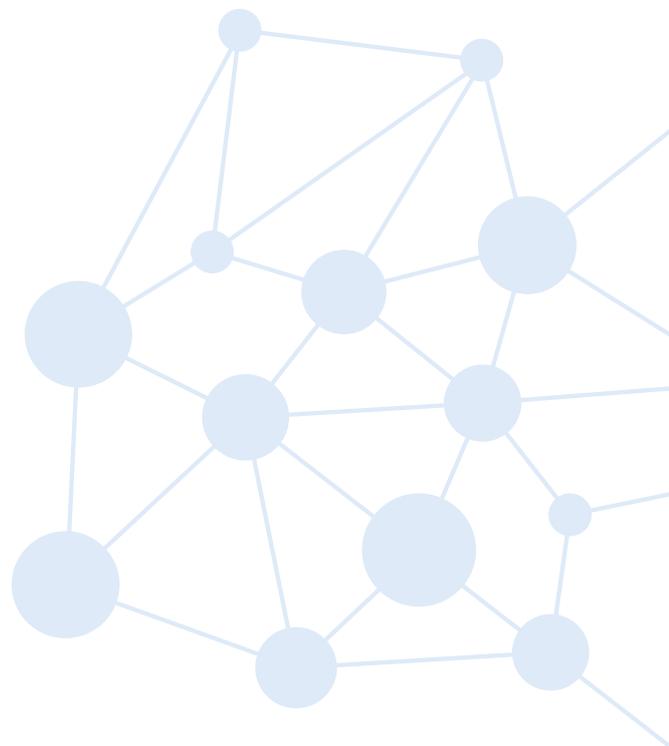


Interdisziplinäre Netzwerke erfolgreich gründen und entwickeln

Eine Handreichung für die Beratung
an der Schnittstelle von Flucht,
Migration und Behinderung



Einleitung



Liebe Kolleg*innen,

seit 2022 unterstützt Crossroads mit dem Projekt „Qualifizierung regionaler Inklusionscluster Flucht und Behinderung“ Beratungsstellen, zivilgesellschaftliche Organisationen und Behörden dabei, sich zu vernetzen, um miteinander in den Dialog gehen zu können.

Vermutlich können Sie sich aus Ihren eigenen Erfahrungen heraus erschließen, warum uns die Vernetzung wichtig ist: Wir als Fachkräfte benötigen **interdisziplinäre Netzwerke**, um geflüchtete Menschen mit Behinderung kompetent beraten zu können. Unsere Beratung ist wichtig, denn diese Menschen stehen vor komplexen Herausforderungen.

In dem Projekt „Qualifizierung regionaler Inklusionscluster Flucht und Behinderung“ bestand die Arbeit von Crossroads vor allem darin, Akteure, die an der Schnittstelle von Flucht, Migration und Behinderung tätig sind, dabei zu unterstützen, interdisziplinäre Netzwerke zu gründen und sich weiter zu qualifizieren.¹

In interdisziplinären Netzwerken arbeiten Fachkräfte zu den Themen **Arbeit mit Geflüchteten mit Behinderung** und **Unterstützung von Geflüchteten mit Behinderung**. Das Ziel der Netzwerkarbeit ist es, die Mitglieder der Netzwerke zu befähigen, den Bedarfen und Problemen geflüchteter Menschen mit Behinderung souverän und kompetent begegnen zu können.

Wozu braucht es interdisziplinäre Netzwerkarbeit an der Schnittstelle von Flucht, Migration und Behinderung?

Schätzungsweise 10 bis 15 Prozent aller Geflüchteten leben mit einer Behinderung. Ihr besonderer behinderungsbedingter Schutzbedarf wird bei der Aufnahme in Deutschland nicht systematisch erfasst, daher bleiben ihre spezifischen Bedarfe sowohl bei der Unterbringung als auch im Asylverfahren oder bei der Weiterverteilung in die Kommunen häufig unerkannt und unberücksichtigt.

Weder das Bundesteilhabegesetz noch die Asylgesetzgebung berücksichtigen die Rechte geflüchteter Menschen mit Behinderung ausreichend und angemessen. Das führt dazu, dass diese Gruppe oft vernachlässigt wird und weder durch die Dienste und Einrichtungen für Menschen mit Behinderung beziehungsweise für geflüchtete Menschen die notwendige Unterstützung erhält. Hinzu kommt die überbordende Bürokratie, die die deutsche Behindertenhilfe kennzeichnet. Aus ihr folgt, dass geflüchtete Menschen mit Behinderung selten oder nur verzögert ausreichend medizinische oder soziale Leistungen erhalten, die für ihre Teilhabe und Versorgung unerlässlich sind. Dies führt dazu, dass geflüchtete Menschen mit Behinderung

- a) mit Hilfsmitteln und anderen Leistungen medizinischer Rehabilitation unterversorgt sind,
- b) in ihrer sozialen und beruflichen Teilhabe eingeschränkt sind,
- c) noch stärker sozial isoliert sind und
- d) nur schwer Zugang zu Bildung und Arbeit erhalten.

All dies behindert langfristig die Inklusion geflüchteter Menschen mit Behinderung in Deutschland.

¹ Aktuell besteht Crossroads aus drei Projekten. Das Projekt „Qualifizierung regionaler Inklusionscluster an der Schnittstelle Flucht, Migration und Behinderung“ (Laufzeit 2022–2024) wird vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Rahmen des Nationalen Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention finanziell gefördert.

Interdisziplinäre Netzwerke fördern die **Zusammenarbeit** von Akteuren an der Schnittstelle Flucht, Migration und Behinderung, sodass die Akteure den komplexen Bedürfnissen geflüchteter Menschen mit Behinderung besser gerecht werden können.

Ob Sozialarbeiter*innen, Jurist*innen, medizinische Fachkräfte und Mitarbeiter*innen kommunaler Behörden oder Expert*innen der Flüchtlings- und Migrationsberatung, der Behindertenhilfe, der Migrant*innenselbsthilfe, aber auch aus Gemeinschaftsunterkünften für Geflüchtete: In interdisziplinären Netzwerken arbeiten **Akteure unterschiedlicher Disziplinen** an tragfähigen Unterstützungsstrukturen. Die Zusammenführung ihrer Expertise führt zu einer ganzheitlichen, passgenauen, koordinierten Versorgung von geflüchteten Menschen mit Behinderung. Fachkräfte, die in interdisziplinären Netzwerken aktiv sind, arbeiten gezielt daran, Defizite bei der Versorgung abzubauen, um die Inklusion geflüchteter Menschen mit Behinderung zu fördern.

Um geflüchtete Menschen mit Behinderung zu unterstützen und den damit verbundenen komplexen Anforderungen mit großer Ausdauer und Zuversicht begegnen zu können, benötigen Fachkräfte Empathie, Engagement und die Bereitschaft, sich weiterzubilden. In ihrem interdisziplinären Netzwerk finden sie **Entlastung, Solidarität und Inspiration**. Sie können Erfahrungen austauschen und durch kollektive Aktionen und ressourcenschonende Verweisberatung Aufgaben und Verantwortung so verteilen, dass die Lebensumstände geflüchteter Menschen mit Behinderung verbessert werden.²

Interdisziplinäre Netzwerke ermöglichen den **Austausch von Wissen und Erfahrungen** und tragen dazu bei, umfassende und inklusive **Lösungen** zu entwickeln, die den spezifischen Bedürfnissen geflüchteter Menschen mit Behinderung gerecht werden.

Ein Beispiel für die Bedeutung interdisziplinärer Netzwerke sind die Erfolge bei der Zusammenarbeit von sozialen Diensten, Migrant*innenorganisationen und Behindertenverbänden. Durch regelmäßige **Netzwerktreffen** und gemeinsame **Fortbildungen** können die Akteure ihre Kompetenzen erweitern und ihre Angebote besser aufeinander abstimmen. Dies trägt dazu bei, die Qualität der Beratungsarbeit zu verbessern und die Chancen geflüchteter Menschen mit Behinderung auf Teilhabe zu erhöhen.

Über Crossroads

Crossroads | Flucht. Migration. Behinderung. ist das Programm, in dem Handicap International e. V. Projekte umsetzt, mit denen die Inklusion geflüchteter Menschen mit Behinderung in Deutschland verbessert wird:

- Crossroads fördert die Selbstvertretung geflüchteter Menschen mit Behinderung. Das Programm berät und informiert diese Menschen über ihre Rechte und das Unterstützungssystem in Deutschland.
- Mit seiner politischen Arbeit setzt sich Crossroads bei der Politik und Verwaltung für die Belange geflüchteter Menschen mit Behinderung ein. Zudem sensibilisiert Crossroads Organisationen für deren Bedarfe.
- Crossroads berät und schult Fachkräfte der Flüchtlingshilfe und der Behindertenhilfe und fördert deren Vernetzung, sodass die Fachkräfte Geflüchtete mit Behinderung bei ihrem Zugang zu gesellschaftlicher Teilhabe und den Leistungen der Behindertenhilfe gezielt unterstützen können.

Über Handicap International

Handicap International / Humanity & Inclusion (HI) ist eine gemeinnützige Organisation für Nothilfe und Entwicklungszusammenarbeit. HI ist in rund 60 Ländern aktiv. Wir setzen uns für eine solidarische und inklusive Welt ein. Wir verbessern langfristig die Lebensbedingungen für Menschen mit Behinderung und unterstützen diejenigen, die besonderen Schutz benötigen. Außerdem arbeiten wir für eine Welt ohne Minen und Streubomben sowie für den Schutz der Zivilbevölkerung im Krieg. HI ist Co-Preisträgerin des Friedensnobelpreises von 1997. Handicap International e. V. ist der deutsche Verein von HI.

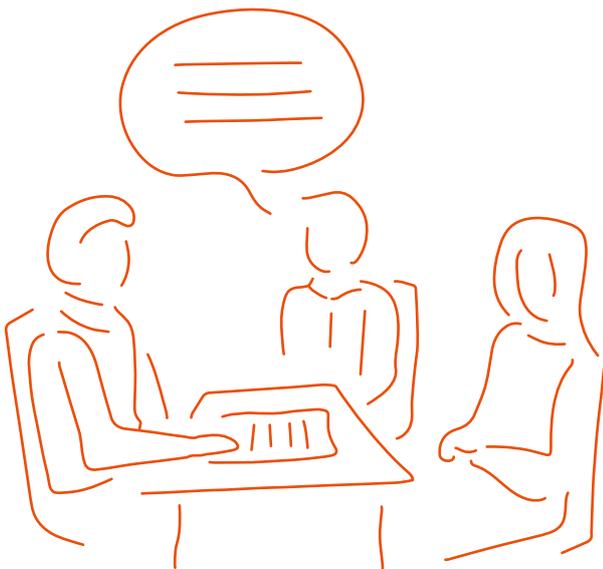
² Um die vielschichtigen Diskriminierungserfahrungen geflüchteter Menschen mit Behinderungen zu verstehen und angemessen darauf reagieren zu können, ist eine intersektionale Perspektive unerlässlich (zum Konzept der Intersektionalität siehe Seite 38). Rassismus und Ableismus wirken häufig verstärkend zusammen und schaffen erhebliche Barrieren für die Teilhabe und Integration der Betroffenen. Daher müssen Berater*innen für eine erfolgreiche Beratungsarbeit diese Wechselwirkungen berücksichtigen und durch enge Vernetzung und interkulturelle Sensibilisierung effektive Unterstützung bieten.

Was bedeutet ein interdisziplinäres Netzwerk für Ihre Arbeit?

Mit einem interdisziplinären Netzwerk setzen Sie Ihre Arbeit an der Schnittstelle von Flucht, Migration und Behinderung effektiver und gestärkter um:

- Sie gelangen direkt und zeitnah an beraterrelevante Informationen.
- Sie können Beratungsanliegen durch den Kontakt mit Fachakteuren schneller und effizienter bearbeiten.
- Sie initiieren einen Dialog zwischen Akteuren unterschiedlicher Fachrichtungen, vertiefen so ihr Fachwissen und gewährleisten zudem gegenseitiges Verständnis und Wissenstransfer.
- Mithilfe von Synergien gehen Sie mit politischen und sozialen Herausforderungen, die Ihre Arbeit erschweren, konstruktiver um.
- Sie können durch die Vernetzung mit Beratungs- und Unterstützungsangeboten geflüchtete Menschen mit Behinderung zügig an Unterstützungsangebote verweisen und sie mit Informationen versorgen, die zu einer zielführenden und bedarfsdeckenden Problemlösung beitragen.

Damit fördern Sie nachhaltig die **Verbesserung der Lebenssituation geflüchteter Menschen mit Behinderung** und ihre Inklusion in Deutschland.



Über diese Handreichung

Wir möchten Sie als Fachkraft sowohl für die Wichtigkeit als auch den Nutzen interdisziplinärer Netzwerkarbeit an der Schnittstelle von Flucht und Behinderung sensibilisieren und für die Arbeit in einem solchen Netzwerk gewinnen.

Bauen Sie für Ihr Tätigkeitsfeld ein interdisziplinäres Netzwerk auf! Sie erleichtern sich damit Ihre Arbeit an der Schnittstelle von Flucht, Migration und Behinderung und verbessern die Qualität Ihrer Beratung. Wir zeigen Ihnen, wie Sie Ihr interdisziplinäres Netzwerk für Fachkräfte konzeptionieren und praxisnah gestalten können.

In **Kapitel 1** beschreiben wir die Herausforderungen, vor denen geflüchtete Menschen mit Behinderung bei ihrer Ankunft und Integration in Deutschland stehen.

Um Sie zum Aufbau eines interdisziplinären Netzwerks für Fachkräfte zu motivieren, stellen wir in **Kapitel 2** die Rolle und die Funktionen von Netzwerken in der Sozialen Arbeit vor. Außerdem skizzieren wir die Vorteile, die Ihnen ein Netzwerk für Ihre Beratungspraxis bietet.

In **Kapitel 3** behandeln wir die Frage, wie Sie Fachakteure identifizieren, die für Ihr Netzwerk wichtig sind, deren Bedeutung für Ihre Netzwerkziele bestimmen und wie Sie sie in einer Stakeholderanalyse abbilden. Außerdem thematisieren wir, wie Sie Netzwerktreffen organisieren, gestalten und moderieren und dadurch einen strukturierten und partizipativen Prozess gewährleisten.

An zwei Beratungsfällen veranschaulichen wir in **Kapitel 4** den Nutzen der Zusammenarbeit von Akteuren an der Schnittstelle von Flucht, Migration und Behinderung, damit Sie anhand einer prozesshaften Darstellung sehen, wie die Zusammenarbeit in einem interdisziplinären Netzwerk zu Verbesserungen der Lebenssituation von Geflüchteten mit Behinderung führt. Außerdem beleuchten wir den Aufbau eines lokalen Netzwerks und die Ausgestaltung von Netzwerktreffen. Ebenfalls Thema: Der Mehrwert interdisziplinärer Netzwerkarbeit für die Beratungspraxis und die Überwindung von Herausforderungen durch das Engagement der Netzwerkmitglieder.

Im Glossar erläutern wir zentrale Begriffe, die wir in dieser Handreichung verwenden, zum Beispiel „Intersektionalität“. Die Erläuterungen helfen Ihnen, die Konzepte der Netzwerkarbeit an der Schnittstelle von Flucht und Behinderung besser zu verstehen und deren Bedeutung für Ihre Praxis einzuordnen.

Inhalt



Ankunft und Integration in Deutschland	6
Das Phasenmodell zum subjektiven Erleben von Flucht und Behinderung nach der Ankunft im Aufnahmeland	8
Interdisziplinäre Netzwerke in der Sozialen Arbeit	13
Typologie der Netzwerke	14
Was bieten Ihnen interdisziplinäre Netzwerke?	15
Kriterien für eine erfolgreiche Netzwerkarbeit	16
Gründung, Aufbau und Fortführung eines Netzwerkes	19
Vorbereitung: Stakeholderanalyse und Initiierung	20
Identifikation Ihrer Schlüsselakteure	24
Entwicklung von Strategien für die Aktivierung der Stakeholder	24
Initiierungsphase	25
Auftaktveranstaltung	26
Konsolidierung des Netzwerkes	27
Netzwerkmanagement und Pflege	28
Netzwerke und deren Arbeit und Erfolge	29
„Kleve“	30
„Regensburg“	32
Anhang	36
Weiterführende Informationen	37
Glossar	38
Die Verwendung der Begriffe Flucht, Migration und Behinderung in dieser Handreichung	40
Literatur	42
Impressum	43



Kapitel 1
Interdisziplinäre Netzwerke

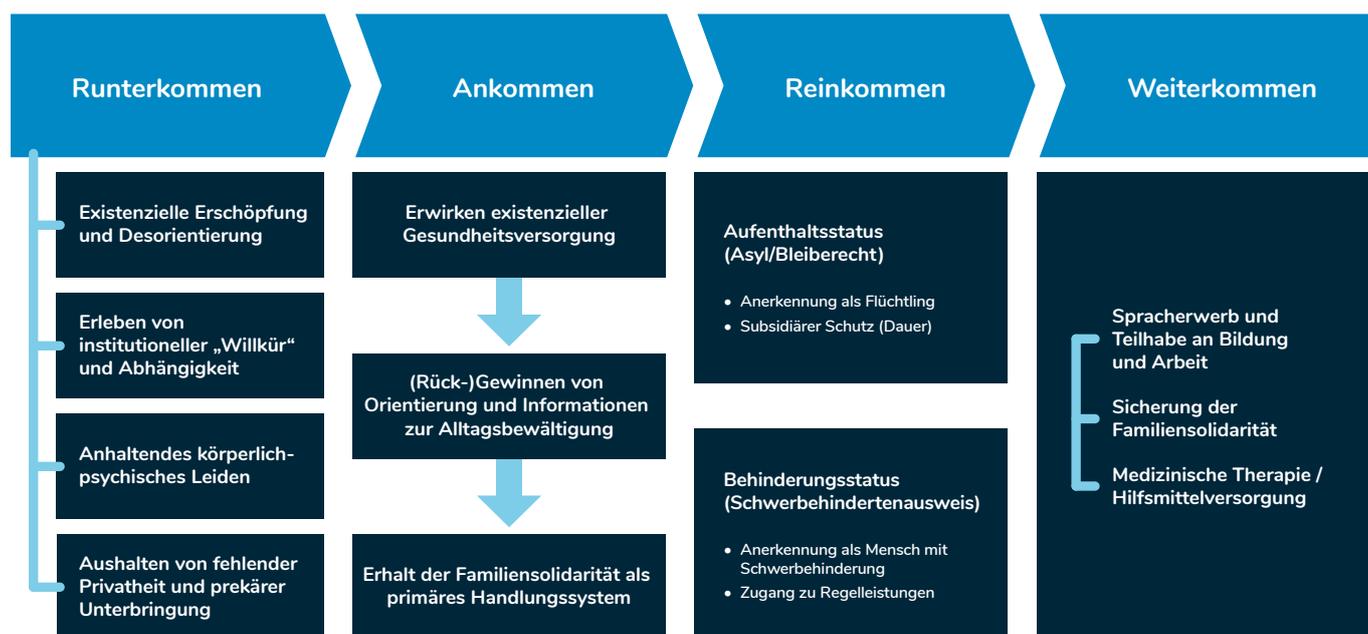
Ankunft und Integration in Deutschland



Vor welchen Herausforderungen stehen geflüchtete Menschen mit Behinderung bei ihrer Ankunft und Integration in Deutschland, welche Barrieren müssen sie überwinden? In Kapitel 1 beschreiben wir die vier Phasen, die geflüchtete Menschen mit Behinderung nach ihrer Ankunft durchleben. Dabei beleuchten wir die für jede Phase spezifischen Barrieren, vor denen diese Menschen stehen, und thematisieren die Bedarfe dieser Menschen. Sie als Leser*in lernen etwas über die sozialen, administrativen und emotionalen Hürden, die die geflüchteten Menschen mit Behinderung überwinden müssen, und erfahren, wie Fachkräfte an der Schnittstelle von Flucht, Migration und Behinderung durch gezielte Unterstützung einen positiven Beitrag leisten können.

Alle Menschen, die gezwungen sind, ihr Herkunftsland zu verlassen, um in anderen Staaten Zuflucht, Schutz und Sicherheit zu finden, erleben die Flucht, die Orientierung in einem anderen Land und die Bemühungen um eine sinnstiftende und erfüllende gesellschaftliche Integration als **extreme, lebensverändernde Herausforderung**, als Herausforderung, die mit großen Ungewissheiten verbunden ist.

Für geflüchtete Menschen mit Behinderung sind die Herausforderungen, die sie im Zielland überwinden müssen, jedoch häufig ungleich schwerer und komplexer. Mit welchen Herausforderungen sie und ihre Angehörigen konfrontiert werden und wie Fachkräfte an der Schnittstelle Flucht, Migration und Behinderung deren positive Bewältigung unterstützen können, zeigt das Phasenmodell zum subjektiven Erleben von Flucht und Behinderung nach der Ankunft im Aufnahmeland.³



© Janosch Wojcik

³ Otten, M. (o. J.). Phasen der Ankunft, <https://www.hi-deutschland-projekte.de/crossroads/capacity-building/roadbox/grundlegende-informationen-zur-lebenssituation-von-gefluchteten-menschen-mit-behinderung/> (zuletzt abgerufen am 19.12.2024). Das Phasenmodell entstand 2018 bei einer Begleitforschung zum Kölner Modellprojekt „Netzwerk für Flüchtlinge mit Behinderung“. Sie wurde durchgeführt von Prof. Dr. Schahrazad Farrokhzad und Prof. Dr. Matthias Otten vom Institut für Interkulturelle Bildung und Entwicklung an der Technischen Hochschule Köln.

Das Phasenmodell zum subjektiven Erleben von Flucht und Behinderung nach der Ankunft im Aufnahmeland

Phase 1: Runterkommen

In dieser Phase – es ist die Zeit unmittelbar nach ihrer Ankunft – haben Menschen, die durch belastende und teilweise traumatisierende Erlebnisse in ihrem Herkunftsland und auf ihren Fluchtrouten geprägt sind, das **Bedürfnis nach Ruhe und seelischer und physischer Erholung**. Sie sind kaum offen für Informationen über ihre mittelfristige Lebensperspektive,

stattdessen wollen sie erst einmal ihre existenziellen Bedürfnisse nach Sicherheit, Schutz und gesundheitlicher Versorgung befriedigt wissen.

In dieser Phase ist die Unterbringung in Erstaufnahmeeinrichtungen und Ankunftszentren – teilweise in großen Hallen, ohne Privatsphäre – weder bedarfsgerecht noch bietet sie ausreichend Unterstützung oder bedarfsgerechte Beratung. Darüber hinaus werden drängende behinderungsspezifische Bedarfe mangels der flächendeckenden systematischen Identifizierung häufig nicht erkannt.

Unterkunft, Versorgung, Verfahrensgarantien: Auswirkungen der mangelhaften Bedarfsidentifizierung auf geflüchtete Menschen mit Behinderung

Laut EU-Aufnahmerichtlinie 2013/33/EU sind die Mitgliedsstaaten der EU verpflichtet, besonders schutzbedürftige Personen, zu denen Menschen mit Behinderung zählen (Art. 21), bei der Registrierung beziehungsweise Aufnahme zu identifizieren, ihre Schutzbedarfe zu ermitteln und die Befriedigung dieser Bedarfe über die Gesamtdauer des Asylverfahrens sicherzustellen (Art. 22).

Die Erfüllung der Schutzbedarfe von Menschen mit Behinderung betrifft zum Beispiel

- Verfahrensgarantien (barrierefreie Kommunikation, Berücksichtigung psychischer und kognitiver Beeinträchtigungen für die Gewährleistung eines fairen Asylverfahrens (Art. 24 Asylverfahrensrichtlinie),
- die angemessene psychologische und medizinische Versorgung (Art. 19 Abs. 2),
- behinderungsbedingte Unterstützungsformen wie barrierefreie Unterkünfte und Zugangswege, Versorgung mit medizinischen Hilfs- und Pflegeartikeln.

Wie diese Schutzbedarfe erhoben werden, obliegt den Bundesländern.

Erkannt werden nur offensichtliche Behinderungen

Die Bundesländer setzen nur zum Teil gute Screeningverfahren ein, um einen behinderungsspezifischen Schutzbedarf zu identifizieren. Außerdem fehlen gut ausgebildete Strukturen für die Bedarfsermittlung und Weitergabe an das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) sowie die Kommunen und Landkreise. Die in § 62 Asyl-

gesetz vorgeschriebene Gesundheitsuntersuchung, die vor allem der Übertragung von Infektionskrankheiten vorbeugen soll, wird nur in Bremen und eingeschränkt in Rheinland-Pfalz genutzt. Dort werden gezielt Bedarfe schutzbedürftiger Personen ermittelt.¹

In den meisten Fällen wird eine Behinderung nur dann erkannt, wenn sie ins Auge fällt. Findet eine Befragung statt, zögern manche Geflüchtete, ihre Beeinträchtigung offenzulegen, weil sie Nachteile für den Ausgang ihres Asylverfahrens befürchten.

Beispiele

Identifizierung und Weitergabe besonderer Bedarfe

Die Verantwortung für die Identifizierung und Weitergabe besonderer Bedarfe trägt teilweise die unabhängige Asylverfahrensberatung. Die Fachkräfte in den Beratungsstellen machen jedoch darauf aufmerksam, dass sie für die Identifizierung psychischer und anderer kognitiver Beeinträchtigungen nicht ausreichend qualifiziert sind.

Selbst wenn Beratungsstellen oder Erstaufnahmeeinrichtungen Bedarfe an das BAMF und die Kommunen weitergeben, wird ihnen anschließend nicht mitgeteilt, ob und wie diese Bedarfe erfüllt werden.

In manchen Fällen wurde ein System für die Identifizierung besonderer Bedarfe etabliert. Jedoch ist die Umsetzung wegen eines zu niedrigen Personalschlüssels nicht immer ausreichend. Daher fehlt den Fachkräften die Zeit für eine ausführliche Aufklärung und die Informationsvermittlung. Zudem sind Fragebögen und Informationen



über Beratungsangebote der Geflüchteten- und Asylverfahrensberatung nicht barrierefrei. Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) übermittelt Bedarfe nicht immer an die Behörde, die für die Leistungsgewährung zuständig ist.²

Infolgedessen muss die angemessene Versorgung und Unterbringung von Geflüchteten mit Behinderung häufig mühsam erstritten werden.

Mangel an barrierefreien Unterkünften

Die Aufnahmekapazitäten in barrierefreien Unterkünften reichen oft nicht aus, um die Bedarfe an barrierefreiem Wohnraum für Geflüchtete mit Behinderung zu erfüllen. Die wenigen Angebote werden oft willkürlich Geflüchteten zugewiesen, unabhängig von der besonderen Schutzbedürftigkeit, einfach, weil die Angebote gerade für eine Unterbringung zur Verfügung stehen.³

Umgang mit Hilfsmitteln und Pflegeartikeln

Aufgrund der fehlenden Bedarfsidentifizierung erhalten Geflüchtete mit Behinderung oft nicht die Hilfs- und Pflegemittel, die sie für die Bewältigung ihrer Behinderung und ihre medizinische und pflegerische Versorgung benötigen. Fehlende Pflegeartikel wie Inkontinenzmaterial, Pflegebetten und Ernährungssysteme (Sonden, spezielle Nahrung) sind eine unzumutbare und lebensbedrohliche Herausforderung für Geflüchtete mit Behinderung.

Neue Richtlinie zur Identifizierung besonderer Schutzbedarfe

Am 14. Mai 2024 verabschiedete das europäische Parlament eine Neufassung der EU-Richtlinie 2013/33/EU: die [EU-Aufnahmerichtlinie 2024/1346 zur Festlegung von Normen für die Aufnahme von Personen, die internationalen Schutz beantragen](#). Die EU-Mitgliedsstaaten müssen sie erst bis Juli 2026 in nationales Recht umsetzen, sie also in ein neues Gesetz oder bestehende Gesetze überführen.

Die neue EU-Aufnahmerichtlinie enthält Konkretisierungen der Ausgestaltung der Identifizierung besonderer Schutzbedarfe, aber auch Informationspflichten. So müssen Informationen für Geflüchtete, die internationalen Schutz beantragen, über deren Rechte und Pflichten und über Beratungsangebote so aufbereitet werden, dass sie an die Bedürfnisse der Geflüchteten angepasst sind. Dies betrifft die einfache Sprache, die mündliche Informationsübermittlung und die Veranschaulichung der Informationen durch Bilder und Piktogramme. Außerdem müssen Bedarfe schutzbedürftiger Gruppen innerhalb 30 Tagen und durch speziell geschultes Fachpersonal ermittelt werden.

Das Fachpersonal muss die Bedarfe und deren Befriedigung in der Akte der schutzbedürftigen Personen dokumentieren und an die Behörden übermitteln. Bei der Umsetzung der EU-Aufnahmerichtlinie können die Nationalstaaten über das geforderte Maß der Richtlinienbestimmungen hinausgehen und zum Beispiel spezifischere Regelungen für die Bedarfsidentifizierung erlassen, wenn sie dem Schutz und der Versorgung von Geflüchteten während des Asylverfahrens zuträglich sind.

¹ Vgl. Felde vom, L., Flory, L., & Baron, J. (2020): Identifizierung besonderer Schutzbedürftigkeit am Beispiel von Personen mit Traumafolgestörungen. Status quo in den Bundesländern, Modelle und Herausforderungen. Hrsg. von Arbeitsgemeinschaft der Psychosozialen Zentren für Flüchtlinge und Folteropfer (BAfF e. V.), Berlin. S. 24–26.

² Vgl. ebd.

³ Vgl. ebd. S. 25–27.

Phase 2: Ankommen

In der zweiten Phase ist den geflüchteten Menschen mit Behinderung ein „inneres“, also emotionales Ankommen möglich. Dieses Ankommen ist nicht an einen bereits formalisier-

ten Aufenthaltstitel mit Bleibeperspektive oder eine dauerhafte Unterbringung geknüpft, sondern an die **Hoffnung**, sich in Deutschland niederlassen und das eigene Leben und dessen Ausgestaltung in die Hand nehmen zu können.

Typische administrative und soziale Hürden

Behinderter Zugang zu Heil- und Hilfsmitteln

Personen, die nur einen Anspruch auf die Grundleistungen des Asylbewerberleistungsgesetzes (AsylBLG) haben, haben große Schwierigkeiten bei der Versorgung mit lebenswichtigen Hilfsmitteln (Rollstuhl, Orthesen, Hörgeräte, Brillen) und Dienstleistungen (Pflegedienst, Physiotherapie, Psychotherapie).

§ 4 des AsylBLG lässt in den ersten 36 Monaten des Leistungsbezugs nur eine medizinische Grundversorgung zu. Die Behandlung ist auf akute Erkrankungen und Schmerzzustände beschränkt. Deshalb müssen zusätzliche Leistungen über § 6 AsylBLG, Sonstige Leistungen, beantragt werden. Die Notwendigkeit für zusätzliche Leistungen muss begründet und möglichst durch fachärztliche Gutachten belegt werden, weil die Leistungsträger nach eigenem Ermessen über die Leistungsbewilligung entscheiden.¹

Behinderter Zugang zu Rehabilitations- und Teilhabeleistungen

Benötigen Geflüchtete mit Behinderung Unterstützung, mit der sie die Folgen ihrer Behinderung ausgleichen können, erhalten sie die Unterstützung nur unter erheblichen Schwierigkeiten, denn in den ersten 36 Monaten des Grundleistungsbezugs (AsylBLG) haben sie keinen Anspruch auf Rehabilitations- und Teilhabeleistungen.

Leistungen des Neunten Sozialgesetzbuchs sind zum Beispiel die Bereitstellung von Integrationshelfer*innen für regelbeschulte Kinder mit Behinderung, Leistungen zur Unterstützung der sozialen Teilhabe durch eine professionelle Fachkraft sowie Leistungen für die Nutzung eines Sonderfahrdienstes für mobilitätseingeschränkte Personen.

Beantragen geflüchtete Menschen mit Behinderung Leistungen über § 6 AsylBLG, brauchen sie zwingend den Bescheid über die Feststellung ihrer Schwerbehinderung. Leider ist die Feststellung meist ein langwieriges Verfahren, in das fachärztliche Gutachten involviert sind und für das komplizierte Antragsformulare ausgefüllt werden müssen.

Zugang zu fachärztlichen Diagnosen

Antragsformulare in Fremdsprachen und damit verbundene erklärende und anleitende Informationen gibt es kaum, der Zugang zu Fachärzten ist durch die häufig abgelegene Lage von Erstaufnahmeeinrichtungen erschwert, hinzu kommen lange Wartezeiten bei der Terminvergabe und die Kommunikation mit fachärztlichem Personal ist aufgrund fehlender oder mangelhafter Übersetzung stark erschwert mit der Konsequenz, dass Diagnosen, Gutachten und Heil- und Hilfsmittelverordnungen fehlerhaft oder gar nicht ausgestellt werden.

Oft müssen geflüchtete Menschen mit Behinderung lange auf Unterstützungsleistungen warten und sich Schreiben von Behörden immer wieder übersetzen lassen. Selbst wenn sie zu diesem Zeitpunkt schon die Möglichkeit hatten, etwas Deutsch zu lernen, ist die deutsche Bürokratisprache für sie nicht verständlich. Geflüchtete Menschen mit Behinderung sind auf fachkundige Unterstützung von ehrenamtlichen Helfer*innen und Fachkräften angewiesen.

Aufsuchen von Beratungsangeboten

Geflüchtete Menschen mit Behinderungen kennen weder die vielen Zuständigkeiten in den Behörden noch ihre Leistungsansprüche. Deshalb beantragen sie Unterstützungsleistungen häufig spät oder gar nicht. Fachkräfte in Beratungsstellen leisten oft eine Basisarbeit, mit der sie den Geflüchteten das deutsche Hilfesystem näherbringen.

Die Beratung erfolgt jedoch mangels zeitlicher Ressourcen oftmals nur eingeschränkt, sodass einige Geflüchtete eine Vielzahl von Beratungsangeboten aufsuchen (Flüchtlingsberatung, Asylverfahrensberatung, Behindertenhilfe), die sie mit den gleichen Anliegen konsultieren. In der Konsequenz werden Anträge mehrfach gestellt und Widersprüche gegen die Ablehnung doppelt eingereicht. So leisten die Berater*innen unnötige Mehrarbeit.²

¹ Vgl. Bundesministerium der Justiz (o. J.). Asylbewerberleistungsgesetz (AsylBLG). § 4 Leistungen bei Krankheit, Schwangerschaft und Geburt. https://www.gesetze-im-internet.de/asylblg/_4.html (zuletzt abgerufen am 19.12.2024).

² Vgl. Kim M.-S. (2020). Migration und Behinderung: Projekt „Perspektivenwechsel – Interkulturelle Öffnung der Behindertenhilfe“. Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband Gesamtverband e. V., Berlin. S. 16.

In dieser Phase suchen die geflüchteten Menschen mit Behinderung nach Informationen und Beratungsangeboten, um den Ausgang ihres Asylverfahrens positiv beeinflussen zu können, ihre lebensnotwendige Versorgung mit Heil- und Hilfsmitteln zu etablieren sowie Teilhabeprozesse wie Schulbildung, Sprachkurse und den Aufbau von Beziehungen einzuleiten. Für sie ist das Ankommen mit hohen administrativen und sozialen Hürden verbunden (siehe Information „Typische administrative und soziale Hürden“).⁴

Die Beratungspraxis zeigt, dass Behörden dazu tendieren, einen Grad der Behinderung festzustellen, der die tatsächliche Schwere der Behinderung nicht abbildet. Für die Betroffenen bedeutet dies den Verlust an Lebensqualität und den Aufbau einer hohen Frustrationstoleranz. Sie benötigen ein hohes Maß an Geduld und Zuversicht. Gleichzeitig eignen sie sich notgedrungen Wissen über den Rechtsrahmen und die Verantwortlichkeiten in Behörden an.

Phase 3: Reinkommen

In dieser Phase haben die Geflüchteten mit Behinderung und ihre Angehörigen Klarheit über ihren aufenthaltsrechtlichen Status erlangt. So für sie eine längerfristige Bleibeperspektive erwirkt werden konnte, geht es nun neben der Absicherung existenzieller Bedarfe – zum Beispiel eine eigene Wohnung und angemessene behinderungsbedingte Unterstützung – um die **Gestaltung ihrer Zukunft und den Aufbau neuer Beziehungen**.

Für geflüchtete Menschen mit Behinderung bedürfen solche Prozesse besonderer Anstrengungen: Sie müssen immer wieder Barrieren überwinden, die ihnen und ihren Unterstützer*innen viel Engagement und Kreativität abverlangen.⁵

Beispiele für Zugangsbarrieren

Verfügbarkeit und Rahmenbedingungen von Integrationskursen

Für geflüchtete Menschen mit Behinderung gibt es nur wenige Integrationskurse. Wenn es sie gibt, werden sie oft nicht wohnortnah angeboten, sodass die Geflüchteten lange Anfahrtswege auf sich nehmen müssen. Integrationskurse für blinde und gehörlose Menschen werden in Bildungszentren mit angegliedertem Internatsbetrieb angeboten. Die Unterkünfte sind auf Personen ausgelegt, die selbstbestimmt und eigenverantwortlich leben. Geflüchtete mit Behinderung, die von ihren Familien unterstützt werden, benötigen jedoch Zeit und Übung, um mit dem Alleinleben in den Unterkünften zurechtzukommen.

Mangelnder Spracherwerb und seine Folgen

Ein Großteil der Geflüchteten mit Behinderung wartet sehr lange auf einen freien Platz in einem speziellen Integrationskurs. Manche nehmen an regulären Integrationskursen teil, können dem Unterricht aber wegen ihrer Behinderung nur bedingt folgen und erreichen deshalb nicht das Sprachniveau B2.¹ Das Sprachniveau B2 ist jedoch notwendig für die Bewilligung der Kostenübernahme für die Arbeitsförderungsinstrumente der Bundesagentur für Arbeit (außerbetriebliche Ausbildung, unterstützte Beschäftigung, assistierte Ausbildung). Nur mit diesem Sprachniveau dürfen diese Arbeitsförderungsinstrumente in Anspruch genommen werden. Dies bedeutet für alle, denen der erfolgreiche Abschluss des Integrationskurses verwehrt ist, den Ausschluss aus der beruflichen Teilhabe.

Andere geflüchtete Menschen mit Behinderung besuchen zwar einen Integrationskurs in Wohnortnähe, benötigen aber für die Abnahme der Prüfung angemessene Vorkehrungen, die vor Ort nicht zur Verfügung stehen. Dies ist mit zusätzlichen Kosten verbunden, deren Übernahme extra beantragt werden muss, was wiederum zu langen Verzögerungen führen kann.

Behördenkommunikation

Geflüchtete mit geringen Deutschkenntnissen erfahren von Behörden häufiger Nachteile. Behörden schließen aus einem kleinen Wortschatz auf mindere Intelligenz und Auffassungsgabe sowie fehlende Bereitschaft zum eigenverantwortlichen Handeln. Zum Beispiel verweisen sie Geflüchtete mit behinderten Kindern an sozialpädiatrische Zentren, damit dort der Frühförderbedarf der Kinder festgestellt wird, erklären aber nicht, was die Zentren machen.²

¹ Vgl. Hagebölling, E., Berlin, M., Buttschardt, W., Möller, M., & Töpfer, L. E. (2022). UNGESEHEN?! Geflüchtete Menschen mit Behinderungen in Deutschland: Ergebnisse der Bedarfserhebung. Hrsg. von Deutsches Rotes Kreuz e. V., Berlin.

² Vgl. Otten, M. (o. J.). Phasen der Ankunft, <https://www.hi-deutschland-projekte.de/crossroads/capacity-building/roadbox/grundlegende-informationen-zur-lebenssituation-von-gefluechten-menschen-mit-behinderung/> (zuletzt abgerufen am 19.12.2024).

⁴ Vgl. Kim M.-S. (2020). Migration und Behinderung. S. 16.

⁵ Vgl. Otten, M. (o. J.). Phasen der Ankunft.

Geflüchtete Menschen mit Behinderung mit mangelnden Sprachkenntnissen und ebenso ihre Angehörigen fühlen sich oft stigmatisiert. Ihnen werden Informationen vorenthalten; Herablassung und Bevormundung seitens der Behörden führen zu Verunsicherung, Scham und unbegründeten Schuldgefühlen. Die Geflüchteten stellen daraufhin keine Fragen und kommunizieren wichtige Details nicht, die für den Ausgang von Anträgen auf Sozialleistungen entscheidend sind.⁶

Phase 4: Weiterkommen

In dieser Phase benötigen Geflüchtete mit Behinderung realistische Optionen hinsichtlich ihrer Zukunft. Der Besuch einer weiterführenden Schule oder der Beginn einer Berufsausbildung kann ein Schritt für ihr **Weiterkommen** sein. Auch ihre Angehörigen profitieren von einem solchen Schritt, denn erst, wenn die geflüchteten Menschen mit Behinderung eine Perspektive für ihr Weiterkommen entwickelt haben, können auch sie auf ihr eigenes Weiterkommen hoffen, denn nun sind sie von der Pflege- und Sorgearbeit entlastet.

Die Orientierung auf das Weiterkommen ist für geflüchtete Menschen mit Behinderung ebenso wie für ihre Angehörigen mit Erwartungen und Hoffnungen verbunden. Gleichzeitig kämpfen sie auch in dieser Phase mit großen Herausforderungen, was zu Frustration, Desillusionierung und Resignation führen kann.

Fachkräfte in Beratungsstellen haben auch in Phase 4 eine zentrale Funktion: Sie zeigen Wahlmöglichkeiten und deren Vor- und Nachteile auf und besprechen Handlungsschritte, damit die geflüchteten Menschen mit Behinderung informierte Entscheidungen treffen können.



Typische Herausforderungen für Geflüchtete mit Behinderung in Phase 4

Die Beantragung und Bewilligung von Leistungen ist langwierig und oft mit mühseligen Verhandlungen verbunden (Widersprüche, Klageverfahren). Häufig werden geflüchteten Menschen mit Behinderung trotz guter Bleibeperspektive Leistungen verwehrt, weil die für die Leistungsbewilligung zuständigen Behörden davon ausgehen, dass diese Personen nicht dauerhaft in Deutschland leben dürfen.¹

Schulische Bildung ohne Abschluss

Geflüchtete Menschen mit Behinderung erreichen häufiger keine Bildungsabschlüsse, weil sie in sogenannten Förderschulen für Lernen und geistige Entwicklung beschult werden. Solche Schulen bieten keinen formalen Schulabschluss an.²

Ausschluss aus dem Arbeitsmarkt

Voraussetzung für die Finanzierung einer Berufsförderungsmaßnahme sind die Testinstrumente des berufspsychologischen Dienstes der Bundesagentur für Arbeit. Sie sind aber nur in deutscher Sprache erhältlich, nicht kultursensibel gestaltet und lassen die Lebensrealität geflüchteter Menschen mit Behinderung außen vor. Häufig ist die Auswertung der Tests unzutreffend. Dies hat erhebliche Folgen für die Geflüchteten, zum Beispiel die Bescheinigung einer Erwerbsunfähigkeit oder einer Erwerbsminderung, die sie faktisch und dauerhaft von der beruflichen Teilhabe auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ausschließt, sodass sie erstmal nur in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung arbeiten dürfen.

Kaum Zugang zu sozialer Teilhabe

Noch immer gibt es flächendeckend keine inklusiven und barrierefreien Freizeitangebote. Deshalb sind die Kontaktaufnahme und die Beziehungsarbeit mit anderen Geflüchteten und Personen, die in Deutschland geboren sind, für geflüchtete Menschen mit Behinderung erheblich erschwert.

¹ Vgl. Hageböling et al. (2022). UNGESEHEN?! . S. 25, 48.

² Vgl. Kim, M.-S. (2020). Migration und Behinderung. S. 7-9.

⁶ Vgl. Otten, M. (o. J.). Phasen der Ankunft.



Kapitel 2
Interdisziplinäre Netzwerke

Interdisziplinäre Netzwerke in der Sozialen Arbeit



In Kapitel 2 tauchen Sie in die Welt der Netzwerkarbeit ein. Sie erfahren, was ein Netzwerk im sozialen Bereich ausmacht und wie durch die Bündelung von Expertise und Kräften bessere Lösungen für geflüchtete Menschen mit Behinderung entstehen. Sie lernen eine Typologie von Netzwerken kennen und werden darüber informiert, wie unterschiedliche Akteure zusammenwirken können. Welche Erfolgsfaktoren machen Netzwerke stark und effektiv? Wie baut man ein Netzwerk auf? Wie bringt man die richtigen Leute zusammen? Wie hält man die Zusammenarbeit lebendig und erfolgreich? Antworten auf diese Fragen erhalten Sie auf den nächsten Seiten.

Netzwerke in der Sozialen Arbeit

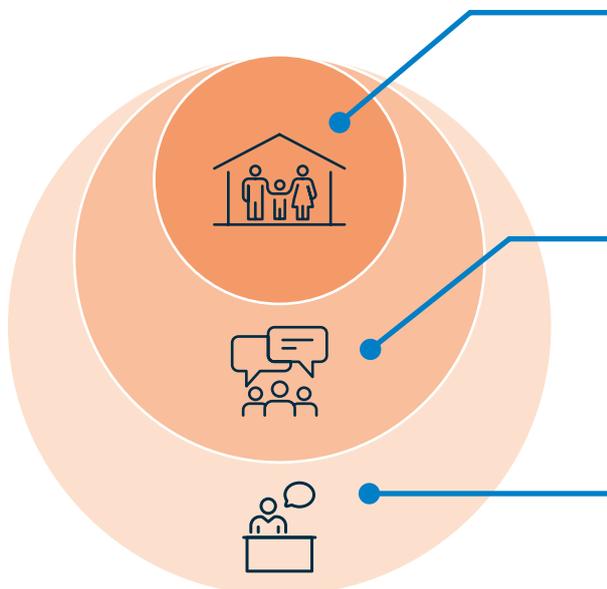
- sind eine strukturierte, aber flexible Zusammenarbeit von Akteuren, die gemeinsame Ziele verfolgen und gesellschaftliche und/oder professionelle Herausforderungen effektiv angehen;
- bestehen aus Individuen und Organisationen, die ihre Ressourcen bündeln, um Lösungen zu entwickeln und Synergieeffekte zu nutzen.
- haben lose, aber gezielte Organisationsstrukturen und basieren auf Kooperation und langfristiger Zusammenarbeit.¹

Die Netzwerke können nach Größe, Zweck, Verbindlichkeit, Dauer, Organisationsgrad, Form, räumlicher Ausdehnung, Ebenen und Reichweite unterschieden werden.

¹ Vgl. Quilling (2012). Methoden professioneller Vernetzungsarbeit. Deutsche Sportschule Köln, Köln. S. 3.

Typologie der Netzwerke

Der Soziologe Herbert Schubert unterscheidet drei Haupttypen von Netzwerken: primäre, sekundäre und tertiäre.⁷ Durch die Unterscheidung können Sie Charakteristika und Funktionen von Netzwerken verstehen und anwenden.



- **Primäre Netzwerke** bestehen aus engen persönlichen Beziehungen, zum Beispiel in der Familie und zwischen Freunden. Die Netzwerke bieten unmittelbare emotionale und praktische Unterstützung. Sie sind meist informell und die erste verlässliche Unterstützung, auf die eine Person zugreift, bevor sie sich an sekundäre oder tertiäre Netzwerke wendet.
- **Sekundäre Netzwerke** sind Gruppen von Menschen, die sich als Gemeinschaft empfinden, zum Beispiel Nachbarschaftshilfen, Vereine und Selbsthilfegruppen. Hier läuft die Unterstützung auf der erweiterten Gemeinschaftsebene ab. Die Netzwerke fördern soziale Integration und gemeinschaftliche Unterstützung. Oft sind sie wenig formell, aber gut organisiert
- **Tertiäre Netzwerke** bestehen aus professionellen Organisationen: Beratungsstellen, Jugendämtern und Pflegeeinrichtungen. Sie bieten spezialisierte Dienstleistungen für spezifische Bedürfnisse. Die Netzwerke sind formal strukturiert und oft auf spezialisierte Hilfsangebote ausgerichtet.⁸

Die interdisziplinären Netzwerke an der Schnittstelle von Flucht, Migration und Behinderung gehören zu den tertiären Netzwerken.

⁷ Prof. Dr. Herbert Schubert ist Soziologe und Experte für Stadt- und Regionalentwicklung sowie Netzwerktheorien. Er lehrte und forschte an mehreren Universitäten und ist Autor zahlreicher Publikationen zu sozialen Netzwerken und Organisationsforschung. Zu seinen Arbeitsschwerpunkten gehört das Forschungsfeld Strukturen und Dynamiken von Netzwerken in unterschiedlichen sozialen und beruflichen Kontexten. Vgl. <http://www.bag-sozialmanagement.de/index.php?id=38> (zuletzt abgerufen am 19.12.2024).

⁸ Vgl. Cortés, S., Vogt, W., Wilka, H.-P., & AGARP (2011). Strategische Planung erfolgreicher Netzwerkarbeit. Hrsg. von Der Paritätische Gesamtverband. Berlin. S. 6–8.

Was bieten Ihnen interdisziplinäre Netzwerke?

Synergieeffekte und Kosteneinsparung

In einer idealen Welt, in der alle Akteure über vollständige und korrekte Informationen verfügen und geächtete Menschen mit Behinderung einen gleichberechtigten Zugang zum Unterstützungssystem haben, ist die Gründung eines interdisziplinären Netzwerks an der Schnittstelle von Flucht, Migration und Behinderung nicht nötig. Die Realität sieht jedoch so aus: Akteure stehen oft vor Problemen, zum Beispiel komplizierten Verwaltungsprozessen, unklaren Zuständigkeiten, nicht rechtskonformen Verwaltungsentscheidungen und fehlenden Informationen.

Interdisziplinäre Netzwerke tragen dazu bei, Ineffizienzen und Informationslücken zu kompensieren, indem sie den **Austausch von Wissen und Ressourcen fördern, die Zugänglichkeit relevanter Informationen verbessern und Strukturen vereinfachen**. Dadurch entstehen Synergieeffekte, die es den Akteuren ermöglichen, Ressourcen besser zu nutzen und Zeit, Energie und finanzielle Mittel gezielter einzusetzen, was letztlich zu Kosteneinsparungen führt.⁹

Abbau von Doppelstrukturen und bessere Ressourcennutzung

Interdisziplinäre Netzwerke sind für die **Abstimmung notwendiger Leistungen** unverzichtbar. So lassen sich Doppelstrukturen bei den beteiligten Organisationen und Akteuren gezielt abbauen, denn Netzwerke fördern die ressortübergreifende Zusammenarbeit, ermöglichen Know-how-Austausch und bringen verschiedene Kompetenzen zusammen. Im Netzwerk werden ähnliche oder redundante Aufgaben gebündelt und Synergien geschaffen, was wiederum die bessere Nutzung von Ressourcen erlaubt. Unnötige Überschneidungen bei den Zuständigkeiten und Zustimmungsprozessen werden verhindert, und die Abläufe zwischen den Akteuren werden vereinfacht, was deren Belastung verringert.¹⁰

Netzwerke brauchen Investitionen: Sie als Fachkraft müssen Zeit, Geld und Ressourcen aufwenden, um ein Netzwerk erfolgreich zu etablieren und zu betreiben. Ist dies geschafft, kann Ihre Netzwerkarbeit eine wirksame Strategie für die Lösung komplexer Probleme sein und Ihre Arbeit vereinfachen und erfolgreicher machen.

Der Mehrwert von Netzwerken auf einen Blick

- Effizienter Einsatz von Ressourcen
- Bessere Koordination von Leistungen und Ressourcen zwischen den Institutionen
- Vertretung gemeinsamer Interessen der Akteure und Organisationen
- Erhöhung der Wirksamkeit von Maßnahmen zugunsten der Zielgruppe
- Förderung des Know-how-Austauschs und Wissenszuwachses unter den Akteuren
- Mehr Transparenz über Angebote und Maßnahmen
- Schließung von Versorgungslücken durch die Nutzung von Synergien.

Netzwerke vergrößern den Handlungsspielraum, zum Beispiel durch Zugang zu externen Kompetenzen, Wissenstransfer und Erfahrungsaustausch. Oft tragen sie zu einer effektiveren und hochwertigeren Dienstleistung bei. Zudem sind sie eine Plattform für Öffentlichkeitsarbeit, wodurch sie ihre Akteure in der öffentlichen Wahrnehmung stärken.

⁹ Vgl. Quilling, E., Nicolini, H. J., Graf, C., & Starke, D. (2013). Praxiswissen Netzwerkarbeit: Gemeinnützige Netzwerke erfolgreich gestalten. Springer VS. S. 29–30.

¹⁰ Vgl. ebd.

Kriterien für eine erfolgreiche Netzwerkarbeit

Was macht Ihre Netzwerkarbeit erfolgreich? Wie bleiben die Mitglieder Ihres interdisziplinären Netzwerks langfristig engagiert und aktiv? Welche Strategien helfen ihrem Netzwerk, seine Ziele effektiv zu erreichen und nachhaltig zusammenzuarbeiten?

Da jedes Netzwerk individuelle Merkmale aufweist, gelten jeweils **spezifische Erfolgskriterien**. Dazu zählen die zeitlich und thematisch koordinierte Zusammenarbeit und das Erzielen eines echten Mehrwerts, aber auch die Berücksichtigung von Ressourcen und Zuständigkeiten, eine transparente Kommunikation und eine starke Netzwerkidentität. Diese Kriterien sind auch für Ihre erfolgreiche Zusammenarbeit in Ihrem interdisziplinären Netzwerk entscheidend.

Teilsysteme in Netzwerken

Die Teilsysteme eines Netzwerkes tragen zum Erfolg eines Netzwerks bei. Ein Netzwerk besteht aus fünf Teilsystemen, die sich wie folgt unterscheiden:¹¹

1. Sozial- und Organisationsentwicklungssystem
2. fachliches Leistungssystem
3. Strategie- und Entscheidungssystem
4. operatives Managementsystem
5. Informationssystem

Das Zusammenwirken der Teilsysteme entscheidet über die erfolgreiche Netzwerkarbeit. Jedes Teilsystem trägt spezifische Erfolgsfaktoren bei.¹²

Sozial- und Organisationsentwicklungssystem

Das Sozial- und Organisationsentwicklungssystem eines Netzwerks befasst sich mit der Identitätsbildung, der Motivation und der Netzwerkkultur. Für den langfristigen Erfolg auch Ihres interdisziplinären Netzwerks sind mehrere Faktoren wichtig:

- Das Netzwerk sollte aus **kompetenten Akteuren** bestehen, die durch spezifische Fähigkeiten, Ressourcen oder Beziehungen zur Erreichung der Ziele beitragen. Eine dem Ziel entsprechende Auswahl der Akteure steigert den Nutzen und die Attraktivität des Netzwerks.
- Gegenseitiges **Vertrauen und Vertraulichkeit** ist notwendig für den Austausch sensibler Informationen und sorgt für eine erfolgreiche Kooperation.
- Eine positive **Netzwerkidentität** entsteht, wenn Akteure nicht nur ihre eigenen Interessen, sondern auch die Auswirkungen auf das gesamte Netzwerk berücksichtigen. Sie entwickelt sich durch ein klares Netzwerkprofil und positive Kooperationserfahrungen.
- Mit einer positiven und transparenten **Netzwerkkultur** verringern Sie Konkurrenzdruck und fördern Fairness, Transparenz und Unterstützung.
- Unterstützung eines **gleichberechtigten Engagements** aller Netzwerkmitglieder: Das Engagement der Akteure für das Netzwerk sollte im Verhältnis zum Nutzen stehen. So fördern Sie deren Motivation für ein nachhaltiges Engagement.
- Stärkung der **Kooperationsfähigkeit** der Fachkräfte: Bei der Kooperationsfähigkeit geht es um die Fähigkeit zur Zusammenarbeit mit gemeinsamen Zielen und Strategien.

¹¹ Teller, M., & Longmuß, J. (2007). Netzwerkmoderation – Netzwerke zum Erfolg führen. ZIEL-Verlag.

¹² Vgl. Büttner, M., & Voigt, J. (2015). Theoretische Grundlagen für eine erfolgreiche Netzwerkarbeit. Flick Stiftung gegen Fremdenfeindlichkeit, Rassismus und Intoleranz. S. 6. Vgl. Teller, M., & Longmuß, J. (2007). Netzwerkmoderation.

Fachliches Leistungssystem

Das fachliche Leistungssystem ist das Herzstück Ihrer Netzwerkarbeit. Alle Beteiligten arbeiten gemeinsam an der Erreichung der Netzwerkziele, aber eine erfolgreiche Zusammenarbeit erfordert klare Strukturen, effiziente Aufgabenverteilung und frühzeitige Erfolgserkennung. Dabei müssen Sie einige Punkte beachten.

■ Aufgabendefinition und -verteilung

Eine klare Aufgabenzuweisung stellt sicher, dass alle Akteure ihren Beitrag zielgerichtet leisten können. Ihr Ziel ist die Vermeidung von Redundanzen bei Aufgaben und Prozessen. Gleichzeitig fördert die klare Definition von Aufgaben und deren Verteilung die Motivation der Beteiligten zur aktiven Übernahme von Verantwortung.

■ Erfolge und Ergebnisdarstellung

Frühzeitig sichtbare Erfolge fördern die Motivation und das langfristige kontinuierliche Engagement der Akteure. Ihre Erfolge sollten niedrigschwellig definiert werden, damit auch kleine Fortschritte gewürdigt werden können.

■ Die Qualitätsstandards Ihres Netzwerks sollten im Konsens aller Netzwerkmitglieder erarbeitet werden, um Verbindlichkeit und Motivation für deren Anwendung beziehungsweise Einhaltung zu schaffen. Beispiele für Qualitätsstandards:

- strukturierte Abläufe bei Netzwerktreffen
- Ergebnissicherung, zum Beispiel durch Ergebnisprotokolle
- Weitergabe von Informationen (Datenschutz, Informationsaufbereitung)
- Verhaltensregeln
- Partizipation und Transparenz bei der Entscheidungsfindung
- Offenheit für Ideen
- kontinuierliche Anpassung von Prozessen und Leistungen

Strategie- und Entscheidungssystem

Mit dem Strategie- und Entscheidungssystem stellen Sie sicher, dass Ihr interdisziplinäres Netzwerk seine Ziele erreicht und die internen Prozesse effektiv steuert. Damit legen Sie die strategische Ausrichtung des Netzwerks fest, sorgen für klare Entscheidungsprozesse und gewährleisten, dass sowohl die Zielgruppe als auch die Beteiligten vom Netzwerk profitieren. Im Folgenden werden die wichtigsten Punkte aufgeführt, die Sie in diesem System berücksichtigen sollten:

■ Die Arbeit im Netzwerk braucht eine gemeinsame **Definition der Ziele** und deren regelmäßige Überprüfung.

■ Die Arbeit des Netzwerks sollte einen klaren **Nutzen für die Zielgruppe** erzeugen. Beispiele für die Arbeit an der Schnittstelle von Flucht, Migration und Behinderung:

- Entwicklung und Bereitstellung von Arbeitshilfen zum Beispiel für die Anträge auf Sozialleistungen
- Vermittlung praxisrelevanter Inhalte, die die Beratung verbessern

■ **Netzwerknutzen nach innen:** Auch die Akteure sollten profitieren. So stellen Sie deren langfristiges Engagement sicher.

■ Bauen Sie ein **Führungsteam** auf, dieses stabile Kern übernimmt das Netzwerkmanagement.

■ **Entscheidungsfähigkeit:** Alle Entscheidungen sollten Sie konsensuell und effizient treffen.

■ **Evaluation:** Die Ergebnisse der Netzwerkarbeit sollten anhand nachvollziehbarer und für die Mitglieder realisierbarer Kriterien evaluiert werden.

Operatives Managementsystem

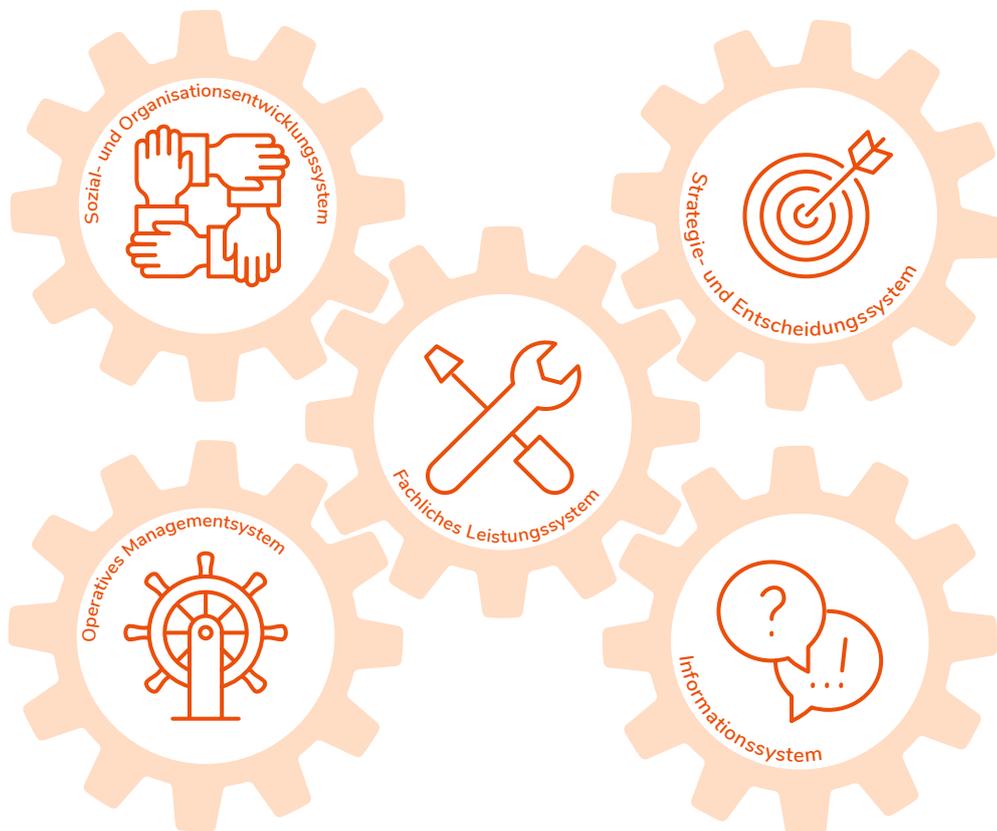
Mit einem operativen Managementsystem steuern Sie die Netzwerkprozesse, stellen deren Effizienz sicher und gewährleisten die Zielerreichung durch Ressourcen- und Verpflichtungsmanagement. Im Folgenden werden die wichtigsten Erfolgsfaktoren aufgeführt.

- Mindestens eine Person sollte das kontinuierliche **Führen und Kümmern** übernehmen, empfehlenswert ist ein Management aus mindestens zwei Personen.
- Es sollte eine **Ressourcenbalance** geben, also die effektive Nutzung der eingebrachten Ressourcen entsprechend den Netzwerkzielen.
- Die **Verbindlichkeit** in Netzwerken beruht weniger auf formalen Regelwerken wie Satzungen oder Kooperationsverträgen, sondern auf der Bereitschaft der Akteure, eigene Ressourcen für gemeinsame Ziele einzusetzen.

Informationssystem

Mit einem Informationssystem des Netzwerks stellen Sie sicher, dass Wissen, Informationen und Dokumentationen effizient verwaltet und transparent zur Verfügung gestellt werden. Dies ermöglicht eine reibungslose Kommunikation und Zusammenarbeit. Die wichtigsten Erfolgsfaktoren sind:

- **Technische Ausstattung:** Alle Akteure benötigen eine grundlegende technische Infrastruktur für eine reibungslose Kommunikation.
- **Plattform:** Eine leicht zugängliche Plattform ist erforderlich, um Wissen und Daten effizient auszutauschen.
- **Transparenz:** Klare Strukturen und Regeln schaffen Transparenz, fördern Vertrauen und reduzieren Konkurrenzdruck.
- **Informationsfluss:** Schnelle und effektive Kommunikation über zentrale Kanäle; eine gemeinsame Sprache verhindert Missverständnisse.¹³



¹³ Vgl. Büttner, M., & Voigt, J. (2015). Theoretische Grundlagen für eine erfolgreiche Netzwerkarbeit. S. 8–10.



Kapitel 3
Interdisziplinäre Netzwerke

Gründung, Aufbau und Fortführung eines Netzwerkes



In Kapitel 3 lernen Sie die zentralen Phasen des Aufbaus eines interdisziplinären Netzwerks in der Sozialen Arbeit kennen – von der Planung und Identifikation relevanter Akteure über den strukturierten Aufbau des Netzwerks bis hin zu seiner langfristigen Pflege und Weiterentwicklung. Sie erfahren außerdem, wie ein Leitbild, die Stakeholderanalyse und der gezielte Ressourceneinsatz ein Netzwerk stabilisieren und welche Bedeutung Auftaktworkshops und regelmäßige Netzwerktreffen haben. Ganz am Ende gehen wir auf ein Netzwerkmanagement ein, mit dem Sie sicherstellen, dass Ihr Netzwerk flexibel bleibt und langfristig erfolgreich agiert.

Vorbereitung: Stakeholderanalyse und Initiierung

Die Vorbereitung für den Aufbau eines interdisziplinären Netzwerks beginnt mit der Entwicklung eines Netzwerkziels, das allen Beteiligten eine gemeinsame Orientierung

bringt. Was soll Ziel und Zweck des Netzwerks sein? Welche Herausforderungen vor Ort sollen mit dem Netzwerk angegangen werden? Hierfür kann eine Ist-Analyse hilfreich sein, um die spezifischen Herausforderungen und Gegebenheiten vor Ort besser zu verstehen. Diese Analyse ist die Grundlage der anschließenden Stakeholder-Analyse, in der Sie relevante Partner*innen identifizieren und deren Einbindung sorgfältig planen. Abschließend erstellen Sie einen Entwurf der Netzwerkstruktur, der die Arbeitsstrukturen definiert, die Sie für eine effiziente Zusammenarbeit Ihres Netzwerk benötigen.¹⁴

Mit der Vorbereitung schaffen Sie eine stabile Basis für das Netzwerk und stellen sicher, dass alle relevanten Akteure von Anfang an sinnvoll eingebunden werden.

Mithilfe einer Stakeholderanalyse können Sie untersuchen und festlegen, welche Akteure für Ihre Netzwerkgestaltung so relevant, potenziell unterstützend und einflussreich sind, dass Sie Prozesse in Organisationen, sozialen Diensten, Verwaltung und Kommunal-/Landespolitik positiv beeinflussen können.

Stakeholder und Stakeholderanalyse

Der Begriff „Stakeholder“ stammt aus dem strategischen Management und wurde von R. Edward Freeman (1984) eingeführt. Er bezeichnet Personen, Gruppen oder Organisationen, die ein Interesse an einem Projekt haben oder von dessen Ergebnissen beeinflusst werden. Die Akteure können sowohl intern (Mitarbeiter*innen oder Führungskräfte) als auch extern (Kunden, Zulieferer oder die Öffentlichkeit) sein. Sie haben einen direkten oder indirekten Einfluss auf den Erfolg eines Projekts.¹

Im Kontext von Netzwerkarbeit, insbesondere im sozialen Bereich, wird der Begriff „Stakeholder“ verwendet, um die Vielzahl von Akteuren zu beschreiben, die an einem Netzwerk beteiligt sind oder von dessen Arbeit profitieren. An der Schnittstelle Flucht, Migration und Behinderung gibt es ein großes Akteursspektrum. Es reicht von Beratungsstellen, die mit den Zielgruppen arbeiten, über Behörden, Bildungseinrichtungen und Arbeitgebern bis hin zu ehrenamtlichen Organisationen. Alle Akteure haben spezifische Interessen und Ressourcen, die für den Erfolg des Netzwerks entscheidend sind.

Dass der Begriff „Stakeholder“ die Berücksichtigung der Akteursinteressen fasst, macht ihn besonders geeignet dafür, das komplexe Beziehungsgeflecht sozialer Netzwerke zu beschreiben.

Stakeholderanalyse

Eine Stakeholderanalyse in der Sozialen Arbeit ist ein systematischer Prozess, mit dem relevante Akteure identifiziert, ihre Interessen und ihr Einfluss bewertet und Strategien entwickelt werden, mit denen die Akteure gezielt in die Netzwerkarbeit eingebunden werden. Sie hilft dabei, die Rollen und Erwartungen der Beteiligten zu klären und sicherzustellen, dass alle wichtigen Akteure angemessen berücksichtigt werden.² Dies ist insbesondere an der Schnittstelle von Flucht, Migration und Behinderung wichtig, weil hier häufig eine Vielzahl von Akteuren involviert ist, die alle zur Verbesserung der Situation geflüchteter Menschen mit Behinderung beitragen können.

¹ Vgl. Freeman, R. E., & McVea, J. (2001). A Stakeholder Approach to Strategic Management. University of Virginia. S. 4–6.

² Vgl. Quilling et al. (2013). Praxiswissen Netzwerkarbeit. S. 35–41.

¹⁴ Vgl. Quilling et al. (2013). Praxiswissen Netzwerkarbeit. S. 34–39.

Arbeitsschritte der Stakeholderanalyse

1

Identifikation interner und externer Stakeholder



Analyse und Bewertung des Einflusses und der Interessen der Stakeholder



2

Identifikation Ihrer Schlüsselakteure



3

Entwicklung von Strategien für die Aktivierung der Stakeholder



4

Identifikation interner und externer Stakeholder

Sie identifizieren alle potenziell relevanten Akteure. Dabei müssen Sie jedoch beachten, dass relevante Akteure vor Ort sehr unterschiedlich sein können, abhängig von den spezifischen Gegebenheiten der Region oder Kommune. Bei der Identifikation Ihrer Stakeholder müssen Sie daher immer die lokalen Strukturen sowie die Bedürfnisse, den Zweck und die Ziele des Netzwerks berücksichtigen.¹⁵

In Projekten der Netzwerkarbeit an der Schnittstelle von Flucht, Migration und Behinderung zeigte sich, wie wichtig es ist, ein breites Spektrum an Akteuren einzubeziehen: interne Stakeholder wie Mitarbeiter*innen und Führungskräfte von Beratungsstellen, die mit den Zielgruppen in Kontakt stehen, aber auch externe Stakeholder wie Behörden, Bildungseinrichtungen und Arbeitgeber. Insbesondere die Zusammenarbeit mit Integrationsbeauftragten der Kommune und Behindertenbeauftragten erwies sich als zentral für die angemessene Adressierung der Bedürfnisse der Zielgruppen.

Stakeholder an der Schnittstelle von Flucht, Migration und Behinderung

Interne Stakeholder

- Mitarbeiter*innen und Führungskräfte in Beratungsstellen: Sie sind mit der Zielgruppe in Kontakt und kennen deren Bedürfnisse.
- NGOs und soziale Dienste: Organisationen, die in der Flüchtlings- und Behindertenhilfe aktiv sind und konkrete Unterstützungsleistungen anbieten und oft schon ein großes Netzwerk haben.
- Medizinische und therapeutische Einrichtungen: besonders jene, die auf die Behandlung von Traumata und die negativen Folgen einer Beeinträchtigung spezialisiert sind.

Externe Stakeholder

- Sozial-, Jugend- und Versorgungsamt: Diese Behörden sind entscheidend für die Gewährung von Teilhabeleistungen.
- Integrationsbeauftragte der Kommune: Sie ist verantwortlich für die Koordination von Integrationsmaßnahmen auf kommunaler Ebene.
- Jobcenter und Bundesagentur für Arbeit: Beide spielen eine zentrale Rolle bei der Inklusion in den Arbeitsmarkt: Als Träger finanzieren und gestalten sie Fördermaßnahmen.
- Behindertenbeauftragte*r: Sie/Er setzt sich für die Rechte und Belange von Menschen mit Behinderungen ein und stellt sicher, dass deren Bedürfnisse im Netzwerk berücksichtigt werden.
- Schulen und Bildungseinrichtungen: Besonders wichtig für die Inklusion geflüchteter Kinder mit Behinderung. Sie sichern deren Zugang zu inklusiver und bedarfsgerechter Bildung.
- Arbeitgeber: Unternehmen, die bereit sind, Menschen mit Behinderungen einzustellen, und damit deren gesellschaftliche Teilhabe fördern.
- Ehrenamtliche Organisationen und Sprachmittler: Sie unterstützen durch Hilfe und Übersetzungsdienste und sind oft entscheidend für den Erfolg der Teilhabe und die Inklusion von Geflüchteten mit Behinderung.
- Selbstorganisationen von geflüchteten und eingewanderten Menschen oder Menschen mit Behinderung: Sie bieten häufig eine wichtige soziale Unterstützung und können das Bindeglied zwischen geflüchteten Menschen und der Gesellschaft sein.

¹⁵ Vgl. Quilling et al. (2013). Praxiswissen Netzwerkarbeit. S. 35–41.

Analyse und Bewertung des Einflusses und der Interessen der Stakeholder

Nach der Identifikation der Stakeholder analysieren und bewerten Sie deren Einfluss und Interessen:

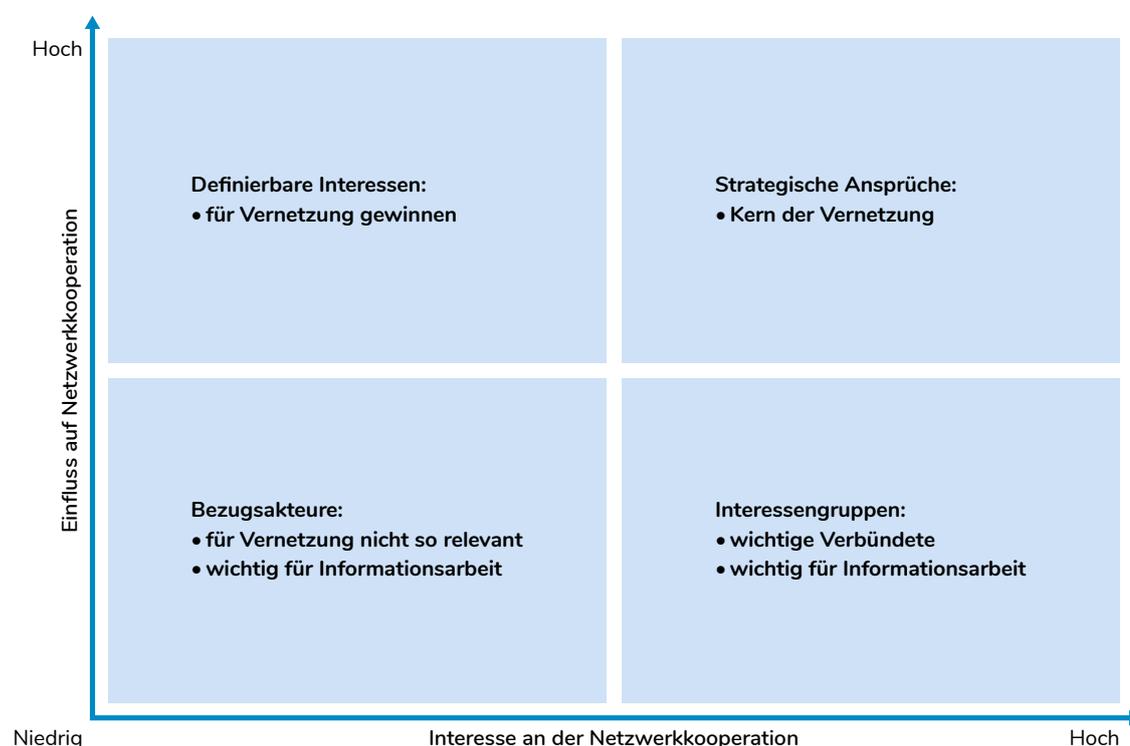
- Wie groß ist der Einfluss des Stakeholders auf die Ziele Ihres Netzwerkes, zum Beispiel die Verbesserung des Zugangs geflüchteter Menschen mit Behinderung zum Arbeitsmarkt? Hierauf haben zum Beispiel das Jobcenter und die Arbeitsagentur einen großen Einfluss: Deren Fördermaßnahmen unterstützen die berufliche Inklusion.
- Welche Interessen verfolgt der Stakeholder? Ein Behinderenbeauftragter könnte das Interesse haben, die Inklusion von Menschen mit Behinderungen in allen Lebensbereichen sicherzustellen.
- In welcher Beziehung steht der Stakeholder zu Ihrer Zielgruppe? Schulen und Bildungseinrichtungen stehen im Kontakt mit geflüchteten Kindern; das macht sie zu zentralen Akteuren.

Stakeholder-Matrix

Die Stakeholder-Matrix ist ein hilfreiches Instrument dafür, Ihre Analyseergebnisse beziehungsweise die Position der Akteure entsprechend ihrer Relevanz und Einflusskraft zu visualisieren.¹⁶

Stakeholder mit **hohem inhaltlichem Interesse, aber geringem Einfluss** gewinnen Sie meist leicht als Verbündete. Der Fokus Ihrer Netzwerkarbeit liegt jedoch auf einflussreichen Akteuren, besonders denen mit großem inhaltlichem Interesse. Sie bilden den Kern Ihres Netzwerks und Sie sollten sie deshalb frühzeitig einbinden.

Schwieriger ist es, einflussreiche Akteure **mit geringem oder unklarem Interesse** zu gewinnen. Hier müssen Sie gezielte Netzwerk- und Kommunikationsstrategien entwickeln, mit denen Sie den Akteuren den Nutzen einer Beteiligung aufzeigen.¹⁷



Stakeholder-Matrix nach Einfluss und Interesse einer Netzwerkkooperation (Schubert, Spieckermann, 2009)

¹⁶ Vgl. Quilling et al. (2013). Praxiswissen Netzwerkarbeit. S. 39.

¹⁷ Vgl. ebd.

Identifikation Ihrer Schlüsselakteure

Schlüsselakteure sind diejenigen Stakeholder, die aufgrund ihrer Position, ihres Einflusses oder ihrer Ressourcen besonders wichtig für Ihr Netzwerk und dessen Ziele sind. Schlüsselakteure unterscheiden sich je nach Zweck und Zielsetzung eines Netzwerks. Ist es dessen zentrales Anliegen, die gesellschaftliche Inklusion von Geflüchteten mit Behinderung durch politische Lobbyarbeit zu fördern, könnte es sich um folgende Schlüsselakteure handeln:

- **Lobbyorganisationen oder Verbände**, zum Beispiel die Wohlfahrtsverbände, die Einfluss auf politische Entscheidungsträger*innen nehmen können
- **Behindertenbeauftragte** sind essenziell dafür, dass die Berücksichtigung der Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung sichergestellt ist.
- **Integrationsbeauftragte** sind von zentraler Bedeutung für die Koordination der Integrationsmaßnahmen auf kommunaler Ebene.

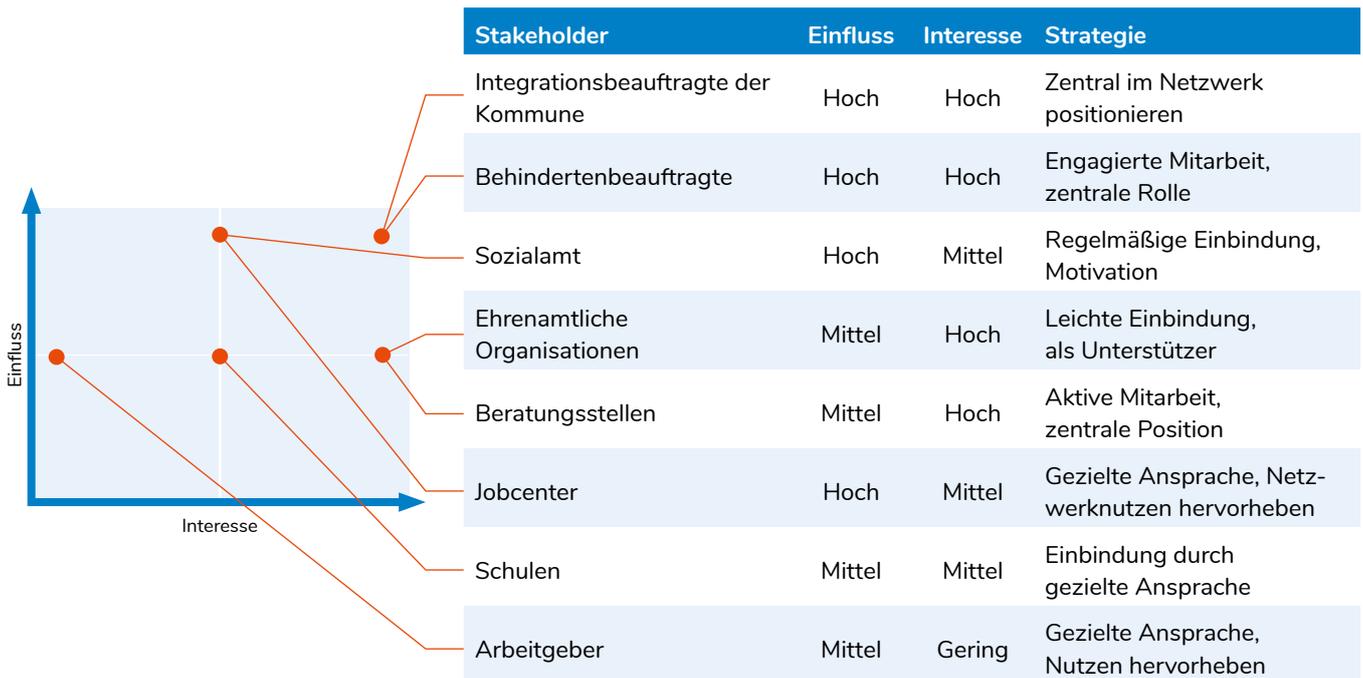
- **Beratungsstellen und Selbstvertretungsorganisationen von Geflüchteten und/oder Menschen mit Behinderung** sind aufgrund ihrer Arbeit mit der Zielgruppe und ihrem umfangreichen Wissen über deren Bedürfnisse und Bedarfe wichtige Netzwerkpartner.

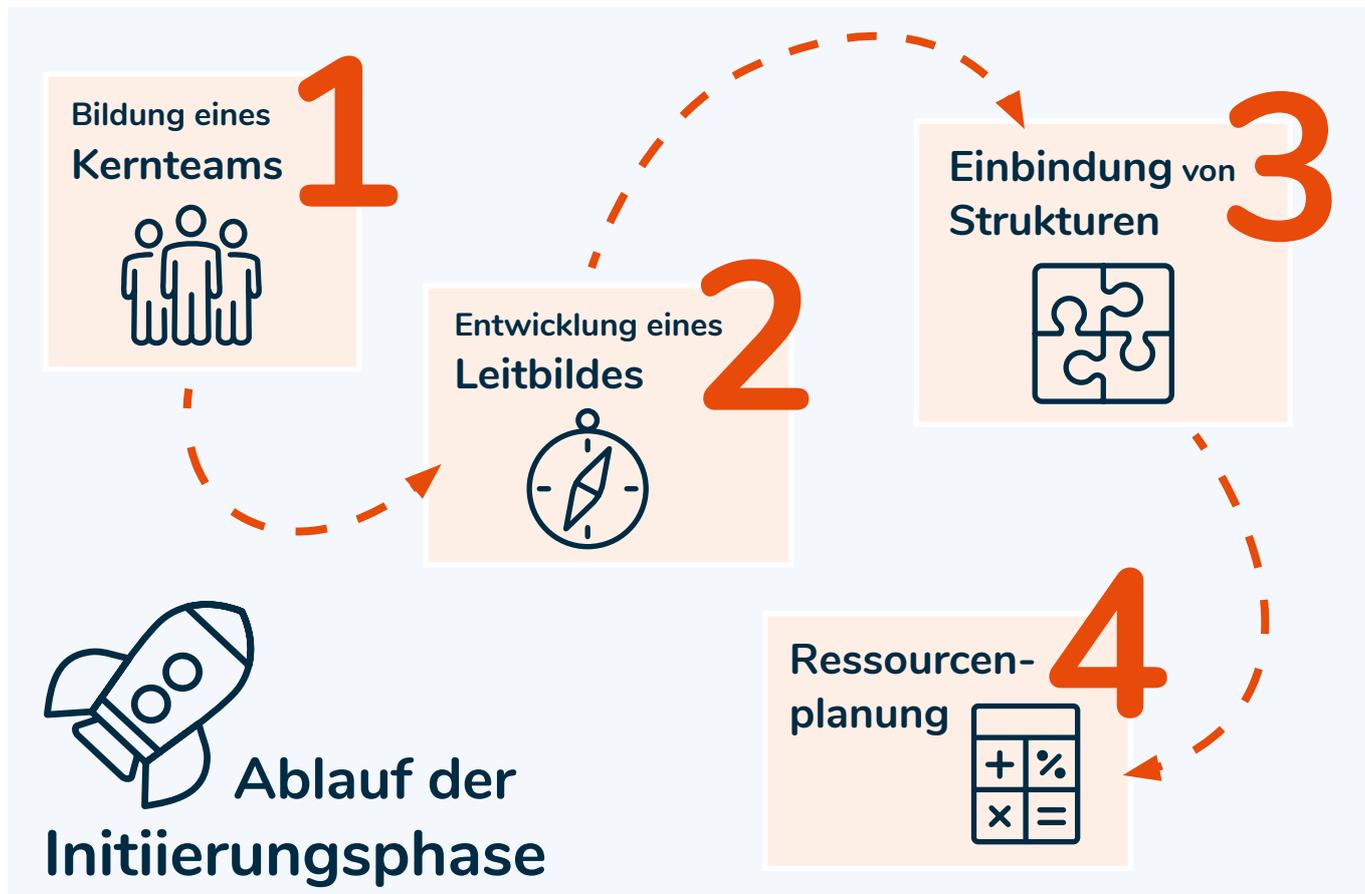
Entwicklung von Strategien für die Aktivierung der Stakeholder

Nun entwickeln Sie Strategien, mit denen Sie „Ihre“ Akteure zur Mitarbeit motivieren. Dazu müssen Sie den Stakeholdern ihren eigenen Nutzen für das Netzwerk verdeutlichen, und auch, welchen Mehrwert eine Netzwerkbeteiligung für sie als Stakeholder mit sich bringt, etwa die Verbesserung der sozialen Teilhabe und der Lebensqualität der Zielgruppe und Arbeitserleichterungen durch die Unterstützung der involvierten Fachkräfte. Maßnahmen könnten regelmäßige Treffen, Workshops und die Erarbeitung gemeinsamer Ziele und Projekte sein.

Beispiel für eine Stakeholderanalyse an der Schnittstelle von Flucht, Migration und Behinderung

Die Stakeholderanalyse wird für eine Stadt mit einer hohen Anzahl geflüchteter Menschen mit Behinderung durchgeführt.





Initiierungsphase

Nachdem Sie nun die relevanten Akteure identifiziert haben, können Sie mit dem Aufbau des Netzwerks beginnen. Es gibt unterschiedliche Ansätze, wie Sie ihn gestalten können. Im Folgenden stellen wir Ihnen einige Schritte vor, die sich bewährt haben. Sie müssen sie nur an Ihre Umstände und Anforderungen anpassen. Am Ende der Initiierungsphase steht die Auftaktveranstaltung.

Schritt 1: Bildung eines Kernteams

Erfahrungen aus der Praxis zeigen, dass die Bildung eines engagierten Kernteams über den Erfolg des Netzwerks entscheidet. Auch Ihr Team sollte aus **Kümmerern unterschiedlicher Fachrichtungen und Institutionen** bestehen, die über die Moderations- und Motivationsfähigkeiten verfügen, die es dafür braucht, Ihr Netzwerk zu leiten und dessen Heterogenität glaubwürdig nach außen zu vertreten. Das Team ist entscheidend für den Aufbau von Vertrauen und die Definition gemeinsamer Ziele.

Schritt 2: Entwicklung eines Leitbildes

Ein Leitbild ist ein zentrales Element für den Aufbau eines Netzwerks, da es die gemeinsame Vision und Ziele festlegt. Es sorgt dafür, dass alle Akteure an einem Strang ziehen und sich mit den Zielen des Netzwerks identifizieren. Die Erstellung eines Leitbildes sollte in einem **partizipativen Prozess** erfolgen, in den alle Akteure eingebunden sind. Dies stellt sicher, dass alle das Leitbild nicht nur formell, sondern auch inhaltlich tragen.¹⁸

Besonders in interdisziplinären Netzwerken an der Schnittstelle von Flucht, Migration und Behinderung ist es wichtig, ein Leitbild zu entwickeln, das die zu erzielenden Verbesserungen für die Zielgruppe und gleichzeitig den Mehrwert für die Akteure beschreibt.

Sie können den Zeitpunkt für die Leitbildentwicklung flexibel wählen; sie muss nicht zwingend zu Beginn Ihrer Netzwerkbildung erfolgen. Je nach Entwicklung und Bedarf Ihres Netzwerkes kann sie auch erst später stattfinden, zum Beispiel in der Konsolidierungsphase. Das gilt insbesondere dann, wenn Ihren Akteuren die Ziele und Schwerpunkte des Netzwerkes erst im Laufe der Zusammenarbeit klarer werden.

¹⁸ Vgl. Quilling et al. (2013). Praxiswissen Netzwerkarbeit. S. 50–51.

Schritt 3: Einbindung von Strukturen

Anstatt neue Strukturen von Grund auf aufzubauen, ist es sinnvoll, bestehende Netzwerke, Arbeitsgruppen und Institutionen zu nutzen. Dies erhöht nicht nur die Effizienz des Netzwerks, sondern verhindert auch die Entstehung von Doppelstrukturen. Beispielsweise können Sie Netzwerke von Beratungsstellen, Selbsthilfegruppen oder kommunalen Organisationen einbinden. So können Sie **Ressourcen, Expertise und Infrastruktur optimal nutzen** und gleichzeitig **Synergieeffekte erzielen**.

Schritt 4: Ressourcenplanung

Für eine erfolgreiche Netzwerkarbeit ist es wichtig, ausreichende Ressourcen zu planen. Dazu gehören weniger finanzielle Mittel als **personelle und zeitliche Ressourcen**. Ein klar strukturierter Ressourceneinsatz ist notwendig, um die verschiedenen Aufgaben im Netzwerk bewältigen zu können.

Auftaktveranstaltung

Nun haben Sie die Ressourcenplanung und die Initiierung Ihres Netzwerkes abgeschlossen. Bevor es jetzt an die kontinuierliche Arbeit in Ihrem Netzwerk geht, organisieren Sie eine Auftaktveranstaltung. Sie ist ein Meilenstein auf dem Weg zu Ihrem interdisziplinären Netzwerk. Hier bringen Sie alle potenziellen Akteure zusammen, identifizieren erste gemeinsame Herausforderungen und Verbesserungsbedarfe und diskutieren über mögliche Ziele des Netzwerks. Im Vordergrund steht der **Austausch über Erwartungen und Potenziale einer Zusammenarbeit**.

Auftaktveranstaltungen fördern die Neugier auf die Möglichkeiten der Netzwerkarbeit, den Erfahrungsaustausch und den Wissenstransfer. Sie schaffen die Motivation und die Bereitschaft, gemeinsam Herausforderungen anzugehen.¹⁹

In der Praxis zeigte sich, dass Auftaktveranstaltungen besonders dann effektiv sind, wenn nicht nur die Netzwerkziele diskutiert werden, sondern es auch einen fachlichen Input zu einem attraktiven Thema gibt: So profitieren Fachkräfte direkt von dem Expertenwissen. Dies ist ein erfolgreicher Ansatz, der sich zum Beispiel im Regensburger Inklusionszirkel bewährt hat.

Möglicher Ablauf eines Auftaktworkshops

- Vorstellung des Netzwerks: Sie legen das Ziel des Netzwerks fest, stellen die Vision vor und betonen die Bedeutung der Zusammenarbeit.
- Vorstellung der Akteure: Jeder Stakeholder kann seine Organisation und Rolle vorstellen. Dies fördert das gegenseitige Verständnis und Vertrauen.
- Präsentation eines praxisrelevanten Themas, das für die Bedarfe und Herausforderungen der Zielgruppe sensibilisiert und den Akteuren Fachwissen nahebringt, das für ihre Arbeit von großem Nutzen ist.
- Diskussion und Festlegung gemeinsamer Ziele: Durch moderierte Diskussionen konkretisieren Sie und priorisieren Sie die gemeinsamen Ziele.
- Rollenverteilung und nächste Schritte: Um das Netzwerk zu operationalisieren, kann es sinnvoll sein, dass Sie Aufgaben verteilen und die nächsten Schritte planen. Zum Beispiel könnten Sie Arbeitsgruppen bilden, die sich auf Themen wie Bildung, medizinische Versorgung oder Arbeitsmarktintegration konzentrieren.



¹⁹ Vgl. Quilling et al. (2013). Praxiswissen Netzwerkarbeit. S. 48–61.

Konsolidierung des Netzwerks

Nun beginnen Sie mit der Netzwerkarbeit – die Sie am Laufen halten müssen. Durch **regelmäßige Treffen** festigen Sie das Netzwerk, schaffen klare Strukturen, stellen Verbindlichkeit her, fördern die Bildung einer gemeinsamen Netzwerkidentität und das Zusammengehörigkeitsgefühl der Mitglieder und behalten die Netzwerkziele im Blick. Achten Sie darauf, dass die Frequenz, Länge und Terminierung der Netzwerktreffen den Ressourcen und Bedarfen der Netzwerkmitglieder entsprechen, und Sie sie regelmäßig überprüfen und anpassen.

Planung und Durchführung

Ihre Netzwerktreffen sollten Sie im Vorfeld strukturieren und Verantwortungsbereiche festlegen: Moderation, Bereitstellung der Räume, Protokollführung. Die Einladung sollte frühzeitig erfolgen; als verlässlicher Richtwert hat sich „sechs Wochen vor dem Netzwerktreffen“ erwiesen.

Strukturelemente eines Netzwerktreffens

- Vorstellung der Anwesenden und ihrer Tätigkeit, bei Bedarf Abfrage zu Themenwünschen und oder ein Blitzlicht zu Herausforderungen und Erfolgen
- Vorstellung der Tagesordnung
- praxisrelevanter Input mit Diskussion und Fragen an die Teilnehmer*innen, um die Partizipation und Motivation aufrechtzuerhalten und Ideen für die Netzwerkgestaltung zu sammeln
- Präsentation und Diskussion eines Beratungsfalls im Plenum oder Kleingruppen
- Vorstellung spezifischer Arbeitsbereiche und Angebote der Netzwerkmitglieder
- Exkursion zu praxisrelevanten Einrichtungen (Migrationsdienst, innovative transkulturelle und inklusive Freizeitangebote
- Einbezug von Fachakteuren, die keine Netzwerkmitglieder sind, um mehr über relevante Arbeitsbereiche (Bedarfsidentifizierung, Facharztversorgung, Frühförderinstitutionen) zu erfahren und den interdisziplinären Dialog zu fördern
- Abstimmung eines Folgetermins für ein Netzwerktreffen im Plenum, um Abstimmungsschleifen zu vermeiden



Netzwerkmanagement und Pflege

Diese Phase beinhaltet die kontinuierliche Betreuung und Weiterentwicklung des Netzwerks. Sobald regelmäßige Netzwerktreffen etabliert sind – je nach Frequenz der Treffen sollten zwei bis drei Netzwerktreffen stattgefunden haben –, beginnt das Netzwerkmanagement. Es umfasst mehrere Bereiche, die wir Ihnen im Folgenden vorstellen. Sie bilden das **Fundament eines erfolgreichen und nachhaltig arbeitenden Netzwerks**. Durch kontinuierliche Pflege und Weiterentwicklung bleibt Ihr Netzwerk nicht nur handlungsfähig, sondern kann auch auf Veränderungen flexibel reagieren.

Kommunikation und Transparenz

Mit einer offenen Kommunikation informieren Sie alle Mitglieder über Entscheidungen und Entwicklungen im Netzwerk, über **regelmäßige Treffen, Protokolle und klare Kommunikationswege**. Mit der daraus entstehenden Transparenz fördern Sie das Vertrauen zwischen den Akteuren und sorgen für eine aktive Beteiligung.

Aufbau einer Kultur des Vertrauens

Durch regelmäßige Interaktion, transparente Entscheidungen und die gemeinsame Arbeit an Projekten fördern Sie das Vertrauen der Akteure in den Erfolg der Netzwerkarbeit und tragen zu einer positiven Netzwerkidentität bei. Auch fühlen sich die Mitglieder mit dem Netzwerk stärker verbunden.

Wissensmanagement und Transparenz

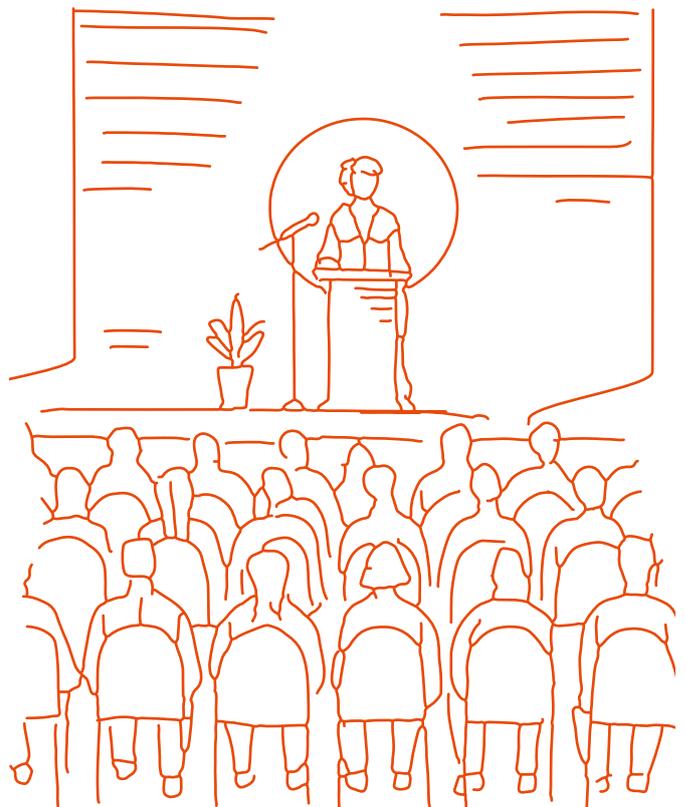
Wissensmanagement spielt eine zentrale Rolle im Netzwerk. Hierbei wird Wissen erfasst sowie transparent und für alle zugänglich gemacht. Dies fördert die Zusammenarbeit und den Wissenstransfer zwischen den Mitgliedern. Ein **gemeinsames Wissensmanagementsystem** trägt dazu bei, dass alle Akteure vom kollektiven Wissen profitieren und produktiver arbeiten.²⁰ Den Wissenstransfer können Sie zum Beispiel über E-Mail-Verteiler oder E-Mail-Austausch sicherstellen. Aber auch die Zusammenarbeit über eine gemeinsame Plattform oder Cloud kann eine Lösung sein.

Moderation und Konfliktmanagement

Die Moderation ist ein wichtiger Bestandteil der Netzwerkarbeit. Eine gute Moderation stellt sicher, dass alle Beteiligten in den Prozess einbezogen werden, die Netzwerktreffen gut strukturiert sind und im zeitlichen Rahmen bleiben und Konflikte konstruktiv gelöst werden können. Die Moderation kann sowohl intern als auch durch externe Fachkräfte übernommen werden. **Damit erhalten Sie die Arbeitsfähigkeit des Netzwerks.**

Evaluation und Anpassung

Regelmäßige Evaluationen helfen Ihnen dabei, die Arbeitsweise und Zusammensetzung des Netzwerks zu überprüfen und Anpassungen vorzunehmen. Allerdings ist die **Bereitschaft zur Veränderung und Offenheit** für neue Partner entscheidend dafür, das Netzwerk auf aktuelle Bedürfnisse auszurichten und kontinuierlich zu verbessern.²¹



²⁰ Vgl. Quilling et al. (2013). Praxiswissen Netzwerkarbeit. S. 48–61.

²¹ Vgl. Penke, S. (2020). Das multiprofessionelle Netzwerk in der Beratung von Geflüchteten. In: A. Korntheuer (Hg.), Beratung von Geflüchteten. Beltz Juventa. S. 45–68.



Kapitel 4
Interdisziplinäre Netzwerke

Netzwerke und deren Arbeit und Erfolge



Kapitel 4 führt Sie ein in die Netzwerkarbeit im Bereich der Beratung und des Case-Managements bei geflüchteten Menschen mit Behinderung. Anhand einer Fallstudie und eines Beispiels gelebter Netzwerkarbeit erfahren Sie, wie durch die Zusammenarbeit von Akteuren komplexe Probleme an der Schnittstelle von Flucht, Migration und Behinderung gelöst werden können. Im Mittelpunkt des Kapitels stehen die Herausforderungen, denen sich geflüchtete Menschen mit Behinderung in Deutschland gegenübersehen, und die Rolle von Beratungsfachkräften, die durch Vernetzung und kreatives Handeln Lösungen ermöglichen. Fallbeispiele wie das aus Kleve und die erfolgreiche Netzwerkarbeit in Regensburg zeigen, wie durch Zusammenarbeit über institutionelle und disziplinäre Grenzen hinweg echte Inklusion gefördert und bürokratische Hürden überwunden werden können.

„Kleve“

In Kleve spielten Beratungsfachkräfte und ihr professionelles Handeln im hier beschriebenen Fallbeispiel eine zentrale Rolle bei der Ermöglichung gesellschaftlicher Inklusion in Deutschland. Die informelle Vernetzung zwischen Fachberatungsstellen und die Einbindung von Fachakteuren aus Verwaltung und Behörden führte zu zufriedenstellenden Lösungen und zur besseren Inklusion von Rat- und Unterstützungsuchenden.

Die Fallbeschreibung zeigt die Handlungsschritte im Beratungsprozess, Erfolgsfaktoren einer zielgerichteten Vernetzung und notwendige Kenntnisse beziehungsweise Ressourcen von Beratungsfachkräften für eine lösungsorientierte und effektive Fallbearbeitung.²²

Fallbeschreibung

Ein 15-jähriger Junge aus Afghanistan kam mit seiner Familie im Rahmen eines Aufnahmeprogramms der Bundesregierung im Jahr 2022 nach Deutschland. Drei Jahre zuvor hatte der Junge in Afghanistan einen schweren Unfall erlitten, der zu einer Querschnittslähmung führte. Seitdem ist er auf einen Rollstuhl angewiesen und inkontinent. Die Familie wurde in einer Gemeinschaftsunterkunft untergebracht, wo sie sich ein Badezimmer im Keller mit vier anderen Familien teilen musste. Es gab keinen Aufzug, was bedeutete, dass der Junge für die täglichen Bedürfnisse jedes Mal von seinem Vater die Treppe hinuntergetragen werden musste. Dies führte zu erheblichen Schwierigkeiten in der Pflege und beeinträchtigte die Mobilität und Selbstständigkeit des Jungen stark. Die Situation belastete die Familie zusätzlich, weil es an Privatsphäre mangelte.

Von Anfang an sah sich die Familie mit mehreren Herausforderungen konfrontiert, die ihre Integration in Deutschland erschwerten:

- **Wohnen:** Die Unterkunft war nicht behindertengerecht, was die Versorgung und Mobilität des Jungen stark beeinträchtigte.
- **Bildung:** Der Junge wurde an einem Gymnasium angemeldet, jedoch ohne Berücksichtigung seiner besonderen Bedürfnisse. Es fehlten Transportmöglichkeiten und die Schulbegleitung.
- **Bürokratische Hürden:** Die Zuständigkeiten zwischen den Behörden waren unklar. Dies verzögerte die Bereitstellung der dringend benötigten Unterstützung erheblich.

Schritte der Zusammenarbeit der Akteure

Erstkontakt und Situationsanalyse

Die Familie wandte sich mit ihren Problemen zunächst an die Flüchtlingsberatung des Caritasverbandes Kleve, um sich über ihre Möglichkeiten in Deutschland zu informieren. Die Berater*innen erkannten sofort die Dringlichkeit der Probleme, insbesondere in Bezug auf die Wohnsituation der Familie und die Beschulung des Jungen.

Vernetzung und Koordination

Schnell wurde deutlich, dass die Herausforderungen nur in enger Zusammenarbeit mit anderen Akteuren zu bewältigen sein würden. So wandte sich die Flüchtlingsberatung an die Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung (EUTB) in Kleve, die über Fachwissen zu behinderungsrelevanten Themen verfügt, und nahm Kontakt zu den Behörden vor Ort auf. Gemeinsam gingen die Akteure Folgendes an:

- **Wohnungssuche:** Es wurde sofort Kontakt zur zuständigen Gemeinde und Bezirksregierung aufgenommen, um eine behindertengerechte Wohnunterkunft für die Familie zu finden.
- **Beschulung:** Die Berater*innen setzten sich mit dem örtlichen Schulamt und der Bezirksregierung in Verbindung, um den Jungen an einer geeigneten Schule anzumelden. Obwohl die Familie bereits eine Zusage für ein Gymnasium hatte, fehlten dort die notwendigen Unterstützungsmaßnahmen wie eine Schulbegleitung und der Transport zur Schule.

²² Die Fallbeschreibung inklusive Handlungsinterventionen wurde Crossroads von Beratungsstellen und Mitarbeiter*innen zur Verfügung gestellt: Heidi Graf, Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung (EUTB) Kreis Kleve, Stefanie Reinders, Caritasverband Kleve e. V. Integration und Migration.

Bedeutung der Vernetzung in der Beratung an der Schnittstelle Flucht, Migration und Behinderung

Das Fallbeispiel zeigt, dass erfolgreiche Beratungsarbeit an der Schnittstelle von Flucht, Migration und Behinderung ohne die Vernetzung und Kooperation von Akteuren kaum möglich ist. Die Berater*innen in Kleve brauchten nicht nur viel Wissen über das deutsche Bildungssystem, soziale Leistungen und zu rechtlichen Rahmenbedingungen, sie mussten diese Bereiche auch koordinieren und zusammenführen können.

Folgendes Wissen und folgende Kompetenzen der Fachkräfte waren essenziell:

- Kenntnis der Rechtslage, um zu wissen, welches Recht der Junge auf Bildung und Inklusion hat und welche Behörde zuständig ist.

- Vernetzungskompetenz: Kontakte zu lokalen und überregionalen Behörden sowie zu gemeinnützigen Organisationen waren entscheidend für die Koordination der Aspekte der Unterstützung.
- Kommunikationsfähigkeit, um die Akteure zusammenzubringen und den Bedürfnissen der Familie gerecht zu werden.
- Durchhaltevermögen: Der Prozess zog sich über ein Jahr hin, was ein hohes Maß an Geduld und Beharrlichkeit erforderte.

Behördenintervention

Aufgrund der ausbleibenden Reaktion der lokalen Behörden schaltete der Träger der EUTB, der Paritätische Wohlfahrtsverband, die übergeordneten Behörden ein. Der Fall wurde an die Bezirksregierung Arnsberg weitergeleitet, um die schnelle Umverteilung der Familie in eine geeignetere Unterkunft zu ermöglichen.

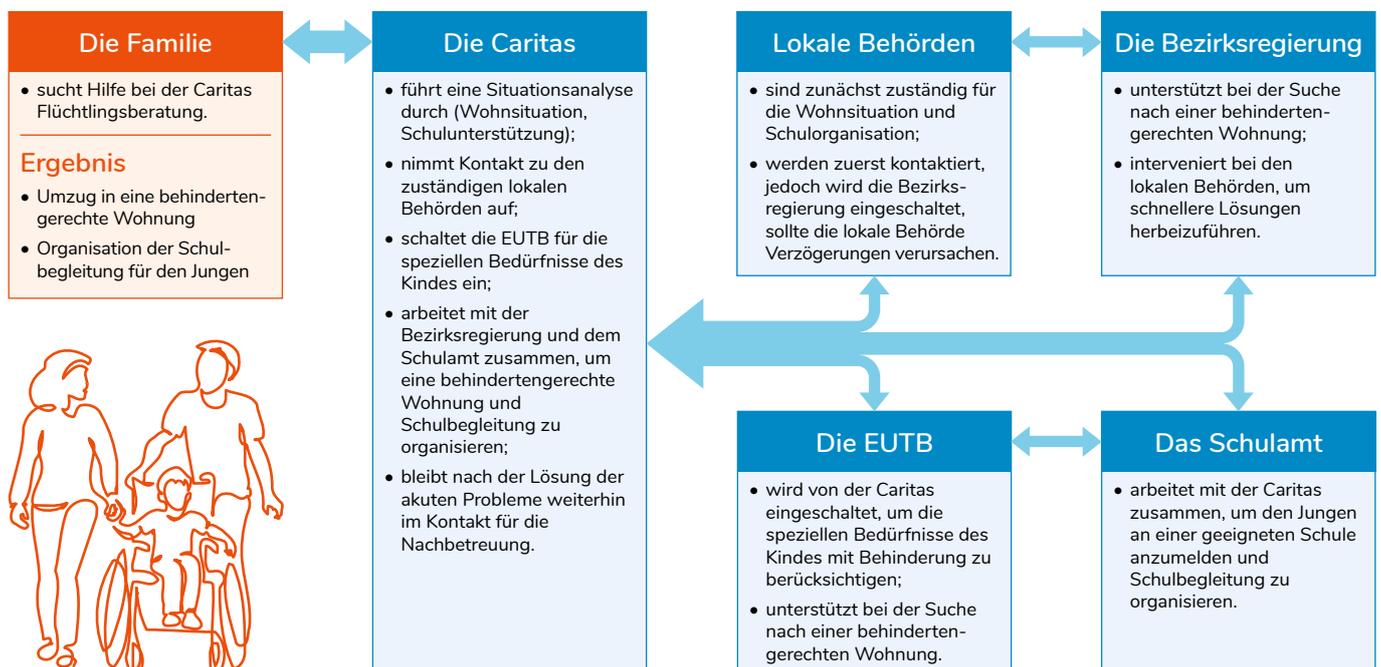
Lösung und Umsetzung

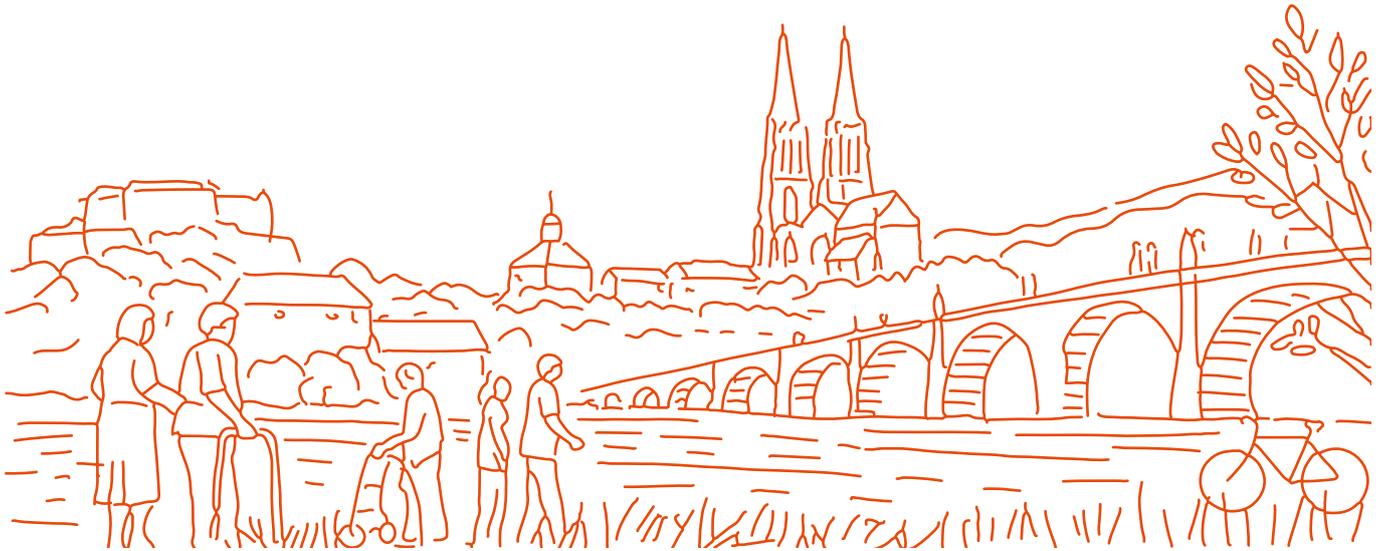
Schließlich konnte eine andere Gemeinde im Kreis Kleve gefunden werden, die bereit war, die Familie aufzunehmen.

Sie stellte der Familie eine annähernd behindertengerechte Wohnung zur Verfügung. Gleichzeitig wurde der Junge an einer Gesamtschule mit gymnasialem Zweig angemeldet, die die notwendigen Unterstützungsmaßnahmen bereitstellte, einschließlich Transport und Schulbegleitung.

Nachbetreuung

Auch nach der Lösung der akuten Probleme blieben die Berater*innen in Kontakt mit der Familie. Insbesondere der Vater suchte regelmäßig Unterstützung bei bürokratischen Angelegenheiten wie der Pflegeversicherung.





„Regensburg“

Das Netzwerk in Regensburg entstand aus der Erkenntnis, dass geflüchtete Menschen mit Behinderung in den Strukturen des deutschen Hilfesystems oft nicht ausreichend berücksichtigt werden. Die Initiative zur Gründung des Netzwerkes ging von engagierten Fachkräften aus, die den Bedarf für die bessere Unterstützung für diese Menschen erkannten und Maßnahmen zu Initiierung eines Netzwerkes einleiteten.²³

Initiierung und Gestaltung des Netzwerkes

Bedarfsanalyse und praxisorientierte Fortbildung

Vor der offiziellen Gründung des Netzwerkes führten die Initiatoren*innen eine Bedarfsanalyse durch. Hierfür kamen relevante Akteure aus Bereichen wie der Migrationsberatung, Eingliederungshilfe und den Jugendmigrationsdiensten zusammen. Die Analyse bestätigte: Der Bedarf für ein Fachkräftenetzwerk für die Unterstützung geflüchteter Menschen mit Behinderung war da.

Mit Unterstützung von Crossroads fand eine Fortbildung zum Thema „Flucht, Migration und Behinderung“ statt, die sich mit den Herausforderungen und Lösungsansätzen an der Schnittstelle beschäftigte. Die Fortbildung markierte den offiziellen Startschuss für das Netzwerk und war entscheidend für die Schärfung des Bewusstseins der Fachkräfte für die besonderen Bedürfnisse geflüchteter Menschen mit Behinderung und die Motivation zur gemeinsamen Arbeit. Zudem entwickelten die Teilnehmer*innen Lösungsansätze für die Intensivierung der Zusammenarbeit der Migrationsberatung und der Behindertenhilfe.

Starke Kooperation und Vernetzung

Im Oktober 2020 fand eine große Auftaktveranstaltung zur Netzwerkgründung statt, mitgetragen von der Bürgermeisterin von Regensburg und moderiert und begleitet durch Crossroads. Hier entstand der Name „Inklusionszirkel Flucht und Behinderung Regensburg“; mit der Namensgebung näherte sich das Netzwerk inhaltlich und fachlich anderen Inklusionszirkeln an und stellte damit die Beteiligung im Inklusionsbeirat Regensburg sicher.

Das Netzwerk brachte eine Vielzahl Akteure zusammen, darunter Beratungsstellen der Flüchtlings- und Migrationsarbeit, Behörden wie das Landratsamt und spezialisierte Einrichtungen beziehungsweise Unterstützungsangebote der Jugend-, Migrations- und Behindertenhilfe. Die Vielschichtigkeit und enge Kooperation ermöglichten die Integration verschiedener Perspektiven und Expertisen. Dies erleichterte den effektiven und partizipativen Wissenstransfer und die Lösungsfindung bei komplexen Problemen.

Organisation und Ausgestaltung der Inklusionszirkeltreffen

Der Inklusionszirkel trifft sich meist viermal im Jahr und möglichst in Präsenz, also vor Ort in den Räumen der Netzwerkmitglieder. Die Mitglieder werden als Veranstaltungspartner in die Netzwerkorganisation eingebunden und sind durch ihre Mitwirkung bei der Ausrichtung der Netzwerktreffen ein Rollenvorbild für gegenseitige und fachübergreifende Unterstützung an der Schnittstelle.

Die Treffen dauern etwa drei Stunden inklusive einer halbstündigen Kaffeepause, in der die Mitglieder die Möglichkeit

²³ Im Interview befragten wir die Netzwerkgründer*innen und das Leitungsteam a) zu Entstehung und Zielen, Gestaltung und Organisation des Netzwerkes, b) zur behördenübergreifenden Vernetzung bei der Fallarbeit an der Schnittstelle von Flucht, Migration und Behinderung und c) zu den Erfolgen und Herausforderungen der Gestaltung der Netzwerkarbeit. Die Interviewten waren: Lydia Keil (Landratsamt Regensburg, zuständig für Personen mit Flucht/Migrationshintergrund), Daniela Wend (Inklusionsbeauftragte Landratsamt Regensburg), Anna Goldberg (Peerberaterin, Koordinatorin EUTB Oberpfalz Süd, Standort Regensburg), Sophia Neidhard (Campus Asyl, Arbeitsmarktklinik von Personen mit Flucht- und Migrationshintergrund).

für den sehr geschätzten informellen Austausch zu Updates oder der Klärung von Beratungsanliegen haben. Die offene Struktur des Austauschs fördert die Zusammenarbeit im Netzwerk und trägt wesentlich zu seinem Erfolg bei.

In jedem Treffen wird ein praxisrelevantes Thema von Expert*innen vorgestellt und durch Fragen und Diskussionen der Teilnehmer*innen ergänzt. Das Leitungsteam animiert die Inklusionszirkelmitglieder durch regelmäßige Befragungen, ihre Themenwünsche einzubringen. Es strebt die Balance zwischen Themen aus dem Bereich Flucht beziehungsweise Migration und dem Bereich der Behindertenhilfe beziehungsweise Rehabilitation beziehungsweise Teilhabe an. Zu Ersterem gehören zum Beispiel Dolmetschleistungen durch Ehrenamtler*innen im Gesundheitsbereich und Änderungen im Asyl- und Aufenthaltsrecht, zu Zweiterem assistierte Elternschaft und Eingliederungshilfe. Die Expert*innen wurden bisher über Kontakte des Leitungsteams akquiriert. Meist moderiert das Mitglied des Leitungsteams, das den Kontakt mit dem*der Expert*in hatte, das Netzwerktreffen.

Nach der Präsentation des Themas besprechen Teilnehmer*innen eigene Anliegen und Fragen im Plenum: Gesetzesänderungen auf Landesebene, Fragen zu Beratungsfällen etc. Das Protokoll des Netzwerktreffens erstellt das Mitglied, das das Treffen ausgerichtet hat.

Lösungsansätze des Netzwerks

Verweisberatung und Weitervermittlung

Durch den kontinuierlichen Austausch im Netzwerk konnten die Mitglieder ihre Klient*innen besser an Unterstützungsangebote verweisen. Ein Beispiel hierfür ist die Vermittlung einer geflüchteten Frau aus Äthiopien, die in ihrem Herkunftsland als Gebärdensprachdolmetscherin tätig war und die äthiopische Gebärdensprache beherrscht. Sie wurde an eine passende Vernetzungsstruktur verwiesen, um ihre Dienstleistung effektiv bewerben zu können: an einen Stammtisch für Gebärdensprachdolmetschende. Durch ihre Teilnahme am Stammtisch wurde sie im Netzwerk bekannter, sodass Berater*innen für geflüchtete Menschen mit Behinderung sie gezielt in Beratungsgesprächen einsetzen und gehörlose Menschen aus Äthiopien in ihrer Herkunftssprache beraten konnten. Dadurch verbesserte sich der Zugang zu den Angeboten deutlich.

Kooperation bei komplexen Fällen

Das Netzwerk ermöglichte die Lösung komplexer Fälle durch die Zusammenarbeit mehrerer Akteure. Ein Beispiel ist die erfolgreiche Finanzierung und Bereitstellung eines Autos für die Eltern eines schwerbehinderten Kindes. Solche Lösungen wären ohne die Vernetzung und die gebündelten Ressourcen der Akteure schwer umzusetzen gewesen.

Förderung des Austauschs und der Verbesserung der Beratungspraxis

Durch regelmäßige Inputs im Rahmen der Inklusionszirkeltreffen und die Diskussionen erweiterte sich das fachübergreifende Wissen der Mitglieder des Netzwerkes über die Schnittstelle Flucht beziehungsweise Migration und Behinderung erheblich. Sie sind nun sensibilisiert für spezifische Problemlagen von Geflüchteten mit Behinderung und ihren Angehörigen. Dies verbesserte die Arbeitspraxis und trug wesentlich zur Professionalisierung der Beratungstätigkeit bei.

Bedeutung der Netzwerkarbeit in Regensburg

Die Arbeit des Regensburger Netzwerks zeigt, dass die Vernetzung der Akteure an der Schnittstelle Flucht, Migration und Behinderung entscheidend für die Beratungspraxis ist und die Inklusion von Menschen mit Fluchthintergrund und Behinderung fördert. Die Mitglieder des Netzwerks profitieren von einem besseren Überblick und dem Zugriff auf Ressourcen. Ihre Klient*innen können sie gezielter und umfassender unterstützen. Gleichzeitig hilft das Netzwerk, politische und bürokratische Hürden zu identifizieren und gemeinsam Lösungsstrategien zu entwickeln.

Kooperation mit Behörden

Wie können Fachkräfte effektiv mit Behörden zusammenarbeiten? Welche Herausforderungen gibt es und wie können sie überwunden werden? Die Ansätze und Erfolge des Netzwerks zeigen, dass die Zusammenarbeit mit Behörden entscheidend für die nachhaltige Verbesserung von Unterstützungsangeboten für Geflüchtete mit Behinderung war. Die Mitglieder sammelten nicht nur wertvolle Erfahrungen, sondern entwickelten auch Strategien für eine erfolgreiche Zusammenarbeit. Welche Strategien waren das?

Strukturierte Kommunikation und Vernetzung mit Behörden

Die Netzwerkmitglieder erkannten, dass es für eine erfolgreiche Problemlösung entscheidend ist, frühzeitig und kontinuierlich den Dialog mit den zuständigen Behörden zu suchen. Dies ermöglichte es, gemeinsam passende Lösungen für komplexe Fälle zu entwickeln. Durch die Einrichtung fester Ansprechpartner*innen in den Behörden konnten die Netzwerkmitglieder eine verlässliche und konsistente Kommunikation sicherstellen, was zu einer effektiveren Zusammenarbeit führte.

Gegenseitiges Verständnis

Um mit Behörden effektiv zusammenarbeiten zu können, braucht es ein tiefes Verständnis für interne behördliche Abläufe und Entscheidungsprozesse. Das Netzwerk setzte sich intensiv mit den Strukturen und Anforderungen der Behörden auseinander, um Anträge zielgerichtet und effizient zu stellen und bürokratische Hürden zu überwinden. Außerdem wurden die Behörden ihrerseits, die vor allem Leistungsträger sind, durch den Wissenszuwachs für die Probleme von Geflüchteten mit Behinderung sensibilisiert und zeigen dafür nun ein größeres Verständnis, was sich in einer verbesserten Gewährung von notwendigen Leistungen niederschlägt.

Nutzung persönlicher Kontakte und interne Netzwerke in den Behörden

Durch Netzwerktreffen und informelle Gespräche wurden wichtige Beziehungen mit Behörden aufgebaut. Dies ermöglichte in dringenden Fällen schnelle und unbürokratische Hilfe. Die persönlichen Verbindungen erwiesen sich als besonders wertvoll für die Entwicklung individueller Lösungen für komplexe Fälle.

Herausforderungen und Lösungsansätze

Bürokratische Hürden

Eine der größten Herausforderungen für das Netzwerk ist die oft starre Bürokratie der Behörden. Sie führt nicht selten zu Verzögerungen oder der Ablehnung von Anträgen, insbesondere bei der Anerkennung einer Behinderung und eines Pflegegrades. Das Netzwerk entwickelte Strategien, um frühzeitig Widerspruchsverfahren einzuleiten und sich durch Lobbyarbeit für die Interessen der Klient*innen einsetzen zu können.

Langsame politische Veränderungen

Das Netzwerk sieht sich mit der Herausforderung konfrontiert, dass politische Veränderungen oft nur langsam voranschreiten. Trotz intensiver Bemühungen um politische Unterstützung bleiben viele bürokratische Prozesse unverändert. Bisher konnte das Netzwerk nachhaltige politische Veränderungen für die Inklusion Geflüchteter mit Behinderung noch nicht initiieren, weil eigene knappe zeitliche und personelle Ressourcen eine effektive Lobbyarbeit an der Schnittstelle verhinderten.

Kulturelle und sprachliche Barrieren

In der Zusammenarbeit mit Behörden spielen kulturelle und sprachliche Unterschiede eine Rolle. Um Missverständnisse zu vermeiden und die Anliegen von Klient*innen klar zu kommunizieren, verstärkte das Netzwerk den Einsatz ehrenamtlich tätiger Dolmetscher*innen und Kulturmittler*innen. Diese Fachkräfte unterstützen die Kommunikation zwischen Behörden und Betroffenen und tragen zum Abbau kultureller Barrieren und Diskriminierung bei.

Fazit

Die Netzwerkarbeit in Regensburg zeigt eindrucksvoll, wie durch Kooperation und den Aufbau von Vertrauen zwischen Akteuren insbesondere zivilgesellschaftlichen Organisationen und Behörden nachhaltige Lösungen für komplexe Herausforderungen entwickelt werden können.

Erfolgsfaktoren wie die gezielte Kommunikation, tiefes Verständnis für Abläufe in Behörden und die Nutzung persönlicher Netzwerke tragen dazu bei, dass Geflüchtete mit Behinderung besser unterstützt und bürokratische Hürden erfolgreich überwunden werden.

Trotz Herausforderungen – insbesondere langsame politische Veränderungen und starre bürokratische Strukturen – bleibt das Netzwerk ein wertvolles Instrument. Es bewirkt durch kontinuierliche Zusammenarbeit und offene und transparente Kommunikationsstrategien positive Veränderungen in der Beratungspraxis und die Inklusion von Menschen mit Fluchthintergrund und Behinderung.

Crossroads-Podcast: „Netzwerkarbeit an der Schnittstelle Flucht und Behinderung“



<https://www.hi-deutschland-projekte.de/crossroads/podcast/netzwerkarbeit-an-der-schnittstelle-flucht-und-behinderung/>

Liebe Fachkräfte,

hat die Lektüre dieser Handreichung Sie motiviert, ein lokales Netzwerk an der Schnittstelle Flucht und Behinderung zu gründen? Vielleicht erscheinen Ihnen die Fülle der Informationen und der Aufbau eines Netzwerks noch sehr herausfordernd. Wir wissen aber aus eigener Erfahrung, dass es sich lohnt, die Herausforderung anzunehmen, ein interdisziplinäres Netzwerk an der Schnittstelle von Flucht, Migration und Behinderung aufzubauen, und Zeit, Ressourcen und etwas Kreativität zu investieren.

In unserem Projekt „Qualifizierung regionaler Inklusionscluster an der Schnittstelle Flucht und Behinderung“ begleiteten wir die Ausgestaltung von Netzwerken durch unsere Expertise und die Durchführung von Netzwerktreffen inhaltlich und methodisch. Unsere Beobachtungen und Erfahrungen waren meist sehr positiv und bereichernd!

Sobald sich ein engagiertes Team für die Organisation und Ausgestaltung der Netzwerktreffen verantwortlich fühlte und Ideen und deren Umsetzung diskutierte, aber auch die Durchführung von Netzwerktreffen auf mehrere Schultern verteilt war, waren die Freude und das Engagement der Verantwortlichen auf beeindruckende Weise spürbar. Das motivierte Organisationsteam ermutigte alle Netzwerkmitglieder, an den Netzwerktreffen teilzunehmen, eigene Beiträge und Expertise einzubringen, Räume für die Ausrichtung der Netzwerktreffen zur Verfügung zu stellen und zwischen den Netzwerktreffen im informellen Austausch Probleme an der Schnittstelle Flucht und Behinderung zielführend und konstruktiv zu lösen.

Netzwerkgründer*innen erhalten immer wieder positives und ermutigendes Feedback der Netzwerkmitglieder. Das interdisziplinäre Praxiswissen der Mitglieder vergrößert sich immens, es entsteht ein besseres Verständnis von Behördenstrukturen und internen Verfahrensvorschriften, es werden Kenntnisse zu Beratungs- und Unterstützungsangeboten an der Schnittstelle von Flucht und Behinderung erworben, der informelle Austausch der Netzwerkmitglieder führt zu psychischer Entlastung und Stärkung der Resilienz, der interdisziplinäre Dialog von Fachakteuren trägt zu einer effizienteren Problemlösung bei.

Durch ihr kollektives Engagement initiierten interdisziplinäre Netzwerke neue, innovative Angebote, zum Beispiel Deutschkurse für gehörlose Geflüchtete, Erstorientierungskurse für psychisch beeinträchtigte Geflüchtete. Sie trugen maßgeblich zur nachhaltigen Förderung der Inklusion von Geflüchteten mit Behinderung bei.

Wir hoffen, dass diese Einblicke Sie inspiriert haben und Sie den Wert eines interdisziplinären Netzwerkes an der Schnittstelle von Flucht, Migration und Behinderung erkennen.

Wir freuen uns, wenn unsere Handreichung Sie dazu motiviert, die Vernetzung zur Unterstützung geflüchteter Menschen mit Behinderung zu stärken.



Interdisziplinäre Netzwerke

Anhang

Weiterführende Informationen

Nachfolgend finden Sie eine Liste nützlicher Quellen, die Ihnen bei Ihrer Unterstützungsarbeit helfen können. Die aufgeführten Ressourcen bieten Anregungen zum Aufbau von Netzwerken sowie vertiefende Informationen für die Unterstützung von Geflüchteten mit Behinderung – sowohl während des Asylverfahrens als auch bei der Inklusion in Deutschland.

Roadbox

Informationen, Arbeitshilfen und Videomaterial zum Thema Flucht und Behinderung:

<https://www.hi-deutschland-projekte.de/crossroads/capacity-building/roadbox/roadbox-uebersicht/>

(zuletzt abgerufen am 19.12.2024).

Fachberatung

Unterstützung für Beratungsfachkräfte bei individuellen Fragestellungen an der Schnittstelle Flucht, Migration und Behinderung:

<https://www.hi-deutschland-projekte.de/crossroads/fuer-gefluechtete/beratung-copy-2/>

(zuletzt abgerufen am 19.12.2024).

Informationsplattform

Mehrsprachige Informationen für Geflüchtete mit Behinderung und ihre Angehörigen zu Themen wie dem Asylverfahren, der Beantragung von medizinischen Leistungen und Hilfsmitteln sowie zur Inklusion in Deutschland:

<https://www.hi-deutschland-projekte.de/crossroads/informationsplattform/>

(zuletzt abgerufen am 19.12.2024).

Podcast „Inklusiv informiert“

Expert*inneninterviews und Dialoge zu Themen an der Schnittstelle von Flucht und Behinderung:

<https://www.hi-deutschland-projekte.de/crossroads/podcast/>

(zuletzt abgerufen am 19.12.2024).



Handreichung zum Projekt „Empowerment Now“

Informationen zur Selbstvertretung von Geflüchteten mit Behinderung und deren Angehörigen:

<https://www.hi-deutschland-projekte.de/crossroads/wp-content/uploads/sites/9/2022/01/2022-01-17-hi-crossroads-handreichung.pdf>

(zuletzt abgerufen am 19.12.2024).

Leitfaden zur Beratung von Menschen mit einer Behinderung im Kontext von Migration und Flucht

Gag, M., & Weiser, B. (2024). Leitfaden zur Beratung von Menschen mit einer Behinderung im Kontext von Migration und Flucht. 4. überarb. Aufl., Hamburg/Osnabrück, passage gGmbH und Caritasverband für die Diözese Osnabrück e. V.

https://www.fluchtort-hamburg.de/fileadmin/pdf/2024/Beratungsleitfaden_2024_Barrierefrei_final.pdf

(zuletzt abgerufen am 19.12.2024).

Handreichung Flucht, Migration und Behinderung

MINA – Leben in Vielfalt e. V. Flucht, Migration und Behinderung – Wege zu Teilhabe und Engagement (2023). Berlin, MINA – Leben in Vielfalt e. V.

<https://mina-vielfalt.de> (zuletzt abgerufen am 19.12.2024).

Glossar

Intersektionalität

Der Begriff der Intersektionalität wurde von der Rechtswissenschaftlerin Kimberlé Crenshaw geprägt.²⁴ Mit ihm werden Überschneidungen und Wechselwirkungen mehrerer Formen von Diskriminierung und Ungleichheit beschrieben. Dazu gehören Geschlecht, Ethnizität, Behinderung und soziale Klasse. Crenshaw verwendete den Begriff erstmals, um Diskriminierungserfahrungen Schwarzer Frauen zu verdeutlichen. Sie sind sowohl rassistischer als auch sexistischer Diskriminierung ausgesetzt.

Das Konzept der Intersektionalität ermöglicht, soziale Ungleichheiten in ihrer Verschränkung zu analysieren. Dies

- führt zu einem tieferen Verständnis der komplexen und vielschichtigen Erfahrungen marginalisierter Gruppen,
- bietet einen umfassenderen Rahmen für die Analyse von Diskriminierungsprozessen und
- eröffnet so die Möglichkeit, Bewältigungsmechanismen und Lösungsstrategien zu erarbeiten, um Diskriminierungen gezielt entgegenzuwirken.²⁵

Intersektionalität in der Beratung an der Schnittstelle von Flucht, Migration und Behinderung

Intersektionalität spielt in der Beratung insbesondere an der Schnittstelle von Flucht, Migration und Behinderung eine entscheidende Rolle bei der angemessenen Umsetzung der bedarfsgerechten Unterstützung von Geflüchteten mit Behinderung. Diese Menschen erleben häufig intersektionelle Diskriminierung, was ihre Lebenssituation besonders herausfordernd macht. Hier hilft ein intersektionaler Beratungsansatz, die vielschichtige Lebensrealität zu erfassen und gezielt auf die Bedürfnisse der Betroffenen einzugehen (ebd.). Beispielsweise können geflüchtete Frauen mit Behinderung besondere Schutzbedürfnisse haben, denen nur durch eine Beratung und Unterstützung begegnet werden kann, die ihre spezifischen Diskriminierungserfahrungen als geflüchtete Frauen mit Behinderung berücksichtigt.

Geflüchtete Frauen und Mädchen mit Behinderungen sind im Vergleich zu ihren nichtbehinderten Altersgenossen um ein Vielfaches häufiger von körperlicher und sexualisierter Gewalt betroffen. Auch der Zugang zu adäquater Bildung ist für sie oftmals ungleich schwerer, weil sie in ihren Herkunftsländern und zum Teil auch in Deutschland mit Vorurteilen konfrontiert werden, die ihnen den gleichwertigen Zugang zu Bildung erschweren.

Rassismus und Ableismus

Rassismus bezeichnet die Diskriminierung und Unterdrückung von Menschen aufgrund ihrer ethnischen Herkunft oder Hautfarbe. Er tritt in verschiedenen Formen auf, von offener Feindseligkeit bis hin zu subtileren Formen der Diskriminierung wie Benachteiligung im Bildungswesen, auf dem Arbeitsmarkt und beim Zugang zu Wohnraum und Gesundheitsdiensten. Rassismus basiert auf historischen und strukturellen Machtverhältnissen, die ethnische Gruppen als minderwertig klassifizieren und systematisch benachteiligen.²⁶

Ableismus hingegen ist die Diskriminierung von Menschen aufgrund ihrer körperlichen, sensorischen oder kognitiven Beeinträchtigung. Ableismus ist die Einschätzung und Bewertung eines behinderten Menschen aufgrund seiner unmittelbar sicht- und wahrnehmbaren Fähigkeiten und Verhaltensweisen. Eine Behinderung wird meist als negativ wahrgenommen, als nicht wünschenswert und als Zustand, der mit nachteiligen Eigenschaften verbunden ist, zum Beispiel mit „weniger leistungsfähig“, „minderwertig“, „fremdbestimmt“, „hilflos“ und oft auch „unattraktiv“.

Ableistische Einstellungen und Strukturen setzen eine Behinderung mit Minderwertigkeit gleich. Personen, die eine ableistische Einstellung haben, stellen Menschen mit Behinderung als weniger fähig und wertvoll dar. Diese Form der Diskriminierung führt zu sozialer und wirtschaftlicher Benachteiligung und Marginalisierung von Menschen mit Behinderung in vielen Lebensbereichen, einschließlich Bildung, Beschäftigung und sozialer Teilhabe.²⁷

²⁴ Vgl. Korntheuer, A. (2020). Intersektionale Ausschlüsse am Schnittpunkt Flucht und Behinderung. S. 34 f.

²⁵ Vgl. ebd.

²⁶ Vgl. Pieper, M. (2016). Assemblagen von Rassismus und Ableism. *Movements Journal*, 1(2), S. 12–28.

²⁷ Vgl. Maskos, R. (2019). Ableism und das Ideal des autonomen Fühig-Seins in der kapitalistischen Gesellschaft. *Zeitschrift für Inklusion*, 9(1), S. 22–38, hier: S. 23.

Wechselwirkungen von Rassismus und Ableismus

Rassismus und Ableismus können sich gegenseitig verstärken und zu komplexen Diskriminierungserfahrungen führen. Geflüchtete Menschen mit Behinderungen sind häufig sowohl rassistischer als auch ableistischer Diskriminierung ausgesetzt. Das erschwert ihre gesellschaftliche und wirtschaftliche Teilhabe erheblich.

Von Berater*innen fordert diese mehrfache Marginalisierung besondere Sensibilität und ein umfassendes Verständnis der individuellen Lebenssituation. Beispielsweise können geflüchtete Menschen mit Behinderungen aufgrund von Sprachbarrieren, kulturellen Missverständnissen und strukturellen Hürden im Gesundheitssystem einen erschwerten Zugang zu medizinischen Leistungen haben. Rassistische Vorurteile und ableistische Annahmen von Mitarbeiter*innen in Gesundheitssystemen, Behörden oder anderen Institutionen können dazu führen, dass ihre gesundheitlichen Bedürfnisse übersehen oder nicht angemessen behandelt werden.²⁸

Konsequenzen für die Beratungsarbeit an der Schnittstelle Flucht, Migration und Behinderung

Berater*innen an der Schnittstelle von Flucht, Migration und Behinderung müssen die spezifischen Lebenslagen und Bedürfnisse von Geflüchteten mit Behinderung berücksichtigen. Sie sollten über die Kompetenz verfügen, intersektionale Diskriminierungserfahrungen ihrer Klient*innen zu erkennen und ansprechen zu können. Dies erfordert Fachkräfteschulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen sowie die Entwicklung spezifischer Beratungsangebote, die auf die komplexen Bedarfe von geflüchteten Menschen mit Behinderung zugeschnitten sind.²⁹

Geflüchteten mit Behinderung und ihren Angehörigen kann es schwerfallen, über die Behinderung und die damit verbundenen Bedarfe zu sprechen, weil Behinderung in ihrem Herkunftsland stärker tabuisiert wird oder sie über die Behinderung kaum etwas wissen. Das Fachwissen über Beeinträchtigungsarten und Teilhabebarrrieren, transkulturelle Sensibilität, Einfühlungsvermögen und eine barrierefreie Kommunikation (Sprach- und Gebärdensprachdolmetschende, einfache Sprache) ermöglichen allen Klient*innen den Zugang zu Unterstützungsleistungen der Beratungsstellen.

²⁸ Vgl. Pieper, M. (2016). Assemblagen von Rassismus und Ableism.

²⁹ Ertik, P. (2018). Migration und Behinderung. Inklusion Online, <https://www.inklusion-online.net> (zuletzt abgerufen am 19.12.2024).

Die Verwendung der Begriffe Flucht, Migration und Behinderung in dieser Handreichung

Mit den Begriffen Behinderung, Flucht und Migration werden teils unterschiedliche Bedeutungen verbunden. Wie wir sie in dieser Handreichung verwenden, erläutern wir im Folgenden.

Menschen mit Behinderung

Die Definition von Behinderung in Deutschland

Im Sozialgesetzbuch Neuntes Buch – Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen – werden Menschen mit Behinderung begrifflich gefasst als „Menschen, die körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die sie in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate hindern können“ (§ 2, Begriffsbestimmungen).³⁰

Eine Behinderung ist laut § 2 dadurch definiert, dass der Körper- und Gesundheitszustand von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht. Außerdem unterscheidet § 2 zwischen dem Status behindert und schwerbehindert. Schwerbehindert seien Menschen, die einen Grad der Behinderung von mindestens 50 zuerkannt bekommen haben und deren Wohnsitz, gewöhnlicher Aufenthalt, in Deutschland ist.

Der Grad der Behinderung wird im Verfahren der Feststellung einer Behinderung ermittelt. Unter Berücksichtigung von Faktoren wie der eigentlichen Beeinträchtigung, beispielsweise Schädigung des Rückenmarks, den Funktionsbeeinträchtigungen, die diese Schädigung mit sich bringt, und den daraus entstehenden Teilhabebarrrieren für die von ihr betroffenen Personen wird der Grad einer Behinderung (GDB) ermittelt. Er wird in Zehnerschritten gemessen und kann einen Maximalwert von 100 erreichen.

Als Behinderungsarten gelten in Deutschland: geistige Behinderung, seelische Behinderung, Hörschädigung (Gehörlosigkeit plus Schwerhörigkeit), Körperbehinderung, Lernbehinderung, Sehschädigung, Sprachbehinderung und Verhaltensstörung. Menschen können auch mehrfache Behinderungen haben, sodass beispielsweise das Hören und der Sehsinn beeinträchtigt sind.³¹

Das Übereinkommen für die Rechte von Menschen mit Behinderung (UN-Behindertenrechtskonvention), zu deren vollumfänglicher Umsetzung sich Deutschland seit 2009 verpflichtet hat, betont bereits in seiner Präambel, dass eine Behinderung immer aus der Wechselwirkung der individuellen Funktionsbeeinträchtigung eines Menschen und den gesellschaftlichen Barrieren entsteht, die die von ihr Betroffenen an der gleichberechtigten und wirksamen Teilhabe in allen Lebensbereichen hindern. Wenn beispielsweise das Rückenmark einer Person verletzt ist und infolge dieser Verletzung die Beine und Füße der Person gelähmt sind, dann ist die Lähmung die körperliche Funktionsbeeinträchtigung. Zur Behinderung wird diese Beeinträchtigung folgendermaßen: Für die Fortbewegungsunterstützung nutzt diese Person einen Rollstuhl. Wenn Schwellen, Stufen und Treppen Bestandteil von Gebäuden sind, können Rollstuhlnutzer*innen diese Gebäude nicht selbstbestimmt nutzen. Ihre gesellschaftliche Teilhabe wird somit behindert.

Die Wahrnehmung von Menschen mit Behinderung ist auch abhängig von Faktoren wie Kultur, Landeszugehörigkeit, Bildungsgrad, Religionszugehörigkeit, dem Lebensumfeld und der Möglichkeit, das eigene Leben selbstbestimmt zu gestalten. So kann Behinderung als Geschenk und ihre Bewältigung als positive Lebensaufgabe bewertet werden oder als Fluch und Strafe. Der Umgang und das Zugeständnis an Rechten und einer selbstbestimmten Lebensführung werden je nach Sichtweise gestärkt oder unterdrückt. Es gibt jedoch keine generalisierten transkulturellen Verhaltensmuster. Vielmehr müssen im interkulturellen Kontext Menschen mit Behinderung und der gesellschaftliche Umgang mit ihnen individuell betrachtet werden.

Die Feststellung einer Behinderung unterstützt betroffene Personen darin, finanzielle Leistungen sowie personelle Unterstützung und Hilfsmittel zu erhalten, die ihre gesellschaftliche Teilhabe und ein selbstbestimmtes Leben ermöglichen. Zwar müssen alle Leistungen, beispielsweise Rollstühle, persönliche Assistenz oder Hörgeräte, einzeln beantragt werden, der Feststellungsbescheid über die Art und Schwere der Behinderung erleichtert jedoch den Erhalt dieser Leistungen.

³⁰ Sozialgesetzbuch Neuntes Buch – Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen – (Artikel 1 des Gesetzes v. 23. Dezember 2016, BGBl. I S. 3234) (Neuntes Buch Sozialgesetzbuch – SGB IX), § 2 Begriffsbestimmungen.

³¹ Vgl. EnableMe. (o. J.). Definition von Behinderung, <https://www.enableme.de/de/artikel/definition-von-behinderung-2332> (zuletzt abgerufen am 19.12.2024).

Flucht und Geflüchtete

Nationalstaaten sind durch internationale Abkommen wie die Genfer Flüchtlingskonvention dazu verpflichtet den Schutz von Flüchtlingen sicherzustellen. Viele Organisationen, auch Handicap International, vermeiden in ihren Veröffentlichungen bewusst das Wort „Flüchtling“, da dieser Begriff nicht die Komplexität von Fluchterfahrungen und Schutzstatus widerspiegelt. Zunehmend wird Flüchtling auch in Zusammenhängen verwendet, in denen eine negative und ablehnende Sicht auf die Schutzrechte von Menschen mit Fluchthintergrund und deren nationale Umsetzung vorherrscht. Wir verwenden stattdessen den Begriff Geflüchtete. Wir meinen damit alle Menschen, die nach Deutschland geflüchtet sind: Ausländer*innen, die aufgrund unterschiedlicher humanitärer Gründe einen Schutzstatus haben, ob als Asylberechtigte nach § 16 Grundgesetz, Flüchtlinge nach der Genfer Flüchtlingskonvention, subsidiär Schutzberechtigte und Personen mit Abschiebeverbot oder Duldungen aus humanitären Gründen sowie Asylbewerber*innen im Verfahren und abgelehnte Asylbewerber*innen.

Der Begriff der Flucht bezeichnet das Ausweichen vor einer lebensbedrohenden Zwangslage. Eine Flucht findet häufig in mehreren Etappen statt. Zum Beispiel flüchtet eine Familie in eine nahegelegene, als sicher empfundene Stadt oder zu Verwandten, von dort fährt sie in ein Flüchtlingslager in einen anderen Landesteil oder in einen Nachbarstaat und von hier flüchtet sie in ein Land, das den internationalen Schutz, Asyl und Sicherheit rechtsverbindlich festgeschrieben hat.

Migrant*in

Als Migrant*innen werden Menschen bezeichnet, die aus eigenem Antrieb ihr Heimatland verlassen, um sich in einem anderen Staat eine bessere Lebensperspektive aufzubauen. Migrant*innen werden zwar nicht wegen ihrer Ethnie, Religion oder ihrer politischen Zugehörigkeit verfolgt, ihre Migration kann jedoch auch erzwungen sein, wenn Hunger, Armut oder Naturkatastrophen ihr Leben im Herkunftsland bedrohen. Im Unterschied zu Geflüchteten haben Migrant*innen immer die Möglichkeit, in ihr Heimatland zurückzukehren, und sie können sich auf den Schutz ihres Herkunftslands verlassen.

Sehr häufig steht Menschen, die ihr Herkunftsland aufgrund mangelnder Perspektiven verlassen wollen, keine legale Migrationsmöglichkeit zur Verfügung. Das macht ihre Migrationswege gefährlich und sie zu potenziellen Opfern von Ausbeutung. Dies ist bei Menschen, die vor Krieg und politischer Verfolgung nach Europa fliehen, ebenso der Fall.³²

Integration und Inklusion

Im gesellschaftlichen Diskurs werden die Begriffe Inklusion und Integration im Zusammenhang mit Menschen mit Behinderung häufig vermischt und gleichbedeutend verwendet. Da beide Begriffe für sich stehen und eindeutig abgrenzbare Bedeutungen haben, werden sie hier kurz erläutert.

Integration

Integration bedeutet eine Eingliederung in die Gesellschaft, bei der die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen sich nicht grundsätzlich ändern. Menschen mit besonderen Bedürfnissen erhalten individuelle Unterstützung, um sich zu integrieren. Ein Praxisbeispiel für Integration geflüchteter Kinder ist die Beschulung in einer Regelschule für deutsche Kinder. Um dem Unterricht folgen zu können, besuchen diese Kinder Vorbereitungsklassen oder erhalten speziellen Deutschunterricht.

Inklusion

Inklusion bedeutet, dass alle Menschen mit ihren Fähigkeiten und Bedürfnissen gleichberechtigt am gesellschaftlichen Leben teilhaben können. Die Gesellschaft ist bestrebt die Umwelt- und Lebensbedingungen an die diversen Fähigkeiten und Bedürfnisse ihrer Mitglieder anzupassen. Ein Praxisbeispiel für Inklusion: Taube und hörbeeinträchtigte geflüchtete Kinder, die in Deutschland eine Regelschule besuchen, erhalten zusätzlich Unterricht in der Gebärdensprache ihres Herkunftslandes, um dem Schulstoff besser folgen zu können. Außerdem lernen sie die deutsche Gebärdensprache, um sich mit ihren Mitschüler*innen und Lehrkräften verständigen und am Schulalltag teilnehmen zu können.

³² Vgl. Bundesministerium für Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ): Flucht und Migration Grundlagen und Begriffe, <https://www.bmz.de/de/themen/flucht/fachbegriffe#lexicon=21866> (zuletzt abgerufen am 19.12.2024).

Literatur

Bundesarbeitsgemeinschaft Sozialmanagement/Sozialwirtschaft e. V. (BAG SMW) (o. J.). Herbert Schubert, <http://www.bag-sozialmanagement.de/index.php?id=38> (zuletzt abgerufen am 19.12.2024).

Bundesministerium der Justiz (o. J.). Asylbewerberleistungsgesetz (AsylbLG). § 4 Leistungen bei Krankheit, Schwangerschaft und Geburt. https://www.gesetze-im-internet.de/asylbgl/_4.html (zuletzt abgerufen am 19.12.2024).

Bundesministerium der Justiz (o. J.). Gesetz zur Regelung von Sozialleistungen (SGB IX) (2018). § 2 Begriffsbestimmung der Behinderung, https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9_2018/_2.html (zuletzt abgerufen am 19.12.2024).

Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) (o. J.). Flucht und Migration Grundlagen und Begriffe, <https://www.bmz.de/de/themen/flucht/fachbegriffe#lexicon=21866> (zuletzt abgerufen am 19.12.2024).

Büttner, M., & Voigt, J. (2015). Theoretische Grundlagen für eine erfolgreiche Netzwerkarbeit. Hrsg. von der Flick Stiftung gegen Fremdenfeindlichkeit, Rassismus und Intoleranz. Potsdam.

Cortés, S., Vogt, W., Wilka, H.-P., & AGARP (2011). Strategische Planung erfolgreicher Netzwerkarbeit. Hrsg. von Der Paritätische Gesamtverband. Berlin.

EnableMe. (o. J.). Definition von Behinderung, <https://www.enableme.de/de/artikel/definition-von-behinderung-2332> (zuletzt abgerufen am 19.12.2024).

Ertik, P. (2018). Migration und Behinderung. Inklusion Online, <https://www.inklusion-online.net> (zuletzt abgerufen am 19.12.2024).

Felde vom, L., Flory, L., Baron J. (2020). Identifizierung besonderer Schutzbedürftigkeit am Beispiel von Personen mit Traumafolgestörungen. Status quo in den Bundesländern, Modelle und Herausforderungen. Hrsg. von Bundesweite Arbeitsgemeinschaft der Psychosozialen Zentren für Flüchtlinge und Folteropfer (BAfF e. V), Berlin.

Freeman, R. E., & McVea, J. (2001). A Stakeholder Approach to Strategic Management. University of Virginia.

Hagebölling, E., Berlin, M., Buttschardt, W., Möller, M., & Töpfer, L. E. (2022). UNGESEHEN?! Geflüchtete Menschen mit Behinderungen in Deutschland: Ergebnisse der Bedarfserhebung. Hrsg. von Deutsches Rotes Kreuz e. V., Berlin.

Kim, M.-S. (2020). Migration und Behinderung: Projekt „Perspektivenwechsel – Interkulturelle Öffnung der Behindertenhilfe“. Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband Gesamtverband e. V., Berlin, https://www.der-paritaetische.de/fileadmin/user_upload/Schwerpunkte/Migration/doc/AMIF/1_Broschue-re_Interkulturelle_Oeffnung_Behindertenhilfe_2020_Parita-et_GV_Min-Sung_Kim_web_ver_1.pdf. (zuletzt abgerufen am 19.12.2024).

Korntheuer, A. (2020). Intersektionale Ausschlüsse am Schnittpunkt Flucht und Behinderung. Zeitschrift für Inklusion, 10(2), S. 34–52.

Maskos, R. (2019). Ableism und das Ideal des autonomen Fähig-Seins in der kapitalistischen Gesellschaft. Zeitschrift für Inklusion, 9(1), S. 22–38.

Otten, M. (o. J.). Phasen der Ankunft, <https://www.hi-deutschland-projekte.de/crossroads/capacity-building/roadbox/grundlegende-informationen-zur-lebenssituation-von-gefluechteten-menschen-mit-behinderung/> (zuletzt abgerufen am 19.12.2024).

Penke, S. (2020). Das multiprofessionelle Netzwerk in der Beratung von Geflüchteten. In: A. Korntheuer (Hg.), Beratung von Geflüchteten. Beltz Juventa. S. 45–68.

Pieper, M. (2016). Assemblagen von Rassismus und Ableism. Movements Journal, 1(2), S. 12–28.

Quilling, E. (2012). Methoden professioneller Vernetzungsarbeit. Hrsg. von Deutsche Sportschule Köln, Köln.

Quilling, E., Nicolini, H. J., Graf, C., & Starke, D. (2013). Praxiswissen Netzwerkarbeit: Gemeinnützige Netzwerke erfolgreich gestalten. Springer VS.

Teller, M., & Longmuß, J. (2007). Netzwerkmoderation – Netzwerke zum Erfolg führen. ZIEL-Verlag.

UNHCR (o. J.). Wem wir helfen: Flüchtlinge. <https://www.unhcr.org/dach/de/ueber-uns/wem-wir-helfen/fluechtlinge> (zuletzt abgerufen am 19.12.2024).

Impressum

Die vorliegende Handreichung ist eine Publikation von
Handicap International e. V. – Crossroads

Herausgeberin

Handicap International e. V. – Crossroads

Redaktionssitz

Handicap International e. V. – Crossroads
Berliner Str. 44, D-10713 Berlin
Telefon: 030 22219069

Konzeption

Jessica Schröder, Gabriella Schmidt
(Referent*innen im Crossroads-Projekt
„Qualifizierung regionaler Inklusionscluster“)
und Dr. Susanne Schwalgin
(Leitung Crossroads)

Redaktion

Dr. Susanne Schwalgin (V.i.S.d.P.)

Autor*innen

Jessica Schröder, Gabriella Schmidt und
Dr. Susanne Schwalgin

Lektorat

Silke Leibner, www.silbenschliff.de

Schlussredaktion

Rouven Brunnert,
Silke Leibner, www.silbenschliff.de

Cover, Design und Grafik, Layout und Satz

m4p Kommunikationsagentur GmbH, www.m4pk.de

Bezugsquelle

Handicap International e. V. – Crossroads

Umweltangaben

Für den Druck der vorliegenden Publikation wurde
recyceltes Papier verwendet.

Angaben zu Sprache und Informationszugang

Die Sprache dieses Textwerks folgt den Empfehlungen des
Rats für deutsche Rechtschreibung.

In diesem Text legen wir Wert auf geschlechtergerechte
Sprache und verwenden das Gendersternchen* als Stilmittel.

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

