

## Geflüchtete Menschen als Freiwillige in Organisationen

### Eine erste handlungsweisende Orientierung

(Handreichung im Rahmen des Projektes „Beratungs- und Qualifizierungskonzepte für BFD mit und für Flüchtlinge bei nichtverbandsgebundenen Einsatzstellen“)

#### Ein Weg in die deutsche Gesellschaft durch Teilhabe und Wertschätzung

Asylbewerber und nach Deutschland Geflüchtete können als Freiwillige in Organisationen tätig sein. Sie haben dieselben Rechte wie die Freiwilligen mit deutschem Pass und unterliegen ebenso dem Bundesfreiwilligengesetz wie alle anderen im Freiwilligendienst. Zudem haben die geflüchteten Menschen im Bundesfreiwilligendienst das Anrecht auf einen bis zu vierwöchigen Deutschkurs. Die Bundesregierung will mit der Regelung den Geflüchteten möglichst schnell einen Einstieg in die deutsche Gesellschaft verschaffen. Denn sie sieht im Freiwilligendienst eine Möglichkeit zur Integration, da sich die Menschen in den verschiedenen Einrichtungen einen Weg eröffnen können, um in Deutschland zu leben.

Die deutsche Sprache ist die Grundvoraussetzung dafür, dass die Geflüchteten tatsächlich das vorrangige Ziel des Freiwilligendienstes erreichen – einen selbstbestimmten Platz in der Gesellschaft zu finden. Der Bundesfreiwilligendienst war ursprünglich erdacht worden, um Jugendlichen in einer Phase der Orientierung einen Ansatz für die weitere Lebensgestaltung zu bieten. Zwischen Schule und Ausbildung oder zwischen Ausbildungsende und Berufseinstieg sollen junge Menschen als Freiwillige in Organisation in möglichst vielen Bereichen arbeiten und Erfahrungen sammeln, mit denen sie dann ihr Leben gestalten können. Der Gesetzgeber formuliert das so: „Träger und Einsatzstelle verfolgen mit dem Freiwilligendienst gemeinsam das Ziel, soziale Kompetenz, Persönlichkeitsbildung sowie die Bildungs- und Beschäftigungsfähigkeit der Freiwilligen zu fördern.“

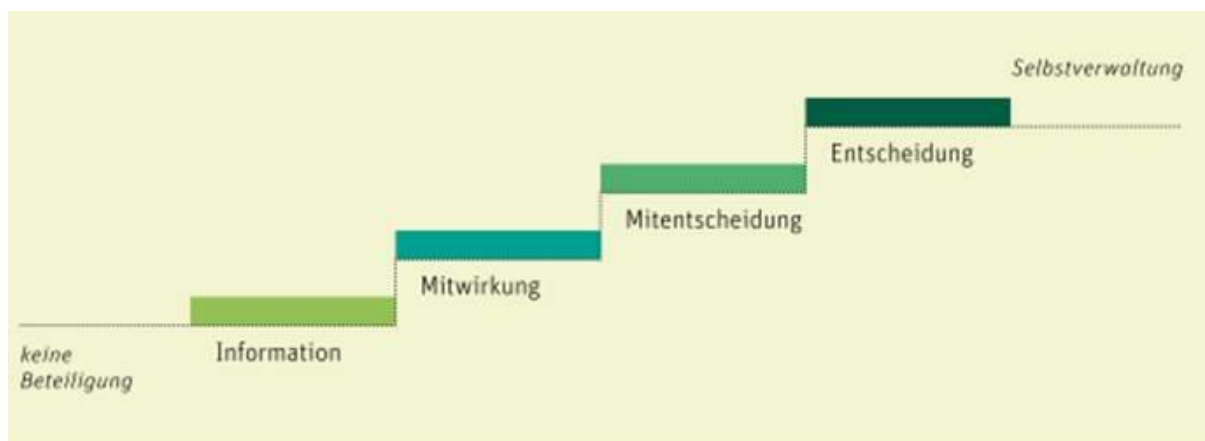
Die geflüchteten Menschen sind nicht in einer Orientierungsphase, wie zum Beispiel junge Deutsche nach Abschluss der Schule. Die Geflüchteten wollen und sollen sich **integrieren**. Im Vordergrund des Freiwilligendienstes von Geflüchteten sollte daher einzig das Ziel stehen, die Menschen zu befähigen, **als selbständige und selbstbestimmte Individuen an der Gesellschaft teilzuhaben**.

Im Vordergrund sollte daher stehen, dass die Geflüchteten durch den Freiwilligendienst

1. Eine Möglichkeit der **Integration** erhalten
2. Lernen und geschult werden, so dass sie Teilhaben können und zur **Partizipation** befähigt werden
3. Ein positives Umfeld erleben, soziale Anerkennung und **Wertschätzung** erfahren.

Der Freiwilligendienst macht dann Sinn, wenn die geflüchteten Menschen dadurch in Deutschland besser Fuß fassen können. Wenn sie ihre Sprachkenntnisse im Freiwilligendienst entscheidend verbessern können, einen Arbeitsalltag kennenlernen und erste fachliche Erfahrungen sammeln, mit denen sie ihre Chancen auf eine Ausbildung bzw. eine passende Erwerbsarbeit verbessern. Wenn sie *on the job* Kontakte zu Gleichaltrigen oder späteren potenziellen Arbeitgebern aufbauen können.

Die Einsatzstellen müssen daher dafür sorgen, dass sie die Geflüchteten **ausreichend schulen**, über sämtliche Abläufe informieren und jeder Zeit in alles einbeziehen. Das Wissen über die Struktur der Organisation, die Arbeitsabläufe und Aufgaben schafft die Grundlage dafür, dass die Neuangekommenen in der Organisation und darüber hinaus mitwirken und selbst entscheiden können. Wissen schafft die Basis für die Partizipation. Oder anders gesagt: Nur wer Bescheid weiß, kann sich für oder gegen etwas entscheiden und sein Leben gestalten.



### Integration bedeutet Arbeit am Selbstverständnis der Organisation

Die Integration ist für die Neuangekommenen harte Arbeit. Doch die Eingliederung von geflüchteten Menschen fordert auch die Organisationen heraus. Integration bedeutet Arbeit für alle Beteiligten – vor allem Arbeit an sich selbst. Denn natürlich bringen die neu Dazugekommenen neuen Wind in die Gesellschaft und die Organisation. Sprache, Gewohnheiten, Umgangsformen, Essen, Blicke, Kleidung – alles ist neu und anders für alle Beteiligten. Was ist selbstverständlich im Umgang mit Geflüchteten? Auf welche gemeinsamen Werte und Umgangsformen können wir uns einigen, wenn uns die gemeinsamen Erfahrungen einer Gesellschaft fehlen? Die Geflüchteten und neuen Mitbürger werden einen Veränderungsprozess anstoßen. Und damit der gelingt, muss sich die Organisation erstmal bewusst werden, wo sie steht.

Bevor eine Organisation geflüchtete Menschen als Freiwillige aufnimmt, sollte sie sich daher fragen:

- Warum wollen wir das eigentlich?
- Was ist der Sinn und das Ziel einer Beschäftigung eines Geflüchteten?
- Sind wir bereit, uns für Menschen aus vollkommen anderen Lebenszusammenhängen zu öffnen?

Die interkulturelle Öffnung muss ein selbstverständliches Herzstück einer ethnisch-kulturell unterschiedlichen Gesellschaft sein. Die Einbeziehung von Minderheiten in das soziale, kulturelle und wirtschaftliche Leben steigert den Zusammenhalt der Gesellschaft. Und: je unterschiedlicher ein Gesellschaft ist, je mehr eine Organisation die Diversity fördert, desto stärker ist sie. Unterschiedliche Sichtweisen und Herangehensweisen von Einzelnen stärken Gemeinschaften insgesamt.

Jeder Veränderungsprozess beginnt mit einer Vision davon, wie die Organisation später aussehen soll. Die Frage nach dem Sinn der Veränderung sollte am Anfang stehen und motiviert letztlich das Vorgehen.

Als Richtschnur im Veränderungsprozess können die folgenden vier Fragen dienen:

1. Wozu wollen wir die Organisation für Menschen aus anderen Kulturen öffnen?
2. Was wollen wir erreichen?
3. Wer kommt eigentlich zu uns? Und wer kümmert sich um die Neuen?
4. Wie bauen wir die Organisation so um, dass wir einen wertschätzenden Umgang mit dem Geflüchteten pflegen?



### 1. Wozu wollen wir die Organisation für Menschen aus anderen Kulturen öffnen?

Die Beantwortung dieser Frage ist eine Aufgabe für die Leitung bzw. die Führungskräfte der Organisation. Hilfreich können die sieben Stufen der

Interkulturalisierung in Organisationen im sozialen Bereich sein. Der Prozess braucht seine Zeit, denn die Kultur einer Organisation ist über Jahre gewachsen. Diese Kultur oder informelle Ebene einer Einrichtung umfasst die ungeschriebenen Gesetze und Regeln, Gewohnheiten, Wahrnehmungsmuster. Sie entscheiden darüber, was in einer Organisation als normal oder selbstverständlich gilt – und was als neu und fremd. Um neue Menschen aufzunehmen, die diese Gewohnheiten und Regeln nicht kennen, müssen Sie sich zunächst darüber bewusst werden, welche Regeln das sind. Welche Normalitäten herrschen in Ihrer Organisation? Was ist wortlos selbstverständlich? Und wie drücken Sie das in Worten aus, um es anderen Menschen zu erklären?

### Tipps

- Entscheiden Sie sich grundsätzlich für eine Veränderung und arbeiten den Nutzen für die Organisation und alle Mitarbeitenden heraus
- Wo steht die Organisation jetzt? Wohin wollen Sie die Organisation in fünf Jahren führen?
- Gewinnen Sie Unterstützer\*innen für den angestrebten Veränderungsprozess

### 2. Was wollen wir erreichen?

Sie müssen sich damit auseinandersetzen, ob Sie die Geflüchteten langfristig unterstützen wollen. Und was Sie leisten können, um dem Geflüchteten einen Weg in die Gesellschaft zu ermöglichen. Setzen Sie sich mit folgenden Fragen auseinander:

- Welche Rolle hat der Freiwillige in der Einrichtung?
- Sind sie in einer Helferrolle?
- Oder sind die Freiwilligen ein integraler Bestandteil der Organisation und eine wichtige Ressource?
- Welche personellen Ressourcen mit welchen personellen Qualifikationen müssen freigemacht werden?

### 3. Wer kommt eigentlich zu uns? Und wer kümmert sich um die Neuen?

Die Fragen sind genau die: Wer kommt? Und wer ist verantwortlich, die neuen Freiwilligen aus allen Ländern in unserer Einrichtung zu begleiten, ihnen alles zu zeigen und zu erklären?

### Tipps

- Benennen Sie Ansprechpartner für die neuen Freiwilligen
- Schaffen Sie einen Rahmen, in dem sich die Freiwilligen und ihre Ansprechpartner treffen und austauschen können
- Schaffen Sie eine Kultur des Mentoring
- Diversity ist eine Führungsaufgabe: eine zentral ansprechbare und geschulte Führungskraft für Diversity trägt erheblich zur Durchsetzung des Themas bei

#### 4. Wie bauen wir die Organisation so um, dass wir einen wertschätzenden Umgang mit dem Geflüchteten pflegen?

Diese Frage wird Ihre Organisation wirklich voranbringen. Alle Mitarbeitenden und Mitglieder der Organisation werden davon profitieren. Nehmen Sie sich Zeit in der Leitungsrunde/Führung, um die folgenden Fragen zu klären:

- Wie pflegen wir einen wertschätzenden Umgang mit den neuen Freiwilligen?
- Wie gewährleisten wir den Informationsaustausch zwischen allen Beteiligten?
- Wie stellen wir die gleichberechtigte Teilhabe aller Beteiligten an Entscheidungsprozessen sicher?
- Wie beschreiben wir die Zuständigkeiten?

#### Tipps

Leiten sie aus der Beantwortung der Fragen Handlungen für die Veränderung ab. Erstellen Sie individuelle Maßnahmenpläne für die Veränderung.

#### Es geht los – die neuen Freiwilligen kommen in die Organisation

Sie sind sich über Ihre Motive und Ziele bei der Aufnahme von Geflüchteten als Freiwillige in Ihrer Organisation im Klaren geworden. Die folgenden vier Schritte werden die Integration der neuen Freiwilligen ermöglichen.

##### 1. Die Schulung der Mitarbeitenden und des Teams

Interkulturelle Kompetenzen erleichtern die Beziehung zwischen Menschen aus unterschiedlichen Religionen und Gesellschaften. Sie befördern das gegenseitige Verständnis. Unterschieden wird zwischen der interkulturellen kognitiven Kompetenz, also dem Wissen über die Kultur eines anderen. Und der interkulturellen Handlungskompetenz. Dabei handelt es sich um die innere Haltung gegenüber dem Anderen, also um Empathie und eine Ambiguitätstoleranz.

In der Organisation muss darauf geachtet werden, dass die Belegschaft keine Widerstände gegen „die Neuen“ entwickelt. Beschäftigen Sie sich deshalb mit folgenden Fragen:

- Wie werden also die Widerstände und Ressentiments vermieden?
- Wie kann dafür gesorgt werden, dass die Neuen sich in der Einrichtung/Organisation zuhause fühlen?
- Welche Aktivitäten müssen dazu entwickelt werden in Bezug auf Einarbeitung, Förderung, gegenseitige Akzeptanz und Anpassung an die Organisationskultur?
- Wie schaffen Sie es, dass die Geflüchteten als Menschen gesehen werden und nicht als Vertreter einer Ethnie/Religion/Nation?

##### 2. Die Einarbeitung der neuen Freiwilligen

Die Geflüchteten im freiwilligen Dienst müssen vor dem eigentlichen Beginn der Arbeit umfassend in die Organisationsstruktur und –kultur eingeführt werden. Sie

benötigen vermutlich mehr Informationen als andere Freiwillige, denn sie können nicht auf vergleichbare Erfahrungen zurückgreifen. Sie müssen genau informiert werden über ihren Platz in der Organisation, über die Arbeitsabläufe, die Sicherheitsbestimmungen, Räume, Orte, Zeiten. Stellen Sie die neuen Freiwilligen auch allen andern Mitarbeitern und dem Team vor. Seien Sie hilfreich und kreativ, denken Sie daran, dass der Arbeitsplatz in ihrer Organisation vollkommen neu für den Freiwilligen ist.

Nach der Einarbeitung bzw. die Erklärung der Organisation kommt die Einarbeitung in die Arbeit. Haupt- und auch Ehrenamtliche können dem Freiwilligen die fachlichen Inhalte der Arbeit vermitteln. Die Einarbeitung folgt dabei demselben Muster wie die Stufen der Partizipation. Auch hier gilt: Wissen ist die Basis.

Die gründliche, umfassende und freundliche Einarbeitung dient dazu

- Fachliche Inhalte zu vermitteln
- Organisatorische Abläufe kennenzulernen
- Die Integration in ein bestehendes soziales Umfeld sich zu stellen
- Mit den Regeln/Werten der Einrichtung vertraut zu werden

### **Tipps**

- Arbeiten Sie mit verteilten Rollen im Einarbeitungsprozess
- Nutzen und fördern Sie die vorhandenen Ressourcen, Interessen, Kompetenzen des neuen Mitarbeiters
- Die Freiwilligen können in ihrer Einsatzstelle mit anderen Freiwilligen eingesetzt werden und Freiwilligen-Tandems bilden
- Und noch etwas: Geflüchtete sind nicht automatisch kompetent darin, mit anderen geflüchteten Menschen umzugehen und sie z.B. in der Einrichtung in der Rolle als „Helfer“ zu betreuen

### **3. Die Sprache sichert das Verständnis und die Teilhabe**

Der Schlüssel zur schnellen Integration ist die Sprache. Unterstützen Sie daher die Geflüchteten in jeder möglichen Form dabei, Deutsch zu lernen. Sprechen Sie korrekt mit den Menschen, auch wenn sie noch nicht grammatisch richtig antworten können. Die Freiwilligen haben Anspruch auf einen bis zu vier Wochen dauernden Sprachkurs. Und auch während der Dienstzeit sind sie in einem verhältnismäßigen Rahmen für den Sprachkurs frei zu stellen.

## Tipps

- Die Initiative „Teachers on the Road“ stellt Arbeitsblätter für Deutschkurse im Internet bereit unter <https://nksnet.wordpress.com/mitmachen/>
- Sprachpartnerschaften mit Ehrenamtlichen helfen beim Spracherwerb
- Wenn Sie einen Dolmetscher einbeziehen, erläutern sie der dolmetschenden Person, was das Thema des gemeinsamen Gesprächs ist
- Planen Sie genügend Zeit für das Gespräch mit der Übersetzung durch einen Dolmetscher ein, damit der geflüchtete Mensch Rückfragen stellen kann

### 4. Vernetzung schafft Chancen

Ziel des Einsatzes von Geflüchteten als Freiwillige ist auch, dass die Menschen durch den Dienst eine Erwerbsarbeit finden oder eine Idee für eine Ausbildung entwickeln. Schließlich geht es um ihre Zukunft. Wichtig ist daher eine frühzeitige Entwicklung der Zukunftsperspektive des Freiwilligen. Dieses vielleicht umso mehr, da die Aufenthaltsrechtlichen Besonderheiten folgendes vorsehen:

- Der Freiwilligendienst .... endet in der Regel spätestens nach 18 Monaten. Spätestens mit dem Ende des Freiwilligendienstes endet auch die Zustimmung der Ausländerbehörde zum Freiwilligendienst. Wird eine Ausbildung oder ein Studium angestrebt, müssen mögliche Änderungen des Aufenthaltsstatus ggf. schon vor Ende des Freiwilligendienstes mit der Ausländerbehörde abgestimmt werden.
- Ist nach dem Freiwilligendienst keine Weiterbeschäftigung angedacht, sollten Freiwillige mit einer Aufenthaltsgestattung oder Duldung darüber informiert werden, dass auch der gesetzliche Krankenversicherungsschutz endet. Sie bekommen dann wieder Krankenhilfe nach dem Asylbewerberleistungsgesetz (§4 und §6)

Entscheidet sich der Freiwillige für eine Ausbildung im Bereich des Freiwilligendienstes, kann er in der Organisation beraten und unterstützt werden.

Die Freiwilligendienste können nicht die Arbeit von Beratungsstellen übernehmen. Aber sie können den Freiwilligen die Informationen über Berufsberatung, Job-Center, Rechtsberatung, medizinische und psychosoziale Beratungen und selbstverständlich die Adressen der Migrantenselbstorganisationen geben.

Tipps:

- Info-Guide für Flüchtlinge [http://www.integriert-in-sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/AGSA/Integrationsbeauftragte/News\\_Startseite/Broschuer\\_e\\_deutsch\\_DIGITAL.pdf](http://www.integriert-in-sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/AGSA/Integrationsbeauftragte/News_Startseite/Broschuer_e_deutsch_DIGITAL.pdf)
- Netzwerk IQ – Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung Halle / Magdeburg Webseite: [www.sachsen-anhalt.netzwerk-ig.de](http://www.sachsen-anhalt.netzwerk-ig.de)
- Landesnetzwerk Migrantenorganisationen Sachsen-Anhalt (LAMSA) e.V. Webseite: [www.lamsa.de](http://www.lamsa.de)



- Beratungsdienste und Netzwerke zur Unterstützung von Flüchtlingen / Ankommenden Website: [www.integriert-in-sachsen-anhalt.de/netzwerke/Flüchtlingsrat Sachsen Anhalt e.V.](http://www.integriert-in-sachsen-anhalt.de/netzwerke/Flüchtlingsrat Sachsen Anhalt e.V.)
- Flüchtlingsrat Sachsen-Anhalt e.V. Webseite: [www.fluechtlingsrat-lsa.de](http://www.fluechtlingsrat-lsa.de)
- Mobile Beratung für Opfer rechter Gewalt Webseite: [www.mobile-opferberatung.de](http://www.mobile-opferberatung.de)
- Psychosoziales Zentrum für Migrantinnen und Migranten in Sachsen-Anhalt Webseite: [www.psz-sachsen-anhalt.de](http://www.psz-sachsen-anhalt.de)

### **Aufenthaltsrechtliche Besonderheiten**

- Der Freiwilligendienst .... endet in der Regel spätestens nach 18 Monaten. Spätestens mit dem Ende des Freiwilligendienstes endet auch die Zustimmung der Ausländerbehörde zum Freiwilligendienst. Wird eine Ausbildung oder ein Studium angestrebt, müssen mögliche Änderungen des Aufenthaltsstatus ggf. schon vor Ende des Freiwilligendienstes mit der Ausländerbehörde abgestimmt werden.
- Ist nach dem Freiwilligendienst keine Weiterbeschäftigung angedacht, sollten Freiwillige mit einer Aufenthaltsgestattung oder Duldung darüber informiert werden, dass auch der gesetzliche Krankenversicherungsschutz endet. Sie bekommen dann wieder Krankenhilfe nach dem Asylbewerberleistungsgesetz (§4 und §6)

Erstellt von:

Bettina Lobenberg und Mamad Mohamad