungsfeld und können zusätzliche Erfahrungen bei der Erreichung der Zielgruppe einbringen.

Viele BeraterInnen aus den Paritätischen MBE-Einrichtungen haben selbst einen Migrationshintergrund. Das erleichtert ihnen den Zugang zu MigrantInnen. Interkulturelle Kompetenz und vielfältige Sprachkenntnisse sind typische Merkmale der Paritätischen BeraterInnen.

Um die Vielfalt der MBE im Paritätischen Wohlfahrtsverband aufzuzeigen, werden im Folgenden BeraterInnen aus vier verschiedenen Einrichtungen exemplarisch vorgestellt.

Phan Huy Thao, Reistrommel, Berlin

Seit wann gibt es die MBE in Ihrer Einrichtung?

Der Verein Reistrommel wurde 1993 gegründet. Seit dem 01. April 2007 gibt es die MBE im Verein.

Was gefällt Ihnen an der Arbeit in der MBE?

Mir gefällt die Arbeit in der MBE, weil ich persönliche Kontakte mit der Klientel habe. Ich bekomme mit und trage dazu bei, dass die Integration meiner Klientel erfolgreich wird. Auch die kooperative Zusammenarbeit mit regionalen Regeldiensten gefällt mir.

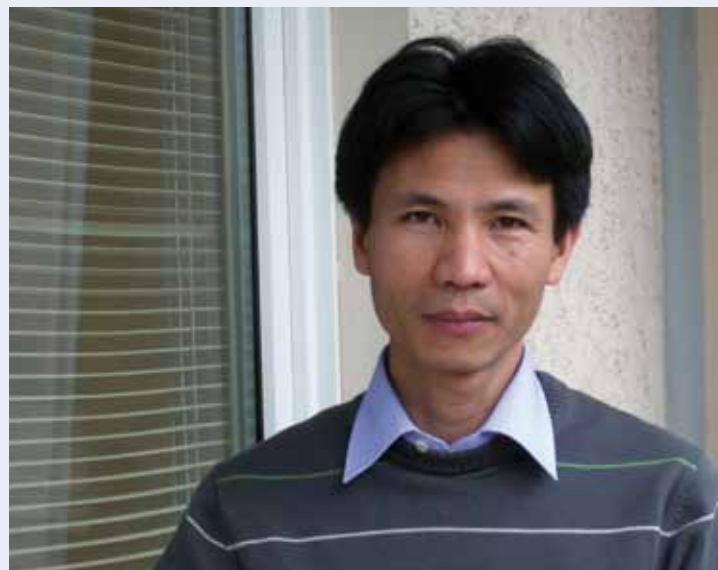
Welche anderen Angebote bietet Ihre Einrichtung?

- ⇒ Durchführung von Integrationskursen
- ⇒ Durchführung von Familien- und Jugendprojekten

Welche Klientengruppen kommen überwiegend in die MBE, und was sind ihre wichtigsten Anliegen?

Die große Mehrheit unserer KlientInnen sind vietnamesische MigrantInnen. Damit decken wir in Berlin einen besonderen Bedarf, der von vielen anderen MBE-Einrichtungen nicht gedeckt werden kann. Die wichtigsten Anliegen dieser Zielgruppe sind:

- ⇒ Erwerb der deutschen Sprache (Integrationskurse)
- ⇒ Ausländerrechtliche Probleme
- ⇒ Mitwirkungspflicht als Empfänger von sozialen Leistungen (SGB II), Eingliederungsvereinbarungen
- ⇒ Familienprobleme, Kindererziehung
- ⇒ Arbeitssuche.



Welche Entwicklungen – sowohl positive als auch negative – haben Sie im Laufe der Jahre in der MBE festgestellt?

Der Bedarf an Integrationskursen ist weiterhin groß. Die Anzahl der Frauen in der Beratung steigt. Auch die Anzahl der KlientInnen, die Sozialleistungen beziehen, steigt. Die Anzahl der Neuzugewanderten sinkt hingegen. Negativ zu bewerten ist, dass die Eingliederungsvereinbarungen mit dem JobCenter und die Integrationsvereinbarungen mit der MBE von KlientInnen oft nicht eingehalten werden. Auch die Motivation beim Deutschlernen ist oft gering.

Was wünschen Sie sich für die Zukunft der MBE?

Die Unterrichtsstunden eines Integrationskurses sollten erhöht werden. Ein weiterer Wunsch von mir ist: Da ich der einzige MBE-Mitarbeiter im Verein bin, wünsche ich mir eine MBE-Kollegin oder einen MBE-Kollegen im Team.

Pantoula Vagelakou, infrau e. V., Frankfurt/Main

Seit wann gibt es die MBE in Ihrer Einrichtung?

Das Angebot der MBE ist seit 2005 fest in unserer Einrichtung verankert. Das bedeutet: wir sind von Beginn an mit dabei.

Was gefällt Ihnen an der Arbeit in der MBE?

Ganz klar, die Vielfältigkeit. Die Beratungsthemen aber auch das Klientel fordern einen ständig heraus. Natürlich ist dies oft sehr anstrengend, aber es gibt einem doch immer wieder ein gutes Gefühl, wenn oft schwierige Fälle gut gelöst werden können. Was ich besonders spannend finde ist, dass ich bestimmte Frauen und Männer von Beginn ihrer Zuwanderung nach Deutschland bis zur Beendigung des Integrationskurses begleiten konnte. Die Entwicklung dieser Menschen mit zu beobachten, deren Erfolge, aber auch Misserfolge mitzerleben, ist einzigartig. Es gibt nichts Schöneres, als wenn man es geschafft hat, dass diese Menschen einen nicht mehr brauchen.



Welche anderen Angebote bietet Ihre Einrichtung?

infrau e. V. bietet ein generationenübergreifendes Angebot an. Unsere Angebote werden ständig überprüft und richten sich nach der Bedarfslage der Klientel. Hauptzielgruppe in unserer Einrichtung sind Frauen und Mädchen, in der MBE auch die Männer. In der Arbeit mit den Frauen bieten wir Integrationskurse mit Kinderbetreuung, PC-Kurse, Elternkurse und Informations- und Freizeitveranstaltungen an. In der Arbeit mit den Mädchen bieten wir Hausaufgabenbetreuung mit einem „Pädagogischen Mittagstisch“ und den offenen Treff an. Darüber hinaus unterstützen wir die Mädchen bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz. Im Bereich der Seniorinnenarbeit gibt es einen Treff sowie themenbezogene Veranstaltungen. Neben der Kinderbetreuung in den Integrationskursen bieten wir die „Integrative Sprachförderung“ für Kinder von zwei bis sechs Jahren an. Darüber hinaus bieten wir Clearinggespräche für Fachkräfte und Mutter-Tochter-Beratungen an.

Welche Klientengruppen kommen überwiegend in die MBE, und was sind ihre wichtigsten Anliegen?

Die MBE ist für Frauen und Männer zugänglich. Da wir jedoch eine Fraueneinrichtung sind, kommen in die Beratung überwiegend Frauen. Die Beratung rund um das Thema Bildung wird bei infra e.V. verstärkt wahrgenommen. Zum einen sind es Frauen, die Integrationskurse abgeschlossen haben und sich immer wieder die Frage stellen, wie ihr weiterer Bildungsweg aussehen könnte. Zum anderen werden viele Frauen aus anderen Einrichtungen oder Sozialdiensten an mich weitervermittelt. Die meisten von ihnen besitzen eine abgeschlossene Schul- oder Berufsausbildung aus dem Heimatland. Ein weiterer sehr wichtiger Bereich ist die „soziale und psychosoziale Situation“. Hier sind vor allem Fragen der Existenzsicherung relevant, die einhergehen mit dem Prozess Trennung und Verschuldung. Des Weiteren ist es sehr auffällig, dass viele Frauen über psychosomatische Probleme berichten und einige von ihnen in psychologischer Betreuung sind. Hauptaufgaben von mir sind hierbei, die Frauen in diesem Prozess zu unterstützen und ihnen Hilfestellungen zu geben. Dies ist besonders dann wichtig, wenn Auflagen von der Ausländerbehörde oder dem Job-Center bestehen, einen Integrationskurs zu besuchen.

Welche Entwicklungen – positive als auch negative – haben Sie im Laufe der Jahre in der MBE festgestellt?

Negative Entwicklungen sind die sich immer wieder ändernden Strukturen, die von außen auf die MBE einwirken. Das ist vor allem der immer größere Verwaltungsanteil an der Stelle. Die detaillierte Dokumentation der Beratungsfälle ist mit einem großen Zeitaufwand verbunden. Positiv ist, dass die MBE von dem Klientel immer besser angenommen wird. Das Vertrauensverhältnis, das für den Erfolg der Beratung wichtig ist, kann schneller aufgebaut werden. Darüber hinaus erlebe ich die MBE-Workshops des Paritätischen Gesamtverbandes als eine große Bereicherung für die BeraterInnen. Hier können Erfahrungen ausgetauscht und neue Erkenntnisse erworben werden.

Was wünschen Sie sich für die Zukunft der MBE?

Für die Zukunft wünsche ich mir, dass die Qualität unserer Arbeit wertgeschätzt und gesehen wird und – wie oben schon erwähnt – der Verwaltungsaufwand nicht noch größer wird. Ich bin nämlich der Meinung, dass Qualität in der Beratung nur begrenzt messbar ist, und die Zeit für die immer genauere Dokumentation der Beratungsfälle in der praktischen Arbeit fehlt.

Mustafa Calikoglu, IFAK, Bochum

Seit wann gibt es die MBE in Ihrer Einrichtung?

Bereits seit 2005 haben wir eine MBE bei IFAK.

Was gefällt Ihnen an der Arbeit in der MBE?

Mir gefallen die aktive Steuerung der Integrationsprozesse von KlientInnen sowie die fortschreitenden Verbesserungen in der Zusammenarbeit mit allen Beteiligten, wie z.B. Behörden, Migrantenorganisationen, Sprachkursträgern, BAMF, Integrationsbüro der Stadt Bochum und Ausschuss für Migration und Integration.

Welche anderen Angebote bietet ihre Einrichtung?

Wir haben sehr vielfältige Angebote: Integrationskurse, integrative Projekte im Rahmen des Programms „Soziale Stadt“, Kinderbetreuung für Neuzuwanderer (Kindergarten), Betreuung Jugendlicher, Seniorentreffs, sozialpädagogische Familienhilfe, nachholende Integration über Integrationsagenturen, Beratungsstelle für Ein- und Ausbürgerung, offene Ganztagschulen, in Zusammenarbeit mit der ARGE Bochum Vermittlung von Arbeitsgelegenheiten und Stellen mit Beschäftigungszuschüssen, Angebote von Maßnahmen im Anschluss an Integrations- und Sprachkurse.



Welche Klientengruppen kommen überwiegend in die MBE, und was sind ihre wichtigsten Anliegen?

Hauptsächlich kommen türkische MitbürgerInnen, aber auch zunehmend Menschen aus aktuellen Krisengebieten, wie z.B. aus dem Nordirak (Kurden, Jeziden), Eritrea und anderen afrikanischen Staaten. Ebenso gehören Menschen aus der ehemaligen Sowjetunion zur Klientel.

Die wichtigsten Interessen bestehen im Wunsch nach Integrationskursen (Alphabetisierung), Antragstellung und Begleitung bei der Familienzusammenführung, Anerkennung von ausländischen Schul- und Berufsabschlüssen, Beratung in ehescheidungs- und familienrechtlichen Angelegenheiten, Anträge verschiedener Art im ausländerrechtlichen Bereich (Verlängerung von Aufenthaltsgestattungen etc.), Mithilfe bei der Antragstellung auf Leistungen nach dem SGB II und auf Grundsicherungs- und Pflegeleistungen nach dem SGB XII, Vermittlung von Kindergartenplätzen sowie bei Einschulung und Schulwechsel, Vermittlung und Beschaffung von Wohnraum für Neuzuwanderer.

Welche Entwicklungen – sowohl positive als auch negative – haben Sie im Laufe der Jahre in der MBE festgestellt?

Positiv herauszustellen ist die Entwicklung in der Zusammenarbeit mit dem Regionalkoordinator des BAMF zur Schaffung stabiler, nachhaltiger Strukturen und Netzwerke in Bochum. Dadurch hat sich die Effizienz in der Zusammenarbeit der BeraterInnen der einzelnen Verbände erheblich verbessert. Des Weiteren ist die Einrichtung einer Beratungssprechstunde innerhalb der Stadtverwaltung (Bürgerbüro) ein weiterer wesentlicher Schritt zur interkulturellen Öffnung, wie auch die Mitarbeit und Beratung bei der Erstellung des Integrationskonzeptes der Stadt Bochum.

Negativ zu bemerken war jedoch eine anfängliche Zurückhaltung und gewisse Reserviertheit

aller Beteiligten gegenüber geplanten Hilfestellungen bei integrationsfördernden Maßnahmen. Auf Seiten der MigrantInnen bestand eine Skepsis gegenüber dem neuen Zuwanderungsgesetz. Einige befürchteten, nicht überschaubare Verpflichtungen eingehen zu müssen.

Was wünschen Sie sich für die Zukunft der MBE?

Nennen möchte ich da vor allem die Erhöhung der Stundenzahl für Integrations- und Sprachkurse sowie die Verbesserung des Angebots von Anschlussmaßnahmen und Begleitung nach den Integrationskursen, um die Nachhaltigkeit sicherzustellen. Wichtig ist mir auch die Hinwendung zu einer positiven Wertung des Begriffs „Integration“, gerade im gesellschaftlichen Bewusstsein.

Dagmar Zilger, Der Paritätische Sachsen, Dresden

Seit wann gibt es die MBE in Ihrer Einrichtung?

Seit 1991 gab es die Beratungsstelle für Aussiedler und Spätaussiedler im Landesverband Sachsen, die 2005 nach Inkrafttreten des Zuwanderungsgesetzes die Aufgaben der Migrationserstberatung, jetzt Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer, übernommen hat.

Was gefällt Ihnen an der Arbeit in der MBE?

- ⇒ Arbeit mit Menschen aus verschiedenen Herkunftsländern mit den unterschiedlichen Kulturen, Gewohnheiten und mitgebrachten Erfahrungen bereichern das persönliche Leben
- ⇒ vielfältiges Einarbeiten in die unterschiedlichsten neuen Themenbereiche bringt immer Abwechslung, neues Wissen sowie Erkenntnisse und lässt keine Monotonie zu
- ⇒ Aufbau eines verlässlichen und partnerschaftlichen Teams vor Ort hat sich bewährt und bringt Erfolg und Bestätigung in der Arbeit
- ⇒ Einbeziehung von ehrenamtlichen MigrantInnen erleichtert die Arbeit, es ist ein gegenseitiges Geben und Nehmen
- ⇒ Wenn nach Jahren MigrantInnen in der Beratungsstelle vorbeikommen oder von anderen Städten aus telefonieren und von ihren Erfolgen bei der Arbeit, von Studienabschlüssen oder Familienereignissen sprechen und sich für die Hilfe und Ratschläge bedanken.



Welche anderen Angebote bietet Ihre Einrichtung?

Im Landesverband Sachsen gibt es noch das Projekt „Integrationszentrum“, welches mit Mitteln der Stadt gefördert wird und mit der MBE gemeinsam auch in den Räumen arbeitet. Ehrenamtliche gestalten folgende Angebote:

- ⇒ wöchentlicher Seniorentreff
- ⇒ wöchentlicher Elterntreff
- ⇒ tägliche Kommunikationssprachkurse für diejenigen, die den Integrations Sprachkurs schon beendet haben und die Zeit zwischen Weiterbildung und Arbeit nutzen möchten oder nicht zu Hause allein sein wollen und den Kontakt brauchen.

Welche Klientengruppen kommen überwiegend in die MBE, und was sind ihre wichtigsten Anliegen?

Die Hauptpersonengruppe der KlientInnen sind die Spätaussiedler und ihre Familienangehörigen und die jüdischen Immigranten. Ausländer aus verschiedenen Ländern, die im Integrations-sprachkurs lernen, kommen nur zu einzelnen Punkten zur Konsultation. Das sind meistens Ehegatten von Deutschen oder Ausländer mit Bleibe-recht. Die wichtigsten Anliegen sind:

- 1) Nach der Einreise nach Deutschland: Anmel-dung, Hilfe beim Erstellen von Dokumenten, bei der Meldung bei der ARGE, der Krankenkasse und in den Kindereinrichtungen, bei der Anmeldung im Integrationssprachkurs, Hilfe beim Finden einer Wohnung und allen damit zusammenhängenden Anträgen, Berufs-anerkennung, Weiterbildung, Finden von Arbeit u. a.
- 2) Bei schon länger in Deutschland lebenden Mi-grantInnen: Hilfe bei sozialen und familiären Problemen, Fragen zur Familienzusammen-führung, Vermittlung zu Fachdiensten, Hilfe bei Suchtproblemen, Fragen zur Rückkehr, Durchsetzen von finanziellen Ansprüchen, Suche nach Qualifikationsangeboten und Ar-beitsgelegenheiten. Viel Zeit beanspruchen die Lösungen bei Problemen mit der ARGE.

Welche Entwicklungen – positive und negative – haben Sie im Laufe der Jahre in der MBE festgestellt?

Als positiv kann bezeichnet werden, dass alle MigrantInnen das Recht auf einen Integrations-sprachkurs haben und die Beratung auch für länger als drei Jahre in Deutschland lebende Mi-grantInnen vorgesehen ist. Einige Qualifizierungs-maßnahmen sind möglich, sie sind aber aufgrund des bevorstehenden Fachkräftemangels noch nicht ausreichend, um die Kompetenzen und Fä-higkeiten der MigrantInnen auch voll nutzen zu können. Zu wenig wurde bis jetzt für die Anerken-nung der mitgebrachten Berufsabschlüsse getan. Entsprechende passgenaue Qualifikationen müs-sen angeboten werden, damit viele MigrantInnen nicht in Hilfsjobs arbeiten müssen.

Als negative Entwicklung schätze ich die zu ge-ringe Stundenanzahl zur Spracherlernung ein und die ungenügende Differenzierung und Flexibilität während der Kurse. Nicht bei jedem Ratsuchen-den ist die Anwendung des Case-Management-Verfahrens notwendig und möglich. Nach wie vor haben noch nicht alle Behörden und Institutionen die Notwendigkeit der interkulturellen Öffnung erkannt und sind zu einer partnerschaftlichen Zu-sammenarbeit bereit.

Was wünschen Sie sich für die Zukunft der MBE?

Ich wünsche mir, dass alle MigrantInnen, egal wo sie herkommen, die gleichen Chancen erhalten. Auch in ländlichen Gebieten muss ein Ansprech-partner für MigrantInnen erreichbar sein. Die Mit-arbeiterInnen der MBE müssen sich noch stärker gemeinsam mit dem JMD in den örtlichen Struk-turen einbringen und Mitstreiter mit den gleichen Zielen suchen und darum kämpfen, als Partner in den Behörden akzeptiert zu werden.

3.3 Paritätische Qualitätsstandards für die MBE

Im Laufe der zweimal pro Jahr stattfindenden Workshops haben BeraterInnen und Paritätischer Gesamtverband gemeinsam Qualitätskriterien für die Paritätischen MBE-Einrichtungen entwickelt. Sie betreffen die Rahmenbedingungen, die Anforderungen an BeraterInnen und die Anforderungen an die Beratung.

Mit diesen Qualitätsstandards erfolgte eine Verständigung darüber, welche Kriterien für die MBE-Beratung wichtig sind und berücksichtigt werden sollten. Diese Qualitätskriterien werden BeraterInnen und der Paritätische Gesamtverband im Rahmen der Workshops gemeinsam weiterentwickeln.

Rahmenbedingungen für die MBE:

- ⇒ geeignete Räumlichkeiten für die Beratung stehen zur Verfügung (eigene, ansprechende Beratungsräume, Wartemöglichkeit für KlientInnen)
- ⇒ zentrale Lage (nicht weit von der Ausländerbehörde und zu Sprachkursträgern) bzw. gute Verkehrsanbindung
- ⇒ von außen ist die MBE als MBE erkennbar
- ⇒ Erreichbarkeit über Telefon, Fax und E-Mail ist gegeben
- ⇒ Beratungstermine können zeitnah angeboten werden
- ⇒ die Vertretungsregelung ist gewährleistet, ggf. auch in Absprache mit anderen Beratungsstellen
- ⇒ ausreichende und regelmäßige Sprechstunden sind sichergestellt
- ⇒ die technische und personelle Ausstattung ist angemessen (PC, Sicherstellung von Verwaltungstätigkeiten, in der Regel mindestens 0,5 MBE-Stelle)
- ⇒ aktuelle Nachschlagewerke, Gesetzestexte und Informationsmaterial für Ratsuchende sind vorhanden
- ⇒ Vernetzung mit anderen Beratungseinrichtungen, insbesondere mit Integrationskurs-trägern und ARGE, ist gewährleistet

Anforderungen an die MBE-BeraterInnen:

- ⇒ die fachliche Qualifikation entspricht den Bestimmungen des BAMF
- ⇒ sozialpädagogische/sozialarbeiterische Kompetenz (Methodenkompetenz, Netzwerkarbeit, rechtliche Kenntnisse etc.) ist gegeben
- ⇒ interkulturelle Kompetenz/migrationsspezifische Kenntnisse ist gegeben
- ⇒ Fortbildungen werden regelmäßig absolviert
- ⇒ die Möglichkeit der Reflexion/Supervision (mind. kollegiale Supervision) besteht
- ⇒ mind. eine, für den Beratungsprozess relevante Fremdsprache wird beherrscht
- ⇒ gute PC-Kenntnisse sind gegeben

Anforderungen an die MBE-Beratung:

- ⇒ Aufgaben und Arbeitsweisen werden gemäß MBE-Förderrichtlinien erledigt (Ziel: eigenständige Lebensführung)
- ⇒ es wird motivierend gewirkt, vor allem hinsichtlich der Integrationskursteilnahme
- ⇒ politische und gesellschaftliche Partizipation von MigrantInnen wird gefördert
- ⇒ eine vertrauliche Atmosphäre wird geschaffen, auf die Kommunikation mit den KlientInnen wird sich eingestellt

3.4 MBE in den Paritätischen Landesverbänden

Auch die Paritätischen Landesverbände sind wichtige Partner im MBE-Programm. Als Mitgliedsorganisationen werden die MBE-Träger in die Migrationsarbeit auf Landesebene integriert. MBE-MitarbeiterInnen werden von den Landesverbänden beispielsweise zu Facharbeitskreisen und Fortbildungen eingeladen und über wichtige migrationsbezogene Vorgänge und Entwicklungen im Land informiert. Die Landesverbände stimmen sich mit den anderen Wohlfahrtsverbänden in den Landesarbeitsgemeinschaften („Ligen“) über MBE-Standorte ab und arbeiten bei der Auswahl der Träger eng mit dem Paritätischen Gesamtverband zusammen.

Die Rolle der Landesverbände im MBE-Programm und dessen Bedeutung in den Ländern sollen in den folgenden Interviews am Beispiel der Paritätischen Landesverbände Nordrhein-Westfalen und Berlin dargestellt werden.

- ⇒ KlientInnen werden über Aufgaben (Möglichkeiten und Grenzen der MBE, Angebote des Trägers) informiert
- ⇒ der Hinweis auf Verschwiegenheit und Vertraulichkeit wird gegeben
- ⇒ die von den KlientInnen vorgebrachten Anliegen werden strukturiert und priorisiert
- ⇒ Bedarf und Ressourcen der KlientInnen werden erfasst
- ⇒ Beratungsergebnisse werden zusammengefasst und mit den KlientInnen „rückgekoppelt“
- ⇒ wo immer möglich Verweis an Regeldienste, Handlungsschritte werden delegiert und Absprachen/Terminvereinbarungen mit anderen Diensten getroffen
- ⇒ mit den KlientInnen erfolgt eine verbindliche Absprache über weitere Handlungsschritte und eine Terminabsprache
- ⇒ Transparenz im Beratungsprozess ist gegeben: KlientInnen werden über Handlungsschritte bzw. Absprachen mit Dritten informiert
- ⇒ eine stetige Dokumentation des Beratungsprozesses (Sondierungsgespräch, Sozialanalyse, Förderplan) erfolgt
- ⇒ Statistiken und Sachberichte werden erstellt.

MBE im Landesverband Nordrhein-Westfalen

Interview mit Hans Heidbrink,
Fachberater Migration

In NRW gibt es „Integrationsagenturen“. Inwiefern unterscheiden sie sich von den MBE-Einrichtungen?

Es handelt sich bei den Integrationsagenturen um ein Programm des Landes Nordrhein-Westfalen. Anders als die MBE haben die Integrationsagenturen ausdrücklich den Auftrag, keine Einzelfallberatung zu machen. Die Strukturen der Integrationsagenturen sollen dazu dienen, die Integration durch Gemeinwesenarbeit auf den Weg zu bringen. Laut den Richtlinien zählen zu den Aufgaben unter anderem die Beratung und Begleitung von Öffnungsprozessen, die Sensibilisierung und Motivierung zur interkulturellen Orientierung und Öffnung, die Konzeptualisierung, Organisation und Durchführung von Fortbildungen zur interkulturellen Öffnung, die Beratung von Institutionen und das Heranführen von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte an die Einrichtungen und Dienste. Integrationsagenturen sollen Netzwerke entwickeln und andere Institutionen und Einrichtungen dabei unterstützen, die Integration und insbesondere die interkulturelle Öffnung voranzubringen.

Wie bewerten Sie die Rolle der MBE im Verhältnis zu anderen migrationsspezifischen Angeboten wie den Integrationsagenturen in NRW?

Aus Sicht unseres Landesverbandes spielt die MBE eine sehr wichtige Rolle, weil sie mittlerweile eine der wesentlichen Beratungsstrukturen für Neuzuwanderer ist. Hinzu kommt, dass es weder auf der Landesebene noch auf der kommunalen Ebene klare Programme zur Beratung von länger in Deutschland lebenden MigrantInnen gibt. Die MBE hat daher auch eine Auffangfunktion für diese Gruppe. Wir erleben immer wieder, dass die

MBE in Grenzbereiche vorstoßen muss, in denen früher andere Programme gegriffen haben, die es nicht mehr gibt.

Derzeit gibt es elf Paritätische MBE-Träger in NRW. Bei der Auswahl der MBE-Einrichtungen arbeiten Gesamtverband und Landesverbände eng zusammen. Welche Anforderungen stellen Sie an Einrichtungen, die eine MBE übernehmen möchten?

Im Landesverband Nordrhein-Westfalen haben wir in der Fachgruppe Migration Verabredungen getroffen und Grundlagen entwickelt, die für uns für Förderungen insgesamt wesentlich sind. Bei jeder Organisation gehört dazu, dass sie gut im jeweiligen Sozialraum – also in einer Stadt oder in einer Gemeinde – eingebunden ist. Wir legen großen Wert darauf, dass die Organisationen schon umfassend in der Migrationsarbeit tätig sind und insbesondere auch über die nötige Fachkompetenz verfügen bzw. in der Lage sind, sich diese Fachkompetenz anzueignen, beispielsweise durch die Einstellung entsprechender MitarbeiterInnen oder durch Verabredungen auf der Vorstandsebene bezüglich fachlicher Steuerungsanforderungen. Wichtig ist uns zudem eine solide Trägerstruktur: also eine geordnete Vorstands- und Vereinsstruktur, die geeignet ist, eine MBE einzurichten und zu begleiten. Wir achten auch darauf, dass eine Mitgliedsorganisation, die in der MBE tätig werden möchte, eine vernünftige und geordnete Finanz- und Wirtschaftsverwaltung hat. Es geht schließlich um öffentliche Mittel. Ich möchte als Beispiele gern zwei MBE-Träger aus NRW nennen, die die genannten Anforderungen erfolgreich erfüllen. Zum einen ist das der Verein für soziale Arbeit und Kultur Südwestfalen in Siegen, der sich von der damaligen Ausländer-

hilfe zu einem hochkompetenten Migrationsträger entwickelt hat. Der Verein ist im Hinblick auf seine Angebote und Struktur in diesem ländlichen Raum eine ganz wichtige Mitgliedsorganisation – auch für die Paritätische Struktur insgesamt. Zum anderen möchte ich das Pädagogische Zentrum Aachen exemplarisch nennen. Der Verein ist Träger des Psychosozialen Zentrums für Flüchtlinge und hat sich ein hohes Ansehen vor allem mit professioneller Arbeit für jugendliche Flüchtlinge erworben. Das Pädagogische Zentrum hat sich zu einem auf breiter Ebene tätigen Träger der Migrationssozialarbeit in der Städteregion Aachen entwickelt.

Welche Rolle spielt die MBE in der Arbeit der LIGA?

Die LIGA heißt in NRW „Landesarbeitsgemeinschaft der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege Nordrhein-Westfalen“. Sie hat ihre Aufgaben in Arbeitsausschüsse aufgeteilt. Im „Arbeitsausschuss Migration“ wird die gesamte Steuerung der Migrationsarbeit in NRW gebündelt. In Unterausschüssen wiederum werden einzelne Aufgaben behandelt. Die Steuerung der MBE erfolgt im Wesentlichen im „Unterausschuss Integration“. Dort sind wir faktisch das ganze Jahr über steuernd tätig. Denn im hochkomplexen Flächenland Nordrhein-Westfalen mit den Ballungszentren an Rhein und Ruhr, aber auch in den vielen ländlichen und mittelstädtischen Regionen gibt es das ganze Jahr über einen hohen Bedarf, sich mit der MBE zu beschäftigen, insbesondere da immer wieder neue Anforderungen und Berechnungen von der Bundesebene an uns herangetragen werden, über die sich die Verbände verständigen und abstimmen müssen. Die MBE hat insgesamt einen hohen Stellenwert in unserer Arbeit und ist eines der Dauerthemen auf Landesebene im Arbeitsausschuss Migration.

Maßgeblich für die Steuerung sind ja die Berechnungen des BAMF zur regionalen Verteilung. Welche Schwierigkeiten bringen diese Berechnungen für die Steuerung der MBE im Land?

Das ist sehr schwierig. Zum einen halten wir von schematischen Zahlenberechnungen nicht viel,

da sie eigentlich keine Basis für realistische Versorgungsstrukturen sind. Wir haben immer wieder erlebt, dass diese theoretischen Zahlenberechnungen am Bedarf vorbeigerechnet sind. So entfernen sich die realistischen Strukturen und Bedarfe bspw. in Städten wie Köln und Dortmund und in etwas kleineren Städten wie Bielefeld und Münster weit von dem, was als Berechnung vom BAMF zugrunde gelegt wird. Hinzu kommt, dass Zahlen die Besonderheiten einer Stadt oder Region nicht richtig abbilden können und dass sie eher Zufallsergebnisse von bestimmten Konstellationen sind, die wir nicht nachvollziehen können. Die Zahlenkonstellationen, die das BAMF vorgibt, sind für die Träger mit großen Planungsunsicherheiten verbunden und insofern keine Grundlage für eine fachlich kontinuierliche Arbeit. Wir plädieren daher dafür, dass die Zahlenkonstellationen zurechtgestutzt werden, damit wir für die Regionen vernünftige und langfristig angelegte Beratungsstrukturen entwickeln können.

Die Migrationsdienste sind aufgefordert mit Migrantenselbstorganisationen zu kooperieren. Unterstützt der Landesverband NRW diese Arbeit konkret?

Wir unterstützen das sehr intensiv. Zum einen sind schon mehrere unserer MBE-Träger Migrantenselbstorganisationen, beispielsweise das Multikulturelle Forum aus Lünen, IFAK aus Bochum, BFMF aus Köln und IBZ aus Bielefeld. Wir sind im Rahmen unserer Möglichkeiten darum bemüht, weitere Migrantenselbstorganisationen, die die fachlichen und sonstigen Voraussetzungen erfüllen, mit in das Programm zu nehmen. Zum anderen ermutigen wir Mitgliedsorganisationen in unserem Facharbeitskreis, dass sie sich gegenüber Migrantenselbstorganisationen öffnen. Wir wissen, dass viele unserer MBE-Träger, die ja auch Träger verschiedenster anderer Aufgabenbereiche sind, diesen Organisationen ihre Räume anbieten und sich mit ihnen vernetzen. Gemeinsam mit unserer Kollegin Filiz Arslan von der Fachberatung MigrantInnen Selbsthilfe engagieren wir uns, die beiden Strukturen miteinander zu verknüpfen.

MBE im Landesverband Berlin

Interview mit Margret Pelkhofer-Stamm,
Referentin Fachbereich Migration



Die MBE ist ein bundesgefördertes Programm. Wie werden die MBE-Einrichtungen in die Migrationsarbeit des Paritätischen Landesverbandes Berlin und der Liga der Wohlfahrtsverbände eingebunden?

Der Paritätische hat in Berlin vier MBE-Einrichtungen. Es gibt aber insgesamt 60 Paritätische Mitgliedsorganisationen, die in der Migrationsarbeit aktiv sind und zum Teil ähnliche Aufgaben wie die MBE wahrnehmen. Wir sehen die MBE als Teil der Migrationssozialdienste, die wir durch unsere „Fachgruppe Migration“ in den Paritätischen Landesverband Berlin einbinden. Wir nutzen die speziellen Kompetenzen der Paritätischen MBE-MitarbeiterInnen und beziehen sie in speziellen Fachforen anderer Arbeitsbereiche ein. So liegt ein Fokus der Paritätischen MBE-Einrichtungen auf der Zusammenarbeit mit vietnamesischen Familien. Diese Arbeit ist bei den anderen Verbänden noch nicht so ausgebaut.

Im Bereich der Liga Berlin beschäftigen wir uns verbandsübergreifend in einer Arbeitsgruppe mit Migrationsarbeit und somit auch mit der MBE. Über die Liga wurde eine gemeinsame Clearingstelle aller Berliner MBE- und JMD-Träger in der Ausländerbehörde eingerichtet.

Welche anderen Programme gibt es in Berlin im Bereich Migration?

In Berlin gibt es Migrationsprojekte, die über die Frauenverwaltung, über den Integrationsbeauftragten und über die Bezirke finanziert werden. Zudem gibt es „Migrationssozialdienste“ (MSD). Es handelt sich dabei um ein landesfinanziertes Migrationsprogramm, das von den Wohlfahrtsverbänden auf Basis des „Treuhandervertrages Soziales“ durchgeführt wird. Im Liga-Fachauschuss haben wir das Konzept und die Leistungsbeschreibung für das MSD-Programm erarbeitet, dann mit dem Senat verhandelt und umgesetzt. Der Paritätische Landesverband Berlin hat bei der Entwicklung von Qualitätskriterien für dieses Programm in der „Qualitätsgemeinschaft Migration“ wichtige Vorarbeit geleistet. Zwar hat der Paritätische im MSD-Programm nur eine halbe Stelle, aber an der Erarbeitung waren auch MBE und andere Träger der Migrationsberatung beteiligt. Zwar gelten offiziell für alle Programme unterschiedliche Leistungsbeschreibungen und Qualitätsanforderungen, aber uns war es wichtig, sich gemeinsam über Qualitätskriterien zu verständigen – schließlich sind alle in der Beratung von MigrantInnen.

Spielt die MBE bei der Vielzahl von Programmen und Projekten überhaupt eine wichtige Rolle in Berlin?

Etwa ein Drittel der insgesamt 90 Berliner Migrationssozialdienste werden im Rahmen der MBE finanziert. Die Bundesfinanzierung ist für die Stadt also wichtig. Damit geht aber einher, dass MBE- und auch JMD-Einrichtungen durch die Bundesfinanzierung in der Verwaltungswahrnehmung etwas mehr Aufmerksamkeit geschenkt wird als anderen Einrichtungen. Um mal ein Beispiel zu nennen: es gibt eine gemeinsame Broschüre für die Berliner MBE- und JMD-Einrichtungen, aber keine Broschüre aller Migrationsdienste. Die Clearingstelle von MBE und JMD in der Ausländerbehörde wird vom Integrationsbeauftragten und den Bezirken als Beispiel guter Kooperation hervorgehoben. Dass die Bundesprogramme so die Bedeutung der Migrationssozialdienste bestimmen, obwohl es in Berlin gewachsene und starke Strukturen gibt und auch andere Einrichtungen eine professionelle Beratung leisten, ist für den Paritätischen Landesverband ein schwieriger Balanceakt. Die verschiedenen Migrationsdienste sollen sich schließlich ergänzen und nicht als Konkurrenten verstehen. Ich mache mich daher im Liga-Fachausschuss dafür stark, dass neben der MBE und dem JMD auch die anderen Migrationsdienste wahrgenommen und gestärkt werden.

Was bedeutet es für MitarbeiterInnen, in mehreren Programmen beschäftigt zu sein?

Wenn MitarbeiterInnen jeweils mit einer halben Stelle z.B. im Migrationssozialdienst (MSD) und in der MBE beschäftigt sind, müssen sie zwei verschiedene Statistiksysteme bedienen und zwei unterschiedliche Sachberichte schreiben, da die Leistungs- und Qualitätsanforderungen voneinander abweichen. Bei der Entwicklung der Statistik für die MSD haben wir versucht, die MBE zu berücksichtigen, um das Arbeiten in beiden Programmen zu vereinfachen. Das ist aber schwierig, da sich die Anforderungen in der MBE ja ändern. Es gibt wahrscheinlich kein Gremium, indem kommunale Zuwendungsgeber und Landes- und Bundeszuwendungsgeber an einem Tisch sitzen. Dabei ist es aus meiner Sicht wichtig, bei der Entwicklung von Statistiken und anderen Anforderungen immer auch andere Programme genau anzuschauen, um den MitarbeiterInnen vor Ort die Arbeit zu erleichtern – viele sind ja in mehreren Programmen beschäftigt.

4. Case Management als zentrale Methode der MBE

4.1 Was heißt Case Management?

Sowohl die Neukonzeption als auch die seit 2010 geltenden Förderrichtlinien definieren als Schwerpunktaufgabe der MBE die „Durchführung einer bedarfsorientierten Einzelfallberatung der Zuwanderer auf der Grundlage eines professionellen Case-Management-Verfahrens“. Für die BeraterInnen bedeutet dies, bei den Ratsuchenden die Methode des Case Management anzuwenden, also weniger eine situationsbezogene Einzelfallhilfe als vielmehr eine systematische Integrationsbegleitung zu gewährleisten. Nach dem im Rahmen des MBE-Controllings von den Verbänden und dem BAMF erarbeiteten Glossar wird die Methode des Case Managements eingesetzt, wenn eine komplexe Problemlage die Unterstützung mehrerer Helfer auf mehreren Ebenen erforderlich macht.

MBE-BeraterInnen agieren als „IntegrationsmanagerInnen“. Sie leisten zwar Beratungs- und Begleitungsarbeit, regeln aber nicht alles für die KlientInnen. Es geht bei diesem Beratungsansatz darum, Hilfe zur Selbsthilfe zu leisten. KlientInnen sollen dabei unterstützt werden, Aufgaben eigenständig zu erledigen. MBE-BeraterInnen nehmen eine koordinierende Rolle ein: Sie prüfen, ob die vereinbarten Schritte von allen beteiligten Akteuren umgesetzt werden. So achten sie auch darauf, dass andere Dienste, an die eine Weitervermittlung stattfand, die notwendige Unterstützungsarbeit leisten. In diesem Sinne sind MBE-BeraterInnen auch als „SchnittstellenmanagerInnen“ tätig.

Das im Programm als zentrales Arbeitsinstrument vorgesehene Case Management umfasst ein Sondierungsgespräch, eine umfassende Sozial- und Kompetenzanalyse, die Erstellung und die Umsetzung des Förderplans und das Führen eines Abschlussgesprächs. Ein Sondierungsgespräch dient einerseits zur Herstellung von Kontakt und Arbeitsbeziehung mit den KlientInnen, anderer-

seits zur Feststellung, ob ein Case Management angemessen und eine Sozial- und Kompetenzanalyse erforderlich ist. Die Sozial- und Kompetenzanalyse dient hingegen der Erhebung/vertieften Feststellung der vorhandenen Potenziale der KlientInnen (Kenntnisse und Fähigkeiten) und der Ermittlung der Kenntnisse und Fähigkeiten, die der Zuwanderer zur erfolgreichen Integration noch benötigt.

Um die Hilfeleistungen verschiedener Leistungserbringer optimal zu koordinieren, wird mit den KlientInnen ein individueller Förderplan erarbeitet. Selbständigkeit und Problemlösungskompetenz der KlientInnen sollen dabei gestärkt werden. Der Förderplan weist aus, an welchen Integrationsmaßnahmen in welchem Zeitraum und mit welcher Zielsetzung der Zuwanderer teilnehmen sollte. Im Förderplan werden auch die Verantwortlichkeiten im Beratungsprozess festgelegt; er ist schriftlich in der Klientenakte niederzulegen. Der Förderplan kann im Rahmen seiner Umsetzung fortgeschrieben werden.

Der Paritätische Gesamtverband hat mehrere Fortbildungen zum Case Management für die MBE-BeraterInnen durchgeführt. Der Austausch bei den Fortbildungen ergab, dass KlientInnen oft mehrere, komplexe Problemlagen haben, für die eine einmalige Beratung nicht ausreicht, auch wenn sie zunächst nur mit einem oder wenigen Anliegen in die MBE kommen. Die Erstellung eines Förderplans ist daher häufig sinnvoll. Weitere Ergebnisse der Fortbildungen sind: Der Förderplan sollte nachmessbar und erreichbar (z.B. nicht „Deutsch lernen“, sondern „B1 erreichen“), realistisch und attraktiv sowie terminiert sein. Der Förderplan muss mit den KlientInnen zusammen erstellt werden, und Festlegungen müssen gemeinsam getroffen werden. BeraterInnen sollten im Sinne der Förderung der Selbsthilfe stets überlegen: Was können die KlientInnen selbst machen?



Wichtig ist eine hohe Transparenz zwischen allen Beteiligten, das bedeutet auch eine gute Dokumentation des Beratungsverlaufs. Dies betrifft insbesondere auch die Sozial- und Kompetenzanalyse. Es sollte zudem klar dokumentiert werden, welche Vereinbarungen bzw. Absprachen mit den Ratsuchenden getroffen wurden und was davon erfüllt wurde und was nicht. Der Paritätische Gesamtverband hat Formulare erarbeitet, die von den BeraterInnen in der Beratung für das Case Management genutzt werden können, z. B. für die Erstellung des Förderplans. Diese Formulare finden sich mit weiteren Materialien und Literaturtipps zum Case Management im internen MBE-Bereich unter www.migration.paritaet.org.

Die Umsetzung des Förderplans meint die Unterstützung der KlientInnen durch individuelle Beratung und Begleitung bei der Durchführung der im Förderplan niedergelegten Maßnahmen einschließlich deren Koordination. Wenn die Ziele des

Förderplans erfüllt sind, ist ein „Fall“ abgeschlossen. Nach der Umsetzung des Förderplans findet ein Gespräch zwischen BeraterIn und KlientIn zur Beendigung des Beratungsprozesses statt. Dabei werden nochmals der Beratungsverlauf und das Ergebnis des Prozesses erörtert. Geklärt werden sollte: ist der Klient/die Klientin zufrieden? Wie bewertet er/sie das Ergebnis?

Soweit die theoretische Erläuterung zum Case-Management-Verfahren. Doch in der Praxis ist die Arbeit mit diesem Verfahren laut den Rückmeldungen der BeraterInnen nicht immer einfach. Zum einen sind Absprachen mit KlientInnen und anderen involvierten Akteuren zeitaufwendig. Zum anderen ist die Verfolgung eines ressourcenorientierten Ansatzes für die BeraterInnen im Beratungsalltag schwierig, gerade weil KlientInnen mit konkreten Anliegen und Problemen in die MBE kommen, die für sie im Vordergrund stehen. Zudem bietet sich das Case-Management-Verfahren aus Sicht der BeraterInnen nicht für alle KlientInnen an. So ist bei KlientInnen, die wegen eines akuten Problems in die MBE kommen, das einer dringenden Lösung bedarf, die umfangreiche Feststellung der Kompetenzen und Erstellung eines Förderplans nicht sinnvoll. Auch stehen einige KlientInnen dem Verfahren sehr skeptisch gegenüber, da sie mit gezielten Fragen in die MBE kommen und nicht an einer längeren Begleitung interessiert sind. Einige lehnen die Erstellung eines Förderplans daher ab oder halten Absprachen und Termine nicht ein. Für BeraterInnen ist die starke Konzentration des MBE-Programms auf das Case-Management-Verfahren vor diesem Hintergrund problematisch.

Im Folgenden wird anhand eines Beispiels dargestellt, wie das Case Management in der Praxis angewendet werden kann.

4.2 Case Management in der Praxis – ein Erfahrungsbericht aus Hamburg

Ein Bericht von Elena Böhm,
Der Begleiter, Hamburg



„Man hat uns gesagt, sie können uns helfen.“ Dies war der erste Satz, den ich vom Ehepaar Alexander (44 Jahre, LKW-Fahrer) und Tatiana S. (41 Jahre, Krankenschwester) bei unserem Erstkontakt in der MBE hörte. Beide kamen in Begleitung von Herrn Artur S. (75 Jahre), dem Vater von Alexander S. Die sechsköpfige Familie S. – zu der noch Arturs Ehefrau Valentina und Alexanders und Tatianas Kinder Vladislav und Julia gehören – war 2009 aus Russland nach Deutschland nach dem Bundesvertriebenen- und Flüchtlingsgesetz (BVFG) eingereist. Die Familie wurde im Bezirk Hamburg-Bergedorf in einer Wohnunterkunft in einer 3-Zimmer-Wohnung untergebracht.

Nach unserer ersten Begegnung stand für mich fest, dass ich die Familie nicht nur kurzfristig beraten, sondern längerfristig im Case Management begleiten werde. Denn es gab viele Aufgaben zu erledigen, und eine Vielzahl von Netzwerkpartnern musste bei der Lösung der Aufgaben beteiligt werden. Im Laufe der Zeit entwickelten sich daraus zwei Case Management-Fälle: Einer für das ältere und einer für das jüngere Ehepaar S. Förderlich für den Aufbau des gegenseitigen Vertrauensverhältnisses waren meine Russischkenntnisse. Denn außer Artur S., der fließend Deutsch spricht, sprechen alle anderen Familienmitglieder Russisch. Für das Durchführen des Case Managements bei dieser Familie waren die Sprachkenntnisse ebenfalls vorteilhaft.

Nachdem ich Familie S. über die MBE und die Beratung mit dem Case-Management-Verfahren informiert hatte, führte ich mit Valentina und Artur sowie mit Alexander und Tatiana eine Sozial- und Kompetenzanalyse durch. Ich lernte die Familie dabei gut kennen. In zwei Förderplänen hielten wir in weiteren Terminen die nächsten Schritte sowie die mittel- und längerfristigen Ziele der Beratung gemeinsam fest. So gelang es uns, eine Liste der zu erledigenden Aufgaben zu erstellen und diese nach Dringlichkeit zu ordnen. Nun konnte die Familie S. damit beginnen, die Aufgaben mit meiner Unterstützung zu lösen.

Zunächst half ich Alexander S. dabei, den Antrag auf Arbeitslosengeld II-Leistungen für seine Familie zu stellen. Mit Artur S. beantragten wir für ihn und seine Frau Leistungen auf Grundsicherung. Wir kümmerten uns um die Zuzahlungsbefreiungen bei der zuständigen Krankenkasse für die Familie; die Befreiungen wurden genehmigt. Danach suchten wir für Alexander und Tatiana einen Sprachkursträger für den Besuch des Integrationskurses. Beide haben mittlerweile den Kurs besucht und ihn mit der A2-Prüfung beendet. Als nächstes wollen sie die B1-Prüfung angehen. Ihre 15-jährige Tochter Julia wurde in der Zwischenzeit ins Gymnasium eingeschult.

Aufgrund der geistigen und körperlichen Schwerbehinderung von Vladislav S., dem 18-jährigen Sohn von Alexander und Tatiana S., musste gleich

zu Beginn des Case- Management-Verfahrens für ihn der Schwerbehindertenausweis beim Versorgungsamt sowie seine Betreuung durch beide Elternteile beim Amtsgericht beantragt werden. Bereits in Russland waren beide Eltern Betreuer ihres Sohnes gewesen. Etwa zeitgleich stellten wir einen Antrag auf Pflegegeld beim Grundsicherungs- und Sozialamt, da die Krankenkasse Pflegegeldleistungen aufgrund der kurzen Aufenthaltsdauer von Vladislav in Deutschland ablehnte. Die gesetzlichen Krankenkassen zahlen Pflegegeld erst nach zweijähriger Mitgliedschaft.

Von Anfang an brauchte Vladislav dringend einen neuen Rollstuhl, weil sein bisheriger schon sehr veraltet war. Deshalb nahm ich nach Ausstellung der entsprechenden Rezepte für einen neuen Aktivrollstuhl, einen Duschrollstuhl, eine Dekubitusmatratze und ein Bettgestell mit Haltegriffen Kontakt zu einem Sanitätshaus auf. Bis alle technischen Hilfsmittel angepasst, von der Krankenkasse genehmigt und vom Sanitätshaus geliefert wurden, vergingen Monate, und es bedurfte noch vieler Telefonate und Nachfragen meinerseits.

Als großes Erfolgserlebnis werte ich das Zustandekommen einer beruflichen Bildungsmaßnahme für Vladislav in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderungen. Die Maßnahme begann im August 2010 und dauert 27 Monate, danach ist eine Überleitung in den Arbeitsbereich möglich. Ein Kooperationspartner unserer MBE-Einrichtung ist

ein Netzwerk für Arbeit und Beschäftigung, das sich vorwiegend um Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen kümmert und erheblich dazu beigetragen hat, dass eine passende Maßnahme für Vladislav gefunden wurde. Nach dem ersten Besuch der Werkstatt im Januar 2010 waren er und seine Eltern von der dortigen Atmosphäre, den engagierten MitarbeiterInnen und den WerkstatteilnehmerInnen so begeistert, dass Vladislav am liebsten sofort mit der Maßnahme begonnen hätte.

Die Wohnungssuche gestaltete sich für beide Familien folgendermaßen: Gleich der erste Vermittlungsvorschlag von einer Hamburger Einrichtung, die rollstuhlgerechten Wohnraum vermittelt, war erfolgreich. Familie S. ist im Frühjahr 2010 in eine solche Wohnung eingezogen. Die Eltern von Alexander S. – Artur und Valentina – bezogen ihre Wohnung bereits im Dezember 2009. Die Erstaussattung mit Möbeln (Wohneinrichtungspauschale) und großen Elektrogeräten (Kühlschrank, Herd und Waschmaschine), bei deren Beantragung ich geholfen hatte, wurde beiden Familien von den jeweils zuständigen Behörden bewilligt.

Für das ältere Ehepaar S. nahm ich gemeinsam mit einer ehrenamtlich in unserem Verein tätigen Beraterin der Deutschen Rentenversicherung Nord eine Kontenklärung vor. Der Antrag auf Altersrente für Artur S. ergab, dass er Anspruch auf eine Rente hat. Seiner Ehefrau wird jedoch keine Rente nach dem

deutschen Fremdrentengesetz gewährt, da sie nur im Besitz des § 7 Abs. 2 des BVFG ist. Sie wird weiterhin Leistungen der Grundsicherung erhalten.

Ich denke, dass ich als MBE-Mitarbeiterin die Familie S. durchaus in so mancher Situation unterstützen konnte, sich in ihrem neuen Leben in Deutschland zurechtzufinden. Als „klassische Neuzuwanderer“, die ich schon zwei Wochen nach ihrer Einreise in die Bundesrepublik Deutschland kennenlernte, waren sowohl die jüngeren als auch die älteren Familienmitglieder prädestiniert für das Case-Management-Verfahren. Denn in das Dickicht von Aufgaben und Problemen musste systematisch und in Kooperation mit Netzwerkpartnern Licht gebracht werden.

Auch mir hat die Familie in gewisser Weise „geholfen“: Nach jahrelanger Arbeit in der MBE habe ich Dank dem Case Management bei Vladislav S.

und seinen Eltern viel Neues über Menschen mit körperlicher und geistiger Behinderung gelernt. Ich weiß inzwischen was ein „Antrag auf Beförderungsleistungen zur Teilhabe am gemeinschaftlichen und kulturellen Leben nach § 54 (1) SGB XII i.V.m. § 55 (1) u. (2) Nr. 7 u. § 58 SGB IX“ ist und in welchem Amt er gestellt werden muss oder dass es einen „FED“ (Familientlastenden Dienst) gibt. Ebenso bin ich durch Vladislav in Kontakt zu unterschiedlichen Trägern der Behindertenhilfe gekommen, deren freundliche Hilfsbereitschaft und Arbeitseinsatz mich sehr beeindruckten.

Unsere KlientInnen erwarten von der MBE Hilfe für ihre Probleme und Belange. Diese „Hilfestellung“ erweitert jedoch sehr oft die eigenen beruflichen Kenntnisse und führt zu ungeahnten „Aha-Erlebnissen“, von denen sowohl wir als auch unsere KlientInnen in jeder Hinsicht nur profitieren können.

5. Mitarbeit der MBE in kommunalen Netzwerken

5.1 Kooperation und Vernetzung – mehr als nur Schlagwörter

Die „Förderrichtlinien für die Durchführung einer Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer (MBE)“ sehen als Aufgabe der MBE die *„aktive Mitarbeit in kommunalen Netzwerken zur Förderung eines bedarfsgerechten Integrationsangebotes“* vor. 15% ihrer Arbeitszeit sollen die BeraterInnen für diese Aufgabe nach den BAMF-Vorgaben aufwenden.

Wichtige Netzwerkpartner sind andere MBE- sowie JMD-Einrichtungen. In einer verbandsübergreifenden Zusammenarbeit können sich die MitarbeiterInnen der Migrationsdienste vor Ort beispielsweise über Beratungsfälle und die Planung gemeinsamer Aktionen der Öffentlichkeitsarbeit austauschen. Der fachliche und kollegiale Austausch wird von vielen MBE-BeraterInnen als sehr hilfreich für die Arbeit empfunden. KlientInnen mit geringen Deutschkenntnissen können gegebenenfalls an BeraterInnen weitervermittelt werden, die ihre Muttersprache sprechen. Zudem können durch Absprachen Doppelberatungen vermieden werden. Allerdings sind nicht überall weitere MBE- und JMD-Einrichtungen vorhanden. Der Paritätische Gesamtverband bietet daher mit den zweimal jährlich stattfindenden MBE-Workshops Möglichkeiten zum intensiven Austausch.

Auch die Kooperation und Vernetzung der MBE-Einrichtungen mit anderen relevanten Akteuren vor Ort (Integrationskursträger, ARGEn/Jobcenter, Ausländerbehörden, andere Träger aus dem Bereich Migration etc.) ist unerlässlich. So erfordert die einzelfallbezogene Arbeit im Case Management in der Regel die Einbeziehung mehrerer Dienste und Akteure. Die Delegation von Handlungsschritten, das Treffen von Absprachen und Terminvereinbarungen und der Verweis an Regeldienste funktionieren im Sinne der KlientInnen

nur, wenn MBE und andere Dienste und Akteure miteinander in Kontakt stehen und sich über die aktuellen Schritte und Maßnahmen informieren.

Um ihre Zielgruppe zu erreichen und die sozialpädagogische Betreuung der Zuwanderer während der Integrationskurse sicherzustellen, arbeiten MBE-MitarbeiterInnen mit Integrationskursträgern zusammen. MBE-MitarbeiterInnen stellen sich und ihr Beratungsangebot in den Integrationskursen vor, viele bieten auch in den Räumen der Integrationskursträger regelmäßige Sprechstunden an. MBE- und Integrationskursträger arbeiten vielerorts in Arbeitsgruppen und Netzwerken eng zusammen, KursleiterInnen und MBE-MitarbeiterInnen informieren sich gegenseitig über die Fortschritte in den Kursen und bei drohenden Kursabbrüchen.

Zur Erreichung der Zielgruppe der Neuzuwanderer ist besonders auch die Kooperation mit der Ausländerbehörde für die MBE-BeraterInnen wichtig. In vielen Städten werden Neuzuwanderer in der Ausländerbehörde per Flyer über die MBE informiert. In Berlin, München und weiteren Städten bieten MBE-MitarbeiterInnen verbandsübergreifend regelmäßige Sprechstunden in der Ausländerbehörde an. In einigen Städten werden Neuzuwanderer sogar in einem Brief der MBE über das Beratungsangebot informiert. Voraussetzung hierfür ist, dass MBE und Ausländerbehörde eine entsprechende Vereinbarung getroffen haben und die Neuzuwanderer mit der Weitergabe ihrer Daten von der Ausländerbehörde an die MBE einverstanden sind.

Zentrale Kooperationspartner der MBE-Einrichtungen sind die ARGEn. Wenn KlientInnen sowohl von der ARGE als auch von der MBE betreut werden, sollten die Inhalte der Eingliederungs-

vereinbarungen der ARGE und der Förderpläne/ Integrationsvereinbarungen der MBE aufeinander abgestimmt werden. Im Sinne der erfolgreichen Eingliederung in den Arbeitsmarkt sollten sich MitarbeiterInnen der ARGEn und der MBE über die beruflichen Kompetenzen und Ziele der KlientInnen sowie über notwendige Integrationsmaßnahmen austauschen. Dies ist jedoch in der Praxis oft schwierig. Beklagt wird seitens vieler MBE-Einrichtungen, dass Abstimmungen in Einzelfällen aufgrund des Fehlens zentraler Ansprechpartner und des häufigen Wechsels von BehördenmitarbeiterInnen schwierig zu treffen sind. Zudem wird die MBE teilweise nicht als Einrichtung wahrgenommen, die den Integrationsprozess der KlientInnen begleitet und die Arbeit der Behörde unterstützt, sondern die Abstimmung von den BehördenmitarbeiterInnen vor allem aus Zeitgründen als zusätzliche Belastung empfunden und daher abgelehnt. In immer mehr Kommunen haben MBE und ARGEn aber mittlerweile ihre Zusammenarbeit intensiviert und konkrete Vereinbarungen zur Aufgabenwahrnehmung getroffen.

Seitens der Politik wird die Bedeutung der effizienten Zusammenarbeit von MBE und Behörden als zentrale Akteure vor Ort hervorgehoben, gerade im Zusammenhang mit der Diskussion um die Einführung von Integrationsvereinbarungen, die seit einigen Monaten geführt wird. So soll es zukünftig stärker darum gehen, die Zusammenarbeit verbindlicher zu gestalten, z. B. in Form von Kooperationsvereinbarungen.

Grundsätzlich sollte bei der Zusammenarbeit von MBE und Behörden in Einzelfällen aber hinterfragt werden, wie weit diese gehen darf – insbesondere wenn es um den Austausch personenbezogener Daten geht. Bedacht werden muss bei der Vereinbarung von Kooperationen auch, dass die MBE ein freiwilliges Angebot für Zuwanderer darstellt. Das Nichtaufsuchen der MBE sollte für sie daher keine Sanktionen zur Folge haben.

Die Kooperation der MBE mit relevanten Akteuren vor Ort beschränkt sich aber nicht nur auf Einzelfälle. In vielen Städten werden in kommunalen Netzwerken gemeinsame Absprachen getroffen, um Verbesserungen zum Wohle der Zuwanderer zu erzielen. Oft ist die MBE der Initiator und das Zugpferd dieser Netzwerke. In Runden Tischen, Integrationsräten und Arbeitsgruppen kommen vielerorts VertreterInnen der MBE, JMD, ARGEn, der Kommune und der Integrationskursträger zusammen. Häufig sind auch die RegionalkoordinatorInnen des BAMF in den Netzwerken vertreten. Die MBE-MitarbeiterInnen haben in den Netzwerken die Möglichkeit, ihre Vorschläge zur Schaffung eines bedarfsgerechten kommunalen Integrationsangebotes einzubringen und persönliche Kontakte zu den MitarbeiterInnen relevanter Einrichtungen zu pflegen.

Einen Einblick in die konkrete Kooperation und Vernetzung der MBE-Einrichtungen mit relevanten Akteuren vor Ort geben die folgenden Erfahrungsberichte.



5.2 Erfahrungsberichte aus der Praxis

Das Freiburger MBE-Netzwerk

Ein Bericht von Luma Al-Alusi,
Südwind, Freiburg

1. Struktur und Aufgaben

Die MBE in Freiburg arbeitet als eine Arbeitsgemeinschaft verschiedener Wohlfahrtsverbände. Der Arbeitsgemeinschaft gehören an: Deutsches Rotes Kreuz Kreisverband Freiburg, Caritasverband Freiburg-Stadt, Südwind Freiburg als Paritätische Mitgliedsorganisation und Diakonisches Werk Freiburg. Hierbei werden unter einem Dach und in enger inhaltlicher Kooperation der Träger erwachsene und (neu) zugewanderte MigrantInnen mit Wohnsitz in Freiburg beraten und unterstützt.

Es gibt zwei Beratungsbüros in Freiburg. Dort entwickeln hauptamtlich arbeitende MigrationsberaterInnen gemeinsam mit den Hilfesuchenden einen Förderplan und unterstützen die Betroffenen im Rahmen eines professionellen Fall-Managements bei ihrer Integration in das neue Lebensumfeld. Sie begleiten vor allem bei der Suche nach, oder dem Absolvieren von Integrationskursen/Deutschkursen, bei der beruflichen Eingliederung, bei Fragen zu Erziehung und Familie, Kindergarten, Schule und Berufsausbildung, zum Aufenthalt in Deutschland oder der Familiensammenführung. Sie unterstützen aber auch bei der Alltagsorientierung, Freizeitgestaltung und in Krisensituationen sowie bei sonstigen sozialen und gesundheitlichen Fragen und Problemen der Existenzsicherung.

2. Entstehung und Entwicklung

In Freiburg gab es schon lange vor Einführung der MBE einen Arbeitskreis Migration, in dem sich Kolleginnen und Kollegen der bunt gefächerten, mit Integration beschäftigten Institutionen oder Vereine regelmäßig trafen, um Informationen und Erfahrungen auszutauschen. In diesem Arbeitskreis wurde zu Beginn des Jahres 2005 auch sehr intensiv über eine professionelle Zusammenarbeit in einer gemeinsamen Migrationsberatungsstelle und die Zusammenlegung bisher getrennter Beratungsstrukturen (erwachsene Spätaussiedler, Ausländersozialberatung) diskutiert. Der Freiburger Caritas-Verband hatte bereits Räumlichkeiten, die zuvor als Migrationsdienst und Flüchtlingsberatung genutzt wurden und somit auch schon einen Bekanntheitsgrad erlangt hatten. Als eine Zusammenarbeit der Träger im März 2005 endgültig beschlossen wurde, bezogen auch das Deutsche Rote Kreuz, das Diakonische Werk und Südwind in die dortigen Räumlichkeiten.

Die Zusammenarbeit unterschiedlicher Träger war anfangs nicht völlig unproblematisch, es gab zum Teil Abgrenzungen oder Konkurrenzgefühle, schließlich sollte die Beratungstätigkeit möglichst auf alle gleichmäßig verteilt werden. Da ich auch eine Beratung in arabischer Sprache anbieten konnte, was etwas gänzlich Neues darstellte, hatte ich regen Zulauf von den meisten arabischsprachigen

MigrantInnen. Zudem fühlte ich mich als Mitarbeiterin eines „kleinen Vereins“ nicht gänzlich akzeptiert. In der Folge hat sich die Zusammenarbeit jedoch immer weiter verbessert und intensiviert. Gemeinsame Pausenfrühstücke wurden angeregt. Heute erscheint es oft, als handelte es sich lediglich um eine Institution, und es ist nicht mehr sichtbar und auch nicht relevant, wer nun eigentlich welchen Träger vertritt. Die unterschiedlichen sprachlichen Kompetenzen der MitarbeiterInnen (Englisch, Italienisch, Arabisch, Portugiesisch, Spanisch) erweisen sich als Vorteil für die MigrantInnen.

3. Zusammenarbeit und Netzwerke

Die verschiedenen mit MBE befassten Freiburger Träger präsentieren sich trotz unterschiedlicher Zugehörigkeit nach außen als ein Kompetenzteam, das sich ergänzt. Bei Kooperationstreffen, Veranstaltungen und Gesprächen vertreten meist zwei MitarbeiterInnen aus diesem Team die gesamte Beratungsstelle. Es gibt gemeinsame Broschüren und Flyer sowie eine übergreifende Internetrepräsentation. Die Sprechzeiten sind aufeinander abgestimmt, da einige MitarbeiterInnen nur in Teilzeit beschäftigt sind. Ebenso finden gegenseitige Vertretungen statt. Allerdings existiert keine zentrale telefonische Durchwahl. Vielmehr hat jede/r BeraterIn in seinem Büro einen eigenen Apparat und eigene Kontaktdaten. Teilweise teilen sich jedoch BeraterInnen verschiedener Institutionen ein gemeinsames Büro.

In regelmäßigen Teamsitzungen (anfangs alle zwei Wochen, später alle 1 bis 2 Monate) tauschen sich die MitarbeiterInnen aus. Allerdings sind die unterschiedlichen Träger nicht vollends miteinander verschmolzen. Es wird darauf geachtet, dass es für jede/n Klient/in nur eine Akte gibt und so keine unnötigen Doppelberatungen stattfinden. Im Bedarfsfall wird jedoch auch fallübergreifend gearbeitet. In einer Selbstvereinbarung haben sich die Beteiligten darauf geeinigt, dass die von der

Ausländerbehörde eingehenden Listen mit Neuzuwanderern an eine Beraterin geleitet werden, die je nach prozentualem Arbeitszeitumfang der einzelnen BeraterInnen die KlientInnen zuteilt, so dass eine bessere Aufgabenteilung gewährleistet ist. Ebenso kooperiert jede/r BeraterIn im Interesse der ganzen Migrationsberatungsstelle mit zwei Sprachkursträgern. In regelmäßigen Abständen werben wir in den uns zugeteilten Sprachschulen neue KlientInnen und informieren über die Präsenz und Tätigkeit der MBE.

Turnusmäßige Arbeits- und Informationstreffen finden auch mit Vertretern der Arbeitsgemeinschaft (ARGE), Ausländerbehörde, dem JMD, Sprachkursträgern, dem städtischen „Büro für Migration“ und dem Sozialbürgermeister, den Regionalkoordinatoren des BAMF sowie den MBE-Einrichtungen aus dem Freiburger Umland statt. Auch hier vertreten sich MitarbeiterInnen der MBE. Gemeinsam werden zudem Anliegen und Gesuche an die Regionalkoordinatoren geleitet. Des Weiteren gibt es immer wieder Fortbildungen und Schulungen, die von jeweils einer beteiligten Institution für alle angeboten werden (Inhouse-Fortbildungen), z. B. im Bereich Case-Management.

Insgesamt hat sich eine optimale Netzwerkarbeit etabliert. Viele MigrantInnen, die bei der Arbeitsagentur oder ARGE vorstellig werden, bekommen bereits dort unsere Broschüre und eine Wegbeschreibung zur Beratungsstelle, umgedreht unterstützt die MBE nach Kräften die Arbeitsvermittlung.

Zusammenfassend möchte ich hervorheben, dass sich die enge räumliche und inhaltliche Zusammenarbeit der einzelnen Träger in der MBE als sehr fruchtbar und gewinnbringend für alle Beteiligten erwiesen hat. Bei der durchaus nicht einfachen aber gesellschaftlich sehr wichtigen Aufgabe der Integration stärken Netzwerke wie unseres ungemein den Erfolg der Arbeit. Daher bin ich sehr gern in diesem Beruf, an diesem Ort und in diesem Team tätig!



Kooperation zwischen MBE und Jobcentern in Kiel

Ein Bericht von Ute Afane,
Zentrale Bildungs- und Beratungsstelle
für MigrantInnen in
Schleswig-Holstein, Kiel

Im Jahr 2008 wurde in der Stadt Kiel erstmalig in Schleswig-Holstein eine Kooperationsvereinbarung zwischen den Migrationsfachdiensten und den Jobcentern geschlossen. Die Initialzündung zu dieser Form der fachlichen Zusammenarbeit entstand aus der Arbeit des Runden Tisches aller Migrationsfachdienste in Kiel, die sich fünf Mal im Jahr treffen.

Das Ziel der Kooperationsvereinbarung ist eine zielgerichtete und strukturierte Integrationsbegleitung von MigrantInnen für die Dauer ihres Integrationsprozesses in den Arbeitsmarkt. Wir konzentrieren uns dabei primär auf folgende Zielgruppen:

- ⇒ ALG II-NeuantragstellerInnen ohne bzw. mit geringen deutschen Sprachkenntnissen
- ⇒ MigrantInnen im ALG II-Bezug und bereits vorhandener Case-Management-Begleitung durch eine Migrationsberatungsstelle.

Bei den NeuantragstellerInnen, die das Jobcenter aufsuchen, werden in einem Pendelbrief konkrete Fragen festgehalten, z. B. Anspruch auf Teilnahme am Integrationskurs und berufliche Qualifikationen/Zeugnisanerkennung.

Sie erhalten innerhalb von zwei Wochen ein Beratungsgespräch bei einem Migrationsfachdienst, den sie selbst auswählen dürfen, und bringen den Pendelbrief dorthin mit. Die Migrationsfachkraft gibt dann nach dem Beratungsgespräch mit dem Einverständnis der MigrantInnen eine Rückmeldung an das Jobcenter über die Inhalte der geplanten Integrationsbegleitung und die Aufnahme in das Case-Management-Verfahren. MigrantInnen, die bereits von einem Migrationsfachdienst betreut werden, können mit Hilfe des Pendelbriefes, das Jobcenter über die Arbeit bei der MBE informieren.

Vor dem Hintergrund des Kooperationsvertrages haben wir eine gemeinsame Arbeitsgruppe „Job & Migration“ ins Leben gerufen, an der alle Migrationsfachdienste und ein Vertreter des Jobcenters Kiel teilnehmen. In der Arbeitsgruppe besprechen wir einerseits fachliche Themen mit dem Schwerpunkt Arbeitsmarktzugang für MigrantInnen wie zum Beispiel Anerkennungsverfahren von Zeugnissen, berufliche Abschlüsse und Weiterbildungsmaßnahmen, andererseits arbeiten wir an der weiteren Umsetzung des Kooperationsvertrages. In der schon fast zweijährigen Zusammenarbeit hat sich diese Arbeitsgruppe als sehr effektiv erwiesen. Wir

informieren uns gegenseitig über arbeitsmarktspezifische Projekte und migrationsspezifische Angebote, absolvieren Weiterbildungen zu rechtlichen Themen, zum Datenschutz oder Berichtswesen und finden im Austausch gemeinsame Anknüpfungspunkte für die Integration von MigrantInnen. Wir MitarbeiterInnen der Migrationsfachdienste erhalten spezifische Einblicke in die Arbeitsweisen des Jobcenters und können Datenerfassungswege besser nachvollziehen. Zudem können wir Anmerkungen und Änderungsvorschläge zu bestimmten Maßnahmen direkt an das Jobcenter richten. Der Vorteil dieser Zusammenarbeit schlägt sich in einer passgenaueren Integrationsbegleitung der MigrantInnen nieder. Wir bemühen uns gemeinsam, dass sie möglichst ohne große „Zeitlücken“ in ihren Lebensläufen einen direkten Anschluss an den Arbeitsmarkt finden.

Zurzeit entwickeln wir eine einheitliche Bewerbungsmappe für Migrantinnen und Migranten, welche die wichtigsten Informationen zum Lebenslauf, Bewerbungsanschreiben, Praktika- oder

Weiterbildungsmaßnahmen enthält. Wir verfolgen damit das Ziel, doppelte Beratungen bei den unterschiedlichsten Stellen zu vermeiden und einen einheitlichen Standard als Maßgabe in Kiel anzusetzen.

In der Beratungspraxis haben sich durch die Kooperationsvereinbarung eine offeneren Zusammenarbeit mit dem Jobcenter und eine bessere Absprachepraxis im Sinne der MigrantInnen eingestellt. Grenzfälle treten natürlich auch auf, die auch die Begleitung durch die Migrationsberatung nicht alleine optimieren kann. Auf der anderen Seite ergibt sich durch die Pendelbriefe und die schriftlichen Rückmeldungen auch ein höherer Verwaltungsaufwand für die Migrationsfachdienste. Im Endeffekt bleibt die Kooperationsvereinbarung ein Prozess, der auch zukünftig von beiden Seiten kontinuierlich optimiert werden muss, um ihn aktiv in der Praxis anwenden zu können und für die MigrantInnen als positives Mittel des Integrationsprozesses in Deutschland erlebbar zu machen.



MBE im kommunalen Netzwerk in Anklam

Ein Bericht von Gudrun Grieb,
ASB Kreisverband Ostvorpommern, Anklam

Mein Bericht kommt aus dem Landkreis Ostvorpommern, der im Nordosten der Bundesrepublik liegt und ein flächenmäßig großer Kreis ist. Ich arbeite bereits seit Oktober 1993 in der Migranten- und Aussiedlerberatung beim Arbeiter-Samariter-Bund Kreisverband Ostvorpommern und seit Januar 2005 als Migrationsberaterin für erwachsene Zuwanderer.

Mit meiner Arbeitsaufnahme war mir klar, dass diese umfangreichen Aufgaben nur gemeinsam mit allen Akteuren in der Migrationsarbeit gelöst werden können. So habe ich von Anfang an eine gute und enge Zusammenarbeit mit allen Behörden und anderen Vereinen angestrebt. Eine gute Kooperation und Vernetzung mit den Behörden und Vereinen ist der Grundstein für eine erfolgreiche Arbeit in der Migrationsberatung, denn nur gemeinsam sind wir in der Lage, die Vielfalt der Probleme, Sorgen und Nöte unserer MigrantInnen zu verringern oder zu beheben.

Vor der Einführung von ALG II im Jahr 2005 hatte sich unser Landkreis, als einziger im Land Mecklenburg-Vorpommern, für die Optionskommune entschieden. Sehr viele MitarbeiterInnen der neu gegründeten Sozialagentur Ostvorpommern kamen aus den Sozialämtern der Städte und Gemeinden und waren mir bereits durch meine langjährige Tätigkeit bekannt. Schon Mitte Dezember 2004 bekam ich nicht nur von allen fünf Standorten der

Sozialagentur die Namen der jeweilig zuständigen AnsprechpartnerInnen mit den entsprechenden Durchwahlnummern, sondern gleichzeitig die Zusage, dass ich auch außerhalb der Öffnungszeiten jederzeit vorsprechen kann. Diese Möglichkeit habe ich auch bei den anderen Behörden, wie zum Beispiel der Ausländerbehörde, dem Jugendamt, dem Sozialamt und den Stadtverwaltungen in unserem Landkreis. Wichtig ist in jedem Fall, dass die Behörden die MBE nicht als notwendiges Übel betrachten, sondern als gleichberechtigten Partner sehen, der in der Lage ist, auch ihnen hilfreich zur Seite zu stehen und mit dem sie Lösungswege für die jeweiligen Probleme der MigrantInnen finden. Zur Erreichung dieses Zieles ist die kontinuierliche Arbeit im Netzwerk und im Präventionsrat äußerst wichtig. Dort arbeiten wir eng mit allen Behörden, der Volkshochschule (als Integrationskursträger) und vielen anderen Vereinen zusammen. Wir tauschen Erfahrungen aus, unterstützen uns gegenseitig bei der Lösung unserer Aufgaben und bereiten gemeinsam Veranstaltungen unter Einbeziehung der MigrantInnen vor.

Große Unterstützung erhalten wir auch von vielen ehrenamtlichen Helferinnen und Helfern, mit und ohne Migrationshintergrund. Neben den regelmäßigen Treffen im Netzwerk, dem Arbeitskreis Migration und im Präventionsrat halten wir untereinander auch persönlichen Kontakt. Diese

persönlichen Kontakte sind sehr wichtig, denn so kann ich den MigrantInnen bei Problemen und besonderen Schwierigkeiten noch schneller helfen. Zudem habe ich seit Bestehen der Sozialagentur die Möglichkeit erhalten, im Rahmen von MAE (1,50-Euro-Jobs) „Integrationslotsen“ im gesamten Landkreis einzusetzen. Diese Integrationslotsen haben zum größten Teil selbst einen Migrationshintergrund und leben schon einige Jahre in unserem Landkreis. Sie sind für mich eine große Hilfe, denn sie unterstützen mich sehr bei der Bewältigung der Vielzahl der Aufgaben in der Migrationsberatung. Außerdem arbeiten die Integrationslotsen auch im Netzwerk und im Präventionsrat mit. Wir treffen uns regelmäßig, machen gemeinsame Hausbesuche und organisieren wöchentliche Veranstaltungen für die MigrantInnen. Außerdem haben im Bereich Wolgast SpätaussiedlerInnen und MigrantInnen mit unserer Unterstützung und großem Engagement der Stadtverwaltung Wolgast den Verein „Korni“ gegründet. Der Name „Korni“ kommt aus der russischen Sprache und bedeutet „Wurzeln“. In diesem Verein arbeiten

MigrantInnen, SpätaussiedlerInnen und Einheimische zusammen. Seit der Gründung wurde die Vorsitzende auch in die Arbeit des Netzwerkes, des Arbeitskreises Migration und in den Präventionsrat miteinbezogen.

Wichtig ist uns auch das von uns organisierte und einmal jährlich stattfindende Gespräch am „Runden Tisch“. Hierzu werden alle Akteure der Migrationsarbeit (Integrationskursträger, Sozialagentur, Ausländerbehörde, Jugendamt, Jugendmigrationsdienst, andere Vereine, Schuldirektoren, MigrantInnen, Regionalkoordinator, Bürgermeister, Gleichstellungsbeauftragte und viele andere) eingeladen. Dort ziehen wir Bilanz über die bisher erreichten Ziele, sprechen aber auch Probleme an, die es unbedingt noch zu lösen gilt.

Auch bei uns ist es nicht immer einfach, alle Partner des Netzwerkes an einen Tisch zu bekommen. Aber sie haben erkannt, dass wir nur gemeinsam das große Ziel einer erfolgreichen Integration unserer MigrantInnen erreichen können.



Kooperation von MBE und Integrationskursträgern in Mannheim

Ein Bericht von Quoc Anh Do,
Der Paritätische Baden-Württemberg,
Bezirksgeschäftsstelle Mannheim

Die MBE des Paritätischen Baden-Württemberg, Bezirksgeschäftsstelle Mannheim, existiert seit Januar 2009. Die konkrete Beratungsarbeit startete einige Wochen später. Aber was geschah in der Zwischenzeit? Das Dienstleistungsangebot musste zunächst einmal im Stadtgebiet Mannheim bekannt werden. Somit stellte die aktive Öffentlichkeits- und Netzwerkarbeit die zentrale Aufgabenstellung zu Beginn unserer Tätigkeit dar. Sie wird aber auch weiterhin eine wichtige Aufgabe bleiben. Denn Öffentlichkeitsarbeit und Netzwerkstrukturen müssen in regelmäßigen Abständen auf Sinn und Aktualität überprüft und gegebenenfalls geändert, ergänzt oder erneuert werden.

Die MBE, als eine bundesgeförderte Beratung, soll als ein Ergänzungsangebot für die TeilnehmerInnen der staatlich geförderten Integrationskurse fungieren. Die Förderrichtlinien vom BMI, nach denen sich die Arbeit der MBE ausrichtet, erwähnen explizit als Aufgabe die „Durchführung der sozialpädagogischen Betreuung der Zuwanderer und einer Hilfestellung bei der Vermittlung von Kinderbetreuungsangeboten während der Integrationskurse“. Eine Kooperation zwischen MBE-Einrichtungen und Integrationskursträgern ist demnach – und auch von dem Verständnis der Beratungsarbeit her – von zentraler Bedeutung.

Im Stadtgebiet Mannheim gibt es derzeit neun unterschiedliche Organisationen, die Integrationskurse anbieten, und neun MigrationsberaterInnen, JMD mit inbegriffen, die bei verschiedenen Wohlfahrtsverbänden angestellt sind. Für die neu installierte Migrationsberatung des Paritätischen Baden-Württemberg war es wichtig, in der zweitgrößten Stadt Baden-Württembergs auf bestehende Netzwerk- und Organisationsstrukturen der Kooperation zwischen MBE-Einrichtungen und Integrationskursträgern zurückzugreifen. Ein zentraler Punkt war hierbei die gleichzeitige Kontaktaufnahme zum Regionalkoordinator des BAMF, zum Beauftragten für Migration und Integration der Stadt Mannheim und zu den schon länger bestehenden Migrationsberatungsstellen der anderen Wohlfahrtsverbände. Folglich wurden die MitarbeiterInnen der MBE des Paritätischen in den so genannten „Operativen Arbeitskreis (OAK)“ aufgenommen. Der OAK ist ein Arbeitsgremium, das viermal im Jahr tagt und sich aus allen MBE- und JMD-MitarbeiterInnen der Stadt Mannheim zusammensetzt, unabhängig von der Trägerzugehörigkeit. Ein Tagesordnungspunkt, der bei jeder Sitzung angesprochen wird, ist das Thema „Kooperationen mit Integrationskursträgern.“ Im OAK wurde einstimmig beschlossen, dass bei einer Zusammenarbeit zwischen MBE-Einrichtungen

und Sprachkursträgern eine klare Zuweisung vorhanden ist. Das heißt, dass eindeutig definiert ist, welche MBE-Einrichtung für welchen Integrationskursträger zuständig ist. Somit wurde unsere MBE drei Kursträgern zugeteilt, bei denen es nun galt, einen Kontakt herzustellen, um eine Kooperation einzuleiten und zu fördern.

Um die KursteilnehmerInnen direkt in den Kursveranstaltungen auf die Arbeit der MBE aufmerksam machen zu können, haben wir die Geschäftsführung bzw. die AnsprechpartnerInnen der Integrationskursträger zunächst selbst über die Beratungsarbeit aufgeklärt. Wie oft wir uns direkt in den Integrationskursen vorstellen, hängt davon ab, wie viele Integrationskurse derzeit bei den Integrationskursträgern, mit denen wir kooperieren, stattfinden. Im Schnitt kann man sagen, dass wir pro Quartal mindestens drei Integrationskurse besuchen. Die Themen, die wir während der Vorstellung präsentieren, sind teilnehmerorientiert. Wir sprechen vor allem die kostenlosen Dienstleistungsangebote der MBE für MigrantInnen an – und das so praxisnah wie möglich. Der Schwerpunkt der Vorstellung bei den Integrationskursen liegt bei den konkreten Beratungsinhalten. Um den KursteilnehmerInnen die Inhalte zu verdeutlichen, erläutern wir diese anhand von praktischen

Beispielen. Natürlich sprechen wir auch an, wer unsere Zielgruppe ist, dass wir nicht die einzige MBE-Beratungsstelle in Mannheim sind und dass man auch muttersprachlich beraten werden kann. Letztendlich weisen wir auch auf die allgemeinen Angebote des Paritätischen in Mannheim hin (Seniorenberatung, Nachbarschaftshilfe etc.).

Bei der Vorstellung arbeiten wir immer mit einer PowerPoint-Präsentation, in der alles noch einmal bildlich festgehalten wird. In den Kursen selbst teilen wir den Flyer der Stadt Mannheim aus, erstellt vom Integrationsbeauftragten, in dem alle MBE- und JMD-Einrichtungen mit Kontaktdaten und Sprechzeiten im Stadtgebiet aufgezeigt sind.

Aus der eigenen Erfahrung und dem Austausch mit anderen MBE-BeraterInnen können wir festhalten, dass die Kursträger die Arbeit der Migrationsberatungen für sehr wichtig erachten und einer engen Kooperation beider Dienstleistungsträger sehr positiv gegenüberstehen. So bot uns beispielsweise der Integrationskursträger „Integration durch Erwerbstätigkeit – Runne“ ein Büro in seinen Räumlichkeiten an, damit wir Beratungsarbeit direkt vor Ort der Integrationskurse anbieten können. Wir nahmen diese Chance natürlich wahr und bieten nun regelmäßig unsere Dienstleistung in den Räumlichkeiten des Integrations-

kursträgers an. Da wir nun regelmäßig im Haus des Kursträgers sind, ist auch ein reger Informationsaustausch mit den IntegrationskurslehrerInnen gewährleistet, was wiederum für die Arbeit der MBE sehr förderlich sein kann.

Zwar können Integrationskursträger, die keine eigenen Migrationsberatungsstellen unterhalten, zunächst einmal mit dem Begriff und der Arbeit der MBE wenig anfangen. Sie sind jedoch erfreut, dass es ein solches Angebot gibt. Gerade bei der Vernetzung könnten das BAMF und das BMI noch aktiver eingreifen, beispielsweise schon im Bereich der Vermittlung von Vorabinformationen über die MBE. In der Praxis spielen die MitarbeiterInnen der MBE eine aktivere Rolle hinsichtlich der Kooperation mit Integrationskursträgern. Die MBE fragt zum Beispiel regelmäßig nach, wann neue Kurse stattfinden oder sie pflegen den Kontakt zu den KurslehrerInnen. Hilfreich wäre es aus Sicht der MBE, alle MitarbeiterInnen des Integrationskursträgers auf einmal über die Arbeit und das Angebot der MBE zu informieren, beispielsweise bei einer internen Veranstaltung des Kursträgers. Weiterhin sollte es AnsprechpartnerInnen beim Sprachkurs-träger geben, eventuell von der Geschäftsleitung, die ihre MitarbeiterInnen in regelmäßigen Abständen auf die MBE aufmerksam machen.

6. MBE und interkulturelle Öffnung

Die „Förderrichtlinien für die Durchführung einer Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer (MBE)“ beschreiben als eine Aufgabe der MBE die „Mitwirkung bei der interkulturellen Öffnung der Regeldienste und Verwaltungsbehörden“. Nicht zufällig erscheint diese Aufgabe in den Förderrichtlinien neben „aktiver Öffentlichkeitsarbeit“ an letzter Stelle der Aufgabenaufstellung; der Schwerpunkt der Tätigkeit der MBE soll in der bedarfsorientierten Einzelfallberatung liegen. So ist es auch nicht erstaunlich, dass dieses Handlungsfeld bisher nicht näher beschrieben wurde.

In den ersten Jahren der MBE spielte diese Aufgabenstellung eine untergeordnete Rolle. Denn in der Aufbauphase der MBE stand vor allem die Umsetzung der bedarfsorientierten Einzelfallberatung, die Sicherung des Zugangs zur Zielgruppe sowie der Aufbau verlässlicher Kooperation mit ARGEn, Ausländerbehörden, Integrationskursträgern etc. im Vordergrund. Auch dass es kein klares Verständnis und keine klaren Vorgaben gibt, welche konkreten Aufgaben die Mitwirkung bei der interkulturellen Öffnung der Regeldienste umfassen können, trug dazu bei, dass dem Thema in der eigenen Prioritätensetzung keine besondere Bedeutung zukam. Mittlerweile haben die Paritätischen MBE-BeraterInnen ihre Aktivitäten im Bereich der interkulturellen Öffnung ausgeweitet. Dies hängt unter anderem mit der intensiven Auseinandersetzung mit interkultureller Öffnung im Rahmen von Seminaren zusammen. Der Paritätische Gesamtverband hat zu diesem Thema für die Paritätischen BeraterInnen mehrere Fortbildungen mit Sabine Kriechhammer-Yağmur, Referentin beim Paritätischen Bildungswerk, durchgeführt. Mit den Möglichkeiten der MBE-Einrichtungen, an der interkulturellen Öffnung mitzuwirken, beschäftigt sich auch die Broschüre „Migrationsarbeit als Motor interkultureller Öffnungsprozesse – Eine Handreichung für die Migrationserstberatung“ von Sabine Kriechhammer-Yağmur, herausgegeben vom Pari-

tätischen Gesamtverband.

Dass die MBE hier nur im Zusammenspiel mit anderen Akteuren wirksam werden kann, ergibt sich schon aus dem begrenzten Zeitbudget, welches den Migrationsdiensten für diese Aufgabe zur Verfügung steht. Die Vorgaben des BAMF sehen vor, dass bei der Aufgabenwahrnehmung 15 % für die Mitwirkung bei der interkulturellen Öffnung der Regeldienste und Verwaltungsbehörden sowie für die Öffentlichkeitsarbeit eingesetzt werden sollen. Zudem bürdet diese Aufgabe den Migrationsdiensten eine Verantwortung auf, die realistischerweise nicht von ihnen allein geleistet werden kann. Interkulturelle Öffnungsprozesse in Gang zu setzen und zu begleiten, muss eine Aufgabe aller Einrichtungen sein und kann von außen lediglich ange-regt, begleitet und unterstützt werden. Um sie mit Nachdruck einzufordern und mittelfristig umzusetzen braucht es politische Vorgaben, die sanften Druck ausüben und so Nachhaltigkeit einfordern.

Wie sich die interkulturelle Öffnung der Regeldienste und Verwaltungsbehörden aus der Sicht einer Paritätischen MBE-Einrichtung bisher darstellt und wie sie gefördert werden kann, zeigt der folgende Bericht.

HINWEIS:

Die Broschüre „Migrationsarbeit als Motor interkultureller Öffnungsprozesse – Eine Handreichung für die Migrationserstberatung“ von Sabine Kriechhammer-Yağmur, herausgegeben vom Paritätischen Gesamtverband, steht im Internet als Download zur Verfügung unter www.paritaet.org > „Veröffentlichungen“.

7. Die Anerkennung ausländischer Abschlüsse als Themenstellung der MBE

7.1 Hintergrund

Die Schwierigkeiten bei der Anerkennung ausländischer Bildungs- und Berufsabschlüsse stellen seit langem ein zentrales Integrationshindernis dar. Im Dezember 2010 hat die Bundesregierung nun endlich Eckpunkte für ein Gesetz verabschiedet, mit dem die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse zukünftig besser geregelt werden soll. Vorgesehen ist dabei u. a. ein Anspruch auf ein Feststellungsverfahren für alle Migrantengruppen mit auf Dauer angelegtem Aufenthalt. Vorgesehen ist auch ein transparenteres, einheitliches Verfahren mit eindeutigen Zuständigkeiten. In diesem Zusammenhang stellt sich auch die Frage, wer die Betroffenen in dieser Angelegenheit zukünftig beraten soll und welche Kompetenzen bei einer solchen Beratung vorhanden sein müssen. Soll es sich nun um eine „Verweisberatung“ handeln, die die Betroffenen an die jeweils zuständigen Stellen vermittelt, oder kommt den Beratungsstellen hier eine eigenständige Beratungsaufgabe zu?

Wie der folgende Bericht – und auch eine Befragung aller MBE-Stellen – deutlich macht, sind die MBE-BeraterInnen schon jetzt intensiv mit dieser Thematik befasst. Ihnen kommt hier schon deshalb eine besondere Aufgabe zu, da sie die Beratung zur Frage der Anerkennung mitgebrachter beruflicher Abschlüsse gut verbinden können mit der Beratung zu notwendigen Anschlussqualifikationen, der Vermittlung zu Integrationskursen oder berufsspezifischen Sprachkursen und der Unterstützung bei der Suche nach einem angemessenen Arbeitsplatz. Auf der anderen Seite verlangt eine umfassende Anerkennungsberatung ein umfassendes Wissen, welches nicht von allen MBE-Stellen erwartet werden kann. Für die Zukunft ist daher die präzise Beschreibung der Rolle der MBE bei der Anerkennungsbearbeitung eine wichtige Aufgabe.

7.2 Berufliche Anerkennung und MBE – ein Erfahrungsbericht aus dem Rhein-Pfalz-Kreis

Ein Bericht von Christoph Preuss, bff Ludwigshafen

Von MigrantInnen wird im Allgemeinen erwartet, dass sie bestimmte Kenntnisse, insbesondere Sprachkenntnisse, erwerben. Andererseits muss auch die Aufnahmegesellschaft diesen Menschen die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben, insbesondere am Arbeitsmarkt, ermöglichen. In Anbetracht der Lage von MigrantInnen auf dem Arbeits- und Bildungsmarkt sprechen jedoch viele Autorinnen und Autoren von einer strukturellen bzw. institutionellen Diskriminierung.¹ Die Arbeitslosenquote von AusländerInnen ist mit 20,5 % in etwa doppelt so hoch wie die der hiesigen Bevölkerung. Von arbeitslosen MigrantInnen sind nahezu 75 % ohne einen (anerkannten) Berufsabschluss. Erwerbstätige MigrantInnen sind häufiger als ihre deutschen Kolleginnen und Kollegen als ArbeiterInnen und Hilfskräfte beschäftigt, seltener in sozialversicherungspflichtigen Jobs zu finden und nur geringfügig in der öffentlichen Verwaltung tätig.²

Die Gründe dafür sind sehr vielfältig. Ein wichtiger Grund ist die unzureichende Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen von MigrantInnen. Der Arbeitsmarkt in Deutschland

¹ Vgl. Flam, Helena (2007): Migranten in Deutschland. Statistiken – Fakten – Diskurse. Konstanz. UVK Verlagsgesellschaft mbH

² Vgl. Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (2005): Bericht der Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland, S. 90 ff.



erfordert von ArbeitnehmerInnen einen Nachweis ihrer Qualifikation, um eine bestimmte Stelle antreten zu dürfen. Dazu zählen alle reglementierten Berufe, wie z.B. LehrerInnen, ÄrztInnen, AnwältInnen oder KrankenpflegerInnen. Auch im nicht reglementierten Bereich ist der Nachweis einer Qualifikation von großer Bedeutung, denn diese berechtigt zur Weiterbildung, zu tariflicher Bezahlung, zur Selbständigkeit und nicht zuletzt zur Anerkennung durch den Arbeitgeber – also zur Einstellung. Obwohl viele MigrantInnen über Berufsabschlüsse verfügen, werden diese oft nicht anerkannt und wahrgenommen. Sie gehen deshalb als Unqualifizierte in die Statistiken der Arbeitsagentur ein. In der neueren Untersuchung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales „Wirkungen des SGB II auf Personen mit Migrationshintergrund“ wurde ein Zusammenhang zwischen Arbeitsmarktintegration und beruflicher Anerkennung statistisch belegt.³

³ Im Bericht heißt es: „Die Ergebnisse zeigen deutlich, dass die fehlende Anerkennung eines vorhandenen Berufsabschlusses die Chancen auf die Überwindung des Leistungsbezuges und den Eintritt in eine Beschäftigung mindestens ebenso stark mindern wie ein fehlender Abschluss (...). Wurde jedoch ein im Ausland erworbener Abschluss anerkannt, dann steigen damit signifikant die Chancen, eine Beschäftigung aufzunehmen.“ Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2009): Forschungsbericht 395. Wirkungen des SGB II auf Personen mit Migrationshintergrund. Abschlussbericht, S. 126

Der Verein baf setz sich als regionaler interkultureller Bildungsträger seit Jahren dafür ein, Menschen mit Migrationshintergrund eine gleichberechtigte Teilnahme am Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft zu ermöglichen. Neben unterschiedlichen Bildungsangeboten wie Sprachkurse, Maßnahmen zur Berufsorientierung oder Projekte am Übergang Schule – Beruf spielt die Beratung eine wichtige Rolle. Insbesondere bei der Anerkennung von ausländischen Zeugnissen ist die Beratung aufgrund der sehr undurchsichtigen und teilweise komplizierten Anerkennungspraxis unerlässlich. Wie sieht eine solche Beratung aus? Dies möchte ich anhand eines Beispiels erläutern.

Ein Mann aus Russland, 30 Jahre alt, seit 1½ Jahren in Deutschland, gelernter Kraftfahrzeugmechaniker.

Ein junger Mann aus Russland kommt mit dem Anliegen in die Beratung, seinen Berufsabschluss anerkennen zu lassen. Auf die Frage, um welchen Beruf es sich handele, antwortet er „KFZ-Mechaniker“. Ich lasse ihn über seinen Beruf frei erzählen. Dabei kommt zur Sprache, dass er diesen in einer Berufsschule erlernt hat und danach eine eigene Werkstatt hatte. Eine solche möchte er am liebsten auch in Deutschland eröffnen. Insgesamt weist er mehrjährige Berufserfahrung auf. Wie sieht es mit Zeugnissen aus? Diese seien zwar da, sagt er, müssen aber noch übersetzt werden. Weil er im Arbeitslosengeldbezug ist, gebe ich ihm einen Hinweis darauf, dass die ARGE die Kosten für eine

Übersetzung sowie alle weiteren im Zusammenhang mit dem Anerkennungsprozess stehenden Kosten, samt Arbeitsbuch, übernehmen würde. Ich sage ihm, dass ich den Kontakt zum zuständigen Fallmanager übernehmen werde, um diese Frage zu klären. Ich frage ihn auch, ob er Aussiedler sei, was er jedoch verneint. Darauf hin erkläre ich, dass die Kammer bei ihm keinen Anerkennungsprozess durchführen wird, weil es dafür keine rechtliche Voraussetzung gibt. In seinem Fall ist es jedoch möglich, dass die Kammer ihm eine Gleichwertigkeit bescheinigen kann, was aber nicht mit einem Berufsabschluss vergleichbar ist. Er möchte weiter wissen, ob er denn damit eine Werkstatt eröffnen könne. Um eine Werkstatt zu eröffnen, erkläre ich, braucht man einen Meisterbrief, und diesen kann nur ein Geselle erwerben. Ich weise ihn noch auf die Möglichkeit der externen Prüfung hin, was wir aber nächstes Mal besprechen werden. Ich gebe ihm eine Liste mit den benötigten Unterlagen für den Anerkennungsprozess. Wir verabreden uns, dass ich bis zum nächsten Termin den Antrag vorbereite und seinen Fallmanager kontaktiere, er die benötigten Unterlagen sammelt, sie zur Übersetzung gibt und seinen Lebenslauf vorbereitet.

So sieht – sehr verkürzt – ein erster Beratungstermin zur Anerkennung von Berufsabschlüssen aus. An diesem Beispiel wird deutlich, dass eine solche Beratung ein sehr komplexer und höchst individueller Prozess ist. Aus der Sicht des Beratenden sind dabei folgende Aspekte zu beachten.

1. Zuordnung von Berufen

Um die Anerkennung zu beantragen, muss der angestrebte Beruf im Antrag genannt werden. Während der Beruf in unserem Beispiel – (russischer) Kfz-Mechaniker – noch relativ problemlos einem deutschen Beruf zugeordnet werden kann (in diesem Fall Kfz-Mechatroniker – Nutzfahrzeugtechnik), so ist es bei vielen anderen Berufen nicht ganz so einfach, wie folgendes Beispiel verdeutlicht: So wurde einem gelernten Holzwirt aus der Türkei sein Berufsabschluss als Forstwirt übersetzt. Nach einem Gespräch mit ihm sowie der Überprüfung von Studieninhalten wurde deutlich, dass sein Beruf weniger mit der Waldforstung, welche die Aufgabe von Forstwirten ist, zu tun hat, als vielmehr mit der Bearbeitung von Holz und Papier. Damit der Antragsteller den „richtigen“ Beruf anerkannt bekommen kann, braucht der Beratende Kenntnisse der Berufskunde sowie den Willen und die Zeit sich mit dem Beruf des Ratsuchenden auseinanderzusetzen zu können, um so den äquivalenten Beruf in Deutschland herausfinden zu können.

2. Rechtlicher Aufenthaltsstatus, rechtliche Voraussetzungen

Im Anerkennungsprozess ist nicht jeder vor dem Gesetz gleich. Während AussiedlerInnen ein Anrecht auf einen Anerkennungsprozess haben (geregelt in §10 des Bundesvertriebenenge-

setzes), unabhängig davon, ob es sich um einen reglementierten oder nicht reglementierten Beruf handelt, so ist dies bei EU-Angehörigen lediglich in reglementierten Berufen der Fall. Die Bestimmungen dafür finden sich in der EU-Richtlinie 2005 / 36 / EG. Darin ist ebenfalls geregelt, dass EU-Bürger das Recht haben, bei einer Nicht-Anerkennung des Berufsabschlusses wahlweise eine Ausgleichsmaßnahme oder eine Kenntnisprüfung zu beantragen, um so letztendlich eine Anerkennung erreichen zu können. Bei Drittstaatlern werden häufig keine Verfahren durchgeführt, weil es dafür nur wenige gesetzliche Regelungen gibt. In einigen Bundesländern begreifen die Kammern die Bewertung der ausländischen Zeugnisse als einen Service für ArbeitgeberInnen und stellen deshalb eine freiwillige Bewertung aus.⁴

3. Wissen über Anerkennungsstellen

Weitere wichtige Voraussetzungen für eine Anerkennungsberatung ist die Kenntnis von relevanten Akteuren. Aufgrund der hohen Vielzahl an Berufen und den entsprechenden Zuständigkeiten muss der richtige Ansprechpartner gefunden werden. Abhängig vom Beruf kommen Institutionen wie Kammern, Landesämter oder Bildungsministerien in Frage.

In einigen Bundesländern, wie z.B. Rheinland-

Pfalz oder Nordrhein-Westfalen, gibt es mittlerweile Wegweiser, in denen Ansprechpartner und die Vorgehensweise für bestimmte Berufe beschrieben werden.

4. Erarbeitung von Alternativen

Erschwerend kommt hinzu, dass eine Anerkennungsberatung leider in den seltensten Fällen mit einer vollständigen Anerkennung der im Ausland erworbenen Qualifikationen endet. Das führt wiederum dazu, dass die Beratung sich nicht allein auf den Prozess der Anerkennung selbst beschränken darf. In manchen Fällen müssen Alternativen wie z.B. die externe Prüfung erarbeitet werden, um den Beruf doch noch anerkannt zu bekommen. In anderen Fällen sind begleitende Sprachkurse von berufsrelevanter Sprache sowie Anpassungsmaßnahmen für den Ratsuchenden sehr wichtig. In vielen Fällen ist wiederum eine erneute Berufsorientierung notwendig, um so letztendlich eine Integration erreichen zu können.

Die Anerkennung von ausländischen Diplomen ist ein wichtiges Beratungsthema, nicht nur wegen dem prognostizierten Fachkräftemangel und dem volkswirtschaftlichen Verlust von vorhandenem Humankapital. Letztendlich kann eine Integration nur dann gelingen, wenn Menschen, unabhängig ihrer Herkunft, in ihrer Gesamtheit wahrgenommen werden und nicht nur auf ihren Status als Flüchtling oder Migrantin/Migrant reduziert werden.

⁴ Vgl. Englmann, Bettina/Müller, Martin (2007): Brain Waste. Die Anerkennung von ausländischen Qualifikationen in Deutschland. Augsburg. Tür an Tür Integrationsprojekte gGmbH

HINWEIS:

In mehreren Bundesländern stehen spezifische Leitfäden für die Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen zur Verfügung, z. B.

- „Orientierungsleitfaden zu Fragen der Anerkennung ausländischer Schul-, Berufs- und Hochschulabschlüsse in Niedersachsen“ (Download auf der Seite des Niedersächsischen Ministeriums für Inneres, Sport und Integration erhältlich: www.mi.niedersachsen.de)
- „Übersetzung ist gut – Anerkennung ist besser. Leitfaden zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse in Sachsen-Anhalt“ (Download auf der Seite des Landes Sachsen-Anhalt erhältlich: www.sachsen-anhalt.de).

Das Portal „Berufliche Anerkennung“ für MigrantInnen, ArbeitsvermittlerInnen, BeraterInnen und Unternehmen von Tür an Tür Integrationsprojekte gGmbH informiert über geregelte Anerkennungsverfahren in Deutschland. Es soll dabei helfen, die richtigen Anerkennungsstellen für die jeweiligen Abschlüsse und Berufe in den jeweiligen Bundesländern zu finden. Das Portal bietet Erklärungen zu den verschiedenen Anerkennungsformen sowie zu den Voraussetzungen für eine Antragsstellung. Im Internet unter: www.berufliche-erkennung.de.

8. Wie geht es weiter mit der MBE – wie kann sie in fünf Jahren aussehen?

Die weitere Entwicklung der Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer hängt von einer Reihe sehr unterschiedlicher Faktoren ab. Zu nennen ist hier zunächst die zukünftige Entwicklung der Zuwanderung. Diese vorherzusagen ist naturgemäß schwierig. Es gibt aber einige Aspekte, die diese absehbar beeinflussen werden, nämlich die Schaffung der völligen Arbeitnehmerfreizügigkeit für die neuen EU-Staaten in den Jahren 2011 (Estland, Lettland, Litauen, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechien, Ungarn) und 2014 (Rumänien und Bulgarien). Vieles spricht dafür, dass dann die Zuwanderung aus diesen Staaten zunehmen wird. Die Vorstellung, dass Zuwanderer aus einem EU-Mitgliedstaat keinen oder jedenfalls nur einen geringen Beratungsbedarf haben, hat sich schon jetzt als unzutreffend erwiesen, wie die steigende Zahl der Beratenen aus den osteuropäischen Staaten zeigt. Allerdings ergeben sich in der Beratung dieser Zielgruppen teilweise andere Fragestellungen, auf die sich die MBE einstellen muss.

Dies führt zu einem weiteren Aspekt: Die Zuwanderer bringen zukünftig in der Regel andere Voraussetzungen mit als in der Vergangenheit. Vereinfacht gesagt sind sie besser qualifiziert und verfügen über bessere Deutschkenntnisse. Die künftigen gesetzlichen Regelungen zur Steuerung von Zuwanderung werden sich verstärkt nach diesen Kriterien richten. Sie sind ja teilweise auch schon Voraussetzung, um überhaupt einreisen zu können. Das bedeutet aber auch, dass sich

der Beratungsbedarf verändert: Immer wichtiger wird es für die MBE ein klares Profil zu entwickeln, bei dem Ratsuchende klar erkennen können, welche Dienstleistungen sie von der MBE erwarten können – und welche nicht. Absehbar wird etwa die Beratung bei der Anerkennung ausländischer Berufs- und Bildungsabschlüsse eine größere Rolle spielen.

Auch für einen Teil derjenigen, die seit längerem hier in Deutschland leben, ist in den nächsten Jahren ein Angebot wie die MBE wichtig. Was in der Integrationspolitik lange versäumt wurde, kann nun nicht in wenigen Jahren nachgeholt werden. Für einen Teil der MigrantInnen ist es nach wie vor wichtig, eine migrationsspezifische Beratungsstelle als ersten Anlaufpunkt zu haben, der sie bei der Lösung konkreter Probleme unterstützt und mit ihnen zusammen konkrete Schritte zu ihrer besseren Partizipation in der Gesellschaft, etwa im Arbeitsmarkt, plant. Dabei muss seitens der Migrationsdienste freilich der jetzt eingeschlagene Weg auch weiter konsequent eingehalten werden, dass sie sich nicht selber als allzuständig für alle Lebenslagen betrachten, sondern als „Manager“, die die Ratsuchenden dabei unterstützen, für ihr jeweiliges Anliegen die richtigen Ansprechpartner zu finden. Dies setzt freilich voraus, dass es diese richtigen Ansprechpartner – in der Regel andere spezialisierte Dienste – auch gibt und diese sich auf die Bedürfnisse einer Einwanderungsgesellschaft eingestellt haben. Konkret: Wenn man an eine Familienberatungsstelle verweisen will, so

setzt dies voraus, dass es diese in der Region auch gibt, sie in absehbarer Zeit freie Beratungskapazitäten hat und auch fachlich in der Lage ist, die Anliegen der MigrantInnen kompetent aufzugreifen. In den kommenden Jahren wird es im Integrationsbereich insgesamt darum gehen, zu verbindlicheren Absprachen zwischen den relevanten Akteuren und zu einer verbindlicheren Integrationsplanung auf kommunaler Ebene zu kommen. Dies wird eine zentrale Aufgabe des Nationalen Aktionsplans sein, der nun in Nachfolge des Nationalen Integrationsplans erarbeitet werden soll. Dies betrifft auch die MBE bzw. ihre Kooperation mit Netzwerkpartnern, insbesondere den ARGE n und den Integrationskursträgern. Zwar sind die verstärkte Verbindlichkeit und Kooperation grundsätzlich zu begrüßen, wichtig ist dabei aber, dass jeder der beteiligten Akteure sein Profil, seine Eigenständigkeit und Unabhängigkeit behält. Dies gilt es zu beachten, wenn zukünftig der personenbezogene Informationsfluss zwischen der MBE und anderen Institutionen verbindlicher geregelt werden wird. So sinnvoll dieser für eine fachliche Zusammenarbeit sein mag, so wichtig ist aber auch, dass die MBE für die Ratsuchenden als eine unabhängige, nichtstaatliche Beratungsstelle zu erkennen ist, die vertraulich mit den ihr übermittelten Informationen umgeht. Dies ist notwendige Voraussetzung für eine Kooperation zwischen Ratsuchenden und Beratungsstellen bei einem konstruktiven Case Management.

Zu begrüßen wäre zudem, wenn die MBE zukünftig neben der individuellen Beratung stärker noch in den Bereich des kommunalen Integrationsmanagements und der interkulturellen Öffnung sozialer Dienste und der öffentlichen Verwaltung engagiert sein könnte. Bisher sind dafür nur sehr begrenzte zeitliche Ressourcen vorgesehen. Um zukünftig vor Ort Strukturen zur Verfügung zu haben, die den Anforderungen einer Einwanderungsgesellschaft gerecht werden, kommt gerade dieser Aufgabe aber besondere Bedeutung zu.

9. Anhang

Beratungsstellen der Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer (MBE) des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes (2010)

BL	Nr.	Beratungsstelle	Straße
BW	1	Arbeitsgemeinschaft Dritte Welt e.V. Stuttgart	Heusteigstr. 34
	2	Südwind Freiburg e.V.	Komturstr. 36
	3	InFö e.V. Tübingen	Mauerstr. 2
	4	Miteinander Leben e.V. Pforzheim	Enzstr. 22
			Holzbachtal 8
	5	Der Paritätische Baden-Württemberg Bezirksgeschäftsstelle Mannheim	Alphornstr. 2a
6	Der Paritätische Baden-Württemberg Bezirksgeschäftsstelle Heidelberg	Poststr. 11	
BY	7	Der Paritätische Bayern e.V., Bezirksverband Unterfranken	Münzstraße 1
			Johann-Schöner-Str. 2 (für LK MSP)
			Lange Zehntstr. 1
			Schrankenstr. 10 (für LK KT)
			Schwanthalerstr. 70
			Uhdestr. 30
8	Hilfe von Mensch zu Mensch e.V.	Untere Hauptstr. 56	
9	REFUGIO München e.V.	Mariahilfplatz 10	
10	Landshuter Netzwerk e.V.	Bahnhofplatz 1a	

PLZ	Ort	Telefon	Homepage
70180	Stuttgart	0711 - 518926-96 0711 - 518926-94	www.agdw.de
79106	Freiburg	0761 - 5035816	www.migrationsberatung-freiburg.de
72070	Tübingen	07071 - 33005	www.infoe-tuebingen.de
75417	Mühlacker	07041 - 8107927	www.miteinanderleben.com
75334	Straubenhardt	07248 - 933 105	
68169	Mannheim	0621 - 338 37 21 0621 - 338 37 21	www.paritaet-ma.de
69115	Heidelberg	06221 - 72 62-174	www.paritaet-hd.de
97070	Würzburg	0931 - 3540119	www.unterfranken.paritaet-bayern.de
97753	Karlstadt	0931 - 3540119	
97421	Schweinfurt	09721 - 18 54 69	
97318	Kitzingen	0931 - 3540118	
80336	München	089 - 5437 9667	www.hvmzm.de
85221	Dachau	08131 - 430 5686	
85354	Freising	08161 - 51914 00	
81541	München	089 - 982957 25	www.refugio-muenchen.de
84032	Landshut	0871 - 96367-0	www.landshuter-netzwerk.de

BE	11	arbeit, bildung, wohnen gGmbH DIALOG	Plönzeile 4
	12	BQG Ankunft gGmbH – box 66	Sonntagstr. 9
	13	Türkischer Frauenverein e.V. Berlin	Jahnstr. 3
	14	Reistrommel e.V. Berlin	Eichhorster Str. 38
BB	15	Unsere Welt, eine Welt e.V.	Am Kirchplatz 18
HH	16	Der Begleiter e.V.	Ludwig-Rosenberg-Ring 47
	17	Interkulturelle Begegnungsstätte e.V. Hamburg	Schäferkampsallee 27
			Rendsburger Str. 10
18	Bürgerinitiative ausländischer Arbeitnehmer e.V. Hamburg	Rudolfstr. 5	
HE	19	iaf e.V. – Verband binationaler Familien und Partnerschaften	Ludolfusstraße 2-4
	20	infrau e.V. – Interkulturelles Beratungs- und Bildungszentrum	Höhenstr. 44
	21	Lehrerkooperative e.V.	Elbestr. 41
	22	Verein für Beratung und Therapie e.V. Stadtallendorf	Niederkleiner Str. 47a
	23	Interkulturelle Bildung Obertshausen e.V.	Friedrich-Ebert-Str. 48
24	IKJG e.V. Marburg	Hannah-Arendt-Str. 1	
HE	25	Bildungsverein Kreidekreis e.V. Fulda	Agnes-Huenninger-Str. 12
	26	Verein für Kultur u. Bildung, KUBI e.V. Kültür ve Egitim Derneği	Bleichstr. 16
			Kurt-Schumacher-Str. 8
27	Schlachthof e.V. Kassel	Mombachstr. 12	

12459	Berlin	030 - 5350174	www.abw-berlin.de
10245	Berlin	030 - 81 700 540	
10967	Berlin	030 - 69 23 956	www.tuerkischerfrauenverein-berlin.de
12689	Berlin	030 - 21 75 85 48 030 - 934914-65 (oder -66)	www.reistrommel-ev.de
01968	Senftenberg	03573 - 79 59 40	
21031	Hamburg	040 - 725 41 845	www.der-begleiter.de
20357	Hamburg	040 - 39 35 15	www.ikb-integrationszentrum.de
20359	Hamburg	040 - 600 89 105	
21107	Hamburg	040 - 756 0123 13	www.bi-integrationszentrum.de
21073	Hamburg	040 - 767 52 44 5/6	
60487	Frankfurt/M.	069 - 71375614	www.verband-binationaler.de
60385	Frankfurt/M.	069 - 451155	www.infrau.de
60329	Frankfurt/M.	069 - 234493	www.lehrerkooperative.de
35260	Stadtallendorf	06428 - 447 2206	www.lok-stadtallendorf.de
63179	Obertshausen	06104 - 79481	
35037	Marburg	06421 - 34171	www.ikjg.de
36041	Fulda	0661 - 78450	www.kreidekreis-fulda.de
63065	Offenbach	0177 - 63 62 001	www.kubi.info
63263	Neu-Isenburg	0177 - 63 62 005	
34127	Kassel	0561 - 98 350 152	www.schlachthof-kassel.de

MV	28	ASB Kreisverband Ostvorpommern e. V.	Samariterstr. 4
	29	SDR e.V. – Spätaussiedler u. deutsche Rückwanderer	Fischbecker Str. 30
NI	30	Verein zur Förderung ganzheitlicher Bildung e. V. Barnstorf	Bahnhofstr. 16
	31	Refugium Wesermarsch e.V. Brake	Grüne Str. 5
NRW	32	Verein für soziale Arbeit und Kultur Südwestfalen e.V. Siegen	Hinterstr. 52 Am Markt 3
	33	Begegnungszentrum für Ausländer und Deutsche e. V.	Breite Str. 18
	34	IFAK – Multikulturelle Kinder-, Jugend- und Familienarbeit e.V. Bochum	Gremmestr. 19
	35	Multikulturelles Forum e.V.	Münsterstr. 46b
	36	Frauen lernen gemeinsam Bonn e.V.	Baumschulallee 2a
	37	Begegnungs- und Fortbildungszentrum muslimischer Frauen e.V. Köln	Liebigstr. 120 b
	38	Stadtteil-Schule Dortmund e.V.	Oesterholzstr. 118-120
	39	Internationales Begegnungszentrum Friedenshaus e.V. Bielefeld (IBZ)	Teutoburger Str. 106
	40	Vingster Treff e.V. Köln	Würzburger Str. 11a
	41	VESBE e.V. Hennef	Schulstr. 38
RP	42	Pädagogisches Zentrum Aachen e.V.	Mariahilfstr. 16
	43	Arbeitslosen-Selbsthilfe Alzey-Worms e.V.	Mainzer Str. 22
SL	44	baff e.V. Ludwigshafen c/o Gemeindeverwaltung Mutterstadt	Oggersheimer Str. 10
	45	Sozialwerk Mosel-Saar e.V. Merzig	Wilhelmstr. 7

17389	Anklam	03971 - 242116	www.asb-ovp.de
31785	Hamel	05151 - 40 53 98	
49406	Barnstorf	05442 - 80 45 30	www.vnb-nordwestbildung.de
26919	Brake	04401 - 6617	www.refugium-wesermarsch.de
57072	Siegen	0271 - 21900	www.vaks.info
57462	Olpe	02761 - 828 444	
49477	Ibbenbüren	05451 - 966413	www.begegnungszentrum-ibbenbueren.de
44793	Bochum	0234 - 325 82 42	www.ifak-bochum.de
44534	Lünen	02306 - 30630-12	www.multikulti-forum.de
53115	Bonn	0228 - 264197	www.migrantinentreff-guelistan.de
50823	Köln	0221 - 80012122	www.bfmf-koeln.de
44145	Dortmund	0231 - 286625-80	www.stadtteil-schule.de
33607	Bielefeld	0521 - 52190-32	www.ibz-bielefeld.de
51103	Köln	0221 - 875 485 oder: 0221 - 7880 7600	www.buengerzentrum-vingst.de
53773	Hennef	02242 - 8741 914	www.vesbe.de
52062	Aachen	0241 - 49000	www.paez-aachen.de
55232	Alzey	06731 - 2559	www.ash-wurzelwerk.de
67112	Mutterstadt	0621 - 57 238 16	www.baff-ev.de
66663	Merzig	06861 - 93 95 1026	www.sozialwerk-saar-mosel.de

SN	46	Der Paritätische Sachsen, Dresden	Altreick 15
	47	Wir gemeinsam in Zwickau e.V.	Wostokweg 7
	48	Caktus e.V.	Riemannstr. 32
ST	49	Der Paritätische Sachsen-Anhalt, Magdeburg	Johannes-R.-Becher-Str. 57
SH	50	Zentrale Bildungs- und Beratungsstelle für MigrantInnen in Schleswig-Holstein ZBBS e.V. Kiel	Sophienblatt 64a
	51	Umwelt Technik Soziales e.V. Rendsburg	Materialhofstr. 1b
TH	52	THEPRA LV Thüringen e.V.	Ruhrstraße 9
	53	L'amitié e.V.	Humboldtstr. 95

01237	Dresden	0351 - 28 14 559	www.parisax.de
08066	Zwickau	0375 - 214 84 40	www.integra-zwickau.de
4107	Leipzig	0341 - 225 45 44	www.caktus.de
39128	Magdeburg	0391 - 5629715	www.paritaet-lsa.de
24114	Kiel	0431 - 20011-50	www.zbbs-sh.de
24768	Rendsburg	04331 - 27753	www.utsev.de
99085	Erfurt	0361 - 550 489 12	www.thepra.info
99867	Gotha	03621 – 29340	www.lamitie-gotha.de

AnsprechpartnerInnen für MBE beim Paritätischen Gesamtverband

Für den fachlichen Bereich:

Jenny Bonin/Katharina Hess

Der PARITÄTISCHE Gesamtverband
Oranienburger Str. 13-14
10178 Berlin
Tel. 030 - 24636-434
migsoz@paritaet.org

Harald Löhlein

Der PARITÄTISCHE Gesamtverband
Oranienburger Str. 13-14
10178 Berlin
Tel. 030 - 246 36-330
fluechtlingshilfe@paritaet.org

Für den finanztechnischen Bereich:

Patricia Matthes

Der PARITÄTISCHE Gesamtverband
Oranienburger Str. 13-14
10178 Berlin
Tel. 030 - 24 636-450
fipro2@paritaet.org

AnsprechpartnerInnen für MBE bei den Paritätischen Landesverbänden

Der PARITÄTISCHE Baden-Württemberg

Marlene Seckler
Haußmannstraße 6
70188 Stuttgart
Tel. 0711 - 2155-124
seckler@paritaet-bw.de

Der PARITÄTISCHE Bayern, Bezirksverband Unterfranken

Andreas Selig
Münzstraße 1
97070 Würzburg
Tel. 0931 - 3540117
andreas.selig@paritaet-bayern.de

Der PARITÄTISCHE Berlin

Margret Pelkhofer-Stamm
Brandenburgische Straße 80
10713 Berlin
Tel. 030 - 86001-177
pelkhofer@paritaet-berlin.de

Der PARITÄTISCHE Brandenburg

Dunja Schwarz-Fink
Schönholzer Str. 4
16227 Eberswalde
Tel. 03334 - 33130
Dunja.Schwarz-Fink@paritaet-brb.de

Der PARITÄTISCHE Bremen

Eduard-Grunow-Str. 24
28203 Bremen
Tel. 0421 - 79199-0
info@paritaet-bremen.de

Der PARITÄTISCHE Hamburg

Marita Block

Wandbeker Chaussee 8
22089 Hamburg
Tel. 040 - 415201-60
marita.block@paritaet-hamburg.de

Der PARITÄTISCHE Hessen

Maria-Theresia Schalk
Auf der Körnerwiese 5
60322 Frankfurt am Main
Tel. 069 - 955262-37
[maritz.schalk\(at\)paritaet-hessen.org](mailto:maritz.schalk(at)paritaet-hessen.org)

Der PARITÄTISCHE Mecklenburg-Vorpommern

Ursula Schumacher
Wismarsche Straße 298
19055 Schwerin
Tel. 0385 - 59221-16
ursula.schumacher@paritaet-mv.de

Der PARITÄTISCHE Niedersachsen

Steffi Becker
GandhisträÙe 5a
30559 Hannover
Tel. 0511 - 5104-383
steffi.becker@paritaetischer.de

Der PARITÄTISCHE Nordrhein-Westfalen

Hans Heidbrink
Schorenstraße 12
32756 Detmold
Tel. 05231 - 991522
h.heidbrink@paritaet-lippe.org

IFAK Multikulturelle Jugend-, Familien- und Seniorenarbeit

Ecrüment Toker
Engelsburger Str. 168
44793 Bochum
Tel. 0234 - 67221
toker@paritaet-nrw.org

Der PARITÄTISCHE Rheinland-Pfalz/Saarland

H.-Jürgen Stuppi

Feldmannstr. 92
66119 Saarbrücken
Tel. 0681 - 9266-021
juergen.stuppi@paritaet.org

Der PARITÄTISCHE Sachsen

Maria Groß
Am Brauhaus 8
01099 Dresden
Tel. 0351 - 4916651
maria.gross@parisax.de

Der PARITÄTISCHE Sachsen-Anhalt

Sonja Braune
Johannes-R.-Becher Straße 57
39128 Magdeburg
Tel. 0391 - 5629715
sbraune.meb@gmx.de

Der PARITÄTISCHE Schleswig Holstein

Krystyna Michalski
Beseler Allee 57
24105 Kiel
Tel. 0431 - 5602-23
michalski@paritaet-sh.org

Der PARITÄTISCHE Thüringen

Sandra Schulz
Bergstraße 11
99192 Neudietendorf
Tel. 036202 - 26-215
sschulz@paritaet-th.de

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Impressum

Herausgeber:

Der PARITÄTISCHE Gesamtverband
Oranienburger Str. 13-14
D-10178 Berlin
Telefon +49 (0) 30 - 24636-0
Telefax +49 (0) 30 - 24636-110

E-Mail: migsoz@paritaet.org
Internet: www.migration.paritaet.org

Verantwortlich: Dr. Ulrich Schneider

ClimatePartner 
**klimaneutral
gedruckt**

Zertifikatsnummer:
906-10047-1010-1004
www.climatepartner.com

Autorenteam

Jenny Bonin, Katharina Hess und Harald Löhlein unter Mitwirkung der LandesreferentInnen Margret Pelkhofer-Stamm und Hans Heidbrink sowie der MBE-BeraterInnen Ute Afane, Luma Al-Alusi, Elena Böhm, Mustafa Calikoglu, Quoc Anh Do, Gudrun Grieb, Christoph Preuss, Phan Huy Thao, Pantoula Vagelakou und Dagmar Zilger.

Gestaltung:

Christine Maier, Der PARITÄTISCHE Gesamtverband

Bilder:

© Fotolia.com: Tobias Machhau (Titel), nicolasjoseschirado (S. 25) © eris23 / Photocase.com (S. 3) © Reiner Strack bei berami, berufliche Integration e. V., Frankfurt am Main (S. 5)
Die weiteren Fotos (S. 11, 12, 14, 16, 20, 22, 26, 31, 33, 35, 37, 41, 45) wurden von den Paritätischen Landesverbänden bzw. den MBE-Trägern zur Verfügung gestellt.

Alle Rechte vorbehalten

1. Auflage, Oktober 2010