

# MIGRATION IM FOKUS

Kompetenzprofil für Fachkräfte im  
Migrationsdienst der Caritas

Dezember 2025



caritas



Das vorliegende Kompetenzprofil ist eine vollständige Überarbeitung und Weiterentwicklung der Veröffentlichungen „Kompetenzprofil der Fachkräfte in der Flüchtlingsarbeit der Caritas“ aus den Jahren 2014 und 2016, die unter Beteiligung von Mitarbeitenden der Orts-, Diözesan-, Landescaritasverbände sowie der Fachverbände erarbeitet wurden.

Die Reihe „Migration im Fokus“ dient der Darstellung von Positionen des Deutschen Caritasverbandes. Darüber hinaus werden in der Reihe auch Handreichungen und Arbeitshilfen für die Mitarbeitenden der Migrationsdienste bereitgestellt. 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](mailto:migration.integration@caritas.de)

**Gefördert durch:**



**Bundesministerium  
des Innern**

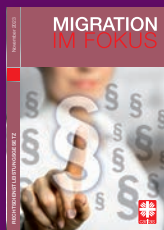


**MBE**  
Migrationsberatung  
für erwachsene  
Zugewanderte

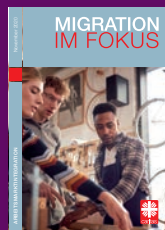


**aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages**

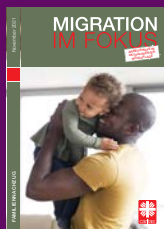
In der Reihe „Migration im Fokus“ sind bereits erschienen:



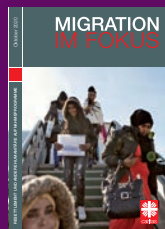
Migration im Fokus  
November 2023:  
**Rechtsdienstleistungsgesetz**



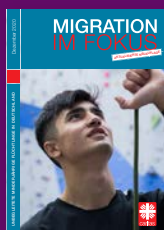
Migration im Fokus  
November 2020:  
**Arbeitsmarktintegration**



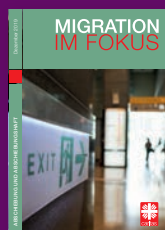
Migration im Fokus  
November 2021:  
**Familiennachzug**



Migration im Fokus  
Oktober 2020:  
**Resettlement und andere humanitäre Aufnahmeprogramme**



Migration im Fokus  
Dezember 2020:  
**Unbegleitete minderjährige Flüchtlinge in Deutschland**



Migration im Fokus  
Dezember 2019:  
**Abschiebung und Abschiebungshaft**

# INHALT

I. VORWORT .....	6
II. FUNKTION DES KOMPETENZPROFILS .....	8
III. DAS KOMPETENZPROFIL .....	10
▪ A. Formale Grundqualifikation .....	10
▪ B. Fachkompetenzen .....	11
Diversitätskompetenz .....	11
Rechtliche Kompetenzen .....	12
Migrationsspezifische Kompetenzen .....	14
Psychosoziale Kompetenzen .....	14
Methodische Kompetenzen .....	15
Sprachkenntnisse .....	20
▪ C. Persönliche Kompetenzen .....	21
▪ D. Wertesystem .....	22
▪ E. Rahmenbedingungen .....	23
IV. ENTWICKLUNG UND ERHALT VON KOMPETENZEN .....	24
▪ Einarbeitungsphase .....	24
▪ Quereinstieg .....	26
▪ Fort- und Weiterbildung .....	26
V. DIE ARBEIT DES DEUTSCHEN CARITASVERBANDES IM BEREICH MIGRATION UND INTEGRATION .....	28

# I. VORWORT

Menschen kommen aus unterschiedlichen Gründen nach Deutschland. Manche suchen neue Lebensperspektiven, andere Zuflucht vor Verfolgung und Krieg. Was sie eint: Sie bringen Hoffnungen, Geschichten und Fragen mit. Antworten und Unterstützung finden sie beim Migrationsdienst der Caritas.

Die Mitarbeitenden im Migrationsdienst beraten und begleiten Migrant\_innen und Menschen mit Migrationsbiografie in allen Fragen und Herausforderungen rund um Migration und Integration. Dabei bringen sie Fachwissen, Haltung und Empathie ein.

Nicht jeder Migrationsdienst ist gleich. Aufgaben und Bezeichnung unterscheiden sich zum Beispiel nach Förderprogramm, Standort, spezifischen lokalen Rahmenbedingungen und Arbeitsinhalten.

Allen Angeboten gemeinsam ist, dass qualifizierte Fachkräfte migrationspezifische Fragestellungen aufgreifen und Menschen in komplexen Lebenslagen unterstützen. Ihre Arbeit gründet auf Professionalität und den Prinzipien der Sozialen Arbeit.

Den Ratsuchenden begegnen sie solidarisch. Vorrangiges Ziel ist es nicht, Menschen Probleme abzunehmen, sondern sie in ihrer Selbstverantwortung und Selbstwirksamkeit zu stärken. Die Beratung erfolgt freiwillig, unabhängig und ergebnisoffen – persönlich, telefonisch oder über geschützte Onlineplattformen.

Die Caritas setzt sich für eine Gesellschaft ein, die allen Menschen Teilhabe ermöglicht und in der für Vorurteile und Ausgrenzung kein Platz ist. Grundlage dieser Arbeit sind die Überzeugung von der Gleichwertigkeit aller Menschen und der biblische Auftrag, Schutz, Gastfreundschaft und Solidarität zu gewähren.

Dieses Engagement gilt allen Menschen, die in Deutschland leben, Bürger\_innen aus anderen EU-Staaten ebenso wie Menschen, die zu Erwerbszwecken, aus familiären Gründen oder als Schutzsuchende gekommen sind. Dabei kann es sich um Menschen mit Aufenthaltsrecht handeln, mit Duldung oder um Menschen in der aufenthaltsrechtlichen Illegalität.

Um dieser Vielfalt an Herausforderungen gerecht zu werden, brauchen die Fachkräfte im Migrationsdienst umfassende Kompetenzen. Das vorliegende Kompetenzprofil der Fachkräfte im Migrationsdienst der Caritas beschreibt diese Anforderungen. Es umfasst sowohl formale Qualifikationen als auch fachliche und persönliche Kompetenzen – getragen von einem klaren Wertesystem.

PD Dr. Andrea Schlenker  
*Stellvertretende Bereichsleitung*  
*Referatsleitung*

Tobias Mohr  
*Referatsleitung*

# II. FUNKTION DES KOMPETENZPROFILS

## An wen richtet sich das Kompetenzprofil?

- **Fachkräfte der Migrationsdienste** können anhand dieses Kompetenzprofils ihre eigenen Kompetenzen einschätzen und das Profil als Grundlage für ihre berufliche Weiterentwicklung nutzen.
- **Bewerber\_innen, die überlegen, im Migrationsdienst tätig zu werden**, können sich aus dem Kompetenzprofil Orientierung über ihren möglichen Nachqualifizierungsbedarf verschaffen. Gleiches gilt für **Quereinsteiger\_innen**.
- **Träger von Migrationsdiensten** können es zur Orientierung und als Entscheidungshilfe bei der Personalauswahl nutzen.
- **Fördermittelgebern** kann die hohe Professionalität und Qualität der Migrationsdienste der Caritas veranschaulicht werden.
- In der politischen Kommunikation kann es gegenüber **politischen Entscheidungsträger\_innen und der Verwaltung** genutzt werden, um die Voraussetzungen professioneller und zielorientierter Migrationsarbeit zu verdeutlichen.
- **Hochschulen und Bildungseinrichtungen** können es als Rahmen zur Erstellung von Curricula für Studiengänge, Aus- und Weiterbildungsangebote nutzen.
- **Forschungsinstitutionen** können es in ihre wissenschaftliche Auseinandersetzung mit Migrationsdiensten einbeziehen.

Die dargestellten Kompetenzen beziehen sich auf das Arbeitsfeld der Migrationssozialarbeit. Zu den Migrationsdiensten der Caritas gehören vielfältige Beratungsangebote, die sich an Menschen richten, die aus ganz unterschiedlichen Gründen nach Deutschland migriert sind.

Mit Blick auf bundesweit bestehende Angebote prägen vor allem vier vom Bund geförderte Programme die Beratungslandschaft der Caritas. Sie werden durch Eigenmittel und teilweise Drittmittel kofinanziert und fokussieren je eigene Zielgruppen. **Die Migrationsberatung für erwachsene Zugewanderte (MBE)** richtet sich an Zugewanderte ab dem 28. Lebensjahr und hat zum Ziel, sie in ihren Teilhabechancen zu unterstützen; der **Jugendmigrationsdienst (JMD)** unterstützt junge Menschen mit Migrationshintergrund zwischen 12 und 27 Jahren durch Beratung, Bildungs- und Freizeitangebote; die **Asylverfahrensberatung (AVB)** begleitet Menschen im Asylverfahren und die **Psychosozialen Zentren (PSZ)** betreuen traumatisierte Geflüchtete und Opfer von Folter psychologisch, psychotherapeutisch und/oder sozialarbeiterisch.

Hinzu kommen **vielfältige Beratungsangebote**, die durch **Bundesländer oder Kommunen** gefördert oder durch (kirchliche) Eigenmittel realisiert werden.

Das vorliegende Kompetenzprofil beschreibt einen gemeinsamen Rahmen als Orientierung für die vielfältige Arbeit der Migrationsdienste. Welche Kompetenzen Berater\_innen konkret benötigen, richtet sich aber immer auch nach den Lebensrealitäten und Strukturen vor Ort sowie dem spezifischen Auftrag oder den Rahmenbedingungen der Förderung.

# III. DAS KOMPETENZ- PROFIL

## A. Formale Grundqualifikation

Die formalen Qualifikationen werden in der Regel durch die jeweiligen Förderrichtlinien bestimmt. Vorgegeben sind (Stand 10/2025):

- für Berater\_innen der **MBE** ein abgeschlossenes Hochschulstudium (B.A., M.A. oder Diplom) vorzugsweise in den Fachrichtungen Soziale Arbeit, Sozialarbeit, Sozialpädagogik, Pädagogik, Erziehungswissenschaften, Rechtswissenschaften, Psychologie, Migration und Diversität oder Interkulturelle Bildung und Beratung.
- für Berater\_innen in der **AVB** ein Hochschulabschluss der Fachrichtungen Soziale Arbeit, Sozialpädagogik, Pädagogik, Soziologie, Politik-, Sozial- und Rechtswissenschaften oder ein vergleichbarer Abschluss.
- für Berater\_innen des **JMD** ein Hochschulabschluss aus dem Bereich der Sozialen Arbeit, der Sozialpädagogik oder einem verwandten Bereich mit vergleichbaren Inhalten oder einer vergleichbaren Qualifikation (z. B. nachweisbare langjährige Erfahrung im pädagogischen Bereich, vorzugsweise mit der Zielgruppe des § 13 SGB VIII) oder gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen im Bereich der Sozialen Arbeit, der Sozialpädagogik oder einem verwandten Bereich.

Wenn der **Hochschulabschluss im Ausland** erworben wurde, ist eine Gleichwertigkeitsfeststellung oder formale Anerkennung erforderlich. Über die Anabin-Datenbank ist es möglich zu prüfen, ob ein Hoch-

schulabschluss bereits als gleichwertig gelistet ist. Für die Bewertung ausländischer Hochschulabschlüsse, die nicht gelistet sind, ist die Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB) verantwortlich.

### **Wenn der geforderte Hochschulabschluss nicht vorliegt**

Scheint eine potenzielle Fachkraft fachlich und persönlich besonders geeignet, verfügt aber nicht über die geforderte formale Qualifikation, muss vor der Anstellung geklärt werden, ob eine Beschäftigung möglich ist.

## **B. Fachkompetenzen**

### **DIVERSITÄTSKOMPETENZ**

Die Arbeit mit Migrant\_innen zielt darauf ab, ihnen die notwendige Orientierung zu geben, die sie für ein selbstbestimmtes Leben in Deutschland benötigen. Um als Fachkraft in diesem Kontext respektvoll und wirkungsvoll handeln zu können, ist Kompetenz im Umgang mit Vielfalt unverzichtbar. Dazu zählen u. a.:

- Auseinandersetzung mit eigenen kulturellen Prägungen
- Wissen zu gesellschaftlicher Heterogenität
- Sensibilität und Problembewusstsein in den Themenfeldern Rassismus und Diskriminierung und ein diskriminierungskritisches berufliches Selbstverständnis
- Kenntnisse in kultursensibler Beratungsarbeit und die Fähigkeit, zwischen unterschiedlichen Wertvorstellungen zu vermitteln
- Interreligiöse Kompetenz, insbesondere Auseinandersetzung mit soziologischen Besonderheiten ethnisch-religiöser Gemeinschaften
- Kenntnisse zum Stand der interkulturellen Öffnung von Diensten und Behörden

## RECHTLICHE KOMPETENZEN

Die Beratung von eingewanderten Menschen erfordert die Kenntnis von und die Auseinandersetzung mit einer Vielzahl von Rechtsgrundlagen. Die Schwerpunkte der erforderlichen Kenntnisse können sich nach den Anforderungen der jeweiligen Beratungsprogramme bzw. nach dem rechtlichen Status ihrer Zielgruppen unterscheiden. So brauchen Asylverfahrensberater\_innen, die ihre Klient\_innen zum Asylverfahren beraten, einen anderen Wissensschatz als Beratende der MBE und des JMD, denen häufig Fragen zum Aufenthaltsrecht oder zu (sozial-)rechtlichen Ansprüchen gestellt werden.

Die rechtlichen Kompetenzen werden in Fortbildungen und im Selbststudium laufend aktualisiert. Gesetzesänderungen, aktuelle Rechtsprechung und zentrale Änderungen in der Verwaltungspraxis werden, soweit möglich, nachvollzogen. Daher braucht es die übergreifende Kompetenz, komplexe Rechtstexte zu verstehen und einordnen zu können.

Ebenso wichtig ist die Kompetenz einzuschätzen, zu welchen Fragen und in welcher Tiefe Berater\_innen selbstständig beraten können und wann ein Verweis an andere, fachspezifische Beratungsstellen oder Rechtsanwält\_innen vorzuziehen ist. Die Beratung und fachliche Einschätzung zu einzelnen Rechtsfragen ist nach dem **Rechtsdienstleistungsgesetz** zulässig. Sie kann und soll aber die gegebenenfalls notwendige dezidiert juristische Beratung nicht ersetzen (s. Handreichung des Deutschen Caritasverbands e. V. 2023).<sup>1</sup> Bei spezifischen Fragestellungen können Fachkräfte der Migrationsdienste von Rechtsanwält\_innen beraten werden, die von der Caritas dazu beauftragt sind (Rechtsberaternetz).

Zudem ist für eine gelingende Beratung ein Blick für und die Kenntnis über eine rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit erforderlich.

---

<sup>1</sup> Deutscher Caritasverband e. V. (2023): Rechtsdienstleistungsgesetz. Publikationsreihe Migration im Fokus, 11/2023. Online verfügbar: <https://www.caritas.de/fuerprofis/fachthemen/migration/reihe-migration-im-fokus/migration-im-fokus>.

Folgende Tabelle gibt einen ersten Überblick über die Kenntnisse, die je nach Beratungsangebot notwendig sind. Dabei ist zu berücksichtigen, dass kein juristisches Studium vorausgesetzt wird und es sich dementsprechend um Kenntnisse von Nicht-Jurist\_innen handelt.

<b>Rechtsgrundlage</b>	<b>Beratung Integration</b>	<b>Beratung Asylverfahren</b>	<b>Flüchtlingssozialarbeit in Unterkünften</b>
Völkerrechtliche Verträge (z. B. GFK, UN-Kinderrechtskonvention, EMRK)		xx	x
Unionsrechtliche (u. a. VisumsVO) und nationale Regelungen (v. a. AufenthG) zu Einreise, Aufenthalt und Erwerbstätigkeit (v. a. BeschV) einschließlich zentraler, einschlägiger Rechtsprechung	xx		x
EU- und bundesgesetzliche Regelungen im Asylrecht (v.a. AMM-Verordnung, Asylverfahrensverordnung, Qualifikations-Verordnung, AsylG) einschließlich zentraler, einschlägiger Rechtsprechung		xx	x
Freizügigkeitsrecht (v. a. AEUV, Richtlinie 2004/38/EG, FreizügG/EU, VO 883/2004 einschließlich zentraler, einschlägiger Rechtsprechung	xx		
Rechtliche Grundlagen des Diskriminierungsschutzes (z. B. AGG)	x		x
Einschlägige landesrechtliche Regelungen der jeweiligen Rechtsgebiete (z. B. Landesaufnahmegesetze, Landesintegrationsgesetze)	xx	x	xx
Einschlägiges Verwaltungsverfahrenrecht	xx	xx	x
Sozialrecht (u. a. SGB II, SGB III, SGB VIII, AsylbLG)	xx	x	xx

(xx – erweiterte Kenntnisse erforderlich; x – Grundkenntnisse reichen in der Regel aus; ohne Kennzeichnung sind Kenntnisse sind in der Regel nicht erforderlich):

## MIGRATIONSSPEZIFISCHE KOMPETENZEN

In der Arbeit mit eingewanderten Menschen, insbesondere bei Ratsuchenden mit Fluchterfahrung, ist migrationsspezifisches Wissen erforderlich:

- Wissen über Herkunftsländer, insbesondere zu flucht- bzw. migrationsrelevanten Faktoren, Recherchefähigkeit zu Herkunftslandinformationen und Wissen um Flucht- bzw. Migrationswege
- Kenntnisse über Migrationsprozesse und -politik sowie Debattenlage und Stimmungen im Inland; Kenntnisse zentraler Fakten und Argumente
- Kenntnisse über Integrationsprozesse und -politik
- Wissen über besondere Lebenslagen der Zielgruppe
- Sensibilität für die besondere Lebenssituation in Flüchtlingsunterkünften

## PSYCHOSOZIALE KOMPETENZEN

Fachkräfte der Migrationsdienste sind in der Regel sozialpädagogisch bzw. sozialarbeiterisch und nicht psychologisch ausgebildet. Oft sind Ratsuchende aber psychisch belastet, zum Beispiel aufgrund ihrer Erlebnisse im Herkunftsland, ihrer Fluchterfahrung oder aus Unsicherheiten wegen ihrer Bleibeperspektive. Berater\_innen unterstützen Ratsuchende mit psychischen Belastungen durch ihre Beratung und gegebenenfalls durch Krisenintervention. Dadurch kann ihre individuelle Lebenssituation ganzheitlich stabilisiert und verbessert werden.

Die Grenzen dieser Beratung liegen dort, wo spezialisierte psychosoziale oder therapeutische Angebote aus dem Regelsystem erforderlich werden. Notwendige psychosoziale Kompetenzen von Fachkräften der Migrationsdienste sind u. a.:

- Traumasensible Beratung: Erkennen von psychischer Belastung, ohne zu pathologisieren; Vermittlung von Stabilität, Vertrauen und Kontrolle im Beratungsgeschehen; Vermeidung von Retraumatisierung

- Kenntnisse über häufige seelische Störungsbilder depressiver Grunderkrankungen, Anpassungsstörungen und Traumafolgestörungen (Depression, posttraumatische Belastungsstörung sowie deren Auswirkungen auf das System Familie)
- Professioneller Umgang mit Gewalterfahrung von Ratsuchenden
- Kenntnisse in psychosozialer Beratung und deren Abgrenzung zu psychotherapeutischen Angeboten sowie Kenntnisse über die behördliche Gesundheitsfürsorge und das Hilfesystem im ambulanten, teilstationären, stationären und beraterischen Kontext sowie Kontakt zu diesen Diensten
- Sensibilität für Menschen mit besonderen Schutzbedarfen.

## METHODISCHE KOMPETENZEN

Um eingewanderte Menschen professionell zu beraten, braucht es Verfahren und Methoden zur Gestaltung des Beratungsprozesses. Grundlage dafür ist das Fachwissen über zentrale Theorien und Konzepte der Sozialen Arbeit. Durch deren Anwendung wird ein reflektiertes und zielgerichtetes Handeln ermöglicht.

### **Einzelfallarbeit**

Im Rahmen der Einzelfallarbeit unterstützen Berater\_innen der Migrationsdienste Menschen mit Migrations- oder Fluchterfahrung in verschiedenen Lebenslagen individuell. Folgende Kompetenzen sind dabei gefragt:

- Kenntnisse der Methoden professioneller Gesprächsführung mit Einzelpersonen und im Familiensystem, u. a. reflexiver Einsatz von Gesprächstechniken unter Berücksichtigung interkultureller Aspekte und unterschiedlicher Kommunikationsstile
- Ein sicherer Umgang mit Kommunikationstechniken (gewaltfreie Kommunikation, aktives Zuhören, zielgruppenspezifische Sprache) und Gesprächsführungsmodellen (ressourcen-, lösungs- und lebensweltorientierte Gesprächsführung)
- die Auseinandersetzung mit der eigenen Rolle als Unterstützer\_in, Mittler\_in, Befähiger\_in

- Kompetenz, Ratsuchende in ihren persönlichen, sozialen und kulturellen Kontexten wahrzunehmen (ressourcenorientiertes, prozesshaftes und systemisches Fallverständnis)
- Fähigkeit, psychologische, sozialpädagogische und rechtliche Fachkenntnisse zum Nutzen des konkreten Einzelfalls zu kombinieren
- Kompetenz im Case Management und in der Hilfeplanung, u. a. strukturierte Planung und Steuerung von Unterstützungsprozessen, gemeinsam mit Ratsuchenden und in enger Kooperation mit weiteren Akteur\_innen unter Berücksichtigung vorhandener Ressourcen und Netzwerke
- Kompetenz in der Dokumentation und statistischen Erfassung der Beratungstätigkeit.

Neben der Beratung vor Ort, haben Migrant\_innen auch die Möglichkeit, sich online beraten zu lassen. Die Caritas verfolgt den Ansatz des Blended Counseling, der besagt, dass Ratsuchende und Beratende das passende Medium für das jeweilige Setting auswählen können. So können die Vorteile unterschiedlicher Kommunikationswege (z. B. „Face-to-Face“-Beratung, Online-Beratung, telefonische Beratung) verknüpft werden. Speziell für Online-Beratung sind weitere Kompetenzen der Beratungsfachkräfte erforderlich:

- Wissen über das Beratungssetting Online-Beratung
- Kompetenter Umgang mit Online-Beratungs-Tools
- Datenschutzrechtliche Kenntnisse
- Nutzer\_innenorientierte Kommunikation

### **Soziale Gruppenarbeit**

Soziale Gruppenarbeit leistet einen wichtigen Beitrag zur Persönlichkeitsentwicklung oder zur Stärkung sozialer Kompetenzen. Außerdem kann bei sozialer Gruppenarbeit Sachwissen vermittelt werden – etwa zur Alltagsorientierung im Schul- und Bildungssystem, zum Arbeitsmarkt oder zum Sozialsystem. Dies kann die Grundlage dafür bilden, dass Ratsuchende informierte und eigenverantwortliche Entscheidungen treffen können. Folgende Kompetenzen sind für die Gestaltung sozialer Gruppenarbeit zentral:

- Kompetenz in der Konzeption und Organisation von Bildungsangeboten
- Methodenkompetenz in der Erwachsenenbildung (Anwendung erwachsenengerechter Lernformate, orientiert an der Lebenswelt der Zielgruppe; Vermittlung von Inhalten „auf Augenhöhe“ trotz möglicher Wissensunterschiede; Förderung von Selbstwirksamkeit durch anwendungsbezogenes Lernen)
- Fähigkeit in der Moderation von heterogenen Gruppen

### Netzwerkarbeit & Sozialraumorientierung

Sozialraumorientierung hat in der Migrationsarbeit einen hohen Stellenwert. Oft kommen Menschen mit komplexen Problemstellungen in die Beratung, die nur durch die Verzahnung verschiedener Dienste und Angebote bearbeitet werden können. Eine gute Vernetzung vor Ort ist essenziell, auch für ein gelingendes Case Management. Auch die Aktivierung der Ratsuchenden ist entscheidend – unter Berücksichtigung ihrer persönlichen Ressourcen, Bedürfnisse und Lebenswelten sowie der vorhandenen sozialräumlichen Möglichkeiten. Ziel ist es, Hilfeansätze zu stärken, die zur Selbstbefähigung beitragen. Im Rahmen der Netzwerkarbeit und Sozialraumorientierung sind u. a. folgende Kompetenzen wichtig:

- Kenntnisse über relevante Stakeholder vor Ort, z. B. der kommunalen Verwaltung, potenzielle Arbeitgeber\_innen und Vermieter\_innen, Bildungseinrichtungen, Vereine, Kirchengemeinden und anderen Religionsgemeinschaften, Initiativen und Migrant\_innenorganisationen
- Fähigkeit, Vernetzungsformate zu nutzen und ggf. selbst zu initiieren und zu moderieren

Neben den bisher genannten Kompetenzbereichen sind **weitere Querschnittskompetenzen** für Fachkräfte der Migrationsdienste relevant.

### Öffentlichkeitsarbeit & Lobbyarbeit

Die Migrationsdienste leisten einen wichtigen Beitrag für ein gelungenes Zusammenleben in der Einwanderungsgesellschaft. Durch eine aktive Öffentlichkeitsarbeit können sie auf ihre Leistungen hinweisen und Politiker\_innen und die lokale Bevölkerung über ihre Dienste informieren. Zur Öffentlichkeitsarbeit gehört zudem, das Beratungsangebot

bei der Zielgruppe und anderen Beratungseinrichtungen bekannt zu machen. Die Teilnahme an lokalen Vernetzungsrunden dient auch diesem Zweck. Außerdem kann z. B. durch Flyer, Plakate und/oder digital für die Angebote geworben werden. Die Aufgaben von Berater\_innen der Migrationsdienste bestehen dabei darin:

- Abschätzen, an welcher Stelle Informationen oder öffentliche Positionierungen notwendig sind und dies mit der Leitung abstimmen
- An Verantwortliche für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit der lokalen Caritas (oder übergeordneter Ebenen) abgeben
- Die Verantwortlichen für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit durch Input aus der Beratungspraxis bei der Erstellung von Materialien und Positionierungen unterstützen.

Eine weitere Aufgabe der Migrationsarbeit ist es, die politischen, rechtlichen und sozialen Rahmenbedingungen für Migrant\_innen mitzugestalten. Dabei geht es auch darum, strukturelle Probleme zu erkennen, ihre Ursachen zu verstehen und möglichst Lösungsoptionen zu eruieren. Berater\_innen der Migrationsdienste müssen diese Aufgabe nicht selbst übernehmen. Doch ist es hilfreich, wenn sie ihre Erfahrung aus der Beratungspraxis an die eigene Leitungsebene bzw. Diözesan-, Landes- und Bundesebene weitergeben, die diese dann für ihre Lobbyarbeit nutzen können.

### **Zusammenarbeit mit freiwillig Engagierten**

Freiwillig Engagierte leisten in der Migrationsarbeit einen zentralen Beitrag. Damit ihre Unterstützung nachhaltig wirksam ist, braucht es seitens der Fachkräfte gezielte Kompetenzen im Umgang mit freiwillig Engagierten – besonders dann, wenn es keine fest organisierten Strukturen für das freiwillige Engagement gibt:

- Methodenkenntnis in der Begleitung freiwillig Engagierter
- Fähigkeit, die Aufgaben und Rollen von hauptamtlichem und ehrenamtlichem Engagement klar voneinander abzugrenzen, die Rollentrennung freiwillig Engagierten wie auch Ratsuchenden gegenüber offen zu kommunizieren und ggf. im Austausch mit freiwillig Engagierten zu erarbeiten

- Kenntnis über lokale Strukturen der Freiwilligenkoordination und Zusammenarbeit mit diesen
- Fachliche Begleitung von Freiwilligen, falls keine Strukturen der Koordination vor Ort vorhanden sind. Dazu gehört die Unterstützung von freiwillig Engagierten bei der Reflexion ihrer Tätigkeit, insbesondere im Umgang mit belastenden Biografien von Zugewanderten sowie die Fähigkeit, Angebote zur Reflexion und zum Austausch zu konzipieren und zu moderieren.

### **Zusammenarbeit mit Sprachmittler\_innen**

Der Einsatz professioneller Sprachmittler\_innen ist ein zentraler Bestandteil eines professionellen Migrationsdienstes. Sprachmittler\_inde sollten in der Regel qualifizierte Dolmetscher\_innen oder geschulte Personen sein, z. B. durch „Sprach- und Kulturmittlung“ (SPuK) oder „Sprach- und Integrationsmittlung“ (SprInt). Sprachmittler\_innen tragen wesentlich dazu bei, sprachliche Barrieren abzubauen sowie Missverständnisse in sensiblen Beratungssituationen zu vermeiden. Fachkräfte der Migrationsdienste benötigen u. a. folgende Kompetenzen im Umgang mit Sprachmittler\_innen:<sup>2</sup>

- Bewusstsein über die unterschiedlichen Rollen von Berater\_in, Sprachmittler\_in und ratsuchender Person sowie über die Veränderung der Gesprächsdynamik durch die Anwesenheit einer weiteren Person in der Beratung
- Fähigkeit, klar und strukturiert zu sprechen, um Missverständnisse zu vermeiden und eine präzise Übersetzung zu ermöglichen
- Bewusstsein für nonverbale Kommunikation und ihre Wirkung – sowohl gegenüber der ratsuchenden Person als auch der\_dem Sprachmittler\_in
- Verständnis für kulturelle Unterschiede in der Kommunikation, bei Erwartungen und Werten, sowie die Fähigkeit, mögliche kulturelle Missverständnisse einzuordnen und zu klären.

---

2 Siehe weiterführend auch die DCV-Arbeitshilfe „Sprachmittlung und Beratung“. [https://www.caritas.de/cms/contents/caritas.de/medien/dokumente/fachthemen/migration/arbeitshilfe-sprachm/2024\\_arbeitshilfe\\_sprachmittlung\\_in\\_der\\_beratung\\_v2.pdf?d=a&f=pdf](https://www.caritas.de/cms/contents/caritas.de/medien/dokumente/fachthemen/migration/arbeitshilfe-sprachm/2024_arbeitshilfe_sprachmittlung_in_der_beratung_v2.pdf?d=a&f=pdf)

## Umgang mit digitalen Technologien in der Beratung (einschließlich künstlicher Intelligenz)

Der Einsatz digitaler Technologien – etwa künstlicher Intelligenz – kann den Beratungsalltag in vielerlei Hinsicht erleichtern. Digitale Technologien unterstützen Fachkräfte zum Beispiel bei der Informationsrecherche, der Dokumentation, bei Übersetzungen oder der sprachlichen Vereinfachung. Auch der Gebrauch von sozialen Medien gehört dazu, etwa um die Zielgruppe auf das Beratungsangebot aufmerksam zu machen. Die Anwendungsfelder sind breit gefächert, zugleich müssen rechtliche Rahmenbedingungen berücksichtigt werden. Folgende Kompetenzen benötigen Fachkräfte der Migrationsberatung in diesem Bereich:<sup>3</sup>

- **Technologisches Verständnis:** Grundlagenwissen darüber, wie Technologien Daten nutzen, wie Trainingsprozesse ablaufen und wo Grenzen sowie Risiken der Technologien liegen
- **Anwendungskompetenz:** Fähigkeit, technologische Tools im Beratungsprozess effektiv einzusetzen und die Grenzen des Einsatzes zu erkennen
- **Kritische Bewertungsfähigkeit:** Fähigkeit, die Qualität von technologisch generierten Antworten und Empfehlungen kritisch zu hinterfragen und mögliche Verzerrungen (Bias) und Falschinformationen zu erkennen
- **Ethik & Datenschutz:** Bewusstsein für ethische Prinzipien und den Schutz der Privatsphäre, um vertrauensvolle Beratungsbeziehungen zu gewährleisten
- **Anpassungsfähigkeit und die Bereitschaft zu kontinuierlichem Lernen**
- **Gesellschaftliches Bewusstsein:** Verständnis für digitale Ungleichheiten

---

3 Zu den KI-bezogenen Kompetenzen vgl. Engelhardt, Emily (2024): Paradigmenwechsel in der (Online-) Beratungspraxis durch Generative KI?, In: SuchtMagazin, 2/2024, S. 20 und Engelhardt, Emily & Kühne, Stefan (2025): Künstliche Intelligenz in der Beratung. Ein Kompass für die systemische Praxis. Vadenhoeck & Ruprecht, Göttingen.

## SPRACHKENNTNISSE

Gelingende Kommunikation ist zentral in der Beratung und Unterstützung von Migrant\_innen. Dabei sind Sprachkenntnisse unerlässlich:

- Sehr gute Deutschkenntnisse
- gute Englischkenntnisse in Wort und Schrift und/oder
- gute Kenntnisse einer weiteren Fremdsprache, die für Beratungsgespräche und Gruppenangebote hilfreich ist

## C. Persönliche Kompetenzen

Fachkräfte in der Migrationsarbeit bringen wichtige persönliche Kompetenzen mit. Diese befähigen sie, Beratungsprozesse sicher und souverän im jeweiligen gesellschaftlichen Kontext zu gestalten, lösungsorientierte Unterstützungsangebote zu entwickeln und dabei auch auf den eigenen Schutz und das eigene Wohlbefinden zu achten. Besonders wichtig sind dabei folgende Fähigkeiten und Kompetenzen:

- Respektvolle Haltung gegenüber allen Menschen ungeachtet ihrer Herkunft
- Reflektierter Umgang mit Macht in der professionellen Beziehung
- Empathiefähigkeit
- Motivierende Grundhaltung, um Ratsuchende in ihrer Selbstverantwortung zu stärken
- Diversitätssensible Haltung, die verschiedene Lebensrealitäten, Motivationen und Perspektiven respektiert und reflektiert
- Kommunikationsfähigkeit
- Psychische Belastbarkeit, Krisenkompetenz und Resilienz in einem politisch aufgeladenen Arbeitsfeld
- Fähigkeit zur Abgrenzung, u. a. die Fähigkeit, Kapazitätsgrenzen

gegenüber Ratsuchenden zu setzen; Selbstfürsorge

- Sicherheit im Umgang mit den eigenen, sich auch aus der jeweiligen Förderrichtlinie ergebenden Aufgaben, und die Fähigkeit, Aufträge zu erkennen und abzulehnen, die nicht zum eigenen Aufgabenspektrum gehören
- Fähigkeit zum Zeitmanagement und zur selbstständigen Arbeitsorganisation
- Teamfähigkeit

## D. Wertesystem

Der Migrationsdienst der Caritas arbeitet mit und für ratsuchende Menschen. Die Mitarbeitenden verhalten sich solidarisch gegenüber den Ratsuchenden und haben einen anwaltschaftlichen Anspruch.

Fachkräfte der Caritas verstehen ratsuchende Menschen als selbstbestimmte und handelnde Personen. Ziel ihrer Arbeit ist es, die Handlungsspielräume Ratsuchender zu erweitern und sie dabei zu unterstützen, ihr Leben möglichst eigenständig zu gestalten. Grundlage dafür ist die Anerkennung der Gleichwertigkeit aller Menschen in ihrer ganzen Vielfalt.

Fachkräfte in der Migrationsarbeit sind vor diesem Hintergrund in der Lage, rechtliche Benachteiligungen eingewanderter Menschen im politischen Zusammenhang zu hinterfragen und kritisch zu reflektieren. Sie setzen sich aktiv dafür ein, diskriminierende Strukturen abzubauen – auch innerhalb der eigenen Arbeit und Organisation.

Die Caritas ist der Wohlfahrtsverband der katholischen Kirche. Deshalb wird von den Fachkräften in der Migrationsarbeit eine positive Haltung zur katholischen Kirche und ihrer Sozialen Arbeit sowie die Identifikation mit den Zielen der Caritas erwartet.<sup>4</sup>

---

4 Nähere Bestimmungen bieten Friedensbekenntnis der Caritas – gegen Rechtsextremismus und für Demokratie, 2024; Zehn Zusagen an Mitarbeitende der Caritas, 2022; Grundordnung des kirchlichen Dienstes, 5., völlig überarbeitete Neuauflage, 22. November 2022.

## E. Rahmenbedingungen

Um in der Migrationsarbeit Wirkung entfalten zu können, brauchen Fachkräfte passende Rahmenbedingungen. Besonders wichtig ist dabei, dass die komplexe und anspruchsvolle Tätigkeit, die oft auch belastend ist, nicht isoliert geleistet werden muss, sondern in ein Team eingebettet ist – idealerweise im Rahmen eines eigenen Migrationsdienstes. Teamarbeit ermöglicht kontinuierlichen Austausch, gemeinsame Fallreflexion und gegenseitige Entlastung. Weitere notwendige Rahmenbedingungen sind unter anderem:

- Angemessene Vergütung und ein angemessener Stellenanteil für die zu erfüllenden Aufgaben
- Kompetente Sprachmittler:innen, die den Berater\_innen in ausreichendem Maße zur Verfügung stehen
- Regelmäßige und verlässliche Möglichkeit, Kontakt zu einer\_m Rechtsberater\_in aufzunehmen, sofern es sich um Rechtsberatung nach dem RDG handelt
- Möglichkeit zu Fort- und Weiterbildung
- Ermöglichung von fachlichem Austausch in den Strukturen der Caritas und mit anderen Akteuren der Migrationsdienste
- Supervision im benötigten Umfang
- Ausreichend Zeit für Vor- und Nachbereitung von Beratungen
- Ausreichend Ressourcen für Qualitätsmanagement
- Eine angemessene räumliche und technische Ausstattung
- Sicherheits- bzw. Schutzkonzept für die Beratungsstelle

# IV. ENTWICKLUNG UND ERHALT VON KOMPETENZEN

Die im Kompetenzprofil beschriebenen Anforderungen können zur Sicherung der hohen Qualität der Arbeit beitragen, wenn sie bei der Personalauswahl und Personalentwicklung berücksichtigt werden. Angesichts der hohen fachlichen und persönlichen Anforderungen an die Tätigkeit in der Migrationsarbeit ist **praktische Berufserfahrung** – auch aus anderen Bereichen der Sozialen Arbeit – wünschenswert.

Wenn bei Einstellung nicht alle Kompetenzen vollständig vorliegen, ist eine **berufsbegleitende Fort- und Weiterbildung** notwendig. Das gilt auch mit Blick auf die dynamische Entwicklung des Arbeitsfeldes, das kontinuierlich neue fachliche und rechtliche Anforderungen mit sich bringt.

## Einarbeitungsphase

Eine gute Einarbeitung ist ein zentraler Bestandteil professioneller Personalentwicklung und fördert von Anfang an die Integration, Motivation und Kompetenzentwicklung neuer Mitarbeitender. Die Phase der Einarbeitung ist ein gemeinsamer Prozess, bei dem sowohl die Dienstgeberin als auch der\_die neue Mitarbeiter\_in aktiv beteiligt sind. Ziel ist es, abhängig von den vorhandenen Vorkenntnissen und dem konkreten Einsatzbereich gemeinsam zu klären, welche weiteren Kompetenzen gegebenenfalls notwendig sind und wie eine Weiterbildung erfolgen kann.

Persönliche Kompetenzen (vgl. S. 21f.) sowie ein mit dem Leitbild der Caritas übereinstimmendes Wertesystem (vgl. S. 22) sollten bereits zu Beginn des Dienstverhältnisses vorhanden sein.

Wenn bei Dienstantritt noch nicht alle fachlichen Kompetenzen vorhanden sind (vgl. S. 11ff.), sollten diese frühestmöglich durch passende Fort- und Weiterbildungen ergänzt werden. Liegt die formale Qualifikation (vgl. S. 10) noch nicht vor, greift das Verfahren zum Quereinstieg (vgl. S. 26). In diesem Fall ist es wichtig, dass die entsprechenden Fortbildungen zeitnah, nach Beginn des Arbeitsverhältnisses, starten.

Die erforderlichen Fortbildungen werden von der Dienstgeberin im Rahmen der Qualitätssicherung veranlasst. Entsprechend übernimmt die Dienstgeberin, gemäß AVR, auch die anfallenden Kosten. Gleichzeitig sorgt sie dafür, dass die Rahmenbedingungen – insbesondere die Dienstzeiten – so gestaltet sind, dass die vereinbarten Lern- und Entwicklungsziele gut erreichbar sind.

Während der Einarbeitungsphase sollte regelmäßig gemeinsam geprüft werden, welche Kompetenzen gegebenenfalls noch weiterentwickelt werden sollten und ob dies im Rahmen der täglichen Praxis möglich ist.

Eine gute Einarbeitung berücksichtigt nicht nur Weiterbildung fachlicher Kompetenzen, sondern auch das persönliche Ankommen in der Organisation und im Team. Hilfreiche Werkzeuge dazu sind ein strukturierter und individuell angepasster Einarbeitungsplan, verlässliche Ansprechpersonen (ggf. ein Pat\_innensystem), regelmäßige Feedbackgespräche, eine transparente Kommunikation, der Zugang zu relevanten Materialien und eine abschließende gemeinsame Evaluation der Einarbeitungsphase.

In Einzelfällen kann es im beiderseitigen Interesse liegen, Studierende bereits vor Studienabschluss zu beschäftigen, beispielsweise im Rahmen der im Studium vorgesehenen Praxiserfahrung. Voraussetzung dafür sollte sein, dass das Studium (vgl. S. 10) voraussichtlich im folgenden Semester berufsbegleitend abgeschlossen wird.

## Quereinstieg

Wenn beim Einstieg kein Studienabschluss in Sozialer Arbeit oder Sozialpädagogik vorliegt, sollten die erforderlichen fachlichen Kompetenzen – insbesondere im Bereich Beratung – **zeitnah, zielgerichtet und in einem professionellen Rahmen** erlernt werden.

Gerade in einem verbandlichen Arbeitsfeld wie der Caritas, das sich klar zu hohen Qualitätsstandards bekennt, ist dies eine wichtige Voraussetzung für eine fachlich fundierte und wirksame Arbeit.

Ein ausschließlich praxisbasiertes Training on the Job kann die notwendige theoretische Auseinandersetzung nicht ersetzen, sondern bestenfalls ergänzen. Passende Fort- oder Weiterbildungen können innerhalb der Caritas-Strukturen oder – in gleichwertiger Qualität – bei externen Anbietern absolviert werden. Die notwendigen spezifischen Kompetenzen sind den vorangegangenen Kapiteln zu entnehmen.

## Fort- und Weiterbildung

Angesichts der ständigen Veränderungen und dynamischen Entwicklungen im Feld Migration und Integration ist stetige Fort- und Weiterbildung unerlässlich.

Es ist Aufgabe des Anstellungsträgers, die dafür notwendigen Fortbildungsangebote bereitzuhalten oder Zugang zu dem vielfältigen Angebot anderer Anbieter zu ermöglichen. Die verbandliche Caritas bietet umfangreiche Seminare an, die sich an Berater\_innen der Caritas Migrationsdienste richten.<sup>5</sup> Die Teilnahme an Fachveranstaltungen – auf lokaler, regionaler, Landes- oder Bundesebene – kann ebenfalls zur Weiterbildung dienen.

---

5 Der DCV e.V. veröffentlicht sein Online-Fortbildungsprogramm über eine CariNet-Gruppe. Bei Interesse ist die Anmeldung formlos per Mail an [migration.integration@caritas.de](mailto:migration.integration@caritas.de) möglich. Weitere Angebote z. B. unter [www.caritas-akademie.de/akademien](http://www.caritas-akademie.de/akademien).

Im Laufe eines Berufslebens können nicht nur vorhandene Kompetenzen vertieft, sondern auch zusätzliche Qualifikationen erlernt werden. Diese können die Beratungsarbeit gezielt bereichern. Besonders wertvoll können u. a. folgende Zusatzqualifikationen sein:

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

# V. DIE ARBEIT DES DEUTSCHEN CARITASVERBANDES IM BEREICH MIGRATION UND INTEGRATION

Mit dem Ziel, menschenwürdige Lebensbedingungen zu schaffen sowie die Möglichkeiten zu Selbstbestimmung und gesellschaftlicher Teilhabe zu verbessern, engagiert sich der Deutsche Caritasverband auf unterschiedlichen Ebenen für Migrant\_innen. Über sein weltweit tätiges Hilfswerk Caritas international ist er in Herkunfts- und Aufnahmeländern tätig und hilft in Krisengebieten. Auf europäischer Ebene nimmt die verbandliche Caritas auf politische Prozesse Einfluss. In Deutschland findet die Arbeit auf Bundes-, Landes-, Diözesan- und örtlicher Ebene statt. Dabei nimmt die Caritas die Grundfunktionen wohlfahrtsverbandlicher Arbeit wahr: Als Sozialverband versteht sich die Caritas auch in der Migrationsarbeit als Dienstleisterin (Trägerin von Einrichtungen und Diensten) und Innovationsförderin, als Anwältin, Solidaritätsstifterin gleichermaßen. Das Engagement der Caritas ist getragen vom christlichen Auftrag und speist sich aus dem Verständnis einer Menschheitsfamilie, aus der kein Mensch ausgeschlossen werden darf.<sup>6</sup>

## ANWÄLTIN

Auf den unterschiedlichen Ebenen wirkt die verbandliche Caritas durch Positionspapiere, Stellungnahmen zu Gesetzentwürfen oder Gespräche mit Politik und Verwaltung an politischen Aushandlungsprozessen mit.

---

<sup>6</sup> Vgl. Papst Franziskus (2019): Botschaft zum Welttag des Migranten und des Flüchtlings 2019 – Es geht nicht nur um Migranten. 2019-Botschaft-Welttag-Migranten-Fluechtlinge.pdf.

Sie tritt für Menschen ein, die aufgrund von Flucht, Vertreibung oder Ausbeutung besonderen Schutz oder Unterstützung benötigen. Weiterhin geht es darum, rechtliche Rahmenbedingungen für Ausländer\_innen und Partizipationsmöglichkeiten für diese Gruppe in den Blick zu nehmen und wo nötig, auf Verbesserungen hinzuwirken.

## DIENSTLEISTERIN

Bundesweit stehen Ratsuchenden Migrationsdienste der Caritas zur Verfügung. Der Migrationsdienst gehört traditionell zur breiten Angebotspalette, die durch die Gliederungen und Fachverbände des Deutschen Caritasverbandes bereitgestellt wird.<sup>7</sup> Je nach Standort, Finanzierung, Arbeitsinhalten und Zielgruppe hat er unterschiedliche Aufgaben und Bezeichnungen, zum Beispiel: Migrationsberatung für erwachsene Zugewanderte (MBE), Flüchtlingssozialberatung, Jugendmigrationsdienst (JMD), Psychosoziales Zentrum für Flüchtlinge und Folteropfer (PSZ), Asylverfahrensberatung, Rückkehr- und Perspektivberatung, Abschiebungsbeobachtungsstelle etc. Bei allen Unterschieden in der konkreten Ausgestaltung eint diese Angebote, dass qualifizierte Mitarbeiter\_innen Unterstützung bei migrationsspezifischen Fragestellungen oder Problemlagen leisten. Dabei folgt ihre Arbeit den Grundsätzen der Professionalität und den Prinzipien der Sozialen Arbeit. Den Menschen, die ihre Angebote nutzen, stehen sie solidarisch gegenüber. Die Betroffenen sollen gestärkt und unterstützt werden. Angebote finden stets freiwillig, unabhängig und ergebnisoffen statt. Zunehmend wird Beratung über verschiedene Kanäle („Face-to-Face“-Beratung, Telefon, E-Mail, geschützte Onlineplattformen) angeboten.

Die Caritas arbeitet im Bereich des Flüchtlings- und Ausländerrechts bundesweit mit spezialisierten Rechtsanwält\_innen zusammen, die die Beratungsarbeit unterstützen und qualifizieren.

---

<sup>7</sup> Weitere Informationen und ein kurzer Film sowie eine kompakte Broschüre zur Arbeit des Migrationsdienstes der Caritas unter: <https://www.caritas.de/migrationsdienst>.

Neben den Diensten und Einrichtungen, die für spezifische Fragen und Hilfen in Zusammenhang mit Flucht, Migration und Integration zuständig sind, stehen grundsätzlich alle sozialen Dienste der Caritas in einschlägigen Fachfragen auch Migrant\_innen zur Verfügung. Einige dieser Caritasangebote werden in den letzten Jahren sehr stark von Migrant\_innen in Anspruch genommen, wie z. B. die Schwangerschaftsberatung.

Auf Diözesan- und Landesebene wie auch auf Bundesebene werden Koordinierungsaufgaben für den Migrationsdienst übernommen, indem beispielsweise Fachinformationen und Handreichungen zur Verfügung gestellt sowie Tagungen und Weiterbildungen organisiert werden.

Die konkreten Erfahrungen der Caritas in den Diensten und Einrichtungen sind wesentliche Grundlage anwaltschaftlicher Anstrengungen.

## SOLIDARITÄTSSTIFTERIN

Die Caritas sieht es als ihre Aufgabe an, Möglichkeitsraum freiwilligen Engagements zu sein, das Miteinander (in der Nachbarschaft) konstruktiv zu gestalten und den gesellschaftlichen Zusammenhalt zu fördern. Die Dienste und Einrichtungen arbeiten intensiv mit freiwillig Engagierten zusammen und bieten ihnen Anknüpfungspunkte für solidaritätsstiftendes Engagement. Die verbandliche Caritas leistet damit einen wichtigen Beitrag, um das Zusammenleben in einem vielfältigen Land gelingend zu gestalten. Ausgrenzung, Diskriminierung und fehlende Anerkennung von Menschen mit Migrationshintergrund müssen nachhaltig überwunden werden. Die Caritas arbeitet auch mit Patenschaftsprogrammen und Begegnungsformaten, um die teilweise bestehende Trennung zwischen Eingewanderten und Nichteingewanderten zu überwinden. Zudem bezieht die Caritas klare Position gegen Rassismus und Menschenverachtung und steht an der Seite derer, die benachteiligt und angefeindet werden.

## AUSGEWÄHLTE NETZWERKE UND MITGLIEDSCHAFTEN

Der Deutsche Caritasverband arbeitet im Bereich Migration und Integration vielfältig in Netzwerken, Bündnissen und Koalitionen, z. B.:

Das weltweite Netzwerk **Caritas Internationalis** engagiert sich ebenso wie das europäische Netzwerk **Caritas Europa** hauptsächlich auf politischer Ebene mit dem Ziel, eine Verbesserung der Lebenssituation und -bedingungen insbesondere für schutzbedürftige Personen zu erreichen.

Der **europäische Flüchtlingsrat (ECRE)** ist ein Netzwerk von 104 Nicht-regierungsorganisationen aus 41 europäischen Staaten, das sich auf europäischer Ebene für die Rechte von Schutzsuchenden und Flüchtlingen einsetzt.

Der Deutsche Caritasverband ist Mitglied der **Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege (BAGFW)**. Die dort zusammengeschlossenen Verbände verfolgen das Ziel, die soziale Arbeit durch gemeinschaftliche Initiativen und sozialpolitische Aktivitäten zu sichern und weiterzuentwickeln. Im Bereich Migration und Integration werden u. a. migrations-, flüchtlings- und integrationspolitische Fragen bearbeitet, Integrationsprogramme begleitet und Verhandlungen mit Zuwendungsgebern geführt.

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

Der Deutsche Caritasverband ist Mitglied der **Katholischen Arbeitsgemeinschaft Migration (KAM)**, einem Zusammenschluss von sozial tätigen katholischen Verbänden und Institutionen im Bereich der Migration.



Herausgegeben im Dezember 2025 von:

**Deutscher Caritasverband e. V.**

Referat Migration und Integration

Karlstraße 40, 79104 Freiburg

Telefon: 0761 200 - 374

E - Mail: [migration.integration@caritas.de](mailto:migration.integration@caritas.de)

Titelbild: KI generiert/ChatGPT

Redaktionsteam: Dr. Theresa Bartatilas, Raphael Bolay, Stefan Peetz

Gestaltung: Simon Gumpel, Freiburg