

5 Ergebnisse

5.1 Allgemeine Merkmale der MOs

5.1.1 Organisationsaspekte und Klientel

Die betrachteten Organisationen sind vergleichsweise jung. 61% wurden ab dem Jahr 2000 gegründet, 14% allein ab dem Jahr 2015.²⁴ Die muslimischen einschließlich alevitischen Gemeinden gaben demgegenüber 2014/2015 nur zu 17% an, sich ab dem Jahr 2000 gegründet zu haben (Halm/Sauer 2015, S. 25). Ihre Hauptgründungsphase lag in den 1980er und 1990er Jahren, während sich das Feld der säkularen MOs – vorbehaltlich der Vergleichbarkeit der beiden Stichproben – möglicherweise dynamischer entwickelt. In der Tendenz ist dieser Befund plausibel, adressierte die DIK-Befragung doch gerade die eher traditionellen und etablierten muslimischen Verbände, die in der 3. Phase der Deutschen Islam Konferenz beteiligt waren.

Auch sind die hier befragten säkularen MOs kleiner als die DIK-Organisationen: 73% der säkularen MOs haben unter 100 Mitglieder,²⁵ in der DIK Befragung waren dies nur 55% (Halm/Sauer 2015, S. 25). Etwas anders verhält es sich hinsichtlich der Nutzer*innen, also der erreichten Klientel: Organisationen mit sehr vielen Nutzer*innen kommen unter den säkularen MOs mit 43%²⁶ deutlich häufiger vor als bei den DIK-Gemeinden (25%, Halm/Sauer 2015, S. 25), die aber wiederum häufiger eine

24 n = 304. Alle folgenden Darstellungen erfolgen ohne Berücksichtigung der Antwortalternativen „weiß nicht“ und „keine Angabe“, so kein anderer Hinweis erfolgt. Angegebene n beziehen sich auf die jeweils ausgewerteten Fälle. Diese Darstellungsart wurde für eine übersichtlichere Ergebnispräsentation gewählt. Da für die vorliegende Studie keine Einstellungen und Meinungen abgefragt wurden, sind fehlende Angaben für die Dateninterpretation eher vernachlässigbar, da sie in der Regel auf fehlende Detailkenntnisse der Interviewpartner*innen hindeuten und nicht auf für die Interpretation relevante Antwortverweigerung. Wo fehlende Kenntnisse über die Organisation und daraus folgend fehlende Antworten für die Dateninterpretation von Belang sein können, weisen wir darauf hin. Angaben beziehen sich auf das Gesamtsample (N = 306), so kein anderer Hinweis erfolgt.

25 n = 267.

26 n = 259.

mittelgroße Gruppe von 200 bis unter 1.000 Menschen erreichen als die säkularen MOs. Bei säkularen MOs klaffen Mitglieder und Nutzer*innen deutlich stärker auseinander als bei den religiösen Organisationen.

Stärker als die DIK-Gemeinden scheinen die säkularen MOs ein großstädtisches Phänomen zu sein. Ein Vergleich der Ergebnisse ist hier nochmals erschwert, als das Städtesample so wie so nur Großstädte berücksichtigt hat und somit lediglich das Verbändesample mit der DIK-Befragung verglichen werden kann. Allerdings sind die Unterschiede hier so drastisch, dass es lohnt, sie zu berichten: Von den DIK-Gemeinden befinden sich lediglich 28% in Großstädten, von den säkularen MOs der Verbändeliste hingegen 82%²⁷. Dafür befinden sich 66% der DIK-Gemeinden in Klein- und Mittelstädten (Halm/Sauer 2015, S. 25). Säkulare MOs decken mit ihren sozialen Angeboten also eher den großstädtischen Raum ab, während muslimische Gemeinden stärker in die Fläche gehen. In der Tendenz ist dieser Befund nicht unplausibel, davon ausgehend, dass viele der DIK-Gemeinden türkisch geprägt sind, also die größte nationale Einwanderergruppe in Deutschland adressieren. Die Größe der Gruppe sollte dazu führen, dass auch in kleineren Orten hinreichender Bedarf für muslimische einschließlich alevitische Angebote besteht (die zudem, im Gegensatz zu den Angeboten säkularer MOs, schon prinzipiell auch langfristig kaum durch mehrheitsgesellschaftliche Organisationen ersetzt werden können).

Die befragten Organisationen sind breit mehrheitlich, zu 93%,²⁸ in Vereinsform organisiert, worin die in Deutschland geringen Hürden der Vereinsgründung in Kombination mit deutlichen steuerrechtlichen Anreizen zum Ausdruck kommen; die Vereinsform ist in Deutschland für MOs als Regel anzunehmen.

89% insgesamt und 87% der Organisationen in den Städten verfügen über eine Internet-Seite oder einen Facebook-Auftritt.²⁹

Gefragt nach der überwiegenden Herkunft der Organisationsmitglieder wird am häufigsten die Türkei genannt – von 26% der Organisationen, dicht gefolgt von den ehemaligen GUS-Staaten (23%) und dann schon von denjenigen, die angeben, überwiegend Syrer*innen zu organisieren (17%).³⁰ Aufgrund der Möglichkeit von Mehrfachnennungen in der Befra-

27 n = 227.

28 n = 303.

29 n = 300.

30 Dabei wurde die Herkunft offen erfragt, eine Kategorisierung erfolgte dann durch den/die Interviewer*in.

gung ist davon auszugehen, dass Syrer*innen sich im Zuge der Fluchtmigration, neben der Gründung eigener Organisationen, auch an bestehende, nicht syrische Organisationen „angedockt“ haben und hier zu einer Hauptherkunftsgruppe geworden sind. Für diese Interpretation spricht, dass syrisch geprägte Organisationen überhäufig auch durch weitere Herkunftsgruppen geprägt sind. 87% derjenigen Organisationen, die Syrien als ein Hauptherkunftsland angeben, nannten noch mindestens ein anderes Hauptherkunftsland bzw. eine -region, im Unterschied zu 56% insgesamt.³¹ Weitere Länder, aus denen die Mitglieder auch syrisch geprägter Organisationen stammen, sind der Irak, Libanon und Palästina, Afghanistan, Nordafrika, Iran und weitere Länder des Nahen/Mittleren Ostens.³² Nur 6% der Organisationen zählen die große Gruppe der Pol*innen zu den Hauptherkünften. Diese Quote ändert sich auch nicht wesentlich, wenn man nach Verbände- und Städtesample unterscheidet.

-
- 31 Cramers V.: 0,283***; n = 301. Das Signifikanzniveau beschreibt die Wahrscheinlichkeit, mit der ein in der Stichprobe gefundener Zusammenhang kein zufälliger ist. Beim niedrigsten Signifikanzniveau (*) ist der Befund mit noch 95%iger Wahrscheinlichkeit nicht zufällig (höhere Signifikanzniveaus werden mit ** bzw. *** hinter dem Zusammenhangmaß gekennzeichnet). Im vorliegenden Text sind alle dargestellten Zusammenhänge auf mindestens dem niedrigsten Niveau signifikant, es sei denn, es erfolgt ein gesonderter Hinweis. Als Zusammenhangsmaße dienen Cramers V. und Gamma. Cramers V. ist ein Korrelationsmaß für nominal skalierte Daten und gibt die Stärke von Zusammenhängen mit Werten zwischen 0 und 1 an. Bei einem Korrelationskoeffizienten zwischen 0,1 und 0,3 sprechen wir im vorliegenden Text von einem schwachen, zwischen 0,31 und 0,5 von einem mittelstarken und bei einem höheren Wert von einem starken Zusammenhang. Gamma ist ein Korrelationsmaß für ordinal oder metrisch skalierte Daten und gibt mit dem Wert die Stärke und mit den Vorzeichen die Richtung des Zusammenhangs zwischen zwei Variablen an. Bei positivem Zusammenhang ist der Verlauf gleichgerichtet, bei negativem Zusammenhang ist er entgegengesetzt. Gamma kann somit Werte zwischen 0 und ± 1 annehmen. Analog zur Interpretation von Cramers V. sprechen wir bei einem Gamma-Wert zwischen 0,1 und 0,3 im vorliegenden Text von einem schwachen, zwischen 0,31 und 0,5 von einem mittelstarken und bei einem Wert darüber von einem starken Zusammenhang.
- 32 Irak Cramers V.: 0,588***, Libanon und Palästina Cramers V.: 0,525***, Afghanistan Cramers V.: 0,431***, Nordafrika Cramers V.: 0,356***, Iran Cramers V.: 0,328***, weitere Länder des Nahen/Mittleren Ostens Cramers V.: 0,399***.

Tabelle 4: Überwiegende Herkünfte der Organisationsmitglieder und ihrer Familien (Mehrfachnennungen, n = 306)

	Anzahl	%
Türkei	78	25,5
ehemalige GUS-Staaten (Russland, Ukraine, Kasachstan, Weißrussland)	71	23,2
Syrien	53	17,3
Subsahara-Afrika	32	10,5
sonstiges Südosteuropa (Rumänien, Bulgarien, Albanien)	27	8,8
Irak	27	8,8
Nordafrika	26	8,5
Afghanistan	25	8,2
sonstige ehemalige GUS-Staaten	24	7,8
Iran	23	7,5
Libanon, Palästina	21	6,9
Polen	18	5,9
weiterer Naher/Mittlerer Osten	18	5,9
Lateinamerika	14	4,6
Griechenland	13	4,2
Italien	12	3,9
ehemaliges Jugoslawien (ohne Slowenien)	12	3,9
Südostasien	12	3,9
Spanien	11	3,6
sonstiges Ostmitteleuropa (Tschechien, Slowenien, Slowakei, Ungarn)	10	3,3
Baltikum	10	3,3
sonstige	13	4,2
ganz unterschiedlich	68	22,2

Es ist darauf hinzuweisen, dass hier trotz der Frage nach der *überwiegenden* Herkunft von der Möglichkeit von Mehrfachnennungen rege Gebrauch gemacht wurde. 22% geben explizit an, die Herkünfte seien gemischt

und eine überwiegende Gruppe sei nicht auszumachen. Auf die verbliebenen 238 Fälle entfallen immerhin 550 Herkunftsnennungen, insgesamt ergibt sich so ein Anteil von 57% der Organisationen mit mehr als einer Hauptherkunftsguppe. Dies deutet insgesamt auf eine Multiethnizität der befragten MOs hin. Bestimmte ethnische oder kulturelle Zielgruppen innerhalb der Herkunftse – wie beispielsweise Kurd*innen, Sinti und Roma – sind demgegenüber selten und werden von 92% der Organisationen verneint. Unter den anderen 8% befinden sich mit 8 Nennungen vermehrt Organisationen, die sich speziell an Spätaussiedler*innen richten.

Dabei ist zu beachten, dass aufgrund der Zusammenfassung von Herkunftsländern zu Herkunftsregionen faktisch noch sehr viel mehr herkunftsdiverse Organisationen vorhanden sind als die oben genannten 57%. In den Fallstudien zeigte sich, dass einige MOs mit der Bezeichnung „migrantisch“ nicht einverstanden sind, bzw. sie für sich nicht nutzen. Insbesondere Vertreter*innen der NDOs verweisen darauf, dass ihre Vereinsmitglieder sowie die Adressat*innen ihrer Arbeit sich selbstverständlich der hiesigen Gesellschaft zugehörig fühlen und als gleichberechtigte Mitglieder dieser verstehen. Dieses Selbstverständnis kann Folgen für die Beziehungen zu anderen Organisationen im Feld haben, ebenso wie für das Verhältnis zu Verwaltungen und damit verbunden für die Finanzierung und Berücksichtigung in Förderprogrammen.

In den Fallstudien wird die (sich im Zeitverlauf wandelnde) Heterogenität der MOs deutlich. Auch unterscheiden einige MOs ihre Mitglieder nicht nur hinsichtlich der Herkunftsländer, sondern auch nach Migrationswellen (so z.B. „alte“ und „neue“ Russlanddeutsche in Berlin).

Diese Ausdifferenzierung ist in der ostdeutschen Stadt C besonders deutlich. Durch die Ausweitung des „Gesetzes über die allgemeine Freizügigkeit von Unionsbürgern“ (Freizügigkeitsgesetz) auf (süd-)osteuropäische EU-Länder stieg hier die Zahl von EU-Bürger*innen aus Rumänien, Bulgarien und Polen in den 2010er Jahren sprunghaft an, ähnlich wie in anderen Städten in den ostdeutschen Bundesländern. Von mehreren Akteur*innen in der Stadt C wurde eine Tendenz der Abwanderung der zweiten Generation aus ehemaligen Vertragsarbeiter*innen-Communities konstatiert. Gleichzeitig erfährt die Stadt einen Zuzug von Geflüchteten, vornehmlich aus Syrien, Afghanistan und Irak. Die neue Zuwanderung kann die Abwanderung und niedrige Geburtenzahlen zumindest teilweise ausgleichen. Dabei wird deutlich, dass Abwanderung ein Entwicklungsproblem auch für MOs sein kann, indem sie Nachwuchsmangel verschärft. Andererseits versuchen die MOs in der Stadt C, neuzugewanderte Communities zu erreichen und aus ihnen Mitglieder zu gewinnen. Inwiefern

dieser Befund auf andere ostdeutsche Kommunen übertragbar ist, ist dabei offen.

Bedarfe in bestimmten, oft neuen Herkunftsgruppen wirken sich auf die Mitgliederstruktur bestehender Organisationen aus; MOs diversifizieren sich und haben jetzt z.B. Mitglieder und Mitarbeiter*innen aus kurdisch- und arabischsprachigen Gruppen, wo dies früher nicht der Fall war. Auch wird erwartet, dass das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz³³ das Herkunftsspektrum der Mitglieder bestehender MOs erweitert oder aber auch zu Neugründungen führt. Diesbezüglich wurde in Berlin auf einen sich im Aufbau befindlichen indischen Verein verwiesen.

Die große Diversität der Herkunftte wird im Prozess der verbandlichen Organisierung von MOs vor allem in der Stadt C als Bereicherung, aber auch als Herausforderung wahrgenommen. Die Interviewpartner*innen berichten dabei von der Schwierigkeit, freiwilliges Engagement zu binden. Dieses werde durch flucht- und migrationsbedingte Restriktionen (zeitliche, finanzielle und aufenthaltsrechtliche Absicherung) erschwert.

5.1.2 Allgemeine Tätigkeit und Arbeitsschwerpunkte der Organisationen

Gefragt danach, auf welchen Feldern die Organisationen aktiv sind, ist bei der Möglichkeit der Mehrfachnennung der Bereich Kultur/Musik/Kunst der häufigste (65%), gefolgt von Soziales/Wohlfahrt mit 58% und Bildung mit 54%. Der Vergleich von Städte- und Verbändesample offenbart dabei, dass die als wohlfahrtspflegeaffin angenommenen Verbände³⁴ tatsächlich MOs organisieren, die häufiger Soziales und Wohlfahrt als Arbeitsschwerpunkte nennen als diejenigen des Städtesamples (64% zu 50%)³⁵, das MOs im Allgemeinen repräsentieren soll. Auch im Bildungsbereich (der von den in der vorliegenden Studie erhobenen Angeboten ebenfalls berührt ist) sind Angebote der Organisationen des Verbändesamples häufiger (57% zu 50%)³⁶. Damit erweist sich, dass die diejenigen Verbände, die in ihrem Selbstverständnis den Wohlfahrtsgedanken formulieren, auch tatsächlich besonders viele MOs mit entsprechenden Schwerpunkten in ihren Reihen

33 Das am 01.03.2020 in Kraft getretene Gesetz erleichtert den Arbeitsmarktzugang für Fachkräfte aus Staaten außerhalb der EU in Deutschland.

34 Cramers V.: 0,210***.

35 Cramers V.: 0,169**.

36 Der statistische Zusammenhang ist für beide Samples im Bildungsbereich jedoch nicht signifikant.

haben. Dessen ungeachtet gilt, dass im Städte- wie im Verbändesample der Bereich Kultur/Musik/Kunst der häufigste ist, gefolgt von Wohlfahrtspflege und Bildung. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass MOs in Deutschland mehrheitlich Angebote in mindestens einem dieser drei Bereiche unterbreiten.

Die befragten Organisationen sind bei der Möglichkeit der Mehrfachnennung zu 66% auf der lokalen Ebene in Deutschland tätig, 44% adressieren (auch) die regionale und 33% die Bundesebene. Lediglich 13% sind (auch) in den Herkunftsländern aktiv und 7% in anderen europäischen Einwanderungsländern.

Tabelle 5: Tätigkeitsbereiche der Organisationen (Mehrfachnennungen)

	Alle (n = 306)		Städte (n = 175)		Verbände (n = 228)	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Kultur/Musik/Kunst	199	65,0	109	62,3	147	64,5
Soziales/Wohlfahrt (auch Sozialarbeit, Beratung)	176	57,5	88	50,3	145	63,6
Bildung	165	53,9	88	50,3	130	57,0
Geselligkeit (auch interkulturelle Veranstaltungen)/Freizeit	115	37,6	51	29,1	94	41,2
Politik	65	21,2	41	23,4	54	23,7
Antidiskriminierungsarbeit	65	21,2	32	18,3	60	26,3
Sport	59	19,3	30	17,1	46	20,2
Gesundheit	52	17,0	22	12,6	44	19,3
Arbeitsmarkt/Wirtschaft/berufliche Interessenvertretung	46	15,0	25	14,3	37	16,2
Grenzüberschreitende Zusammenarbeit	41	13,4	19	10,9	37	16,2
Recht	31	10,1	17	9,7	26	11,4
Umweltschutz, Naturschutz, Tierschutz	12	3,9	8	4,6	11	4,8
Sonstiges	10	3,3	8	4,6	8	3,5

Bei der Frage nach der Zweckbestimmung der Organisationstätigkeit dominiert, wiederum bei der Möglichkeit der Mehrfachnennung, der interkulturelle Austausch, der von 65% der MOs genannt wird. An zweiter Stelle folgt mit 57% die Verbesserung der Lebensverhältnisse der Klientel durch sozialarbeiterische und wohlfahrtspflegerische Angebote, wobei wiederum dieser Zweck von den Organisationen des Verbändesamples häufi-

ger genannt wird als von den MOs des Städtesamples³⁷ (61% zu 53%)³⁸. Relativ wichtig ist auch die Ermöglichung von Austausch und Begegnung innerhalb der Klientel (39%), gefolgt von der Pflege der Herkunftskultur (35%). Herkunftslandbezogene Zielsetzungen sind eher selten, was auch gleichermaßen für Städte- und Verbändesample gilt und auch mit der oben referierten eher seltenen operativen Tätigkeit im Herkunftsland korrespondiert.

Tabelle 6: Organisationszwecke (Mehrfachnennungen)

	Alle (n = 306)		Städte (n = 175)		Verbände (n = 228)	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
interkultureller Austausch/Brückenfunktion zur Mehrheitsgesellschaft	199	65,0	112	64,0	150	65,8
Verbesserung der individuellen Lebenssituation der Mitglieder/Zielgruppe (Sozialarbeit, Wohlfahrt)	174	56,9	92	52,6	140	61,4
Schaffung von Begegnungsmöglichkeiten für Zielgruppe/Plattform für Austausch der Zielgruppe	119	38,9	57	32,6	99	43,4
Pflege/Erhaltung und Weitergabe der Herkunftskultur	107	35,0	46	26,3	91	39,9
organisierte Freizeitgestaltung	89	29,1	38	21,7	72	31,6
politische Interessenvertretung/Beeinflussung der Integrations- und Sozialpolitik in Deutschland	88	28,8	48	27,4	78	34,2
Selbsthilfe	77	25,2	28	16,0	70	30,7
Sonstiges	45	14,7	26	14,9	33	14,5
Förderung des Herkunftslandes/Einflussnahme auf das Herkunftsland/Förderung der politischen Beteiligung im Herkunftsland	31	10,1	15	8,6	28	12,3

21% der Organisationen insgesamt nennen Antidiskriminierungsarbeit als Tätigkeitsschwerpunkt, im Verbändesample ist dieser Anteil mit 26% höher. Bei der Einordnung dieser Angaben ist zu berücksichtigen, dass Eingewanderte in unterschiedlichem Umfang Diskriminierungsrisiken ausgesetzt sein können und man damit vermuten könnte, dass dieses Tätigkeitsfeld für Organisationen mit bestimmten Herkunftsgruppen bedeutender ist als für andere.

37 Cramers V.: 0,157** bzw. (Cramers V.: n.s.).

38 n = 228 bzw. n = 175.

Die CATI zeigt durchaus Auffälligkeiten bei Organisationen bestimmter Herkunftsgruppen: Unter den 27 Organisationen, die Iraker*innen als Hauptherkunftsgruppe angeben, nennen 12 Antidiskriminierungsarbeit als Tätigkeitsschwerpunkt, bei den Nordafrikaner*innen sind es 10 von 26, bei den MOs mit Hauptherkunftsgruppe Subsahara-Afrika 12 von 32 und bei den Afghan*innen 10 von 25 Organisationen. Etwas geringer, aber auch überdurchschnittlich, ist der Anteil mit 17 von 53 Organisationen bei den Syrer*innen.

Der erweiterte Fragebogen für die Verbände, also für die Organisationen mit (auch) institutionellen Mitgliedern (N = 35), thematisierte noch die Ziele der Weiterbildung von Mitgliedsorganisationen und die Koordination bzw. Unterstützung ihrer Aktivitäten. Diese Ziele werden von 14 bzw. von 7 Organisationen genannt, wobei zu berücksichtigen ist, dass die Hürde, in der Befragung als Verband/Verbund definiert zu werden, niedrig war (Vorhandensein mindestens eines institutionellen Mitglieds). Insbesondere die Zielsetzung der Weiterbildung ist damit in bemerkenswertem Umfang verbreitet.

In den Fallstudien wurde der Weiterbildungsaspekt vertieft. Hier zeigt sich, dass vor allem ältere, gut etablierte und differenziert strukturierte Verbände Weiterqualifizierungsangebote mit der Zielgruppe kleinere MOs anbieten. Die Themen der Fortbildungen sind z.B. Projektantragstellung, Vereinsmanagement, Vereinsrecht, Umgang mit Fällen von Diskriminierung und Öffentlichkeitsarbeit. Speziell Geflüchtete werden bei der Gründung von Selbstorganisationen mit Hilfen bei der Erstellung der Satzung, Einberufung der Mitgliederversammlung, Erlangung der Gemeinnützigkeit und Handhabung weiterer Vereinsformalitäten unterstützt. Die Fallstudien ermöglichen zudem noch eine andere Perspektive auf das Thema Weiterbildungsangebote: Diese werden von MOs, auch NDOs, für Wohlfahrtsverbände durchgeführt. Hierbei handelt es sich um diverse Workshops zur interkulturellen Öffnung, Diversity und Diskriminierungssensibilisierung. Hier bestehen Angebote sowohl in Berlin als auch darüber hinaus.³⁹

39 Beispielhaft ist hier das Kooperationsprojekt „Vielfaltscheck Diakonie und Kirchen“ des DeutschPlus e.V. und der Diakonie.

Tabelle 7: Untergliederung der MOs in Abteilungen (Mehrfachnennungen)

	alle (n = 306)		Städte (n = 175)		Verbände (n = 228)		DIK*
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	%
Abteilung/Arbeitsgruppe/Beauftragte für Kinder/Jugendliche	155	50,7	83	47,4	120	52,6	93,7
Abteilung/Arbeitsgruppe/Beauftragte für Frauen	112	36,6	63	36,0	88	38,6	91,6
Abteilung/Arbeitsgruppe/Beauftragte für Geflüchtete	107	35,0	60	34,3	84	36,8	-
Abteilung/Arbeitsgruppe/Beauftragte für Eltern	95	31,0	49	28,0	74	32,5	49,0
Keine solche Abteilungen/Arbeitsgruppen/Beauftragte	90	29,4	55	31,4	59	25,9	3,8
Abteilung/Arbeitsgruppe/Beauftragte für Senior*innen	82	26,8	39	22,3	72	31,6	53,8
sonstige Abteilungen/Arbeitsgruppen/Beauftragte	10	3,3	6	3,4	9	3,9	3,3

* Quelle: Halm/Sauer 2015, S. 26.

Der Forschungsstand hatte gezeigt, dass die organisationale Differenzierung der MOs in thematische Abteilungen (bzw. das Vorhandensein von AGs und Beauftragten) ein wesentlicher Prädiktor für das Vorhandensein sozialer Dienstleistungen sein sollte. In der organisationalen Differenzierung drückt sich einerseits die „Leistungsfähigkeit“ der MOs insgesamt aus, aber auch die konkrete Fähigkeit, sich bestimmten Themen vertieft zu widmen. Auch in den hier ausgewerteten Daten zeigt sich ein mittelstarker Zusammenhang zwischen der Anzahl von Abteilungen und der Anzahl der unterschiedlichen sozialen Dienstleistungen insgesamt sowie auch speziell derjenigen sozialen Dienstleistungen, die besondere Fachlichkeit erfordern (und die deshalb in der Befragung hinsichtlich der Bedingungen ihrer Erbringung genauer betrachtet wurden). Am häufigsten sind, bei der Möglichkeit von Mehrfachnennungen, Abteilungen für Jugendliche (51%), gefolgt von Frauenabteilungen (37%) und Abteilungen für Geflüchtete (35%), Eltern (31%) und Senior*innen (27%). Die Unterschiede zwischen Städte- und Verbändesample sind hier unwesentlich. Zugleich zeigt sich bei der relativen Häufigkeit der Dienstleistungen ein ähnliches Bild im Vergleich der säkularen Organisationen und der DIK-Gemeinden, indem Jugendabteilungen deutlich häufiger vertreten sind als Abteilungen für Senior*innen. Der in den DIK-Gemeinden vorhandene diesbezügliche Entwicklungsbedarf deutet sich also auch für die säkularen MOs hier be-

reits an. Dabei thematisieren auch die Gesprächspartner*innen in den Fallstudien, dass sie bestimmte Bedarfe als noch nicht ausreichend adressiert sehen, z.B. in Bezug auf die migrationsspezifische Isolation von Frauen in der Folge von Altersarmut, fehlende Angebote zur kulturellen Teilhabe und die geografische Distanz zu Familienangehörigen.

5.2 Verbreitung von Angeboten

5.2.1 Vorhandensein sozialer Dienstleistungen und Nutzer*innen von Angeboten

Fast alle (99%) der MOs halten soziale Angebote im Sinne der Befragung vor.⁴⁰ Damit beteiligen sich auch viele MOs in der Wohlfahrtspflege oder Geflüchtetenhilfe, bei denen dies nicht ein Tätigkeitsschwerpunkt ist. Angebote, die besonderer Fachlichkeit bedürfen, werden von 89% der MOs erbracht.⁴¹ Die nur sehr bedingt interpretierbaren Ergebnisse des Städtesamples weisen in die erwartete Richtung, indem hier etwas seltener qualifizierte Angebote gemacht werden (86%).⁴² Die durchschnittliche Anzahl unterschiedlicher Angebote insgesamt beträgt 8,8⁴³, im Städtesample, das die säkularen MOs in Deutschland insgesamt repräsentieren soll, 8,2⁴⁴. Durchschnittlich werden 4,2⁴⁵ unterschiedliche qualifizierte Angebote unterbreitet, im Städtesample 3,8⁴⁶. Dabei sind jedoch die Differenzen zwischen den Samples nicht signifikant.

40 n = 304.

41 n = 304.

42 n = 174.

43 n = 266, Skala von 0 bis 25.

44 n = 155.

45 n = 296, Skala von 0 bis 12.

46 n = 170.

Tabelle 8: Vorhandensein mindestens einer sozialen Dienstleistung in den vier Bereichen

		Anzahl	%	n
Jugendangebot	vorhanden	255	85,0	300
	qualifiziert vorhanden	233	77,4	301
Senior*innenangebot	vorhanden	148	49,2	301
	qualifiziert vorhanden	96	31,9	301
Angebot für Geflüchtete	vorhanden	184	64,6	285
	qualifiziert vorhanden	160	52,3	306
Allgemeines Angebot	vorhanden	255	87,6	291
	qualifiziert vorhanden	212	69,3	306

Bezogen auf die abgefragten Bereiche bzw. Zielgruppenorientierungen der sozialen Dienstleistungen bewirkt bereits die grobe Unterscheidung, ob überhaupt Angebote vorhanden sind oder nicht, eine deutliche Strukturierung der Gruppe. 85% der MOs haben mindestens ein Jugendangebot, 65% eines für Geflüchtete und 49% eines für Senior*innen. Der Anteil der Organisationen mit qualifizierten, Fachlichkeit voraussetzenden Angeboten (die in der Befragung detaillierter erhoben wurden, wie z.B. Beratungsangebote) liegt erwartungsgemäß jeweils um einige Prozentpunkte niedriger.

Die Reihung der zielgruppenbezogenen Angebotsbereiche – Jugend am häufigsten, Angebote für Geflüchtete in der Mitte und Senior*innenangebote am seltensten – entspricht, ebenfalls nicht überraschend, der Häufigkeit entsprechender Abteilungen, ohne dass die Anteile des Vorhandenseins von bestimmten Angeboten und Abteilungen aber unmittelbar miteinander zu korrespondieren scheinen. Vielmehr sind die Abteilungen seltener als das Vorhandensein von Angeboten. Dies deutet darauf hin, dass die Entwicklung von Angeboten in den Organisationen eher ein Bottom-up-Prozess ist: Es etablieren sich aufgrund entsprechender Nachfrage soziale Dienstleistungen, die später in Abteilungen verstetigt werden. Die MOs gründen nicht unbedingt Abteilungen, um dann geplant und systematisch Angebote zu erbringen.

Die Zahl der Nutzer*innen der sozialen Dienstleistungen in denjenigen Organisationen, die solche anbieten,⁴⁷ ist relativ groß: 70% haben 20 Nutzer*innen oder mehr, 40% sogar 1.000 und mehr.

Der Frauenanteil unter den Nutzer*innen beträgt im Durchschnitt 60%.⁴⁸ In nur 5% der Organisationen beträgt der Anteil der Frauen an den Nutzer*innen weniger als ein Viertel, bei 13% sind ein Viertel bis knapp die Hälfte der Nutzer*innen Frauen, bei 56% der Organisationen liegt der Frauenanteil zwischen 50% und unter 75%, bei 26% der Organisationen sind drei Viertel oder mehr der Nutzer*innen Frauen.

Die sozialen Dienstleistungen der MOs richten sich in erster Linie an Menschen mit Migrationshintergrund. Nur 19% wenden sich mit ihren Angeboten in größerem Umfang an Menschen ohne Migrationsgeschichte (23% gar nicht und 58% vereinzelt).⁴⁹

5.2.2 Angebote für Kinder und Jugendliche

Die häufigsten Dienstleistungen der Organisationen für Kinder und Jugendliche sind Freizeit- (bei 63% der MOs vorhanden), Beratungs- (61%) und Bildungsangebote (52%). Die Reihung der häufigsten Angebote unterscheidet sich von derjenigen in der DIK-Befragung, indem zwar in beiden Befragungen die Freizeitangebote vorn liegen, dann aber bei den säkularen MOs eher qualifizierte, Fachlichkeit erfordernde Dienstleistungen dominieren, bei den DIK-Organisationen hingegen Jugendreisen und Jugendgruppen.

Der Betrieb von Einrichtungen ist eher die Ausnahme; dies gilt für den Kinder- und Jugendbereich, umso mehr aber für die anderen Zielgruppen. Am häufigsten werden Kindertagesstätten betrieben (22 Fälle)⁵⁰, gefolgt von Jugendwohngruppen (12 Fälle)⁵¹.

47 n = 301.

48 n = 235.

49 n = 293.

50 n = 302.

51 n = 301.

Tabelle 9: Unterschiedliche Angebote für Kinder und Jugendliche (Mehrfachnennungen)

				DIK*
	Anzahl	%	n	%
Freizeitangebote	193	63,1	306	79,8
Beratungsangebote für Jugendliche	186	60,8	306	45,1
Bildungsangebote für Jugendliche	160	52,3	306	57,9
Elternbildung	117	38,4	305	-
Jugendreisen	105	34,5	304	70,2
Jugendgruppe	95	31,4	303	73,9
sozialpädagogische Begleitung	83	27,4	303	-
sonstige Angebote für Jugendliche	32	10,5	306	-

* Quelle: Halm/Sauer 2015, S. 29.

Bei denjenigen Angeboten, die besondere Fachlichkeit erfordern, wurde detailliert erhoben, wer die Dienstleistungen erbringt und wie sie finanziert werden (Mehrfachnennungen). Außerdem wurde erhoben, ob Beratungsangebote (auch) online gemacht werden. Bei den Jugendangeboten betrafen die Nachfragen zur Fachlichkeit Angebote in den Bereichen Beratung, (Eltern-)Bildung und sozialpädagogische Begleitung.

Bei Beratungsangeboten scheinen die MOs in etwas höherem Maß auf Kooperationen mit anderen Anbietern angewiesen zu sein als insgesamt. Demgegenüber ist die Quote der eigenständig erbrachten Angebote im Bildungsbereich am höchsten. Die Ergebnisse für die einzelnen Angebotsarten sind ansonsten recht ähnlich: Zwischen 47% und 51% der vier unterschiedlichen Angebote werden ausschließlich von Ehrenamtlichen erbracht. Rund die Hälfte der Dienstleistungen erfolgt also unter Beteiligung von Hauptamtlichen und/oder Honorarkräften. Damit spielt Ehrenamt also eine große, aber oft keine alleinige Rolle. Die ehrenamtlich Tätigen wiederum verfügen bei der Mehrheit der Angebote über eine besondere Qualifikation für ihre Tätigkeit. Dabei ist die Erlangung dieser Qualifikation durch einen mitgebrachten Beruf oder eine Ausbildung jeweils etwas häufiger als durch eine Fortbildung. Somit sollte ein gewisses Maß an Fachlichkeit bei der Erbringung derjenigen Angebote für Kinder und Ju-

gendliche, die diese Fachlichkeit erfordern, die Regel sein, auch dann, wenn sie überwiegend von ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen erbracht werden.

Die Erreichung besonderer Zielgruppen ist ein wesentliches Merkmal der Erbringung von Dienstleistungen durch MOs, worauf die Beschäftigung von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund der Zielgruppe hindeutet. Hier ist bemerkenswert, dass dies den Organisationen nicht nur im Bereich des Ehrenamts, sondern auch des Hauptamts gelingt, wenn auch in etwas geringerem Umfang, indem seltener *ausschließlich* Hauptamtliche mit Migrationshintergrund der Zielgruppe beschäftigt werden als bei den Ehrenamtlichen. Bei allen vier Angebotskategorien finden sich letztendlich bei über zwei Dritteln der Dienstleistungen sowohl unter den Haupt- als auch unter den Ehrenamtlichen mehrheitlich oder ausschließlich Kräfte mit Migrationshintergrund der Zielgruppe. Das Qualifikationsprofil der Hauptamtlichen deutet darauf hin, dass der Personaleinsatz den fachlichen Anforderungen der Angebote angemessen ist. Dies wird z.B. daran deutlich, dass über vier Fünftel der Angebote sozialpädagogischer Begleitung auch unter der Beteiligung von Sozialpädagog*innen stattfinden, Lehrer*innen sind bei den Bildungsangeboten überrepräsentiert. Psycholog*innen und Therapeut*innen kommen indessen bei allen, auch den Beratungsangeboten, selten vor. Möglicherweise drückt sich hierin ein Fachkräftemangel aus, insbesondere bezogen auf Mitarbeiter*innen mit Kompetenz in Sprachen der jeweiligen Zielgruppen.

Über die Hälfte der Angebote wird aus öffentlichen Mitteln finanziert. Mittel der Kommunen und der Länder kommen dabei häufiger vor als Mittel des Bundes oder – sehr selten – der EU. Wesentliche Unterschiede in der Finanzierungsstruktur der vier Angebotskategorien werden nicht sichtbar.

Unter den Beratungsangeboten für Kinder und Jugendliche werden immerhin 13% (auch) online erbracht.

Tabelle 10: Qualifizierte Jugendangebote im Detail⁵²

	Beratung C.4.		Bildung C.5.		Sozialpäd. Begleitung C.6.		Elternbildung C.7.	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Angebot vorhanden	186	60,8	160	52,3	83	27,4	117	38,4
davon: eigenes Angebot	89	49,2	105	67,7	46	55,4	64	55,7
Mitarbeiter*innen								
nur Ehrenamtliche	86	46,6	79	50,3	42	51,2	51	44,7
teils EA, teils HA/Honorar	57	32,2	46	29,3	16	19,5	32	28,1
nur HA/Honorar	34	19,2	32	20,4	24	29,3	31	27,2
Anteil EA mit Qualifikation								
alle	80	57,6	65	53,7	34	60,7	53	63,9
einige	40	28,8	39	32,2	16	28,6	24	28,9
keine	19	13,7	17	14,0	6	10,7	6	7,2
Art der Qualifikation der EA								
berufliche Tätigkeit	77	63,1	75	72,1	34	68,0	51	66,2
Ausbildung	71	58,2	65	62,5	21	42,0	38	49,4
Weiterbildungen, Schulungen	66	54,1	53	51,0	20	40,0	32	41,6
anderes	10	8,2	6	5,8	1	2,0	8	10,4
Anteil EA mit MH								
alle	60	43,8	44	35,8	22	37,9	41	50,0
die meisten	48	35,0	47	38,2	26	44,8	23	28,0
einige	28	20,4	27	22,0	9	15,5	18	22,0
keiner	1	0,7	5	4,1	1	1,7	0	0
Anzahl HA (arithmetisches Mittel)	74	6,82	56	4,84	34	5,56	44	5,39
Anzahl Honorar (arithmetisches Mittel)	50	7,68	49	6,92	15	6,53	36	6,81

⁵² Die Angabe von % bei Fallzahlen unter 100 erfolgt aus Gründen der besseren Vergleichbarkeit der Ergebnisse.

	Beratung C.4.		Bildung C.5.		Sozialpäd. Begleitung C.6.		Elternbildung C.7.	
Qualifikation HA								
Sozialarbeiter*in/Sozialpädagoge*in	67	73,6	45	57,7	33	82,5	41	65,1
Erzieher*in, Kindergärtner*in	28	30,8	20	25,6	7	17,5	14	22,2
Lehrer*in	29	31,9	34	43,6	13	32,5	22	34,9
Sprachlehrer*in	19	20,9	20	25,6	4	10,0	15	23,8
Psychologe*in	18	19,8	13	16,7	6	15,0	7	11,1
Therapeut*in	8	8,8	2	2,6	0	0	5	7,9
sonstiges	20	22,0	11	14,1	4	10,0	13	20,6
keine berufliche Qualifikation	8	8,8	5	6,4	1	2,5	3	4,8
Anteil HA mit MH								
alle	30	34,1	19	25	15	37,5	17	28,3
die meisten	37	42,0	37	48,7	14	35,0	25	41,7
einige	19	21,6	20	26,3	10	25,0	15	25,0
keiner	2	2,3	0	0	1	2,5	3	5,0
öffentliche Mittel	105	58,7	86	55,8	48	59,3	67	59,8
kommunale Mittel (Stadt)	53	50,5	53	61,6	24	50,0	35	52,2
Landesmittel	56	53,3	47	54,7	27	56,3	39	58,2
Bundesmittel	35	33,3	31	36,0	20	41,7	24	35,8
Mittel der EU	12	11,4	3	3,5	4	8,3	2	3,0
sonstige	2	1,9	2	2,3	1	2,1	1	1,5
Online-Angebot	23	12,8	-	-	-	-	-	-

EA: Ehrenamtliche, HA: Hauptamtliche, Honorar: Honorarkräfte, MH: Migrationshintergrund

5.2.3 Angebote für Senior*innen

Die Angebote für Senior*innen sind – wie in der DIK-Befragung – deutlich seltener als die für Kinder und Jugendliche. Anders als bei den Kinder- und Jugendangeboten zeigen sich hier kaum Unterschiede in der Rangfolge der Angebote zwischen muslimischen und säkularen Organisationen. In beiden Befragungen sind Bildungsangebote häufiger als Angebote der Krisenberatung, zugleich kommt alltäglichen Hilfen die größte Bedeutung

zu.⁵³ Von den säkularen MOs bieten 35% Hilfe bei Behördengängen, 23% Bildung für Senior*innen und 17% Hilfen im Alltag. Krisen- und Pflegeberatung sind mit 14% bzw. 12% zwar selten, aber durchaus weit über den Einzelfall hinaus vorhanden.

6 Organisationen unterhalten eine Wohngruppe für Senior*innen⁵⁴, und jeweils 5 bieten eine ambulante Pflegeeinrichtung bzw. eine Tagesstätte für Senior*innen⁵⁵.

*Tabelle 11: Unterschiedliche Angebote für Senior*innen (Mehrfachnennungen)*

				DIK*
	Anzahl	%	n	%
Hilfe bei Übersetzungen und Behörden-gängen	106	35,0	303	-
Bildungsangebote	70	23,0	305	34,9
Hilfe im Alltag	51	16,7	306	(74,5)
Sonstiges	47	15,4	305	-
Krisenberatung	42	13,8	305	22,7
Pflegeberatung	36	11,8	305	-

* Quelle: Halm/Sauer 2015, S. 29.

Bei den Angeboten für Senior*innen wurden Pflegeberatung, Krisenberatung und Bildungsangebote als besondere Fachlichkeit erfordernde Angebote genauer betrachtet. Bei der Krisenberatung wird öfter mit anderen Anbietern kooperiert als bei den anderen beiden Dienstleistungen. Wie schon bei den qualifizierten Jugendangeboten erfolgt rund die Hälfte der Dienstleistungen unter Beteiligung von Hauptamtlichen und/oder Honorarkräften. Bei der Krisenberatung und den Bildungsangeboten ist allerdings die durchschnittliche Zahl der Hauptamtlichen pro Angebotskategorie, im Vergleich zu den zwölf qualifizierten Angebotskategorien insgesamt, gering. Wie bei den Jugendangeboten verfügen bei der Mehrheit

53 Die Hilfsangebote sind zwischen den Befragungen nur bedingt vergleichbar, da speziell Unterstützung bei Übersetzungen und in Behördenangelegenheiten in der DIK-Befragung nicht explizit thematisiert wurden, entsprechende Angebote aber womöglich in den alltäglichen Hilfen enthalten sind.

54 n = 301.

55 n = 302.

der Angebote die Ehrenamtlichen über eine besondere Qualifikation für ihre Tätigkeit, zumeist aufgrund beruflicher Tätigkeit oder Ausbildung, aber auch aufgrund von Weiterbildung. Auch bei den qualifizierten Angeboten für Senior*innen sollte damit ein gewisses Maß an Fachlichkeit gewährleistet sein, allerdings fällt hier eine Dominanz sozialpädagogischer Qualifikationen ins Auge, die angesichts der unterbreiteten Angebote nicht unbedingt zwangsläufig ist. In noch größerem Umfang als bei den Angeboten für Kinder und Jugendliche stellt sich hier die Frage der ausreichenden Verfügbarkeit von Psycholog*innen und Therapeut*innen mit entsprechenden Kompetenzen in den Sprachen der jeweiligen Zielgruppen, aber auch von Pflegeberater*innen und medizinischem Fachpersonal.

Breit mehrheitlich verfügen die Mitarbeitenden selbst über den Migrationshintergrund der Zielgruppe, wobei dies wiederum etwas weniger für die haupt- als für die ehrenamtlichen Kräfte gilt. Über die Hälfte der Angebote werden aus öffentlichen Mitteln finanziert. Mittel der Kommunen und der Länder kommen dabei häufiger vor als Mittel des Bundes, Mittel der EU praktisch nicht. Wesentliche Unterschiede in der Finanzierungsstruktur der vier Angebotskategorien oder auch im Vergleich zu den Angeboten für Kinder und Jugendliche zeigen sich nicht. Sporadisch werden Bildungsangebote für Senior*innen (auch) online erbracht (6 Fälle).

*Tabelle 12: Qualifizierte Angebote für Senior*innen im Detail*

	Pflegeberatung D.3.		Krisenberatung D.4.		Bildung D.5.	
	n	%	n	%	n	%
Angebot vorhanden	36	11,8	42	13,8	70	23,0
davon: eigenes Angebot	21	58,3	17	41,5	39	57,4
Mitarbeiter*innen						
nur Ehrenamtliche	18	51,4	22	52,4	31	47,7
teils EA, teils HA/Honorar	6	17,1	6	14,3	17	26,2
nur HA/Honorar	11	31,4	14	33,3	17	26,2
Anteil EA mit Qualifikation						
alle	14	60,9	17	63,0	40	83,3
einige	8	34,8	8	29,6	0	0
keine	1	4,3	2	7,4	8	16,7

5.2 Verbreitung von Angeboten

	Pflegeberatung D.3.		Krisenberatung D.4.		Bildung D.5.	
	n	%	n	%	n	%
Art der Qualifikation der EA						
berufliche Tätigkeit	15	68,2	19	73,1	28	70,0
Ausbildung	12	54,5	8	30,8	24	60,0
Weiterbildungen, Schulungen	14	63,6	12	46,2	21	52,5
anderes	1	4,5	3	11,5	4	10,0
Anteil EA mit MH						
alle	11	45,8	13	50,0	26	54,2
die meisten	10	41,7	7	26,9	14	29,2
einige	3	12,5	6	23,1	7	14,6
keiner	0	0	0	0	1	2,1
Anzahl HA (arithmetisches Mittel)	13	6,08	15	3,13	21	2,38
Anzahl Honorar (arithmetisches Mittel)	7	4,86	8	3,25	22	3,68
Qualifikation HA						
Sozialarbeiter*in/Sozialpädagoge*in	12	70,6	14	70,0	23	67,6
Pflegeberater*in	5	29,4	-	-	-	-
Lehrer*in	-	-	-	-	8	23,5
Sprachlehrer	-	-	-	-	7	20,6
Psychologe*in	3	17,6	4	20,0	3	8,8
Therapeut*in	2	11,8	1	5,0	4	11,8
Arzt/Ärztin	0	0	1	5,0	3	8,8
Alten- oder Krankenpfleger*in	2	11,8	2	10,0	4	11,8
sonstige medizinische Ausbildung	1	5,9	0	0	4	11,8
Sonstiges	2	11,8	4	20,0	3	8,8
keine berufliche Qualifikation	1	5,9	0	0	3	8,8
Anteil HA mit MH						
alle	8	50,0	6	31,6	14	41,2
die meisten	5	31,3	6	31,6	8	23,5
einige	1	6,3	6	31,6	10	29,4
keiner	2	12,5	1	5,3	2	5,9
öffentliche Mittel	19	52,8	18	46,2	39	58,2
kommunale Mittel (Stadt)	11	57,9	14	77,8	22	56,4
Landesmittel	10	52,6	8	44,4	14	35,9
Bundesmittel	4	21,1	2	11,1	7	17,9
Mittel der EU	0	0	1	5,6	1	2,6
sonstige	0	0	0	0	1	2,6
Online-Angebot	-	-	-	-	6	2,1

EA: Ehrenamtliche, HA: Hauptamtliche, Honorar: Honorarkräfte, MH: Migrationshintergrund

5.2.4 Angebote für Geflüchtete

Bei den Angeboten für Geflüchtete zeigt sich ein leichter Überhang von informellen Aktivitäten wie Hilfen im Alltag (bieten 51% der MOs) und Informationsveranstaltungen (47%). Auch Selbsthilfegruppen spielen bei 20% eine Rolle. Allerdings sind auch qualifizierte Dienstleistungen für Geflüchtete, die Fachlichkeit erfordern, bei den MOs in durchaus beträchtlichem Umfang vorhanden: 40% machen Beratungs- und 38% Bildungsangebote für Geflüchtete. Hier scheint mithin fünf Jahre nach dem „Sommer der Migration“ 2015, in dessen Folge MOs zunächst kurzfristig und improvisiert Hilfe geleistet haben bzw. Geflüchtete in bestehende Angebote integrieren mussten (vgl. Meyer/Ziegler 2018, S. 11), ein Entwicklungsprozess eingetreten zu sein.

Tabelle 13: Unterschiedliche Angebote für Geflüchtete (Mehrfachnennungen)

	Anzahl	%	n
Hilfe im Alltag	155	50,7	306
Informationsveranstaltungen	143	47,2	303
Beratungsangebote	122	40,3	303
Bildungsangebote	115	38,0	303
Selbsthilfegruppen	59	20,4	289
Sonstiges	30	9,9	303

Bei den Angeboten für Geflüchtete wurde eine vertiefte Betrachtung der Beratungs- und Bildungsangebote vorgenommen. Bei über der Hälfte der Dienstleistungen handelt es sich um eigene Angebote der MOs, nicht um in Kooperation erbrachte Dienstleistungen. Diese Größenordnung entspricht derjenigen bei den Jugend- und Senior*innenangeboten. Ein hoher Kooperationsanteil im Bereich der Geflüchtetenhilfe, der aus dem Forschungsstand abgeleitet wurde und der weiter unten anhand der hier erhobenen Daten bestätigt wird, zeigt sich in den qualifizierten Angeboten für die Gruppe nicht. Ein hoher Anteil Kooperationen war erwartet worden, weil ein gewisser Handlungsdruck die Bündelung von Ressourcen erfordert haben sollte. Hier ist der Anteil der in Kooperation erbrachten Dienstleistungen aber nicht etwa erhöht. Doch sollte der Kooperationsanteil hier anders zu bewerten sein als bei den Jugend- oder Senior*innenangeboten, die vermutlich eine längere Geschichte haben und über viele Jahre gewachsen sind, während bei Angeboten für Geflüchtete der Zeitraum,

in dem Kooperationen umgesetzt hätten werden können, im Durchschnitt viel kürzer gewesen sein dürfte bzw. nur wenige Jahre beträgt.

Hier erfolgt über die Hälfte der beiden Dienstleistungen – und damit häufiger als bei Jugend- und Senior*innenangeboten – unter Beteiligung von Hauptamtlichen und/oder Honorarkräften, wobei wiederum bei der breiten Mehrheit dieser Angebote die Ehrenamtlichen über eine besondere Qualifikation für ihre Tätigkeit verfügen; auch hier entstammt diese Qualifikation eher dem beruflichen Hintergrund als gesonderter Fortbildung, die aber dessen ungeachtet, wie auch bei den Jugend- und den Senior*innenangeboten, weit verbreitet ist. Bei beiden Angeboten dominieren unter den Hauptamtlichen die Sozialpädagog*innen. Sofern sich auch hier ein Hinweis auf möglicherweise fehlende einschlägige Qualifikationen ergibt, so findet sich dieser im nur sporadischen Vorkommen von Rechtsanwält*innen, die für die Beratung von Geflüchteten eigentlich unabdingbar sein sollten.

Auch hier verfügen die Mitarbeitenden der beiden Angebotsarten selbst über den Migrationshintergrund der Zielgruppe, wobei sich keine nennenswerten Unterschiede zwischen Haupt- und Ehrenamt zeigen, der Anteil aber geringer ist als bei den Jugend- und den Senior*innenangeboten.

Tabelle 14: Qualifizierte Angebote für Geflüchtete im Detail

	Beratung E.4.		Bildungsangebote E.5.	
	n	%	n	%
Angebot vorhanden	122	40,3	115	38,0
davon: eigenes Angebot	74	61,2	58	52,3
Mitarbeiter*innen				
nur Ehrenamtliche	53	43,8	46	41,8
teils EA, teils HA/Honorar	30	24,8	29	26,4
nur HA/Honorar	38	31,4	35	31,8
Anteil EA mit Qualifikation				
alle	54	65,9	51	71,8
einige	21	25,6	14	19,7
keine	7	8,5	6	8,5
Art der Qualifikation der EA				
berufliche Tätigkeit	50	66,7	49	75,4
Ausbildung	31	41,3	26	40
Weiterbildungen, Schulungen	43	57,3	32	49,2
anderes	3	4,0	4	6,2

	Beratung E.4.		Bildungsangebote E.5.	
	n	%	n	%
Anteil EA mit MH				
alle	24	28,9	26	35,1
die meisten	33	39,8	27	36,5
einige	22	26,5	18	24,3
keiner	4	4,8	3	4,1
Anzahl HA (arithmetisches Mittel)	62	5,44	54	5,26
Anzahl Honorar (arithmetisches Mittel)	22	5,86	39	7,13
Qualifikation HA				
Sozialarbeiter*in/Sozialpädagoge*in	49	72,1	44	69,8
Lehrer*in	17	25,0	23	36,5
Sprachlehrer*in	12	17,6	20	31,7
Anwalt/Anwältin	7	10,3	4	6,3
Psychologe*in	8	11,8	7	11,1
Therapeut*in	2	2,9	3	4,8
Sonstiges	15	22,1	12	19
keine berufliche Qualifikation	4	5,9	3	4,8
Anteil HA mit MH				
alle	18	26,5	18	28,1
die meisten	30	44,1	21	32,8
einige	16	23,5	19	29,7
keiner	4	5,9	6	9,4
öffentliche Mittel	81	67,5	78	72,2
kommunale Mittel (Stadt)	36	44,4	36	46,2
Landesmittel	44	54,3	39	50
Bundesmittel	36	44,4	37	47,4
Mittel der EU	2	2,5	3	3,8
sonstige	2	2,5	2	2,6
Online-Angebot	16	13,3	-	-

EA: Ehrenamtliche, HA: Hauptamtliche, Honorar: Honorarkräfte, MH: Migrationshintergrund

Über zwei Drittel der Angebote werden aus öffentlichen Mitteln finanziert, höhere Quoten als bei den Angeboten für Kinder/Jugendliche und Senior*innen und unten bei den allgemeinen Angeboten. Auch dominieren hier Landes- und Bundes- gegenüber kommunalen Mitteln. EU-Mittel

werden nur sporadisch genutzt. In 16 Fällen (13% der entsprechenden Angebote) werden Geflüchtete (auch) online beraten.

5.2.5 Allgemeine Angebote/Angebote für Erwachsene

Eine ähnliche Verteilung der Angebotsarten wie in der Geflüchtetenhilfe zeigt sich bei den allgemeinen Angeboten bzw. bei Angeboten für andere, erwachsene Zielgruppen, nur auf etwas höherem Niveau. Auch hier dominieren diejenigen Angebote, die auch ohne einschlägige fachliche Expertise erbracht werden können (Informationsveranstaltungen bei 62% der Organisationen, Hilfen bei Übersetzungen und Behördenangelegenheiten 60%), aber auch Bildungs- und Beratungsangebote werden immerhin von rund der Hälfte der befragten MOs unterbreitet. Selbsthilfegruppen unterhalten 31% der MOs, und immerhin 16% sind in der Behindertenarbeit aktiv.

4 Organisationen unterhalten eine Behindertenwohngruppe.⁵⁶

Tabelle 15: Unterschiedliche Angebote für Erwachsene (Mehrfachnennungen)

	Anzahl	%	n
Infoveranstaltungen	188	61,8	304
Hilfe bei Übersetzung und Behörden	182	59,5	306
Beratungsangebote	164	53,8	305
Bildungsangebote	138	45,4	304
Selbsthilfegruppen	93	30,6	304
Behindertenarbeit	49	16,1	305
Sonstiges	12	4,1	293

Bei den Angeboten für Erwachsene/den allgemeinen Angeboten ohne bestimmte Zielgruppe wurden Beratungs-, Bildungs- und Angebote der Behindertenarbeit vertiefend thematisiert. Auch hier handelt es sich bei allen drei Angebotsarten mehrheitlich um selbst erbrachte Dienstleistungen, nicht um in Kooperation verwirklichte. Wiederum wird rund die Hälfte der Dienstleistungen unter Beteiligung von Hauptamtlichen erbracht, und

⁵⁶ n = 302.

die Ehrenamtlichen sind breit mehrheitlich besonders qualifiziert, ebenfalls zumeist aufgrund ihres beruflichen Hintergrunds. In der Behindertenarbeit findet sich aber der geringste Anteil Hauptamtlicher (26 von 43 Angeboten nur durch Ehrenamt) unter allen zwölf betrachteten qualifizierten Dienstleistungen. Zugleich verfügen aber diejenigen Organisationen, die Hauptamtliche für die Behindertenarbeit haben, mit durchschnittlich 14 Mitarbeitenden über besonders viele hauptamtliche Kräfte. Hierhinter können sich sehr unterschiedliche Angebote für Behinderte verbergen, mit unterschiedlichen Anforderungen an die Professionalität der Betreuung.

Tabelle 16: Qualifizierte allgemeine Angebote

	Beratung F.4.		Bildungsangebote F.5.		Behindertenarbeit F.6.	
	n	%	n	%	n	%
Angebot vorhanden	164	53,8	138	45,4	49	16,1
davon: eigenes Angebot	93	57,4	86	62,3	25	54,3
Mitarbeiter*innen						
nur Ehrenamtliche	78	49,1	61	44,5	26	60,5
teils EA, teils HA/Honorar	31	19,5	35	25,5	7	16,3
nur HA/Honorar	50	31,4	41	29,9	10	23,3
Anteil EA mit Qualifikation						
alle	73	68,9	71	74,7	23	69,7
einige	19	17,9	19	20,0	6	18,2
keine	14	13,2	5	5,3	4	12,1
Art der Qualifikation der EA						
berufliche Tätigkeit	70	76,1	67	74,4	17	58,6
Ausbildung	53	57,6	45	50,0	8	27,6
Weiterbildungen, Schulungen	48	52,2	39	43,3	13	44,8
anderes	7	7,6	4	4,4	2	6,9
Anteil EA mit MH						
alle	48	44,0	42	43,8	19	57,6
die meisten	39	35,8	32	33,3	6	18,2
einige	22	20,2	19	19,8	7	21,2
keiner	-	-	3	3,1	1	3,0
Anzahl HA (arithmetisches Mittel)	70	7,96	56	5,23	13	13,62
Anzahl Honorar (arithmetisches Mittel)	35	10,91	48	7,71	7	7,71

	Beratung F.4.		Bildungsangebote F.5.		Behindertenarbeit F.6.	
	n	%	n	%	n	%
Qualifikation HA						
Sozialarbeiter*in/Sozialpädagoge*in	59	72,8	46	65,7	10	62,5
Lehrer*in	18	22,2	27	38,6	3	18,8
Sprachlehrer*in	18	22,2	32	45,7	2	12,5
Anwalt/Anwältin	12	14,8	6	8,6	2	12,5
Psychologe*in	14	17,3	7	10,0	4	25,0
Therapeut*in	6	7,4	4	5,7	0	0
Arzt/Ärztin	0	0	2	2,9	0	0
sonstige medizinische Ausbildung	1	1,2	4	5,7	1	6,3
Sonstiges	12	14,8	12	17,1	1	6,3
keine berufliche Qualifikation	5	6,2	6	8,6	0	0
Anteil HA mit MH						
alle	28	35,0	26	34,2	7	43,8
die meisten	31	38,8	25	32,9	6	37,5
einige	21	26,3	21	27,6	3	18,8
keiner	0	0	4	5,3	0	0
öffentliche Mittel	86	54,4	90	66,2	16	37,2
kommunale Mittel (Stadt)	45	52,3	48	53,3	10	62,5
Landesmittel	54	62,8	48	53,3	8	50,0
Bundesmittel	33	38,4	30	33,3	4	25,0
Mittel der EU	7	8,1	5	5,6	1	6,3
sonstige	6	7,0	6	6,7	1	6,3
Online-Angebot	17	11,2	-	-	-	-

EA: Ehrenamtliche, HA: Hauptamtliche, Honorar: Honorarkräfte, MH: Migrationshintergrund

Auch hier dominieren bei allen Angebotsarten die Sozialpädagog*innen. Erwartungsgemäß kommen Lehrer*innen bei den Bildungsangeboten besonders häufig vor. Somit korrespondieren die Anforderungen, die die Angebote stellen, auch hier mit der Qualifikation der hauptamtlich Mitarbeitenden, ohne dass aber von einer kompletten Deckung von Anforderungen und Qualifikationen auszugehen sein dürfte. Ein Migrationsintergrund der Mitarbeitenden ist auch hier die Regel, kommt wiederum im Ehrenamt aber noch häufiger vor als im Hauptamt.

Die Angebote werden mehrheitlich aus öffentlichen Mitteln finanziert, nicht so allerdings die Dienstleistungen für Behinderte. Dieser Befund

korrespondiert mit den in vielen Angeboten für Behinderte fehlenden Hauptamtlichen und deutet in der Breite auf wenig Fachlichkeit bei den Angeboten im Rahmen der Behindertenarbeit hin. Wie schon bei den Angeboten für Geflüchtete und anders als bei denjenigen für Kinder/Jugendliche und Senior*innen sind kommunale Mittel hier nicht dominierend. Es existieren 17 Organisationen, die ihre Beratungsangebote (auch) online machen.

5.3 Rahmenbedingungen der Angebotserbringung

5.3.1 Mitarbeitende

Von denjenigen MOs, die mindestens eine soziale Dienstleistung anbieten⁵⁷, verfügen 47% über keine hauptamtlich Mitarbeitenden für diese Dienstleistungen, und 52% verfügen über keine Honorarkräfte. Im Durchschnitt werden die sozialen Dienstleistungsangebote von 8,6 Hauptamtlichen, 5,9 Honorarkräften und 26,0 Ehrenamtlichen erbracht. 19% der Organisationen haben 1–3 Hauptamtliche, 34% haben mehr als 3 Hauptamtliche, allerdings verfügen nur 14% von allen über mehr als 10 Hauptamtliche. Honorarkräfte sind, so vorhanden, etwas zahlreicher als Hauptamtliche, 11% haben 1–3 Honorarkräfte, 40% der Organisationen verfügen hier über mehr als 3.

Unter den hauptamtlichen Mitarbeiter*innen sind im Durchschnitt 64% Frauen, unter den Honorarkräften sind es 62%, und unter den ehrenamtlichen Mitarbeitenden sind durchschnittlich 61% weiblich. Diese Zahlen entsprechen in etwa der Quote der Nutzerinnen. Frauen sind also unter dem Mitarbeitenden in MOs ebenso wie unter den Nutzer*innen überrepräsentiert. In 45% der Organisationen sind mehr als drei Viertel der Hauptamtlichen Frauen, in 38% der Organisationen machen Frauen zwischen 50% und 75% der Kräfte im Ehrenamt aus, in 40% der Organisationen sind mehr als drei Viertel der Ehrenamtlichen weiblich.

⁵⁷ n = 301.

Tabelle 17: Frauenanteil unter den Mitarbeitenden

	Hauptamt		Honorarkräfte		Ehrenamt	
	n	%	n	%	n	%
bis unter 25%	25	15,5	21	14,6	23	8,8
25% bis unter 50%	11	6,8	18	12,5	42	16,2
50% bis unter 75%	53	32,9	39	27,1	99	38,1
75% und mehr	72	44,7	66	45,8	96	36,9
gesamt	161	100	144	100	260	100

Unter den Organisationen mit hauptamtlich Mitarbeitenden verfügen 80% über Teilzeitkräfte. Im Durchschnitt sind 63% der hauptamtlich Mitarbeitenden teilzeitbeschäftigt, in fast der Hälfte der Organisationen (48%) sogar drei Viertel und mehr.

Über keine Ehrenamtlichen verfügen lediglich 14% der Organisationen, 40% haben mehr als 10 Ehrenamtliche für soziale Dienstleistungen.

Damit ist die Arbeit der Organisationen stark durch Ehrenamt geprägt. Zugleich zeigt sich aber auch eine beträchtliche Bandbreite hinsichtlich des Vorhandenseins hauptamtlicher Kräfte, wobei die Zahl der nicht oder geringfügig mit Hauptamtlichen ausgestatteten MOs allerdings noch immer deutlich überwiegt. Die durchschnittliche Zahl Ehrenamtlicher für soziale Dienstleistungen liegt in den säkularen Organisationen tendenziell höher als in dem muslimischen der DIK-Erhebung.⁵⁸

In den Fallstudien-Interviews wurde darauf hingewiesen, dass die Hauptamtlichen von befristeten Arbeitsverträgen – überwiegend in Teil-

58 Ein Vergleich mit den Befunden der DIK-Befragung ist auch hier nur bedingt sinnvoll. Bezüglich des Vorhandenseins von Hauptamtlichkeit verfügten die meisten der DIK-Gemeinden über hauptamtliche Imame, Vorbeter oder Dedes, die sich in beträchtlichem Umfang auch in den sozialen Dienstleistungen engagierten. Diese Voraussetzung teilen die säkularen MOs nicht, bei ihnen ist nicht per se vom Vorhandensein von Hauptamtlichkeit auszugehen. Eine durchschnittliche Zahl (arithmetisches Mittel) Ehrenamtlicher wurde bei Halm/Sauer 2015 für Jugendangebote einerseits (12 Ehrenamtliche, S. 37) und Senior*innenangebote andererseits (7 Ehrenamtliche, S. 38) berechnet, aus methodischen Gründen bezogen auf die Organisationen mit mindestens einer ehrenamtlichen Kraft. Die Vergleichszahl für die säkularen MOs mit sozialen Dienstleistungen beläuft sich auf 30 (n = 260). Für alle MOs mit Dienstleistungen sind es 26.

zeit – als Regelfall betroffen sind, unabhängig vom Standort, der Organisationsgröße und der Erfahrung mit sozialen Dienstleistungen. Ausnahmen sind diejenigen MOs, die anerkannte Träger der Freien Jugendhilfe sind und so ihre Förderung (auch) über Regelstrukturen erhalten. Nicht selten sind ehrenamtliche Geschäftsführungen zur Finanzierung in Projekten tätig und haben daher eine doppelte Arbeitsbelastung. In Berlin wurde angemerkt, dass selbst dort, trotz einer relativ zuverlässigen, aber nicht letztverbindlichen längerfristigen Zusicherung von Landes-Projektmitteln, die Mitarbeitenden der MOs faktisch regelmäßig um ihre Arbeitsplätze bangen müssen, was nicht nur ihre beruflichen Perspektiven und Existenzsicherung, sondern auch die Nachhaltigkeit der Organisationsarbeit beeinträchtigt.

Obwohl Hauptamtlichkeit in der Gesamtschau in den MOs durchaus verbreitet ist und zahlreiche Ehrenamtliche vorhanden sind, zeigen die Fallstudien, dass besonders in GOs ein deutliches Missverhältnis zwischen personellen Möglichkeiten und der Nachfrage bestehen kann: In einer Berliner Organisation muss beispielsweise eine Handvoll ehrenamtlicher Dolmetscher*innen, zumeist aus der zweiten Generation, zahlreiche Klient*innen bei wichtigen Gängen zum Amt oder zu Ärzt*innen zu begleiten. Die qualifizierte Rechts- und Sozialberatung wird seit 2015 für unzählige Klient*innen mit kaum mehr als einer hauptamtlichen Stelle geleistet (GO, Berlin, 10.11.2019).

Von den Organisationen, mit denen wir in der Stadt A gesprochen haben, erhielt aktuell keine eine Regel- oder Projektförderung, und in der Folge hatte auch keine Organisation hauptamtlich Mitarbeitende. Aus diesen Interviews lässt sich nicht auf die Gründe der fehlenden Förderung schließen, allerdings ist der Umgang mit der schwierigen Situation interessant: So berichtete eine MO, die regional tätig ist und eine Einrichtung in der ambulanten sozialpädagogischen Hilfe für Familien multinationaler Herkunft und für unbegleitete minderjährige Geflüchtete betreibt (mit Angeboten u.a. in den Sprachen Türkisch, Serbisch, Albanisch, Polnisch und Russisch), dass sie bei Bedarf auf Mitarbeitende aus dem Trägerverein zurückgreift, der aus Regelförderung finanziert wird (MO, Stadt A, 10.10.2019).

Die Recherchen und weitere Gespräche, u.a. mit der Verwaltung der Stadt A bestätigen, dass Neuzugewanderte große Schwierigkeiten haben, sich formell zu organisieren. Kleinere MOs, die im Bereich der Geflüchtetenhilfe tätig sind, haben Probleme, Mitarbeitende zu finanzieren und müssen ausschließlich auf freiwilliges Engagement zurückgreifen. Ältere, lang etablierte Vereine erhalten hingegen Unterstützung aus Landesmit-

teln. Die kommunalen Mittel reichen nur für kleinere (kulturelle) Veranstaltungen und – durch Ko-Finanzierung des Bundes und der EU – die Bereitstellung/Qualifizierung von Integrationsmittler*innen. Migrantische Sportvereine bestreiten hingegen ihre Finanzierung über gesonderte Strukturen des Landes und der Kommune, im Sinne einer Regelförderung des Vereinssports. Permanente Mitarbeitendenstrukturen werden demgegenüber durch Landesmittel zur Stärkung der Integrationsarbeit mit Geflüchteten in kommunalen Verwaltungen und den Wohlfahrtsverbänden finanziert, nicht in MOs oder GOs. Dies illustriert, dass unterschiedliche lokale und Länderkontexte die Arbeit der MOs beeinflussen können.

Jenseits des lokalen Kontexts zeigt sich, dass NDOs besonders den Anspruch betonen, ihre Mitarbeitenden qualifikationsentsprechend zu vergüten und ihre Projekte nicht auf Ehrenamt außerhalb des Vorstands zu bauen. Dies ist bisher in einigen Fällen auch gelungen, und sie sehen sich auch in einer privilegierten Position gegenüber denjenigen Organisationen, die unzureichende Stellenfinanzierung erfahren. Die Mittel für ihr eigenes Personal erhalten sie aus unterschiedlichen Quellen, wobei es sich aber ebenfalls um Gelder aus zeitlich begrenzter Projekt- und nicht aus Strukturförderung handelt.

5.3.2 Finanzierung

Die CATI-Befragung differenzierte nach unterschiedlichen öffentlichen und privaten Finanzierungsquellen bzw. nach Fremd- und Eigenmitteln. Diejenigen Organisationen, die Angebote unterbreiten, finanzieren, bei der Möglichkeit von Mehrfachnennungen, diese Angebote am häufigsten aus Mitteln der Kommunen und aus Mitgliedsbeiträgen (jeweils 54%) sowie aus Spenden (53%), Landes- (46%) und Bundesmitteln (37%). Bemerkenswert selten ist die Finanzierung aus Eigenbeiträgen der Nutzer*innen (21%, möglicherweise lässt die wirtschaftliche Situation der Klientel die Erhebung von Eigenbeiträgen nur bedingt zu) und aus Mitteln des Dachverbands (8%).

Im Vergleich zur DIK-Befragung (Halm/Sauer 2015, S. 42), wo die Finanzierung allerdings getrennt (und nur) für Jugend- und Senior*innenangebote erhoben wurde, zeigen sich ganz erhebliche Unterschiede. Öffentliche Förderung spielt für die DIK-Gemeinden in der Rangfolge der Finanzierungsquellen eine viel geringere Rolle, und auch absolut sind, bei allen Einschränkungen der Vergleichbarkeit, die Unterschiede zu den säkularen MOs beträchtlich. Öffentliche Förderung ist für die sozialen Dienstleistun-

gen der säkularen MOs prägend, während sie bei den muslimischen Organisationen der DIK kaum vorkommt. Möglicherweise führen hier aber auch die unterschiedlichen Erhebungszeitpunkte beider Studien zu einer Verzerrung, weil sich die öffentlichen Fördermöglichkeiten für muslimische Gemeinden seit 2015 verbessert haben.⁵⁹

Tabelle 18: Finanzierung der sozialen Dienstleistungen (Mehrfachnennungen, n = 301)

	Anzahl	%	Jugendangebote DIK %	Senior*innenangebote DIK %
kommunale Mittel	163	54,2	4,4	1,3
Mitgliedsbeiträge der Organisation	161	53,5	76,1	70,9
Spenden	160	53,2	72,4	67,2
Landesmittel	138	45,8	1,3	0,3
Bundesmittel	110	36,5	1,0	0,4
Ehrenamt	109	36,2	54,2	57,4
Eigenbeiträge der Teilnehmer	63	20,9	44,9	34,0
Stiftungen	56	18,6	-	-
sonstige Eigenmittel der Organisation	43	14,3	30,5	32,7
Mittel der EU	30	10,0	-	-
Sonstiges	26	8,6	3,6	1,0
Mittel des Dachverbandes	24	8,0	8,9	10,0

Unter den säkularen Organisationen erhalten immerhin 75% Fremdmittel für ihre sozialen Dienstleistungen, also Mittel von Stiftungen, EU, Bund, Land, Kommune oder Dachverband.⁶⁰

Eine statistische Prüfung des Zusammenhangs zwischen der Herkunft einer durch eine Organisation repräsentierten Gruppe aus EU-Mitglieds-

⁵⁹ Siehe z.B. das Projekt „Empowerment zur Wohlfahrtspflege mit den Verbänden der Deutschen Islamkonferenz“ des ISS Frankfurt; siehe Strube 2019.

⁶⁰ n = 294.

staaten⁶¹ und der EU-Finanzierung von Dienstleistungen ergibt keinen signifikanten Zusammenhang. Dies liegt möglicherweise daran, dass sowohl Förderprogramme existieren, die sich an Zielgruppen aus EU-Mitgliedstaaten richten, als auch Programme, die sich an Drittstaatsangehörige wenden (insbesondere der Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds AMIF), so dass sich mögliche Korrelationen hier aufheben.

Die Fallstudien erlauben einige Einsichten in die Finanzierung, obwohl der Fokus der Interviews nicht auf den oft komplexen Strukturen der Förderung in den jeweiligen Städten lag. Auch die genaue Zusammenstellung aller Finanzierungsquellen der einzelnen MOs war nicht Ziel der Gespräche. Vielmehr wurden in den Interviews die Hürden und Probleme erläutert, die als Kontext der Angebotserbringung relevant sind.

Neben den Finanzierungsquellen – zumeist Bund, Land, Kommune, Mitgliedsbeiträge, Spenden – wurde in den Fallstudien-Interviews auf „Regelförderung“, „Projektförderung“ und „Strukturförderung“ eingegangen.

„Regelförderung“ bedeutet hierbei, dass die institutionellen Kosten und bestimmte Aktivitätsbereiche über die Jahre hinweg kontinuierlich finanziell unterstützt werden, etwa aufgrund der Anerkennung als Träger nach SGB. Die „Projektförderung“ bezieht sich demgegenüber auf konkrete zeitlich und inhaltlich abgrenzbare Vorhaben. „Strukturförderung“ wird in einem doppelten Sinne benutzt: Einerseits verweisen die Gesprächspartner*innen auf das entsprechende Programm des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF). Dieses Programm unterstützt MOs seit 2013 beim Ausbau ihrer Dachstrukturen und bei der Professionalisierung ihrer Arbeit.⁶² Andererseits wird in den Interviews allgemeiner von (einem Wunsch nach) „Strukturförderung“ gesprochen, wenn es darum geht, sichere Finanzierung für den Aufbau von dauerhaften, nicht projektabhängigen Strukturen der MOs zu erhalten.

In Berlin ist für die MOs die auf bis zu zwei Jahre angelegte Projektförderung im Rahmen entsprechender Programme durch die Senatsverwaltung für Integration zentral⁶³, die oben bereits hinsichtlich der Frage befristeter Arbeitsverhältnisse angesprochen wurde. Diese Förderung erlaubt eine gewisse Kontinuität des Vereinsbetriebs trotz fehlender verbind-

61 n = 47.

62 Siehe <https://www.bamf.de/DE/Themen/Integration/AkteureEhrenamtlicheInteressierte/Migrantenorganisationen/Strukturfoerderung/strukturfoerderung-node.html> [17.9.2020].

63 In Berlin gibt es sowohl die Förderprogramme des Landes Berlin als auch die kommunalen Mittel der jeweiligen Berliner Bezirke. Quelle: <https://www.berlin.de/lb/intmig/themen/projektfoerderung/> [17.9.2020].

licher Regelförderung, da Projektförderungen ggf. lückenlos aneinander anschließen können. Befristungen von Mitteln auf Haushaltjahre oder Projektlaufzeiten haben dabei nicht nur die erwähnten negativen Folgen für die Beschäftigten, sondern auch für den Planungs- und Handlungsspielraum der Organisationen. Zwar unterhalten auch andere Bundesländer Programme für MOs auf der Grundlage von Projektförderung, allerdings scheint in Berlin noch am ehesten eine Kontinuität von Förderung gewährleistet, schon wegen eines vergleichsweise großen Umfangs der vom Senat zur Verfügung gestellten Mittel (vgl. Gesemann 2009, S. 327–328).

Für die erfolgreiche Akquise von Landes- und kommunalen Mitteln durch kleinere und neuere MOs ist die Unterstützung durch ältere, stärker strukturierte MOs wichtig, wie die Gesprächspartner*innen in Berlin betonen. Durch Beratung und Weiterbildung versetzen sie die weniger erfahrenen MOs in die Lage, selbstständig Anträge zu stellen, sich aber auch fachlich auf Landes- oder kommunaler Ebene zu vernetzen. Solche Hilfe leisten die MOs auch dann, wenn sie selbst von Unterfinanzierung betroffen sind und nur über Ehrenamtliche oder Mitarbeitende in Teilzeit verfügen. Dass solche Unterstützung essenziell ist, zeigt die Analyse weiterer Interviews in den anderen Städten ebenfalls, wobei die Vernetzung je nach Standort unterschiedlich stark ausgeprägt ist.

Die MOs bemängeln häufig bürokratische Hürden und eine komplizierte Verwaltungspraxis der Förderer, wie das Zitat aus einem Interview in der Stadt C verdeutlicht:

Projekte werden immer mehr totverwaltet, sage ich mal, durch immer mehr Bestimmungen. (MO, Stadt C, 27.11.2019)

Die Fachsprache in Antragsverfahren ist gerade für neuere MOs schwer zugänglich und verhindert ggf. die Verwirklichung von Projekten. Ebenso wünschen sich die MOs eine größere Transparenz der Auswahlkriterien für geförderte Projekte, beispielsweise durch Begründung der Ablehnung eines Antrags. Die fehlende Transparenz hinterlässt, zumindest bei unserem Gesprächspartner*innen aus den MOs in der Stadt C, den Eindruck, dass die Verwaltungen andere Prioritäten haben, als die, auf die sich Anträge der MOs beziehen.

In der Stadt C kritisiert ein*e Vertreter*in des Integrationsrats, dass dessen Mittel nach dem „Gießkannenprinzip“ verteilt würden, was gerade bei sehr knappen Ressourcen ineffizient sei (Integrationsrat, Stadt C, 10.10.2019). Zwar treten dabei die formalen Anforderungen an die Anträge etwas in den Hintergrund und es können auch neuere MOs davon

profitieren, aber je mehr Antragsstellende vorhanden sind, desto weniger Geld sei für einzelne Vorhaben verfügbar.

Darüber hinaus profitieren die MOs von weiteren Förderprogrammen. Ein Beispiel, das in Berlin genannt wurde, ist das „Interkulturelle Kompetenzzentrum für Migrant*innenorganisationen in Berlin“ (IKMO). Dieses wird seit 2020 als Netzwerk weitergeführt⁶⁴ und vergab zum Befragungszeitpunkt an kleinere MOs Mini-Projektförderungen im Umfang von bis zu 1.250 Euro für Einzel- und bis zu 2.500 Euro für Verbundprojekte.⁶⁵ Diese Förderung reicht für niedrigschwellige Veranstaltungen im kulturellen Bereich aus (z.B. Tag der offenen Tür), jedoch nicht für weitreichende soziale Angebote. Solche Veranstaltungen haben jedoch auch für soziale Dienstleistungen der MOs Bedeutung, allerdings indirekt, indem die Organisation und ihr Angebot bekannt werden.

Die komplexen Herausforderungen, denen sich MOs bei der Akquise von Förderung gegenübersehen, werden auch durch ein Beispiel aus Berlin illustriert. Ursprünglich erhielt eine interkulturelle MO, die einen starken Netzwerkcharakter entwickelt hatte, Mittel aus den Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) der Arbeitsagentur. Seit den späten 1990er Jahren wird dieses Projekt, das die MO als ihr „Kernprojekt“ bezeichnet, durch die Senatsverwaltung im Rahmen unterschiedlicher Förderlinien finanziert. Ein Interviewauszug:

Und es hat sich dann so ergeben, dass wir aus diesen ganzen alten Projektverbünden, die vor allen Dingen über Arbeitsförderung gestrickt waren, uns zunehmend verabschiedet haben, weil wir gemerkt haben, soziale Arbeit in diesen Feldern zu leisten, das geht nicht mit temporären Geschichten, wo dann immer wieder Strukturen zerschlagen werden. (MO, Berlin, 25.10.2019)

Die gleiche MO verwies auch darauf, dass sie unterschiedliche Förderquellen für jeweilige inhaltliche Projekte über die Jahre erfolgreich erschließen und damit eine Abhängigkeit von den großen Organisationen/Wohlfahrtsverbänden vermeiden konnte (dazu mehr im Unterkapitel zu Kooperationen).

Ein weiteres Beispiel für einen Wechsel der Finanzierungsquellen wird in der Stadt C berichtet. Hier zeigt sich, dass auch der Förderbereich dynamisch ist und hinter der oben anhand der CATI-Ergebnisse dargestellten

⁶⁴ <http://www.via-in-berlin.de/projekte/projekt-ikmo/> [17.9.2020].

⁶⁵ <http://ikmo-berlin.de/kaleidoskop-berlin-gestern-heute-morgen-bewerbung-bis-zu-m-18-08-2019/> [17.9.2020].

Fördersituation in den Organisationen durchaus kurz- oder mittelfristige Veränderungen stehen können: Ein loses Bündnis von MOs, das aus zunächst ehrenamtlich arbeitenden Vereinen bestand, schloss sich zu einem Verband zusammen. Dieses Kernprojekt (der Zusammenschluss) wurde im Rahmen eines Programms des BAMF mit Mitteln des Bundesministeriums des Inneren, für Bau und Heimat (BMI) finanziert. Die MOs haben nach Auslaufen der ursprünglichen Förderung eine Anschlussfinanzierung aus Landes- und kommunalen Mitteln akquiriert. Dieses Projekt verfügt heute über 30 aktive Ehrenamtliche innerhalb einer MO und bis zu 150 innerhalb des weiterreichenden Netzwerks. Das Projekt leistet Beratung, Qualifizierung und Vernetzung von MOs. Es unterstützt sie nicht zuletzt bei der Stellung von Förderanträgen; in der Folge konnte eine neue, sich an Frauen richtende MO durch die Finanzierung durch eine Stiftung aufgebaut werden.

Unterschiedliche Finanzierungsquellen können damit sowohl Zeichen eines funktionierenden Ineinandergreifens von Förderprogrammen sein, öfter aber der Verweis auf fehlende Dauerförderung der MOs, indem der Wechsel der Finanzierungsquellen nicht auf Präferenzen der Organisationen beruht, sondern eine für das Überleben notwendige Strategie ist.

Eine MO in Berlin berichtet über die große Bedeutung von Strukturförderung durch den Bund, die als Eigenmittel in Projekte und Projektentwicklung eingebracht werden kann. Eine lang andauernde fachliche Qualifizierung und Spezialisierung wurde durch die inzwischen beendete dreijährige BMFSFJ-Projektfinanzierung „Migrantenorganisationen als Träger von Freiwilligendiensten“ ermöglicht (2009–2011). Hieraus folgten Regelstrukturen und besser qualifiziertes Personal. Dadurch, dass sich die MO außerdem als Trägerin der Jugendhilfe qualifizieren konnte, ist sie nun an Maßnahmen und Finanzierungen außerhalb von Sonderprogrammen für den Bereich Migration/Integration beteiligt (MO, Berlin, 6.12.2019).

Andererseits wird aber auch durchweg von Schwierigkeiten berichtet, mit unterschiedlichen Anforderungen an Anträge bei verschiedenen Geldgeber*innen umzugehen. Hier wirken sich die unterschiedlichen Interessenslagen im föderalen System unter Umständen negativ auf die Arbeit der MOs aus. Ein Zitat verdeutlicht das:

Aber abgesehen davon hat die Stadt natürlich eine bestimmte Agenda, das Land eine bestimmte Agenda und auch der Bund und alle, die da fördern, die wollen auch, dass ihre Agenda irgendwie durchkommt. Was für uns wieder Schwierigkeiten macht, weil ich zum Beispiel drei verschiedene Anträge schreibe... drei verschiedenen Finanzierungstöp-

fe... quasi ein Projekt hat sozusagen drei Projekte. (MO, Stadt C, 27.11.2019)

An dieser Stelle wünschen sich die MOs eine bessere Koordination von kommunalen, Länder- und Bundesprogrammen. Als ein positives Beispiel wurde uns in der Stadt C die Schaffung eines Gremiums genannt, das Vertreter*innen dieser Ebenen und der MOs zu integrieren sucht.⁶⁶

Auch die Begrenzung der Bewilligungen auf das Finanzjahr empfinden die MOs als Problem: Vor Beginn des Förderjahres fehlen ihnen die Gelder zur Planung, am Ende des Jahres entsteht ein Planungsdruck, da die Mittel nur bis dahin zur Verfügung stehen. Diese zuwendungsrechtliche Praxis wird als nicht zeitgemäß betrachtet. Nicht zuletzt verweisen einige MOs auch auf steuerrechtliche Aspekte, u.a. auf die Begründung der Aktivitäten für das Finanzamt bei der Gemeinnützigkeitsanerkennung, die im Zuge verstärkter Extremismusprävention immer detaillierter auszufallen hat und so zusätzliche Ressourcen bindet.

Die insgesamt knappen Ressourcen, nicht zuletzt bei der Personalausstattung, können eine Spirale von Problemen auslösen, und das sowohl in den MOs als auch in den Verwaltungen. So berichten viele MOs, standortunabhängig, dass ihnen das Personal fehlt, um sich mit den komplexen Anforderungen an Anträge auseinanderzusetzen. Das ist gerade dann problematisch, wenn die Verwaltungen ebenfalls kaum Ressourcen haben, um zahlreiche Nachfragen zu diesen Anforderungen zu beantworten. So berichteten beispielsweise die neuen, kleinen MOs in der Stadt A, dass ihre Anfragen bei der Stadtverwaltung ins Leere laufen. Tatsächlich sieht auch die Verwaltung dieses Problem – die meisten Nachfragen kommen gerade von diesen MOs, die Verwaltung ist jedoch teilweise unterbesetzt und kann nicht auf jeden Anruf oder auf jede E-Mail ausführlich reagieren. Man müsse, so die interviewte Person in der Verwaltung der Stadt A, die MOs stärker „an die Hand nehmen“. In dieser Situation entsteht leicht der (möglicherweise falsche) Eindruck, dass etablierte MOs bevorzugt werden.

Inwiefern diese in der Stadt A angesprochenen Probleme tatsächlich strukturellen Charakter haben, kann hier nicht letztgültig entschieden werden, es zeigt sich aber, wie wichtig die Transparenz der kommunalen (und Landes-)Förderung ist. Dabei hat die mangelnde Finanzierung spürbare Folgen: Die MOs beschränken ihre Aktivitäten, auch die Anzahl der

66 Dieses Koordinierungsproblem ist vermutlich länderabhängig. So existieren in NRW seit 2013 die Kommunalen Integrationszentren als Schnittstellen zwischen Kommunen und Landesintegrationspolitik, die diese Abstimmung effektiv leisten; vgl. Ulusoy et al. 2016.

internen Treffen, auf ein Minimum und können den Bedarfen der Zielgruppe, die sich religiös-kulturell und sprachlich bei ihnen gut aufgehoben fühlt, nicht gerecht werden.

Andererseits zeigen unsere Recherchen auch, dass die für MOs bestimmten Fördertöpfe der Länder und Kommunen in der Regel vergleichsweise geringe Summen für Einzelprojekte bereitstellen (oft wenige zehntausend Euro pro Jahr, wobei von den Organisationen zumeist Eigenanteile verlangt werden). Bei der Anschubfinanzierung für MOs und GOs in Gründung können oft nur Sachmittel abgerechnet werden. Und bei etwas größeren Fördersummen für Projekte können die Anforderungen an die Erfahrung, Qualifizierung und Ausstattung der MOs dann auch gleich deutlich höher liegen (z.B. Erfahrung in Akquise von Bundes- oder EU-Mitteln, qualifiziertes Personal, Kooperationsvereinbarungen mit anderen Organisationen usw.). Die Einbringung von Eigenmitteln oder Nachweise früherer Förderung im Rahmen sehr kompetitiver Programme sind für viele der MOs (vor allem für diejenigen ohne Trägeranerkennung) eine unüberwindbare Hürde, wie die Interviews zeigen.

Die Bedeutung der kommunalen und Landesprogramme haben in den Fallstudien-Interviews vor allem MOs betont, die in denjenigen Communities aktiv sind, die selbst kaum über finanzielle Mittel verfügen. Trotz großer Bereitschaft, Mitgliedsbeiträge zu zahlen, haben die Mitglieder oft finanzielle Verpflichtungen gegenüber Familienangehörigen in den Herkunftsländern und am Ende des Monats kaum Geld, um den Verein zu unterstützen, obwohl sie von den Angeboten sehr profitieren. Oft bleibt den Vereinen daher keine andere Wahl, als z.B. Veranstaltungen aus privaten Mitteln der (wenigen) zahlungsfähigen Mitglieder zu bestreiten.

Die vorliegende Studie thematisiert vorrangig soziale Dienstleistungen, die nach SGB, Zuwanderungsrecht und Asylbewerberleistungsgesetz förderfähig sind, was nicht heißt, dass die MOs, die solche Leistungen erbringen, auch tatsächlich als Trägerinnen von Leistungen entsprechend der jeweiligen Rechtsgrundlagen anerkannt sind oder Förderung erfahren (was als „Regelförderung“ zu bezeichnen wäre). Leistungen können z.B. ebenso aus Spenden, aufgrund befristeter Projekte oder rein durch ehrenamtliche Arbeit erbracht werden.

Jenseits der Erbringung konkreter sozialer Dienstleistungen stellen sich für die MOs aber oft grundsätzliche Finanzierungsfragen, im Sinne einer (zumeist fehlenden) langfristigen „Strukturförderung“, also der Absicherung des Organisationsbetriebs, der sich dann zumeist nicht allein auf die Erbringung der sozialen Dienstleistungen bezieht – weil MOs oft auch zahlreiche weitere Belange ihrer Zielgruppen adressieren.

Quer zu diesen Finanzierungsoptionen liegt die Frage, ob die Förderung sich exklusiv an MOs richtet oder nicht. Bei der Regelförderung sozialer Dienstleistungen wird dies kaum zutreffen, bei der Strukturförderung hingegen schon. Dieses Thema ist integrationspolitisch aufgeladen; ist das Leitbild die Aufnahme der MOs in Regelstrukturen oder eine auf Dauer angelegte Sonderförderung? Tatsächlich dürften sich diese Alternativen in der Praxis aber nicht wirklich stellen: So kann sich z.B. zeigen, dass die Voraussetzungen für eine Trägeranerkennung ohne Strukturförderung gar nicht zu schaffen sind. Möglicherweise müssen MOs auch Bedarfe adressieren, die mit den Voraussetzungen einer Regelförderung nicht überein zu bringen sind.⁶⁷

5.3.3 Räumlichkeiten

71% der MOs verfügen über Räumlichkeiten für die Erbringung ihrer sozialen Dienstleistungen.⁶⁸ In 46% der Fälle befinden sich diese Räumlichkeiten im Gebäude der Organisationen, 42% haben Räumlichkeiten gemietet. 9% nutzen öffentlich zugängliche Räume. Die Nutzung privater Räume von Organisationsmitgliedern spielt mit 2% kaum eine Rolle.⁶⁹

In den Fallstudien-Interviews erwies sich die Raumsituation als mitunter wichtiges Thema, insbesondere für neu gegründete und Geflüchtetenorganisationen. Das folgende Zitat illustriert noch einmal die Situation, im Zusammenhang mit den generell fehlenden Ressourcen:

Alles ist wie gesagt von den Beiträgen von Mitgliedern. Die Mitglieder sind auch alle Flüchtlinge. Die können sich nicht einmal einen Euro leisten. Deswegen haben wir für Flüchtlinge einen Beitrag von zwölf Euro pro Jahr. Die vielleicht dieses Jahr angefangen haben, wenn die teilweise vielleicht Arbeit haben, die Arbeit haben, können es sich leisten eventuell. Aber wie gesagt, alles ist nur meine eigene Investition. Sonst ein paar Zuschüsse natürlich über einen Verband von Migrantenorganisationen. Wie gesagt, diese kleinen Sachen für Veranstaltungen. Aber sonst haben wir auch nichts. [...] keine Räume, kein, nichts. (MO, Stadt C, 26.11.2019)

67 Zu einer Übersicht von an MOs gerichtete Förderinitiativen auf Bundesebene siehe Mualem Sultan et al. 2020, S. 22.

68 n = 297.

69 n = 210.

Besonders oft besteht Mangel an Räumen für Veranstaltungen. Auch hier werden dann häufig Kooperationen mit länger etablierten Organisationen gesucht, um Raumnot zu begegnen, seien es MOs oder Wohlfahrtsverbände. Einige MOs, so in der Stadt A, berichteten in diesem Zusammenhang von Kooperationen mit Kindertagesstätten, Volkshochschulen, Schulen, Arbeiterwohlfahrt oder anderen Institutionen. So bot eine Kita einer MO ihre Räume für die Durchführung von Vorstandssitzungen an. Eine andere MO konnte aufgrund persönlicher Beziehungen kleinere Veranstaltungen in einem Jugendzentrum anbieten (MO, Stadt A, 11.10.2019).

Mitunter wird deutlich, dass Probleme bei der Zurverfügungstellung von Räumlichkeiten sich nicht nur auf Finanzierungsfragen beschränken: So berichtete eine MO, dass ein Schwimmbad die Kooperation bei Schwimmkursen ablehnte, weil die Teilnehmer*innen nach Geschlecht getrennt werden sollten. Hier deutete die MO die Absage als mangelnde Sensibilität der (Mehrheits-)Institution für religiöse Vielfalt (MO, Stadt A, 11.10.2019).

Ansonsten, und dies gilt wiederum für die Stadt A, werden mit der Stadtverwaltung beim Thema Räumlichkeiten für Veranstaltungen ähnliche Erfahrungen berichtet wie bezüglich von Versuchen der Fördermittelakquise: Manche Anfragen bleiben unbeantwortet oder werden negativ beschieden, ohne dass die MOs dies als transparent empfinden. Durchaus vorhandene Räumlichkeiten blieben dabei ungenutzt. Die Stadtverwaltung selbst betont indessen die grundsätzliche Offenheit, Veranstaltungen der MOs zu beherbergen. Der Eindruck einiger MOs ist, dass möglicherweise bestimmte Herkunftsgruppen bevorzugt behandelt werden bzw. langjährige Vertrauensbeziehungen für die Vergabe von Räumen erforderlich sind. Auch hier ist aufgrund der verfügbaren Informationen nicht klar, wie die Situation sich insgesamt darstellt; jedoch verweisen die Interviews erneut auf die große Bedeutung von Transparenz von Verwaltungshandeln.

5.3.4 Weiterbildung

Die Fähigkeit der Organisationen mit Angeboten, ihre Mitglieder für soziale Dienstleistungen fachlich zu qualifizieren, ist eine Schlüsselkompetenz für die Weiterentwicklung der wohlfahrtspflegerischen Arbeit. Hier sind Kooperationen für die MOs zentral: Zwar halten mindestens 30% der MOs eigene Weiterbildungsangebote im Bereich soziale Dienstleistungen

vor,⁷⁰ häufiger werden jedoch Fortbildungen in Kooperation mit Partnern angeboten (51%), Fortbildungen des Dachverbands in Anspruch genommen (36%) oder es erfolgt eine regelmäßige Vermittlung in Angebote Dritter (39%). Mindestens 67% der Organisationen steht mindestens eine dieser Weiterbildungsoptionen zur Verfügung.⁷¹

In 86% der Organisationen beraten sich die Mitarbeitenden der sozialen Dienstleistungen und die Leitenden systematisch und regelmäßig über ihre Arbeit,⁷² womit sie sich von den DIK-Gemeinden nicht unterscheiden (vgl. Halm/Sauer 2015, S. 41).

Tabelle 19: Weiterbildungsmöglichkeiten in den Organisationen mit Angeboten im Bereich soziale Dienstleistungen (Mehrfachnennungen, einschließlich „keine Angabe“, „weiß nicht“, n = 301)

	Anzahl	%
in Kooperation mit anderen Anbietern	154	51,2
durch regelmäßige Vermittlung in solche Angebote, z.B. auch durch den Dachverband	116	38,5
durch Angebote eines Dachverbandes	107	35,5
durch eigene Angebote	91	30,2

In den Fallstudien verweisen die MOs auf die Bedeutung auch allgemeiner, nicht wohlfahrtspflegespezifischer Weiterbildungsangebote als Grundlage für die weitere Entwicklung der Organisationen. Hier werden die Qualifizierungsangebote von Wohlfahrts- und MO-Dachverbänden in Bezug auf Verwaltung und Vereinsführung sehr geschätzt. Einige der MOs haben die Erfahrung gemacht, dass sie die Weiterbildung aus eigenen, privaten Mitteln zahlen mussten. Somit scheinen nicht alle MOs von den Angeboten ohne Weiteres profitieren zu können.

Dabei gelingt es speziell Organisationen, die sich noch im Aufbau befinden, nicht durchgängig, benötigte Informationen über Fortbildungsmög-

70 Hier betrachten wir Anteile an allen Befragten einschließlich derjenigen, die keine Angaben machen oder keine Einschätzung abgeben können, da diese Anteile hier hoch sind und damit bei der Auswertung nur gültiger Antworten die Gefahr bestünde, die Weiterbildungsmöglichkeiten der MOs zu überschätzen.

71 n = 280.

72 n = 297.

lichkeiten und ihre Finanzierung zu erhalten, selbst dann nicht, wenn sie Mitglied eines Verbands sind, der Qualifizierungen anbietet oder vermittelt.

Dies belegt die Bedeutung von Fortbildungsangeboten an die MOs vor Ort, unter Berücksichtigung nicht nur etablierter, sondern auch neu gegründeter und im Aufbau befindlicher Organisationen, insbesondere von Geflüchteten. In diesem Zusammenhang verweisen die Gesprächspartner*innen auch auf die Bedeutung von direkten, persönlichen Kontakten zu anderen MOs und deren Mitgliedern, was den Austausch von Informationen über Weiterbildungsangebote und über Möglichkeiten von deren Finanzierung begünstigt.

Dass Fortbildungen, gerade solche, die zu Qualifikationen führen, die für Anerkennungsverfahren und den Zugang zu Fördermitteln unentbehrlich sind, in der Regel wenn nicht privat, dann von den Vereinen bezahlt werden müssten, diese aber über keine Mittel dafür verfügen, wird seitens der MOs als gravierendes Entwicklungsproblem gesehen. Hinzu kommt die Abwanderung von Expertise und Kompetenzen nach dem Abschluss von Projekten. Eine Berliner MO berichtet, dass gut qualifizierte Mitarbeiter*innen mit Kompetenzen in den Sprachen der jeweiligen Zielgruppen zu den Wohlfahrtsverbänden wechseln und bezeichnete das als „brain drain“:

und das erleben wir ständig, dass die Leute, die bei uns Beratung gemacht haben und Projekte, sind dann geschnappt worden durch Wohlfahrtsverbände, und dort angestellt. Das heißt, wir mussten uns um Menschen boxen, und dann haben wir kein Geld, um die anzu stellen, behalten, und die gehen woanders. Was natürlich auch schön ist, weil wir ein Netzwerk haben, aber die werden dann natürlich für Diakonie oder AWO arbeiten, nicht für uns, und wir kennen uns oder unterstützen uns, aber das war es. (MO, Berlin, 5.11.2019)

Generell ist auch durch Weiterqualifizierung erworbenes Wissen personengebunden. Fehlen die Mittel für die Weiterbeschäftigung von Personal, geht Wissen verloren. Weiterqualifizierungen helfen also den MOs mittel- und langfristig nur dann, wenn Mitarbeitende auch gehalten werden können. Hier wurde das Beispiel der Multiplikator*innenschulungen zu verschiedensten Themen (Demenz, Verbraucherschutz, politische Bildung, usw.) genannt. Diese seien nur zielführend, wenn die haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden im Verein bleiben bzw. die Weitergabe von Expertise (z.B. durch Verschriftlichung, Digitalisierung, Erstellung von Informationsmappen, usw.) erfolgt. Dies gilt nicht nur für „professionelle“

Expertise, sondern auch im intergenerationalen Wandel von Ehrenamt, in dem auch Praxiswissen transferiert werde sollte. Alternativ wäre aber auch wichtig, nach Wegen zu suchen, die von vornherein auf die *strukturelle* Verankerung von Expertise in den Organisationen nicht nur im Sinne *individueller* Wissens und *individueller* Kompetenzen setzen.

Die MOs weisen in den Fallstudien wiederholt darauf hin, dass sich gerade beim Thema Weiterbildung Aspekte von Haupt- und Ehrenamt überschneiden. So gründeten gerade junge Akademiker*innen mit Migrationsgeschichte Vereine und Projekte zur Sicherung der eigenen beruflichen Zukunft oder sähen die Chance, die berufliche und/oder aufenthaltsrechtliche Absicherung mit dem Engagement für die eigene Community zu verbinden. Ein Wunsch in den Interviews ist daher, Weiterbildungsangebote auf das Ehrenamt zu erweitern (was einige Verbände bereits tun), damit die ehrenamtlich Mitarbeitenden die Zeit im Verein als auch berufliche Weiterqualifizierung für sich nutzen können. So würde das „bürgerschaftliche Engagement zur Professionalisierung führen“ (MO, Berlin, 25.10.2019).

5.3.4 Gesellschaftspolitische Rahmenbedingungen: Rechtsruck, Diskriminierung und Rassismus

Hadeed (2005) hatte auf die vergleichsweise schlechten gesellschaftspolitischen Rahmenbedingungen für MOs als zivilgesellschaftliche Akteurinnen hingewiesen, was von struktureller und rechtlicher Benachteiligung bis hin zu interaktionaler Diskriminierung reicht. Dabei ist zwischen Bedingungen, die die Arbeit der MOs insgesamt betreffen, und spezifisch die sozialen Dienstleistungen berührenden Problemen nicht immer klar zu unterscheiden.

In der CATI-Befragung hatte sich gezeigt, dass die Antidiskriminierungsarbeit ein wichtiges Tätigkeitsfeld für viele Organisationen ist. Diese Angebote wurden in der CATI, die sich an der Logik von SGB, Zuwanderungsrecht und Asylbewerberleistungsgesetz orientierte, nicht vertiefend untersucht. In den Fallstudien wird aber deutlich, dass ein Verständnis der Arbeit vieler Organisationen ohne Beachtung der Themen Diskriminierung und Rassismus kaum möglich ist. Die MOs sind nicht die einzigen Akteurinnen im Wohlfahrtssektor, die faktisch Antidiskriminierungsarbeit leisten. In den Fallstudien-Interviews fällt aber auf, wie unterschiedlich die MOs und die Wohlfahrtsverbände über ihre Antidiskriminierungsarbeit sprechen. Die MOs betonen diesen Aspekt als Alleinstellungsmerkmal

ihrer Leistungen. Sie sehen die Antidiskriminierungsarbeit auch als politische Aufgabe. Hier geht es darum, sich für mehr Partizipation und die Öffnung der Verwaltungen einzusetzen. Dazu führen sie auch Projekte durch. Dagegen machen die Vertreter*innen der Wohlfahrtsverbände das Thema weniger explizit, sprechen es aber durch den Verweis auf Rechtsberatung oder therapeutische Angebote an.

Unabhängig von der Tätigkeit der Organisationen im Bereich Antidiskriminierung zeigte sich in den Fallstudien bei den Interviews mit den MOs, dass diese Themen immer wieder von den Gesprächspartner*innen aufgebracht wurden, an unterschiedlichen Stellen des Interviewleitfadens.

Zunächst führen vielen der MOs Projekte durch, die sich an unterschiedliche Adressaten*innen richten, z.B. Schüler*innen, Lehrer*innen und Pädagog*innen. Öfters arbeiten die MOs in diesem Bereich vernetzt, sowohl mit anderen MOs als auch mit kommunalen Stellen. Sie unterstützen auch die Bemühungen der Wohlfahrtsverbände, Angebote im Bereich Antidiskriminierung zu unterbreiten.

Die CATI-Auswertung hatte gezeigt, dass sich nicht zuletzt Organisationen von Angehörigen der Fluchtmigration dem Thema Antidiskriminierung widmen, wobei dieses Ergebnis nicht zwangsläufig zu erwarten war, da die Schilderungen der Antidiskriminierungsarbeit der Organisationen zeigen, dass sich diese Arbeit ja nicht zuletzt an die „Aufnahmegesellschaft“ richten muss, nicht nur an die diskriminierten Menschen und Gruppen. Die Fallstudien machen deutlich, dass nicht die Herkunft an sich, sondern der Zeitpunkt der Zuwanderung und damit verbunden die noch fehlenden deutschen Sprachkenntnisse eine Rolle bei der Häufigkeit von Aktivitäten im Bereich Antidiskriminierung spielen. Sowohl die MOs als auch die Wohlfahrtsverbände verweisen darauf, dass Personen, die seit Kurzem in Deutschland leben und schlecht Deutsch sprechen, sich nicht aktiv gegen Diskriminierung wehren können. Sie kennen oft ihre Rechte nicht, wehren sich daher in geringerem Umfang direkt in den jeweiligen Kontexten oder wenden sich nicht an Beschwerdestellen. Daher sehen viele MOs das diesbezügliche Empowerment ihrer Nutzer*innen als Aufgabe. In der ostdeutschen Stadt C sehen die MOs ihre Rolle auch darin, Neuzugewanderte zu ermutigen, sich gegen Rassismus und Diskriminierung zu engagieren, ihnen eine Stimme zu geben „in der Gesellschaft, die hier relativ rau ist“ (MO, Stadt C, 27.11.2019). Dabei kann die Antidiskriminierungsarbeit ein Bestandteil anderer Angebote sein, z.B. in der Jugendarbeit, im Sinne eines besonderen thematischen Profils von Projekten. Hierzu berichtet eine MO aus Berlin, dass sie ihre diesbezüglichen Angebote speziell an Kinder richtet, um fehlende Sprach- und Rechtskenntnisse der

Eltern zu kompensieren, die notwendig sind, um die Kinder in Fällen von Diskriminierung in der Schule zu unterstützen (MO, Berlin, 27.11.2019). Die gleiche MO berichtet über den regelmäßigen Besuch von Antidiskriminierungstrainings durch ihre Mitarbeiter*innen.

Diskriminierung und daher auch Antidiskriminierung sind Querschnittsthemen – und ziehen sich vor allem durch die Bereiche Schule/Bildung/Jugend, Arbeitsmarkt und Gesundheitswesen. Damit bedeutet die Versorgung mit sozialen Dienstleistungen in diesen Bereichen mitunter auch einen Beitrag zum Schutz vor Diskriminierung oder bei der Bewältigung von Diskriminierungsfolgen. Da es an anderen Stellen zu wenige muttersprachliche Angebote gibt (Beratung, Psychotherapien) oder Leistungen z.B. von den Krankenkassen nicht einschließlich des Dolmetschens übernommen werden, sind die Angebote der MOs (aber auch der Wohlfahrtsverbände) sehr wichtig. Darüber hinaus bemerken einige Gesprächspartner*innen in den Fallstudien, dass viele der Personen, die sie beraten, intersektionale Diskriminierung erfahren (z.B. als homosexuelle People of Color).

Rassismus und Diskriminierung werden nicht nur durch die Angebote und Projekte der Organisationen adressiert, sondern berühren die Tätigkeit der MOs insgesamt und insbesondere die Erbringung sozialer Dienstleistungen. Dabei müssen die Mitarbeitenden mit interaktionaler und struktureller Diskriminierung umgehen, die sich sowohl gegen sie selbst als auch gegen ihre Nutzer*innen richtet. In den Beschreibungen eigener Angebote stellen die Organisationen in den Fallstudien-Interviews öfters konkrete Diskriminierungserfahrungen dar, die beispielsweise junge Menschen und Kinder in der Schule machen, und wie ihre Projekte dort ansetzen und ihre Communities mit Kompetenzen ausstatten, sich gegen Diskriminierung zu wehren bzw. die Folgen zu bewältigen.

Verschärfungen des Asylrechts haben direkte Auswirkungen auf die von MOs angebotene Rechts- und Sozialberatung von Asylsuchenden, ebenso wie auf die Arbeit der Wohlfahrtsverbände (Wohlfahrtsverband, Berlin, 25.11.2019). Letztere weisen auch auf indirekte Folgen und darauf hin, dass mit dem verschärften Asylrecht letztlich auch die Interventionsmöglichkeiten der Wohlfahrtsverbände schwinden. Die Gesetzesverschärfungen im Bereich Migration und Flucht werden daher vonseiten der MOs und der Wohlfahrtsverbände als Rückschritt in der Integrationspolitik gedeutet.

Die Weiterentwicklung und Verstetigung von Angeboten wird durch die schlechte Bleibeperspektive bestimmter Gruppen von Mitgliedern/Mitarbeitenden und damit die mangelnde Aussicht auf längerfristige Betäti-

gung konterkariert (z.B. Tschetschenier*innen, Georgier*innen, russischsprachige Menschenrechtler*innen). MOs mit Zielgruppen aus Osteuropa oder den ehemaligen GUS-Staaten haben in diesem Zusammenhang Erwartungen an das neue, 2020 in Kraft tretende Fachkräfteeinwanderungsgesetz. Hierzu werden vermehrt Weiterbildungen von den betroffenen MOs aufgesucht.

Bezüglich der Gemeinnützigkeitsanerkennung durch das Finanzamt berichtete eine MO über oben schon erwähnte allgemein verschärfte Prüfungen im Zuge des vermehrten Aufkommens rechtsextremer Vereinsgründungen, was u.a. detailliertere Satzungen erfordere und die ausführlichere Begründung der Ausgaben und Aktivitäten. Die MO bezeichnet diese Anforderungen als paradox, wenn sie auch Organisationen treffen, die Opfer von rechtsextremer Gewalt beraten bzw. solche Personen unter ihren Mitgliedern und Mitarbeitenden haben (MO, Berlin, 22.10.2019).

Die MOs in allen Städten thematisieren den Druck, der aus dem Einzug der „Alternative für Deutschland“ (AfD) in die Parlamente für sie resultiert. In der Stadt A bemerkt ein*e Angehörige*r des Integrationsrats, dass die AfD als Mitglied die Arbeit des Gremiums spürbar stört. Das Problem ist aber nicht nur auf die Stadt A begrenzt. Durch die häufigen Anfragen der AfD in Parlamenten und Ausschüssen verzögern sich die Arbeit, die Freigabe von Mitteln und die Bewilligung von Projekten. In der Stadt C thematisiert eine MO dieses Problem als „Verschwendung der Steuergelder“ (MO, Stadt C, 27.11.2019), wenn die Ministerien mit der Beantwortung solcher Anfragen lange beschäftigt sind. Mit dem Aufstieg der AfD finden die MOs ihre Integrationsarbeit erheblich erschwert. So wagte es aufgrund von Anfeindungen ein in Ostdeutschland tätiger Wohlfahrtsverband nicht, seine Begegnungsprojekte mit Geflüchteten online zu stellen.

Diskriminierung, Rassismus und gesellschaftlicher Rechtsruck sind für die MOs in den Fallstudien nicht nur im Hinblick auf die alltägliche Arbeit in der Organisation, auf Kooperationsmöglichkeiten und Angebots-erbringung ein sehr wichtiges Thema, sondern auch auf die Zukunftsplanung. Diese Aspekte waren den MOs wichtig, und sie wurden in den Interviews regelmäßig thematisiert. Dabei verweisen die Gesprächspartner*innen wiederholt auf den Eindruck, „Bürger zweiter Klasse“ zu sein oder „vor verschlossenen Türen zu stehen“. Damit kritisieren sie die Strukturen der Verwaltung, der Behörden und der Träger, die nicht ausreichend offen für die Zusammenarbeit mit Migrant*innen und deren Vertretungen seien. Wie in einem Interview angemerkt wird, machten es sich manche „sehr gemütlich und geben sich nicht so Mühe, sich an die Veränderung

der Gesellschaft anzupassen“ (MO, Berlin, 3.12.2019). Mit solchen Darstellungen meinen die Interviewten nicht unmittelbare Diskriminierung, sondern strukturelle Probleme, die den Zugang zu Ressourcen erschweren und somit die Angebotserbringung behindern. In der Folge wird berichtet, dass Organisationsmitglieder, Kooperationspartner*innen und Angehörige der Communities zunehmend resignieren. In allen Städten sehen die MOs die Bundesbehörden in der Pflicht, Diskriminierung und Rassismen entgegenzuwirken, um eine Spaltung der Gesellschaft zu verhindern. Aus Berlin wird berichtet, dass sich die dortige Verwaltung zunehmend für Kooperationen mit MOs öffnet und Diskriminierung entschiedener denn je bekämpft (MO, Berlin, 19.9.2019).

Andere Gesprächspartner*innen verweisen auf den Bedarf an neuen Projekten im Bereich Antidiskriminierung, allerdings bemängeln sie die unzureichenden finanziellen Möglichkeiten für eine Verwirklichung ihrer Pläne. Gleichzeitig verweisen sie darauf, dass diejenigen Vereine oder Träger aufgrund der Förderbestimmungen bei der Mittelakquise im Vorteil sind, die ihre Kosten bereits teilweise selbst tragen und Eigenanteile erbringen können (MO, Berlin, 22.10.2019).

Neben dem Alltagsrassismus „auf der Straße“ verweist eine MO auch auf strukturelle Diskriminierung im Zusammenhang mit Ausländerbehörde und Jobcenter, womit aber nicht in erster Linie interaktionale Diskriminierung durch einzelne Mitarbeiter*innen gemeint ist, sondern institutionelle Prozesse und Regelungen, die teilweise ihren Ursprung jenseits dieser Institutionen haben, angesprochen werden (MO, Stadt C, 27.11.2019). Letztendlich komme es darauf an, diese Strukturen politisch zu verändern und zugleich aktive Antirassismuserbeit zu betreiben. Diskriminierung betrifft die Arbeit der MOs dabei in unterschiedlicher Weise, als diskriminierende Erfahrungen der Mitarbeitenden und/oder als Erfahrungen der Zielgruppen der MOs. Besonders das Engagement für Geflüchtete wird als belastend beschrieben:

Aber es ist vor allem ein Psycho-Akt, diesen Job zu machen. Du siehst eine Woche jemanden, einen jungen Mann, der grade zwanzig geworden ist. Und nächste Woche ist er abgeschoben und schreibt dich an. Das ist schon ein harter Job. (MO, Berlin, 19.9.2019)

Für alle, aber insbesondere für Engagierte, die ehrenamtlich arbeiten und nicht immer die nötige professionelle Kompetenz durch entsprechende Schulungen erlangt haben, können solche Situationen besonders belastend sein. Einige Gesprächspartner*innen verwiesen auch auf Diskriminierungserfahrungen, die sie in der Vergangenheit in der Beratung durch Wohl-

fahrtsverbände gemacht haben, die sie selbst in Anspruch genommen hatten. Solche Erfahrungen beeinflussen auch die Wahrnehmung der Beratungslandschaft und können Anlass der Akteur*innen in den MOs sein, sich für eine „Arbeitsteilung“ zwischen den MOs und den Wohlfahrtsverbänden auszusprechen, oder eine „Übermacht“ der Wohlfahrtsverbände zu kritisieren (MO, Berlin, 22.10.2019). Dabei betonen die MOs, dass ihre Mitarbeitenden und Mitglieder, sowie die Mitglieder ihrer Communities Mehrfachdiskriminierung (beispielsweise als Frau und Person mit fremdem Akzent, wegen der Hautfarbe usw.) erfahren. Diese Erfahrungen und Perspektiven können sie positiv in das institutionelle Feld einbringen und somit ihren Beitrag gegen institutionelle Diskriminierung leisten.

5.4 Zusammenhänge von Angebotserbringung, Kooperationen, Rahmenbedingungen und Organisationsmerkmalen

5.4.1 Angebotsbreite vs. Angebotsqualität?

Welche Organisationsmerkmale bieten besonders gute Voraussetzungen für die Erbringung sozialer Dienstleistungen, welche Rahmenbedingungen und Kooperationen fördern die wohlfahrtspflegerische Arbeit bzw. die Arbeit für Geflüchtete, und was sind besondere, MO-spezifische Merkmale bestimmter Angebote? Aus dem Forschungsstand konnten hierzu einige Annahmen abgeleitet werden, die folgend mittels statistischer Zusammenhangsanalysen überprüft werden. Dabei betrachten wir weiterhin immer das Gesamtsample, so kein anderer Hinweis erfolgt.

Eingangs gilt es allerdings, noch einer grundsätzlich bedeutsamen Frage nachzugehen: Die vorliegende Studie hat die Zahl *unterschiedlicher* sozialer Dienstleistungen in den Organisationen erhoben, analog zur Befragung der muslimischen/alevitischen Gemeinden im Rahmen der DIK 2015. Dies ist nicht gleichbedeutend mit dem Umfang, in dem soziale Dienstleistungen erbracht oder Nutzer*innen erreicht werden. Dessen ungeachtet impliziert die vorliegende Auswertung, dass eine Weiterentwicklung der sozialen Dienstleistungen in den MOs mit einer Verbreiterung des Angebots einhergeht, also eine förderwürdige Entwicklung darstellt und die Verbreiterung auch kein Widerspruch zu einer Vertiefung der Aktivitäten ist, das heißt, dass die Verbreiterung der Angebotspalette und zunehmende Fachlichkeit Hand in Hand gehen. Dies ist nicht selbstverständlich, könnte doch die Voraussetzung für mehr Fachlichkeit auch sein, sich zu spezialisieren und weniger unterschiedliche Angebote zu erbringen. Eine

Weiterentwicklung der Wohlfahrtspflege in den MOs könnte dann gleichbedeutend mit einer Verringerung der unterschiedlichen Angebote sein.

Wir prüfen daher den Zusammenhang der Anzahl unterschiedlicher sozialer Dienstleistungen in den MOs und des Anteils qualifizierter Angebote an diesen Dienstleistungen. Hier zeigt sich dann ein immerhin schwacher positiver Zusammenhang, was die These widerlegt, Fachlichkeit setze in den MOs eine Spezialisierung der Angebotserbringung voraus. Organisationen, die 1 bis 3 unterschiedliche Angebote machen, haben eine Quote von 0,3 qualifizierten Angeboten pro Dienstleistungsbereich, bei 4 bis 9 unterschiedlichen Angeboten beträgt diese Quote 0,4 und bei 10 und mehr unterschiedlichen Angeboten 0,5.⁷³ Die Verbreiterung des Angebots der MOs im Bereich soziale Dienstleistungen kann damit als gewünschte, die Qualität nicht konterkarierende Entwicklung gelten. Damit ist auch die Frage sinnvoll, inwiefern, über die oben bereits betrachtete Anzahl von Abteilungen hinaus, weitere Ressourcen die Breite der Angebotspalette fördern (siehe unten).

5.4.2 Mitarbeitende mit Migrationshintergrund

Gerade Angebote für Senior*innen und solche für Behinderte können besondere Kenntnisse und Erfahrungshintergründe der Mitarbeitenden erfordern. Es stellt sich damit die Frage, ob bestimmte Angebote eher von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund erbracht werden. Aufgrund der CATI-Daten können wir sagen, dass sich die Angebote im Bereich Senior*innen und Behinderte durch hohe Anteile von insbesondere ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen mit Migrationshintergrund auszeichnen. In den Bereichen Geflüchtete und allgemeine Angebote sind diese Anteile etwas geringer (siehe die Darstellung der qualifizierten Angebote oben). Generell sind unter den Hauptamtlichen etwas weniger Mitarbeitende mit Migrationshintergrund als unter den Ehrenamtlichen, wobei oben bereits auf einen möglichen diesbezüglichen Fachkräftemangel hingewiesen wurde.

Allerdings, so zeigen die Fallstudien, ist auch für MOs die Erreichung gerade neuer Zielgruppen im Fluchtcontext keine Selbstverständlichkeit,

73 Gamma: 0,176***; n = 263.

weil das Angebot entweder nicht in deren Sprache ist, oder deren Kultur nicht widerspiegelt, oder nicht passt sozusagen. (MO, Berlin, 19.09.2019).

Eine erfolgreiche Ansprache von Nutzer*innen ist insbesondere durch Berater*innen, die die Herkunftssprachen der jeweiligen Zielgruppen beherrschen, zu gewährleisten. Schriftliche Informationen in den jeweiligen Herkunftssprachen sind hierfür kaum ein Ersatz, schon allein wegen oft fehlender Schriftsprachenkenntnisse bei vielen Zielgruppen.

In Berlin allerdings fordern die MOs in diesem Zusammenhang, dass Integrationsprogramme auf Ebene des Landes und der Bezirke unter Berücksichtigung der Expertise der MOs konzipiert werden sollen. Damit wollen die MOs verhindern, dass sie zur „Zielgruppenerreichung“ instrumentalisiert werden. Stattdessen wünschen sie mehr Mitsprache und politischen Einfluss.

Die CATI-Befragung hatte den Migrationshintergrund der Mitarbeitenden unter der Prämisse thematisiert, dass dieser für die Erbringung bedarfsgerechter Angebote von Bedeutung ist. In den Fallstudien weisen viele MOs allerdings noch auf einen weiteren, ebenfalls bedeutenden Aspekt hin: Die MOs werden von mehrheitsgesellschaftlichen Institutionen aufgrund der ihren Mitgliedern zugeschriebenen Charakteristika als Akteurinnen der interkulturellen Öffnung betrachtet, bzw. als Ansprechpartner*innen für Strategien der interkulturellen Öffnung anderer Institutionen. Die Beteiligung der MOs an entsprechenden Netzwerken und in verschiedenen Gremien wird erwartet. Die oft von kommunalen Verwaltungen vorangetriebene Vernetzung und Beratung stellen sich dabei teilweise als Überforderung der ohnehin begrenzten Kapazitäten der MOs heraus. Die ihnen zugedachte Rolle können viele kleinere MOs gar nicht ausfüllen.

Interkulturelle Öffnung spielt auch in den MOs selbst eine Rolle. Einige MOs setzen sich vor diesem Hintergrund für anonymisierte Bewerbungsverfahren ein. Eine MO beobachtet, dass nationalistische oder religiöse Vorprägungen die Zusammenarbeit der MOs untereinander negativ beeinflussen können und fordert daher einen Dialog zur gegenseitigen Akzeptanz von Pluralität und Diversity (MO, Berlin, 22.10.2019).

5.4.3 Angebotszahl und Ressourcen

Verfügbare Ressourcen sollten in einem positiven Zusammenhang mit der Erbringung sozialer Dienstleistungen durch MOs stehen. Dabei stellt sich jedoch immer die Frage, ob bestimmte Ressourcen Ursache oder Folge

der Erbringung sozialer Dienstleistungen sind. Als nicht zwingend mit der Erbringung der Dienstleistungen im Zusammenhang stehende, diese aber begünstigende Ressourcen können das Organisationsalter – etablierte MOs sollten eher Leistungen erbringen können –, die Mitgliederzahl – die nicht aus den Angeboten folgen muss –, die Vereinsform – die Aktivitäten steuerrechtlich quasi erst ermöglicht – und die Verbandszugehörigkeit – die potenziell zusätzliche Ressourcen bedeutet – verstanden werden. Die organisationale Untergliederung in Form von Abteilungen ist ebenfalls eine Ressource, allerdings ist hier nicht klar, inwiefern Abteilungen aus bereits vorhandenen Angeboten folgen; oben wurde angenommen, dass die Abteilungen bei den säkularen MOs eher ein Folge von Nachfrage und der Erbringung erster Angebote sein sollten.⁷⁴ Demgegenüber sind die Abteilungen bei den muslimischen Organisationen unabhängiger von den sozialen Dienstleistungen, da sie verbreitet schon allein ob des religiösen Angebots eingerichtet werden.

Aufgrund der durchgängigen Organisation der MOs als Vereine erübrigt sich die Prüfung von Zusammenhängen mit der Organisationsform. Auch das Organisationsalter scheint keine Ressource für die Erbringung sozialer Dienstleistungen zu sein, da hier kein statistischer Zusammenhang besteht. Dies sollte mit der schon erwähnten Dynamik auf dem Feld der MOs zu tun haben, das einem ständigen Wandel unterworfen ist. Dies resultiert darin, dass ein höheres Organisationsalter z.B. auch wachsende Redundanz einer MO angesichts von Assimilation ihrer Klientel bedeuten kann (Thränhardt 2013, S. 16). Demgegenüber besteht der erwartete positive Zusammenhang zwischen Mitgliederzahl und Anzahl der unterschiedlichen sozialen Dienstleistungen,⁷⁵ allerdings schwach. Die Betrachtung des Zusammenhangs zwischen Verbandszugehörigkeit und Angebotsbreite ist nur für das Städtesample sinnvoll, da die MOs des Verbändesamples ja per definitionem eben Verbänden angehören und damit die statistische Zusammenhangbetrachtung einschließlich der Signifikanzprüfung verzerren würden. Im Städtesample zeigt sich dann tatsächlich ein sogar starker Zusammenhang zwischen der Zugehörigkeit zu einem Verband und der Anzahl unterschiedlicher sozialer Dienstleistungen insgesamt,⁷⁶ bei den

74 Es besteht in unseren Daten hier dann erwartungsgemäß ein Zusammenhang zwischen der Zahl unterschiedlicher bzw. der Zahl der unterschiedlichen qualifizierten Angebote und der Anzahl von Abteilungen (Gamma: 0,424*** bzw. 0,372***; n = 266 bzw. 296).

75 Gamma: 0,163**; n = 228.

76 Cramers V.: 0,529**; n = 155.

fachlich voraussetzungsvollen Angeboten ist dieser nicht signifikant.⁷⁷ Der Vergleich der arithmetischen Mittelwerte zeigt jedoch in beiden Fällen, dass verbandsangehörige MOs ein breiteres Angebot haben (8,6 bzw. 3,0) als solche ohne Verbandsanbindung (7,5 bzw. 2,7). Die Zugehörigkeit zu einem Verband ist also durchaus als Ressource zu verstehen, die z.B. in den oben schon angesprochenen Weiterbildungsangeboten des Verbandes bestehen kann.

Nicht aus dem Forschungsstand abgeleitet, aber dessen ungeachtet betrachtenswert sind mögliche Unterschiede zwischen Organisationen in Ost-⁷⁸ und Westdeutschland⁷⁹. Signifikante Differenzen bestehen hier in selteneren Angeboten für Kinder und Jugendliche im Osten⁸⁰, aber auch in einer häufigeren Verbandsmitgliedschaft im Osten⁸¹, wobei letzterer Zusammenhang nur schwach ist. Möglicherweise ist der oben erwähnte Wegzug vieler Junger aus dem Osten ursächlich für die selteneren Jugendangebote.

5.4.4 Multifunktionalität und Angebotszahl

Der Forschungsstand hatte nahegelegt, dass die Multifunktionalität vieler MOs, das heißt der Umstand, dass sie mit einer thematischen Fülle von Anliegen konfrontiert werden, eine effektive Arbeit und die Vertiefung einzelner Aufgabenbereiche erschweren könnte. Schon die Expert*innen der Dachverbände stimmen hier nur in der Minderheit zu,⁸² haben dabei zumeist aber die Tätigkeit des Dachverbandes und nicht der Mitgliedsorganisationen im Blick. In den CATI-Daten wird dann die Annahme widerlegt, indem sogar positive Zusammenhänge zwischen der Zahl der verfolgten Zwecke und behandelten Themen und der Zahl der Angebote und sogar der qualifizierten Angebote bestehen.⁸³ Hier zeigt sich, dass die Existenz von Abteilungen das Problem der Multifunktionalität quasi

77 n = 170.

78 n = 36, ohne Berlin.

79 n = 192, ohne Berlin.

80 Cramers V.: 0,294*.

81 Cramers V.: 0,139*.

82 Interviews Verbände 1, 5.

83 Anzahl Zwecke/Anzahl Angebote: Gamma 0,246***; n = 266. Anzahl Zwecke/Anzahl qualifizierte Angebote: Gamma 0,180***; n = 296. Anzahl Themen/Anzahl Angebote: Gamma 0,302***; n = 266. Anzahl Themen/Anzahl qualifizierte Angebote: Gamma 0,258***; n = 296.

„auffängt“: So steigt mit der Zahl der Abteilungen auch die Anzahl der verfolgten Themen und Zwecke.⁸⁴

In einem Fallstudien-Interview wird die angesprochene Problematik wie folgt auf den Punkt gebracht:

Eine Migrantenorganisation arbeitet nicht themenbezogen, sondern communitybezogen. (MO, Berlin, 18.11.2019)

Eine MO qualifiziert und professionalisiert sich zu den Belangen ihrer Community, das heißt in der Jugendförderung, der (Vermittlung von) Altenpflege, bei aufenthalts- und familienrechtlichen Fragen, zur Wohnsituation, Obdachlosigkeit usw. In dieser Logik können aber offenbar die Qualifizierung und der Ausbau unterschiedlicher (besonders wichtiger) Angebote gelingen.

Der Forschungsstand hatte zudem darauf verwiesen, dass MOs mit großem räumlichen Aktivitätsradius tendenziell Schwierigkeiten bei der Angebotserbringung haben, aufgrund komplizierterer Abstimmungsprozesse und wegen weiterer Steuerungsdefizite. Dies bestätigt sich in den CATI-Daten nicht, da entsprechende Zusammenhänge nicht vorfindbar sind. In den Interviews mit den wohlfahrtsaffinen Verbänden wird dieser Zusammenhang bezogen auf die Dachverbände latent gesehen,⁸⁵ aber nicht als bedeutsam eingeschätzt, nicht zuletzt aufgrund der Möglichkeiten neuer, digitaler Kommunikationsmedien.⁸⁶

5.4.5 Bedeutung von Kooperationen

Schon oben bei der Betrachtung der einzelnen Angebote hatte sich gezeigt, dass Kooperationen auf der operativen Ebene bedeutsam sind, indem knapp die Hälfte der besondere Fachlichkeit erfordernden sozialen Dienstleistungen in Zusammenarbeit mit weiteren Akteuren erbracht werden. Darüber hinaus können Kooperationen aber auch die Voraussetzungen für komplett eigenständig erbrachte Angebote sein. Übrigens bestätigt sich die Beobachtung aus dem Forschungsstand, dass der „Sommer der Migration“ 2015 viele Kooperationen zwischen MOs und anderen Akteuren im Zuge des Versuchs gestiftet hat, Hilfe für Geflüchtete zu leisten.

84 Gamma: 0,136** bzw. 0,127.

85 Siehe Interview Verbände 3.

86 Siehe Interviews Verbände 1, 2.

Das Vorhandensein von Angeboten für Geflüchtete korreliert mittelstark⁸⁷ mit der Anzahl lokaler Kooperationen (nicht mit Kommunalpolitik und -verwaltung), aber auch schwach mit der Mitarbeit in mindestens einem kommunalen Ausschuss⁸⁸ oder Arbeitskreis⁸⁹.

Ein anderer Zusammenhang, den der Forschungsstand zur Prüfung nahelegt, zeigt sich für die hier betrachteten Organisationen indessen nicht: Kooperationen sind keine Kompensation für fehlende Ressourcen, sondern im Gegenteil, und analog zu den Befunden von Halm/Sauer (2015, S. 84) für die muslimischen Gemeinden, scheinen Kooperationen Ressourcen vorauszusetzen, insbesondere personeller Art: So besteht ein mittelstarker Zusammenhang zwischen der Zahl hauptamtlich Mitarbeitender (kategorisiert) und der Zahl der Kooperationen, ebenso wie zwischen der Zahl der Ehrenamtlichen und der Zahl der Kooperationen.⁹⁰ Dieser Befund passt auch zu demjenigen aus den Fallstudien, dass Kooperationen nicht allein durch einen Transfer von Kompetenzen in die MOs, sondern auch aus den MOs zu den Kooperationspartnern gekennzeichnet sind. Allerdings zeigen die Fallstudien-Interviews auch, dass die Kooperationen mitunter durchaus Kompensation für fehlende Ressourcen (Mangel an eigenen geeigneten Räumen, zu geringe Förderung) sein können. Die statistischen Zusammenhänge in den CATI-Daten beschreiben damit eine allgemeine Tendenz, die nicht in jedem Fall zutreffen muss.

5.5 Vernetzung, Kooperationsformen und Interessenvertretung

5.5.1 Allgemeine Befunde zu Trägeranerkennung, Vernetzung und Kooperationen

Von allen Organisationen sind mindestens 37% als Trägerinnen von Leistungen nach SGB und mindestens 21% von Leistungen nach Zuwanderungsgesetz anerkannt.⁹¹ Es besteht ein starker positiver Zusammenhang

87 Cramers V.: 0,422***; n = 219.

88 Cramers V.: 0,142*; n = 267.

89 Cramers V.: 0,158***; n = 275.

90 Gamma: 0,310*** bzw. Gamma: 0,301***; n = 230.

91 Die folgende Betrachtung weicht von der ansonsten gewählten Darstellungsweise ab, keine Angabe/und „weiß nicht“ aus der Berechnung und Darstellung auszuschließen. Bei der Abfrage der Trägeranerkennung, Mitgliedschaften und Kooperationen ergeben sich hohe Anteile von keine Angabe/„weiß nicht“, die für die Interpretation von Bedeutung sind, weil ansonsten die Gefahr einer Überschät-

zwischen der Trägeranerkennung nach SGB und nach Zuwanderungsgesetz.⁹² Zudem begünstigt die organisationale Differenzierung die Trägeranerkennung, indem die damit einhergehende Mitarbeit in Gremien und Ausschüssen entsprechende Zuständigkeiten in der Organisation voraussetzt. Bei Vorhandensein mindestens einer Abteilung ist die Anerkennung als Träger nach SGB⁹³ oder Zuwanderungsrecht⁹⁴ wahrscheinlicher.

Für den gesamten Bereich der Trägeranerkennung und der Vernetzung gilt, wie schon bei der Betrachtung der Untergliederung in Abteilungen, dass die hinsichtlich der Tätigkeitsbereiche, Zielsetzungen und Angebote noch vorhandenen Unterschiede zwischen Städte- und Verbändesample hier nicht mehr sichtbar werden. Die Differenz zwischen beiden Samples beträgt selten mehr als +/- 5 Prozentpunkte. Der größte Unterschied (von 9 Prozentpunkten) besteht, nicht überraschend, bezüglich der Kooperation mit Wohlfahrtsverbänden, die im Verbändesample häufiger vorkommt. Die Organisationen des Verbändesamples beschäftigen sich häufiger mit dem Thema Wohlfahrtspflege und erbringen tendenziell häufiger insbesondere qualifizierte Dienstleistungen, unterscheiden sich aber darüber hinaus nicht *strukturell* von den säkularen MOs insgesamt.

Die Übersicht der Kooperationen insgesamt zeigt, dass dem Binnenkontakt innerhalb der MO-Landschaft wichtige Bedeutung zukommt – keine andere Akteurskategorie wird so häufig genannt (mindestens 53%, die mit anderen MOs kooperieren). Mindestens 47% der Organisationen kooperieren mit Schulen, die damit wichtige Partner*innen für die Aufgabenerfüllung der MOs sind. Wohlfahrtsverbände, Einrichtungen der Jugendarbeit, Jobcenter bzw. Arbeitsagentur und Einrichtungen der Geflüchtetenarbeit sind ebenfalls für mindestens rund ein Drittel der Organisationen bedeutsam. Die vergleichsweise geringe Bedeutung der Senior*innenarbeit findet auch in den Kooperationen ihren Niederschlag.

zung der Anerkennung und Vernetzung der MOs besteht. Bei der Frage nach der Anerkennung als Träger von Leistungen nach Zuwanderungsgesetz machen 37% der MOs keine Angabe oder wissen die Antwort nicht, der höchste Anteil in diesem Kapitel.

92 Cramers V.: 0,536***.

93 Cramers V.: 0,153*; n = 225.

94 Cramers V.: 0,172*; n = 194.

Tabelle 20: Vorhandene Kooperation mit lokalen Akteuren (Mehrfachnennungen, einschließlich keine Angabe/„weiß nicht“).

	Alle (n = 306)		Städte (n=175)		Verbände (n= 228)	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
andere MOs	161	52,6	92	52,6	110	48,2
Schulen	145	47,4	80	45,7	107	46,9
Wohlfahrtsverbände	127	41,5	61	34,9	100	43,9
Einrichtungen der Jugendarbeit	117	38,2	62	35,4	82	36,0
Jobcenter/Agentur für Arbeit	107	35,0	54	30,9	80	35,1
Einrichtungen der Geflüchtetenarbeit	104	34,0	55	31,4	79	34,6
kommunale Gremien	92	30,1	45	25,7	68	29,8
Einrichtungen der Erwachsenenbildung	86	28,1	39	22,3	64	28,1
Sportvereine	81	26,5	41	23,4	57	25,0
Parteien	65	21,2	36	20,6	46	20,2
Einrichtungen der Seniorenarbeit	63	20,6	22	12,6	54	23,7
Einrichtungen des Gesundheitswesens	62	20,3	28	16,0	46	20,2
religiöse Organisationen	59	19,3	31	17,7	44	19,3
Sonstiges	24	7,8	13	7,4	15	6,6

Diese Befunde unterscheiden sich graduell von denjenigen bei Hunger/Metzger (2011), die, bezogen auf MOs im Allgemeinen (allerdings auch nur abgeleitet aus einer begrenzten Zahl analysierter Kooperationen), eine Dominanz von Integrationsakteuren und Wohlfahrtsverbänden bei „aufnahmegesellschaftlichen“ Kooperationen und ein Fehlen von Zugängen zu nicht explizit für Integrationsfragen zuständigen kommunalen Stellen oder auch zu Schulen in Berlin beobachtet haben. Zwar sind sowohl bei der Mitgliedschaft in Ausschüssen als auch bei der Kooperation mit Ämtern Einrichtungen der Integrationsförderung auch in unserer Befragung am häufigsten vertreten, fachlich für die Wohlfahrtspflege einschlägige Organisationen jenseits der Freien Wohlfahrtspflege selbst kommen aber auch in beträchtlichem Umfang vor. Unter den weiteren Akteuren gehören Schulen zu den häufigsten Partnerinnen der MOs.

5.5.2 Kooperationen mit kommunalen Akteuren

Bei der Mitgliedschaft in kommunalen Ausschüssen wird, nicht überraschend, die Vertretung der Organisation im Integrationsrat am häufigsten genannt, mindestens 34% aller MOs sind hier vertreten. Am zweithäufigsten werden Ausschüsse im Bildungsbereich mit 23% genannt, gefolgt von den Themen Soziales (21%), Jugendhilfe (17%), Senior*innen (9%) und Behinderte (4%). Dabei korrespondiert die Reihung der Häufigkeit der Ausschüsse mit derjenigen der Abteilungen, soweit hier Parallelen gezogen werden können, also bezüglich von Jugendhilfe und Senior*innen.

Zugleich ist die Vertretung in solchen Ausschüssen deutlich seltener als das Vorhandensein von entsprechenden Abteilungen, was auf einen diesbezüglichen Entwicklungsbedarf hindeutet. Im Stadt- oder Kreisjugendring sind 17% der MOs vertreten, in anderen Arbeitsgruppen auf kommunaler Ebene 31%, einschließlich von Facharbeitskreisen der Wohlfahrtspflege.

Kooperationen mit kommunalen Ämtern und anderen lokalen Akteuren sind erwartungsgemäß deutlich häufiger. Bei den kommunalen Ämtern ist, bei der Möglichkeit der Mehrfachnennung, die Zusammenarbeit mit dem Integrationsbüro am häufigsten (mindestens 45%), gefolgt vom Jugendamt (41%), Kulturamt (39%), Sozialamt (38%), Schulamt (30%), Gesundheitsamt und Sportamt (je 20%).

Etwa beim Jugendamt nähert sich der Anteil der Organisationen mit einer Kooperation deutlich an den Anteil der Organisationen mit Jugendabteilungen an. Die MOs sind damit in bemerkenswertem Umfang mit kommunalen Strukturen vernetzt; die Entwicklungsaufgabe scheint hier also eher im Schritt von der Vernetzung hin zur Beteiligung und Mitbestimmung zu bestehen.

Die Fallstudien beinhalten weitere Informationen zur Ausgestaltung der Kooperationen mit kommunalen Stellen. In Berlin berichten die MOs darüber, dass sie ihre Zielgruppen zunehmend an die Beratungsangebote der Senatsverwaltung (Willkommenszentrum) bzw. auf die Informationsmöglichkeiten der Bezirke verweisen. Umgekehrt verweisen diese auf die MOs und ihre Angebote.

Die Berliner MOs bemerken die Bereitschaft zur Intensivierung des Dialogs und der Zusammenarbeit seitens der kommunalen Verwaltungen, allerdings verweisen einige der Gesprächspartner*innen kritisch darauf, dass sie zwar die sie betreffenden Vorlagen kommentieren dürften, eine wirklich gleichberechtigte Zusammenarbeit aber noch partizipativer sein müsste.

Hier zeigen sich Unterschiede zwischen den Berliner Bezirken. In den Interviews wurde die Einschätzung geäußert, dass die Qualität der Kooperation von der Bereitschaft und den Kompetenzen konkreter Personen abhängt. Dabei wurde auch der Eindruck angesprochen, dass MOs mit mehrheitsdeutschen Geschäftsleitungen als Kooperationspartner*innen bevorzugt ausgewählt werden. Das persönliche Engagement und die Netzwerkdynamiken (u.a. bedingt durch Personalwechsel) begründen daher Unterschiede in den Kooperationen und ihrer Qualität und Intensität in den Bezirken; die Unterschiede lassen sich teilweise aber auch auf die beschriebenen Charakteristika der Bezirke und ihrer Bevölkerung zurückführen und entsprechend auch auf die „Aufstellung“ der MOs.

Im Bezirk Y betonen die Gesprächspartner*innen, dass Kooperationen auf der Grundlage der jeweiligen (ggf. komplementären) Kompetenzen geschlossen werden. In von den Institutionen der Arbeitsmarktintegration initiierten Arbeitskreisen zur Integrationsförderung, die wesentliche Akteure umfassen, von den Wohlfahrtsverbänden bis hin zu den Volkshochschulen, sind jedoch MOs aus Raumkapazitätsgründen nicht berücksichtigt. Ungeachtet dessen bestehen aber Kooperationen beispielsweise mit dem Jobcenter; z.B. hat eine MO für die Arbeitsmarktintegration bestimmter Zielgruppen Bundesmittel im Rahmen einer solchen Kooperation akquiriert.

In der Stadt A werden positive Erfahrungen berichtet, z.B. zu Kooperationen mit dem Jobcenter in Bezug auf die Ausbildung von Geflüchteten und die Zusammenarbeit mit dem und die Finanzierung von Dienstleistungen durch das Jugendamt. Ähnlich wie in Berlin betonten allerdings die Gesprächspartner*innen in A, dass Kooperationen deutlich personenabhängig seien. Dabei wurden viele kommunale Kooperationen von den Herausforderungen des „Sommers der Migration“ angestoßen, wie auch die CATI-Auswertung und der Forschungsstand gezeigt haben.

In der Stadt C wird problematisiert, dass die Stadt einige Beratungsstellen für Migrant*innen unterhält, die allerdings nicht hinreichend mehrsprachig operieren können. Zur Abhilfe hat die MO einen Sprachmittler*innenpool eingerichtet (MO, Stadt C, 26.11.2019). Dieser wird rege genutzt, aber die Sprachmittler*innen werden lediglich mit einer Ehrenamtspauschale minimal entschädigt. Gerade jüngere MOs kritisieren die Tatsache, dass sie einen äußerst wichtigen Teil der Integrationsarbeit in der Kommune leisten, aber dafür kaum vergütet werden.

5.5.3 Vernetzung innerhalb des MO-Feldes

Die Vernetzung mit anderen MOs, die sich in der CATI-Befragung als besonders verbreitet erwiesen hatte, wird auch in den Fallstudien ausführlich thematisiert. Derartige Zusammenarbeit trägt zur Bündelung von Expertise und Kompetenzen bei, was wiederum, nach Einschätzung unserer Gesprächspartner*innen, die Qualität von Angeboten steigert und die MOs damit wiederum attraktiver als Kooperationspartnerinnen für Dritte macht. In allen Städten wird über weitläufige Netzwerke zwischen den verschiedenen MOs berichtet. Neue und weniger bekannte MOs investieren viel Zeit, um entsprechende Kontakte zu knüpfen und Netzwerke aufzubauen. Der Anschluss an schon existierende Netzwerke ermöglicht dann schließlich eine weite Sichtbarkeit.

Die Kooperationen sind vielfältig und reichen von gemeinsamen Projekten und Veranstaltungen über gemeinsame Gremienarbeit und Informationsaustausch bis hin zu informellen Formaten wie Antirassismusinitiativen. Die Zusammenarbeit überschreitet bei den interviewten MOs sehr oft ethnische und konfessionelle Grenzen. An vielen Stellen wird auch in diesem Zusammenhang die Bedeutung der multi- und interkulturellen Öffnung betont:

Wir kümmern uns eben darum, diese Parallelitäten abzubauen. Wir mischen alle. Wir sind zwar ein iranisch-afghanischer, farsisprachiger Kulturverein, aber wir haben bei unseren Veranstaltungen auch alle anderen Sprachen dabei. Arabisch. Wir haben Afrikaner auch bei unseren Veranstaltungen, auch Deutsche natürlich, das sowieso. Wir kooperieren mit vielen deutschen Vereinen [...] Mit denen haben wir auch Kooperationen und tauschen uns aus (MO, Stadt C, 26.11.2019).

Dabei wird in mehreren Interviews auch die besondere Rolle der Verbandszugehörigkeit angesprochen, die sich in der CATI-Befragung als Ressource für die Erbringung sozialer Dienstleistungen erwiesen hatte. Die Verbände helfen bei Anträgen auf Förderung und dienen als Türöffner. Die Zusammenarbeit mit einem Verband, schon die bloße formale Assoziation mit einer etablierten Organisation, hat einen direkten Einfluss auf das Bild der MOs nach außen. Allerdings äußern einige kleinere MOs auch die Sorge, dass es hier zu Abhängigkeiten kommen kann und ihre Autonomie beschränkt wird.

Der Vorstand einer GO beschreibt die Einführung in das lokale MO-Feld durch einen MO-Verband wie folgt und verdeutlicht dabei, dass Respekt und Vertrauen für die Vernetzung essenziell sind:

Es hat wirklich auf Augenhöhe funktioniert, dass sie [der Verband] uns auch jeweiligen Respekt gezeigt haben und auf unsere Veranstaltungen gekommen sind. Für unser Image und auch für unser Selbstbewusstsein hat das natürlich eine große Rolle gespielt. (GO, Berlin-X, 22.11.2019)

Weiteren Aufschluss über die Unterstützung ihrer Mitglieder durch die Dachverbände, auch durch Weiterbildung, geben die unten dargestellten Interviews mit den Vertreter*innen der in der CATI-Befragung berücksichtigten Verbände.

5.5.3 Kooperationen mit den Wohlfahrtsverbänden

Die Wohlfahrtsverbände sind Partnerinnen für viele, aber auch nur knapp die Hälfte der MOs. Eine Annahme aus der Forschung war, dass speziell eher kleinere, ressourcenschwächere Organisationen auf Kooperationen angewiesen sind, wenn sie Angebote für ihre Zielgruppe machen wollen, zumal fachlich anspruchsvolle Dienstleistungen. Dies kann insbesondere auch die etablierte Wohlfahrtspflege betreffen. Zugleich ergibt sich aus den Fallstudien-Interviews aber auch, dass Informationen und Kompetenzen keineswegs nur in eine Richtung (aus den etablierten Verbänden an die MOs) vermittelt werden, sondern auch umgekehrt: Etablierte Träger beziehen interkulturelle Kompetenzen von den MOs. Dies spräche gegen einen Zusammenhang geringer Ressourcen von MOs mit der Kooperation mit Wohlfahrtsverbänden. Oben wurde bereits gezeigt, dass nicht generell von einer Kompensationsfunktion der Kooperationen für fehlende Personalressourcen auszugehen ist, auch nicht im Falle von Weiterbildungsangeboten.

Dieser Befund gilt auch speziell für die Kooperation mit Wohlfahrtsverbänden. Mehr Hauptamt und mehr Ehrenamt bedeuten auch mehr Kooperationen, nicht umgekehrt.⁹⁵

Schließlich hat der Forschungsstand gezeigt, dass Kooperationen zwischen Organisationen, die der „Gastarbeitermigration“ entstammen, und Wohlfahrtsverbänden besonders häufig sein sollten, da viele Organisationen im Zuge der Betreuung unterschiedlicher Einwanderergruppen durch die Wohlfahrtsverbände entstanden sind. Diejenigen Organisationen, die unter den Mitgliedern insbesondere solche aus den ehemaligen Anwerbe-

95 Cramers V.: 0,270** bzw. Cramers V.: 0,210*; n = 257.

staaten haben, pflegen tatsächlich überdurchschnittlich häufig Kontakt zu Wohlfahrtsverbänden (zwischen 63% und 77%); der Zusammenhang ist jedoch aufgrund der niedrigen Fallzahlen nur bei den Herkünften aus der Türkei⁹⁶ und aus Griechenland⁹⁷ signifikant.

Aus Sicht der MOs in den Fallstudien-Interviews erweist sich das Verhältnis zu den etablierten Wohlfahrtsverbänden als durchaus ambivalent und spannungsreich, ungeachtet vieler Kooperationen.

Ein Sonderfall der Kooperation ist die eigene Mitgliedschaft in einem der großen Wohlfahrtsverbände, wobei für die MOs insbesondere der Paritätische infrage kommt.

Positiv wird bewertet, dass die Mitgliedschaft in einem Wohlfahrtsverband für eine MO viele sehr praktische Vorteile mit sich bringt:

Also am Anfang sind wir nicht beigetreten, weil wir gedacht haben, ganz schön hohe Mitgliedsbeiträge. Für uns damals war das viel zu viel. [...] Das musst du erst mal haben. Wir haben dann mitbekommen, man kann über den [Wohlfahrtsverband] auch sehr gut Anträge stellen. [...] Der Wohlfahrtsverband] achtet auch zunehmend darauf, dass diese kleineren Mitgliedsorganisationen aus dem migrantischen Bereich da etwas von diesen Projektförderungen des Verbands selbst profitieren. (MO, Berlin, 25.10.2019)

Eine andere MO schildert:

Wir haben Krisen gehabt, wo wirklich Probleme kamen und die [der Wohlfahrtsverband] haben uns gerettet [...] Und ich habe gesehen jetzt, für ein neues Projekt, was wir machen, haben wir Chancen, [...] Mittel zu bekommen und so weiter. Das ist einfach eine Bereicherung. Und die haben das Geld, wenn man das überzeugend darstellt und in der Lage ist, damit umzugehen. (MO, Berlin, 20.11.2019)

Weitere positive Beispiele für Kooperationen beziehen sich auf einzelne Bereiche oder Projekte, und auch hier wird auf die Bedeutung der guten persönlichen Beziehungen zwischen einzelnen Mitarbeitenden verwiesen. Es wird aber auch betont, dass die Kooperationen mit den migrantischen Dachverbänden im Vergleich zu den Wohlfahrtsverbänden enger und tiefer sind.

96 Cramers V.: 0,180**; n = 75.

97 Cramers V.: 0,130*; n = 13.

Kritik wird am „Monopol“ der etablierten Wohlfahrtsverbände bzgl. der „Migrationsberatung“ oder auch „Migrationserstberatung“⁹⁸ geübt. Dieses führe dazu, dass die MOs ihre eigene Beratung „unter einem anderen Label“ (MO, Berlin, 18.11.2019) laufen lassen müssten, obwohl die MOs eigentlich von Beginn an einen wesentlichen Teil der faktischen Migrationserstberatung für ihre Klientel übernehmen.

Die Migrationsberatung ist nur eines der Beispiele für eine Machtasymmetrie zwischen den Wohlfahrtsverbänden und den MOs. Auch in Bezug auf gemeinsame Projekte gibt eine Berliner MO an, dass der Wohlfahrtsverband mehr Entscheidungsmacht habe und damit „die Oberhand“ (MO, Berlin, 17.10.2019).

Eine MO in C hat den Eindruck, dass die Kommune diese Machtasymmetrien bewusst oder unbewusst fortschreibt. Jedenfalls ginge die Stadtverwaltung in C von einer Rollenverteilung aus, die MOs noch immer eher als Ansprechpartner*innen für „Kochen, Folklore machen und so weiter“ sehe, während die Wohlfahrtsverbände für die sozialen Dienstleistungen und die Beratung zuständig seien: „In der Verwaltung braucht es noch so ein paar Jahre, bis ein Umdenken stattfindet“ (MO, Stadt C, 27.11.2019). Unsere Recherchen verweisen auch auf einen anderen, strukturellen Aspekt: Förderbedingungen enthalten oft Anforderungen, die die Wohlfahrtsverbände eher erfüllen können als die (neueren, kleineren) MOs. So wird das (finanzielle) Machtgefälle ebenfalls fortgeschrieben.

Ebenso wird mitunter Kritik an der gesicherten Finanzierung der Wohlfahrtsverbände laut (vgl. auch Naumann 2012, S. 11), wohingegen MOs dazu gezwungen seien, mit ihrer prekären Situation kreativ umzugehen. Hier zeigt sich die Ambivalenz der Kooperationen, von denen die MOs durchaus profitieren, aber in denen sie wenig Entscheidungsmacht besitzen. Das Bewusstsein für diese Gemengelage kann bei Kooperationen wichtig sein, auch, indem man dem Wunsch folgt: „Das muss ein Gespräch auf Augenhöhe sein“ (MO, Berlin, 25.10.2019). Das finanzielle Gefälle übersetzt sich in eine ungleiche politische Stellung, wobei die MOs auch bereit sind, politische Macht der Wohlfahrtsverbände anzuerkennen und sie produktiv für eigene Zwecke zu nutzen. So sagt eine andere MO, dass die Lobbyarbeit für die Migrant*innen den Wohlfahrtsverbänden überlassen werden solle, wenn dafür die MOs die „Basisarbeit“

98 Die Migrationsberatung richtet sich in erster Linie an Zuwanderer*innen innerhalb der ersten drei Jahre nach der Ankunft und wird entsprechend Zuwanderungsgesetz aus BAMF-Mitteln finanziert und durch die Verbände der Freien Wohlfahrtspflege gewährleistet.

professionell mit den dafür notwendigen Mitteln gewährleisten können (MO, Berlin, 22.10.2019).

Der bereits angesprochene Wissens- und Kompetenztransfer durch den Wechsel von Mitarbeitenden zu den Wohlfahrtsverbänden ist ebenfalls ein wichtiger Aspekt dieser ambivalenten Beziehung. Die Ambivalenz steigert sich auch dadurch, dass die MOs als „Akteurinnen der interkulturellen Öffnung“ zu Kooperationen eingeladen werden, analog zur Situation in den Kommunen. Sie bringen in diese Kooperationen die Mehrsprachigkeit ihrer Mitarbeitenden ein, werden jedoch nicht ausreichend konzeptionell einbezogen oder finanziell beteiligt:

Wir bringen euch die Klienten, wir bringen euch die Zielgruppe, damit ihr dieses Projekt interkulturell gestaltet, aber trotzdem nehmt ihr das Geld und ihr macht die ganze Verwaltung und Betreuung. (MO, Berlin, 22.10.2019)

Die Wohlfahrtsverbände sehen wiederum die Rolle der MOs als komplementär und betonen, dass sie eine partnerschaftliche Beziehung anstreben und ihre Angebote koordinieren wollen (Wohlfahrtsverband, Berlin, 19.11.2019). Einige betonen, dass sie MOs beraten, um sie zu stärken. Sowohl MOs als auch Wohlfahrtsverbände empfinden, dass, gerade in der Arbeit mit Geflüchteten, in den Wohlfahrtsverbänden notwendige Sprachkenntnisse fehlen, wobei dies allerdings zumindest für Berlin seit 2015 immer weniger zutrifft. In allen Fallstudien-Städten bestätigen die Vertreter*innen der Freien Wohlfahrtspflege aber durchaus ein tatsächliches finanzielles und politisches Machtgefälle.

5.5.4 Politische Interessensvertretung in Integrations(bei)räten

Wie oben bereits dargestellt, ist unter den kommunalen Gremienmitgliedschaften die Vertretung der MOs in Integrations- und Integrations(bei)räten am weitesten verbreitet.

Berlin ist hier aufgrund der gesetzlichen Verankerung der politischen Teilhabe von Migrant*innen im Partizipations- und Integrationsgesetz (PartIntG) 2010 möglicherweise ein Sonderfall.⁹⁹

Der bereits seit 2003 aktive, nunmehr aufgewertete Landesbeirat für Integrations- und Migrationsfragen – der maßgeblich am Prozess der Gesetzgebung beteiligt war – erarbeitet Empfehlungen zur Weiterentwicklung

99 Im Projektzeitraum wurde das Gesetz novelliert.

der Berliner Integrationspolitik. Er besteht aus acht Vertreter*innen der Bevölkerung mit Migrationshintergrund und Aussiedler*innen, der Integrationsbeauftragten und weiteren Vertreter*innen des Senats, des Bürgermeisterrates, der Bezirksbeauftragten für Integration und Migration, Vertreter*innen der Industrie- und Handelskammer, des Landessportbunds, des Deutschen Gewerkschaftsbunds, der Verbände der Freien Wohlfahrtspflege sowie des Flüchtlingsrats Berlins. Themen im Zusammenhang mit Migration werden über das Engagement einzelner Mitglieder auch in weiteren Beiräten, bspw. dem Familien- und frauenpolitischen Beirat – weniger im Seniorenbeirat – vertreten. Migrationsrelevante Belange werden somit längst personell und inhaltlich als Querschnittsthemen auf Landes- und kommunaler Ebene sichtbar. Ähnlich wie es in der Befragung von Syspons (2019) zum Ausdruck kommt, kritisierte auch unser*e diesbezügliche*r Berliner Gesprächspartner*in die regionale Austeilung der migrantischen Bevölkerung bei Wahlen zum Landesbeirat als antiquiert.¹⁰⁰ Außerdem wird eine Präsenz der Staatssekretäre bei den nur viermaligen Sitzungen des Beirats pro Jahr gewünscht, um die Wertschätzung der Arbeit des Gremiums zu erhöhen.

Auch auf bezirklicher Ebene setzt das PartIntG die Verankerung von Integrationsausschüssen in Bezirksverordnetenversammlungen (BVV) um, unter Einbezug von stimmberechtigten Bürgerdeputierten in diese Ausschüsse, vorzugsweise mit Migrationshintergrund. In der Folge können sich in Deutschland erstmalig nichtdeutsche Staatsangehörige vollumfänglich an der Parlamentsarbeit beteiligen (vgl. Syspons 2019, S. 33)

Im migrationsstarken Bezirk Y, der auch historisch von Einwanderung geprägt ist, wird jedoch klar, wie schwierig sich die Etablierung des Ausschusses gestaltet hat:

andere berühmte Sätze wie: „Das ist ein totgeborenes Kind“. In [Bezirk Y] hatten wir beispielsweise einen Gegenwind gehabt [...] Es gab diese Aussage, [...] und keiner der Stadträte fühlte sich dafür zuständig. Und dadurch mussten wir auch selber im Ausschuss, was unüblich ist und lächerlich, auch selber Protokolle schreiben. [...] Leider Gottes meine Partei war auch eine der Parteien, die diesen Ausschuss nicht haben wollten [...] Deshalb sieht man, welche ausländerfreundliche – in

100 Das Wahlverfahren zum Landesbeirat sieht vor, dass die Vertreter*innen nach Regionen bzw. Herkunftsgruppen (Türkei; Naher und Mittlerer Osten, Pakistan und Indien; Fernost, Afrika, Süd-, Mittel- und Nordamerika; EU; Aussiedler*innen; Europa außerhalb der EU; ohne regionale Zuordnung) aufzustellen und zu wählen sind.

Anführungszeichen – ich würde sagen, migrantenfeindliche Meinung in der Politik herrscht. (Integrationsausschuss, Berlin-Y, 23.9.2019)

Neben den Integrationsausschüssen existieren zudem zahlreiche Migrationsbeiräte, die ihre Anliegen an die jeweiligen Integrationsausschüsse der BVV herantragen können. Die Beiräte sind als beratende Expert*innengremien tätig und tragen zu einer stärkeren Wahrnehmung der Interessen der MOs bei. Sie sind jedoch durch ihre letztendlich höchstens beratende Tätigkeit in ihrer Wirksamkeit begrenzt. Generell wird gefordert, dass die Handlungsfähigkeit der Beiräte erhöht werden soll. Im zum Zeitpunkt der Abfassung der vorliegenden Studie 2020 stattfindenden Prozess der Novellierung des PartIntG werden Empfehlungen für die Stärkung der integrationspolitischen Strukturen auf Landes- und Bezirksebene, darunter die Ausdifferenzierung der Zuständigkeiten und der Zusammenarbeit von Integrationsausschüssen und Migrationsbeiräten, ausgesprochen (vgl. Syspons 2019, S. 9–45). Ein Vertreter des Integrationsausschusses im Bezirk Y formuliert es so:

Wir haben eine politische Aufgabe. Politische Aufgabe ist nicht, dass wir ein Netzwerk zwischen Vereinen aus Migrantenteams aufbauen. Das ist die Aufgabe des Migrationsbeirats. Das ist eine Plattform, die auch in vielen, vielen Bezirken vorhanden ist. Das ist eine Plattform für Vernetzung der Migrantenteams unter sich. Und unsere Aufgabe ist eher politischer Natur. Das heißt, wir müssen schauen, ob die Integrationspolitik gut läuft. Wo existiert Alltagsrassismus? Wo existiert Mobbing auf Basis der Zuwanderungsgeschichte [...] Das ist Aufgabe von uns und Anträge und Anfragen stellen. Also politische Arbeit ist unsere Aufgabe im Ausschuss. Natürlich Vernetzung läuft auch nebenbei [...] Sie können sowohl im Beirat reden als Netzwerker, sage ich mal so, als auch als politisch Aktive im Integrationsausschuss. Die Grenze ist, wie gesagt, sehr, sehr fließend. (Integrationsausschuss, Berlin-Y, 23.9.2019)

Die Vernetzung der MOs in Berlin auf Landes- und Bezirksebene wird von einigen Gesprächspartner*innen als sogar übermäßig stark ausgeprägt betrachtet: Es existieren mehrere Dachverbände, sowie ältere, strukturstärkere MOs, das Referat „Migration“ im Paritätischen Wohlfahrtsverband, das vom Bund geförderte „House of Resources“, eben Integrationsausschüsse und Migrationsbeiräte auf bezirklicher Ebene, sowie die erste Landeskongress von MOs, die sich 2019 an der entsprechenden Bundeskongress (BKMO) orientierte. Vor diesem Hintergrund konstatiert ein*e Gesprächs-

partner*in, dass die jeweiligen Gremien um Bedeutungshoheit und Sichtbarkeit ringen, genauso wie um finanzielle Ressourcen.

Eine MO berichtet von Machtkämpfen innerhalb von Beiräten, z.B. mit nicht-säkular orientierten Vereinen der gleichen Herkunftscommunity. Andere nehmen die stellvertretende Wahrnehmung ihrer Interessen durch „christlich geprägte Wohlfahrtsverbände“ (MO Berlin, 19.9.2019) als unverhältnismäßig wahr und fordern für sich ein größeres Mitsprache- und Mitbestimmungsrecht.

Die Vernetzung und Möglichkeiten der politischen Beteiligung werden angesichts knapper Ressourcen als Überforderung empfunden, ungeachtet des grundsätzlichen Wunsches nach Partizipation. Analog zur Multifunktionalität der MOs haben Vertreter*innen in den Beiräten oft „mehrere Hüte auf“: Sie sind oft gleichzeitig selbst in diversen Ämtern, Wohlfahrtsverbänden und MOs haupt- und/oder ehrenamtlich tätig und gehören innerhalb kommunaler Vertretungen gleichzeitig mehreren Gremien an. Ein*e weitere*r Vertreter*in der MOs berichtete, dass die Einladungen in Gremien und Netzwerke in Berlin oft personengebunden stattfänden. Verwaltungen luden diejenigen ein, mit denen sie „besser können“:

Zum Thema Professionalisierung [...] Das könnte auch in der Zusammenarbeit mit den Wohlfahrtsverbänden stattfinden, aber in Berlin hast du sehr viel Konkurrenz, weil das ein bestimmter Ort ist, wo alle politischen Entscheidungsträger und Geldgeber und Ministerien sitzen und alle versuchen natürlich, die kurzen Wege zu nehmen. Schnell Lobbyarbeit tun, deswegen hat man halt in Berlin sehr viele Angebote, die fast gleich sind. (MO, Berlin, 22.10.2019)

In den Interviews wird auch davon berichtet, dass die Integrationspolitik und die Zusammenarbeit in Gremien in den Berliner Bezirken unterschiedlich ablaufen. In manchen Bezirken nimmt die Politik aktiv teil, bringt sich ein und tauscht sich mit den lokalen Akteuren aus, in anderen wiederum sind MOs von „einem ständigen Konflikt mit der Verwaltung“ betroffen, die Zusammenarbeit sei „fast nicht möglich“ und Gelder für wichtige Integrationsprojekte würden eher an Wohlfahrtsverbände gegeben (MO, Berlin, 22.10.2019).

In der ostdeutschen Stadt C ist die migrantische Bevölkerung mit weniger als zehn Personen im „Ausländerbeirat“ vertreten. Er wurde erst Mitte der 2000er Jahre eingerichtet, und bei den letzten Wahlen blieb die Wahlbeteiligung trotz der starken Neuzuwanderung von Geflüchteten und der damit gestiegenen Bedeutung von Integrationsfragen gering. Der Beirat hat mit zahlreichen Herausforderungen zu kämpfen: Er hat nur

eine beratende Funktion und keine Entscheidungskompetenzen. Er ist für Neuzugewanderte eine wichtige erste Anlaufstelle innerhalb der Kommune; seine mehrsprachige Erstberatung ist jedoch auf ein Zeitfenster von lediglich zwei Stunden in der Woche begrenzt und erfolgt ehrenamtlich. Im Vergleich zu anderen kommunalen Migrant*innenvertretungen in Deutschland fällt die schwache finanzielle und personelle Ausstattung des Rates auf, mit negativen Folgen für die öffentliche Sichtbarkeit. Der Wunsch besteht jedoch an diesem Standort eher darin, langfristig in die Strukturen der politischen Interessensvertretung der Einwohner*innen – unabhängig vom Migrationshintergrund – integriert zu werden.

In der Stadt A wird der Integrationsrat von einer landesgeförderten Dachorganisation unterstützt. Der kommunale Rat besteht hier aus rund 30 gewählten Mitgliedern und Vertreter*innen der Ratsfraktionen, plus beratende Mitglieder, darunter Wohlfahrtsverbände. Auch dieser Integrationsrat hat keine mit einem regulären Ratsausschuss vergleichbaren Entscheidungskompetenzen. Der Rat existiert schon seit Jahrzehnten, ist in der Gemeindeordnung verankert und hat einen Geschäftsführer.

Zusammenfassend lässt sich aus den Fallstudien ableiten, dass die Herausforderungen der politischen Partizipation für MOs standortübergreifend ähnlich sind, trotz der unterschiedlichen (landes-)politischen Rahmenbedingungen. Dabei resultieren diese Herausforderungen insbesondere aus dem beschriebenen Spannungsfeld von Beteiligungsanspruch und Organisationsressourcen für die effektive Interessenvertretung. In der Literatur ist das Themenfeld weitgehend unerforscht (vgl. Hunger/Candan 2009). Gerade im Hinblick auf die Gestaltungsmöglichkeiten der Integrationspolitik allgemein und die Bedingungen der Erbringung sozialer Dienstleistungen ist dies jedoch ein wichtiger Aspekt.

5.5.5 Lokale Konstellationen der Zusammenarbeit

Die Fallstudien sind nicht repräsentativ für alle deutschen Städte, verweisen jedoch auf die Heterogenität der Kooperationsformen zwischen den zahlreichen unterschiedlichen Akteuren sowie auf die Bedeutung lokaler Besonderheiten, die sich aufgrund der Zuwanderungsgeschichte und der Zusammensetzung der Bevölkerung ergeben.

Die Migration südeuropäischer und türkischer Arbeiter*innen seit den 1960er Jahren, die sukzessive Familienzusammenführung nach dem Anwerbestopp 1973 sowie die Förderpolitik des Landes machen **Berlin** zur Heimat vieler MOs. Dabei wurde die ursprünglich eher „paternalisti-

sche“ Selbsthilfe- und Strukturförderung der 1980er Jahre ab den 1990er und 2000er Jahren von Integrationsprogrammen abgelöst, die eine Öffnung hin zu Kooperationen anstießen (Hunger/Metzger 2011, S. 9, S. 74). Mittlerweile sind MOs in Berlin gut miteinander vernetzt und haben durch jahrelange Lobbyarbeit eine politische Sichtbarkeit erlangt. Sie organisieren sich in einer Vielzahl von Verbänden, wie dem Migrationsrat Berlin-Brandenburg (MRBB), dem Türkischen Bund Berlin-Brandenburg (TBB), den NDO oder dem Verband Deutsch-Syrischer Hilfsvereine. Der MRBB, Club Dialog e.V. und der Verband für Interkulturelle Arbeit (VIA) sowie der TBB haben eine maßgebliche Bedeutung für die Koordinierung, Vernetzung und Vertretung von MOs und GOs auf der Landes- und Bezirksebene. Sie spielen zudem eine wichtige Rolle im Wissenstransfer und bei der Etablierung von kleineren oder jüngeren Organisationen. Dabei macht sich bemerkbar, dass die lokale Berliner Organisationsstruktur davon profitiert, dass Berlin viele Dachorganisationen von MOs beherbergt, von deren Infrastruktur die lokale Ebene profitieren kann und die Synergieeffekte ermöglicht.

Die starke Vernetzung und der Austausch unter den MOs in Berlin erlauben es, klare Forderungen zu formulieren, die auf strukturelle Veränderungen zur verstärkten Teilhabe und Partizipation in allen gesellschaftlichen Bereichen abzielen, ungeachtet der begrenzten Ressourcen und Möglichkeiten der politischen Interessenvertretung. Die Berliner MOs artikulieren ihre Kritikpunkte bzgl. Förderung und Kooperationen deutlich und scheuen sich nicht, über Spannungen zwischen den kommunalen Akteuren, MOs und Wohlfahrtsverbänden zu sprechen.

In den **Städten A** und **C** basieren Kooperationen unter den MOs auf langjährigen Netzwerken und Vertrauen. Aber erst mit der Gründung von oder dem Beitritt zu Verbänden erhalten sie neue Möglichkeiten und eine neue Sprechfähigkeit gegenüber den Wohlfahrtsverbänden und der kommunalen Verwaltung. Wenn die Vernetzung der MOs von Bund, Land und Kommunen strukturell unterstützt wird, funktioniert die Zusammenarbeit zwischen allen Akteuren im Alltag sehr gut. Integrationsbeauftragte haben eine richtungsweisende Funktion in der Förderung, Vernetzung und Sichtbarmachung der MOs, was letztendlich auch die Angebotserbringung beeinflusst. In der Stadt A wird die Vernetzung der MOs von der zuständigen Stelle in der Verwaltung unterstützt, jedoch nicht mit so nachhaltiger Wirkung, wie gewünscht, was an den mangelnden Kapazitäten der MOs liegt, die mit der Arbeit für ihre Zielgruppen ausgelastet sind.

Durch die Übertragung der Verantwortung für die wohlfahrtspflegerische Flüchtlingshilfe auf die großen Wohlfahrtsverbände¹⁰¹ wird die Asymmetrie zu den MOs, die bereits von Naumann (2012) kritisch bemerkt wurde, fortgeschrieben. Viele MOs erbringen Leistungen der Geflüchtetenhilfe ehrenamtlich, mit deutlich weniger finanziellen und personellen Ressourcen und wünschen sich dafür mehr Anerkennung und Partizipationsmöglichkeiten.

Die Landschaft der MOs und die Konstellationen der Kooperationen folgen der Zusammensetzung der Communities in den jeweiligen Städten und Bezirken. In der ostdeutschen Stadt C wurde deutlich, dass durch die Abwanderung der zweiten Generation der traditionellen Community der Vertragsarbeiter*innen in den Westen sowie die starke Zuwanderung von Geflüchteten die Arbeit und Kooperationen der MOs an Dynamik gewonnen haben.

Im Vergleich zu Geflüchteten und Drittstaatler*innen stehen die EU-Osteinwanderer*innen vor anderen Herausforderungen beim Ankommen in Deutschland, trotz ähnlicher Probleme, z.B. bei der Arbeitsmarktintegration. Wie in der Stadt C und auch in Berlin thematisiert wird, sind sie als EU-Bürger*innen gesetzlich anders gestellt und erhalten daher von den Ämtern nicht die gleiche Unterstützung:

Das wird oft missverstanden. Das heißt, sie empfinden das als Diskriminierung, das ist aber in Wirklichkeit keine Diskriminierung des Jobcenters, sondern einfach vom Gesetz so vorgegeben, ja. (Verwaltung, Berlin-Y, 4.12.2019)

Trotz der Unterstützung durch länger etablierte MOs sind Neugründungen in diesen Communities bisher fehlgeschlagen. Hier zeigt sich auch eine Asymmetrie zwischen den migrantischen Communities und der MO-Landschaft. Oft haben die etablierten MOs der ehemaligen Gastarbeiter*innen die nötigen Ressourcen, Erfahrungen und Kontakte, um Projekt-

101 Die Anfänge der Ausländersozialberatung können auf 1956 datiert werden. 1984 wurde diese erstmalig und 1999 erneut gesetzlich geregelt (Bosswick et al. 2001). Gesetzlich vorgesehen ist seit August 2019 gemäß § 12a AsylG eine allgemeine Information zu Asylverfahren (Stufe 1) durch das BAMF und eine individuelle Fallberatung (Stufe 2) durch das BAMF oder durch die Wohlfahrtsverbände. Im Sinne der Subsidiarität agieren die Wohlfahrtsverbände traditionell als wichtigste Akteure der Flüchtlingshilfe auf der kommunalen Ebene (vgl. Evers 2017). Im Auftrag von Land und Kommunen sind die Wohlfahrtsverbände z.B. für Betreuung und Unterbringung unbegleiteter minderjährigen Geflüchteter zuständig.

förderung zu akquirieren und ihre Angebote auf die Flüchtlingshilfe und auf Neuzugewanderte zu erweitern (Verwaltung, Stadt A, 10.10.2019).

In Berlin ist die Kooperationslandschaft sehr dynamisch. In beiden Bezirken werden seit 2015 neue MOs und GOs gegründet. Im migrationsdichten (über 50% Bewohner*innen mit Migrationshintergrund) Bezirk Y würde die Arbeit ohne die Angebote der MOs nicht funktionieren, wie die kommunale Verwaltung im Interview betont.

In allen Städten geben die meisten Gesprächspartner*innen an, dass langfristig eine Integration der MOs in die Regelstrukturen der politischen Partizipation und der Förderung wünschenswert sei. Ohne entsprechende Fördermittel geraten die MOs aber in verschiedene Abhängigkeiten von mächtigeren Akteuren, sei es finanziell, politisch oder auf der persönlichen Ebene von Mitarbeitenden oder Politiker*innen. Hier sehen die Verwaltungen auch, dass die Trennung zwischen „mehrheitsgesellschaftlichem“ und „migrantischem“ Engagement nicht weiterführt. Vielmehr geht es um spezifische Kompetenzen, die sich nicht vom Geburtsort ableiten ließen. Wichtig sei ein offener Dialog, um diese Kompetenzen zur Geltung zu bringen.

5.6 Planung von Angeboten und Antragstellung

43% der säkularen MOs wollen zukünftig weitere soziale Angebote im Sinne der abgefragten Dienstleistungen machen,¹⁰² wobei sich Städte- und Verbändesample kaum unterscheiden. Von denjenigen Organisationen, die weitere Angebote planen, wollen dies, bei der Möglichkeit von Mehrfachnennungen, 36% im Kinder- und Jugend-, 18% im Senior*innen-, 25% im Geflüchteten- und 32% im allgemeinen Bereich tun. Dabei ist bemerkenswert, dass der Anteil der Organisationen, die zusätzliche Angebote für Geflüchtete machen wollen, höher ist als der Anteil der MOs, die neue Angebote für Senior*innen planen, und dies trotz nachlassender Fluchtmigration nach Deutschland.

In dieser Betrachtung deutet sich an, dass angesichts der Planung der Organisationen der Bereich Senior*innen gegenüber dem Jugendbereich nicht „aufholen“ wird, auch wenn die Zahl von Angeboten letztendlich nichts über zukünftige Nutzer*innenzahlen aussagt. Oben war bereits argumentiert worden, dass MOs im Bereich der Arbeit mit Senior*innen

102 n = 284.

möglicherweise besonders wichtige Akteurinnen sind. Hier eröffnet sich somit ein wichtiges Handlungsfeld für Fördermaßnahmen.

Bei der Betrachtung der konkret geplanten Angebote innerhalb der Bereiche deutet sich ein Muster an, dass eher wenig fachliche Voraussetzungen stellende Angebote dominieren, aber, dessen ungeachtet, auch qualifizierte Dienstleistungen in merklichem Umfang vorkommen. Somit wird der Entwicklungs-, Beratungs- und Qualifizierungsbedarf der Organisationen anwachsen, insbesondere hinsichtlich Bildungs- und Beratungsangeboten für die unterschiedlichen Zielgruppen.

Auf die hier relativ häufig genannten „sonstigen“ Pläne entfallen sehr unterschiedliche, schwer kategorisierbare Nennungen, wobei verschiedenste Maßnahmen (von der Errichtung einer Kita bis hin zur Vorintegration im Entsendeland) und Zielgruppen (von Studierenden bis hin zu Obdachlosen) vorkommen. Erwähnenswert ist, dass 12 der 36 sonstigen neuen Angebote sich explizit an Frauen richten sollen.

Tabelle 21: Planung neuer Angebote nach Bereichen (Mehrfachnennungen, nur Organisationen, die weitere Angebote planen, n = 122)

	Anzahl	%
Jugendliche (unspezifisch)	44	36,1
Freizeitangebote für Jugendliche	27	22,1
Beratungsangebote für Jugendliche	21	17,2
Bildungsangebote für Jugendliche und Eltern	21	17,2
Jugendreisen	18	14,8
selbstverwaltete Jugendgruppen	17	13,9
sozialpädagogische Begleitung/Lots*innen	15	12,3
Bildungsangebote für Eltern	15	12,3
Senior*innen (unspezifisch)	22	18,0
Hilfe im Alltag für Senior*innen	15	12,3
Hilfe bei Übersetzungen und Behördengängen	15	12,3
Pflegeberatung für Senior*innen	11	9,0
Bildungsangebote für Senior*innen	9	7,4
Krisenberatung für Senior*innen	7	5,7
Geflüchtete (unspezifisch)	30	24,6

	Anzahl	%
Informationsveranstaltungen/Vorträge für Geflüchtete	19	15,6
Hilfe im Alltag für Geflüchtete	17	13,9
Beratungsangebote für Geflüchtete	13	10,7
Bildungsangebote für Geflüchtete	13	10,7
Selbsthilfegruppen für Geflüchtete	9	7,4
allgemein (unspezifisch)	39	32,0
Sonstiges	36	29,5
Beratungsangebote	27	22,1
Bildungsangebote	26	21,3
Informationsveranstaltungen/Vorträge	22	18,0
Hilfe bei Übersetzungen und Behördenangelegenheiten	17	13,9
Selbsthilfegruppe	12	9,8
Behindertenarbeit	10	8,2

In der Befragung der DIK-Gemeinden bei Halm/Sauer (2015, S. 84) waren es 68%, die weitere Angebote planen, mithin ein deutlich höherer Anteil als unter den säkularen Organisationen, obwohl die abgefragten Angebote, auf die sich diese Planungen beziehen, nicht exakt identisch sind. Möglicherweise ist das Potenzial für die Erbringung zusätzlicher sozialer Dienstleistungen auf dem muslimischen Feld damit größer als auf dem säkularen.

Dessen ungeachtet ähneln sich die berichteten Hinderungsgründe, (weitere) soziale Dienstleistungen anzubieten, in ihrer Gewichtung auf dem muslimischen und auf dem säkularen Feld. Weit überwiegend werden in beiden Befragungen fehlende finanzielle Mittel als Hinderungsgründe berichtet, ebenso wie fehlende hauptamtliche Mitarbeiter*innen. Schwierigkeiten mit dem bürokratischen Aufwand haben bei den säkularen Organisationen einen höheren Stellenwert als bei den muslimischen einschließlich alevitischen. Außerdem spielen die Wahrnehmung der vorhandenen Bedarfe und das Selbstverständnis der MOs bei den säkularen Organisationen eine deutlich größere Rolle. Selbst im Verbändesample sehen 39% der (ja als wohlfahrtspflegeaffin angenommenen) Organisationen eine ausreichende Versorgung aufgrund vorhandener anderer Angebote, 21%

sehen keinen (weiteren) Bedarf. Verallgemeinerbare Informationen über die Herkunftsprägung dieser MOs sind hier nicht zu erlangen. Möglicherweise sehen die muslimischen Organisationen aufgrund der Religionssensibilität von Wohlfahrtspflege hier eher ein Alleinstellungsmerkmal und weniger alternative Angebote, die für die Nutzer*innen infrage kommen. Jede fünfte der säkularen Organisationen insgesamt versteht die Erbringung (weiterer) sozialer Dienstleistungen nicht als ihre Aufgabe und noch 18% aus dem Verbändesample. Letzteres sollte so zu erklären sein, dass Spartenorganisationen der Nachfrage in ihrem Bereich bereits weitgehend nachkommen. Ein Grund kann aber auch darin liegen, dass auch das Verbändesample nicht ausschließlich Organisationen der Wohlfahrtspflege beinhaltet und mitunter soziale Dienstleistungen quasi „gezwungenermaßen“, aufgrund drängender Bedarfe, erbracht werden.

*Tabelle 22: Hinderungsgründe, (weitere) soziale Dienstleistungen zu erbringen (zusammengefasste Kategorien: trifft voll und eher zu)**

	Alle		Städte		Verbände		DIK**
	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	
keine finanziellen Mittel	87,0	277	85,9	156	89,9	207	73,6
zu wenig hauptamtliche Mitarbeiter*innen	78,0	278	78,4	157	80,0	205	68,3
zu großer bürokratischer Aufwand	69,6	269	67,3	153	70,0	200	46,8
keine finanzielle Förderung möglich	60,6	264	54,7	148	62,4	197	65,9
keine Räumlichkeiten	59,2	279	60,8	158	61,3	207	57,5
zu wenig ehrenamtliche Mitarbeiter*innen	59,1	279	66,5	158	57,0	207	42,7
ausreichend Angebote anderer vorhanden	39,5	261	40,5	148	38,9	195	13,8
zu wenig professionelle Kenntnis	39,2	278	39,9	158	35,1	205	58,9
kein Bedarf unter den Mitgliedern/Nutzenenden	26,6	267	29,7	155	21,3	198	15,2
Wir sehen dies nicht als unsere Aufgabe an.	20,1	264	25,0	158	17,7	198	7,1

* 4stufige Skala: trifft voll zu – trifft eher zu – trifft eher nicht zu – trifft gar nicht zu.

** Quelle: Halm/Sauer 2015, S. 87.

Der Forschungsstand hatte nahegelegt, die Frage fehlender ehrenamtlicher Mitarbeitender genauer zu betrachten, weil von keiner Linearität zwischen dem Umfang und insbesondere der Qualität der Angebotserbringung und der Anzahl der Ehrenamtlichen auszugehen ist. Vielmehr könnte im Entwicklungsprozess wohlfahrtspflegeaffiner Organisationen eher die Frage der Qualifizierung vorhandenen Ehrenamts aufkommen, weniger der Ge-

winnung zusätzlicher Freiwilliger. Unsere Daten bestätigen diese Annahme allerdings nicht. Diejenigen Organisationen, die angeben, fehlendes Ehrenamt sei ein Hinderungsgrund für die Erbringung weiterer sozialer Dienstleistungen, haben weniger Angebote (8,2)¹⁰³ und auch weniger qualifizierte Angebote (3,9)¹⁰⁴ als diejenigen, die dieses Hindernis nicht sehen (10,0¹⁰⁵ bzw. 4,9¹⁰⁶), wobei der Zusammenhang signifikant ist.¹⁰⁷ Insofern ist auch bei einer höheren Zahl unterschiedlicher Angebote keine „Sättigung“ des Bedarfs an Ehrenamtlichen feststellbar; aus vielen unterschiedlichen Angeboten folgt auch kein besonderer Bedarf an professioneller Expertise, der vielmehr bereits bei verhältnismäßig wenigen unterschiedlichen Angeboten formuliert wird: Diejenigen, die zu geringe professionelle Kenntnisse als Hinderungsgrund angeben, bieten durchschnittlich sowohl weniger Angebote insgesamt (7,7)¹⁰⁸ als auch qualifizierte Angebote (3,5)¹⁰⁹ als diejenigen an, die diesen Hinderungsgrund nicht sehen¹¹⁰ (9,8 bzw. 4,9) und machen sogar weniger unterschiedliche Angebote als diejenigen, denen es an Ehrenamt mangelt.

Die Gewinnung Ehrenamtlicher leistet damit zwar nur zum Teil einen Beitrag zur Weiterentwicklung sozialer Dienstleistungen in den säkularen MOs, ist aber auch bei MOs mit relativ vielen unterschiedlichen Angeboten in ihrer Bedeutung nicht zu unterschätzen. Auch bei ihnen kommt es nicht allein auf die Qualifizierung vorhandenen Personals an. Dieser Befund für die säkularen MOs weicht tendenziell von dem für das muslimische einschließlich alevitische Feld ab, wo im Entwicklungsprozess der Organisationen frühzeitig das Problem der Qualifizierung dominiert.

Von allen Organisationen¹¹¹ haben mindestens 58% bereits einen Antrag auf öffentliche Förderung sozialer Dienstleistungen gestellt, 55% im Städte- und 60% im Verbändesample. Die bei der Antragstellung gemachten Erfahrungen derjenigen Organisationen, die einen Antrag gestellt haben, sind uneinheitlich: 48% dieser Organisationen stimmen der Aussage voll oder eher zu, gute Erfahrungen bei der Antragstellung gemacht zu

103 n = 139.

104 n = 156.

105 n = 104.

106 n = 114.

107 Gamma 0,157** bzw. 0,161**.

108 n = 91.

109 n = 104.

110 Gamma 0,141* bzw. 0,177**.

111 Einschließlich keine Angabe und „weiß nicht“.

haben, der Ablauf sei reibungslos gewesen.¹¹² 56% geben an, bei der Antragstellung gute Unterstützung erhalten zu haben.¹¹³ Demgegenüber stimmen aber auch 51% der Aussage voll oder eher zu, der bürokratische Aufwand sei nicht zu bewältigen gewesen.¹¹⁴ 18% würden nicht wieder einen Antrag stellen.¹¹⁵ Die Fallstudien illustrieren oben diese Befunde.

Diejenigen, die keinen Antrag gestellt haben, stimmen zu zwei Dritteln der Aussage voll oder eher zu, über keine Ressourcen für die Antragstellung zu verfügen.¹¹⁶ Bezüglich der Aussage, dass Wissen darüber fehlt, wo Anträge gestellt werden können, beträgt dieser Anteil die Hälfte.¹¹⁷ Jede vierte MO gibt an, keinen Förderbedarf gehabt zu haben¹¹⁸, und jede fünfte gibt an, die rechtlichen Voraussetzungen für eine Förderung nicht zu erfüllen.¹¹⁹

Im Ergebnis geht es damit nicht nur um die Schaffung von Ressourcen in den Organisationen für die Antragstellung, sondern auch um die Vereinfachung von Verfahren und Informationen über Fördermöglichkeiten, wie es auch in den Fallstudien deutlich wurde.

Auch in den Fallstudien wird deutlich, dass die Entscheidung für weitere Angebote der MOs im Bedarfsfall deutlich mit Schwierigkeiten der Finanzierung zusammenhängt, gerade wenn es darum geht, Dienstleistungen über längere Zeit und in einem angemessenen Umfang anzubieten.

Die speziell für MOs verfügbare Förderung reicht für einige Monate oder für eine bestimmte Zielgruppe oder nur für eine Nachbarschaft. Diese Knappheit angesichts der großen Bedarfe wird als demotivierend empfunden. In Berlin betonen die MOs, dass es zwar die Finanzierungsmöglichkeiten im Themenfeld Integration und Partizipation gibt, aber angesichts der Bedarfe in vielen Bereichen jede Fachverwaltung ein Budget für die Zusammenarbeit mit den MOs haben müsste, um sie „für sich als professionelle Akteure zu erkennen und sie einzubinden.“ (MO, Berlin, 25.10.2019).

In den Fallstudien wurde zusätzlich das Thema Digitalisierung als wichtige Zukunftsaufgabe angesprochen. Die Auswertung der CATI hatte ge-

112 n = 177.

113 n = 178.

114 n = 177.

115 n = 175, vierstufige Skala: trifft voll zu – trifft eher zu – trifft eher nicht zu – trifft gar nicht zu.

116 n = 79.

117 n = 91.

118 n = 90.

119 n = 79.

zeigt, dass Online-Formate bei der Erbringung von sozialen Dienstleistungen noch eine eher untergeordnete Rolle spielen. Zum Zweck der Illustration sei hier auf eine MO aus den Fallstudien verwiesen, die Facebook, Live-Videos und WhatsApp nutzt, um insbesondere Fragen von Geflüchteten in deren Muttersprache zu beantworten. Dies betrifft Informationen zu Impfschutz, Gesundheit, Bildungssystem und Erziehung. Die Facebook-Page informiert auch über die Angebote anderer Träger (MO, Stadt A, 19.10.2019).

Ungeachtet der Verbreitung solcher Angebote werden seitens der MOs dringend neue Informationswege und Möglichkeiten der Zielgruppenerreichung gesucht, ebenso wie auch die Kommunalvertreter*innen dieses Handlungsfeld betonen. Hier bedarf es Ressourcen und Fortbildung, sowohl für die Verwaltungen als auch für die MOs. Eine Berliner MO bemerkt, dass es sinnvoll wäre, über Facebook, YouTube und andere Medien Informationen zu verbreiten, bevor Willkommenszentren und Beratungsstellen aufgesucht werden (MO, Berlin, 18.11.2019).

Aus den Neuen Medien selbst entstehen aber auch neue Bedarfe, beispielsweise an Projekten und Beratung zu Cybermobbing, Hate Speech usw. Diese wären primär an den Schulen anzusiedeln und müssten für alle Gruppen offen sein.

Auch wird die Idee formuliert, Informationen verstärkt zum Zweck der Vernetzung und Koordination von Angeboten zwischen den MOs zu digitalisieren. Das würde in dem Berliner Bezirk Y, in dem sehr viele kleinere, junge MOs aktiv sind, die sich aufgrund ihrer Ressourcensituation nur begrenzt austauschen können und in dem die Bezirksverwaltung kaum einen Überblick über die vorhandenen Angebote hat, enorm helfen.

5.7 Arbeit der Verbände/Verbünde

5.7.1 Wohlfahrtspflege/Hilfe für Geflüchtete als Thema der Verbandsarbeit

Im Gesamtsample der CATI-Befragung befanden sich 35 Organisationen, die (auch) institutionelle Mitglieder besaßen, also Verband- bzw. Verbundcharakter hatten. Diese schließen auch diejenigen Dachverbände ein, die das Verbändesample konstituiert haben. Bei der Betrachtung der CATI-Ergebnisse wird deutlich, dass diese sämtlich selbst operativ tätig sind, indem sie Dienstleistungen der Wohlfahrtspflege erbringen. 33 erbringen mindes-

tens ein Angebot, das unter die besonders qualifizierten Dienstleistungen fällt.

Die Frage, wie das Thema Wohlfahrtspflege Gegenstand der Verbandsarbeit wurde, wird von den in der CATI-Befragung berücksichtigten Dachverbänden in den fünf zusätzlichen offenen Interviews uneinheitlich beantwortet. Das Spektrum ist hier breit: Es werden reine Bottom-up-Prozesse berichtet, bei denen Mitgliedsvereine den Verband mit den vor Ort formulierten Bedarfen konfrontieren, das Thema damit auf die Agenda bringen und entsprechende Unterstützung einfordern, wobei sich die Verbandsprogrammatik aber nur zögernd verändert.¹²⁰ Es gibt Mischformen, bei denen ein Erwartungsdruck „von unten“ z.B. nach einem Vorstandswechsel im Verband sehr aktiv aufgegriffen wird,¹²¹ aber auch die Definition der Wohlfahrtspflege als Verbandsaufgabe von Beginn an und die aktive Platzierung der Thematik bei den Mitgliedsorganisationen, unter denen zuvor dessen ungeachtet entsprechende Bedarfe vorhanden waren¹²².

5.7.2 Entwicklungsziele

Zu unterscheiden sind hier Aufgaben der Verbandsentwicklung (intern) und gesellschaftspolitische Ziele. Den gesellschaftspolitischen Zielen kommt dabei insgesamt größeres Gewicht zu; speziell noch in der Etablierungsphase befindliche Organisationen betonen den internen Aspekt, Mitgliedsorganisationen gewinnen zu wollen und auch innerhalb von Communities verstärkt als Interessenvertretung wahrgenommen zu werden.¹²³ Zudem spielt die Lösung von Finanzierungsfragen (Unterhaltung von Geschäftsstellen) durchgängig eine Rolle.

Bei den gesellschaftspolitischen Zielen wird deutlich, dass die Förderung der Wohlfahrtspflege durch MOs in den Verbänden einen unterschiedlich großen Stellenwert hat, wobei alle befragten Organisationen sie zu ihren Aufgaben zählen. Mitunter ist sie aber in übergreifende, zumeist partizipationsorientierte Zielformulierungen eingebettet: Interessenvertretung von Mitgliedsvereinen und Herkunftsgruppe (möglicherweise durch Beteiligung an institutionalisierten politischen Prozessen wie z.B. dem Na-

120 Interview Verbände 2.

121 Interview Verbände 1.

122 Interview Verbände 5.

123 Interview Verbände 3.

tionalen Integrationsplan¹²⁴), Antidiskriminierung, Dialogförderung mit der „Aufnahmegesellschaft“, Unterstützung der Mitgliedsorganisationen bei der Erfüllung ihrer Aufgaben. Die dezidierteste Zielsetzung mit Blick auf soziale Dienstleistungen durch MOs ist die strukturelle Öffnung der Wohlfahrtspflege für neue Akteure, indem Förderrichtlinien angepasst werden und Ressentiments gegen migrantische Akteure entgegengewirkt wird.¹²⁵

Im Forschungsstand wurde darauf verwiesen, dass, zugespitzt formuliert, MOs in die paradoxe Situation geraten können, dass das bei vielen vorherrschende Ziel der gesellschaftlichen Integration ihrer Klientel auf lange Sicht den Organisationsbestand gefährden kann, indem sich die Organisationen selbst überflüssig machen. Zumindest wäre das bei assimilativen Integrationsverläufen der Fall, bei denen Migrant*innen nach einigen Generationen auch identitär und kulturell keine Herkunftsspezifika mehr aufweisen würden. Daher ist bemerkenswert, dass in den Verbändeinterviews verbreitet ein solches assimilatives Integrationsverständnis abgelehnt wird bzw. die Organisationen vielmehr davon ausgehen, dass ihre Angebote auch langfristig von Bedeutung und die Zielgruppen kenntlich bleiben werden.¹²⁶ Demgegenüber steht ein eher bei herkunftsheterogenen Verbänden anzutreffendes Verständnis des „atmenden“ Verbandes, dessen Mitgliedschaften sozialem Wandel unterliegen.¹²⁷

Die Auswertung der CATI-Befragung (siehe oben) hatte bereits ergeben, dass die These der Multifunktionalität als Entwicklungsproblem für die sozialen Dienstleistungen nicht unbedingt stichhaltig ist, und die Interviews mit den Verbänden bestätigen dies zum Teil auch speziell für die Arbeit der Dachverbände: Zwar wird mehrheitlich¹²⁸ der grundsätzliche Zielkonflikt breiter und zugleich vertiefter Aktivitäten durchaus gesehen, seine Bedeutung für die Praxis aber auch relativiert, weil thematische Schwerpunktsetzungen durchaus möglich seien, ohne sich zu einer Spartenorganisation entwickeln zu müssen.¹²⁹

124 Der Nationale Integrationsplan koordiniert in der Folge des Integrationsgipfels der Bundesregierung 2006 staatliche wie nichtstaatliche Aktivitäten im Bereich der Einwandererintegration in Deutschland.

125 Interview Verbände 5.

126 Interviews Verbände 1, 2, 3.

127 Hinweise darauf in Interviews Verbände 4,5.

128 Interviews Verbände 1, 3, 5.

129 Vgl. Interviews Verbände 4, 5.

5.7.3 Verbandsinterne Koordination

Die These, dass bei bundesweit bzw. überregional tätigen Verbänden die verbandsinterne Koordination erschwert ist, bestätigt sich nicht bzw. nur sehr bedingt. Zwar ist bei geringen zeitlichen (Ehrenamt) und finanziellen Ressourcen die Überwindung räumlicher Distanz tendenziell problematischer (daher zahlen Verbände, die dazu in der Lage sind, Fahrtkostenerstattungen zu Mitgliederversammlungen)¹³⁰, zumindest für die Vorstandsarbeit gilt aber, dass trotz latenter Schwierigkeiten, persönliche Treffen zu realisieren,¹³¹ Neue Medien wie z.B. Skype hier gute und gern genutzte Möglichkeiten bieten.¹³²

Fast durchgängig bestehen Schwierigkeiten bei der Finanzierung von Geschäftsstellen, die nicht durch Projekt- sondern eigentlich durch – eher in Ausnahmen zugängliche – Strukturförderung dargestellt werden müsste. In der Folge unterbleiben mitunter eigentlich naheliegende Maßnahmen der Information und Koordinierung. Abhängig von den zur Verfügung stehenden Ressourcen nutzen die Dachverbände hierzu Newsletter, anlassbezogene Info-Briefe auf der Basis interner Verteiler, Facebook-Gruppen und (wenn vorhanden) kontinuierlich besetzte Geschäftsstellen als Kontaktmöglichkeit für die Mitglieder und selbstverständlich die Mitgliedsversammlungen. Außer den Mitgliederversammlungen ist aber keine dieser Maßnahmen selbstverständlich bzw. bei den Organisationen durchgängig vorhanden. Je größer und differenzierter die Verbünde sind, desto stärker sind sie bei der Koordinierung und Informationsweitergabe auf die Mitgliedsorganisationen angewiesen. Dies kann aber auch bei komplexen Strukturen in der Praxis durchaus funktionieren.¹³³

5.7.4 Unterstützung der Mitgliedsorganisationen im Themenfeld

Unterstützungsleistungen der Dachverbände für ihre Mitgliedsorganisationen beziehen sich einerseits auf Coaching/Einzelfallberatung, besonders im Rahmen der Stellung von Förderanträgen, und andererseits auf Weiterbildungsangebote, wobei bei bestimmten Verbänden Fortbildungen zum Vereins- und Projektmanagement, mitunter auch im Bereich politi-

130 Siehe Interview Verbände 4.

131 Interview Verbände 3.

132 Interviews Verbände 1,2,3.

133 Siehe Interview Verbände 5.

sche Bildung, dominieren, weniger fachliche Angebote im Bereich soziale Dienstleistungen. Die Unterbreitung von Weiterbildungsangeboten hängt bei fast allen befragten Verbänden deutlich von einer (zeitlich begrenzten) Projektfinanzierung ab.¹³⁴ Insofern sind die Möglichkeiten zur Weiterbildung in vielen Dachverbänden befristet und thematisch natürlich auch von den Mittelgebern abhängig. Die Mittelgeber erlangen so Einfluss auf die inhaltlichen Schwerpunktsetzungen der Organisationen. Teilweise wird versucht, durch die Etablierung von Teilnehmendenbeiträgen einen ersten Schritt in Richtung drittmittelunabhängiger Weiterbildungsangebote zu gehen.¹³⁵

Die Möglichkeit zu Coaching und Einzelfallberatung jenseits verfügbarer Projektressourcen scheint von der Zahl der Verbandsmitglieder abzuhängen: Sie ist bei wenigen Mitgliedsorganisationen noch zu leisten, bei vielen Mitgliedern aber kaum noch.

5.7.5 Kooperationen mit anderen Akteuren/strategische Allianzen

Auffällig ist die häufige Beschäftigung von Politolog*innen in den Geschäftsstellen. Hier besteht also in den Verbänden Expertise hinsichtlich des Organisations- und Institutionengefüges und Mechanismen der Interessenvertretung. Mitunter wird die Interessenvertretung durch die Organisationen auch kritisch gesehen, in dem Sinne, dass die politische „Einflusslogik“ dazu führen kann, dass sich die Verbände von den Bedarfen der Mitgliedsorganisationen abkoppeln.¹³⁶ In diesem Zusammenhang ist zu beachten, dass es sich bei den einbezogenen Dachverbänden nur in der Minderheit um reine Wohlfahrts- oder Geflüchtetenhilfeorganisationen handelt, sondern vielmehr oft ein umfassenderer Anspruch auf die Interessenvertretung einer Gruppe bestehen kann.¹³⁷ Dessen ungeachtet zeigten die Ergebnisse der CATI-Befragung und der Fallstudien, dass die Mitgliedschaft in den Verbänden sehr wohl als konkrete Ressource für die Erbringung von Angeboten der Wohlfahrtspflege und Geflüchtetenhilfe zu verstehen ist.

Die Organisationen sind in (Bundes-)Netzwerken von MOs, aber auch in Fachverbänden organisiert, wobei auch beides kombiniert werden

134 Siehe Interviews Verbände 1,2, 3, 5.

135 Interview Verbände 1.

136 Vgl. Interview Verbände 2.

137 Siehe Interviews Verbände 1, 3.

kann.¹³⁸ Mitunter wird formuliert, dass eine Zusammenarbeit mit der Freien Wohlfahrtspflege beinhaltet, die Komplementarität statt Konkurrenz von Angeboten zu gewährleisten.¹³⁹

138 Siehe Interviews Verbände 1,5.

139 Siehe Interview Verbände 5.