

FAMILIEN BERUFSORIENTIERUNG INTERKULTURELLES
KNOTENPUNKTE AUSBILDUNGSVORBEREITUNG
SPRACHBARRIEREN **KOMPETENZEN**
INFORMATION NACHQUALIFIZIERUNG
RESPEKT EHRENAMT SCHULE TRAINING
BEGEGNUNG PRAXIS
KOMPETENZCHECK KULTURDOLMETSCHER
(VOR)ANKOMMEN
ARBEITGEBER NETZWERK
WISSENSNETZ **EMPOWERMENT** BEDARF
WOHNRAUM
FLUCHT SPRACHLOTSEN AUFENTHALTSSTATUS
LERNORTE ANGEBOTE
WISSENSMANAGEMENT SPRACHE **BILDUNG** PATEN
ARBEITSREIFE

(VOR)ANKOMMEN

junger Geflüchteter in Stuttgart



Stuttgarter Arbeitsbündnis Jugend und Beruf



Junge Menschen in Ausbildung und Arbeit bringen!

Autorin: Janina Stürner, Referentin für junge Flüchtlinge im Übergang Schule-Beruf,
Jugendhilfeplanung Stuttgart
Redaktion: Jugendhilfeplanung Stuttgart
Stand: Mai 2016
Gestaltung: Uwe Schumann, UGRAFIKS Werbegestaltung
Herausgeber: Stuttgarter Arbeitsbündnis Jugend und Beruf

Mit freundlicher Unterstützung der

EDUARD PFEIFFER-STIFTUNG

Vorwort

„Jeder der in Stuttgart lebt ist ein Stuttgarter.“ Mit diesem schlicht anmutenden, aber dafür umso anspruchsvolleren Ansatz, legt die Stadt Stuttgart seit vielen Jahren einen besonderen politischen und gesellschaftlichen Fokus auf die Integration aller Menschen in Stuttgart. Insbesondere im Rahmen des Stuttgarter Bündnisses für Integration werden innovative Konzepte entwickelt und realisiert. Im Rahmen des jüngsten Zuzugs von Geflüchteten nutzt die Landeshauptstadt diese langjährige Erfahrung, um in Kooperation mit Akteuren verschiedenster Bereiche und Ebenen kommunale Koordinierung gewinnbringend zu konzipieren und umzusetzen. Die Integration von Geflüchteten kann und soll in der kommunalen Steuerung eine Katalysatorwirkung entfalten, die auf eine positive gesamtgesellschaftliche Entwicklung abzielt. Denn viele Bereiche, wie praktische Berufsorientierung oder Empowerment durch die Einbindung in Projektentwicklung, sind nicht nur für Geflüchtete von hoher Bedeutung, sondern selbstverständlich auch für Kinder, Jugendliche und Erwachsene, die Stuttgart schon lange ihre Heimat nennen.



Oliver Herweg
Leitung, Jugendhilfeplanung

Worte des Dankes und der Freude

Ganz herzlich bedanken möchte ich mich bei den vielen Menschen, die dieses Projekt ermöglicht haben. Ohne Ihre Unterstützung hätte ich nie die spannenden, außergewöhnlichen und alltäglichen Einblicke in die Stuttgarter Integrationsarbeit gewinnen können. Hätte nie von den kleinen und großen Erfolgserlebnissen der Fachkräfte, der Ehrenamtlichen und der Geflüchteten gehört. Auch nicht von ihren Schwierigkeiten und Hindernissen. Und nicht davon, wie sich die Stuttgarterinnen und Stuttgarter diesen durch Vernetzung und starkes Engagement stellen!



Janina Stürner
Referentin für junge Flüchtlinge im Übergang Schule-Beruf
Jugendhilfeplanung

Inhalt	Seite
Vorwort	1
Worte des Dankes und der Freude	1
Zentrale Themen im Überblick	3
Junge Geflüchtete in Stuttgart – Zentrale Themen, Netzwerke und gute Praxis	5
1. Wissensmanagement verbessern	6
1.1 Beratungsstellen und Informationssysteme als Knotenpunkte im Wissensnetz nutzen	6
1.2 Wissenszugänge an die Erfahrungswelt von Geflüchteten anpassen	8
2. Netzwerke enger knüpfen	11
2.1 Kooperationslücken flicken	11
2.2 Räumliche Nähe ausbauen	12
2.3 Zusammenarbeit Haupt- und Ehrenamt klären	13
3. Angebote auf konkretem Bedarf aufbauen	14
3.1 Koordinierungsstrukturen weiterentwickeln	14
3.2 Angebote der beruflichen Bildung bedarfsgerecht konzipieren	15
3.3 Zielgruppen mit besonderem Unterstützungsbedarf ansprechen	16
4. Begegnung statt Sonderstellung anstreben	18
5. Empowerment als Grundprinzip etablieren	20
5.1 Begegnung auf Augenhöhe – Interessen und Bedürfnisse respektieren	20
5.2 Planungsebene – Potential situativen Wissens nutzen	22
5.3 Umsetzungsebene – Potential sprachlicher und kultureller Kompetenzen nutzen	23
6. Integration durch Bildung fördern	26
6.1 Lernkompetenzen stärken	26
6.2 Bildungsperspektiven aufzeigen	27
6.3 Kooperation zwischen Schule und außerschulischen Akteuren pragmatisch angehen	28
7. Praktische Berufsorientierung und -vorbereitung ausbauen	29
7.1 Berufswahlkompetenzen stärken	29
7.2 Arbeitsreife anerkennen und Ausbildungsreife fördern	30
8. Modulare Nachqualifizierung/Training on the job ermöglichen	33
9. Integrationshürden nehmen	35
9.1 Sprachbarrieren abbauen	35
9.2 Wohnraummangel kreativ begegnen	36
9.3 Familie als Unterstützungsplattform mobilisieren	38
9.4 Mit unsicherem Rechtsstatus umgehen	39
9.5 Interkulturelles Training ausweiten	40
Handlungsempfehlungen und Impulse im Überblick	41
Anhang	45
I. Methodisches Vorgehen	45
II. Interviewleitfaden	46
III. Übersicht Gesprächspartner	47
Quellenverzeichnis	48

Zentrale Themen im Überblick

Wissensmanagement verbessern

In der Stuttgarter Flüchtlingsarbeit besitzt die Gesamtheit der Akteure ein hohes Maß an Expertise in unterschiedlichsten Bereichen, das jedoch nur schwer zu bündeln ist. Um sich dieser Herausforderung zu stellen, haben Stuttgarter Akteure verschiedene Informationskanäle geschaffen. Schwierig bleibt jedoch weiterhin die regelmäßige Aktualisierung in einer sich rasch weiterentwickelnden Angebotslandschaft. Ein vollkommen umfassendes und detailliertes Wissen aller Akteure über alle Angebote ist jedoch gar nicht notwendig, da verschiedene Akteure auf unterschiedlichen Gebieten Experten sind. Zentrale Beratungsstellen und Informationssysteme können als Knotenpunkte im Wissensnetzwerk von Fachkräften, Ehrenamtlichen und Geflüchteten fungieren. Die aktive Vermittlung von Geflüchteten an zentrale Beratungsstellen durch erste Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner ist für die Effizienz dieses Systems entscheidend. Gleichzeitig ist es im Wissensmanagement mit Geflüchteten wichtig, Informationszugänge zielgruppengerecht zu öffnen und dabei über schriftliche Informationen hinaus kreative Ansätze bedarfsgerecht zu testen.

Netzwerke enger knüpfen

In Stuttgart bestehen bereits wichtige Kooperationsstrukturen in der Flüchtlingsarbeit, allen voran die Task Force „Integration von Flüchtlingen“, die einen Austausch zwischen verschiedensten Akteuren ermöglicht. Um Netze zwischen all denjenigen, die Geflüchtete aktiv beraten und begleiten, noch enger zu knüpfen, ist ein persönlicher Austausch zwischen Mitarbeitenden zentraler Beratungsstellen und Fachkräften in Flüchtlingsunterkünften zu favorisieren. Auch ein noch effektiveres Freiwilligenmanagement durch Hauptamtliche, mit einem Schwerpunkt auf frühzeitiger Rollenklärung, kann das Netzwerk zusätzlich stärken. Gute Erfahrungen wurden mit intra- und interinstitutioneller räumlicher Nähe zwischen verschiedenen Akteuren gemacht.

Angebote auf konkretem Bedarf aufbauen

Das Stuttgarter Angebot an professionellen und ehrenamtlichen Projekten und Programmen für Geflüchtete ist sehr groß, und auch viele Regelangebote haben sich für Geflüchtete geöffnet. Hierin zeigt sich das große Engagement der Stadt zur Aufnahme und Integration der Zugewanderten. Gleichzeitig ist damit jedoch ein komplexes System an Freizeitangeboten, Bildungsangeboten, psycho-sozialen Beratungsangeboten, etc. entstanden, das eine konkrete Analyse der tatsächlichen Bedarfe erschwert. Vor allem im beruflichen Bildungsbereich ist es entscheidend, dass

Angebote koordiniert und anschlussfähig entwickelt werden, um eine tatsächliche Nachfrage zu bedienen und vorausschauende Planung sicherzustellen. Bestehende Stuttgarter Planungs- und Koordinierungsstrukturen leisten derzeit gute Arbeit im Austausch von Informationen. Für eine noch effektivere Koordinierung zwischen den unterschiedlichen Akteuren wäre jedoch die Weiterentwicklung der Handlungsabsprachen entscheidend. Somit könnten u.a. Angebote entwickelt werden, die auf dem besonderen Bedarf bestimmter Gruppen aufbauen, darunter junge Frauen, junge Volljährige in Duldung und traumatisierte Kinder und Jugendliche.

Begegnung statt Sonderstellung anstreben

Geflüchtete sollen einerseits in ihren besonderen Situationen abgeholt werden, andererseits ist die Begegnung mit Stuttgarter Bürgerinnen und Bürgern gewinnbringend. Angebote für Geflüchtete und Schulungen für Ehrenamtliche müssen von einem Schwerpunkt des Willkommens hin zum Ankommen in der Gesellschaft weiterentwickelt werden. Migrantinnen, Migranten und Geflüchtete sollten daher nicht in Parallel- sondern in Regelstrukturen integriert werden, auch wenn sie, beispielsweise durch den Bedarf an parallelem Spracherwerb, teilweise mehr Unterstützung benötigen.

Empowerment als Grundprinzip etablieren

Empowerment zielt in seinen vielfältigen Ansätzen stets auf Selbstbestimmung ab, darauf das eigene Leben in die Hand nehmen zu wollen und zu können. Im Bereich der Flüchtlingsarbeit werden Projekte und Programme jedoch häufig ohne Einbezug von Geflüchteten konzipiert und geplant. Erst im Stadium der Ausführung werden Geflüchtete als Teilnehmende angesprochen. Dabei gibt es bereits jetzt lokale Projekte und Initiativen, die zeigen wie Empowerment in der Stuttgarter Flüchtlingsarbeit aussehen könnte: (1) Einbezug der Interessen und Bedürfnisse von Geflüchteten in der ersten Sondierungsphase, (2) Einbezug des situativen Wissens und der Fähigkeiten von Geflüchteten in der konkreten Planungsphase und (3) Einbezug sprachlicher und kultureller Kompetenzen von Geflüchteten in der Umsetzung von Projekten und in Regelstrukturen.

Integration durch Bildung fördern

Die Teilnahme an schulischen Bildungsangeboten stellt für junge Geflüchtete eine wesentliche Voraussetzung für erfolgreiche Integration dar. Hierbei spielt derzeit die Sprachförderung berechtigterweise eine zentrale Rolle. Gleichzeitig müssen jedoch auch Lernkompetenzen und Bildungsorientierung in unterschiedlichen Formen gestärkt werden. Die beruflichen und allgemeinbildenden Schulen in Stuttgart sind sich dieser Bedarfe bewusst und bieten entsprechende Angebote. Wenn schulinterne Ressourcen dabei jedoch an ihre Grenzen stoßen, können pragmatisch angelegte und anschlussfähige Kooperationen mit außerschulischen Akteuren eine mögliche Lösung darstellen.

Praktische Berufsorientierung und -vorbereitung stärken

Praktische Berufsorientierung und -vorbereitung ermöglicht Geflüchteten parallel zum laufenden Spracherwerb erste Eindrücke in der deutschen Arbeits- und Ausbildungswelt zu sammeln. Dabei ist es entscheidend, dass zunächst die grundsätzliche Möglichkeit der freien Berufswahl in Deutschland vermittelt wird. Anschließend kann über die praktische Ebene eine erste Orientierung stattfinden und Qualifikationen und Kompetenzen sollten (teil-)anerkannt werden. Somit wird die Arbeitsreife, die viele Geflüchtete bereits mitbringen, genutzt und damit die Ausbildungsreife gestärkt. Eine betriebsnahe Form der Berufsorientierung ermöglicht zudem einen Abgleich von Erwartungen und Praxis seitens der zukünftigen Auszubildenden, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber.

Modulare Nachqualifizierung/Training on the job ermöglichen

Modulare Nachqualifizierungen ermöglichen es Geringqualifizierten sowie Personen, die keinen Nachweis ihrer Qualifikationen und Kompetenzen erbringen können, beziehungsweise deren Nachweise nicht (vollständig) anerkannt werden, gezielt, die für den individuellen Berufseinstieg notwendigen Kompetenzen und Fähigkeiten zu erwerben. Nicht nur angesichts des Zuzugs an Personen aus dem Ausland mit Berufserfahrung, sondern auch mit Blick auf die immer rascher fortschreitende Digitalisierung, wäre eine Neubetrachtung der Anschlussfähigkeit in der Architektur zwischen Aus- und Weiterbildungssystemen gewinnbringend.

Integrationshürden nehmen

Der jüngste Zuzug an Neuzuwanderern kann in Stuttgart als Chance betrachtet werden, bestehende Integrationshürden anzugehen, die nicht nur Geflüchtete, sondern auch Menschen mit Migrationshintergrund, Geringqualifizierte, etc. einschränken. Der Abbau von Sprachbarrieren in der Stuttgarter Verwaltung stellt dabei eine hohe Priorität dar. Das bestehende Angebot städtischer Dolmetscherinnen und Dolmetscher könnte durch einen professionellen telefonischen Dolmetscherdienst ergänzt werden. Gute Erfahrungen wurden in Beratungsstellen mit einem hohen Anteil an internationalen Mitarbeitenden gemacht, die Kundinnen und Kunden kulturell und sprachlich abholen. Konsequenzen des allgemeinen Stuttgarter Wohnungsmangels können durch kreative Lösungen, wie die Bereitstellung externer Lernräume für Kinder und Jugendliche, teilweise gemildert werden. In Bildungsfragen besteht die Möglichkeit, Familien über Kooperationen zwischen Berufsberatungsstellen, Schulen und Migrantenvereinen ins Boot zu holen.

Junge Geflüchtete in Stuttgart – Zentrale Themen, Netzwerke und gute Praxis

Im Frühjahr 2017 leben in der Landeshauptstadt Stuttgart rund 8.000 Geflüchtete, u.a. aus Syrien, dem Irak, Afghanistan, Eritrea oder Somalia. Die Organisation des Willkommens, Ankommens und Vorankommens dieser Menschen stellt eine zentrale Querschnittsaufgabe in der kommunalen Koordinierung dar. Das kontinuierliche Wachstum des professionellen und ehrenamtlichen Angebotes für Geflüchtete in den Bereichen Bildung, Freizeit und psycho-soziale Beratung und die Öffnung bestehender Strukturen und Projekte zeigt das Engagement der Stuttgarter Akteure. Auch durch Änderungen im Ausländerrecht wurden für Geflüchtete wichtige Zugänge im Übergang Schule-Beruf geschaffen. Gleichzeitig steigt die Komplexität der Angebotslandschaft, was zu einem zunehmenden Bedarf an Transparenz führt, um die kommunale Steuerung effizient fortzuführen.

Sowohl die Jugendhilfeplanung als auch das Stuttgarter Arbeitsbündnis Jugend und Beruf, welches sich aus Vertreterinnen und Vertretern des Jugendamtes, des Jobcenters und der Agentur für Arbeit Stuttgart zusammensetzt, betrachten die Integration von jungen Geflüchteten als Querschnittsthema ihrer verschiedenen Arbeitsgebiete. Im Herbst 2016, nach einem deutlichen Rückgang der Neuzugänge, erschien es somit essentiell, nach Transparenz in der Flüchtlingsarbeit zu streben. Anlass hierfür sind grundlegende Fragen, die auf Stuttgarter Fachtagen, in Arbeitsgruppen

und Stadtbezirkskonferenzen immer wieder auftauchen: Gibt es genug Angebote oder nicht? Warum sind manche Angebote nicht vollständig belegt? Gibt es zu viele Angebote? Fehlen die Zugänge oder besteht von Seiten der Zielgruppe kein Interesse? Passen die Angebote zum Bedarf, den die Geflüchteten selbst sehen? Wer sammelt Angebote, stellt eventuelle Überangebote oder Angebotslücken fest und kommuniziert diese an die anbietenden Akteure? Wer arbeitet mit wem? Welche Herausforderungen sehen verschiedene Akteure für die Gegenwart und die Zukunft? Oder zusammengefasst: Wie können Angebote für Geflüchtete in Stuttgart bedarfsgerecht und anschlussfähig konzipiert und umgesetzt werden? Informationsbedarf besteht somit sowohl bezüglich vorhandener Netzwerke als auch hinsichtlich Erfahrungen in der Arbeit mit Geflüchteten in Stuttgart.

Um sich diesen Themen zu nähern, wurden von einer Mitarbeiterin der Jugendhilfeplanung Stuttgart über drei Monate hinweg rund 30 Hospitationen und Interviews mit Stuttgarter Akteuren der beruflichen Bildungs- und Flüchtlingsarbeit geführt. Im Folgenden werden zentrale Themen und Herausforderungen dargestellt. Jeder Abschnitt endet mit konkreten Impulsen, die als Handlungsempfehlungen basierend auf der Auswertung der Interviews erarbeitet wurden.¹

¹ Informationen zur Methode der Auswahl und der Gesprächsführung sowie eine Übersicht der Gesprächspartner finden Sie im Anhang I – III. Aus den einzelnen Abschnitten kann kein Anspruch auf allgemeine Gültigkeit der Aussagen abgeleitet werden, da nur ein bestimmter Ausschnitt der Stuttgarter Akteure befragt wurde.

1 Wissensmanagement verbessern

In der Stuttgarter Flüchtlingsarbeit besitzt die Gesamtheit der Akteure ein hohes Maß an Expertise in unterschiedlichsten Bereichen, das jedoch nur schwer zu bündeln ist. Um sich dieser Herausforderung zu stellen, haben Stuttgarter Akteure verschiedene Informationskanäle geschaffen. Schwierig bleibt jedoch weiterhin die regelmäßige Aktualisierung in einer sich rasch weiterentwickelnden Angebotslandschaft. Ein vollkommen umfassendes und detailliertes Wissen aller Akteure über alle Angebote ist jedoch gar nicht notwendig, da verschiedene Akteure auf unterschiedlichen Gebieten Experten sind. Zentrale Beratungsstellen und Informationssysteme können als Knotenpunkte im Wissensnetzwerk von Fachkräften, Ehrenamtlichen und Geflüchteten fungieren. Die aktive Vermittlung von Geflüchteten an zentrale Beratungsstellen durch erste Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner ist für die Effizienz dieses Systems entscheidend. Gleichzeitig ist es im Wissensmanagement mit Geflüchteten wichtig, Informationszugänge zielgruppengerecht zu öffnen und dabei über schriftliche Informationen hinaus kreative Ansätze bedarfsgerecht zu testen.

1.1 Beratungsstellen und Informationssysteme als Knotenpunkte im Wissensnetz nutzen

Fachkräfte, beispielsweise aus Beratungszentren des Jugendamtes, Jobcenter und Unterkünften sowie Ehrenamtliche geben an, gut über die eigenen Angebote für Geflüchtete informiert zu sein, jedoch Bedarf an Informationen zu externen Projekten zu haben. Vor dem Hintergrund des hohen Zuzugs an Geflüchteten in den letzten

Jahren wurden in städtischen Einrichtungen und bei anderen Stuttgarter Akteuren neue Stellen geschaffen. Aufgrund des akuten Handlungsbedarfs blieb jedoch oft nicht genug Zeit zur Weitergabe bereits gesammelten Wissens. Zudem verwenden Beraterinnen und Berater in Unterkünften, Beratungszentren, Ehrenamtliche, etc. immer wieder viel Zeit auf die Einzelfallprüfung und die Klärung rechtlicher Möglichkeiten in den Bereichen Sprachkurs, Schule, Praktika, Ausbildung und Arbeit. Dies führt zu Doppelstrukturen und verhindert ein effektives Verweissystem. Dabei wurden und werden in Stuttgart bereits Plattformen entwickelt, die Informationen bündeln, übersichtlich zur Verfügung stellen und somit Knoten im Wissensnetzwerk bilden.

Die aktuelle, zentrale Erfassung aller professionellen und ehrenamtlichen Angebote für Geflüchtete aller Altersstufen bleibt jedoch weiterhin eine Herausforderung. Ein vollkommen umfassendes und detailliertes Wissen aller Akteure über alle Angebote ist jedoch gar nicht notwendig, da verschiedene Akteure auf unterschiedlichen Gebieten Experten sind. In den Bereichen soziale Beratung, Bildung, Ausbildung und Arbeit gibt es bereits zentrale Beratungs- und Vermittlungsstellen, die sich auch an Geflüchtete richten. Dazu zählen unter anderem die Beratungszentren des Jugendamtes, die Fachstellen des Jobcenters und die Berufsberatung der Agentur für Arbeit Stuttgart. Wenn erste Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner von Geflüchteten (bspw. Fachkräfte in Unterkünften, Lehrkräfte in Vorbereitungsklassen, Schulsozialarbeit oder Beraterinnen und Berater des Welcome Centers Stuttgart) konsequent an spezialisierte Beratungsstellen verweisen und bei der Terminvereinbarung unterstützen, können diese Beratungsstellen als Knotenpunkte im Wissensnetz fungieren.

Gute Praxis

Wissen bündeln

Portal Flüchtlinge in Stuttgart – Engagierte, Refugees/Flüchtlinge, Bürger/-innen ERB

Das Portal „Flüchtlinge in Stuttgart“ der Landeshauptstadt richtet sich an Geflüchtete, Ehrenamtliche und Stuttgarter Bürgerinnen und Bürger. Geflüchtete erhalten auf Deutsch, Englisch und Arabisch u.a. Informationen zum Ankommen und Leben in Stuttgart, zum Asylverfahren und zu zentralen Anlaufstellen. Ehrenamtliche können sich zu Möglichkeiten des Engagements, der Unterstützung und zu wichtigen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern informieren und Stuttgarter Bürgerinnen und Bürger erhalten aktuelle Informationen zur Aufnahme und Integration von Geflüchteten in Stuttgart (LHS, Sozialamt 2017).

Stuttgarter Netzwerkkarte – Angebote für junge Flüchtlinge

Um Wissensressourcen im Übergang Schule-Beruf übersichtlich aufzubereiten, hat das Stuttgarter Arbeitsbündnis Jugend und Beruf die „Stuttgarter Netzwerkkarte“ entwickelt. Diese Übersicht, die als Print- und Onlinemedium zur Verfügung gestellt wird, richtet sich als Orientierungsinstrument an Fachkräfte, die in ihrer Arbeit mit jungen Geflüchteten im Alter zwischen 15 und 27 Jahren einen hohen Informations- und Vernetzungsbedarf haben. Die „Stuttgarter Netzwerkkarte“ soll die Recherche nach zentralen Beratungsstellen sowie nach passenden Angeboten in den vier Bereichen Übergang Schule – Beruf, Freizeit und Alltag, Soziale und psychologische Unterstützung sowie Rechtliche Fragen erleichtern (Stuttgarter Arbeitsbündnis Jugend und Beruf 2017). Sie wird auf dem Portal „Flüchtlinge in Stuttgart“ zum Download bereit stehen.

Sowohl von Seiten der Unterkünfte, als auch von Seiten der Beratungsstellen wird thematisiert, dass Geflüchtete teilweise nicht in den Beratungsstellen ankommen und eine Begleitung notwendig sei. Dies ist sicher gerade bei jungen Geflüchteten in vielen Fällen richtig. Gleichzeitig

stellt sich jedoch auch die Frage, ob Menschen, die eine Flucht durch mehrere Länder hinter sich haben, Beratungsstellen tatsächlich nur unter größeren Schwierigkeiten finden können, oder ob vielmehr der Mehrwert einer solchen Beratung nicht erkannt wird.

Impuls



In allen Bereichen der Flüchtlings- und beruflichen Bildungsarbeit sind Haupt- und Ehrenamtliche sowie Geflüchtete auf gute Netzwerke und Wissensaustausch angewiesen. Dass dabei einer alles weiß ist gar nicht notwendig. Vielmehr wird das Wissensnetzwerk dann gut genutzt, wenn erste Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner von Geflüchteten diese gezielt an spezialisierte Beratungsstellen verweisen und bei der Terminvereinbarung unterstützen. Dabei ist es entscheidend, dass Geflüchteten der Mehrwert der weiterführenden Beratung vermittelt wird. Informationen zu Beratungsstellen werden in der „Stuttgarter Netzwerkkarte“ des Stuttgarter Arbeitsbündnisses Jugend und Beruf und auf der Webseite „Flüchtlinge in Stuttgart“ der Stadt Stuttgart bereitgestellt.

1.2 Wissenszugänge an die Erfahrungswelt von Geflüchteten anpassen

Junge Geflüchtete und deren Eltern sind mit den Stuttgarter Strukturen und Angeboten meist wenig vertraut. Akteure der Berufsberatung wie die KAUSA Servicestelle der IHK Region Stuttgart und JobConnections reagieren darauf unter anderem mit der Übersetzung von Flyern in die Herkunftssprachen größerer Flüchtlingsgruppen.

Neben rein sprachlichen Barrieren müssen jedoch noch weitere Faktoren beachtet werden. Die KAUSA Servicestelle

berichtet beispielsweise von der Erfahrung, dass schriftliche Informationen, um wirklich effektiv zu sein, in einer direkten Begegnung weitergegeben werden sollten. Während in Deutschland viel Kommunikation unpersönlich über Broschüren und Flyer läuft, scheinen Geflüchtete, im Einklang mit ihren bisherigen Erfahrungen, zu erwarten, Informationen eher im direkten Kontakt zu erhalten. Daher ist es im Wissensmanagement mit Geflüchteten entscheidend, Informationszugänge an die Zielgruppen anzupassen und dabei über mehrsprachige, schriftliche Informationen hinaus kreative Ansätze bedarfsgerecht zu testen. Darunter fallen sowohl die persönliche Ansprache von Geflüchteten und aufsuchende Sozialarbeit als auch die Nutzung sozialer Netzwerke.

Gute Praxis

Niederschwellige Anlaufstellen

Niederschwellige Anlaufstellen wie der „Ausbildungscampus“ oder das „Welcome Center Stuttgart“ spielen eine wichtige Rolle in der Beratung von Menschen mit und ohne Fluchthintergrund.

Ausbildungscampus

Im April 2017 wurde der „Ausbildungscampus“ als One-Stop-Shop für junge Menschen mit und ohne Flucht- und Migrationshintergrund sowie für Unternehmen eröffnet. Das Konzept entstand am Runden Tisch „Flüchtlinge und Ausbildung“ der Bürgerstiftung Stuttgart.² Jugendliche und Unternehmen können sich im „Ausbildungscampus“ an ein Koordinierungsteam wenden, das durch Fachkräfte der Agentur für Arbeit, des Jobcenters, der IHK, der HWK und der AWO unterstützt wird. Der Campus bietet jedoch auch eine Plattform für externe Akteure, um Informationsveranstaltungen oder Workshops durchzuführen (Ausbildungscampus 2017).

Welcome Center Stuttgart

In seiner Lotsenfunktion leistet das „Welcome Center Stuttgart“ eine Erstberatung zu Fragen rund um das Thema Leben in Stuttgart, wie zum Beispiel: Einreise und Aufenthalt, Deutsch lernen, Stellensuche und Bewerbung, Ausbildung und Studium, Wohnungssuche, Kita-Platz und Schule, Kultur, Vereine und Kontakte. Das „Welcome Center“ bietet auch durch seine personelle Besetzung eine besondere Form der Wissensverknüpfung, da die Leitung und Mitarbeitende des „Welcome Centers“ gleichzeitig in verschiedenen Stellen der Landeshauptstadt Stuttgart, in der Wirtschaftsförderung Region Stuttgart GmbH sowie in den Migrationsdiensten freier Träger beschäftigt sind. Unter den Geflüchteten, die das „Welcome Center“ aufsuchen, stellten junge Syrer zwischen 20 und 35 Jahren 2016 die größte Gruppe dar. In der Betrachtung aller Kunden des „Welcome Centers“ bildeten Syrer mit 13% die drittgrößte Gruppe an Ratsuchenden (Welcome Center Stuttgart 2017).

² Zu dessen Teilnehmenden gehörten die Industrie- und Handelskammer, die Handwerkskammer, das Sozialamt, das Jugendamt, die Ausländerbehörde, das Jobcenter und die Arbeitsförderung der Landeshauptstadt Stuttgart, die Agentur für Arbeit, das Staatliche Schulamt, Berufsschulen, verschiedene Unternehmen sowie große Stiftungen und freie Träger.

Gute Praxis

„Compass“ durch Stuttgart

Um Geflüchtete bei der Ankunft, den ersten Schritten im deutschen Behördensystem und im Asylverfahren eine Orientierung zur Hand zu geben, wurde der mehrsprachiger Ordner „Compass“ entwickelt, in dem Fachwörter, Abläufe und Zuständigkeiten in Wort und Bild erklärt werden.³ Als Leitfaden für den Asylprozess, erleichtert der „Compass“ Behördengänge für Ankommende sowie die Orientierung in der Stadt und bietet die Möglichkeit Dokumente abzuheften.

Für jeden Termin bei einer Behörde gibt es an der jeweiligen Stelle eine Checkbox, in der die für diesen Termin benötigten Dokumente genannt werden. Der „Compass“ unterstützt zudem die Mitarbeitenden in Behörden, hilft Ehrenamtlichen bei der Unterstützung der Asylsuchenden und fördert so die Integration in Stuttgart. Unter der Federführung der Bürgerstiftung und mit finanzieller und fachlicher Unterstützung der Klett-Gruppe, der Celesio AG und der Medienproduktionsfirma Netzwerk P konnten die ersten 1000 Exemplare den Sammelunterkünften und den sozialen Trägern zur Verfügung gestellt werden (Bürgerstiftung Stuttgart 2016; Stuttgarter Zeitung, Sybille Neth 2017).

Neben niederschweligen Anlaufstellen und Orientierungshilfen im deutschen Behördensystem ist das gemeinsame Nutzen von Räumlichkeiten, die der Zielgruppe der Geflüchteten bereits bekannt sind, positiv hervorzuheben. So stellt das Welcome Center seine Räume regelmäßig für ein

Beratungsangebot der Agentur für Arbeit zur Verfügung und nutzt selbst die Räumlichkeiten des Weltcafés für Veranstaltungen. Auch im Ausbildungscampus kommen verschiedene Akteure als Ansprechpartner für junge Menschen an einem Ort zusammen.

Gute Praxis

Geflüchtete als Lotsen

Und schließlich kennt niemand die Bedürfnisse Geflüchteter so gut wie die Zielgruppe selbst. Daher können besonders Strukturen, die es Geflüchteten erlauben, Wissen weiterzugeben und somit selbst zu Informationsgeberinnen und Informationsgebern zu werden, große Wirkung entfalten. Ein Beispiel, wie dies gelingen kann, zeigt der Blick nach Berlin. Dort haben Bewohnerinnen und Bewohner einer Flüchtlingsunterkunft das interaktive Kartenprojekt „Arriving in Berlin – A map made by refugees“ entwickelt, das es ihnen ermöglicht, eigene Einträge zu platzieren und dadurch Interessenten beispielsweise auf einen Arabisch sprechenden Arzt oder ein interkulturelles Begegnungscafé aufmerksam zu machen (Ehrari, Hamidullah; Yari, Mohammad; Ramazanalı, Farhad; Aldebs, Alhadi 2016).

³ Initiiert durch die Bürgerstiftung waren am Entstehungsprozess beispielsweise die Ausländerbehörde, das Sozialamt, die Agentur für Arbeit, das Forum der Kulturen, die HWK, die IHK, das Jobcenter, das Welcome Center, die AGDW e.V., der AWO-Migrationsdienst, der Caritasverband für Stuttgart, das DRK KV Stuttgart e.V., die eva-Evangelische Gesellschaft Stuttgart e.V., der Malteser Hilfsdienst e.V. sowie weitere in Flüchtlingsfragen zuständige Stellen beteiligt.

Impulse



Um Sicherzustellen, dass Informationen bei Geflüchteten ankommen, sollten Stuttgarter Akteure Näheres über tatsächlich genutzte Informationskanäle in Erfahrung bringen. Dies könnte bspw. als zusätzliche Frage im Rahmen der „Flüchtlingsdialoge“ der Abteilung Integrationspolitik realisiert werden oder, falls noch nicht vorhanden, bei der Aufnahme Geflüchteter in den Unterkünften vermerkt werden.



Vor allem, wenn ersten Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern von Geflüchteten (Fachkräfte in Unterkünften, Lehrkräfte in Vorbereitungsklassen oder Schulsozialarbeit) selbst Informationen oder zeitliche Ressourcen zur umfassenden Orientierungsberatung fehlen, sollten sie Geflüchtete verstärkt auf niederschwellige Beratungsangebote wie das Welcome Center Stuttgart und den Ausbildungscampus aufmerksam machen. Dazu gehört auch die Organisation von Besuchen, in Absprache mit den Einrichtungen auch für größere Gruppen.



Aufgrund des Wissens um die eigene Lebenssituation können Geflüchtete die Informationsbedürfnisse von Menschen in ähnlicher Lage teilweise zutreffender einschätzen als externe Fachkräfte. Diese Ressource sollte genutzt werden. Die Stadt könnte sich der Frage annehmen, wie Geflüchtete selbst stärker zu Lotsinnen und Lotsen sowie Beraterinnen und Beratern bei der Weitergabe von Wissen in unterschiedlichsten Bereichen (Alltag, Bildung, Beruf, Freizeit, etc.) werden können. Ein gutes Beispiel stellt das Berliner Kartenprojekt „Arriving in Berlin – A map made by refugees“ dar.

2. Netzwerke enger knüpfen

In Stuttgart bestehen bereits wichtige Kooperationsstrukturen in der Flüchtlingsarbeit, allen voran die Task Force „Integration von Flüchtlingen“, die einen Austausch zwischen verschiedensten Akteuren ermöglicht. Um Netze zwischen all denjenigen, die Geflüchtete aktiv beraten und begleiten, noch engermaschiger zu knüpfen, ist ein persönlicher Austausch zwischen Mitarbeitenden zentraler Beratungsstellen und Fachkräften in Flüchtlingsunterkünften zu favorisieren. Auch ein noch effektiveres Freiwilligenmanagement durch Hauptamtliche, mit einem Schwerpunkt auf frühzeitiger Rollenklärung, kann das Netzwerk zusätzlich stärken. Gute Erfahrungen wurden mit räumlicher Nähe innerhalb und zwischen verschiedenen Institutionen und Einrichtungen gemacht.

2.1 Kooperationslöcher flicken

Kommunale Kooperationsstrukturen in der Flüchtlingsarbeit sind in Stuttgart bereits stark ausgeprägt. Eine besondere Rolle nimmt dabei die Task Force „Integration von Flüchtlingen“ ein, die im November 2015 durch den Stuttgarter Oberbürgermeister ins Leben gerufen wurde. Das Steuerungsgremium der Task Force koordiniert die fachbezogenen Arbeitsgruppen in denen u.a. Verwaltungsmitarbeitende, Vertreterinnen und Vertreter der Migrationsdienste, Ehrenamtliche aus Freundeskreisen sowie Vertreterinnen und Vertreter von Kammern, Verbänden und Vereinen zusammenarbeiten. Zur Vermeidung von Doppelstrukturen und zur Nutzung vorhandener Expertise kooperiert die Task Force eng mit anderen Gremien und Akteuren (LHS, Referat Soziales und gesellschaftliche Integration 2016, S.55).

Um das Stuttgarter Netzwerk in der Flüchtlingsarbeit noch engermaschiger zu knüpfen, ist neben dem Dialog im Rahmen von Arbeitsgruppen und Gremien auch der persönliche Austausch auf Arbeitsebene im Berufsalltag zwischen Fachkräften sozialer und beruflicher Beratungsstellen und Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern in Flüchtlingsunterkünften entscheidend. Während des Interviewprojekts wurde deutlich, dass es in der Kooperation zwischen Beratungsstellen, beispielsweise des Jobcenters, der Agentur für Arbeit und den Beratungszentren einerseits und Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern in besuchten Unterkünften und Wohngruppen andererseits teilweise zu einem Dilemma kommt: Während in den Unterkünften mehr proaktives Auftreten durch die Beratungsstellen gewünscht wird, setzen die Beratungsstellen auf die Vermittlungsfunktion der Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter, da diese über direkte Kenntnisse der aktuellen Bedarfssituation vor Ort verfügen. Als Grund für fehlende Kommunikation wurde in den besuchten Unterkünften und Wohngruppen häufig das Fehlen eines konkreten Ansprechpartners in Jobcenter, Agentur für Arbeit oder Beratungszentren des Jugendamtes für die gesamte Unterkunft angegeben. Sowohl von Seiten der Beratungsstellen als auch in den Unterkünften wurde der Wunsch nach intensiverer Zusammenarbeit und Hospitationen oder gemeinsamen Veranstaltungen geäußert. Einige Beratungszentren haben in Kooperation mit den Unterkünften Formate gefunden, wie beispielsweise regelmäßige Treffen zwischen den Mitarbeitenden, um sich über Themen auszutauschen. Auch eine durch das Jobcenter organisierte gemeinsame Veranstaltung mit Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern verschiedener Unterkünfte wurde von beiden Seiten als positives Beispiel hervorgehoben.

Impuls



Zwischen Jobcenter, Agentur für Arbeit und Beratungszentren des Jugendamtes einerseits und Unterkünften andererseits sollte die Kooperation noch intensiviert werden. Denkbar wären z.B. Hospitationen oder regelmäßige gemeinsame Workshops zu aktuellen fachlichen Themen. Um dabei auch die verschiedenen Arbeitswelten praktisch kennen zu lernen, könnten solche Workshops von den teilnehmenden Akteuren in eigenen Räumlichkeiten angeboten werden.

2.2 Räumliche Nähe ausbauen

Positive Erfahrungen in der Vernetzungsarbeit wurden mit der räumlichen Annäherung auf intra- und interinstitutioneller Ebene gemacht. Denn Vernetzung funktioniert meist dann besonders gut, wenn Mitarbeitende einer Einrichtung sich persönlich austauschen können und auch zwischen verschiedenen Institutionen räumlich kurze Wege bestehen. Dies ist beispielsweise zwischen der Berufsberatung der Agentur für Arbeit und der U25 Fachstelle des Jobcenters in Stuttgart der Fall. Auch der Umzug der neu strukturierten Abteilung für Geflüchtete der Ausländerbehörde in die Jägerstraße, und die damit entstehende räumliche Nähe, wird durch Mitarbeitende der dort ansässige Abteilung Flüchtlinge des Sozialamtes begrüßt.

2.3 Zusammenarbeit Haupt- und Ehrenamt klären

Die Aufgabenteilung zwischen Haupt- und Ehrenamt ist von Träger zu Träger unterschiedlich organisiert und hängt von den beteiligten Personen, deren Kompetenzen und den unterschiedlichen Vereinbarungen der Träger ab. Hinzu kommt, dass bürgerschaftliches Engagement für Geflüchtete in allen Stadtteilen sehr facettenreich ist. Die Freundeskreise für Geflüchtete arbeiten alle unterkunftsorientiert, sind jedoch intern verschieden aufgebaut. Ihre Arbeit unterscheidet sich wiederum von anderen Formen des vielfältigen bürgerschaftlichen Engagements, wie beispielsweise den Patenschaften für unbegleitete minderjährige Geflüchtete. In Interviews mit Ehrenamtlichen und der Koordinatorin für die Qualifikation und Vernetzung Bürgerschaftlich Engagierter in der Flüchtlingsarbeit des Sozialamts kam zum Ausdruck, dass sich viele Ehrenamtliche durch die andauernden Herausforderungen überlastet

fühlen und eine weitere Professionalisierung im Unterstützungssystem für Geflüchtete wünschen. Ehrenamtliche weisen darauf hin, dass sie, beispielsweise im Rahmen von Freundeskreisen, häufig statt einer rein unterstützenden Funktion der Hauptamtlichen eher eine beratende und vermittelnde Rolle gegenüber den Geflüchteten einnehmen. Die Koordinatorin für die Qualifikation und Vernetzung Bürgerschaftlich Engagierter in der Flüchtlingsarbeit und die Jugendhilfeplanung betonen, dass Ehrenamtliche, um ihre Arbeit gewinnbringend und ohne Überforderung leisten zu können, auf ein gutes Freiwilligenmanagement durch Fachkräfte angewiesen sind. Dazu gehört auch, dass Ehrenamtliche bereits in einem frühen Stadium ihres Engagements Schulungen zur Rollenklärung erhalten und somit in der Lage sind, selbst Grenzen zu ziehen, zwischen dem was sie leisten können, dem was Geflüchtete selbst einbringen und den Aufgaben, die von Fachkräften übernommen werden. Dabei spielt auch die Frage der Haltung, die Haupt- und Ehrenamtliche gegenüber Geflüchteten einnehmen, eine Rolle.

Impulse



Schulungen von Ehrenamtlichen sollten grundsätzlich zu Beginn des Engagements Wert auf Rollenklärung legen.



Ehrenamtsmanagement sollte ein fester Bestandteil in der Ausbildung von neuen Fachkräften werden. Auch Fachkräfte, die ihre Ausbildung bereits abgeschlossen haben, profitieren davon, wenn Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber wie die Stadt und die freien Träger Fortbildungen im Ehrenamtsmanagement ausbauen.



Wenn nicht bereits vorhanden, könnte die Ernennung von Ehrenamtsbeauftragten bei den Trägerverbänden die Kommunikation zwischen Trägern, Ehrenamtlichen und städtischen Akteuren verbessern.

3 Angebote auf konkretem Bedarf aufbauen

Das Stuttgarter Angebot an professionellen und ehrenamtlichen Projekten und Programmen für Geflüchtete ist sehr groß, und auch viele Regelangebote haben sich für Geflüchtete geöffnet. Hierin zeigt sich das große Engagement der Stadt zur Aufnahme und Integration der Zugewanderten. Gleichzeitig ist damit jedoch ein komplexes System an Freizeitangeboten, Bildungsangeboten, psycho-sozialen Beratungsangeboten, etc. entstanden, das eine konkrete Analyse der tatsächlichen Bedarfe erschwert. Vor allem im beruflichen Bildungsbereich ist es entscheidend, dass Angebote koordiniert und anschlussfähig entwickelt werden, um eine tatsächliche Nachfrage zu bedienen und vorausschauende Planung sicherzustellen. Bestehende Stuttgarter Planungs- und Koordinierungsstrukturen leisten derzeit gute Arbeit im Austausch von Informationen. Für eine noch effektivere Koordination zwischen den unterschiedlichen Akteuren wäre jedoch die Weiterentwicklung der Handlungsabsprachen entscheidend. Somit könnten u.a. Angebote entwickelt werden, die auf dem besonderen Bedarf bestimmter Gruppen aufbauen, darunter junge Frauen, junge Volljährige in Duldung und traumatisierte Kinder und Jugendliche.

3.1 Koordinierungsstrukturen weiterentwickeln

Diskussionen in verschiedenen stadtteilbezogenen Runden im Herbst 2016, wie der Stadtteilkonferenz Ost oder der Handlungsfeldkonferenz Bad Cannstatt ergaben, dass Unklarheit besteht über das Angebot an Programmen und Projekten für Geflüchtete sowie über die Nachfrage der Zielgruppe. Zur Planung bestimmter Regelangebote wie

Kita- und Schulplätze kann für eine Bedarfsanalyse auf die Daten des Sozialamts zur demographischen Struktur der Unterkünfte zurückgegriffen werden. In den Bereichen Freizeit und berufliche Bildung genügen altersbezogene Statistiken jedoch nicht, um den Bedarf der Zielgruppe einschätzen zu können. Dieser hängt von weiteren Faktoren ab, die nicht zentral erhoben werden. Nach Rückgang der Zuzugszahlen von Geflüchteten wäre im Jahr 2017 die Lage günstig, eine koordinierte Bedarfsanalyse durchzuführen, um bestehende und neue Angebote auf die tatsächliche Nachfrage abzustimmen.

Im Bereich Alltag und Freizeit ist die Angebotslage sehr unterschiedlich, je nach Stadtteil und Altersgruppe. Einige Unterkünfte berichten von einem Überangebot im Freizeitbereich, während dies bei anderen nicht der Fall ist. Im Bereich beruflicher Bildung und Orientierung geben die Agentur für Arbeit Stuttgart, das Jobcenter und die Handwerkskammer an, für bestimmte Maßnahmen offene Plätze zu haben. In einigen besuchten Unterkünften und von Ehrenamtlichen wurde gleichzeitig rückgemeldet, dass bei Geflüchteten zwar Bedarf, aber zu wenige Informationen über bestehende Angebote vorhanden sind bzw. diese zu kurzfristig besetzt werden sollen.

Ein weiterer kritischer Punkt ist die Anschlussfähigkeit von Maßnahmen im Übergang Schule-Beruf. Bisher stimmen anbietende Akteure ihre Planung häufig noch nicht ausreichend ab, um Angebote zu entwickeln, die aufeinander aufbauen und somit verhindern, dass Geflüchtete in einer "Maßnahmenschleife" hängen bleiben. Doch auch hier gibt es bereits positive Beispiele. Der Jugendmigrationsdienst der AWO verweist auf die Begleitung junger Geflüchteter

in Integrationskursen im Programm der Metis GmbH und ihre anschließende Teilnahme am LISA-Kurs, durchgeführt durch die AWO und die henke schulungen zur Nachholung des Hauptschulabschlusses.⁴

Die Anschlussfähigkeit bestehender und neuer Maßnahmen und Initiativen hängt entscheidend von der Koordination zwischen anbietenden Akteuren ab. Wie bereits beschrieben spielt die Task Force „Integration von Flüchtlingen“ mit ihren sechs Arbeitsgruppen in den Bereichen Arbeit und Ausbildung, Sprache und kulturelle Werte, Familien,

Kinder und Jugendliche, Soziale Integration und Quartier, Gesundheitliche Versorgung und Kommunikation dabei eine zentrale verbindende Rolle. Hinzu kommen weitere Akteure wie das Stuttgarter Arbeitsbündnis Jugend und Beruf, die Steuerungsgruppe U25 für den Übergang Schule – Beruf sowie die Bildungskoordinatorinnen. Diese Strukturen ermöglichen einen verwaltungsinternen und externen Informationsaustausch, auch über Hierarchien hinweg, der beispielsweise von Teilnehmenden der Arbeitsgruppen der Task Force oder auch von Mitgliedern des Arbeitsbündnisses als sehr positiv hervorgehoben wird.

Impuls



Durch den Aufbau neuer und die Öffnung bestehender Projekte, Maßnahmen und Angebote für Geflüchtete ist in Stuttgart eine komplexe Angebotslandschaft entstanden. Eine Weiterentwicklung der bestehenden Steuerungsstrukturen kann zur Verbesserung der kommunalen Koordination beitragen. Dazu gehört auch die Koordination der Angebote in und die Abstimmung zwischen den Arbeitsgruppen der Task Force „Integration von Flüchtlingen“.

3.2 Angebote der beruflichen Bildung bedarfsgerecht konzipieren

Im Bereich der beruflichen Bildung weisen Akteure wie das Jobcenter und die Agentur für Arbeit darauf hin, dass im Jahr 2017 viele Geflüchtete ihre Sprachkurse beenden und

somit vermehrt Zugang zum Ausbildungs- und Arbeitsmarkt suchen werden. Angebote im Übergang Schule-Beruf könnten vor allem dann bedarfsgerecht konzipiert werden, wenn statistische Daten zur Zahl der Sprachkursabsolventinnen und Sprachkursabsolventen vorliegen sowie zu denjenigen Geflüchteten, die noch keinen Sprachkurs absolviert haben

⁴LISA (Lokale Initiativen zur Integration von Spätaussiedler/-innen und Neuzugewanderten in Ausbildung) unterstützt Jugendliche, die aufgrund von Sprachproblemen an der Erlangung eines Hauptschulabschlusses in bestehenden regulären Angeboten scheitern würden oder deutlich mehr Zeit zum Erlangen des Hauptschulabschlusses benötigen würden. Die Unterstützung setzt an individuellen Bedarfen an und richtet die Lernaufgaben und Methoden an den Sprachdefiziten aus (Stuttgarter Arbeitsbündnis Jugend und Beruf 2017, S.37).

Impuls



Da im Jahr 2017 Geflüchtete vermehrt Deutschkurse abschließen und sich in Richtung Ausbildungs- und Arbeitsmarkt orientieren werden, müssen Angebote im Übergang Schule-Beruf durch hierfür verantwortliche Akteure, wie die Agentur für Arbeit und das Jobcenter, mit besonderem Blick auf diese Situation bedarfsgerecht konzipiert werden.

Gute Praxis

Patenprogramme

Paten- und Mentorenprogramme wie UMA-Paten des Jugendamts, Berufsintegrationslotsen (BILOs), Bildungspaten, Mentoren des Ausbildungscampus und der JOBLINGE e.V., Willkommenspaten etc. werden von verschiedensten Akteuren als gute Praxis hervorgehoben. Für junge Geflüchtete hat die Begleitung mehrere Vorteile. In einem ansonsten recht undurchsichtigen System aus Behörden, Ämtern, schulischen, beruflichen und außerschulischen Angeboten erhalten junge Geflüchtete einen individuellen Ansprechpartner oder eine Ansprechpartnerin, der/die sich gut mit den persönlichen Interessen und Wünschen des Jugendlichen auskennt und ihn/sie bei der Suche nach den richtigen (Beratungs-) Angeboten unterstützen kann. Dabei verknüpfen Patinnen und Paten das Leben in der Unterkunft/der Wohngruppe stärker mit der Außenwelt und geben Jugendlichen die Chance, eine persönliche Beziehung zu einer Person mit Lebenserfahrung in Deutschland (und möglicherweise auch in anderen Ländern) aufzubauen.

3.3 Zielgruppen mit besonderem Unterstützungsbedarf ansprechen

Junge Geflüchtete haben einen besonderen Bedarf an Unterstützung zur Integration, der sich von dem anderer Altersgruppen der Zugewanderten unterscheidet. Um diesem Bedarf zu entsprechen, besteht in Stuttgart ein gutes System zur Aufnahme und Begleitung unbegleiteter minderjähriger Ausländer (UMAs). Gleichzeitig gibt es weiterhin Gruppen junger Geflüchteter, die noch stärker in den Fokus des Unterstützungssystems gerückt werden sollten.

Auf einer Besprechungsrunde, zu dem das Stuttgarter Arbeitsbündnis Jugend und Beruf im September 2016 Akteure der Flüchtlingsarbeit und der beruflichen Bildung geladen hatte, wurde die Lebenssituation junger volljähriger Geflüchteter in Duldung thematisiert. Dabei wurde deutlich, dass für diese jungen Menschen momentan noch kein ausreichendes Angebot zur Integration in berufliche Bildung vorhanden ist. Die über 18-jährigen haben, abhängig von den verfügbaren Platzzahlen, nur eingeschränkten Zugang zu den Vorbereitungsklassen der Berufsschulen. Viele ausbildungsvorbereitende Angebote richten sich an Personen unter 25 Jahren und auch der Status spielt häufig eine Rolle. Somit bestehen für geflüchtete Volljährige (in Duldung) weniger Zugänge im Übergang Schule-Beruf als für Minderjährige und für Geflüchtete mit sicherem Aufenthaltsstatus.

Mitarbeitende der Abteilung U25 im Jobcenter haben den besonderen Unterstützungsbedarf von Mädchen und jungen Frauen hervorgehoben. Diese sind in Angeboten außerhalb der Unterkünfte häufig unterrepräsentiert. Ob dies an traditionellen Familienwerten, der persönlichen Sicht

der Rolle als Frau, traumatischen Erfahrungen während der Flucht oder der terminlichen und inhaltlichen Ausrichtung bestehender Angebote liegt, kann pauschal nicht beantwortet werden. Einerseits wären laut Jobcenter mehr Sprachkurse und Bildungsmaßnahmen mit Kinderbetreuung notwendig. Andererseits könnten auch verstärkte persönliche Kontakte mit Frauen außerhalb der Unterkünfte dazu beitragen, den jungen Frauen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Deutschland praktisch zu vermitteln. Auch die Koordinatorin für die Qualifikation und Vernetzung bürgerschaftlich Engagierter in der Flüchtlingsarbeit unterstreicht die Notwendigkeit einer besonderen Unterstützung junger geflüchteter Frauen. Dabei könnte ein Schwerpunkt auf junge Mütter gelegt werden, die derzeit schwer zu erreichen sind, jedoch gleichzeitig den Schlüssel zur nächsten Generation darstellen.

Eine weitere Gruppe mit besonderem Unterstützungsbedarf stellen junge Geflüchtete dar, die unter traumatischen Erfahrungen leiden, was sich auf Alltag und Schul-/Berufsausbildung auswirkt. Die bestehenden Angebote psychologischer Begleitung wie Refugio sind nach eigenen Angaben sowie in der Wahrnehmung von Wohngruppenbetreuerinnen und Betreuern überlastet, so dass derzeit Wartezeiten von mehreren Monaten bestehen.

Impulse



Junge Frauen und Mütter sind in Angeboten für Geflüchtete unterrepräsentiert. Sie haben mitunter größere Schwierigkeiten in Stuttgart anzukommen als andere Gruppen Geflüchteter. Ob dies an traditionellen Familienwerten, der eigenen Sicht der Rolle als Frau, traumatischen Erfahrungen während der Flucht oder der terminlichen und inhaltlichen Ausrichtung bestehender Angebote liegt, kann nicht verallgemeinernd beantwortet werden. Daher sind Ansätze notwendig, die auf die individuellen Bedarfe junger geflüchteter Frauen eingehen. Über einen gezielten Fokus in bereits bestehenden Patenschaftsprojekten (z.B. BILOs, Mentorenprogramm des Ausbildungscampus, etc.) kann diese Gruppe angesprochen werden.



Momentan entstehen bei psychologischen Beratungsstellen in Stuttgart teilweise monatelange Wartezeiten. Bestehende Angebote im psychologischen Beratungsbereich sollten daher dringend ausgeweitet werden, um zeitnahe Hilfestellungen für Traumapatientinnen und Patienten mit Fluchthintergrund zu gewährleisten.

4. Begegnung statt Sonderstellung anstreben

Geflüchtete sollen einerseits in ihren besonderen Situationen abgeholt werden, andererseits ist die Begegnung mit Stuttgarter Bürgerinnen und Bürgern gewinnbringend. Die Koordinatorin für die Qualifikation und Vernetzung bürgerschaftlich Engagierter in der Flüchtlingsarbeit und die Abteilung Integrationspolitik betonen, dass Angebote für Geflüchtete und die Schulungen für Ehrenamtliche von einem Schwerpunkt des Willkommens hin zum Ankommen in der Gesellschaft weiterentwickelt werden müssen. Migrantinnen, Migranten und Geflüchtete sollten daher nicht in Parallel- sondern in Regelstrukturen eingegliedert werden, auch wenn sie, beispielsweise durch den Bedarf an parallelem Spracherwerb, teilweise mehr Unterstützung benötigen.

Im Übergang Schule-Beruf werden in diesem Zusammenhang durch die verantwortlichen Akteure wirkungsvolle Regularien positiv hervorgehoben, die an Bedarfe der Geflüchteten angepasst werden können, bspw. durch zusätzliche optionale Sprachförderung, wie dies in der Einstiegsqualifizierung der Fall ist.

Im Freizeitbereich haben Fachkräfte in den Unterkünften gerade in den ersten Monaten des verstärkten Flüchtlingszuzuges oft gewünscht, dass Angebote in die Einrichtungen kommen, was jedoch verhindern kann, dass Geflüchtete am Leben im Quartier teilnehmen und Begegnungen gefördert werden. In den Stadtteilen bringen die Kinder- und Familienzentren und die Jugendhäuser viel Erfahrung in der Ansprache verschiedener Zielgruppen mit und engagieren sich ebenso in unterschiedlichen Angeboten für Geflüchtete. Für solche Angebote außerhalb der Unterkünfte ist es entscheidend, dass sie gut angebunden werden. Auf der Stadtteilkonferenz Ost im Herbst 2016 wurde die Bedeutung eines organisierten Übergangs von geflüchteten Kindern und Jugendlichen aus Schulen und Unterkünften zu Freizeit- und Bildungsangeboten unterstrichen. Hierfür sehen jedoch meist weder Unterkünfte noch Träger noch Schulen die nötigen Ressourcen vor.

Gute Praxis

Willkommensräume

Projekte des Ankommens sind in den Mehrgenerationenhäusern in Heslach und Stuttgart Nord geplant, wo gefördert durch ein Bundesprogramm sogenannte „Willkommensräume“ aufgebaut werden. In diesen werden vier Handlungsfelder, unter Berücksichtigung der sozialräumlichen Gegebenheiten der Stadtteile, umgesetzt. Neue und alte Stuttgarterinnen und Stuttgarter werden sich in den „Willkommensräumen“ in Projekten und Tandems engagieren können, das Stadtteilleben mitgestalten und Begegnungsmöglichkeiten entwickeln. Auch Informationen zu Arbeit und Qualifizierung sollen bereitgestellt werden und eine Verweisberatung zu Agentur für Arbeit und Jobcenter wurde angedacht. Formelles und informelles Sprachlernen soll ebenso stattfinden wie ein Austausch zwischen den Kulturen durch Begegnungen in offenen Treffs und durch gemeinsame Aktionen.

Impulse



Die zukünftigen „Willkommensräume“ sollen die Möglichkeit zur Gestaltung persönlicher Kontakte zwischen Geflüchteten und ortsansässigen Anwohnerinnen und Anwohnern schaffen. Erfahrungen aus der Umsetzung dieses Konzepts könnten anderen Begegnungsorten wie den Stadtteil- und Familienzentren und den Jugendhäusern nützen, um bestehende und neue Angebote an Bedürfnisse und Interessen verschiedener Zielgruppen anzupassen. Ein öffentlich zugänglicher Evaluationsbericht der „Willkommensräume“ oder eine andere Form des Wissenstransfers wäre dafür entscheidend.



Im bedarfsorientierten Ausbau der Kapazitäten im Übergang Schule-Beruf durch das Jobcenter und die Agentur für Arbeit ist die Integration von Geflüchteten in Regularien weiterhin zu befürworten. Die laufende Praxis zeigt dabei, dass es sinnvoll ist, bestehende Regularien in der Bevölkerung stärker publik zu machen und neue Angebote an ein breites Spektrum von Zielgruppen, über Geflüchtete hinaus, zu richten.

5. Empowerment als Grundprinzip etablieren

Empowerment zielt in seinen vielfältigen Ansätzen stets auf Selbstbestimmung ab, darauf das eigene Leben in die Hand nehmen zu wollen und zu können. Im Bereich der Flüchtlingsarbeit werden Projekte und Programme jedoch häufig ohne Einbezug von Geflüchteten konzipiert und geplant. Erst im Stadium der Ausführung werden Geflüchtete als Teilnehmende angesprochen. Dabei gibt es bereits jetzt lokale Projekte und Initiativen, die zeigen wie Empowerment in der Stuttgarter Flüchtlingsarbeit aussehen könnte: (1) Einbezug der Interessen und Bedürfnisse von Geflüchteten in der ersten Sondierungsphase, (2) Einbezug des situativen Wissens und der Fähigkeiten von Geflüchteten in der konkreten Planungsphase und (3) Einbezug sprachlicher und kultureller Kompetenzen von Geflüchteten in der Umsetzung von Projekten und in Regelstrukturen.

5.1 Begegnung auf Augenhöhe – Interessen und Bedürfnisse respektieren

Im Rahmen der Interviews hat sich herauskristallisiert, dass einige Akteure, aber längst nicht alle, Geflüchtete bzw. Migrant*innenorganisationen als zentrale Partner benennen. In den Interviews mit Ehrenamtlichen, der KAUSA-Service-stelle, der Koordinatorin für die Qualifikation und Vernetzung Bürgerschaftlich Engagierter in der Flüchtlingsarbeit, der Abteilung Integrationspolitik sowie dem Welcome Center war dies beispielsweise der Fall. Der direkte Dialog mit Geflüchteten ist entscheidend, um einander auf Augenhöhe zu begegnen und Geflüchteten die Möglichkeit zu geben, eigene Bedürfnisse und Interessen einzubringen. Somit wird die Flüchtlingsarbeit zielführender gestaltet.

Gute Praxis:

Stuttgarter Flüchtlingsdialoge

In Stuttgart führt die Abteilung Integrationspolitik seit April 2016 die „Flüchtlingsdialoge“ mit geflüchteten Männern und Frauen durch. Die Abteilung hebt in diesem Zusammenhang die Bedeutung des Empowerments von Geflüchteten und Personen mit Migrationshintergrund besonders hervor. Durch die Flüchtlingsdialoge wurden bis Ende 2016 ca. 550 der 8.000 in Stuttgart lebenden Geflüchteten erreicht. Die Dialoge werden von interkulturell geschulten Dialogmoderatorinnen und -moderatoren sowie Dolmetscherinnen und Dolmetschern angeleitet. Themen sind dabei beispielsweise gutes und sicheres Zusammenleben, Alltagsgestaltung, Hilfen und Hindernisse bei Ausbildung und Arbeit, Bedarf nach Wohnraum, Umgang mit Erwartungen, Enttäuschungen und Konflikten mit der Heimleitung, mit anderen Bewohnerinnen und Bewohnern in Unterkünften, mit Behörden und mit dem BAMF. Ziel ist es, die Sicht der Geflüchteten auf Ankommen und Leben in Deutschland kennenzulernen, Wertschätzung durch eine Begegnung auf Augenhöhe zu vermitteln sowie Gemeinschaftsbildung, Demokratiekompetenzen und gegenseitige kulturelle Verständigung zu fördern. In Zukunft sind kleinere Dialoggruppen geplant, die sich auch für die Stadtteile öffnen sollen (LHS, Abteilung Integrationspolitik 2016).

Gute Praxis

Angebote an den Interessen der Zielgruppen ausrichten

Das Welcome Center Stuttgart orientiert sich in seiner Veranstaltungsplanung an der Nachfrage nach bestimmten Themen, die in der offenen Beratung von Kundinnen und Kunden besonders häufig angesprochen werden. Aufgrund des hohen Interesses vonseiten syrischer Ratsuchender an spezifischen Fördermöglichkeiten durch verschiedene Ämter, Projekte, etc., wird beispielsweise eine Informationsveranstaltung zu diesem Thema speziell für Syrerinnen und Syrer stattfinden.

Impuls



Grundlage des Empowerments ist der Respekt gegenüber Interessen und Bedürfnissen der Zielgruppen. Mitarbeitende in Institutionen, Organisationen und Projekten, die mit Geflüchteten arbeiten, sollten sich daher innerhalb ihrer Team- und Organisationsstruktur regelmäßig über die Anliegen der Zielgruppen austauschen, um Angebote dynamisch anzupassen.

5.2 Planungsebene – Potential situativen Wissens nutzen

(Ehemalige) Geflüchtete spielen in der Planung von Angeboten im Bildungs- und Freizeitbereich in Stuttgart bisher meist eine eher geringe Rolle. Sie werden erst dann angesprochen, wenn die Planung abgeschlossen ist und Teilnehmende oder durchführende Kräfte gesucht werden. Programme werden somit häufig für aber nicht mit Geflüchteten entwickelt. Dabei kann die Erwartung von Dankbarkeit, von der auf der Stadtteilkonferenz Ost teilweise berichtet wurde, eine

Begegnung auf Augenhöhe verhindern. Die Koordinatorin für die Qualifikation und Vernetzung Bürgerschaftlich Engagierter in der Flüchtlingsarbeit und die Abteilung Integrationspolitik betonen, dass Beteiligungsstrukturen zentral sind, um Eigenengagement von Geflüchteten zu ermöglichen. Das spezielle Wissen Geflüchteter um Herausforderungen ihrer eigenen Lebenslage stellt dabei eine wichtige Ressource für die Erarbeitung praxisorientierter Projektplanung dar. Daher stellt sich die Frage, wie Angebote so geplant/angepasst werden können, dass (ehemalige) Geflüchtete und Personen mit Migrationshintergrund eine aktive Rolle in der Ausarbeitung und Fortentwicklung spielen können.

Gute Praxis

Support Group Network – Geflüchtete helfen Geflüchteten

„You don't need to babysit refugees,“ Adnan Abdul Ghani, syrischer Asylbewerber in Schweden und Mitgründer des „Support Group Network“ findet klare Worte, als er auf dem Fachtag zum Thema „Do it yourself! Empowerment von Flüchtlingen“ in Stuttgart im März 2017 die in Schweden entstandene Organisation „Support Group Network“ (SGN) vorstellt. Der Fachtag wurde von der Abteilung Integrationspolitik, dem Sozialamt und dem AK Migrantinnen organisiert. SGN ist eine von Geflüchteten gegründete gemeinnützige Organisation in Schweden, die als Dachorganisation für Initiativen und Projekte Geflüchteter dient. Entwickelt wurde die Idee von Bewohnerinnen und Bewohnern aus Schwedens größter Flüchtlingsunterkunft „Restad Gård camp“, die den Wunsch hatten, eigene bedarfsgerechte Projekte zur Integration zu planen und umzusetzen. Entscheidend dabei ist, dass Geflüchtete nicht als Opfer von Gewalt gesehen werden, die nun in Watte gepackt werden müssen, sondern durch einen kompetenzorientierten Ansatz die Chance haben, sich über ihre Fähigkeiten zu definieren. So sind sie in der Lage, diese an andere Bewohnerinnen und Bewohner der Unterkunft weiterzugeben. Nachdem über einen Zeitraum von zwei Jahren Angebote wie Sportclubs, eine Show der Kulturen für die lokale Bevölkerung oder ein Nähraum in „Restad Gård camp“ organisiert wurden, gründete sich SGN offiziell als Organisation. Bis Ende 2016 wurde das Konzept auf 16 weitere Unterkünfte in 13 schwedischen Städten übertragen. Bisher fanden Projekte und Aktivitäten in den Bereichen Soziales, Kultur, Bildung, Sport, Arbeit, Gesundheit und psychologische Begleitung statt. Viele Projekte werden in Kooperation mit der lokalen Bevölkerung, den städtischen Behörden oder NGOs umgesetzt. Entscheidend dabei ist, dass die Geflüchteten stets die Möglichkeit haben, Feedback zu geben und Konzepte bei Bedarf angepasst werden (Support Group Network 2017).

Gute Praxis

Samo.fa – Stärkung der Aktiven aus Migrantorganisationen in der Flüchtlingsarbeit

Im Projekt „Samo.fa“ des Bundesverbandes „NEMO“ („Netzwerk für Migrantorganisationen“) fördert das Forum der Kulturen Stuttgart e.V. Migrantorganisationen in ihrem ehrenamtlichen Engagement für Geflüchtete. Ziel ist, sowohl die Koordinierung von Aktivitäten als auch die Qualität des Engagements zu stärken. Auf diese Weise können Erfahrungen, Fähigkeiten und Engagement von Menschen mit Migrationsgeschichte in die Arbeit der lokalen Netzwerke einfließen (Forum der Kulturen Stuttgart e.V. 2016).

5.3 Umsetzungsebene – Potential sprachlicher und kultureller Kompetenzen nutzen

Der aktive Einbezug von (ehemaligen) Geflüchteten und Personen mit Migrationshintergrund in die Umsetzung von Projekten und Programmen sowohl im Freizeit- als auch im Bildungsbereich, kann einen direkten win-win Effekt ergeben: Auf Seiten der Geflüchteten stärkt dies Partizipation, bezieht die Interessen der Zielgruppen ein und vermittelt Mitbestimmung als demokratischen Grundwert. Gleichzeitig wird Geflüchteten der Zugang zu Programmen erleichtert, da sie eine engere Verbindung zur ausländischen Fachkraft oder zum Ehrenamtlichen über die Sprache/Kultur aufbauen können. Die Projektträger wiederum profitieren von ausländischen Fachkräften und Ehrenamtlichen, die sprachliche und kulturelle Barrieren leichter überwinden und als Brücken zur Zielgruppe fungieren. Dieser Ansatz spielt beispielsweise im Projekt „Migranteltern helfen Migranteltern“ des Staatlichen Schulamts Stuttgart, der Elternstiftung Baden-Württemberg und der Abteilung Integrationspolitik eine zentrale Rolle (LHS, Abteilung Integrationspolitik; Elternstiftung Baden-Württemberg; Staatliches Schulamt Stuttgart 2017), ist jedoch noch nicht Mainstream in der Stuttgarter Projektlandschaft.

Auch über die Projektebene hinaus können Stuttgarter Institutionen, Organisationen und Träger grundsätzlich davon profitieren, Geflüchtete in Regelstrukturen einzubinden. Denn sprachliche und kulturelle Faktoren bedingen entscheidend die Begegnungen zwischen Menschen aus unterschiedlichen Kulturen, insbesondere dann, wenn sich Menschen in einem neuen Kulturkreis zurechtfinden müssen. Dabei können Geflüchtete als geschulte Sprach- und Kulturmediatoren sowohl für Neuzugezogene als auch für Ortsansässige Sprache, Konventionen, Regeln und Gewohnheiten „dolmetschen“. Mithilfe dieser Unterstützung sind Fachkräfte und Geflüchtete besser in der Lage, gemeinsam Pläne für die Zukunft der Geflüchteten zu entwickeln. Was wiederum Geflüchteten einen entscheidenden Anteil an Selbstbestimmung zurückgibt.

Gute Praxis

(Ehemalige) Geflüchtete, Migrantinnen und Migranten in die Umsetzung von Projekten und Regelstrukturen einbinden

Interkulturelle Brückenbauerinnen und Brückenbauer

Das Projekt der „Interkulturellen Brückenbauerinnen und Brückenbauer“ ist im Rahmen der Umsetzung der Landesprogramms „Bildungsregion“ aus einer Bildungswerkstatt mit Akteuren des Arbeitskreises Kinder, Jugend und Familie in Untertürkheim sowie dem Elternseminar und der Abteilung Stuttgarter Bildungspartnerschaft entstanden. Brückenbauerinnen und Brückenbauer sind interkulturell geschulte Honorarkräfte, die Deutsch und mindestens eine weitere Sprache sprechen und in der großen Mehrheit über einen Migrationshintergrund verfügen. Sie unterstützen u.a. Schulen und Kinder- und Jugendhilfeeinrichtungen beim Dialog mit Familien mehrsprachig und kultursensibel bei Verständigungs- und Verständnisschwierigkeiten in Fragen der Erziehung, des deutschen Schulsystems und vielem mehr. Seit Sommer 2016 sind die „Interkulturellen Brückenbauerinnen und Brückenbauer“ zudem in einer Flüchtlingsunterkunft im Stadtviertel Untertürkheim unterwegs und helfen bei Fragen bezüglich Schul- und Kitabesuch (LHS, Abteilung Stuttgarter Bildungspartnerschaft; Elternseminar 2017).

Müttergruppe im Haus der Familie

Ein weiteres Beispiel guter Praxis stellt in Stuttgart die Leitung einer Müttergruppe durch eine Syrerin im „Haus der Familie“ dar. Die syrische Gruppenleiterin lebt schon länger in Deutschland und bringt geflüchteten Müttern das deutsche Kita- und Schulsystem näher.

Kulturdolmetscher Caritasverband für Stuttgart e.V.

Im Programm „Kulturdolmetscher“ des Caritasverbandes für Stuttgart e.V., werden Migrantinnen und Migranten verschiedenster Herkunftsländer zu ehrenamtlichen Kulturdolmetscherinnen und Kulturdolmetschern ausgebildet. Qualifiziert in der Gesprächsführung helfen sie in sozialen und medizinischen (Pflege-)Einrichtungen Unterschiede zu erklären und Differenzen zu überwinden. Auf diese Weise wird eine kultursensible Verständigung mit Bewohnerinnen und Bewohnern, Patientinnen und Patienten und deren Angehörigen ermöglicht. Zur Unterstützung der interkulturellen Öffnung können alle Dienste und Einrichtungen des Caritasverband für Stuttgart e.V. kostenlos auf dieses Angebot zurückgreifen (Caritasverband für Stuttgart e.V. 2017).

Impulse



Akteure der Flüchtlingsarbeit können bei der bedarfsgerechten Projektplanung und Umsetzung von situativem Wissen sowie kulturellen und sprachlichen Fähigkeiten (ehemaliger) Geflüchteter und Personen mit Migrationshintergrund sehr profitieren. Daher sollten (ehemalige) Geflüchtete aktiv in die Umsetzung von Projekten einbezogen werden. Die erste Kontaktaufnahme könnte beispielsweise über Migrant*innenorganisationen, Flüchtlingsunterkünfte und die Freundeskreise laufen.



Auch in Regelstrukturen können Fachkräfte gewinnbringend durch (ehemalige) Geflüchtete und Personen mit Migrationshintergrund unterstützt werden. Um deren Potential als Sprach- und Kulturmediatoren ideal zu nutzen, sollten Geflüchtete und Migrantinnen und Migranten vor ihrem Projekteinsatz entsprechend geschult werden.

6 ■ Integration durch Bildung fördern

Die Teilnahme an schulischen Bildungsangeboten stellt für junge Geflüchtete eine wesentliche Voraussetzung für erfolgreiche Integration dar. Hierbei spielt derzeit die Sprachförderung berechtigterweise eine zentrale Rolle. Gleichzeitig müssen jedoch auch Lernkompetenzen und Bildungsorientierung in unterschiedlichen Formen gestärkt werden. Die beruflichen und allgemeinbildenden Schulen in Stuttgart sind sich dieser Bedarfe bewusst und bieten entsprechende Angebote. Wenn schulinterne Ressourcen dabei jedoch an ihre Grenzen stoßen, können pragmatisch angelegte und anschlussfähige Kooperationen mit außerschulischen Akteuren eine mögliche Lösung darstellen.

6.1 Lernkompetenzen stärken

In „Vorbereitungsklassen“ (VK) der allgemeinbildenden Schulen sowie im „Vorqualifizierungsjahr Arbeit und Beruf mit dem Schwerpunkt Erwerb von Deutschkenntnissen“ (VABO) der Berufsschulen wird viel Zeit in das Erlernen der deutschen Sprache investiert. Es steht außer Frage, dass Sprache ein essentielles Instrument für den Schulbesuch, den Alltag und die spätere Integration in den Arbeitsmarkt darstellt. Gleichzeitig bleiben jedoch weniger zeitliche und personelle Ressourcen übrig, um zugewanderten Kindern und Jugendlichen Grundsätze des Lernens in Deutschland zu vermitteln und eine Orientierung im Bildungssystem zu bieten.

Einblicke in VABO-Klassen und der Austausch mit Akteuren im schulischen Bereich ergeben, dass der verstärkte Fokus auf Sprachunterricht im VABO zwar einerseits dringend

notwendige Sprachkompetenzen der zugewanderten Schülerinnen und Schüler stärkt, gleichzeitig kommen jedoch andere Fächer sowie das Einüben von Lernkompetenzen teilweise zu kurz. So sind in VABO-Klassen laut der „Schulversuchsbestimmungen beruflicher Schulen“ vom Sommer 2016 ab dem Schuljahr 2016/17 von ca. 22 Wochenstunden 15 für den Deutschunterricht reserviert, null bis drei für Berufliche Kompetenz und null bis drei für ergänzende Fächer wie Mathe und Englisch vorgesehen (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Baden-Württemberg 2016). Diese sind im anschließenden „Vorqualifizierungsjahr Arbeit und Beruf“ (VAB), in welchem die Schülerinnen und Schüler innerhalb eines Jahres auf ein Hauptschulabschlussniveau gebracht werden sollen, aber von hoher Bedeutung. Die Teilnahme an einem Betriebspraktikum findet nur dann statt, wenn ausreichend Deutschkenntnisse vorhanden sind. Null bis drei Wochenstunden für Berufliche Kompetenz sowie die vorgesehenen zwei Lehrerwochenstunden für Lernberatung, Bildungs- und Berufsplanung erscheinen für Jugendliche, die aus völlig anderen Bildungs- und Berufssystemen stammen, ebenfalls knapp bemessen. Diese Zeit muss daher so effektiv wie möglich genutzt werden. Da die „Schulversuchsbestimmungen beruflicher Schulen“ für VABO-Klassen die Mitwirkung von Ehrenamtlichen, Schülermentoren und Schülermentoren, etc. explizit erwähnt, bietet eine enge Zusammenarbeit zwischen beruflichen Schulen in Stuttgart und Akteuren wie dem Ausbildungscampus viele Chancen.

Schülerinnen und Schüler der VK an allgemeinbildenden Schulen haben laut Staatlichem Schulamt in den Stuttgarter Ganztagschulen, die Teil des Modellprojektes und nicht nach § 4a des Schulgesetzes entstanden sind, keinen

Zugang zum Ganztagesangebot. Denn dort gelten die VK nicht als Regelklassen und somit können Schülerinnen und Schüler aus den VK nicht an allen Angeboten teilnehmen, die anderen Kindern und Jugendlichen offen stehen. Solche Angebote gehen jedoch auf einen zusätzlichen Bedarf an Betreuung und Förderung der Schülerinnen und Schüler ein, der tendenziell bei geflüchteten Kindern und Jugendlichen höher vermutet werden kann, als bei ihren ortsansässigen Mitschülerinnen und Mitschülern. In verschiedenen Stuttgarter Gremien und stadtteilbezogenen Runden wurde die Meinung vertreten, dass ein Ausschluss von diesen Angeboten der Integration und dem schulischen

Erfolg der VK-Schülerinnen und Schüler eher abträglich erscheint. Ob Schüler in VK an denselben Angeboten teilnehmen dürfen wie „Regelschüler“ und wie dabei Freistunden überbrückt werden, kann nur durch einen Dialog zwischen den Akteuren, die am Ganztagsbetrieb beteiligt sind, geregelt werden. Relevant sind dabei vor allem das Land Baden-Württemberg und die Träger der Jugendhilfe. Auf Ebene der Kommune hat Stuttgart auf dem Weg zur Ganztageschule das Konzept der Schülerhäuser entwickelt, die außerunterrichtliche Betreuung bieten. Auch diese Orte können wichtige Anlaufstellen für geflüchtete Kinder und Jugendliche aus VK darstellen.

Impulse



Schülerinnen und Schüler in Vorbereitungsklassen haben denselben, wenn nicht einen höheren, Bedarf an Betreuung und Förderung wie „Regelschüler“ und sollten daher an denselben Angeboten in Ganztagschulen teilnehmen können und dürfen. Eine entsprechende Entscheidung müsste in erster Linie auf Seiten des Landes getroffen werden. Sofern nach den Bestimmungen des Landes die VK-Schülerinnen und Schüler nicht am Ganztagsunterricht teilnehmen können, sind die kommunalen Akteure gefordert, sinnvolle Übergangslösungen zu suchen.



In VABO-Klassen ist momentan nur ein geringer Teil der Wochenstunden zur Stärkung von Lernkompetenzen und zur Berufsorientierung vorgesehen. Zur ergänzenden Unterstützung sollten berufliche Schulen eine aktive Kooperation mit Akteuren wie dem Ausbildungscampus aufbauen. Somit könnten Bedarfe der Schülerinnen und Schüler in den Bereichen Lernbegleitung und Orientierung im Bildungs- und Arbeitsmarktsystem adressiert werden, die innerhalb der knappen Unterrichtszeit nicht gedeckt werden können.

6.2 Bildungsperspektiven aufzeigen

Im Bildungsbereich ist es essentiell, dass Geflüchtete ihre eigene Situation und ihre Zukunftsperspektiven realistisch einschätzen können. Nur dann besteht die Möglichkeit, eigene Interessen, Bedürfnisse und Fähigkeiten geltend zu machen, um Pläne zu entwickeln. Geflüchtete haben jedoch häufig Schwierigkeiten, sich im deutschen Bildungssystem zu orientieren, festzustellen an welcher Stelle sie gerade stehen und welche nächsten Schritte möglich sind. Insbesondere zu durchschauen mit welchem (langfristigen) Ziel sie an verschiedenen Bildungsmaßnahmen teilnehmen, ist für junge Geflüchtete oft eine Herausforderung. Lehr-

kräfte berichten in diesem Zusammenhang, dass der Besuch ehemaliger VABO-Schülerinnen und Schüler als „gute Vorbilder“ hervorragend geeignet sei, um Motivation zu steigern und Möglichkeiten aufzuzeigen. Ähnliche Erfahrungen wurden in allgemeinbildenden Schulen bereits im Rahmen des Programms „Ausbildungsbotschafter“ des Landes Baden-Württemberg gemacht. Dabei geben Auszubildende in Schulen Einblicke in ihre Berufsausbildung (Ministerium für Finanzen und Wirtschaft Baden-Württemberg 2014). Neben Gleichaltrigen spielen auch Schulsozialarbeiterinnen und Schulsozialarbeiter, Berufsberaterinnen und Berufsberater sowie Beratungsstellen für junge Menschen wie JobConnections oder der Ausbildungscampus eine wichtige Rolle für die Orientierung im Bildungs- und Arbeitsmarktsystem.

Impuls



Schülerinnen und Schüler an beruflichen und allgemeinbildenden Schulen profitieren vom Austausch mit Auszubildenden und EQ-Praktikanten und Praktikantinnen, die ähnlichen Zielgruppen angehören, als gute Vorbilder auftreten und persönliche Erfahrungen auf einer anderen Ebene vermitteln können, als dies Berufsberaterinnen und Berufsberatern oder Lehrkräften möglich ist. In der Berufsberatung könnten Schulen verstärkt auf das Programm „Ausbildungsbotschafter“ zurückgreifen.

6.3 Kooperation zwischen Schule und außerschulischen Akteuren pragmatisch angehen

Integration endet nicht mit dem Läuten der Schulglocke. Um geflüchteten Kindern und Jugendlichen den Zugang zu außerschulischen Angeboten im Freizeit- und Bildungsbereich zu erleichtern, stellt die Organisation des Übergangs zwischen Schule und außerschulischen Angeboten eine wichtige Voraussetzung dar. Für eine gewinnbringende, unterrichtsergänzende Kooperation müssen Schulen und außerschulische Akteure daher zunächst ganz pragmatische Fragen klären: Wie werden Schülerinnen und Schüler in außerschulische Betreuung vermittelt und wo wird Wissen

über Angebote und Bedarf gesammelt und weitergegeben? Wer übernimmt die Fahrtkosten? Wer kümmert sich um ein Mittagessen?

Denn ohne konkrete Angebote, die das praktische Wissen vermitteln, wie in Deutschland gelernt wird und die Schülerinnen und Schülern mit Fluchthintergrund Orientierung im deutschen Bildungssystem bieten, ist eine schulische Integration schwierig. Daher ist es für allgemeinbildende und berufliche Schulen, die in Stuttgart bereits einen essentiellen Beitrag zur Integration leisten, wichtig, eigene Angebote bedarfsorientiert auszugestalten, öffnen zu können und Kooperationen mit außerschulischen Akteuren zu stärken.

Impuls



Bei der Planung möglicher Kooperationen zwischen Schulen und außerschulischen Akteuren sollte die Organisation des Übergangs Geflüchteter von der Schule in andere Angebote in der Konzeption mitgedacht werden.

7 Praktische Berufsorientierung und -vorbereitung ausbauen

Praktische Berufsorientierung und -vorbereitung ermöglicht Geflüchteten parallel zum laufenden Spracherwerb erste Eindrücke in der deutschen Arbeits- und Ausbildungswelt zu sammeln. Dabei ist es entscheidend, dass zunächst die grundsätzliche Möglichkeit der freien Berufswahl in Deutschland vermittelt wird. Anschließend kann über die praktische Ebene eine erste Orientierung stattfinden und Qualifikationen und Kompetenzen sollten (teil-)anerkannt werden. Somit wird die Arbeitsreife, die viele Geflüchtete bereits mitbringen, genutzt und damit die Ausbildungsreife gestärkt. Eine betriebsnahe Form der Berufsorientierung ermöglicht zudem einen Abgleich von Erwartungen und Praxis seitens der zukünftigen Auszubildenden, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber.

Unsicherheiten geprägt sind, was sich ebenfalls auf die Entscheidungsfähigkeit auswirken kann. Manche Geflüchtete haben somit in Beratungssituationen Schwierigkeiten, eigene Interessen zu formulieren und einen hohen Bedarf an Stärkung der individuellen Berufswahlkompetenzen.

7.1 Berufswahlkompetenzen stärken

Das deutsche Ausbildungssystem sowie der deutsche Arbeitsmarkt stellen für viele Geflüchtete ein Buch mit sieben Siegeln dar. In den Herkunftsländern gibt es meist kein Äquivalent zum komplexen System an Maßnahmen im Übergang Schule-Beruf und auch die Berufsfelder und -bilder unterscheiden sich deutlich. Besuche in Wohngruppen für UMAs zeigen, dass einige Geflüchtete aus Umfeldern kommen, in denen die Möglichkeit, relativ frei einen Beruf zu wählen, undenkbar war. In ihrer Erfahrung werden derartige Entscheidungen nicht von Ihnen selbst getroffen, sondern im Familienverband. Dabei sollte stets mitbedacht werden, dass die Lebenslagen von Geflüchteten von großen

Impuls



Geflüchtete die aus Umfeldern kommen, in denen eine individuelle Berufswahl nur eingeschränkt möglich war, haben vor der tatsächlichen Berufsorientierung mitunter zunächst einen Bedarf, an die eigentliche Wahlmöglichkeit herangeführt zu werden. Berufsberaterinnen und Berater der Agentur für Arbeit, Persönliche Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner im Jobcenter, Schulsozialarbeiterinnen und Schulsozialarbeiter sowie Ehrenamtliche sollten daher für die Notwendigkeit sensibilisiert werden, gemeinsam mit Geflüchteten deren Berufswahlkompetenzen zu stärken.

7.2 Arbeitsreife anerkennen und Ausbildungsreife fördern

Geflüchteten im Alter junger Erwachsener fehlt für den Start in eine Ausbildung häufig weniger die allgemeine Arbeitsreife, da viele bereits erste Arbeitserfahrung mitbringen, als vielmehr ein Verständnis dafür, wie in Deutschland gelernt wird und welche sozialen Werte für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber entscheidend sind. Zudem setzen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ausreichende Deutschkenntnisse, häufig Sprachniveau B1 oder B2, für eine Ausbildung voraus.

Um einerseits die Vermittlung einfacher zu gestalten und andererseits Talent zu nutzen, Motivation zu sichern und Frustration vorzubeugen, ist die (Teil-)Anerkennung von Kompetenzen und Qualifikationen wichtig. Das baden-württembergische Ministerium für Kultus, Jugend und Sport stellt allgemeinbildenden und beruflichen Schulen das neu entwickelte Analyseverfahren „2P | Potenzial & Perspektive“ zur Verfügung, um fachliche und überfachliche Kompetenzen sowie bildungsbiografische Informationen der neuzugewanderten Schülerinnen und Schülern zu erfassen (Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg 2017). Auch die Agentur für Arbeit, das Jobcenter und verschiedene Anbieter berufsvorbereitender Maßnahmen wie die HWK Stuttgart oder die JOBLINGE e.V. integrieren Kompetenz- und Potentialanalysen in die Berufsorientierung. Allerdings unterscheiden sich die verfügbaren Methoden in Bezug auf Schwerpunkte und Vorgehen. Dies lässt Fragen an die Anschlussfähigkeit solcher Analysen aufkommen. In Stuttgart wurde daher im Rahmen der Arbeitsgruppe Arbeit und Ausbildung der Task Force Integration die Unter-AG Potentialanalyse ge-

schaffen, um zunächst einen Überblick über bestehende Kompetenzfeststellungsverfahren und Potentialanalysen zu gewinnen. In Kooperation mit der Jugendstiftung BW wird die Landeshauptstadt Stuttgart zudem eine neue Version des „Qualipass“ für Geflüchtete in einfacher Sprache auflegen. Dabei handelt es sich um eine Mappe, die von Jugendlichen und Erwachsenen in Baden-Württemberg bereits seit Jahren im schulischen und außerschulischen Kontext genutzt wird, um Praxiserfahrung und Kompetenzgewinne zu dokumentieren (Jugendstiftung Baden-Württemberg 2017). Geflüchtete in Stuttgart können somit Wissen, Kenntnisse und Erfahrungen in einem einheitlichen und landesweit anerkannten Rahmen festhalten und bescheinigen lassen.

Auch Paten- und Mentorenprogramme spielen für viele junge Geflüchtete eine bedeutende Rolle. In Stuttgart gibt es eine Vielzahl solcher Programme und Initiativen, die sich in Bezug auf Zielgruppen und Vorgehensweise unterscheiden. Während z.B. die Mentorinnen und Mentoren der JOBLINGE e.V. in Stuttgart intensives Einzelcoaching für Teilnehmende des JOBLINGE Programms bieten, begleiten professionelle „Berufseinstiegsbegleiter“ (BerEb) der Stadt Stuttgart und der Agentur für Arbeit Jugendliche ab Klasse 8 in teilnehmenden Schulen bis in die Ausbildung hinein. Auch in Bezug auf den beruflichen Hintergrund der Begleiterinnen und Begleiter gibt es Unterschiede, denn sowohl der breitgefächerte Erfahrungsschatz ehrenamtlicher Helferinnen und Helfer als auch der Einsatz sozialpädagogischer Fachkräfte bringt große Vorteile mit sich. Das IQ-Projekt „Berufsintegrationslotsen“ (BILO) der Abteilung Integrationspolitik setzt beispielsweise auf die Qualifizierung ehrenamtlicher Patinnen und Paten. Andere Angebote beschäftigen Fachkräfte, wie die „Kümmerner“, welche im Rahmen des

Landesprogramms „Integration durch Ausbildung – Perspektiven für Flüchtlinge“ die Zielgruppe bei der Suche nach Ausbildungs- und Praktikumsplätzen unterstützen und Unternehmen beraten. Aufgrund der Fülle an Paten- und Mentorenprogrammen hat die Abteilung Stuttgarter Bildungspartnerschaft, in Kooperation mit Expertinnen und Experten aus der Praxis, das „Stuttgarter Gütesiegel für Patenprogramme“ entwickelt. Jedes in Stuttgart agierende Paten- und Mentorenprogramm kann sich auf die Teilnahme am Qualitätsprozess bewerben, in dem Beratung sowie themenspezifische Workshops und Fortbildungen geboten werden. Bei positiver Bewertung durch einen Expertenkreis wird das Gütesiegel für die Dauer von zwei Jahren verliehen (LHS, Abteilung Stuttgarter Bildungspartnerschaft 2016, S.9).

Neben Kompetenzanerkennung und Mentorenprogrammen stellen Betriebserkundungen und Praktika weitere wichtige Elemente der praktischen Berufsorientierung und -vorbereitung dar. Dabei ist beispielsweise die Einstiegsqualifizierung (EQ), seit neuestem mit Sprachbegleitung, ein Praxisinstrument, das laut Agentur für Arbeit, Jobcenter und KAUSA-Servicestelle der IHK Region Stuttgart bereits seit einiger Zeit, auch für Geflüchtete, mit Erfolg eingesetzt wird. Als Vorlauf zur Ausbildung bietet eine EQ den Vorteil, dass Erwartungen und Praxis von Seiten der zukünftigen Auszubildenden sowie der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber über mehrere Monate abgeglichen werden und somit nachhaltige Ausbildungsverhältnisse geschaffen werden können. Gleichzeitig können fachliches und sprachliches Lernen in einer konkreten Arbeitssituation miteinander verbunden werden.

Gute Praxis

Ausbildungsbausteine gestalten Berufsvorbereitung anschlussfähiger

Basierend auf den Empfehlungen des „Innovationskreises Berufliche Bildung“, hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) das Programm „JOBSTARTER CONNECT“ ins Leben gerufen. Dies soll dazu dienen, berufsvorbereitende Maßnahmen wie Einstiegsqualifizierungen (EQ), berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB) oder schulische Berufsvorbereitungen (BVJ) anschlussfähiger zu gestalten. Durch das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) wurden in 22 Berufen in Industrie, Handel und Handwerk bundeseinheitliche und anerkannte Ausbildungsbausteine entwickelt. Mithilfe dieses kompetenzorientierten und lernortunabhängigen Konzepts können Träger und Unternehmen, die bestimmte berufsvorbereitende Maßnahmen durchführen, den Teilnehmenden Kompetenzen und Wissen bescheinigen, das in Absprache mit der zukünftigen Ausbildungsstelle und Berufsschule anerkannt wird und zur Verkürzung der Ausbildung führt (JOBSTARTER 2017). In 40 JOBSTARTER-CONNECT-Projekten wurden seit 2009 die Ausbildungsbausteine in den ersten 14 Berufen erprobt. Bis März 2014 haben über 4.400 Teilnehmende in Ausbildungsbausteinen Lerninhalte erworben (Programmstelle beim Bundesinstitut für Berufsbildung für das Programm JOBSTARTER des Bundesministeriums für Bildung und Forschung 2014). In Baden-Württemberg fanden Projekte in Pforzheim und Freiburg, nicht jedoch in Stuttgart statt (JOBSTARTER 2017).

Gute Praxis

Arbeitsreife anerkennen, Ausbildungsreife fördern

Eine weitere Möglichkeit, Arbeitsreife anzuerkennen und diese gewinnbringend in die Übergangsphase zur Ausbildung zu integrieren, hat die Initiative JOBLINGE e.V. in ihrem „Kompass-Programm“ entwickelt (JOBLINGE e.V. 2017). Das Programm richtet sich speziell an Geflüchtete und bietet die Möglichkeit, sich zunächst auf Arbeit und im zweiten Schritt auf eine Ausbildung zu konzentrieren. Vor dem Beginn einer Ausbildung wird es Geflüchteten ermöglicht, berufsbezogene Sprachkurse zu besuchen, Mentoring und Berufsorientierung zu erhalten, Praktika zu absolvieren und in einer einjährigen Anstellung fachliche Kenntnisse zu erwerben und zu festigen. Dieser Ansatz kommt einerseits dem Bedarf vieler Geflüchteter, kurzfristig zu arbeiten entgegen und federt andererseits die Situation ab, dass viele Geflüchtete zwar motiviert sind direkt in eine Ausbildung zu starten, jedoch noch nicht genug Sprachkenntnisse zum erfolgreichen Abschluss der Berufsschule erwerben konnten.

Impuls



Die mitgebrachte Arbeitserfahrung und der Wunsch vieler Geflüchteter zu arbeiten sollten als Chance einer besseren Integration begriffen und in Programmen der Ausbildungsvorbereitung berücksichtigt werden. Dies ist beispielsweise durch praktische Elemente mit parallelem Spracherwerb möglich. Die Ausbildungsbausteine des BIBB bieten die Chance, Berufsorientierung anschlussfähiger zu gestalten. Durch das Jobcenter und die Agentur für Arbeit könnte dieses Konzept in Stuttgart bekannt gemacht und unterstützt werden.

8 ■ Modulare Nachqualifizierung/ Training on the job ermöglichen

Modulare Nachqualifizierung ermöglicht es Geringqualifizierten sowie Personen, die keinen Nachweis ihrer Qualifikationen und Kompetenzen erbringen können, beziehungsweise deren Nachweise nicht (vollständig) anerkannt werden, gezielt, die für den individuellen Berufseinstieg notwendigen Kompetenzen und Fähigkeiten zu erwerben.

Viele Geflüchtete mit Arbeitserfahrung können es sich aufgrund familiärer Verpflichtungen oder Schulden nicht

leisten, über einen längeren Zeitraum an rein theoretisch ausgerichteten Bildungsprogrammen teilzunehmen. Sie haben einen kurzfristigen Bedarf an Einkommen, der im Rahmen von Bildungsmaßnahmen nicht als Sackgasse gesehen, sondern respektiert und in die Programme integriert werden sollte. In dieser Hinsicht birgt das Modell des „Training on the job“ wichtige Chancen, da dabei Weiterqualifizierungsmaßnahmen berufsbegleitend im Betrieb stattfinden.

Gute Praxis

Arbeitgeberinitiative Teilqualifizierung Plus

In Deutschland haben Arbeitgeberverbände und Bildungswerke der deutschen Wirtschaft mit der „Arbeitgeberinitiative Teilqualifizierung“ ein bundesweit anerkanntes Gütesiegel für Nach- und Teilqualifikationen geschaffen, sowohl für Berufe im kaufmännischen und dienstleistungsorientierten als auch im gewerblich-technischen Bereich. Seit 2016 wurde das Angebot um die „Teilqualifizierung plus berufsbezogene Sprach- und Integrationsförderung für Menschen mit Migrations- und Fluchthintergrund“ (TQplus) erweitert (Arbeitsgemeinschaft der Bildungswerke der Deutschen Wirtschaft ADBW e. V. 2016).

Gute Praxis

Ausbildungsbausteine

Wie bereits erwähnt, wurden durch das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) im Rahmen des BMBF-Programms „JOBSTARTER CONNECT“ Ausbildungsbausteine für insgesamt 22 Berufe entwickelt. Diese können nicht nur zur Berufsvorbereitung sondern auch zur Nachqualifizierung nach §81 ff. SGB III mit dem Ziel des Berufsabschlusses durch die Externenprüfung eingesetzt werden: „Die CONNECT-PROJEKTE erproben Feststellungsverfahren, die es ermöglichen, im Vorfeld einer Nachqualifizierung bereits vorhandene berufliche Handlungskompetenzen zu ermitteln. Darauf aufbauend werden Nachqualifizierungsangebote für jene Ausbildungsbausteine konzipiert, für die noch keine ausreichenden Handlungskompetenzen vorliegen. Durch die Bescheinigung erworbener beruflicher Handlungskompetenz soll die Zulassung zur externen Berufsabschlussprüfung nach § 45 Abs. 2 BBiG bzw. § 36 Abs 2 HwO erleichtert werden“ (Programmstelle beim Bundesinstitut für Berufsbildung für das Programm JOBSTARTER des Bundesministeriums für Bildung und Forschung 2014).

Impuls



Nicht nur angesichts des Zuzugs an Personen aus dem Ausland mit Berufserfahrung, sondern auch mit Blick auf die immer rascher fortschreitende Digitalisierung, sollten Modelle berufsbegleitender Nachqualifizierung verstärkt auf ihre Passungsfähigkeit für die Lebenslagen verschiedener Zielgruppen geprüft und bedarfsgerecht umgesetzt werden.

9. Integrationshürden nehmen

Der jüngste Zuzug an Neuzuwanderern kann in Stuttgart als Chance betrachtet werden, bestehende Integrationshürden anzugehen, die nicht nur Geflüchtete, sondern teilweise auch Menschen mit Migrationshintergrund, Geringqualifizierte, etc. einschränken. Der Abbau von Sprachbarrieren in der Stuttgarter Verwaltung stellt dabei eine hohe Priorität dar. Das bestehende Angebot städtischer Dolmetscherinnen und Dolmetscher könnte durch einen professionellen telefonischen Dolmetscherdienst ergänzt werden. Gute Erfahrungen wurden in Beratungsstellen mit einem hohen Anteil an internationalen Mitarbeitenden gemacht, die Kundinnen und Kunden kulturell und sprachlich abholen. Konsequenzen des allgemeinen Stuttgarter Wohnungsmangels können durch kreative Lösungen, wie die Bereitstellung externer Lernräume für Kinder und Jugendliche, teilweise gemildert werden. In Bildungsfragen besteht die Möglichkeit, Familien über Kooperationen zwischen Berufsberatungsstellen, Schulen und Migrantenvereinen ins Boot zu holen.

Bekanntes mitbringen, die besser Deutsch sprechen. Akteure wie das Jobcenter hätten zwar die Möglichkeit den städtischen Dolmetscherdienst einzusetzen. Dies wird jedoch laut Angaben von Mitarbeitenden nicht immer genutzt, weil in den offenen Sprechstunden nur schlecht im Voraus geplant werden kann, für welche Sprachen Dolmetscher benötigt werden. Auch in den Unterkünften werden die Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter in Sprechstunden nicht immer von professionellen Dolmetscherinnen und Dolmetschern unterstützt. In der Abteilung Flüchtlinge des Sozialamts wurde darauf verwiesen, dass während der Phase der Notunterbringung von Geflüchteten in Turnhallen professionelle Dolmetscherinnen und Dolmetscher eingesetzt wurden, dies nun aber nicht weiter der Fall sei. Denn auch anderen Personen mit Migrationshintergrund stehen keine Dolmetscherinnen und Dolmetscher zur Verfügung. Problematisch erscheint die Situation vor allem dann, wenn Erwachsene auf die Übersetzung durch Kinder angewiesen sind. Diese sind mit einer solchen Situation überfordert und ihr Einsatz erscheint fachlich unangemessen. Im Jobcenter wurde zudem darauf hingewiesen, dass gerade im Fall von eritreischen Geflüchteten teilweise die Beziehung zwischen Kunden und mitgebrachten eritreischen Dolmetscherinnen und Dolmetschern nicht klar ist. Auch wenn es sich bei Laiendolmetscherinnen und Dolmetschern um Angehörige oder Freunde der Kundinnen und Kunden handelt, spielt dieser Aspekt häufig in die Übersetzung hinein und kann Geflüchtete auch daran hindern, bestimmte Themen anzusprechen. Selbst wenn der Geflüchtete zu seiner Dolmetscherin oder seinem Dolmetscher vollstes Vertrauen hat und sich diese oder dieser die größte Mühe um Exaktheit gibt, kann ein ungeschulter Laiendolmetscher nie auf dem Niveau eines professionellen

9.1 Sprachbarrieren abbauen

„Wenn man mit Akzent spricht, denken die Leute, dass man auch mit Akzent denkt [...]“ (Dirim, İnci 2010). Sprachbarrieren stellen für Geflüchtete sowie für Fachkräfte in beratenden Situationen eine erhebliche Schwierigkeit dar. In der überwiegenden Mehrheit der Fälle greifen die Akteure des Interviewprojekts eher selten auf Dolmetscherinnen und Dolmetscher zurück, sondern erwarten, dass Geflüchtete selbst genug Sprachkenntnisse besitzen oder

Dolmetschers übersetzen. Aufgrund dieser Tatsache werden durch den Sozialdienst UMF und in den Beratungszentren des Jugendamtes regelmäßig professionelle Dolmetscherinnen und Dolmetscher eingesetzt. Von diesen Akteuren wird die Notwendigkeit unterstrichen sicherzustellen, dass die Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner in Beratungssituationen informierte Entscheidungen treffen und Bedürfnisse und Erlebnisse korrekt darstellen können. Die Agentur für Arbeit Stuttgart nutzt einen telefonischen Dolmetscherservice, der unkompliziert und kurzfristig zur Verfügung steht. In der Abteilung Migration und

Teilhabe des Jobcenters sprechen einige Mitarbeitende Arabisch und Tigrinya und in der Jägerstraße, in der in Zukunft der Ausbildungscampus, das Sozialamt, die Ausländerbehörde und das Jobcenter Beratung bieten werden, soll auf mehrsprachige Integrationslotsen im Empfangsbereich gesetzt werden.

Impuls



Nicht nur für Geflüchtete, sondern auch für viele Personen mit Migrationshintergrund stellt die „Amtssprache Deutsch“ häufig eine hohe Hürde dar. Der gegenwärtige Zeitpunkt sollte genutzt werden, um auch in städtischen Einrichtungen auf ein System professioneller Übersetzung per Telefon zurückzugreifen. Dies würde eine unkomplizierte und, im Vergleich zur Bestellung eines Dolmetschers in persona, kostengünstige Lösung darstellen sowie Abläufe effizienter und kundenfreundlicher gestalten.

9.2 Wohnraumangel kreativ begegnen

Der allgemeine Wohnraumangel der Stadt Stuttgart betrifft auch Geflüchtete und stellt somit ein zentrales Integrationshindernis dar. Die Fachstelle Migration und Teilhabe des Jobcenters informiert, dass Geflüchtete, die rechtlich die Möglichkeit hätten, in privaten Wohnraum zu ziehen, aufgrund eines Mangels an bezahlbarem Wohnraum teilweise weiter in Unterkünften verbleiben müssen.

Auch für unbegleitete minderjährige Geflüchtete gibt es zu wenige Anschlussunterbringungen, so dass sie laut Angaben der Mitarbeitenden in Notaufnahmen teilweise mehr Zeit in diesen Einrichtungen verbringen, als ursprünglich geplant. Aufgrund des Rückgangs der Neuzugänge ist dies jedoch inzwischen seltener der Fall als noch 2015. Einerseits entstehen dabei Hilfspgemeinschaften, andererseits fehlt der Bezug der jungen Menschen nach außen. Das

Sozialamt hebt in diesem Zusammenhang die Einrichtung einer WG für junge Geflüchtete als positiven Ansatz hervor. Allerdings musste das Projekt beendet werden, da der Wohnraum nicht mehr zur Verfügung stand. Der Sozialdienst für unbegleitete minderjährige Flüchtlinge (UMF) informiert, dass das Angebot an Gastfamilien ausgeweitet wurde, gleichzeitig aber weiterhin Bedarf an neuen Gastfamilien besteht. Die Möglichkeiten zur Begleitung neuer Familien sind begrenzt, und dadurch können sich mitunter auf beiden Seiten falsche Erwartungen bilden.

Die schulische Integration von Kindern und Jugendlichen wird in besonderem Maße durch den Mangel an Wohnraum beeinflusst. In Unterkünften und Notaufnahmen fehlen häufig Rückzugsräume zum Lernen, so dass Kinder und Jugendliche zu Hause Schwierigkeiten haben, konzentriert zu arbeiten. Da der Mangel an Wohnraum nicht kurzfristig gelöst werden kann, könnten alternative Lernorte außerhalb des eigenen Wohnraums eine zunehmend wichtige Rolle spielen.

Gute Praxis

Öffentlicher Lern- und Begegnungsraum Stadtbibliothek

Die Stadtbibliothek Stuttgart mit ihren 17 Stadtteilbibliotheken wird von Akteuren wie dem AWO Jugendmigrationsdienst als ein wichtiger Anlaufpunkt für junge Geflüchtete betrachtet, da hier Arbeitsplätze mit Computern, Büchern, Workshops und die Möglichkeit in Ruhe zu lernen geboten werden. Die Stabstelle Kinder- und Jugendbibliotheken begrüßt den Zulauf an jungen Menschen mit Fluchthintergrund und versteht die Bereitstellung von Medien zum Spracherwerb und zur Alltagsorientierung, die Möglichkeit der Nutzung von WLAN sowie von Räumlichkeiten zur Begegnung und zum Austausch mit Freunden als Beitrag zur Integration Geflüchteter in Stuttgart.

Impuls



Für Kinder und Jugendliche, die in beengten Wohnverhältnissen leben, können Lernorte außerhalb des eigenen Wohnraums eine unterstützende Lösung darstellen, z. B. in Schulen, Kinder- und Familienzentren und Jugendzentren. An vielen dieser Orte bestehen bereits entsprechende Angebote, die jedoch der Zielgruppe junger Geflüchteter, bspw. von Seiten der Schulen, noch stärker bekannt gemacht werden sollten.

9.3 Familie als Unterstützungsplattform mobilisieren

Unabhängig von der Herkunft sind Jugendliche besonders schwer für Schule und Ausbildung zu motivieren, wenn die Familie nicht mit ins Boot geholt werden kann und die Jugendlichen und jungen Erwachsenen zu Hause andere Werte und Prioritäten vermittelt bekommen, als in der Schule/den Bildungsangeboten. Doch auch Familien, die ihre Kinder im schulischen und beruflichen Bildungssystem unterstützen möchten, sind häufig nicht ausreichend über das komplexe System aus Maßnahmen im Übergang Schule-Beruf informiert, gleichzeitig jedoch wichtiger Berater ihrer Kinder. Dies kann zu Verunsicherungen und

uninformierten Entscheidungen führen. Um Familienmitglieder in die Berufsorientierung einzubeziehen, heben die KAUSA-Serviceestelle und JobConnections hervor, dass diese in ihren verschiedenen Muttersprachen angesprochen werden müssen. Bereits während der Laufzeit des „Regionalen Übergangsmanagements“ (RÜM) hat die Stadt Stuttgart eine Handreichung für Lehrkräfte, Schulsozialarbeiterinnen und Schulsozialarbeiter sowie weitere Schlüsselpersonen an Stuttgarter Haupt- und Werkrealschulen zur „Zusammenarbeit mit Eltern in der Berufsorientierung“ entwickelt und publiziert. In diesem Zusammenhang wurde unter anderem die Kooperation mit (muttersprachlichen) Schlüsselpersonen sowie mit Migrantenorganisationen empfohlen (LHS, Koordinierungsstelle Regionales Übergangsmanagement Schule – Beruf 2011).

Gute Praxis

Familien bei Bildungsfragen ins Boot holen

Infoveranstaltungen zur Berufsbildung für Jugendliche und Familien

Einrichtungen wie JobConnections und die KAUSA-Serviceestelle stellen Informationen zur eigenen Beratungstätigkeit in verschiedenen Sprachen zur Verfügung. Dieses Angebot richtet sich gezielt an die Familien von Jugendlichen mit Flucht- und Migrationshintergrund. Um die schriftlichen Informationen auch an die richtigen Empfängerinnen und Empfänger zu transportieren, plant z.B. die KAUSA-Serviceestelle in Kooperation mit einem eritreischen Migrantenverein eine gemeinsame Informationsveranstaltung für jugendliche Geflüchtete und deren Familien.

Stärkung von Migrantenorganisationen im Bereich Eltern und Bildungsarbeit

Auch das Forum der Kulturen Stuttgart e.V. begleitet Eltern in Migrantenorganisationen dabei Ihre Kinder im Bildungssystem zu unterstützen. 2009 startete das Projekt „Qualifizierung, Vernetzung und Stärkung von Migrantenorganisationen im Bereich Eltern und Bildungsarbeit“ (Forum der Kulturen Stuttgart e.V. 2010). Und auch im Jahr 2017 stellen Eltern und Bildung weiterhin ein Schwerpunktthema in den Angeboten des Forums dar, das Migrantenorganisationen bei der Planung und Durchführung von Projekten, der Suche nach Finanzierungsmöglichkeiten, der Qualifizierung sowie der Vernetzung, beispielsweise durch runde Tische, unterstützt (Forum der Kulturen Stuttgart e.V. 2017).



Impuls

Beratungsstellen der (beruflichen) Bildung sprechen Familien mit Flucht- und Migrationshintergrund vermehrt durch die Publikation von Informationsbroschüren in verschiedenen Sprachen an. Damit diese Informationen jedoch tatsächlich ankommen und korrekt ins komplexe System aus Bildungsangeboten einsortiert werden können, sind der direkte Kontakt und die persönliche Ansprache von Familien Jugendlicher mit Flucht- und Migrationshintergrund entscheidend. Dies könnte bspw. über gemeinsam mit Migrantenorganisationen und Schulen organisierte Informationsveranstaltungen und Fortbildungen für bestimmte Zielgruppen verwirklicht werden.

9.4 Mit unsicherem Rechtsstatus umgehen

Die Ausländerbehörde meldet, dass neue Asylgesuche inzwischen schneller bearbeitet werden können. Gleichzeitig bleibt immer noch ein Rückstau der Anträge bestehen. Die Unsicherheit im Rechtsstatus stellt für Geflüchtete ein praktisches und mentales Integrationshindernis dar. Gleichzeitig heben die Agentur für Arbeit und das Jobcenter jedoch auch hervor, dass einige Maßnahmen zur Integration in Ausbildung und Beruf auch ohne den anerkannten Flüchtlingsstatus möglich sind. Die 3+2-Regelung,

welche durch das neue Integrationsgesetz verabschiedet wurde, ermöglicht es auch Personen in Duldung eine Ausbildung aufzunehmen und bis zu zwei Jahre nach Ausbildungsabschluss in Deutschland zu bleiben. Diese Möglichkeit wird jedoch laut Aussage der Betreuerinnen und Betreuer von Geflüchteten durch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber noch nicht ausreichend genutzt. Grund sind häufig Unsicherheiten der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in Bezug auf rechtliche Möglichkeiten und fehlendes Wissen. Allgemein besteht für die Ausländerbehörde ein gewisser Ermessensspielraum, den sie zur Förderung schulischer und beruflicher Integration von Geflüchteten nutzen kann.



Impuls

Angebote der Kammern, der Agentur für Arbeit und des Jobcenters zur proaktiven Beratung von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern schaffen essentielle Zugänge für Geflüchtete zum Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. Denn dadurch erhalten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber Klarheit über die rechtlichen Möglichkeiten Geflüchteter im Übergang Schule-Ausbildung-Beruf. Dies ist insbesondere zur Nutzung der 3+2-Regelung bedeutend. Aufgrund des hohen Beratungsbedarfs der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber besteht eine fortwährende Notwendigkeit proaktive Informationsangebote sowie Einzelfallberatung noch weiter auszubauen oder anzupassen.

9.5 Interkulturelles Training ausweiten

Integration läuft nicht nur in eine Richtung. Behörden, Institutionen und Träger haben die Aufgabe, sich auf Menschen mit Flucht- und Migrationshintergrund einzustellen. Dabei sind interkulturelle Fortbildungen von Bedeutung. Sie helfen Ehrenamtlichen und Fachkräften nicht nur ihr Gegenüber besser zu verstehen, sondern sich auch der eigenen Rolle bewusst zu werden. Vertreterinnen und Vertreter der Initiative JOBLINGE e.V. unterstreichen in diesem Zusammenhang, dass Unterschiede in Kommunikationsverhalten, Wertesystemen und Alltagswissen nicht zu

unterschätzen sind und daher taktvoll, offen und klar angesprochen werden sollten. Dazu gehört jedoch ein gewisses Maß an interkulturellem Wissen und Kompetenzen. In Stuttgart wurden in einem trägerübergreifenden Prozess „Leitlinien zur Integration und interkulturellen Orientierung in der Kinder- und Jugendarbeit“ erarbeitet und 2005 durch den Gemeinderat beschlossen (Zentrale Trägerkoordination 2005). Die Träger der Kinder- und Jugendhilfe haben sich zur Umsetzung dieser Leitlinien verpflichtet. Die freien Träger in Stuttgart, wie der Caritasverband, legen großen Wert auf die interkulturelle Qualifizierung ihrer Mitarbeitenden. Auch der öffentliche Träger ist in diesem Bereich sehr aktiv, bspw. in der interkulturellen Qualifizierung von Mitarbeitenden in den Beratungszentren des Jugendamtes.

Gute Praxis

Mitarbeitende aus aller Welt

Die KAUSA-Servicestelle und das Welcome Center haben gute Erfahrungen mit der Anstellung von Personen aus unterschiedlichsten Kulturkreisen gemacht. Durch den Aufbau eines internationalen Teams haben diese beiden Beratungsstellen die Möglichkeit, Kunden mit Flucht- und Migrationshintergrund sprachlich und kulturell dort abzuholen, wo diese gerade stehen.

Impuls



Schulungen zur Förderung interkultureller Kompetenzen unterstützen Fachkräfte und Ehrenamtliche in ihrer Arbeit in einem zunehmend multikulturellen Umfeld. Es obliegt dem öffentlichen Träger und den freien Trägern in regelmäßigen Abständen die Nachfrage der eigenen Mitarbeitenden und der ehrenamtlich Engagierten nach interkulturellen Qualifizierungsmaßnahmen zu evaluieren und entsprechende Angebote bedarfsgerecht anzupassen. Darüber hinaus trägt der öffentliche Träger die Gesamtverantwortung darüber, Informationen zu Ansätzen und Aktivitäten der freien Träger zu interkulturellen Schulungen einzuholen.

Handlungsempfehlungen und Impulse im Überblick

1. Wissensmanagement verbessern

Beratungsstellen und Informationssysteme als Knotenpunkte im Wissensnetz nutzen

■ In allen Bereichen der Flüchtlings- und beruflichen Bildungsarbeit sind Haupt- und Ehrenamtliche sowie Geflüchtete auf gute Netzwerke und Wissensaustausch angewiesen. Dass dabei einer alles weiß ist gar nicht notwendig. Vielmehr wird das Wissensnetzwerk dann gut genutzt, wenn erste Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner von Geflüchteten diese gezielt an spezialisierte Beratungsstellen verweisen und bei der Terminvereinbarung unterstützen. Dabei ist es entscheidend, dass Geflüchteten der Mehrwert der weiterführenden Beratung vermittelt wird. Informationen zu Beratungsstellen werden in der „Stuttgarter Netzwerkkarte“ des Arbeitsbündnisses Jugend und Beruf und auf der Webseite „Flüchtlinge in Stuttgart“ der Stadt Stuttgart bereitgestellt.

Wissenszugänge an die Erfahrungswelt von Geflüchteten anpassen

■ Um sicherzustellen, dass Informationen bei Geflüchteten ankommen, sollten Stuttgarter Akteure Näheres über tatsächlich genutzte Informationskanäle in Erfahrung bringen. Dies könnte bspw. als zusätzliche Frage im Rahmen der „Flüchtlingsdialoge“ der Abteilung Integrationspolitik realisiert werden oder, falls noch nicht vorhanden, bei der Aufnahme Geflüchteter in den Unterkünften vermerkt werden.

■ Vor allem, wenn ersten Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern von Geflüchteten (Fachkräfte in Unterkünften, Lehrkräfte in Vorbereitungsklassen oder Schul-

sozialarbeit) selbst Informationen oder zeitliche Ressourcen zur umfassenden Orientierungsberatung fehlen, sollten sie Geflüchtete verstärkt auf niederschwellige Beratungsangebote wie das Welcome Center Stuttgart und den Ausbildungscampus aufmerksam machen. Dazu gehört auch die Organisation von Besuchen, in Absprache mit den Einrichtungen auch für größere Gruppen.

■ Aufgrund des Wissens um die eigene Lebenssituation können Geflüchtete die Informationsbedürfnisse von Menschen in ähnlicher Lage teilweise zutreffender einschätzen als externe Fachkräfte. Diese Ressource sollte genutzt werden. Die Stadt könnte sich der Frage annehmen, wie Geflüchtete selbst stärker zu Lotsinnen und Lotsen sowie Beraterinnen und Beratern bei der Weitergabe von Wissen in unterschiedlichsten Bereichen (Alltag, Bildung, Beruf, Freizeit, etc.) werden können. Ein gutes Beispiel stellt das Berliner Kartenprojekt „Arriving in Berlin – A map made by refugees“ dar.

2. Netzwerke enger knüpfen

Kooperationslücken flicken

■ Zwischen Jobcenter, Agentur für Arbeit und Beratungszentren des Jugendamtes einerseits und Unterkünften andererseits sollte die Kooperation noch intensiviert werden. Denkbar wären z.B. Hospitationen oder regelmäßige gemeinsame Workshops zu aktuellen fachlichen Themen. Um dabei auch die verschiedenen Arbeitswelten praktisch kennen zu lernen, könnten solche Workshops von den teilnehmenden Akteuren in eigenen Räumlichkeiten angeboten werden.

Zusammenarbeit Haupt- und Ehrenamt klären

- Schulungen von Ehrenamtlichen sollten grundsätzlich zu Beginn des Engagements Wert auf Rollenklärung legen.
- Ehrenamtsmanagement sollte ein fester Bestandteil in der Ausbildung von neuen Fachkräften werden. Auch Fachkräfte, die ihre Ausbildung bereits abgeschlossen haben, profitieren davon, wenn Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber wie die Stadt und die freien Träger Fortbildungen im Ehrenamtsmanagement ausbauen.
- Wenn nicht bereits vorhanden, könnte die Ernennung von Ehrenamtsbeauftragten bei den Trägerverbänden die Kommunikation zwischen Trägern, Ehrenamtlichen und städtischen Akteuren verbessern.

3. Angebote auf konkretem Bedarf aufbauen

Koordinierungsstrukturen weiterentwickeln

- Durch den Aufbau neuer und die Öffnung bestehender Projekte, Maßnahmen und Angebote für Geflüchtete ist in Stuttgart eine komplexe Angebotslandschaft entstanden. Eine Weiterentwicklung der bestehenden Koordinierungsstrukturen kann zur Verbesserung der kommunalen Koordinierung beitragen. Dazu gehört auch die Koordinierung der Angebote in und die Abstimmung zwischen den Arbeitsgruppen der Task Force „Integration von Flüchtlingen“.

Angebote der beruflichen Bildung bedarfsgerecht konzipieren

- Da im Jahr 2017 Geflüchtete vermehrt Deutschkurse abschließen und sich in Richtung Ausbildungs- und Arbeitsmarkt orientieren werden, müssen Angebote im Übergang Schule-Beruf durch hierfür verantwortliche Akteure, wie die Agentur für Arbeit und das Jobcenter, mit besonderem Blick auf diese Situation bedarfsgerecht konzipiert werden.

Zielgruppen mit besonderem Unterstützungsbedarf ansprechen

- Junge Frauen und Mütter sind in Angeboten für Geflüchtete unterrepräsentiert. Sie haben mitunter größere Schwierigkeiten in Stuttgart anzukommen als andere Gruppen Geflüchteter. Ob dies an traditionellen Familienwerten, der eigenen Sicht der Rolle als Frau, traumatischen Erfahrungen während der Flucht oder der terminlichen und inhaltlichen Ausrichtung bestehender Angebote liegt, kann nicht verallgemeinernd beantwortet werden. Daher sind Ansätze notwendig, die auf die individuellen Bedarfe junger geflüchteter Frauen eingehen. Über einen gezielten Fokus in bereits bestehenden Partnerschaftsprojekten (z.B. BILOs, Mentorenprogramm des Ausbildungscampus, etc.) kann diese Gruppe angesprochen werden.
- Momentan entstehen bei psychologischen Beratungsstellen in Stuttgart teilweise monatelange Wartezeiten.

Bestehende Angebote im psychologischen Beratungsbereich sollten daher dringend ausgeweitet werden, um zeitnahe Hilfestellungen für Traumapatientinnen und Patienten mit Fluchthintergrund zu gewährleisten.

4. Begegnung statt Sonderstellung anstreben

- Die zukünftigen „Willkommensräume“ sollen die Möglichkeit zur Gestaltung persönlicher Kontakte zwischen Geflüchteten und ortsansässigen Anwohnerinnen und Anwohnern schaffen. Erfahrungen aus der Umsetzung dieses Konzepts könnten anderen Begegnungsorten wie den Stadtteil- und Familienzentren und den Jugendhäusern nützen, um bestehende und neue Angebote an Bedürfnisse und Interessen verschiedener Zielgruppen anzupassen. Ein öffentlich zugänglicher Evaluationsbericht der „Willkommensräume“ oder eine andere Form des Wissenstransfers wäre dafür entscheidend.
- Im bedarfsorientierten Ausbau der Kapazitäten im Übergang Schule-Beruf durch das Jobcenter und die Agentur für Arbeit ist die Integration von Geflüchteten in Regelausschreibungen weiterhin zu befürworten. Die laufende Praxis zeigt dabei, dass es sinnvoll ist, bestehende Regelausschreibungen in der Bevölkerung stärker publik zu machen und neue Angebote an ein breites Spektrum von Zielgruppen, über Geflüchtete hinaus, zu richten.

5. Empowerment – Interessen, Bedürfnisse und Fähigkeiten respektieren

Begegnung auf Augenhöhe – Interessen und Bedürfnisse respektieren

- Grundlage des Empowerments ist der Respekt gegenüber Interessen und Bedürfnissen der Zielgruppen. Mitarbeitende in Institutionen, Organisationen und Projekten, die mit Geflüchteten arbeiten, sollten sich daher innerhalb ihrer Team- und Organisationsstruktur regelmäßig über die Anliegen der Zielgruppen austauschen, um Angebote dynamisch anzupassen.

Planungs- und Umsetzungsebene – Potential situativen Wissens sowie sprachlicher und kultureller Kompetenzen nutzen

- Akteure der Flüchtlingsarbeit können bei der bedarfsgerechten Projektplanung und Umsetzung von situativem Wissen sowie kulturellen und sprachlichen Fähigkeiten (ehemaliger) Geflüchteter und Personen mit Migrationshintergrund sehr profitieren. Daher sollten (ehemalige) Geflüchtete aktiv in die Umsetzung von Projekten einbezogen werden. Die erste Kontaktaufnahme könnte beispielsweise über Migrant*innenorganisationen, Flüchtlingsunterkünfte und die Freundeskreise laufen.

- Auch in Regelstrukturen können Fachkräfte gewinnbringend durch (ehemalige) Geflüchtete und Personen mit Migrationshintergrund unterstützt werden. Um deren Potential als Sprach- und Kulturmediatoren ideal zu nutzen, sollten Geflüchtete und Migrantinnen und Migranten vor ihrem Projekteinsatz entsprechend geschult werden.

6. Integration durch Bildung fördern

Lernkompetenzen stärken

- Schülerinnen und Schüler in Vorbereitungsklassen haben denselben, wenn nicht einen höheren, Bedarf an Betreuung und Förderung wie „Regelschüler“ und sollten daher an denselben Angeboten in Ganztagschulen teilnehmen können und dürfen. Eine entsprechende Entscheidung müsste in erster Linie auf Seiten des Landes getroffen werden. Sofern nach den Bestimmungen des Landes die VK-Schülerinnen und Schüler nicht am Ganztagsunterricht teilnehmen können, sind die kommunalen Akteure gefordert, sinnvolle Übergangslösungen zu suchen.
- In VABO-Klassen ist momentan nur ein geringer Teil der Wochenstunden zur Stärkung von Lernkompetenzen und zur Berufsorientierung vorgesehen. Zur ergänzenden Unterstützung sollten berufliche Schulen eine aktive Kooperation mit Akteuren wie dem Ausbildungscampus aufbauen. Somit könnten Bedarfe der Schülerinnen und Schüler in den Bereichen Lernbegleitung und Orientierung im Bildungs- und Arbeitsmarktsystem adressiert werden, die innerhalb der knappen Unterrichtszeit nicht gedeckt werden können.

Bildungsperspektiven aufzeigen

- Schülerinnen und Schüler an beruflichen und allgemeinbildenden Schulen profitieren vom Austausch mit Auszubildenden und EQ-Praktikanten und Praktikantinnen, die ähnlichen Zielgruppen angehören, als gute Vorbilder auftreten und persönliche Erfahrungen auf einer anderen Ebene vermitteln können, als dies Berufsberaterinnen und Berufsberatern oder Lehrkräften möglich ist. In der Berufsberatung könnten Schulen verstärkt auf das Programm „Ausbildungsbotschafter“ zurückgreifen.

Kooperation zwischen Schule und außerschulischen Akteuren pragmatisch angehen

- Bei der Planung möglicher Kooperationen zwischen Schulen und außerschulischen Akteuren sollte die Organisation des Übergangs Geflüchteter von der Schule in andere Angebote in der Konzeption mitgedacht werden.

7. Praktische Berufsorientierung stärken

Berufswahlkompetenzen stärken

- Geflüchtete die aus Umfeldern kommen, in denen eine individuelle Berufswahl nur eingeschränkt möglich war, haben vor der tatsächlichen Berufsorientierung mitunter zunächst einen Bedarf, an die eigentliche Wahlmöglichkeit herangeführt zu werden. Berufsberaterinnen und Berater der Agentur für Arbeit, Persönliche Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner im Jobcenter, Schulsozialarbeiterinnen und Schulsozialarbeiter sowie Ehrenamtliche sollten daher für die Notwendigkeit sensibilisiert werden, gemeinsam mit Geflüchteten deren Berufswahlkompetenzen zu stärken.

Arbeitsreife anerkennen und Ausbildungsreife fördern

- Die mitgebrachte Arbeitserfahrung und der Wunsch vieler Geflüchtete zu arbeiten sollten als Chance einer besseren Integration begriffen und in Programmen der Ausbildungsvorbereitung berücksichtigt werden. Dies ist beispielsweise durch praktische Elemente mit parallelem Spracherwerb möglich. Die Ausbildungsbausteine des BIBB bieten die Chance, Berufsorientierung anschlussfähiger zu gestalten. Durch das Jobcenter und die Agentur für Arbeit könnte dieses Konzept in Stuttgart bekannt gemacht und unterstützt werden.

8. Modulare Nachqualifizierung/ Training on the job ermöglichen

- Nicht nur angesichts des Zuzugs an Personen aus dem Ausland mit Berufserfahrung, sondern auch mit Blick auf die immer rascher fortschreitende Digitalisierung, sollten Modelle berufsbegleitender Nachqualifizierung verstärkt auf ihre Passungsfähigkeit für die Lebenslagen verschiedener Zielgruppen geprüft und bedarfsgerecht umgesetzt werden.

9. Integrationshürden nehmen

Sprachbarrieren abbauen

- Nicht nur für Geflüchtete, sondern auch für viele Personen mit Migrationshintergrund stellt die „Amtssprache Deutsch“ häufig eine hohe Hürde dar. Der gegenwärtige Zeitpunkt sollte genutzt werden, um auch in städtischen Einrichtungen auf ein System professioneller Übersetzung per Telefon zurückzugreifen. Dies würde eine unkomplizierte und, im Vergleich zur Bestellung eines Dolmetschers in persona, kostengünstige Lösung darstellen sowie Abläufe effizienter und kundenfreundlicher gestalten.

Wohnraumangel kreativ begegnen

■ Für Kinder und Jugendliche, die in beengten Wohnverhältnissen leben, können Lernorte außerhalb des eigenen Wohnraums eine unterstützende Lösung darstellen, z.B. in Schulen, Kinder- und Familienzentren und Jugendzentren. An vielen dieser Orte bestehen bereits entsprechende Angebote, die jedoch der Zielgruppe junger Geflüchteter, bspw. von Seiten der Schulen, noch stärker bekannt gemacht werden sollten.

Familien als Unterstützungsplattform mobilisieren

■ Beratungsstellen der (beruflichen) Bildung sprechen Familien mit Flucht- und Migrationshintergrund vermehrt durch die Publikation von Informationsbroschüren in verschiedenen Sprachen an. Damit diese Informationen jedoch tatsächlich ankommen und korrekt ins komplexe System aus Bildungsangeboten einsortiert werden können, sind der direkte Kontakt und die persönliche Ansprache von Familien Jugendlicher mit Flucht- und Migrationshintergrund entscheidend. Dies könnte bspw. über gemeinsam mit Migrantenorganisationen und Schulen organisierte Informationsveranstaltungen und Fortbildungen für bestimmte Zielgruppen verwirklicht werden.

Mit unsicherem Rechtsstatus umgehen

■ Angebote der Kammern, der Agentur für Arbeit und des Jobcenters zur proaktiven Beratung von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern schaffen essentielle Zugänge für Geflüchtete zum Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. Denn dadurch erhalten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber Klarheit über die rechtlichen Möglichkeiten Geflüchteter im Übergang Schule-Ausbildung-Beruf. Dies ist insbesondere zur Nutzung der 3+2-Regelung bedeutend. Aufgrund des hohen Beratungsbedarfs der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber besteht eine fortwährende Notwendigkeit proaktive Informationsangebote sowie Einzelfallberatung noch weiter auszubauen oder anzupassen.

Interkulturelles Training ausweiten

■ Schulungen zur Förderung interkultureller Kompetenzen unterstützen Fachkräfte und Ehrenamtliche in ihrer Arbeit in einem zunehmend multikulturellen Umfeld. Es obliegt dem öffentlichen Träger und den freien Trägern in regelmäßigen Abständen die Nachfrage der eigenen Mitarbeitenden und der ehrenamtlich Engagierten nach interkulturellen Qualifizierungsmaßnahmen zu evaluieren und entsprechende Angebote bedarfsgerecht anzupassen. Darüber hinaus trägt der öffentliche Träger die Gesamtverantwortung darüber, Informationen zu Ansätzen und Aktivitäten der freien Träger zu interkulturellen Schulungen einzuholen.

I. Methodisches Vorgehen

Das Interviewprojekt der Jugendhilfeplanung und des Stuttgarter Arbeitsbündnisses Jugend und Beruf soll Stuttgarter Netzwerke in der Flüchtlingsarbeit aufzeigen, zentrale Themen zur Situation junger Geflüchteter herausarbeiten und Beispiele guter Praxis hervorheben. Den Kern des Projekts stellen ca. 30 nicht teilnehmende Beobachtungen sowie halb-strukturierte Experteninterviews dar. Die Auswahl der Akteure in der Flüchtlingsarbeit erfolgte in zwei Stufen. Hierbei wurde auf die Methode einer bewussten Auswahl zurückgegriffen, da aufgrund der hohen Anzahl an Akteuren, die mit Geflüchteten in Kontakt kommen sowie ihrer unterschiedlichen Zuständigkeiten, Kompetenzen und Einflussmöglichkeiten eine zufällige Auswahl der Beantwortung der Fragestellung abträglich erschien. Zunächst wurden daher durch das Stuttgarter Arbeitsbündnis Jugend und Beruf zentrale Akteure als Experten in der Flüchtlingsarbeit identifiziert. Hierbei wurde auf die Arbeit mit jungen Geflüchteten im Übergang Schule-Beruf fokussiert und die fachliche Erfahrung aus den drei Rechtskreisen des Jugendamtes, des Jobcenters und der Agentur für Arbeit zugrunde gelegt. Nach Führung der ersten Interviews, ließ sich die durchführende Mitarbeiterin durch das Schneeballverfahren leiten. Dadurch konnte sowohl auf einen erweiterten

Erfahrungsschatz aus der Praxis zurückgegriffen werden (welche Akteure arbeiten als Experten in welchen Bereichen) als auch Netzwerkstrukturen aufgezeichnet werden (wer empfiehlt wen als Experte in einem Bereich weiter). Der Nachteil eines solchen Verfahrens besteht in der Tatsache, dass Akteure, die nicht zu Anfang identifiziert wurden und schlecht vernetzt sind, durch das Raster fallen können. Diesem Problem wurde im Interview mit der Frage nach Akteuren begegnet, mit denen die Kooperation noch aufzubauen oder zu verbessern wäre. Jede Hospitation bestand aus mindestens einem Interview mit Fachkräften, meistens der Arbeitsebene, sowie aus einer nicht teilnehmenden Beobachtung. Wenn eine komplette Hospitation nicht möglich war, wurde lediglich ein Interview geführt. Es handelt sich dabei um halb-strukturierte Experteninterviews. Diese ermöglichen es durch das Prinzip weniger, offen gestellter Fragen, die in ein laufendes Gespräch eingebunden werden, einerseits Wissen abzugreifen, das der Interviewerin noch nicht bekannt ist und somit nicht erfragt werden kann, andererseits jedoch auch eine gewisse Vergleichbarkeit der Inhalte sicherzustellen. Das erhobene Material wurde anschließend anhand der qualitativen Inhaltsanalyse nach Philipp Mayring gesichtet und aufbereitet (Mayring 2015).

II. Interviewleitfaden

Projekt (Vor)ankommen junger Geflüchteter in Stuttgart

Interviewleitfaden

Organisation:

Datum:

Ansprechpartner (Kontakt Daten, Position):

Einstieg

Wie würden Sie Ihre Arbeit mit Geflüchteten beschreiben?

Wer konkret macht Ihre Zielgruppe aus?

Inwiefern unterscheiden sich Geflüchtete von Ihren anderen Zielgruppen?

Sprache

Wie wird mit Sprachbarrieren umgegangen?

Netzwerke

Wer sind zentrale Partner in Ihrer Arbeit?

Mit wem würden Sie gerne noch zusätzlich/enger kooperieren?

Herausforderungen

Was sind momentan ihre wichtigsten Themen?

Was würden Sie als Ihre größten Herausforderungen bezeichnen?

Welche Herausforderungen sehen Sie in der Zukunft?

Gute Praxis

Gibt es in Ihrer Arbeit ein Format/Programm/Projekt/interne Abläufe, die Sie als besonders positiv hervorheben möchten?

Ausblick

Welche Neuerungen sind für die Zukunft geplant?

Zentrale Erkenntnisse (vom Interviewer auszufüllen)

III. Übersicht Gesprächspartner

In einigen Institutionen wurden mehrere Interviews mit verschiedenen Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartnern geführt.

Abteilung Integrationspolitik

Agentur für Arbeit Stuttgart, Team U25

Ausländerbehörde

AWO Arbeiterwohlfahrt Stuttgart e.V., Jugendmigrationsdienst

Donner + Partner GmbH

Evangelische Gesellschaft e.V. (eva), Sozialdienst für Flüchtlinge

Freundeskreis Feuerbach

Handlungsfeldkonferenz Bad Cannstatt

IN VIA, Regionale Koordination für das Studium von Geflüchteten im Regierungsbezirk Stuttgart

IQ Netzwerk

KAUSA Servicestelle IHK Stuttgart

Jobcenter, Abteilung Migration und Teilhabe

Jobcenter, Fachstelle für Junge Menschen U25

JobConnections

JOBLINGE e.V.

Jugendamt, Beratungszentrum Bad Cannstatt

Jugendamt, Beratungszentrum Mitte

Jugendamt, Haus der Hoffnung

Jugendamt, Hilfen zur Erziehung, Wohngruppe UMAs

Jugendamt, Abteilung Erziehungshilfen, Notaufnahme UMAs

Jugendamt, Sozialdienst UMF

Netzwerk zur Integration von Flüchtlingen in Arbeit NIFA

Sozialamt, Abteilung Flüchtlinge

Sozialamt, Koordinatorin für die Qualifikation und Vernetzung Bürgerschaftlich Engagierter in der Flüchtlingsarbeit

Steinbeisschule, VABO-Klasse

Welcome Center Stuttgart

Quellenverzeichnis

Arbeitsgemeinschaft der Bildungswerke der Deutschen Wirtschaft ADBW e. V. (2016): „Arbeitgeberinitiative Teilqualifizierung“, URL: <http://www.nachqualifizierung.de> (Stand 18.05.2017).

Ausbildungscampus (2017): „Wir über uns“, URL: <http://www.ausbildungscampus.org/wir-ueber-uns> (Stand 18.05.2017).

Bundesagentur für Arbeit (2015): „Meilenstein auf dem Weg zur Jugendberufsagentur. Stuttgarter Arbeitsbündnis Jugend und Beruf unterzeichnet Kooperationsvereinbarung“, URL: <https://www3.arbeitsagentur.de/web/content/DE/BuergerinnenUndBuerger/Detail/index.htm?dfContentId=L6019022DSTBAI789531> (Stand 18.05.2017).

Bürgerstiftung Stuttgart (2016): „Compass Stuttgart“, URL: <http://compass-stuttgart.info> (Stand 20.05.2017).

Caritasverband für Stuttgart e.V. (2017): „Kulturdolmetscher/-dolmetscherinnen – Brücken bauen zwischen den Kulturen“, URL: <http://www.caritas-stuttgart.de/hilfe-beratung/migranten-und-fluechtlinge/projekte/kulturdolmetscher-innen> (Stand 18.05.2017).

Dirim, Inci (2010): „Wenn man mit Akzent spricht, denken die Leute, dass man auch mit Akzent denkt oder so. Zur Frage des (Noe-)Linguizismus in den Diskursen über die Sprache(n) der Migrationsgesellschaft“, In: Mecheril, Paul; Dirim, Inci; Gomolla, Mechthild; Hornberg, Sabine; Stojanov, Krassimir (Hrsg.): Spannungsverhältnisse. Assimilationsdiskurse und interkulturell-pädagogische Forschung, Waxmann: Münster.

Ehrari, Hamidullah; Yari, Mohammad; Ramazanalı, Farhad; Aldebs, Alhadi (2016): „Arriving in Berlin – A map made by refugees“, URL: <https://arriving-in-berlin.de> (Stand 20.05.2017).

Forum der Kulturen Stuttgart e.V. (2017): „Angebote. Eltern und Bildung“, URL: <https://www.forum-der-kulturen.de/alle-angebote> (Stand 18.05.2017).

Forum der Kulturen Stuttgart e.V. (2016): „Samo.fa – Stärkung der Aktiven aus Migrantenorganisationen in der Flüchtlingsarbeit“, URL: <https://www.forum-der-kulturen.de/angebote/samofa/> (Stand 18.05.2017).

Forum der Kulturen Stuttgart e.V. (2010): „Eltern- und Bildungsarbeit in Migrantenvereinen in der Region Stuttgart Fachtagung im Stuttgarter Rathaus 18. bis 19. Juni 2010“, Forum der Kulturen Stuttgart e.V.: Stuttgart.

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Baden-Württemberg (2016): „Jahrbuch für Lehrerinnen und Lehrer, Jahrbuchservice 09-2016, Stand 4. November 2016“, URL: https://www.gew-bw.de/fileadmin/media/sonstige_downloads/bw/Jahrbuch_Update/Jahrbuchservice_09-2016.pdf (Stand 19.05.2017).

JOBLINGE e.V. (2017): „Sprachvermittlung und Berufsqualifizierung: Das JOBLINGE-Programm für Flüchtlinge“, URL: <https://joblinge.de/teilnehmen/joblinge-kompass-programm-fuer-fluechtlinge/> (Stand 18.05.2017).

JOBSTARTER (2017): „JOBSTARTER CONNECT: mit Ausbildungsbausteinen in den Beruf“, URL: <https://www.jobstarter.de/de/connect-79.php#S3> (Stand 20.05.2017).

Jugendstiftung Baden-Württemberg (2017): „Qualipass. Die Dokumentenmappe, die Stärken und Kompetenzen sichtbar macht“, URL: <http://www.qualipass.info/> (Stand 18.05.2017).

Landeshauptstadt Stuttgart, Abteilung Integrationspolitik; Elternstiftung Baden-Württemberg, Staatliches Schulamt Stuttgart (2017): „Migranteneltern helfen Migranteneltern“, URL: <http://www.stuttgart.de/img/mdb/publ/19330/63425.pdf> (Stand 18.05.2017).

Landeshauptstadt Stuttgart, Abteilung Integrationspolitik (2016): „Wie gelingt gutes Zusammenleben? Stuttgarter Flüchtlingsdialoge“, URL: https://www.mitarbeit.de/fileadmin/inhalte/02_veranstaltungen/forumBB_2016_praesentation_pw5_oezbabacan.pdf (Stand 18.05.2017).

Landeshauptstadt Stuttgart, Abteilung Stuttgarter Bildungspartnerschaft; Elternseminar (2017): „Interkulturelle Brückenbauerinnen und Brückenbauer in Untertürkheim: Beiträge zur Verständigung bei Erziehungs- und Bildungsfragen im Stadtteil“, URL: <http://www.stuttgart.de/item/show/305805/1/publ/25320> (Stand 19.05.2017).

Landeshauptstadt Stuttgart, Abteilung Stuttgarter Bildungspartnerschaft (2016): „Stuttgarter Qualitätssiegel für Patentprogramme“, Landeshauptstadt Stuttgart: Stuttgart.

Landeshauptstadt Stuttgart, Koordinierungsstelle Regionales Übergangsmanagement Schule – Beruf (2011): „Zusammenarbeit mit Eltern in der Berufsorientierung“, Landeshauptstadt Stuttgart: Stuttgart.

Landeshauptstadt Stuttgart, Referat Soziales und gesellschaftliche Integration (2016): „36. Stuttgarter Flüchtlingsbericht – Stand 06/2016“, URL: <http://www.stuttgart.de/img/mdb/publ/26697/119768.pdf> (Stand 15.05.2017).

Landeshauptstadt Stuttgart, Sozialamt (2017): „Flüchtlinge in Stuttgart“, URL: <https://www.stuttgart.de/fluechtlinge> (Stand 18.05.2017).

Mayring, Phillip (2015): „Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken“, 12. überarb. Aufl., Beltz: Weinheim.

Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg (2017): „Ziele der Potentialanalyse 2P“, URL: <http://www.2p-bw.de/Lde/Startseite> (Stand 22.05.2017).

Ministerium für Finanzen und Wirtschaft Baden-Württemberg (2014): „Initiative Ausbildungsbotschafter. Wir machen Lust auf Ausbildung“, URL: http://www.gut-ausgebildet.de/download/Broschuere_Ausbildungsbotschafter_November2016.pdf (Stand 14.05.2017).

Neth, Sybille (2017): „Behördenwegweiser für Flüchtlinge. Kompass für den Dschungel der Bürokratie“, Stuttgarter Zeitung, 24.01.2017, URL: <http://www.stuttgarter-zeitung.de/inhalt.behördenwegweiser-fuer-fluechtlinge-kompass-fuer-den-dschungel-der-buerokratie.ed42cdb9-65ec-460f-9a50-fed75a0285b3.html> (Stand 18.05.2017).

Programmstelle beim Bundesinstitut für Berufsbildung für das Programm JOBSTARTER des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (2014): „Mit Ausbildungsbausteinen zum Berufsabschluss. JOBSTARTER PRAXIS – Band 8“, W. Bertelsmann Verlag: Bielefeld.

Stuttgarter Arbeitsbündnis Jugend und Beruf (2017): „Stuttgarter Netzwerkkarte. Angebote für junge Geflüchtete“, Stuttgarter Arbeitsbündnis Jugend und Beruf: Stuttgart.

Support Group Network (SGN) (2017): „About us“, URL: <http://supportgroup.se/about%20us.html> (Stand 18.05.2017).

Welcome Center Stuttgart (2017): „Welcome Center Stuttgart“, URL: <http://www.welcome.stuttgart.de/item/show/547059/1> (Stand 11.05.2017).

Zentrale Trägerkoordination (2005): „Leitlinien zur Integration und interkulturellen Orientierung in der Kinder- und Jugendhilfe in Stuttgart“, Landeshauptstadt Stuttgart: Stuttgart.

