



INTERN

FLUCHT PUNKTE

02

Kompetenzprofil der
Fachkräfte in der
Flüchtlingsarbeit der Caritas

INHALT

Vorwort	4
Funktion des Kompetenzprofils	6
Das Kompetenzprofil	8
■ Formale Grundqualifikation	8
■ Fachkompetenzen	8
■ Personenbezogene Kompetenzen	13
■ Wertesystem	14
■ Rahmenbedingungen	15
Entwicklung und Erhalt von Kompetenzen	16
■ Einstellung und Einarbeitungsphase	16
■ Quereinstieg	16
■ Fort- und Weiterbildung	19
Die Flüchtlingshilfe der Caritas	20
■ Hilfe vor Ort	20
■ Diözesan-, Landes- und Bundesebene	22
■ Europäisches und weltweites Caritasnetzwerk	22
■ Ausgewählte Mitgliedschaften	23

gefördert vom



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Die Reihe „Fluchtpunkte intern“ dient der Veröffentlichung für die Arbeit des Deutschen Caritasverbands im Bereich Flucht, Asyl und humanitärer Aufenthalt wichtiger Dokumente.

Über Hinweise und Rückmeldungen zu dieser Veröffentlichung oder zu Fortentwicklungen im Bereich des behandelten Themas freuen wir uns unter folgender E-Mail-Adresse: migration.integration@caritas.de.

Erarbeitet von Mitarbeitenden der Orts-, Diözesan-, Landes- und Bundesverbände, der Fachverbände sowie des Referats Migration und Integration des Deutschen Caritasverbandes in der Arbeitsgruppe „Caritas-Flüchtlingshilfe“.

VORWORT

Soziale Arbeit für in Deutschland Schutz suchende Menschen und Flüchtlinge¹ ist ein wichtiges Aufgabenfeld der Caritas. Flucht und Migration sind ureigene Themen der Kirche. Die Solidarität mit Fremden, die Infragestellung politischer und ethnischer Grenzziehungen und die Begegnung mit Menschen in ihrer kulturellen Vielfalt sind Kernbestandteile der christlichen Identität. Der biblische Auftrag, allen Fremden, die Schutz benötigen, diesen sowie Gastrechte und Solidarität zu gewähren, ist für die Caritas Verpflichtung und Leitbild.

Die Flüchtlingsarbeit stellt die Fachkräfte² vor besondere Herausforderungen. Dies liegt sowohl an der fachlichen Komplexität des Themenbereichs Flucht, Asyl und humanitärer Aufenthalt als auch an den auch für die Fachkräfte oftmals emotional sehr belastenden Schicksalen der Betroffenen. Insbesondere aus diesen Gründen erachtet der Deutsche Caritasverband eine professionelle Flüchtlingsberatung für notwendig, für die Beschäftigte über spezifische Fachkompetenzen verfügen müssen.

Der Deutsche Caritasverband hat 2014 erstmals ein Profil der Kompetenzen vorgelegt, die aus seiner Sicht für eine qualitativ hochwertige Beratung von Schutzsuchenden und Flüchtlingen erforderlich sind.³ In diesem und dem Folgejahr stieg die Zahl der nach Deutschland kommenden Schutzsuchenden sprunghaft an. Diese Herausforderung konnte nur durch eine beispiellose Anstrengung von Freiwilligen und Mitarbeitenden der Verwaltung und der Wohlfahrtsverbände einigermaßen bewältigt werden. Dabei wurde in der Praxis der Flüchtlingsarbeit erneut die Bedeutung professioneller Standards deutlich. Das Arbeitsfeld der sozialen Arbeit mit Schutzsuchenden und Schutzberechtigten ist durch diese Entwicklung im Umfang gewachsen und hat sich weiter ausdifferenziert. So ergeben sich aus zahlreichen Gesetzesänderungen unter anderem unterschiedliche Teilhabemöglichkeiten der Klientinnen und Klienten je nach Herkunftsland. Viele Neu- und Quereinsteiger(innen) haben als Berater(innen) spezifischen Weiterbildungsbedarf. Der Umgang mit durch Fluchtursachen oder Fluchtverlauf Traumatisierten erhielt durch deren große Zahl einen anderen Stellenwert.

Gestiegen sind auch das allgemeine Interesse und das politische Gewicht der Themen Flucht und Asyl und damit der sozialen Arbeit für Schutzsuchende und Schutzberechtigte. Darum hat der Deutsche Caritasverband eine aktualisierte und um ein Nachqualifizierungskonzept ergänzte Neuausgabe des Profils notwendiger Kompetenzen für die vielseitige, spannende und herausfordernde Tätigkeit der Flüchtlingsarbeit erarbeitet.

Freiburg, Dezember 2016

Theresia Wunderlich
Abteilungsleiterin

PD Dr. Andrea Schlenker
Referatsleiterin

-
- ¹ *Menschen, die in Deutschland Zuflucht vor Krieg, „willkürlicher Gewalt“ und (politischer) Verfolgung suchen, sind nach dem Verständnis dieses Papiers „Schutzsuchende“. Nach positivem Abschluss eines Verfahrens und der Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis aus humanitären Gründen (insbesondere Asylberechtigung, Anerkennung als Flüchtlinge oder subsidiär Schutzberechtigten) wird von „Schutzberechtigten“ gesprochen. Das Wort „Flüchtling“ wird darüber hinaus im nichtjuristischen Kontext benutzt und umfasst insbesondere in geprägten Komposita wie „Flüchtlingsdienst“ und „Flüchtlingsberatung“ Schutzberechtigte und Schutzsuchende.*
 - ² *Es gibt derzeit keine einheitliche Bezeichnung für den vom vorliegenden Kompetenzprofil beschriebenen Personenkreis, der beruflich soziale Arbeit für Schutzsuchende und Schutzberechtigte leistet. Sie werden oft als Flüchtlingsberater(innen) oder Flüchtlingssozialarbeiter(innen) bezeichnet. Ihr Aufgabenspektrum geht aber weit über die Sozialberatung von Schutzberechtigten hinaus. Als hauptamtliche Fachkräfte erfüllen sie eine Reihe von Aufgaben, die Schutzsuchende und Schutzberechtigte zur Zielgruppe haben (vgl. S. 7).*
 - ³ *Referat für Migration und Integration, Deutscher Caritasverband e. V. (Hrsg.): Das Kompetenzprofil der Flüchtlingsberater(innen) der Caritas. Fluchtpunkte intern 1. Freiburg 2014.*

FUNKTION DES KOMPETENZPROFILS

An wen richtet sich das Kompetenzprofil?

- Fachkräfte in der sozialen Arbeit für Schutzsuchende und Schutzberechtigte können anhand des Kompetenzprofils ihre eigenen Kompetenzen einschätzen und das Profil als Grundlage für die berufliche Weiterentwicklung nutzen.
- Personal, das beraterische Aufgaben wahrnimmt, ohne selbst Flüchtlingsberater(in) zu sein, etwa Psycholog(inn)en in psychosozialen Zentren oder Berater(innen) in der Schwangerschaftsberatung, kann sich aus dem Kompetenzprofil Orientierung über möglichen Nachqualifizierungsbedarf verschaffen.
- Für Träger von Flüchtlingsberatungsstellen kann es eine Orientierung und Entscheidungshilfe bei der Personalauswahl darstellen.
- Es kann als Rahmen zur Erstellung von Curricula für Aus- und Weiterbildungsangebote dienen.
- Es kann bei entsprechender Umsetzung die hohe Professionalität und Qualität der Flüchtlingsarbeit der Caritas deutlich machen.
- In der politischen Kommunikation kann es auch gegenüber politischen Entscheidungsträger(inne)n und Verwaltung genutzt werden, die Voraussetzungen professioneller und zielorientierter Flüchtlingsarbeit zu verdeutlichen.

Die dargestellten Kompetenzen beziehen sich auf die soziale Arbeit für Schutzsuchende und Schutzberechtigte. Dazu gehören innerhalb und außerhalb von Aufnahmeeinrichtungen etwa die Asylverfahrensberatung, die Antragsteller(innen) in der Vorbereitung und Durchführung des Asylverfahrens unterstützt und die Flüchtlingssozialberatung, die Klient(inn)en insbesondere Information, Orientierung, individuelle Hilfen und Integrationsmaßnahmen bietet. Zu beachten ist dabei, dass Flüchtlingsarbeit stets auch eine Breitbandleistung ist. Neben der Beratung im engeren Sinne gibt es eine große Anzahl unterschiedlicher Handlungsaufträge und -ansätze. Dazu zählt in besonderem Maße die Arbeit in Sozialräumen.

Die Handlungsnotwendigkeiten unterscheiden sich zum Teil je nach Region, etwa zwischen ländlichem und städtischem Raum, nach dem Aufgabenrahmen oder nach den Anforderungen des Kostenträgers. Das Kompetenzprofil skizziert daher nur einen Rahmen, innerhalb dessen die tatsächlich erforderlichen Kompetenzen nach den konkreten Aufgaben der Mitarbeiter(innen) zu bestimmen sind.

DAS KOMPETENZPROFIL

Formale Grundqualifikation

- Fachkräfte in der Flüchtlingsarbeit verfügen in der Regel über ein abgeschlossenes Hochschul- oder Fachhochschulstudium in Sozialarbeit oder Sozialpädagogik.
- Nachrangig kommen auch andere Abschlüsse, namentlich in den Fächern Pädagogik und Erziehungswissenschaft, in Frage. Insbesondere für die Verfahrensberatung kann auch ein Studium der Rechtswissenschaften qualifizieren.
Zur Nachqualifizierung und Einarbeitung persönlich geeigneter Mitarbeiter(innen) mit diesen und anderen Vorkenntnissen vgl. S. 17f.

Fachkompetenzen

INTERKULTURELLE KOMPETENZ

Die Arbeit für Schutzsuchende und Flüchtlinge ist immer darauf gerichtet, ihnen die für ein selbstbestimmtes Leben notwendige Orientierung in einem für sie zunächst fremden Umfeld zu vermitteln. Wie in anderen Migrationsdiensten setzt respektvolle und zielorientierte Flüchtlingsarbeit daher unabdingbar interkulturelle Kompetenzen voraus (die allerdings auch sonst Merkmal professioneller sozialer Arbeit in der Einwanderungsgesellschaft sind):

- Wissen um und Auseinandersetzung mit eigenkultureller Prägung
- Interkulturelles Wissen
- Ambiguitätstoleranz
- Kenntnis zentraler Theorien zu (Alltags-)Rassismus, Diskriminierung und ihren Ursachen
- Kenntnisse in kultursensibler Beratungsarbeit, Fähigkeit, zwischen unterschiedlichen Wertvorstellungen zu vermitteln
- Kenntnis des Stands der interkulturellen Öffnung im jeweiligen Verband bzw. in der eigenen Organisation

RECHTLICHE KOMPETENZEN

Die Arbeit mit Schutzsuchenden und Flüchtlingen erfordert die Auseinandersetzung mit und/oder Kenntnis einer Vielzahl von Rechtsgrundlagen, die maßgeblichen Einfluss auf die beraterische Kompetenz der Mitarbeiter(innen) haben. Dazu zählen unter anderem:

- Völkerrechtliche Verträge (z. B. Genfer Flüchtlingskonvention (GFK), UN-Kinderrechtskonvention, Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK))
- Einschlägige europäische Richtlinien und Vorgaben (z.B. Dublin-III-Verordnung, Aufnahme- und Qualifikationsrichtlinie)
- Bundesgesetzliche Regelungen (z. B. das Aufenthaltsgesetz (AufenthG), das Asylgesetz (AsylG), das Asylbewerberleistungsgesetz (AsylbLG), SGB II und III hinsichtlich ihrer Förderinstrumente für den Personenkreis, Kinder- und Jugendhilfegesetz (SGB VIII)), insbesondere Sicherheit im Umgang mit dem Thema Kindeswohlgefährdung, Instrumente des Arbeitsmarktzugangs, unter anderem Beschäftigungsverordnung (BeschV))
- Landesrechtliche Regelungen und Verordnungen

Flüchtlingsberatung zu einzelnen Rechtsfragen ist nach dem Rechtsdienstleistungsgesetz zulässig, kann und soll aber die gegebenenfalls notwendige dezidiert juristische Beratung nicht ersetzen. Sicherheit im Umgang mit Rechtsbestimmungen fördert die Entwicklung des gesamten sozialpädagogischen Hilfeprozesses. Bei spezifischen Fragestellungen arbeiten Fachkräfte der Flüchtlingsarbeit mit Rechtsanwält(inn)en zusammen, die Mitarbeiter(innen)beratung im Auftrag der Caritas leisten.

MIGRATIONSSPEZIFISCHE KOMPETENZEN

Folgendes migrationspezifisches Wissen ist in der Arbeit mit Schutzsuchenden und Flüchtlingen erforderlich:

- Wissen über Herkunftsländer, insbesondere die fluchtrelevanten Konfliktfaktoren, Recherchemöglichkeiten zu Herkunftsgesellschaften und Wissen um Fluchtwege von Schutzsuchenden
- Kenntnisse über Migrationsprozesse und -politik sowie Debattenlage und Stimmungen im Inland; Kenntnisse zentraler Fakten und Argumente
- Kenntnisse über Integrationsprozesse und -politik

- Wissen über Lebenslagen von Schutzsuchenden und Flüchtlingen
- Kenntnisse der zentralen Glaubensinhalte und soziologischen Besonderheiten der religiösen Gemeinschaften von Schutzsuchenden

PSYCHOSOZIALE KOMPETENZEN

Fachkräfte in der Flüchtlingsarbeit sind im Regelfall sozialpädagogische und keine psychologischen Fachkräfte. Gleichwohl haben sie Erfahrung im Umgang mit psychisch belasteten Menschen und müssen über Grundkenntnisse in folgenden Themen verfügen:

- Seelische Störungsbilder, insbesondere der Formenkreis depressiver Grunderkrankungen, Anpassungsstörungen und Traumafolgestörungen (Posttraumatische Belastungsstörungen u. a.)
- Systemische Wirkung von psychischen Erkrankungen, insbesondere Bedeutung für die Familie (z. B. wenn psychischer Druck auf Kranke entsteht, weil sie den Eindruck haben, nur das Fortbestehen ihrer Krankheit könne die Abschiebung verhindern.)
- Psychosoziale Beratung, d. h. die spezifischen Möglichkeiten von Berater(inne)n, durch Kurzinterventionen und langfristige Begleitung eine Verbesserung der Gesamtsituation zu begünstigen. Diese finden ihre Grenzen dort, wo primär psychosoziale Interventionen im Sinne der Angebote eines Regeldienstes erforderlich sind.
- Hilfesysteme im ambulanten, teilstationären, stationären und beraterischen Kontext, Kontakte zu diesen Diensten
- Behördliche Gesundheitsfürsorge (Sozialpsychiatrische Dienste, Gesundheitsamt, Gesetz über Schutz und Hilfe für psychisch kranke Menschen)

METHODISCHE KOMPETENZEN

In der Flüchtlingsarbeit bedarf es handlungsleitender Verfahren und Methoden für die Gestaltung einzelner Schritte im Beratungsprozess und darüber hinaus. Dazu gehören insbesondere:

- **Zusammenarbeit mit Dolmetscher(inne)n und Sprachmittler(inne)n in allen Handlungsfeldern**
In der Praxis muss sowohl die Zusammenarbeit mit professionellen Dolmetscher(inne)n als auch die Einweisung von sprachkompetenten

Laien und Angehörigen in eine angemessene Dolmetscher(innen)rolle durch Fachkräfte im Interesse der Klient(inn)en gestaltet werden.

■ **Gewaltschutz**

Fachkräfte in der Flüchtlingsarbeit sind sensibel für Risiken und Verletzlichkeiten, wie sie sich für Schutzsuchende durch die rechtliche und wirtschaftlich prekäre Situation und durch die übrigen Lebensumstände ergeben, etwa das Wohnen in Flüchtlingsunterkünften. Sie kennen einschlägige Standards und gesetzlichen Möglichkeiten zum Gewaltschutz und sind in der Lage, an der Entwicklung von Gewaltschutzkonzepten mitzuwirken, die sich auf den Schutz vor häuslicher Gewalt, auf das gewaltfreie Zusammenleben in einer Gemeinschaftsunterkunft und den Schutz vor verbalen und tätlichen Angriffen aus dem Sozialraum beziehen können.

Einzelfallarbeit

■ **Prozesshafte und systemische Wahrnehmung von Ratsuchenden**

Menschen leben in konkreten geschichtlichen und sozialen Bezügen, die sie prägen und permanent beeinflussen. Die soziale Beratung bezieht sich stets auf den konkreten Menschen in seiner persönlichen Situation.

■ **Gesprächsführung mit Einzelnen und in Systemen**

Gesprächsführungskompetenzen sind im interkulturellen Kontext wahrzunehmen, d. h. es ist zu berücksichtigen, dass je nach kulturellem Hintergrund einer Person oder Familie methodische Interventionen unterschiedlich wirken.

■ **Case Management in der Einzelfallarbeit, Entwicklung von Prozessen und Hilfeplänen**

Case Management und die Arbeit mit Hilfeplänen, die gemeinsam mit dem ratsuchenden Menschen entwickelt werden, nehmen diesen in die Verantwortung für seine Lebenssituation. Ziele werden mit Blick auf seine eigene Kompetenzen und Ressourcen sowie auf die Ressourcen seines sozialen Umfelds formuliert.

Gruppenarbeit

■ **Methoden der Erwachsenenbildung**

Die Vermittlung von Sachwissen, begonnen bei Alltagsorientierung etwa zu Schulsystem, Arbeitsmarkt oder Versicherungswesen, gehört zu den Kernaufgaben der Flüchtlingsarbeit. Sie ist nötig, um den ratsuchenden

Menschen zu ermächtigen, informiert und selbstverantwortlich Entscheidungen zu treffen. Fachkräfte in der Flüchtlingsarbeit sind in der Lage, diese Vermittlung lebensweltlich so zu verankern und so zu gestalten, dass sie trotz des Wissensvorsprungs „auf Augenhöhe“ stattfindet und als Erweiterung der eigenen Möglichkeiten begriffen wird. Insbesondere bei ungünstigen Betreuungsschlüsseln muss diese Vermittlung oft für Gruppen erfolgen.

■ **Soziale Gruppenarbeit**

Um in Gemeinschaftsunterkünften Selbstorganisation und Mitwirkung Vorschub zu leisten und Erfahrungen im Rahmen der Ankunft zu teilen und sich darüber auszutauschen, was den Integrationsprozess begünstigt, werden Formen der Gruppenarbeit benötigt.

Sozialraumorientierung und Gemeinwesenarbeit

■ **Sozialraumorientierte Arbeit, Netzwerkarbeit als Teil von Case Management**

Die Sozialraumorientierung hat in der Flüchtlingsarbeit einen hohen Stellenwert. Für sie sind neben der Vernetzung verschiedener Dienste und Angebote vor allem Wille und Interessen der beratenen Menschen, ihre Aktivierung unter Berücksichtigung ihrer Ressourcen, aber eben auch der sozialräumlichen Ressourcen, bestimmend. Ausgehend von den Lebenswelten und Bedürfnissen der ratsuchenden Menschen sind Hilfeansätze zur Selbstbefähigung zu stärken.

Die Flüchtlingsarbeit beinhaltet vielfältige Querschnittsaufgaben, die nicht ohne eine erfolgreiche Mitwirkung in funktionierenden Netzwerken vor Ort auskommt. Daher benötigen ihre Fachkräfte – auch im Sinne eines gelingenden Case Managements – je nach der Bedarfslage ihrer Klient(inn)en Kenntnisse über und Kontakt zu z. B. der kommunalen Verwaltung, potentiellen Arbeitgeber(inne)n und Vermieter(inne)n, Bildungseinrichtungen, Vereinen, Kirchengemeinden und organisiertem interreligiösem Dialog, Initiativen und Migrant(inn)enselbstorganisationen vor Ort.

Fachkräfte in der Flüchtlingsarbeit sind Teil von Runden Tischen, die sie bei Bedarf ins Leben rufen oder moderieren können.

■ **Anwaltschaftliche Öffentlichkeitsarbeit**

Die Themen Flucht und Asyl stoßen vielfach auf große Vorbehalte in der Bevölkerung, die immer wieder zu einer erheblichen Polarisierung und Verschärfung der öffentlichen Debatte führen. Erfolgreiche Flüchtlingsarbeit braucht eine starke und sensible, antirassistisch orientierte

Öffentlichkeitsarbeit, um kurzfristig Rechte und Ansprüche durchsetzen zu können und mittelfristig Ansätze zu Verständnis für Schutzsuchende und Solidarität mit ihnen zurück zu gewinnen.

Erfolgreiche Flüchtlingsarbeit benötigt darüber hinaus den Dialog mit Menschen, die der Aufnahme Schutzsuchender kritisch gegenüberstehen. Dieser darf nicht rein moralisierend oder belehrend angelegt sein, sondern muss auf Überzeugung abzielen, was gegebenenfalls Geduld benötigt.

■ **Anwaltschaftliche Lobbyarbeit**

Eine Aufgabe in der Arbeit mit Schutzsuchenden ist, für sie politische, rechtliche und soziale Rahmenbedingungen mitzugestalten. Strukturelle Mängel müssen in ihren Ursache-Wirkung-Zusammenhängen identifiziert und realisierbare Vorschläge entwickelt werden.

■ **Arbeit mit Ehrenamtlichen**

Freiwillig Engagierte leisten in der Flüchtlingsarbeit einen unverzichtbaren Beitrag. Insbesondere bei einer größeren Zahl Engagierter, die sich nicht in einem festen Unterstützungskreis selbst organisiert, müssen den Fachkräften der Flüchtlingsarbeit die Möglichkeiten zur Zusammenarbeit mit Ehrenamtskoordinator(inn)en etwa eines Freiwilligenzentrums bekannt sein. So kann Engagierten auch ermöglicht werden, in reflektierenden Austausch über die oft belastenden Lebensgeschichten der Schutzsuchenden zu treten.

Die fachliche Begleitung wird dagegen Aufgabe von Fachkräften der Flüchtlingsarbeit sein. Die Grenzen von fachlicher Arbeit und freiwilligen Aufgaben ebenso wie die Schnittstellen müssen gemeinsam mit den Engagierten erarbeitet werden und für diese erkennbar sein. Darüber hinaus müssen für sie gegebenenfalls Schulungen gegeben oder organisiert werden.

SPRACHKOMPETENZEN

Fachkräfte in der Flüchtlingsarbeit besitzen mindestens in einer relevanten Beratungssprache Fremdsprachenkenntnisse, die für Gruppenangebote und Beratungsgespräche ausreichen (in der Regel C1 GeR).

Personenbezogene Kompetenzen

Fachkräfte in der Flüchtlingsarbeit verfügen über personenbezogene Kompetenzen, die ihnen etwa ermöglichen, den Beratungsprozess im jeweiligen gesellschaftlichen Umfeld souverän zu leiten, ein lösungsorientiertes Beratungsprodukt anzubieten und sich selbst zu schützen. Insbesondere sollten die Fachkräfte über folgende Kompetenzen verfügen:

- Respektvolle Haltung gegenüber Menschen aus allen Kulturen
- Psychische Belastbarkeit; Bereitschaft, sich vielfach Kritik an der eigenen beruflichen Tätigkeit auszusetzen
- Kommunikationskompetenz
- Teamfähigkeit
- Motivierende Grundhaltung
- Reflexionsvermögen
- Wahrnehmungsvermögen von Nähe und Distanz
- Empathiefähigkeit
- Kompetenzen im Kontakt mit „schwierigen“ Klient(inn)en
- Kompetenzen im Bereich Zeitmanagement und Arbeitsorganisation
- Sicherheit im Umgang mit der eigenen Arbeitsstellenbeschreibung; Fähigkeit, Aufträge zu erkennen und abzulehnen, die nicht zum Aufgabenspektrum gehören.
- Kooperationsfähigkeit und Fähigkeit, sozialräumlich zu denken und im gesellschaftlichen Umfeld zu interagieren.

Wertesystem

Die Flüchtlingsarbeit der Caritas ist vor allem Dienst am Nächsten, d. h. dem konkreten Schutz suchenden Menschen. Sie ist nicht unparteiisch, sondern steht auf der Seite der Armen und Schwachen. Sie begegnet diesen als handelnden Subjekten und zielt darauf ab, ihre Handlungsmöglichkeiten zu erweitern und sie in einer so weit wie möglich selbstbestimmten Lebensführung zu unterstützen. Sie erkennt die Gleichwertigkeit aller Menschen an. Vor diesem Hintergrund sind Fachkräfte in der Flüchtlingsarbeit in der Lage, einzelne rechtliche Schlechterstellungen Schutzsuchender und Schutzberechtigter in ihren politischen Entstehungszusammenhängen zu reflektieren. Sie wirken auf den Abbau diskriminierender gesellschaftlicher Rahmenbedingungen hin – auch in der eigenen Arbeit.

Die Caritas ist der Wohlfahrtsverband der katholischen Kirche. Eine positive Grundeinstellung zur katholischen Kirche und ihrer sozialen Arbeit und eine Identifikation mit den Zielen der Caritas werden auch bei ihren Fachkräften in Flüchtlingsarbeit vorausgesetzt.⁴

Rahmenbedingungen

Für gute Arbeitsergebnisse benötigen die Fachkräfte in der Flüchtlingsarbeit entsprechende Rahmenbedingungen. Dazu gehört insbesondere, dass die potentiell belastende, aber immer anspruchsvolle Tätigkeit der Flüchtlingsarbeit in der Regel rückgebunden an ein Team erfolgen soll, etwa in einem eigenen Flüchtlingsdienst oder einem Migrationsdienst. Durch die Teamarbeit werden Fallreflexion, gegenseitige Entlastung und Wissensmanagement ermöglicht. Darüber hinaus zählen zu den notwendigen Rahmenbedingungen unter anderem:

- Angemessene Vergütung. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Arbeit einerseits zahlreiche einzelne Kompetenzen erfordert und zugleich viele Rechts- und Arbeitsgebiete komplex verzahnt sind. Zudem sind die Schicksale der Klientinnen und Klienten oft belastend und führen auch nicht selten dazu, dass bei ihnen multiple Problemstellungen vorliegen, die im Vorfeld des Beratungskontakts oft nicht adäquat versorgt oder betreut wurden.
- Ausreichende Kapazitäten von Dolmetschenden und Sprachmittler(inne)n, deren Sprachkenntnisse und Rollenverständnis eine zielführende Beratung ermöglichen.
- Möglichkeit zu Fort- und Weiterbildung (vgl. S. 19)
- Ermöglichung von fachlichem Austausch in den Strukturen der Caritas und mit anderen Akteurinnen der Flüchtlingsarbeit
- Supervision im benötigten Umfang
- Ausreichend Zeit für Vor- und Nachbereitung
- Qualitätsmanagement

⁴ Nähere Bestimmungen bieten

- das Impulspapier „Merkmale verbandlicher Caritasidentität für berufliche Mitarbeitende“ der Delegiertenversammlung des Deutschen Caritasverbandes, neue caritas 21/2015, Freiburg 2015.
- „Das katholische Profil caritativer Dienste und Einrichtungen in der pluralen Gesellschaft“, Die deutschen Bischöfe 98, Bonn 28.4.2014.

ENTWICKLUNG UND ERHALT VON KOMPETENZEN

Das Kompetenzprofil kann die hohe Qualität der Arbeit nur sicherstellen, wenn ihm bei der Personalauswahl und Personalentwicklung entsprochen wird. Wegen des hohen Anspruchs der Tätigkeit als Fachkraft der Flüchtlingsarbeit ist zusätzlich praktische Berufserfahrung, auch in anderen Feldern der Sozialarbeit, wünschenswert.

Insbesondere, insofern bei Einstellung nicht alle Kompetenzen vorliegen können, etwa weil bei Fachkräftemangel schnell personelle Kapazitäten aufgebaut werden müssen, aber auch wegen der fortlaufenden Entwicklung des Berufsfelds, ist eine berufsbegleitende Fort- und Weiterbildung nötig.

Einstellung und Einarbeitungsphase

Die Rahmenbedingungen (S. 15) sind ihrer Natur nach vom Dienstgeber bereits beim Aufbau eines spezifischen Dienstes für Schutzsuchende und danach kontinuierlich zu gewährleisten. Auf Seite des Dienstnehmers/der Dienstnehmerin müssen die personenbezogenen Kompetenzen (S. 13f.) und das Wertesystem (S. 14) bereits zu Dienstbeginn vorliegen.

Es ist gemeinsame Aufgabe von Dienstgeber und Mitarbeitenden, abhängig von den Vorkenntnissen bei Einstellung und dem konkreten Einsatzgebiet den etwaig nötigen Kompetenzerwerb zu benennen und die Schritte dorthin als Ziele gemeinsam festzuschreiben. Der Erwerb der notwendigen Fachkompetenzen (S. 8-13) sollte in der Regel innerhalb des ersten Jahres erfolgen, insofern sie bei Einstellung noch nicht vorlagen. (Fehlt die formale Grundqualifikation (S. 8), vgl. Quereinstieg (S. 17).) In diesem Fall sollte die erste Fortbildung nicht später als zwei Monate nach Dienstbeginn begonnen werden.

Da die entsprechenden Fortbildungen vom Dienstgeber im Rahmen seiner Qualitätssicherung veranlasst werden, trägt dieser nach AVR die damit verbundenen Kosten. Ebenfalls Aufgabe des Dienstgebers ist es, das Dienstverhältnis – insbesondere hinsichtlich der Dienstzeiten – so auszugestalten, dass diese Ziele erreicht werden können.

In Einzelfällen kann es in beiderseitigem Interesse sein, Studierende etwa der Sozialarbeit noch vor ihrem Abschluss und in Verbindung mit der im Studium vorgesehenen Praxiserfahrung zu beschäftigen. Dies sollte nicht geschehen, wenn der Abschluss (S. 8) voraussichtlich nicht berufsbegleitend innerhalb des folgenden Semesters erworben werden kann.

Auch während der Einarbeitung ist darauf zu achten, welche Kompetenzen unter Umständen weiterentwickelt werden müssen und ob dies im Rahmen der Arbeit vor Ort möglich ist.

Quereinstieg

Liegt bei Einstieg kein Studienabschluss der Sozialen Arbeit oder Sozialpädagogik vor, sind die fachspezifischen, insbesondere beraterischen Kompetenzen, zeitnah, zügig und in einem professionellen Zusammenhang zu erwerben – Erfordernis einer verbandlichen Arbeit, die sich selbst auf hohe Qualitätsstandards verpflichtet. Die theoretische Auseinandersetzung kann durch ein praxisorientiertes „training on the job“ nicht ersetzt werden.

Ein entsprechendes Fortbildungsangebot kann innerhalb der Caritas-Strukturen oder gleichwertig bei anderen Anbietern wahrgenommen werden. Zur Orientierung sind im Folgenden zentrale Themen und Lehrinhalte benannt, die Berücksichtigung finden sollten, soweit sie nicht bereits im Rahmen anderer Ausbildungsgänge oder Erfahrungen als Kompetenzen erworben wurden. Der Schwerpunkt sollte auf den farblich hervorgehobenen Zusammenhängen liegen. Für den Erwerb aller genannten Kompetenzen werden dabei mindestens 160 Stunden im Kontakt mit sachkundigen Dozierenden benötigt.

1. Migrationsarbeit

- Rechtliche Grundlagen
- Migrationsgeschehen und Migrationspolitik
- Herkunftsländerinformationen, Recherchemethoden
- Umgang mit Fremdsprachlichkeit/Mehrsprachigkeit
- Arbeit mit Dolmetscher(inne)n
- Einführung in die Erkennung von fluchtbedingter Traumatisierung

2. Case Management als Instrument in der Einzelfallarbeit

- Kompetenzanalyse
- Eine Angebotsanalyse/-profil erstellen
- Erstellen eines Förderplans/Hilfeplans
- Begleitung und Evaluation

3. Case Management und Netzwerkarbeit

- Kooperationskompetenzen
- Aufbau von Beratungssettings
- Netzwerkarbeit (analysieren, aufbauen, pflegen)

4. Berater(innen)persönlichkeit

- Reflexions- und Kritikfähigkeit
- Angeleitete Reflexion
- Kollegialer Austausch und Teamarbeit
- Kontextklärung und differenzierende Auftragsklärung bei unterschiedlichen Anliegen, für mein(e) Anliegen werben
- Nähe und Distanz
- Konfliktfähigkeit

5. Beratung

- Gesprächsführungsmodelle, lösungsorientierte Gesprächsführung
- Grundlagen der Kommunikationspsychologie
- Helfer(in), Mittler(in), Befähiger(in)

6. Bildungsarbeit

- Grundlagen und Methoden der Erwachsenenbildung
- Gruppenprozesse verstehen und produktiv nutzen
- Moderation und Präsentation

Fort- und Weiterbildung

Neben dem Eigenwert lebenslangen Lernens und der beruflichen Weiterentwicklung ist Weiterbildung auch nötig, um die Fachkompetenzen den Veränderungen des Feldes anzupassen.

Es ist gemeinsame Aufgabe der Orts- und Diözesancaritasverbände sowie der Fachverbände, die dafür nötigen Fortbildungsangebote zu finden. Sie können gleichwertig aus Angeboten der Caritas oder anderer Anbieter bestehen. Im Sinne des Subsidiaritätsprinzips können die Orts- und Diözesancaritasverbände sowie die Fachverbände dabei bei Bedarf und unter bestimmten Voraussetzungen Unterstützung durch die Zentrale des Deutschen Caritasverbandes erhalten.

Zudem können im Laufe des Berufslebens Zusatzqualifikationen erworben werden. Neben Vertiefung der bereits benannten Kompetenzen bieten dabei unter anderem folgende Zusatzqualifikationen einen Mehrwert für die Beratungsarbeit:

- Systemische Beratung
- Psychosoziale Beratung
- Traumapädagogik und psychosoziale Traumaarbeit
- Interkulturelle Mediation
- Kommunikations- und Moderationskompetenz
- Gewaltprävention und Deeskalation
- Coaching

DIE FLÜCHTLINGS- HILFE DER CARITAS

Die haupt- und ehrenamtliche Flüchtlingshilfe der Caritas nimmt diejenigen Personen in den Blick, die ihre Heimat nicht aus freiem Willen verlassen, sondern gezwungen sind, sich in ein anderes Land zu begeben. Dabei kann es sich um Asylsuchende, anerkannte Flüchtlinge, um Asylberechtigte, um Personen mit einem subsidiären oder sonstigem humanitären Schutz handeln oder um Menschen, die ausreisepflichtig sind, wie z. B. Personen in Duldung.

Ziel sind menschenwürdige Aufnahme- und Lebensbedingungen für Schutzsuchende und ihre Möglichkeiten zu einem selbstbestimmten Leben und zu gesellschaftlicher Teilhabe zu verbessern.

Inhaltlich umfasst die Arbeit der Flüchtlingshilfe ein breites Themen-Spektrum. Sie reicht von der Arbeit in einer Vielzahl von Herkunftsländern, dem Umgang mit Fluchtschicksalen, den Schutz- und Eingliederungsmöglichkeiten im Zufluchtland bis hin zu Rückkehrmöglichkeiten in das Herkunftsland oder Weiterwanderungsmöglichkeiten in ein Drittland. Dabei wird die Flüchtlingshilfe in lokalen, regionalen, nationalen, europa- und weltweiten Inhalten und Bezügen tätig.

Neben direkter Unterstützung in Form von Beratung oder konkreter Hilfe wirkt die Caritas mit ihrer politischen Lobbyarbeit auf all diesen Ebenen an der Gestaltung politischer und rechtlicher Rahmenbedingungen mit.

Hilfe vor Ort

In ganz Deutschland engagieren sich die Mitglieder und Gliederungen der Caritas im Bereich der Versorgung und Unterbringung von Schutzsuchenden. Daneben stehen bundesweit Flüchtlingsdienste der Caritas zur Verfügung. Asylverfahrensberatungsstellen unterstützen Antragsteller(innen) in der Vorbereitung und Durchführung des Verfahrens. Flüchtlingssozialdienste als Teil des Migrationsdienstes der Caritas bieten insbesondere Information, Orientierung, individuelle

Hilfen sowie Integrationsmaßnahmen für die Zeit des Aufenthalts. Wo Einrichtungen staatlicherseits getragen werden, übernehmen Flüchtlingsdienste mancherorts das Beschwerdemanagement. Eine weitere Aufgabe besteht oftmals in der Begleitung des unverzichtbaren ehrenamtlichen Engagements für Flüchtlinge. Weitere Teile des Migrationsdienstes wie die Jugendmigrationsdienste (JMD), die Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer (MBE) oder andere Programme auf Landes- oder kommunaler Ebene bieten für ihre jeweiligen Zielgruppen eine sozialpädagogische Begleitung mit dem Ziel an, Teilhabechancen zu verbessern.

Daneben hält die Flüchtlingshilfe der Caritas spezialisierte Einrichtungen vor:

- Therapiezentren bieten traumatisierten Schutzsuchenden und Schutzberechtigten therapeutische und sozialarbeiterische Unterstützung an.
- Die unabhängigen Abschiebebeobachtungsstellen der Caritas an den Flughäfen Frankfurt und Berlin arbeiten mit dem Ziel, mögliche Verletzungen von Grund- und Menschenrechten der Abzuschiebenden – auch durch präventiv wirkende Deeskalation – zu verhindern. Daneben sollen sie Abläufe von Abschiebungen transparenter machen.
- Der Kirchliche Flüchtlingsdienst am Flughafen Frankfurt bietet im Rahmen des Asylschnellverfahrens am Flughafen eine Verfahrensberatung an. Den Betroffenen werden der Ablauf des Flughafen-Asylverfahrens und daraus resultierende Anforderungen erläutert und erklärt.
- Vielerorts stehen Beratungsstellen des Raphaelswerks und der Caritas für Rückkehr- und Weiterwanderungsberatung zur Verfügung.

Die Caritas arbeitet im Bereich des Flüchtlings- und Ausländerrechts bundesweit derzeit mit ca. 30 Rechtsanwält(inn)en zusammen. Die Anwältinnen und Anwälte sind jeweils in Einzel- und Gruppenberatungen tätig. Weiter unterstützen sie die Caritas-Flüchtlingsdienste durch Beratung und im Rahmen von Weiterbildungsmaßnahmen. Ihre fachlichen Erfahrungen stellen sie in Rundschreiben oder Merkblättern sowie für die rechtspolitische Arbeit der Caritas auf Bundes- und Länderebene zur Verfügung.

Neben Diensten und Einrichtungen, die für spezifische Fragen und Hilfen in Zusammenhang mit Flucht, Asyl, Aufenthaltsstatus und Integrationsmöglichkeiten zuständig sind, stehen grundsätzlich auch alle anderen sozialen Dienste der Caritas in einschlägigen Fachfragen zur Verfügung und passen ihre Angebote an die Bedarfe dieser Zielgruppe an.

Diözesan-, Landes- und Bundesebene

Sowohl auf Diözesan- und Landesebene als auch auf Bundesebene werden durch die Caritas und ihre Fachverbände im Bereich der Flüchtlingshilfe Koordinierungsaufgaben übernommen.

Der Deutsche Caritasverband stellt wie auch seine Mitglieder und Gliederungen Fachinformationen zur Verfügung, veranstaltet Tagungen und Weiterbildungen, verfasst Positionspapiere und gibt flüchtlingspolitische Stellungnahmen ab. Zentral ist dabei der anwaltschaftliche Einsatz für die betroffenen Personen, wozu die Verbände in Kontakt zu Politik und Verwaltung stehen.

Caritas international, das Hilfswerk des Deutschen Caritasverbandes, und seine Partnerorganisationen leisten Hilfe in den Herkunfts- und Erstzufluchtsstaaten. Sie sorgen unter anderem für die existentielle Grundversorgung durch Unterbringung, Nahrungsmittel, Kleidung, Medikamente und Hygieneartikel.

Europäisches und weltweites Caritasnetzwerk

Das europäische Netzwerk Caritas Europa und das weltweite Netzwerk Caritas Internationalis engagieren sich hauptsächlich auf politischer Ebene mit dem Ziel, eine Verbesserung der Lebenssituation und -bedingungen für Flüchtlinge und andere schutzbedürftige Personen zu erreichen.

Ausgewählte Mitgliedschaften

Der Deutsche Caritasverband ist Mitglied bei der katholischen Arbeitsgemeinschaft Migration (KAM), einem Zusammenschluss von sozial tätigen katholischen Verbänden und Institutionen auf dem Gebiet der Migration sowie ihrer Landesarbeitsgemeinschaften.

Der Informationsverbund Asyl und Migration e. V. ist ein Zusammenschluss der Verbände der Freien Wohlfahrtspflege mit weiteren Organisationen, die in der Flüchtlings- und Migrationsarbeit aktiv sind. Ziel des Informationsverbundes ist es, für die Beratungs- und Entscheidungspraxis relevante Informationen zugänglich zu machen.

Der europäische Flüchtlingsrat (ECRE) ist ein Netzwerk von 90 Nichtregierungsorganisationen aus 38 europäischen Staaten, das sich auf europäischer Ebene für die Rechte von Schutzsuchenden und Flüchtlingen einsetzt.



Herausgegeben im Dezember 2016 von
Deutscher Caritasverband e. V.
Abteilung Soziales und Gesundheit
Referat Migration und Integration
Karlstraße 40, 79104 Freiburg
Telefon: 0761 200-672
Telefax: 0761 200-211
E-Mail: migration.integration@caritas.de
ISBN: 978-3-9813880-3-9

Foto: fotolia/marco2811
Redaktion: Tobias Mohr, Matthias Colloseus
Gestaltung: Simon Gumpel, Freiburg
Druck: Kniebühler Druck, Teningen