

liga-bw.de

Liga der freien Wohlfahrtspflege
in Baden-Württemberg e.V.



Flucht, Migration und Integration: Zahlen, Daten und Fakten I

Eine Mitgliedsbefragung der Liga-BW

Teil I: Ergebnisse LEITUNGSKRÄFTE

INHALTSVERZEICHNIS

Einführung	3
Summary	3
Finanzierung, Subsidiaritätsprinzip und Eigenmittel.....	4
Personal	4
Politisch-gesellschaftliche Rahmenbedingungen	4
Netzwerkarbeit und Erreichbarkeit	5
Bedeutung des Ehrenamtes.....	5
Qualität und Wirksamkeit.....	5
Allgemeine Daten	6
Fragen zu den Einrichtungen	6
Mitarbeitende in den Diensten	6
Tätigkeitsfelder.....	7
Finanzierung und Eigenmittel	7
Herausforderungen für die Verbände	8
Finanzierung	8
Personal	9
Gesellschaftliche und politische Lage.....	10
Strukturelle Herausforderungen.....	10
Netzwerkarbeit	10
Erreichbarkeit	11
Kommunikation und Kooperation	11
Unterschiedliche Perspektiven und Erwartungen.....	11
Selbsteinschätzung zum Erfolg der Migrationssozialarbeit in den Verbänden	12
Die Wohlfahrtsverbände stehen für ein klares Wertesystem: Der Mensch steht im Mittelpunkt	14
Sicherung von Qualität.....	14
Der besondere Einsatz für Schutzbedürftige	15
Die Wohlfahrtsverbände als Ehrenamtsorganisation	15
Fazit	16
ANLAGEN	17
Anlage I: Fragenkatalog.....	17
Anlage II: Selbstevaluierung	18
Anlage III: Methodik.....	18
Impressum	21



EINFÜHRUNG

Die Liga der freien Wohlfahrtspflege benötigt für ihre Lobbyarbeit, insbesondere für eine planbare und auskömmlich finanzierte Migrationssozialarbeit, eine fundierte Datenbasis. Diese Daten dienen der Darstellung der Aufgaben, Funktionen und Bedeutungen des Arbeitsfeldes in unserer Gesellschaft. Deshalb wurde von Juli bis September 2025, in einem Zeitraum von sechs Wochen, eine Befragung der Mitgliedsverbände durchgeführt. Um eine möglichst große Perspektive auf Zahlen, Daten und Inhalte zu erhalten, wurden jeweils Leitungskräfte und Mitarbeitende in der Migrationssozialarbeit separat befragt.

Die Befragung verlief digital über MS-Forms.¹ Dabei wurden quantitative und qualitative Fragen gestellt. Die quantitativen Fragen sollten Informationen über die Größe der Träger, Anzahl der Mitarbeitenden, Finanzierung etc. (Output) liefern. Die qualitativen Fragen sollten Selbsteinschätzungen der Träger zur Qualität und zum Outcome und Impact generieren.²

Insgesamt haben 69 der 197 Mitgliedsorganisationen der freien Träger in Baden-Württemberg, die im Fachbereich Flucht, Migration, Integration tätig sind, teilgenommen. Für die Befragung der Leitungskräfte waren dies n=73, bei den Mitarbeitenden n=280.

Die Auswertung der Daten der Leitungskräfte erfolgte von September bis Oktober 2025. Sie erhebt nicht den Anspruch wissenschaftlichen Arbeitens. Sie sollte jedoch professionell, transparent und adäquat auf die Fragestellung erfolgen. Dafür wurde die Orientierung an der „Qualitativen Inhaltsanalyse“ nach Mayring gewählt. Sie bietet einen strukturierten Ansatz, um große Datenmengen auszuwerten, in kausale, kontextuelle Zusammenhänge zu stellen und für eine argumentative Sammlung zur Lobbyarbeit zusammenzuführen.³

SUMMARY

Die Ergebnisse der Datenabfrage machen deutlich, dass die Wohlfahrtsverbände im Fachbereich Flucht, Migration, Integration unter erheblichen strukturellen Belastungen stehen – insbesondere in den Bereichen Finanzierung, Personal und politisch-gesellschaftlicher Rahmenbedingungen. Damit einhergehende Herausforderungen gefährden die Stabilität und Qualität der Angebote und erschweren eine verlässliche Unterstützung für geflüchtete Menschen. Um die soziale Infrastruktur zu sichern und integrationspolitische Ziele zu erreichen, bedarf es einer stärkeren institutionellen Absicherung, langfristigen Finanzierungsperspektiven und politischen Rahmenbedingungen, die Planungssicherheit und Fachkräftesicherung ermöglichen. Dabei ist eine gute Zusammenarbeit mit Netzwerkpartner:innen essenziell, um die komplexen und oft vielschichtigen Bedarfe der Zielgruppe wirksam bearbeiten zu können. Sie ermöglicht abgestimmte Hilfeprozesse, vermeidet Doppelstrukturen und schafft Zugänge zu wichtigen Unterstützungsangeboten. Wo Kooperation gelingt, profitieren sowohl die Fachkräfte als auch die Ratsuchenden – wo sie scheitert, entstehen Lücken, die die Soziale Arbeit erheblich belasten.

Dieses Dokument bezieht sich ausschließlich auf die Auswertung der Datenabfrage der Leitungskräfte, welche verstärkt auf strukturelle, finanzielle sowie gesellschaftlich-politische Perspektiven eingeht. Die Datenabfrage der Mitarbeiter:innen hingegen hat einen sozialarbeiterischen Fokus – mit einem Schwerpunkt insbesondere auf humanitären und

¹ Siehe Anlage I: Fragenkatalog

² Siehe Anlage II: Selbstevaluierung

³ Siehe Anlage III: Methodik



psychosozialen Aspekten. Die Darstellung der Ergebnisse dieser Befragung erfolgt aus zeitlichen Gründen zu einem späteren Zeitpunkt. Bereits an dieser Stelle kann jedoch konstatiert werden:

Der Mehrwert beider Perspektiven macht deutlich, wofür die Verbände der Liga der freien Wohlfahrtspflege steht: Professionelle, qualitative hochwertige und engagierte Arbeit mit dem Menschen im Mittelpunkt.

Zur Einschätzung der Relevanz, der Qualität und der Erreichung der Zielgruppe wurde ein offenes Feedback (Frage 19) zum Abschluss der Befragung angeführt. Von den 15 Antworten äußersten 13 Leitungskräfte, dass sie die Befragung für sinnvoll und zielführend halten. Alle drückten ihren Dank aus und dass sie die Befragung auch als Wertschätzung ihrer Arbeit und ihrer Kompetenz sehen. Mehrere befürworten regelmäßige derartige Befragungen durchzuführen, da das Arbeitsfeld fluktuiert.

Die wichtigsten Erkenntnisse der Datenabfrage sind knapp zusammengefasst:

Finanzierung, Subsidiaritätsprinzip und Eigenmittel

- Für 85 % der befragten Leitungskräfte ist die mangelnde Finanzierung die größte Herausforderung. So sind die Wohlfahrtsverbände abhängig von aktuellen Haushaltslagen und Förderrichtlinien, es gibt keine Regelfinanzierung - teilweise gehen Träger über ein Jahr in Vorleistungen, oftmals zudem ohne verbindliche Zusicherung der Finanzierung mit einem „vorläufigen Maßnahmenbeginn“.
- Auch unter dem Aspekt der Subsidiarität ist die Unsicherheit in der Finanzierung nicht nachvollziehbar.
- Eigenmittel variieren, je nach Verband und Größe, von wenigen Tausend Euro bis hin zu sechsstelligen Beträgen. So schätzt über ein Drittel aller Träger (39 %) mindestens 20 % an Eigenmitteln zu tragen, 16 % geben zudem an, dass es über 30 % sind.

Personal

- Eine weitere zentrale Herausforderung (52 % der Rückmeldungen) ist die Personalgewinnung, insbesondere im ländlichen Raum, wo der Fachkräftemangel besonders spürbar ist. Dies ist auch zurückzuführen auf unsichere und befristete Arbeitsverträge, infolge projektbezogener Finanzierung, welche die Stellen unattraktiv machen und so sowohl die Gewinnung als auch die Bindung von qualifiziertem Personal erschweren.
- Fachkräfte stehen zudem unter hoher psychischer und struktureller Belastung, insbesondere beim Balanceakt zwischen akuter Nothilfe und langfristiger Integrationsarbeit – oft in direktem Kontakt mit Ratsuchenden in existenzbedrohenden Situationen.

Politisch-gesellschaftliche Rahmenbedingungen

- Die zunehmende Verschärfung in Rechtsgrundlagen und in gesellschaftlichen Debatten belastet die Arbeit stark. So stellt die gesellschaftliche und politische Lage für knapp 1/3 der Mitgliedsorganisationen eine zentrale Herausforderung dar.
- Dies zeigt sich in einer zunehmenden Unsicherheit sowie politischen Tendenzen der Ablehnung, welche sich spürbar auf die Zielgruppe und die Fachkräfte auswirken.



- Auch in Bezug auf Lobbyarbeit wird eine stärkere politische Anerkennung und Sichtbarmachung der praktischen Arbeit gewünscht sowie mehr Mut und Klarheit in politischen Statements, um Erfolge und die Wirkung der Arbeit sichtbar zu machen.
- Dies geht einher mit der Forderung nach einer gezielten Unterstützung durch die Politik. Dabei ist von großer Relevanz, die Erfahrungen aus der Praxis systematisch und dauerhaft in politische Entscheidungsprozesse einfließen zu lassen, um Integrationsprozesse gemeinsam sicherzustellen.

Netzwerkarbeit und Erreichbarkeit

- Die Rückmeldungen zur Zusammenarbeit mit Netzwerkpartner:innen fallen unterschiedlich aus. Die Qualität der Zusammenarbeit variiert stark je nach Institution und nach Kommune und hängt nicht selten von der Kooperationsbereitschaft einzelner Personen ab.
- 38 % der Befragten benennen deutliche Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit mit Regeldiensten. So werden u. a. die eingeschränkte Erreichbarkeit und die fehlende Niedrigschwelligkeit des Zugangs zu Regeldiensten als zentrale Probleme benannt.

Bedeutung des Ehrenamtes

- 27 % der Befragten weisen auf die Bedeutung des Ehrenamtes in der Migrationssozialarbeit hin. Hierbei ist wichtig zu betonen, dass dies nicht hauptamtliche Strukturen ersetzen, sondern diese unterstützen kann und zum gesellschaftlichen Zusammenhalt beiträgt.

Qualität und Wirksamkeit

- Über 2/3 der Leitungskräfte (73 %) betonen, dass die Einrichtungen der freien Wohlfahrtspflege für den Integrationsprozess von Zugewanderten eine zentrale Rolle spielen.
- So sorgen niedrigschwellige Zugänge, hohe Kundenzufriedenheit, vertrauensbildende Maßnahmen und diversitätssensible Kompetenz für eine hohe Auslastung der Dienste.
- Die Wohlfahrtsverbände stehen zudem für ein klares Wertesystem: Der Mensch steht im Mittelpunkt. So betonen 53 % der Befragten die menschlichen Werte ihrer Arbeit.
- 20 % der Befragten weisen zudem auf die besondere Bedeutung des Einsatzes der Wohlfahrtsverbände für Schutzbedürftige hin.
- 38 % der Befragten betonen, dass ihre Arbeit für die Stabilität unserer Gesellschaft unabdingbar ist.



ALLGEMEINE DATEN

Insgesamt haben an der Befragung 73 Personen teilgenommen. Diese verteilen sich wie folgt auf die Verbände:

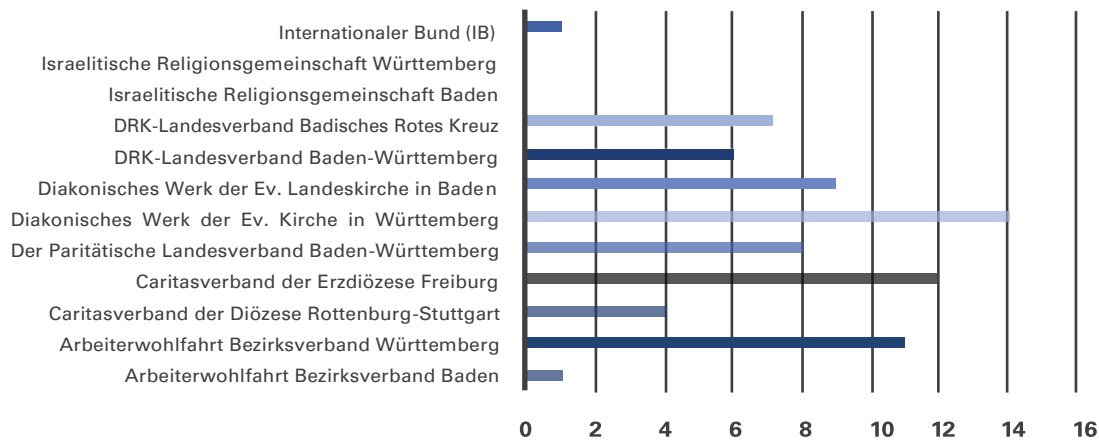


Abbildung 1: Teilnehmende Personen nach Verbänden

Zur Sicherung der Qualität der Angaben wurden die Personen nach ihrer Position (Frage 4) und auf ihre Tätigkeitsdauer im Arbeitsfeld befragt. Alle Personen waren Leitungskräfte (Teamleitungen, Fachbereichsleitungen, Geschäftsführungen, Vorstände). Die Berufserfahrung lag mit einem Schnitt von 6,3 zwischen einem und 33 Jahren (Frage 5).

Zur fachlichen Kompetenz gehört die berufliche Qualifikation (Frage 6). Von allen Befragten verfügen mit 10 Ausnahmen alle über eine akademische Ausbildung im Berufsfeld der Sozialen Arbeit.

Das zeigt, dass hohe fachliche Kompetenz, viel Erfahrung und langjähriger Beobachtung und Begleitung des Arbeitsfelds vorliegt.

FRAGEN ZU DEN EINRICHTUNGEN

Mitarbeitende in den Diensten

Zur Einordnung der Größe des Fachbereichs wurde nach der Anzahl der Mitarbeitenden in den Diensten, sowie den Arbeitsäquivalenten pro Vollzeitstelle gefragt. Die Verbände, die teilgenommen haben, beschäftigen zum Stichtag 12.09.2025 insgesamt 1054 Personen in 566,09 VZÄ.⁴ Daraus ist die hohe Quote an Teilzeitbeschäftigten ersichtlich, zurückzuführen auf mangelnde Finanzierung von Personalstellen (s. Frage 13).

⁴ Hinweis: Da nicht in allen Antworten sowohl die Anzahl der Mitarbeitenden und die VZÄ benannt wurden, sind die genauen Angaben nur bedingt repräsentativ.



Tätigkeitsfelder

Anbei findet sich eine Aufschlüsselung der jeweiligen Tätigkeitsfelder in den jeweiligen Programmen/ Projekten (Frage 8).

Viele Träger sind in verschiedenen Arbeitsbereichen des Fachbereichs Flucht, Migration und Integration tätig, so dass Mehrfachnennungen möglich waren. Diese sind wie folgt aufgeteilt:

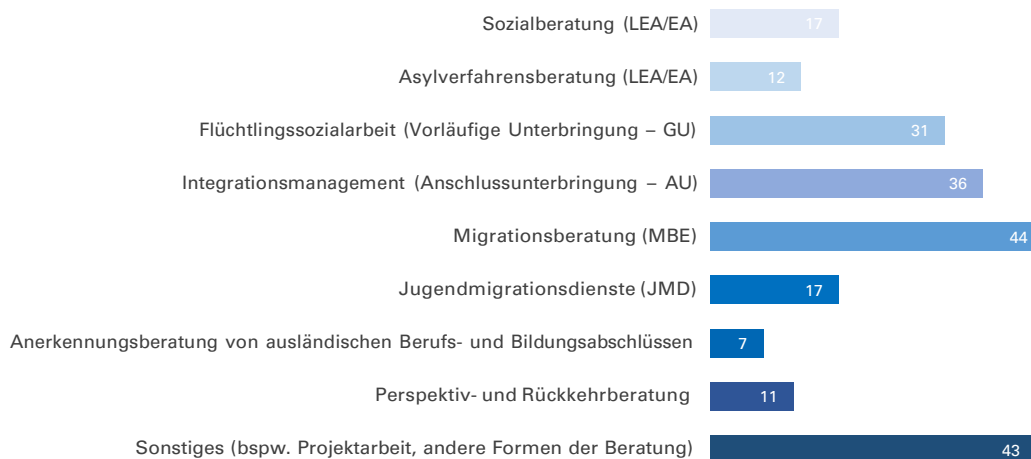


Abbildung 2: Tätigkeitsfelder der teilnehmenden Träger nach Programmen/Projekten

Die am meisten benannten Tätigkeitsfelder sind die Migrationsberatung für erwachsene Zugewanderte MBE (20 %, bundesgefördert), das Integrationsmanagement (17 %, landesgefördert), die Flüchtlingssozialarbeit (14 %, landesgefördert) sowie »Sonstiges« (20 %). Die Auflistung spiegelt nicht die tatsächliche Anzahl der Mitarbeitenden in dem jeweiligen Tätigkeitsfeld wider.

Einen hohen Wert zeigt der Punkt „Sonstiges“, worunter Projekte und andere Formen der Beratung fallen. Mitunter sind hier interkulturelle Ehrenamtskoordination sowie ehrenamtlich geführte Projekte wie Sprachberatung oder Sprachförderungen aufgeführt. Des Weiteren werden benannt:

Trauma-Netzwerk, Streetwork, Duale Studierende, Kirchliche Fachberatungen, Lernräume, Kindersprechstunden, Kids-Cube, Fachkräfte-Tandems, Familienberatungen, Betreuung, Frauentage, EU-geförderte Projekte wie bspw. AMIF, Frauenempowerment, Betreuung geflüchteter Menschen mit Behinderung, Case Management Gesundheit, Fachstelle für Familiennachzug, Anerkennungsberatung, Soforthilfe Ukraine, Weitere „Sonstige“ oder „Projekte“.

FINANZIERUNG UND EIGENMITTEL

Die Finanzierung der Migrationssozialarbeit basiert auf verschiedenen Zuwendungsformen. Da einige Bereiche Bundesaufgaben sind, andere Landes- oder kommunale Aufgaben, gibt es mehrere Mittelgeber. Neben öffentlichen Zuschüssen versuchen die Träger zusätzliche Mittel z. B. für Projektarbeit zu akquirieren.



Zudem gibt es Mischfinanzierungen (z. B. Rückkehrberatung: EU- Mittel und Landesmittel). Regelfinanzierung gibt es im gesamten Arbeitsbereich hingegen nicht. So müssen Mittel regelmäßig, nach aktuellen Haushaltslagen und Förderrichtlinien, beantragt werden.

Dies bringt einen hohen bürokratischen Aufwand mit sich, was weitere Personalstellenanteile benötigt (z. B. Personalkostenabrechnung, Finanzprüfungen etc.). Die Finanzlage ist deshalb in allen Programmen weder auskömmlich noch planbar.

Die Eigenmittelanteile variieren je nach Programm und Verband. Um die finanzielle Belastung der Träger einschätzen zu können, wurde nach der Höhe des Eigenmittelanteils gefragt (Frage 10). So gaben insgesamt 39 % der Träger an, dass der Eigenmittelanteil bei über 20 % liegt, bei knapp jedem 6. Träger (16 %) liegt er sogar bei über 30 %.

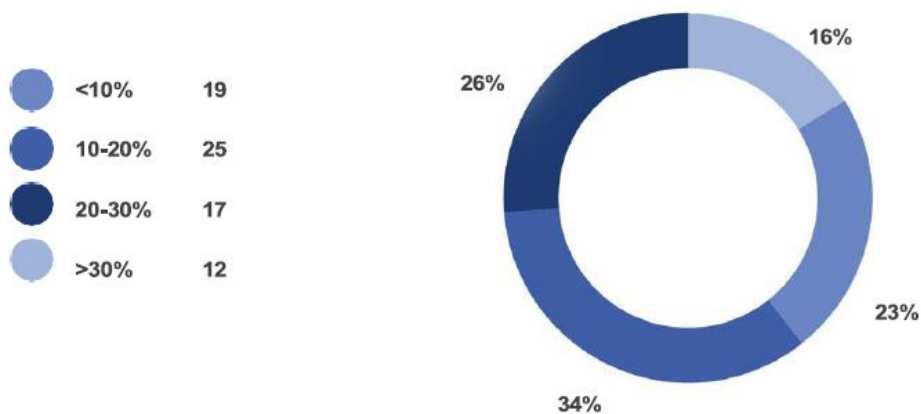


Abbildung 3: Anteil der eingesetzten Eigenmittel der Träger

Bei der Frage nach einem konkreten Zahlenwert (Frage 11) hat über die Hälfte der Befragten entweder keine Angaben gemacht oder keinen Zahlenwert benannt. Die Gründe dafür sind nachvollziehbar: Wie oben beschrieben schwankt der Wert in der Regel mindestens jährlich. Da Eigenmittel in der Regel anteilig (prozentual) am Gesamtvolumen eingebracht werden müssen, hängen diese zudem von der Größe des jeweiligen Fachbereichs ab. Die Angaben schwanken dementsprechend zwischen wenigen Tausend Euro bis zu höheren sechsstelligen Beträgen. Eine seriöse und valide Aussage kann deshalb nicht gemacht werden.

HERAUSFORDERUNGEN FÜR DIE VERBÄNDE

In der alltäglichen Arbeit liegen die Herausforderungen v. a. in strukturellen Rahmenbedingungen etwa in der Finanzierung, Personalgewinnung oder politischen Lage. Nur 5 % der Antworten thematisierten Schwierigkeiten in der direkten Zusammenarbeit mit der Zielgruppe, was die Relevanz systemischer Faktoren für die Migrationssozialarbeit deutlich unterstreicht.

Finanzierung

Die größte Herausforderung ist die Finanzierung (85 % der Antworten): Die Fördermittel reichen oft nicht aus, um steigende Personal- und Sachkosten zu decken, so dass die



Wohlfahrtsverbände hohe Eigenmittelanteile aufwenden müssen. Statt Institutionalisierung beruht die Finanzierung zum großen Teil auf Projektförderung, und ist dadurch geprägt durch Kurzfristigkeit, Unsicherheit in der Planung, Vorleistungen der Mitgliedsorganisationen über einen langen Zeitraum, teilweise über ein ganzes Jahr, sowie einen hohen Verwaltungsaufwand für die Antragstellung und Abrechnung. Da die wohlfahrtsverbandliche Arbeit in gesellschaftliche Bedingungen eingebettet ist, beeinflusst auch die fehlende finanzielle Ausstattung der Kommunen, bspw. fehlende Kita-Plätze, die Arbeit. Unter dem Aspekt der Subsidiarität ist die Unsicherheit in der Finanzierung nicht nachvollziehbar.

Für 85 % der Befragten ist die mangelnde Finanzierung die größte Herausforderung.

„Die Konsequenzen [der mangelnden Finanzierung] sind gravierend: Es wird schwieriger, neue Projekte zu initiieren oder bestehende Angebote aufrechtzuerhalten. In manchen Fällen müssen sogar personelle oder inhaltliche Einschnitte vorgenommen werden [...] – zulasten der Qualität und Reichweite sozialer Arbeit.“

„Unter dem Aspekt der Subsidiarität ist die Unsicherheit in der Finanzierung nicht nachvollziehbar.“

*„Es darf nicht sein, dass die Träger, die Land und Bund beim Thema Migration unterstützen, ständig in Vorleistung gehen müssen und lediglich darauf hoffen können, dass am Ende genügend Mittel bereit- gestellt werden, um das Angebot aufrechterhalten zu können. Wenn Unterstützung benötigt wird, muss dies klar formuliert werden – und die entsprechenden Gelder müssen vorab zur Verfügung stehen.
Es ist nicht tragbar, erst Leistungen in Anspruch zu nehmen und danach zu prüfen, wie sie vielleicht finanziert werden können.“*

Personal

Neben der Finanzierung stellt auch die Personalgewinnung eine zentrale Herausforderung dar (52 % der Antworten) – insbesondere im ländlichen Raum, wo der Fachkräftemangel besonders spürbar ist. Unsichere und befristete Arbeitsverträge, infolge projektbezogener Finanzierung, machen die Stellen unattraktiv und erschweren sowohl die Gewinnung als auch die Bindung von qualifiziertem Personal. Die hohe Arbeitsbelastung, stetig wachsende Aufgaben bei begrenztem Stellenumfang sowie der Bedarf an fortlaufender Qualifizierung verschärfen die Situation zusätzlich. Hinzu kommt die Volatilität des Fachbereichs: Personalstellen sind stark abhängig von den schwankenden Zuwanderungszahlen in die Kommunen.

Über die Hälfte der Antworten bemängelt die Auswirkungen der unzureichenden Finanzierung im Personalwesen.



„Auch unsere Mitarbeitenden benötigen Perspektiven und Planungssicherheit für ihr eigenes Leben. Dass in diesem Bereich keine konsequente Finanzierung vorliegt, bedingt, dass Arbeitsverhältnisse zu oft befristet sind und qualifizierte Fachkräfte den Arbeitsbereich wechseln. Damit geht uns viel Wissen und Qualität in diesem Bereich verloren.“

„Viele Fachkräfte stemmen eigentlich Aufgaben, die für 1,5 - 2 Personen gedacht wären.“

Gesellschaftliche und politische Lage

Für knapp 1/3 der Mitgliedsorganisationen stellt die gesellschaftliche und politische Lage eine zentrale Herausforderung dar. Eine zunehmende Unsicherheit sowie politische Tendenzen der Ablehnung wirken sich spürbar auf die Zielgruppe und die Fachkräfte aus. Die aktuelle Migrationspolitik führt nicht nur zu einem Stellenabbau, sondern verstärkt die Belastung in einem ohnehin komplexen und dynamischen Arbeitsfeld, das durch häufige gesetzliche Verschärfungen und volatile Rahmenbedingungen geprägt ist. Fachkräfte stehen unter hoher psychischer und struktureller Belastung, insbesondere beim Balanceakt zwischen akuter Nothilfe und langfristiger Integrationsarbeit – oft in direktem Kontakt mit Ratsuchenden in existenzbedrohenden Situationen.

Die zunehmende Verschärfung in Rechtsgrundlagen und in gesellschaftlichen Debatten belastet die Arbeit stark.

„Strukturelle Voraussetzungen stehen konträr der Teilhabe von Geflüchteten gegenüber [...]: Arbeitsverbote, Verhinderung der Integration durch Zugangssperren zu Sprachförderung, Gesundheitsangebote, Förderinstrumente, fehlende Kinderbetreuung, Überlastung Behörden, Arbeitsmarktlage...“

„Immer stärkere Anforderungen an die Legitimation der sozialen Arbeit mit Geflüchteten.“

Strukturelle Herausforderungen

Weitere häufig genannte Herausforderungen betreffen den hohen Verwaltungsaufwand (19 %) sowie Defizite in der Bedarfsabdeckung (12 %). Die Bürokratie bei Förderanträgen, die Kommunikation mit Behörden und die komplexen Schnittstellen zwischen Bund, Land und Kommunen führen teilweise zu ineffizienten Prozessen und Doppelstrukturen. Gleichzeitig bestehen, insbesondere im ländlichen Raum, große Versorgungslücken – etwa bei Sprachmittlungsdiensten oder Fachärzt:innen (Pädiatrie, Gynäkologie).

NETZWERKARBEIT

Die Rückmeldungen zur Zusammenarbeit mit Netzwerkpartner:innen fallen sehr unterschiedlich aus: Während einige Fachkräfte von einer gut funktionierenden Kooperation berichten, zeigen



andere massive Probleme auf. Die Qualität der Zusammenarbeit variiert stark je nach Institution und nach Kommune und hängt nicht selten von der Kooperationsbereitschaft einzelner Personen ab.

Erreichbarkeit

Ein zentrales Problem in der Zusammenarbeit mit Netzwerkpartner:innen ist die eingeschränkte Erreichbarkeit, die in 40 % der Antworten thematisiert wurde – davon bewerten 93 % diese als deutlich problematisch. Genannt werden insbesondere die fehlende regionale Abdeckung und die schlechte Erreichbarkeit der Regeldienste, die häufig durch Personalmangel und Überlastung bedingt ist. Lange Warte- und Bearbeitungszeiten sowie mangelnde Digitalisierung erschweren die Kommunikation zusätzlich.

Für die Zielgruppe bestehen hohe Zugangshürden, etwa durch wenig niedrighschwellige Tools, fehlende interkulturelle Öffnung und komplexe Verwaltungsprozesse – besonders die Ausländerbehörde wird hier als schwierige Netzwerkpartnerin hervorgehoben.

„[Die] schwierige Erreichbarkeit [erschwert] eine zeitnahe und koordinierte Unterstützung der Betroffenen.“

Kommunikation und Kooperation

44 % der Befragten berichten von Herausforderungen in der Kommunikation und Kooperation mit Netzwerkpartner:innen, wobei 38 % deutliche Schwierigkeiten benennen. Es fehlt häufig an Transparenz, verbindlicher Kommunikation und der Weitergabe relevanter Informationen. Unklare Zuständigkeiten und fehlende Ansprechpersonen erschweren die Zusammenarbeit zusätzlich. Unterschiedliche technische Infrastrukturen und datenschutzrechtliche Vorgaben behindern eine effiziente Kommunikation zwischen allen Akteur:innen.

38 % der Befragten benennen deutliche Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit mit Regeldiensten.

„Zudem erleben wir uns oft als das letzte Glied in der Kette – viele Fälle landen erst bei uns, wenn andere Stellen nicht weiterwissen oder sich nicht zuständig fühlen. In solchen Situationen müssen wir nicht nur Lösungen finden, sondern auch den Frust der Klient:innen und der Netzwerkpartner auffangen. Das führt zu einer hohen emotionalen Belastung und dem Gefühl, es niemandem recht machen zu können.“

Unterschiedliche Perspektiven und Erwartungen

32 % der Befragten sehen in unterschiedlichen Perspektiven und Erwartungen eine zentrale Herausforderung. Häufig entstehen Spannungen durch konkurrierende Interessen, etwa bei der Mittelvergabe, sowie durch konträre Erwartungen zwischen Regeldiensten und freien Trägern. Zuständigkeiten der Wohlfahrtsverbände sind in den Behörden nicht immer klar, sodass Migrationsfachdienste Aufgaben übernehmen müssen, die eigentlich außerhalb ihres Mandats liegen – mangels Alternativen für die Ratsuchenden. Unterschiedliche Zielsetzungen und Prioritäten etwa zwischen Behörden und Wohlfahrtsverbänden– erschweren die Kooperation.



Mangelndes Verständnis für Arbeitsweisen zwischen Regeldiensten und freien Trägern führen zu falschen Erwartungen für die Zusammenarbeit.

„Unterschiedliche Arbeitslogiken: Verwaltung arbeitet nach rechtlichen Vorgaben, soziale Träger eher ressourcen- und bedarfsorientiert. Das kann zu Spannungen/unterschiedlichen Auffassungen führen.“

„Erwartung der öffentlichen Hand, dass auch ohne Finanzierung von Stellen, Menschen an die Wohlfahrt verwiesen werden [können] und diese den Bedarf an Beratung auffängt.“

SELBSTEINSCHÄTZUNG ZUM ERFOLG DER MIGRATIONSSOZIALARBEIT IN DEN VERBÄNDEN

Die Selbsteinschätzung über die Qualität und den Erfolg der eigenen Arbeit ist bei allen Trägern sehr hoch (Frage 15). Trotz der finanziellen Belastung durch hohe Eigenmittelanteile, bestätigen 73 % der Träger eine qualitativ hochwertige Arbeit in allen ihren Einrichtungen. Alle Antworten

(100 %) verdeutlichen das hohe Engagement in den Einrichtungen sowie ein großes Verantwortungsbewusstsein für die Menschen, die ihre Unterstützung suchen, wie auch für Staat, Politik, Gesellschaft, Gemeinwesen. Eine humanitäre Haltung und ein klares Bekenntnis zur Demokratie, zur Vielfalt in unserer Gesellschaft und für Zuwanderung im Sinne einer Notwendigkeit, aber auch im Sinne einer Bereicherung kam bei allen Aussagen zum Ausdruck. Die zentralen Aussagen der Befragten sind im Folgenden dargestellt:

73 % der Befragten bestätigen eine qualitativ hochwertige Arbeit in ihren Einrichtungen.

„Wir sind kompetent, vernetzt, effektiv und effizient.“

„Das durchweg positive Feedback der Ratsuchenden sowie ihr sichtbarer Integrationsfortschritt bestätigen, dass unsere Arbeit nicht nur notwendig, sondern auch nachhaltig wirksam ist.“

Rund 75 % der Befragten weisen darauf hin, dass sie als Träger der Wohlfahrtsverbände das subsidiäre Netz der Sozialen Arbeit bilden. Sie sind eng miteinander vernetzt und arbeiten nach hohen gemeinsamen Qualitätsstandards. Die Vernetzung und Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen weisen ihrer Meinung darauf hin, dass sie als Expert:innen wahrgenommen und gebraucht werden.

Die Träger der Migrationssozialarbeit verfügen i.d.R. über Abteilungen der Sozialen Arbeit und damit über weitere Versorgungs- und Beratungsangebote. Diese werden mit- und aufeinander abgestimmt und vernetzt. Die Überleitung in andere Dienste ist ohne organisatorischen Aufwand und ohne Zeitverlust möglich. Somit kann eine passgenaue Unterstützung umgesetzt werden, die nicht nur selektiv in einzelnen Problemlagen hilft, sondern umfassend und ganzheitlich wirkt. Das schafft Nachhaltigkeit und Synergien.



Für eine hohe Auslastung der Dienste sorgen niedrigschwellige Zugänge, hohe Kundenzufriedenheit, vertrauensbildende Maßnahmen und diversitätsbewusste Kompetenz.⁵ Aufgrund dieser besonderen Kompetenzen können die Träger auch in Krisen schnell, zuverlässige und unbürokratisch helfen.

„Als die ukrainischen Flüchtlinge kamen, was wäre gewesen ohne uns? Was wäre heute ohne uns? Wir sind immer sofort da und agieren ohne Bürokratie, Verwaltung oder andere Verzögerungen.“

68 % der Befragten weisen auf darauf hin, dass ihre Einrichtungen unabdingbar für den Integrationsprozess von Zugewanderten sind. Die Migrationssozialarbeit der Wohlfahrtsverbände wird als das Integrationssystem beschrieben, das Menschen effizient und langfristig auf dem Bildungsweg, beim Start in die Arbeit und auf der beruflichen Laufbahn begleitet. Viele Bereiche des gesellschaftlichen Lebens seien bereits jetzt ohne Zugewanderte nicht mehr denkbar und auch nicht mehr möglich: Pflege, Gesundheitswesen, Handwerk, Handel und Dienstleistungssektor. Die Investition in die Beratung und Begleitung von Zugewanderten wird als Investition in die Zukunft gesehen. Langfristig und über Generationen hin gesehen, würden die Kosten für die Integrationsarbeit bei weitem unter dem Nutzen liegen.⁶

68 % der Befragten weisen darauf hin, dass ihre Einrichtungen für den Integrationsprozess von Zugewanderten eine zentrale Rolle spielen.

„Integrationsleistung: Wir schaffen Mehrwert – zum Wohl der Gesamtgesellschaft.“

„Wir sind systemrelevant und wirksam.“

„Wir sind die Brücke und die Konstante im Integrationsprozess, niedrigschwellig.“

„Wir sind das Gesicht der Willkommenskultur.“

Auch in Bezug auf den demografischen Wandel sind die Aussagen der Befragten aufschlussreich und sehr deutlich. 38 % sagen dazu aus, dass ein Zuwachs an (jungen) Arbeitskräften zur Finanzierung unserer Sozialsysteme und zur Aufrechterhaltung unseres Gesellschafts- und Staatswesens unabdingbar ist. Zuwanderung wird als Notwendigkeit für Stabilität und Wohlstand und damit auch als Grundlagen für unser demokratisches System und für ein antirassistisches Klima eingeschätzt. Dies schütze vor populistischen Tendenzen in Politik, Gesellschaft und Medien und sei damit ein Garant für Frieden und Freiheit. Und dies wiederum bilde die Grundlage für eine prosperierende Gesellschaft. So die Einschätzung der Befragten.

⁵ Siehe hierzu Zitat von Dr. Michael Griesbeck, Vizepräsident des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF), in seiner Eröffnungsrede zum Festakt „20 Jahre Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer (MBE)“: „In den vergangenen 20 Jahren wurden in mehr als 1.300 Einrichtungen über fünf Millionen Menschen erreicht. Das ist eine enorme Leistung.“

⁶ Dass die Arbeit der Migrationssozialarbeit der vergangenen Jahre äußerst erfolgreich war, belegen die Zahlen der Bundesregierung: Demnach sind etwa dreiviertel der Stellen, die zwischen 2010 und 2023 neu geschaffen wurden, mit ausländischen Arbeitskräften besetzt worden (71 Prozent). Diese seien „unverzichtbar“ für „Wohlstand und Stabilität der sozialen Sicherungssysteme in Deutschland“, so die Bundesregierung. Quelle: Bundesregierung (2024): Antwort auf eine Anfrage der AfD, Bundestags-Drucksache 20/9967, Seite 1



38 % der Befragten betonen, dass ihre Arbeit für die Stabilität unserer Gesellschaft unabdingbar ist.

„Wir sind strukturiert, systematisch, nachhaltig.“

„Wir sind Vertrauensstifter deren Unabhängigkeit Mehrwert generiert, weil sie Teilhabe, Selbstwirksamkeit und Integration fördert.“

Allerdings weisen rund 80 % der Befragten darauf hin, dass strukturelle Hürden, z. B. überbordende Bürokratie, Überlastung der Ämter und Behörden, diese Entwicklungsprozesse hemmen. Die Konsequenzen werden ebenfalls benannt: Kosten, Frust und eine Belastung aller relevanten öffentlichen und privaten Systeme.

DIE WOHLFAHRTSVERBÄNDE STEHEN FÜR EIN KLARES WERTESYSTEM: DER MENSCH STEHT IM MITTELPUNKT

Die Integrationsleistung der Wohlfahrtsverbände basiert auf einem Wertesystem, das den Menschen in den Mittelpunkt stellt. Empowerment, Entwicklung und Stärkung der eigenen Ressourcen, Eigenverantwortung und Teilhabe sind die zentralen Ziele unserer Sozialen Arbeit. Dazu gehören Vertrauen in sich selbst und in die aufnehmende Gesellschaft. Wissen über die aufnehmende Gesellschaft mit ihren Systemen und Lebensräumen gehört zum Aufbau einer eigenen Perspektive innerhalb dieser Gesellschaft. Parallelgesellschaften werden dadurch vermieden. Hier sehen 53 % der Befragten das besondere Potential und die herausragende Leistung der Wohlfahrtsverbände.

53 % der Befragten betonen die menschlichen Werte ihrer Arbeit

„Wir sind die Brücke in die Gesellschaft. Wir stehen für Vielfalt, Diversität und den Wert der Menschlichkeit.“

„Insbesondere geflüchtete Menschen sind mit komplexen Problemlagen konfrontiert. Trotz begrenzter Mittel gelingt es uns, Menschen zu stabilisieren und sie auf ihrem Weg in ein selbstbestimmtes Leben zu unterstützen.“

Die komplizierten Systeme und Gesetze in den Bereichen Aufenthaltsrecht, Gesundheitswesen, Arbeit und Bildung machen es zugewanderten Menschen schwer, sich zurechtzufinden und den richtigen Weg schnell und gut zu finden. Die Migrationssozialarbeit verschafft Orientierung und verhilft den Menschen zu ihren Rechten. Sie wirken Isolation, Abschottung, Einsamkeit und Radikalisierung entgegen.

Sicherung von Qualität

Durch häufige Gesetzesänderungen bedarf es einem regelmäßigen Zugang zu Schulungen und dauerhafter Informationsweitergabe. Die Sicherstellung von Qualität erfolgt u. a. durch regelmäßige Teilnahmen an Veranstaltungen und Schulungen in verschiedenen Themenbereichen, u. a. zu Migrations-, Aufenthalts- und Asylrecht sowie zu



Gesetzesänderungen, aber auch zu anderen Themengebieten wie z. B. Interkulturelle Kompetenz.

„Unsere Fachkräfte im Arbeitsfeld Flucht, Migration und Integration leisten hochqualifizierte und oft emotional fordernde Arbeit, die viel Fachwissen, interkulturelle Kompetenz und Flexibilität erfordert.“

Der besondere Einsatz für Schutzbedürftige

20 % der Befragten weisen auf die besondere Bedeutung ihrer Arbeit in Bezug auf die Beratung und Betreuung von besonders Schutzbedürftigen hin. Die Beratungsstellen sind geschult und ausgebildet für Menschen in besonders prekären Lebenslagen wie z. B. Traumatisierte und psychisch belastete Menschen. Dazu gehören insbesondere Flüchtlinge.⁷ Außerdem unbegleitete Minderjährige, queere Menschen, Alleinstehende, ältere Menschen, Kranke, Alleinerziehende u. a. Hier sind ganz besonders fach-, sprach- und interkulturelle Kompetenzen gefordert. In diesem Segment der Migrationssozialarbeit fehlt es ganz besonders an finanziellen Mitteln, da diese Personen besondere Dienste und Einrichtungen benötigen (z. B. Schutzräume und spezifische medizinische und therapeutische Betreuung).

DIE WOHLFAHRTSVERBÄNDE ALS EHRENAMTSORGANISATION

Neben der hauptamtlichen Arbeit wird auch die Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen wertgeschätzt. 27 % der Befragten betonen die enge Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen. Als besonders bedeutsam wird gesehen, dass diese als Multiplikator:innen in die Gesellschaft hineinwirken. Dies betrifft sowohl Haltung sowie Wissen zu und über Zugewanderte und bewirkt, dass Hilfen aus der Bevölkerung breit verankert werden. Es steht jedoch außer Frage, dass die Arbeit Ehrenamtlicher kein Ausweg aus dem Mangel an Ressourcen (Mittel, Personal etc.) sein kann und darf.

27 % der Befragten weisen auf die Bedeutung des Ehrenamtes in der Migrationssozialarbeit hin.

„Wir bieten Heimat, Perspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten.“

⁷ Anmerkung A. Mölbert: Nach Untersuchungen von Frank Neuner, Professor für klinische Psychologie an der Universität Bielefeld leiden rund 40 % aller Flüchtlinge unter einer psychischen Störung. Quelle: <https://www.tagesschau.de/inland/gesellschaft/betreuung-gefluechtete-psychische-erkrankungen-100.html>. Abruf am 24.10.2025

Wir verwenden den Begriff »Flüchtling« aufgrund des persönlichen Ausnahmezustandes, in dem sich ein Mensch befindet und aufgrund seines Rechtsstatus. So unterscheidet das UNHCR davon den Begriff »Migrant:in«, der auf Menschen angewendet wird, die üblicherweise ihre Heimat freiwillig verlassen, um ihre Lebensbedingungen zu verbessern. Der Begriff »Flüchtling« definiert nach Artikel 1 der Genfer Flüchtlingskonvention (GFK) »eine Person, die sich außerhalb des Landes befindet, dessen Staatsangehörigkeit sie besitzt oder in dem sie ihren ständigen Wohnsitz hat, und die wegen ihrer Rasse, Religion, Nationalität, Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Gruppe oder wegen ihrer politischen Überzeugung eine wohlbegründete Furcht vor Verfolgung hat und den Schutz dieses Landes nicht in Anspruch nehmen kann oder wegen dieser Furcht vor Verfolgung nicht dorthin zurückkehren kann.« Bis heute ist die GFK das wichtigste internationale Dokument für den Flüchtlingsschutz. Die Konvention legt klar fest, wer ein Flüchtling ist, welchen rechtlichen Schutz, welche Hilfe und welche sozialen Rechte sie oder er von den Unterzeichnerstaaten erhalten sollte. Vgl. hierzu: <https://www.unhcr.org/de/faq-fluechtlinge>. Abruf am 17.10.2025



FAZIT

Über 1/3 der Menschen, die in Baden-Württemberg leben, haben eine Migrationsgeschichte.⁸ Dies zeigt deutlich, dass das Themenfeld Migration, Integration und Flucht einer dauerhaften Planung und gesicherten Regelfinanzierung bedarf und keine vorübergehende Projektarbeit ist. Eine langfristig gesicherte Finanzierung ist für die Migrationsfachdienste sowohl in Bezug auf nachhaltige Arbeit und Personalbindung als auch für die Entwicklung wirksamer Angebote von großer Wichtigkeit. Dies ist sowohl in Bezug auf Planungssicherheit für die Wohlfahrtsverbände als auch für die Mitarbeitenden, Kooperations- und Netzwerkpartner:innen sowie die Klient:innen für eine erfolgreiche und nachhaltige Arbeit von großer Relevanz

Fazit – zusammengefasst in einem Statement:

„Ich bin der Meinung, dass die Dienste in meinem Bereich unabkömmliche Strukturen in Bezug auf die soziale, wirtschaftliche und gesellschaftliche Teilhabe von Migrant:innen darstellen. Wir erreichen mit unseren niederschweligen und bedarfsorientierten Angeboten tausende Menschen pro Jahr. Wir begleiten zahlreiche Menschen auf ihrem Weg in (Schul-/Sprach-) Bildung, Ausbildung und Arbeit und unterstützen sie dabei, in jeglicher Hinsicht Teil der Gesellschaft zu werden. Viele (städtische) Strukturen verlassen sich auf die Unterstützung durch unsere Dienste, entweder indem sie direkt mit unseren Diensten in Kontakt und im Austausch stehen oder indem gemeinsame Klient:innen von unseren Diensten gut vorbereitet und unterstützt werden, wodurch wiederum auf der anderen Seite Entlastung entsteht. Auch wenn der „Erfolg“ Sozialer Arbeit und Beratung in diesem Bereich zunächst schwer messbar ist, bin ich davon überzeugt, dass es gerade langfristig eine große Rolle spielt, wie Menschen in Deutschland ankommen und sich einfinden. Gibt es dafür Unterstützungsangebote, kann das gut gelingen.

Fehlen solche Angebote, sind negative Folgen wie die Bildung von „Parallelgesellschaften“, Isolation, Ablehnung oder Abgrenzung möglich. V. a. einige unserer spezialisierten Dienste [...] spielen außerdem eine nicht zu vernachlässigende Rolle in Bezug auf ausländische Fachkräfte. Ein neues Fachkräfteeinwanderungsgesetz, das qualifizierte Menschen aus dem Ausland anziehen soll, wird nur funktionieren, wenn vor Ort auch Beratungsangebote bestehen, damit diese Menschen sich in Deutschland einfinden können.“

⁸ Sachverständigenrat für Integration und Migration (SVR), 2024: Fakten zur Einwanderung in Deutschland. 5. Dezember 2024, aktualisierte Fassung, verfügbar unter: Fakten zur Einwanderung in Deutschland



ANLAGEN

Anlage I: Fragenkatalog

1. Name und E-Mail-Adresse
(Die Ergebnisse werden anonymisiert in der Lobby-Arbeit verwendet. Die Abfrage des Namens dient hier nur dazu, dass wir uns für Rückfragen ggf. bei Ihnen melden können)
2. Wohlfahrtsverband
3. Kreis-/Ortsverband oder Mitgliedsorganisation
4. Position, Arbeitsfeld
5. Tätig in dem Arbeitsfeld seit...
6. Berufliche Qualifikation
7. Wie viele hauptamtliche Mitarbeitende sind in Ihrem Verband/Ihrer Organisation im Bereich Flucht, Migration und Integration tätig? *(Bitte Anzahl der Mitarbeitenden und Arbeitszeitäquivalent pro Vollzeitstelle angeben)*
8. In welchem Programm/Projekt sind die Mitarbeitenden tätig?
9. Bitte benennen Sie pro ausgewähltem Programm/ Projekt die Anzahl der Mitarbeitenden.
10. Wie hoch schätzen Sie Ihren Eigenmittelanteil im Fachbereich Flucht, Migration und Integration?
11. Können Sie diesen Eigenmittelanteil in einer ungefähren Angabe beziffern (gerne Schätzwert)?
12. Wie hoch schätzen Sie den Anteil an EU-Mitteln, Bundesmitteln, Landesmitteln und kommunalen Mitteln (in %-Angaben) für den Fachbereich Flucht, Migration und Integration?
13. Was sind die häufigsten/größten Herausforderungen? (Bspw. Personalfindung, Finanzierungsmöglichkeiten etc.)
14. Welche Herausforderungen gibt es in der Zusammenarbeit mit Netzwerkpartnern?
15. Wie schätzen Sie selbst den Erfolg Ihrer Arbeit ein?
(Wir freuen uns, wenn Sie diese Frage etwas ausführlicher beantworten (ca. 3-4 Sätze, gerne mehr ;). Mit Ihren Aussagen können wir bei unserer Lobby-Arbeit auf die Wirkung unserer Dienste hinweisen.)
16. Was wären Ihrer Meinungen nach die Auswirkungen, wenn es Ihre Arbeit im Fachbereich Flucht, Migration und Integration nicht gäbe? Auch diese Frage ist wichtig, um bei der Lobbyarbeit die Wirkung unserer Dienste für die Gesellschaft darstellen zu können.



17. Welchen Unterstützungsbedarf für Ihre Fachkräfte im Arbeitsfeld Flucht, Migration und Integration sehen Sie?
18. Sonstige Wünsche, Anmerkungen, Kritik etc.
19. Feedback, Kommentare etc. zur Umfrage

Anlage II: Selbstevaluierung

Die Befragung mittels qualitativer Fragen hatte zum Ziel, im Sinne einer Selbstevaluierung empirisch regelgeleitete Beschreibung und Bewertung der eigenen Praxis nach festgelegten Kriterien zu erhalten und aus den Ergebnissen Konsequenzen für die Verbesserung und Weiterentwicklung dieser Praxis zu ziehen.⁹

Die Selbstevaluierung erfolgte mittels einer Wirkungsanalyse in Form einer Reflexion der eigenen Arbeit zur Optimierung von Prozessen und Arbeitsinhalten. Neben der Analyse der eigenen Arbeit gibt sie die Möglichkeit, kausale Zusammenhänge zur Wirkung bzw. Wirksamkeit der eigenen Arbeit zu erkennen und damit auch einen Erkenntnisgewinn zu weiteren Themenkomplexen zu erhalten. Besonders relevant in Bezug auf die Qualität Sozialer Arbeit sind die vorhandenen Ressourcen, wie Finanzmittel, Personal, zeitliche Vorgaben, Räumlichkeiten. Außerdem definieren und begrenzen gesetzliche Vorgaben die möglichen Handlungsoptionen in der Sozialen Arbeit (Ausländerrecht, Sozialrecht, Flüchtlingsaufnahmegesetz etc.), ebenso wie strukturelle Rahmenbedingungen (z. B. Bürokratie und Administration, länderspezifische Regelungen zur Aufnahme und Versorgung von Flüchtlingen, Förderrichtlinien für einzelne Programme). In der Gesamtschau dieser Qualitätskriterien ist die Reflexion der Mitarbeitenden in der Migrationssozialarbeit eine wichtige Quelle, um Verbesserungsmöglichkeiten zu erkennen und zu bewerten

Anlage III: Methodik

Die vorliegende Dokumentation basiert auf zwei Umfragen, die mit MS Forms erstellt wurden und jeweils vom 21.07.–12.09.2025 zur Beantwortung veröffentlicht wurden. Die erste Umfrage richtete sich an die Fachbereichsleitungen und Abteilungsleitungen des Bereichs Flucht, Migration und Integration in den Mitgliedsorganisationen der Träger der freien Wohlfahrtspflege in Baden-Württemberg, die zweite Umfrage an Sozialarbeiter:innen in der operativen Arbeit. Nach Ablauf des Befragungszeitraums hatten eine hohe Anzahl an Personen an der Umfrage teilgenommen: bei den Fachbereichs- und Abteilungsleitungen n= 73, bei den Mitarbeiter:innen n= 280.

Die Befragung bestand aus quantitativen sowie qualitativen Fragen. Dazu wurde zunächst ein Fragebogen mit quantitativen Fragen erstellt, um möglichst viele Personen zu erreichen und

⁹ Selbstevaluierung als ein in der Literatur zur empirischen Sozialforschung eigenständig beschriebener Ansatz innerhalb der verschiedenen Evaluationskonzepte kennzeichnet diejenigen Methoden, die von denjenigen Praktiker:innen entwickelt und angewendet werden, die in ihrem Praxisfeld für die Konzeption und/oder Umsetzung der zu evaluierenden Praxis selbst verantwortlich sind. Sie sind »Herr des Verfahrens« und haben damit wesentlichen Einfluss auf Evaluationsziele, Fragestellungen, Design, Umsetzung und Verwendung von Evaluationsergebnissen. D.h. bei einer Selbstevaluierung geht es im Wesentlichen um die empirisch geleitete Beschreibung und Bewertung von genau definierten Ausschnitten des eigenen beruflichen Alltagshandelns und/oder seiner Auswirkungen nach selbst bestimmten Kriterien vor dem Hintergrund des Eigeninteresses der Fachkräfte, ihre Praxis möglichst unmittelbar aufgrund systematisch gewonnener Daten zu bewerten und zu verbessern. Aus: <https://www.socialnet.de/lexikon/Selbstevaluierung>. (Abruf am 10.10.25)



eine strukturierte Vorgehensweise zu ermöglichen. Die quantitativen Fragen lieferten so Informationen über die Größe der Träger, die Anzahl der Mitarbeiter:innen, Finanzierung etc. (Output). Gleichzeitig wurde der Fragebogen durch qualitative Fragen ergänzt, um eine Flexibilität in den Antworten gewährleisten zu können und Raum für neue Themen zu ermöglichen. Die qualitativen Fragen adressierten verstärkt Outcome und Impact der Arbeit der Mitgliedsorganisationen.

Die Arbeitsgruppe hatte sich bewusst für ein induktives Vorgehen entschieden, d.h. die Auswertung der Empirie. Eine induktive Forschung ermöglichte es der Expertise der Befragten größeres Gewicht zu verleihen und die Analyse möglichst nah am Text zu halten. Die individuellen Antworten auf die Umfragen wurden in Themen geclustert, so dass eine gewisse Regelmäßigkeit herausgestellt werden konnte.

Zur Auswertung der quantitativen Fragen wurde die Häufigkeitsauswertung gewählt. Die Methode der Häufigkeitsauswertung in der quantitativen empirischen Forschung diente dazu, die Anzahl des Auftretens bestimmter Merkmale oder Antworten in einem Datensatz zu erfassen und darzustellen. So wurde bspw. erfasst, wie viele Mitarbeitende in den Trägern tätig sind und welche Tätigkeitsfelder abgedeckt sind. Die Methode ermöglichte so eine erste strukturierte Übersicht über die Verteilung von Daten durch absolute oder relative Häufigkeiten.¹⁰

Die Auswertung der qualitativen Fragen fand auf Basis der Qualitativen Inhaltsanalyse nach Phillip Mayring mit einer offenen Codierung nach der Technik der Strukturierung statt. Bei der qualitativen Inhaltsanalyse soll der Text systematisch analysiert werden, indem das Material durch entwickelte Kategoriensysteme bearbeitet wird.¹¹ Das empirisch erhobene Textmaterial, d.h. die Umfrageantworten werden dadurch systematisch und schrittweise analysiert. Ein am Material orientiertes Kategoriensystem wird entworfen, um die relevanten Aspekte aus den Ergebnissen herauszufiltern.¹² Eine der Grundformen der qualitativen Inhaltsanalyse ist die Strukturierung. Das Ziel der strukturierenden Inhaltsanalyse ist die Identifikation einer Struktur des Textmaterials basierend auf einem Kategoriensystem. Dabei werden alle Textelemente extrahiert und in Kategorien und Subkategorien eingeordnet.

Die vorliegende Dokumentation hat sich an folgendem Vorgehen orientiert: (1) Definition der Kategorien und Festlegung, welche Textteile in welche Kategorien gehören, (2) Ankerbeispiele, z. B. Zitate, werden zum besseren Verständnis aufgeführt. In der vorliegenden Auswertung wurde außer- dem eine inhaltliche Strukturierung angewandt, indem Textmaterial zu inhaltlichen Themenblöcken, welche die Grundstruktur des Kategoriensystems bilden, extrahiert und zusammengefasst wurde.¹³

Darüber hinaus wurde eine offene Kodierung angewandt: wichtige Begriffe und Phrasen wurden in den Antworttexten identifiziert und gesammelt. Die offenen Codes wurden daraufhin in Kategorien geordnet und zentrale Kategorien, die die Hauptthemen der Arbeit darstellen, wurden aus- gewählt und nach dem Auswahlkriterium der Nutzbarkeit für die Lobbyarbeit in die schriftliche Zusammenfassung überführt. Dabei wurden auch quantitative Elemente berücksichtigt, bspw. die Häufigkeit einzelner Kategorien.

¹⁰ Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt: <https://eo-vmw-jwpa.ku.de/journalistik/methoden/datenauswertung/quantitative-auswertung/haeufigkeiten/> (Abruf am 21.10.2025)

¹¹ Mayring, P. (2016) Einführung in die qualitative Sozialforschung. Eine Anleitung zu qualitativem Denken. 6. überarb. Aufl., Weinheim und Basel 2016

¹² Mayring, P. (2000): Qualitative Inhaltsanalyse. In: Forum Qualitative Sozialforschung, Vol. 1 (2000), No. 2.

¹³ Kuckartz, U. (2016): Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung. 3. überarb. Aufl., Weinheim und Basel 2016.



Der Arbeitsgruppe war es außerdem wichtig, die Gütekriterien der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring¹⁴ einzuhalten:

- **Objektivität:** Die systematische Analyse und Dokumentation der Auswertung. Dies wurde durch das strukturierte Vorgehen der Methodik nach besten Möglichkeiten eingehalten.
- **Validität/Gültigkeit:** Die mangelnde Datenlage zur Facharbeit im Bereich Flucht, Migration und Integration war Ausgangslage der Umfragen. Basierend auf der Umfrage ist ein umfassenderes Bild der Fachbereichsarbeit möglich.
- **Reliabilität:** Die Arbeitsgruppe bestand aus drei Personen, so dass mehrere Personen an der Auswertung beteiligt waren.
- **Umfassende Dokumentation:** Neben der Darstellung der Ergebnisse wurden die Prozesse der Datenerhebung, Sammlung und Auswertung beschrieben und ausgewertet. Die Dokumentation dient außerdem der Verbesserung und Optimierung der Prozesse zur verbesserten Nutzung für zukünftige Auswertung von Umfragen.
- **Begründung:** Die Liga der freien Wohlfahrtspflege benötigt für ihre Lobbyarbeit eine fundierte Datenbasis zur Darstellung der Aufgaben, Funktionen und Bedeutung des Arbeitsfeldes Flucht, Migration und Integration in unserer Gesellschaft, welche durch die Umfrage ermöglicht werden soll.

¹⁴ Mayring, P. (2000): Qualitative Inhaltsanalyse. In: Forum Qualitative Sozialforschung, Vol. 1 (2000), No. 2. Mayring, P.; Fenzl, T. (2014): Qualitative Inhaltsanalyse. In: Baur N., Blasius, J. (eds) Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung. Springer VS, Wiesbaden 2014. Mayring, P. (2015): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. 12. überarb. Aufl., Weinheim und Basel 2015.



IMPRESSUM

Herausgeber:

Liga der freien Wohlfahrtspflege in Baden-Württemberg e.V.
Stauffenbergstr. 3
70173 Stuttgart

Telefon: 0711 61967-0

www.liga-bw.de

Autorinnen:

Dr. Angelika Mölbert, DRK-Landesverband Badisches Rotes Kreuz e.V.

Hannah Matheis, DRK-Landesverband Baden-Württemberg e.V.

Milena Michy, AWO Bezirksverband Württemberg e.V.

Herausgegeben:

Februar 2026

Titelbild:

Deutsches Rotes Kreuz (Rene Schulthoff (2), Jörg F. Müller, Yannik Willing) Alle Bilder bearbeitet (Bitmap-Rasterung)