

Erasmus+ - Projekt

„Qualifizierung und Professionalisierung der Begleitung von Asylbewerbern, Einwanderern und Kriegsflüchtlingen“



Europaweit einheitliches Qualifizierungsprofil für Beschäftigte im Bereich “Begleiter von Asylbewerbern, Einwanderern und Kriegsflüchtlingen”

(Heike Arold, Ralf Kaufmann)

Projektkoordination

VHS-Rendsburger Ring e.V.
Rainer Nordmann
Tel.: 0049 (0) 4331 20880
Mail: nordmann@vhs-rendsburg.de
www.vhs-rendsburg.de

Produktverantwortliche

nordprojekte Kaufmann&Partner
Heike Arold, Ralf Kaufmann
Tel.: 0049 (0) 4331 148791
Tel.: 0049 (0) 4331 77077-10
Mail: kaufman@nordprojekte.de
arold@inba-sh.de
www.nordprojekte.de
www.inba-sh.de

Das Erasmus+- Produkt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Inhalt

Einleitung	4
1. Entwicklung des europäischen Qualifizierungsprofils – Methodischer Ansatz	6
2. Die Kernarbeitsprozesse „Begleitung“ und „Beratung“ von Zuwanderern	7
2.1 Kernarbeitsprozess „Begleitung von Zuwanderern“	7
2.2 Kernarbeitsprozess „Beratung von Zuwanderern“	7
3. Zusammenfassung der detaillierten Arbeitsschritte und –aufgaben	8
3.1 Arbeitsschritte und –aufgaben in unterschiedlichen Bereichen der Begleitung..	8
3.2 Arbeitsschritte und –aufgaben in unterschiedlichen Bereichen der Beratung	9
4. Definition der Begriffe „Fachwissen“, „Kompetenz“ und Fähigkeiten bzw. Fertigkeiten“	10
4.1 Bedeutung des Begriffs „Fachwissen“	10
4.2 Bedeutung des Begriffs „Kompetenz“	11
4.3 Bedeutung der Begriffe „Fähigkeiten bzw. Fertigkeiten“	11
5. Auflistung der Arbeitsschritte/–aufgaben und des erforderlichen Fachwissens, der Kompetenzen und Fähigkeiten	12
5.1 Begleitung	13
5.2 Beratung.....	15
Ausblick	19

Das EU-weit einheitliche Qualifizierungsprofil für Fachkräfte und Ehrenamtliche in dem Bereich Beratung und Begleitung von Asylbewerbern, Einwanderern und Kriegsflüchtlingen wurde unter der verantwortlichen Leitung von Heike Arold und Ralf Kaufmann von nordprojekte Kaufmann&Partner entwickelt. Die Entwicklung des Qualifizierungsprofils wurde von folgenden Partnern unterstützt:

 <p>nordprojekte</p> <p>Wir machen Soziales sichtbar</p>	<p>nordprojekte – Kaufmann&Partner Deutschland</p>
 <p>VHS RENDSBURGER RING E.V.</p>	<p>VHS Rendsburger Ring e.V. Deutschland</p>
 <p>R.U.S.Z. Reparatur- und Service-Zentrum</p>	<p>R.U.S.Z. – Verein zur Förderung der Sozialwirtschaft Österreich</p>
 <p>EKOKAARINA Kaarinan Kierrätyskeskus</p>	<p>EkoKaarina Oy Finnland</p>
 <p>ŠC Nova Gorica MEDPODJETNIŠKI IZOBRAŽEVALNI CENTER</p>	<p>Solski center Nova Gorica Slovenien</p>
 <p>Bulgarian Consultancy Organization</p>	<p>Bulgarian consultancy organisation Bulgarien</p>

Einleitung

Das Erasmus+-Projekt „QualiProAIR – Qualifizierung und Professionalisierung der Begleitung von Asylbewerbern, Einwanderern und Kriegsflüchtlingen“ orientiert sich vornehmlich an der überarbeiteten Lissabon-Strategie für nachhaltiges Wachstum und Arbeitsplätze von 2005. Um den in der Lissabon-Strategie zugrunde gelegten Forderungen nachzukommen, wurde der Hauptfokus des Projektes auf die Professionalisierung der im Bereich der Begleitung von Asylbewerbern, Einwanderern und Kriegsflüchtlingen tätigen, ehrenamtlich Beschäftigten mittels Qualifizierung und Weiterqualifizierung gelegt. Neben der Zielgruppe der in dem o.g. Bereich ehrenamtlich Beschäftigten, richtet sich das nachfolgende Qualifizierungsprofil darüber hinaus auch an Experten wie z.B. Sozialarbeiter/-pädagogen, professionelle Berater unterschiedlicher Lebensbereiche (z.B. Berater zur Arbeitsmarktintegration, Berater in öffentlichen Einrichtungen wie Ämtern, Bildungsberater), deren Qualifizierung zielgruppenspezifisch auf deren Bedarfe und Anforderungen hin spezialisiert sein sollte. Da die Begleitung von Asylbewerbern, Einwanderern und Kriegsflüchtlingen (was auch die Beratung der genannten Zielgruppen mit einschließt) in den letzten Jahren und insbesondere mit der großen Flüchtlingswelle in 2015/2016 in allen EU-Ländern an Bedeutung zugenommen hat und vor dem Hintergrund der besonderen Beratungs- und Begleitungsbedarfe der Zielgruppen sowie der zahlreichen Personen, die in dem Bereich ehren- bzw. hauptamtlich tätig sind und der z.T. verstärkten grenzüberschreitenden Zusammenarbeit dieser Personen, wurde ein europaweit einheitliches Qualifizierungsprofil entwickelt.

Es stellt die Basis für die im Rahmen des Projektes entwickelten 5 Qualifizierungsmodule sowie für ein später zu entwickelndes europäisches Qualifizierungskonzept dar. Ehrenamtliche, aber auch hauptamtlich Tätige in dem o.g. Beschäftigungsfeld soll mittels einer auf dem Qualifizierungsprofil basierten Qualifizierung der Zugang zu deren Zielgruppe verbessert werden. Dabei nimmt das Qualifizierungsprofil bestehende Lücken und Bedarfe in der derzeit bestehenden Qualifizierung sowie Aus-/Weiterbildung auf und deckt diese weitestmöglich ab. Dies erfolgt mit der Zielsetzung nachhaltig besser qualifizierte Personen in dem o.g. Beschäftigungsfeld zu haben, deren Austausch grenzüberschreitend zu fördern und zu vereinfachen und die Begleitung (inkl. Beratung) der indirekten Nutznießer (Asylbewerber, Einwanderer und Kriegsflüchtlinge) qualitativ zu verbessern und das Gesamtangebot an Qualifizierungen in dem o.g. Bereich EU-weit zu erweitern.

Eine professionelle Begleitung und Beratung von Zuwanderern und die damit einhergehenden Arbeitsschritte und –aufgaben erfordern neben einem hohen Maß an unterschiedlichen Sozialkompetenzen (wie u.a. Kommunikations- und Vermittlungsfähigkeit gesellschaftlicher Werte) vor allem auch ein vielfältiges fachliche Know-how in unterschiedlichen Lebensbereichen: angefangen von rechtlichen Grundlagen zu verschiedenen Beratungs-/Begleitungsaspekten über Kenntnisse zu den Strukturen, Aufgaben sowie den Umgang mit unterschiedlichen Institutionen (wie z.B. Meldebehörden, Arbeitsämter, Schulen, Versicherungen, Vereine) bis hin zu allgemeinen, regionalen und überregionalen Besonderheiten, die es bei der gesellschaftlichen sowie Arbeitsmarktintegration zu beachten gilt.

Das neu entwickelte europäische Qualifizierungsprofil beschreibt bezogen auf die Kernarbeitsprozesse „Begleitung und Beratung“ die erforderlichen Arbeitsschritte und –aufgaben, die dort zum Tragen kommen sowie insbesondere das erforderliche Know-how sowie die Kompetenzen und Fertigkeiten, die erforderlich sind, um die einzelnen Aufgaben professionell umzusetzen. Personen, die auf der Grundlage des Qualifizierungsprofils



qualifiziert wurden, sind in ihren Kompetenzen vergleichbar und haben darüber hinaus die Möglichkeit grenzüberschreitend in dem o.g. Beschäftigungsfeld tätig zu werden.

Abschließend sei darauf hingewiesen, dass sich die Vorgehensweise der Entwicklung des Qualifizierungsprofils auf die langjährige Erfahrung der Mitarbeiterin des Teilprojektpartners nordprojekte Kaufmann&Partner, Heike Arold, im Bereich der berufswissenschaftlichen Forschung sowie auf deren Erfahrungen in bereits erfolgreich abgeschlossenen Projekten stützt. So hat sich das nachfolgend beschriebene Untersuchungsdesign, das zur Analyse der Arbeitswelt und von Beschäftigungsfelder eingesetzt wird, in bereits vergangenen Leonardo da Vinci- und Erasmus+-Projekten nicht nur als erfolgreich hinsichtlich der Gestaltung von Qualifizierungsprofilen erwiesen, sondern nachhaltig zur Implementierung neuer Qualifizierungskonzepte z.B. im Second Hand Sektor geführt.

1. Entwicklung des europäischen Qualifizierungsprofils – Methodischer Ansatz

Die Entwicklung des Qualifizierungsprofils „Begleiter von Asylbewerbern, Einwanderern und Kriegsflüchtlingen“ erfolgte auf Basis einer umfangreichen berufswissenschaftlichen Untersuchung.

Im Detail erfolgte in den fünf beteiligten Partnerländern (Deutschland, Finnland, Österreich, Slowenien und Bulgarien) zum einen eine Status Quo-Erhebung bezogen auf existierende Qualifizierungen von ehren- und hauptamtlichen Personen, die die Zielgruppe begleiten und beraten und zum anderen umfangreiche Fallstudien hinsichtlich der Umsetzung der Kernarbeitsprozesse „Begleitung und Beratung“, die z.T. durch erweiterte Expertengespräche ergänzt wurden. Im Zuge der inhaltlich sowie strukturell einheitlich gestalteten und durchgeführten Fallstudien, galt es die detaillierten Arbeitsschritte und –aufgaben der zwei Kernarbeitsprozesse zu identifizieren sowie das zu deren Umsetzung erforderliche Know-how sowie die notwendigen Kompetenzen, Fähigkeiten und Fertigkeiten. Dabei wurden zwei unterschiedliche Perspektiven betrachtet: Einerseits wurden unmittelbare Nutznießer des Profils (bzw. der daraus resultierenden Qualifizierungsmodule bzw. eines später zu entwickelnden europäischen Qualifizierungskonzeptes) zu den o.g. Aspekten befragt wie u.a. ehrenamtliche Begleiter/Berater, hauptamtliche Begleiter/Berater sowie Beschäftigte in Institutionen, die unmittelbar mit Zuwanderern arbeiten. Andererseits wurden mittelbare Nutznießer wie u.a. Zuwandere selbst, Arbeitgeber, Mitarbeiter von Behörden oder der Arbeitsverwaltung, NGO's sowie Mitarbeiter von Vereinen, Verbänden, Bildungseinrichtungen usw., um zu identifizieren, welche Anforderungen an die unmittelbaren Nutznießer hinsichtlich der Qualifizierung gestellt werden. Weiterhin galt es die unterschiedlichen Bereiche, in denen „Begleitung und Beratung“ von Zuwanderern erfolgt und die damit verbundenen Spezifika zu identifizieren.

Die zahlreichen Ergebnissen der Fallstudien haben es vor dem Hintergrund der Entwicklung eines europaweit einheitlichen Qualifizierungsprofils ermöglicht, länderübergreifend einheitliche Arbeitsschritte und –aufgaben sowie das erforderliche Know-how und die Kompetenzen, Fähigkeiten und Fertigkeiten zur Durchführung der Aufgaben heraus zu filtern. Das entwickelte Qualifizierungsprofil beschreibt dabei alle relevanten Tätigkeiten, Know-how, Kompetenzen, Fähigkeiten und Fertigkeiten, die zukünftig Personen, die mit Zuwanderern arbeiten nachweisen müssen, um ihre Tätigkeiten professionell auszuüben. Eine besondere Berücksichtigung fanden dabei auch die Bedarfe an Qualifizierung sowie die Anforderungen an diese durch die mittelbare Zielgruppe.

Im Folgenden werden einerseits die zwei Kernarbeitsprozesse „Begleitung und Beratung“ beschrieben sowie die unterschiedlichen Lebensbereiche und Schwerpunkte, in denen diese erfolgen. Weiterhin erfolgt eine detaillierte Beschreibung einzelner spezifischer Arbeitsschritte- und aufgaben bezogen auf die verschiedenen Bereiche, in denen Begleitung und Beratung von Zuwanderern stattfindet. Abschließend liefert eine umfangreiche Tabelle einen Überblick über das erforderliche Know-how sowie die Kompetenzen, Fähigkeiten und Fertigkeiten mit Zuordnung zu den jeweiligen Arbeitsschritten/-aufgaben bezogen auf die Begleitung und Beratung in unterschiedlichen Bereichen.



2. Die Kernarbeitsprozesse „Begleitung“ und „Beratung“ von Zuwanderern

Die Arbeit mit Zuwanderern kann im Kern in zwei übergreifende Arbeitsprozesse unterteilt werden: Die Begleitung und die Beratung. Beide Arbeitsprozesse sind individuell zu betrachten, obwohl sie z.T. eng miteinander verknüpft sind. So geht dem Kernarbeitsprozess „Begleitung von Zuwanderern“ zumeist eine „Beratung“ voraus bzw. findet parallel dazu statt. Eine Differenzierung in weitere Arbeitsprozesse ist im Hinblick auf das hier entwickelte Qualifizierungsprofil insofern erforderlich, als dass die zwei Kernarbeitsprozesse jeweils auf unterschiedliche Schwerpunkte bzw. in unterschiedlichen Bereichen des Lebens angewandt werden und dementsprechend verschiedene Vorgehensweisen bzw. individuelle Arbeitsschritte und –aufgaben umgesetzt werden.

Bei der Begleitung und Beratung von Zuwanderern können drei Phasen unterschieden werden:

1. Die „Aufnahme der Zuwanderer“, er ist zeitlich gesehen die Phase direkt nach Ankunft der Zuwanderer und verlangt eine spezifische Beratung und Begleitung,
2. die „Integration“ nach erfolgter und erfolgreicher Aufnahme der Zuwanderer und
3. die „Rückkehr“, wenn ein weiterer Aufenthalt im Gastland nicht möglich ist.

2.1 Kernarbeitsprozess „Begleitung von Zuwanderern“

Begleitung von Zuwanderern ist in diesem Zusammenhang die Information über alle Lebensbereiche, die Heranführung an die Lebensbereiche bis hin zur physischen Begleitung zu Institutionen, Einrichtungen, Ämtern und Verkaufs- und Beratungsstellen im Sinne einer Prozessbegleitung.

Im professionellen Bereich findet die Begleitung regelmäßig durch die Anlage einer Fallakte statt. Die zugewanderte Person wird erfasst und Rahmen der angestrebten Integration begleitet. Dies durch ein „case-mangement“ für das ein Oberziel mit unterschiedlichen Unter- oder Zwischenzielen vereinbart wird.

Im ehrenamtlichen Bereich ist die Begleitung zumeist die physische und unterstützende Begleitung bei den durch die hauptamtliche Begleitung vorgegebenen oder vorgeschlagenen Schritten.

Diese Begleitungen fallen je nach individueller Notwendigkeit in Abstimmung mit dem Beratungsprozess unterschiedlich aus. Sie dienen immer dem Erlernen von Handlungsoptionen im alltäglichen und/oder besonderen Lebenszusammenhang durch beispielhaftes Erleben und sollen eine Hilfe zum Zurechtfinden in einer neuen und kulturell anderen Umgebung dienen, so dass sich der oder die Begleitete in Zukunft selbstbestimmt in dieser Umgebung bewegen kann.

2.2 Kernarbeitsprozess „Beratung von Zuwanderern“

Die Beratung von Zuwanderern ist ein Beratungsprozess, der regelmäßig hauptamtlich durchgeführt wird. Der Beratene kann sich dabei am Ende der Beratung entscheiden, ob er den Rat annimmt und wie er/sie sich verhält. Der in der Beratung erteilte Ratschlag enthält eine unverbindliche Empfehlung meist zu einem bestimmten Verhalten.

Hier handelt es sich um eine Beratung aus sozialwissenschaftlicher Perspektive. Sie ist eine Interaktionsform, die dem Wissenstransfer dient. Der Berater stellt seinem Klienten Wissen bereit, ist jedoch fundamental auf die Selbstorganisation des Wissens seiner Klientel angewiesen, da Ratschläge erst angenommen und in die Tat umgesetzt werden müssen, um Wirksamkeit zu erlangen. Was aus der Beratung wird, entscheidet letztlich der Beratene, dem Beratungsprozess sind durch seine Form selbst bereits Grenzen gesetzt.

Anders als bei Kauf oder Verkauf von Waren setzt die Beratung entweder die gegenseitige Kenntnis oder einen vertrauenswürdigen Ruf, eine Reputation voraus. Die Beratung hat



immer nur Vorschlagscharakter, sie ist mit einer gewissen Freiheit in Formulierung des Ratschlags und der Annahme des Rates verbunden. Die Beratung ist dabei keine „Stellvertretung“, das heißt, der/die Beratene muss handeln und weil er/sie das will braucht er/sie Beratung, die Initiative und Entscheidung zur Handlung bleibt dem/der Beratenen vorbehalten. Die Beratung setzt daher Mündigkeit und Selbstständigkeit auf Seiten der Beratenen voraus.

Die Beratung von Zuwanderern ist in der Regel eine Sachberatung, mithin ein Gespräch mit dem Ziel Wissenslücken zu füllen, kritische Aufklärung zu leisten, um am Ende fundiert zwischen Alternativen wählen und eine Entscheidung fällen zu können.

Die Beratung verläuft dabei grundsätzlich nach dem Muster:

- Identifikation der Beratungsgegenstände vor dem Hintergrund des Ziels der Beratenen
- Identifikation von möglichen und notwendigen Handlungen
- Priorisierung von Handlungsoptionen
- Empfehlung einer Handlung und möglicherweise Verweis an eine weitere Beratungsstelle und oder eine Begleitung.

3. Zusammenfassung der detaillierten Arbeitsschritte und –aufgaben

3.1 Arbeitsschritte und –aufgaben in unterschiedlichen Bereichen der Begleitung

3.1.1 Aufnahme

Neu Zugewanderte müssen zunächst mit den essentiellen Dingen in ihrer neuen Umgebung vertraut gemacht werden. Sie müssen in den Schritten des alltäglichen Lebens begleitet werden, damit sie zukünftig in der Lage sind, ihr Leben eigenverantwortlich zu meistern.

Dabei geht es zuerst um die grundlegenden Dinge wie:

- Einkaufen und erhalten von Lebensmitteln und Kleidung,
- Kommunikation mit Verwandten, Freunden und Einheimischen,
- alle Dinge rund ums Wohnen bis hin zur Wohnungssuche,
- Ämter und Institutionen und dabei um Einwohnermeldeamt, Auslandsamt, BAMF (im Falle eines offenen Verfahrens), Arbeitsamt, Krankenkasse und Ärzte.

In einem zweiten Schritt geht es dann um integrierende Maßnahmen und deren Identifikation. Es handelt sich hier um den Übergang und die Vorbereitung der nächsten Phase einerseits aber andererseits auch um essentielle Interessen der jeweiligen Aufnahme- und Helfergesellschaft, nämlich die Vermittlung von Kenntnissen grundlegender kultureller Gewohnheiten und Werte. Diese Kenntnis ist Grundvoraussetzung für eine gelingende Integration.

3.1.2 Integration

Die Definition der Bundesregierung, lautet:

„Integration ist ein langfristiger Prozess. Sein Ziel ist es, alle Menschen, die dauerhaft und rechtmäßig in Deutschland leben, in die Gesellschaft einzubeziehen. Zuwanderern soll eine umfassende und gleichberechtigte Teilhabe in allen gesellschaftlichen Bereichen er-möglicht werden. Sie stehen dafür in der Pflicht, Deutsch zu lernen sowie die Verfassung und die Gesetze zu kennen, zu respektieren und zu befolgen.“

Integration ist dabei kein gradliniger, stetiger oder kontinuierlicher Prozess. Sie kann in einem Handlungsfeld gut gelingen und in einem anderen weniger gut. Wir haben uns zu

einer eher wertfreien und pragmatischen Arbeitsdefinition entschieden, die sich am Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung orientiert.

Zuwanderer seien dann (gut) integriert, "wenn die durchschnittliche wirtschaftliche und sozi-ale Lebenslage der Migranten beim Mittelwert der Gesellschaft angekommen ist" .

Die Begleitung zu einer solchen Integration bedeutet dann Begleitung in den Bereichen

- Gesellschaftliche Teilhabe im Sinne von sozialen Netzwerken, Sport- und anderen Vereinen, politischen und wirtschaftlichen Vereinigungen, wie Parteien und Gewerkschaften und anderes mehr,
- Wahrnehmung von integrierenden Angeboten in dem Sinne, dass solche Angebote gefunden werden können und auf die Passgenauigkeit hin überprüft werden,
- Mobilität und Kommunikation.

3.1.3 Rückkehr

Im Falle einer Ablehnung des weiteren Aufenthaltes im jeweiligen Land, ist es notwendig den Zuwanderer auch in den Schritten der „Rückkehr“ zu begleiten.

Hierbei handelt es sich um die Bereiche:

- Ämter und Institutionen, wie Einwohnermeldeamt, Arbeits- und Sozialamt, Ausländerbehörde und Institutionen, die eine „freiwillige“ Rückkehr fördern,
- Kontaktaufnahme mit Aufnahmeorganisationen in dem Rückkehrland,
- Begleitung bei der Beantragung von Fördermitteln.

3.2 Arbeitsschritte und –aufgaben in unterschiedlichen Bereichen der Beratung

3.2.1 Aufnahme

Auch in der Beratung von Zuwanderern geht es zunächst um die grundlegenden Dinge:

- Lebensmittel und Kleider, Information über die unterschiedlichen Möglichkeiten an Lebensmittel und Kleidung zu kommen, wie Einzelhandel, „Tafeln“ und „Kleiderkammern“,
- Information über Kommunikationswege und Kommunikationskosten, sowie das Erarbeiten von passenden Kommunikationswegen,
- Information über den Wohnungsmarkt und die Möglichkeiten der öffentlichen und privaten Hilfen,
- Beratung bei der Einrichtung von Wohnungen und der Nutzung der Einrichtungsgegenstände aber auch von Heizung, Küche und Bad,
- Information über Verwaltungsabläufe und Beratung bei der Einleitung von notwendigen Verwaltungsschritten, insbesondere bei den Anerkennungsverfahren im Rahmen von Asylanträgen und Einwanderungsanträgen,
- Beratung bei notwendigen Schritten zur Gesundheitsversorgung und
- zur schulischen und/oder Kindergärtlichen Versorgung (Schulpflicht in Deutschland).

3.2.2 Integration

Zur möglichst schnellen und guten Integration soll unter anderem die Migrationsberatung beitragen, ihre Aufgaben sind (Bspl. Schleswig-Holstein/Deutschland):

- Durchführung von „Erstberatungen“, sie soll möglichst unmittelbar nach Einreise erfolgen und in eine Integrationsbegleitung – wo möglich – münden,
- Integrationsbegleitung erfolgt durch „casemanagement“, so dass der Integrationsprozess frühzeitig initiiert, gesteuert und begleitet werden kann,
- Punktuelle Beratung in Form eines Beratungsgespräches bei migrationsspezifischen Fragestellungen, auch punktuelle Beratung kann in die Integrationsbegleitung übergeleitet werden.



3.2.3 Rückkehr

Rückkehrberatung bedeutet die Begleitung und Beratung von Zugewanderten bei der Rückkehr in ihr Heimatland oder in das Land aus dem sie in das jeweilige Gastland eingereist sind (Dublin-Fälle). Rückkehrberatung soll dabei die freiwillige Rückkehr fördern und insbesondere in den Zielländern Perspektiven aufzeigen, die eine Rückkehr dorthin attraktiver oder zumindest erträglicher machen. Die Perspektive "Rückkehr" gehört grundsätzlich zu jeder Verfahrensberatung, da ein Verfahren zum Bleiberecht grundsätzlich positiv oder negativ ausgehen kann.

Die Rückkehrberatung hat das Ziel die Zuwanderer

- im Falle eines negativen Bescheides zu einer freiwilligen Rückkehr zu bewegen,
- die Rückkehr zusammen mit dem Klienten in das Rückkehrland vorzubereiten,
- eine "Aufnahmeorganisation" aufzubauen, so dass Klienten eine Perspektive, mindestens aber eine Betreuungsperspektive geboten werden kann,
- über Fördermöglichkeiten bei freiwilliger Rückkehr zu informieren und
- bei der Realisierung dieser Fördermöglichkeiten zu unterstützen.

4. Definition der Begriffe „Fachwissen“, „Kompetenz“ und Fähigkeiten bzw. Fertigkeiten“

Neben den einzelnen beschriebenen Arbeitsschritten und –aufgaben, die bezogen auf unterschiedliche Schwerpunkte bzw. Lebensbereiche im Rahmen der Begleitung und Beratung von Zuwanderern erforderlich sind, spielen vor allem das zu deren Umsetzung relevanten Fachwissen sowie die Kompetenzen und Fähigkeiten bzw. Fertigkeiten, die die dort Beschäftigten haben müssen, um professionell zu arbeiten eine entscheidende Rolle, um die erforderlichen Tätigkeiten professionell umzusetzen. Entsprechend gilt es diese, die in Kapitel 5 detailliert aufgelistet sind, im Rahmen einer Qualifizierung (z.B. in Schwerpunkt bezogenen Qualifizierungsmodulen oder einem später zu entwickelnden Gesamtqualifizierungskonzept) zu vermitteln. Um die Begriffe „Fachwissen“ sowie „Kompetenz“ und „Fähigkeit und Fertigkeit“ besser differenzieren zu können, werden diese im Folgenden definiert.

4.1 Bedeutung des Begriffs „Fachwissen“

Unter dem Begriff Fachwissen versteht man alle zur Ausübung der unterschiedlichen Arbeitsschritte und –aufgaben erforderlichen theoretischen Kenntnisse, um die Begleitung und Beratung von Zuwanderern (und vor allem bezogen auf die unterschiedlichen Schwerpunkte bzw. Lebensbereiche) den jeweiligen Anforderungen entsprechend eigenständig und professionell durchführen zu können. Die theoretischen Grundlagen sowie das erforderliche Wissen kann vornehmlich und gezielt durch Qualifizierungen sowie z.T. auch durch Erfahrungen erworben werden. Die erforderlichen Kenntnisse sind zumeist breit gefächert. Man unterscheidet u.a.

- Kenntnisse zu fachspezifischen Ausdrücken (Fachterminus)
- Kenntnisse zu fachspezifischen Methoden, Arbeitsmittel und Verfahren (deren konkrete Anwendung)
- Kenntnisse zu fachspezifischen Themen und Sachverhalten (Sachkunde)
- Kenntnisse zu Standards und Rechtsgrundlagen der einzelnen Sachthemen



- Kenntnisse zu Problemen und deren Behebung, die hinsichtlich einzelner Arbeitsschritte auftreten können

4.2 Bedeutung des Begriffs „Kompetenz“

Der Begriff Kompetenz ist vieldeutig und wird daher je nach Position des Betrachters ganz unterschiedlich definiert. Unter Kompetenzen versteht man in der breiteren Bildungsdiskussion die Verbindung von Wissen und Können zur Bewältigung von Handlungsanforderungen, insbesondere von neuen Anforderungen und Situationen, die kein standardmäßiges Handeln und Problemlösen erfordern. Laut dem Deutschen Bildungsrat umfassen berufliche Kompetenzen Fähigkeiten, Fertigkeiten, Wissensbestände und Einstellungen, die dem Einzelnen ermöglichen einer beruflich organisierten Arbeit durch fachliches und soziales Handeln nach zu kommen¹.

In der Pädagogik wird der Kompetenzbegriff auf das Kompetenzmodell der kritisch-konstruktiven Didaktik von Klafki zurück geführt. Das bedeutet, die Fähigkeit und Fertigkeit zu haben, in diesem Bereich Probleme lösen zu können sowie auch den Willen zu haben, dieses zu tun. Laut dem pädagogischen Verständnis von Kompetenz verbindet der Begriff sachlich-kategorische sowie methodische und durch den eigenen Willen bestimmte Elemente miteinander, einschließlich ihrer Übertragung auf andere Objekte. In der beruflichen Bildung (in der Berufs- und Wirtschaftspädagogik) werden Kompetenzen teilweise als sogenannte „Selbstorganisationsdispositionen“ verstanden. Demnach kann eine Person, die über ausreichend Kompetenzen verfügt, um bestimmte Dinge sachgerecht zu tun, als kompetent bezeichnet werden. Kompetenzen können demnach unter anderem durch Bildung, Ausbildung, Erfahrung, Selbstreflexion und informelles Lernen oder durch Selbstbildung erworben werden. Seit den 1990er Jahren werden in der Praxis der beruflichen Bildung vier Kernkompetenzen unterschieden, aus denen sich alle anderen Kompetenzen ableiten lassen: Die soziale Kompetenz, die fachliche Kompetenz, die methodische Kompetenz und die persönliche Kompetenz. Teilweise wird die Informationskompetenz, die als eine Kombination aus Fach- und Methodenkompetenz angesehen wird, noch hinzu gezählt. Allerdings sei an dieser Stelle angemerkt, dass die hier dargestellte Klassifizierung in der wissenschaftlichen Diskussion immer wieder als problematisch angesehen wird. So lassen sich fachliche und methodische Kompetenzen inhaltlich nur schwer voneinander trennen. So hat sich gezeigt, dass es z. B. kaum Problemlösungskompetenzen gibt, die auf beliebige Fachinhalte übertragbar sind. In der Erziehungswissenschaft wird das Modell einer Matrix (nach Dieter Euler) bevorzugt. Hier stehen auf der einen Achse die Fachkompetenz, Sozialkompetenz und Selbstkompetenz und auf der anderen Achse Wissen, Fertigkeiten und Einstellungen. Sämtliche Kompetenzen bilden zusammengefasst die Basis für die Handlungskompetenz.² Alles in allem kann der Begriff „Kompetenz“ als eine Art Überbegriff angesehen werden, der unterschiedliche Fertigkeiten und Fähigkeiten umfasst.

Im Hinblick auf die erforderlichen Kompetenzen zur Umsetzung einzelner Arbeitsschritte bzw. –aufgaben bezogen auf die Begleitung und Beratung von Zuwanderern ist anzumerken, dass diesbezüglich der Kompetenzbegriff neben der Handlungskompetenz sowohl die Selbstkompetenzen und Methodenkompetenzen, als auch die Sozialkompetenzen umfasst. Diese sind z.T. charakterlich begründet und z.T. durch Erfahrungen oder Qualifizierungen erworben.

¹ Quelle: <https://www.bibb.de/de/8570.php> (Zugriff am 31.07.2017)

² Quelle: [https://de.wikipedia.org/wiki/Kompetenz_\(P%C3%A4dagogik\)](https://de.wikipedia.org/wiki/Kompetenz_(P%C3%A4dagogik)) (Zugriff am 30.07.2017)



4.3 Bedeutung der Begriffe „Fähigkeiten bzw. Fertigkeiten“

Zu Fähigkeiten zählt man im Allgemeinen alle die Dinge, die eine Person in der Lage ist, zu tun und die sie zur Ausführung einer bestimmten Leistung an personalen Bedingungen benötigt. Um in der Lage zu sein, etwas zu tun (die Fähigkeit zu haben), erfordert es Kenntnisse und Mittel in praktischen Fertigkeiten und deshalb stehen sie im Gegensatz zu den theoretischen Kenntnissen.³

Die Fertigkeiten stehen im Gegensatz zu den Fähigkeiten, die angeboren sind oder durch äußere Umstände definiert werden und nicht angeeignet werden können. Fertigkeiten hingegen können durch Qualifizierungen, Erfahrungen oder praktisches Handeln erworben werden. Grundlegende Fähigkeiten sind die körperlichen und mentalen Voraussetzungen, die zur Erfüllung bestimmter Arbeitsaufgaben erforderlich sind. Entsprechend den individuellen Arbeiten gehören dazu unter anderem: Physische Fähigkeiten und Geschicklichkeit, Argumentationsfähigkeit, Konzentrationsfähigkeit, Ausdrucksvermögen, Phantasie, Beobachtungsgabe usw. Allerdings können einige der grundlegenden (angeborenen) Fähigkeiten auch durch Training verbessert werden. Andererseits umschreiben die allgemeinen Fähigkeiten auch einen Teil des Erlernten und erworbenen Verhaltens. Fertigkeiten unterscheiden sich von Fähigkeiten in der Form, dass sie nur dann erworben werden können, wenn eine Person die zum Erwerb dieser erforderlichen Fähigkeiten hat. Zu Fertigkeiten zählt man z.B. Lesen, Sprechen, Reparieren usw.⁴

³ Quelle: [https://de.wikipedia.org/wiki/F%C3%A4higkeit_\(Psychologie\)](https://de.wikipedia.org/wiki/F%C3%A4higkeit_(Psychologie)) (Zugriff am 30.07.2017)

⁴ Quelle: <https://de.wikipedia.org/wiki/Fertigkeit> (Zugriff am 30.07.2017)



5. Auflistung der Arbeitsschritte/-aufgaben und des erforderlichen Fachwissens, der Kompetenzen und Fähigkeiten

5.1 Begleitung

Bereich	Arbeitsschritte	Fachwissen	Kompetenzen
Ämter und Institutionen (Arbeitsamt, JobCenter, Einwohnermeldeamt, Krankenkasse, Schule u.a.m.)	Identifikation der Institution Terminabsprache Lokalisierung und Begleitung zur Institution	Existierende Institutionen und ihre Zuständigkeiten, Kenntnis der gesetzlichen und institutionellen Rahmenbedingungen Kontakten Regionaler Rahmen und regionale Institutionen	Zuhören, Untersuchen, Bewerten Kontakten, Netzwerken, Lokalisieren
Lebensumstände, Rahmenbedingungen (Wohnungssuche, Mieten, Einrichten u.a.m.)	Identifikation des Bedarfs, Untersuchung der Möglichkeiten der Bedarfsbefriedigung, Aufzeigen und Starten einer Lösung	Keines	Bewerten, Unterscheiden von wichtig und unwichtig, Regionalkennnisse und regionales Netzwerk, Fähigkeit zur Untersuchung/ Recherche z.B. im Internet Fähigkeit Vertrauen aufzubauen und zu beraten.
Alltagsleben (Traditionen, Umgang mit Geschlechtern, Verkehrsregeln, Freizeitaktivitäten etc.)	Identifikation nationaler Spezifika, Entwicklung von Beispielen, Erklärung dieser Beispiele und Einführung und Umsetzung dieser Beispiele (wenn möglich)	Interkulturelles Wissen	Kulturelle Empathie Phantasie und Fähigkeit zu erklären.
Sprachunterricht (Anmeldung und Besuch verschiedener Kurse)	Einstufung, Lokalisierung von Kursen und regionalen Angeboten, Begleitung zum Anbieter	Kenntnis regionaler Angebote und Anbieter sowie der nationalen Rahmenbedingungen	Fähigkeit zu vermitteln

Bereich	Arbeitsschritte	Fachwissen	Kompetenzen
Einkauf von Konsumgütern und Waren (Wo, was, Kaufverträge, Tauschregeln)	Information über Einkaufsmöglichkeiten und Anbieter Identifikation des Bedarfs und passender Angebote Begleitung zum Angebot	Kenntnis regionaler Angebote und Anbieter	Aufbau von Vertrauen, Beratung und Kulturelle Empathie, kulturelles Verständnis
Gesundheitswesen	Information über Angebote und das nationale Gesundheitssystem Identifikation des Bedarfs und passender Angebote/Anbieter Begleitung zum Angebot/Anbieter	Kenntnis des nationalen Gesundheitssystems und Regionaler Angebote/Anbieter	Fähigkeit zu erklären und zu vermitteln
Anbieter und Institutionen der Migrationsberatung	Information über Angebote und das nationale System Identifikation des Bedarfs und passender Angebote/Anbieter Begleitung zum Angebot/Anbieter	Kenntnis des nationalen Beratungswesens und des rechtlichen Rahmens sowie Kenntnis regionaler Anbieter	Fähigkeit zu erklären und zu vermitteln
Rechtsberatung	Information über Angebote und das nationale Rechtssystem Identifikation des Bedarfs und passender Angebote/Anbieter Begleitung zum Angebot/Anbieter	Kenntnis des nationalen Rechtssystems und Rechtsrahmens, Regionale Institutionen und Anbieter	Fähigkeit zu erklären und zu vermitteln
Allgemeine Beratung (z.B. Suchtberatung, Frauenberatung, Schuldnerberatung, Erziehungsberatung)	Information über Angebote und das nationale/regionale Beratungsangebot Identifikation des Bedarfs und passender Angebote/Anbieter Begleitung zum Angebot/Anbieter	Kenntnis der Region	Fähigkeit zu erklären und zu vermitteln

Bereich	Arbeitsschritte	Fachwissen	Kompetenzen
Vereine und Verbände (Sport, Musik, Selbsthilfe, Kultur etc.)	Information über Angebote und Anbieter Identifikation des Bedarfs und passender Angebote/Anbieter Begleitung zum Angebot/Anbieter	Kenntnis der Region und der regionalen Angebote, Kenntnis von Interview- techniken	Fähigkeit zu erklären und zu vermitteln, sowie zu befragen
Banken und Versicherungen und andere Institutionen (z.B. Fernsehen, Versicherungen, Telefonanbieter etc.)	Information über Angebote und Anbieter Identifikation des Bedarfs und passender Angebote/Anbieter Begleitung zum Angebot/Anbieter	Kenntnis der Region und des nationalen Rahmens	Fähigkeit zu erklären und zu vermitteln
Rückkehr ins Heimatland oder das Land der Erstregistrierung in Europa (Dublin)	Information über Angebote und das nationale und europäische Einwanderungssystem Identifikation des Bedarfs und passender Angebote/Anbieter Begleitung zum Angebot/Anbieter	Kenntnis des Einwanderungs- und Asylrechts	Empathie und Organisations- fähigkeit

5.2 Beratung

Bereich	Arbeitsschritte	Fachwissen	Kompetenzen und Fähigkeiten
Ämter und Institutionen (Arbeitsamt, JobCenter, Wohnungsamt, Einwohnermeldeamt, Krankenkasse, Schule, Hochschule etc.)	Identifikation des Bedarfs und der zuständigen Behörde/des zuständigen Amtes Erklärung der Behörde und ihrer Zuständigkeiten Weitergabe von handlungsrelevanten Informationen	Interview-techniken, Kenntnis des nationalen Systems und der nationalen Rahmenbedingungen Institutionenkenntnis	Fähigkeit zuzuhören, zu erklären und Vertrauen zu wecken, Empathie, Organisationsfähigkeit
Status des Klienten (Schritte im Anerkennungsverfahren, Einwanderungsrecht)	Feststellung der persönlichen und der Migrationsdaten, Feststellung des Aufenthaltsstatus, Identifikation des Fortschritts im Bleibeantrag	Datenschutz Rechtliche Rahmenbedingungen für Aufenthalt und die daraus resultierenden Rechte und Pflichten	Fähigkeit zuzuhören, zu erklären und Vertrauen zu wecken, Empathie, Organisationsfähigkeit
Profiling	Identifikation der Interessen und Qualifikationen	Interviewtechnik	Fähigkeit zuzuhören, zu erklären und Vertrauen zu wecken, Empathie, Organisationsfähigkeit
Integration in Arbeits- und Ausbildungsmarkt	Feststellung der Arbeitsmarktbedarfe und –angebote, passende Angebote finden und vorstellen	Rechtliche und institutionelle Rahmenbedingungen Lage auf dem Arbeitsmarkt Arbeitsvermittlung	Fähigkeit zuzuhören, zu erklären und Vertrauen zu wecken, Empathie, Organisationsfähigkeit
Anerkennung ausländischer Qualifikationen	Identifikation der Qualifikation, Übereinstimmung mit den Anerkennungsregeln	Rechtliche und institutionelle Rahmenbedingungen und Ansprechpartner	Fähigkeit zuzuhören, zu erklären und Vertrauen zu wecken, Empathie, Organisationsfähigkeit Netzwerken

Bereich	Arbeitsschritte	Fachwissen	Kompetenzen und Fähigkeiten
Gesundheitswesen	Information über das nationale System, Identifikation der Notwendigkeiten und der Bedarfe, Beratung	Rechtliche und institutionelle Rahmenbedingungen und Ansprechpartner	Fähigkeit zuzuhören, zu erklären und Vertrauen zu wecken, Empathie, Organisationsfähigkeit Netzwerken
Teilnahme an Beschäftigungsmaßnahmen, Integrationskursen, Sprachkursen	Feststellung möglicher Qualifizierungs- oder Beschäftigungsmaßnahmen Übereinstimmung zwischen Interesse und Angebot feststellen, Beratung	Lage auf dem Arbeits- und Qualifizierungsmarkt, rechtliche und institutionelle Rahmenbedingungen, Unterstützer	Fähigkeit zuzuhören, zu erklären und Vertrauen zu wecken, Empathie, Organisationsfähigkeit Netzwerken
Besuch von Schulen und Kindergärten	Information über das nationale Bildungs- und Erziehungssystem	Rechtliche und institutionelle Rahmenbedingungen	Fähigkeit zuzuhören, zu erklären und Vertrauen zu wecken, Empathie, Organisationsfähigkeit Netzwerken
Geldwesen (Banken und Versicherungen u.a.m.)	Identifikation der Bedarfe und Notwendigkeiten Beratung	Rechtliche Rahmenbedingungen Regionale Anbieter	Fähigkeit zuzuhören, zu erklären und Vertrauen zu wecken, Empathie, Organisationsfähigkeit Netzwerken
Recht	Information über das nationale Rechtssystem, Identifikation des Bedarfs und von notwendiger Rechtsberatung Beratung und Information über Anbieter	Rechtliche Rahmenbedingungen, Rechtssystem	Fähigkeit zuzuhören, zu erklären und Vertrauen zu wecken, Empathie, Organisationsfähigkeit Netzwerken

Bereich	Arbeitsschritte	Fachwissen	Kompetenzen und Fähigkeiten
Rückkehr ins Heimatland oder das Land der Erstregistrierung in Europa (Dublin)	Identifiikation des Aufenthaltsstatus und der daraus resultierenden Notwendigkeiten, Information über Hilfsorganisa-tionen und Unterstützer Information über Hilfsprogramme und finanzielle Anreize	Rechtliche und institutionelle Rahmenbedingungen, Programmkenntnis	Fähigkeit zuzuhören, zu erklären und Vertrauen zu wecken, Empathie, Organisationsfähigkeit Netzwerken

Ausblick

Das neu entwickelte und europaweit einheitliche Qualifizierungsprofil ist die Basis für die Entwicklung von zunächst fünf Qualifizierungsmodulen im Rahmen des Erasmus+-Projektes „QualiProAIR“:

1. Anerkennung von ausländischen Qualifikationen und beruflichen Abschlüssen
2. Rahmen, Bedingungen und Informationen zum Arbeitsmarkt und zur Arbeitsmarktintegration
3. Qualifikationen und Erstausbildung als Voraussetzung für einen erfolgreichen Einstieg in den Arbeitsmarkt
4. Gesellschaftliche Integration – Fähigkeiten und Schlüsselkompetenzen
5. Sprachunterricht und Inklusion der Zuwanderer in das Bildungssystem

Dabei wurden so viele Aspekte wie möglich und notwendig in der inhaltlichen Ausgestaltung berücksichtigt, um bereits mit Abschluss des Projektes eine Qualifizierung anbieten zu können, die im Kern einen Großteil des erarbeiteten Qualifizierungsprofils widerspiegelt.

Da das Qualifizierungsprofil jedoch weitergreifende Aspekte beschreibt und sich sowohl an ehrenamtliche als auch hauptamtliche Beschäftigte, die mit Zuwanderern arbeiten, richtet, stellt es die Basis für ein später zu entwickelndes europäisches Gesamtqualifizierungskonzept dar. In diesem kann und muss dann eine detaillierte Aufschlüsselung des zu vermittelnden Know-hows bzw. der Kompetenzen, Fähigkeiten und Fertigkeiten erfolgen mit einer klaren Differenzierung zwischen der Zielgruppe „ehrenamtliche Begleiter“ und „hauptamtlich Beschäftigte“ im Beschäftigungsfeld „Begleitung und Beratung von Zuwanderern“. Eine entsprechende Gesamtqualifizierung kann sollte aufgrund der Vielzahl an identifizierten Aspekten, die das Qualifizierungsprofil umfasst modular und als Fort- bzw. Weiterbildung aufgebaut sein, die zum einen ehrenamtlich Beschäftigten die Möglichkeit gibt, sich hinsichtlich unterschiedlicher Lehr- und Lerninhalte punktuell nach Bedarf qualifizieren sowie hauptamtlich Beschäftigten die Möglichkeit der bedarfsorientierten Qualifizierung sowie der fachlichen Spezialisierung auf Zuwanderer als Ganzes.

Aufgrund des umfangreich zu vermittelnden Wissens bzw. der Kompetenzen, Fähigkeiten und Fertigkeiten, dass das Qualifizierungsprofil ausführlich beschreibt, ist u.U. ein entwicklungslogischer Aufbau eines solchen Gesamtkonzeptes mit Qualifizierungsmodulen für Neulinge in dem Beschäftigungsfeld, in dem Grundlagenwissen vermittelt wird, für Fortgeschrittene mit vorhandenem Fachwissen und Erfahrungen, die ihr Wissen ausbauen möchten bis hin zu Experten, die sich spezielle Fachinhalte aneignen müssen, empfehlenswert.