

Mitteilung des Senats vom 18. Februar 2014**Zwischenbericht zum Entwicklungsplan Partizipation und Integration: Integration im Handlungsfeld Beschäftigung****Zwischenbericht zum Entwicklungsplan Partizipation und Integration:
Integration im Handlungsfeld Beschäftigung**

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	2
2.	Lebens- und Erwerbsituation von Migrantinnen und Migranten: statistische Ausgangslage und Rahmenbedingungen	3
2.1	Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Migrationshintergrund	3
2.2	Erwerbstätigkeit und Erwerbslosigkeit	4
2.3	Arbeitslosigkeit	6
2.4	Beschäftigung	7
2.5	Rechtliche Rahmenbedingungen	8
2.6	Diskriminierung	8
3.	Stärkung der Teilhabe durch Erwerbsarbeit im Land Bremen	9
3.1	Leistungen des Beschäftigungspolitischen Aktionsprogramms (BAP) für die Erwerbsteilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund	9
3.2	Mehrwert durch Kooperation mit den Unterzeichnern der Bremer Vereinbarungen für Ausbildung und Fachkräftesicherung	14
3.3	Die Agentur für Arbeit und den Jobcentern Bremen und Bremer- haven – zentrale Partner der Arbeitsmarktpolitik des Landes	17
3.4	Nutzung von Bundesinitiativen für Migrantinnen und Migranten – ein weiterer Baustein der Arbeitsmarktpolitik des Landes	17
3.5	Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüsse	20
4.	Interkulturelle Öffnung im öffentlichen Dienst Bremens und Bremer- havens	20
4.1	Beschäftigung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund	21
4.2	Maßnahmen zur Erhöhung der interkulturellen Kompetenz	21
4.3	Sonstige Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung	23
5.	Zusammenfassende Auswertung und Ausblick	23

1. Einleitung

Mit dem Entwicklungsplan Partizipation und Integration hat das Land Bremen die integrationspolitischen Ziele weiterentwickelt und neue Impulse für die Ausgestaltung der Integrationspolitik gesetzt. Dazu gehört die Orientierung der integrationspolitischen Gestaltung an überprüfbaren Zielen zugunsten einer größeren Verbindlichkeit und einer größtmöglichen Transparenz zu Integrationsmaßnahmen und -angeboten. Dies beschreibt ein Vorgehen, das den Anspruch erfüllt, Erfolge zu benennen, zugleich aber auch konkrete Bedarfe und Handlungsansätze zur Verbesserung der Teilhabechancen zu identifizieren. Das Erreichen von Zielen sowie die Umsetzung und das Zusammenspiel von Maßnahmen der Integrationspolitik im Verhältnis hierzu zu bewerten, ist eine wichtige Voraussetzung, um Schlüsse für die zukünftige Ausrichtung von Maßnahmen und Strategien ziehen zu können.

Zum Verständnis einer offensiven und aktiven Teilhabepolitik gehört es, die Aktivitäten und Maßnahmen, die Teilhabe befördern sollen, in ihrer Wirkung zu beurteilen, über Indikatoren Entwicklungen möglichst messbar zu machen und damit Grundlagen für die Diskussion zukünftiger Strategien der Integrationspolitik zu haben. Im Bereich der Evaluation und Monitoring von Integrationsstrategien geben mittlerweile verschiedene Monitoring-Systeme einen guten Überblick über Integrationsprozesse, so z. B. der Indikatorenbericht des Nationalen Aktionsplan des Bundes, das Integrationsmonitoring der Länder sowie weitere kommunale Indikatorensets. Diese werden oftmals ergänzt durch (regionale) Detailanalysen, wie zum Beispiel das Bildungsmonitoring in Bremen.

Dem Diversity-Ansatz verpflichtet ist als Teil der Strategie dabei auch zu berücksichtigen, dass Zielgruppen und Adressaten von Integrationsangeboten differenziert zu betrachten sind. Passgenau ausgerichtete Maßnahmen und differenzierte Handlungsansätze bedürfen auch auf der Ebene der Wirkungsanalyse einer spezifischen Betrachtung der jeweils fokussierten Zielgruppe.

Ein zentrales Feld integrationspolitischer Zielsetzungen ist die Teilhabe am Arbeitsmarkt und am Erwerbsleben. Beschäftigung und Selbständigkeit ist eines von 14 Handlungsfeldern im Entwicklungsplan Partizipation und Integration und benennt ein Feld mit erheblichen Fortschrittsbedarfen: Alle Statistiken belegen, dass hier konsequente Bemühungen unerlässlich sind, um die Teilhabe von Migrantinnen und Migranten am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt weiter zu verbessern. Bremerhaven hat mit dem Integrationskonzept „Vielfalt und Chancengleichheit – Bremerhaven zeigt Flagge“ ein eigenes kommunales Konzept erarbeitet, das sich Zielen und Leitprojekten in sechs zentralen Handlungsfeldern widmet, darunter auch das Handlungsfeld Wirtschaft und Beschäftigung.

Die Bürgerschaft (Landtag) hat anlässlich der Verabschiedung des Entwicklungsplans Partizipation und Integration mit ihrem begleitenden Beschluss (Drs. 18/439) nicht nur die oben dargelegte Orientierung der Integrationspolitik an der Bewertung der Wirkung von Strategien und Zielerreichung im Grundsatz unterstützt. Sie hat zudem eine Schwerpunktsetzung im Zuge der Umsetzung und Ausgestaltung des Entwicklungsplans gefordert. Die Bremische Bürgerschaft hat vom Senat für das Jahr 2013 einen nun vorzulegenden Bericht mit dem Schwerpunkt Integration im Handlungsfeld Beschäftigung erbeten.

Im Entwicklungsplan wird für den Bereich Beschäftigung und Selbständigkeit insbesondere auf die zweimal jährlich erfolgte Berichterstattung zum Beschäftigungspolitischen Aktionsprogramm (BAP) mit ausführlicher Darstellung der Umsetzung der arbeitsmarktpolitischen Programme in Bremen abgestellt. Da die Förderung der Chancengleichheit von Menschen mit Migrationshintergrund als fester Bestandteil der ESF-Förderstrategie ausgewiesen ist, werden Migrantinnen und Migranten systematisch von der Programmplanung über die Umsetzung der Maßnahmen bis hin zur Evaluierung in allen Programmen und Projekten besonders berücksichtigt. Problemanalyse, Festsetzung von Zielen und Zielzahlen in den Programmen und Vorhaben sowie Monitoring und Evaluierung der Maßnahmen werden mit Blick auf diese Zielgruppe vorgenommen und ausgewertet.

Der vorliegende Bericht soll die regelmäßig erfolgende BAP-Berichterstattung nicht doppelten. Vielmehr orientiert dieser Bericht bewusst auf die Zielgruppe der Migrantinnen und Migranten, wählt also einen spezifischen Ausschnitt. Dabei werden vorhandene Daten diesem Fokus entsprechend ausgewählt und ausgewertet und dem Bericht als Beschreibung der aktuellen Ausgangslage vorangestellt. Diese werden ergänzt um Ausführungen zu rechtlichen Rahmenbedingungen und Diskriminierungsaspekten.

Im Teil 3 stehen die konkreten Maßnahmen und Projekte im Mittelpunkt. Dies bezieht ausdrücklich auch bundesfinanzierte Projekte mit ein, da sie für Bremen als Haushaltsnotlageland zunehmend von Bedeutung sind und bremische Adressaten haben. Die aufgeführten Projekte und Maßnahmen sind nicht mit dem Anspruch der Vollständigkeit aufgeführt. Vielmehr soll durch eine Auswahl repräsentativer Einzelmaßnahmen und Angebote das Feld der Aktivitäten umrissen werden. Der Blick auf konkrete Aktivitäten soll somit möglichst konkrete beispielhafte Betrachtungen und Bewertungen ermöglichen. In die Analysen und Bewertungen fließen quantitative und qualitative Aspekte ein.

Teil 4 thematisiert eine Facette des Themas Beschäftigung, in der die Freie Hansestadt als Arbeitgeberin über eigene Gestaltungsmöglichkeiten zur Beförderung von Teilhabe und zum Abbau von Zugangshürden verfügt. Der öffentliche Dienst muss seiner diesbezüglichen Vorbildfunktion gerecht werden, weshalb im Berichtszusammenhang zum Themenfeld Beschäftigung auch Entwicklungen, Fortschritte und weitere Handlungsansätze zur interkulturellen Öffnung des öffentlichen Dienstes in Bremen betrachtet werden.

Den Schluss bildet eine zusammenfassende Bewertung der Betrachtungen und benennt Akzente und Ansatzpunkte für künftige integrationspolitische Anstrengungen im Feld Beschäftigung.

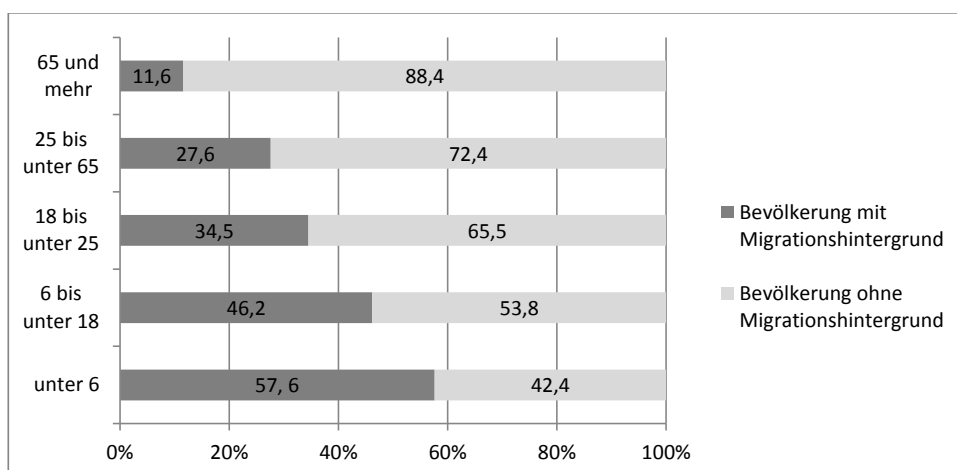
2. Lebens- und Erwerbssituation von Migrantinnen und Migranten: statistische Ausgangslage und Rahmenbedingungen

2.1 Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Migrationshintergrund

Vorbemerkung: Die nachfolgende Analyse erfolgt überwiegend auf Basis der Ergebnisse des Mikrozensus 2011, die vielfach auch Grundlage für die arbeitsmarktrelevanten Indikatoren des Integrationsmonitorings der Länder sind. Diese werden an einigen Stellen ergänzend dargestellt.

Der Zwei-Städte-Staat Bremen ist eines der Bundesländer, in dem anteilig die meisten Menschen mit Migrationshintergrund leben. Im Jahr 2011 hatten rund 186 000 der insgesamt 660 000 Einwohnerinnen und Einwohner Bremens einen Migrationshintergrund¹⁾. Damit hat mehr als jede/r vierte Bewohnerin oder Bewohner (28,2 %) einen eigenen bzw. familiären Migrationshintergrund – und das mit zunehmender Tendenz. Zwischen 2008 und 2011 hat die Zahl der Menschen mit Migrationshintergrund in Bremen um ca. 12 000 Personen zugenommen, das entspricht einem Zuwachs von 6,9 %. Der Anteil der Frauen mit Migrationshintergrund an der weiblichen Gesamtbevölkerung fällt dabei mit 27,1 % leicht unterdurchschnittlich aus.

Abbildung 1: Anteil der Bevölkerung mit bzw. ohne Migrationshintergrund nach Alter. Datenquelle: Destatis, Stand, 2011



¹⁾ Als Personen mit Migrationshintergrund zählen laut Definition des Mikrozensus alle nach 1949 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland Zugewanderten, sowie alle in Deutschland geborenen Ausländerinnen und Ausländer und alle in Deutschland als Deutsche Geborenen mit zumindest einem zugewanderten oder als Ausländerin oder Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil.

Mit 130 000 Personen befindet sich die überwiegende Mehrheit dieser 186 000 Menschen (69,9 %) im erwerbsfähigen Alter, ist also mindestens 15 Jahre jedoch höchstens 65 Jahre alt. Vor diesem Hintergrund werden Fragestellungen zur Arbeitsmarktsituationen von Menschen mit Migrationshintergrund in den kommenden Jahren weiter an Bedeutung gewinnen. Dies liegt nicht nur an der ansteigenden Zahl von Zugewanderten aus dem Ausland, sondern auch an der vergleichsweise jungen Altersstruktur der bereits hier lebenden Menschen mit Migrationshintergrund. Rund die Hälfte der in Bremen lebenden Kinder und Jugendlichen unter 18 Jahren haben einen Migrationshintergrund und stehen in absehbarer Zeit dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zur Verfügung.

2.2 Erwerbstätigkeit und Erwerbslosigkeit

Im Land Bremen leben rund 328 000 Menschen, die eine Arbeit suchen oder berufstätig sind, sei es in abhängiger oder selbstständiger Beschäftigung, verbeamtet oder als mithelfende Familienangehörige. Davon hat jeder Vierte (25,6 %) einen Migrationshintergrund; das entspricht 84 000 Erwerbspersonen.

Obwohl die überwiegende Mehrheit der in Bremen lebenden Menschen mit Migrationshintergrund einer Beschäftigung nachgeht, fällt die Erwerbstätigenquote, also der Anteil der Erwerbstätigen an der Gesamtbevölkerung von Menschen mit Migrationshintergrund mit 54,9 % erheblich niedriger aus, als von Menschen ohne Migrationshintergrund (71,5 %). Auffällig ist insbesondere die sehr niedrige Erwerbstätigenquote der Frauen mit Migrationshintergrund, welche nur 48,7 % beträgt (Frauen ohne Migrationshintergrund 69,7 %).

Tabelle 1: Erwerbstätigenquote nach Migrationsstatus²⁾

Bundesland	Jahr	Geschlecht	Erwerbstätigenquote der Bevölkerung		
			Insgesamt	mit Migrationshintergrund	Ohne Migrationshintergrund
			%		
Bremen	2005	insgesamt	59,2	46,2	63,8
		männlich	64,0	53,6	67,6
		weiblich	54,3	38,7	59,8
	2009	insgesamt	64,3	53,9	68,4
		männlich	66,7	58,4	70,0
		weiblich	61,8	49,3	66,7
	2011	insgesamt	66,7	54,9	71,5
		männlich	69,8	61,1	73,4
		weiblich	63,5	48,7	69,7

Positiv ist allerdings, dass sich im Zeitraum von 2005 bis 2011 die Erwerbstätigenquote deutlich verbessert hat (siehe Tabelle 1). So stieg die Quote von 2005 bis 2011 von 46,2 % auf 54,9 %. Insbesondere Frauen haben dabei zu diesem Anstieg beigetragen (von 38,7 % auf 48,7 %) und damit den Abstand zu der noch immer höheren Quote bei den Männern deutlich reduziert.

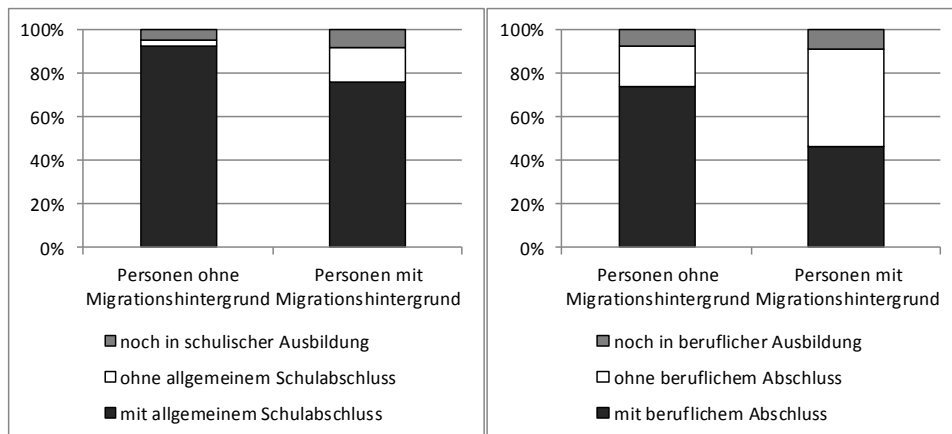
Neben der niedrigeren Erwerbsbeteiligung verweist auch die höhere Erwerbslosenquote auf eine schwierige Arbeitsmarktsituation dieser Personengruppe. Während diese für Menschen ohne Migrationshintergrund einen Wert von 5,7 % aufweist, entspricht die Erwerbslosenquote von Menschen mit Migrationshintergrund mit 14,6 % etwa dem 2,5-fachen. Die Erwerbslosenquote der Männer liegt mit 16,8 % über der Erwerbslosenquote von Frauen mit Migrationshintergrund (11,1 %).

Die deutlich geringere Erwerbsbeteiligung sowie die höhere Erwerbslosigkeit machen sich auch finanziell bemerkbar. So beträgt das monatliche Nettoeinkommen von 40 % der Haushalte, in denen Menschen mit Migrationshintergrund leben, höchstens 1 300 €; landesweit trifft das „nur“ auf 34,6 % der Haushalte zu. Im Umkehrschluss fällt auch der Anteil der Haushalte mit Migrationshintergrund, welche ein monatliches Nettoeinkommen von mindestens 3 200 € zur Verfügung haben, mit

²⁾ Integrationsministerkonferenz (Hrsg.): Zweiter Bericht zum Integrationsmonitoring der Länder 2011, Teil 2, Datenband, Berlin 2013

nur 8,0 % erheblich kleiner als im bremischen Durchschnitt (15,4 %). Dies ist umso bemerkenswerter, als in einem Haushalt mit Menschen mit Migrationshintergrund durchschnittlich mehr Menschen leben (2,3; Durchschnitt 1,8) und daher mit einem geringeren Betrag auskommen müssen.

Abbildung 2: Anteil der Bevölkerung mit bzw. ohne Migrationshintergrund nach schulischer und beruflicher Ausbildung im Alter von 15 bis unter 65 Jahren.
Datenquelle: Destatis, Stand, 2013



Menschen mit Migrationshintergrund sind häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen. Beachtenswert ist dabei, dass Menschen mit Migrationshintergrund im Alter von 15 bis unter 65 Jahren im Vergleich mit Menschen ohne Migrationshintergrund wesentlich öfter keinen allgemeinen Schulabschluss besitzen. 16,2 % der Menschen mit Migrationshintergrund im bezeichneten Alter haben keinen allgemeinen Schulabschluss, nur 2,9 % der Menschen ohne Migrationshintergrund hat ebenfalls keinen allgemeinen Schulabschluss.

Dabei sollte nicht übersehen werden, dass Dreiviertel der Menschen mit Migrationshintergrund (75,4 %) sehr wohl über einen Schulabschluss verfügen, und sich weitere 7,7 % in schulischer Ausbildung befinden. Damit hat der überwiegende Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund eine grundsätzliche Hürde zur erfolgreichen Integration in den Arbeits- bzw. Ausbildungsmarkt überwunden.

Entscheidend für eine erfolgreiche und bedarfsdeckende Integration in den Arbeitsmarkt ist vor allem die berufliche Ausbildung. Im Jahr 2011 betrug die durchschnittliche Arbeitslosenquote in Deutschland 6,9 %. Die Arbeitslosenquote für Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung lag dagegen mit 19,6 % deutlich höher. Die sehr viel höhere Arbeitslosigkeit bzw. die geringere Erwerbstätigkeit von Menschen mit Migrationshintergrund dürfte daher auch auf den hohen Anteil gering- bzw. unqualifizierter Personen zurückzuführen sein. 45,5 % der in Bremen lebenden Menschen mit Migrationshintergrund im Alter von 15 bis unter 65 Jahren haben keinen beruflichen Abschluss und befinden sich in keiner Ausbildung (Frauen 46,2 %). Dieser Anteil fällt für Personen ohne Migrationshintergrund mit 18,8 % zwar ebenfalls hoch aus, liegt jedoch deutlich darunter.

Erschwerend kommt hinzu, dass Menschen mit Migrationshintergrund seltener über eine Meister- bzw. Technikerinnen/Technikerausbildung verfügen oder einen Fachhochschul- bzw. Hochschulabschluss vorweisen können. Die Nachfrage nach Arbeitskräften steigt aber insbesondere in diesen Bereichen stärker an.

Tabelle 2: Anteile der 15 bis unter 65 Jährigen nach beruflichem Anschluss.
Datenquelle: Destatis, Stand, 2013

	mit beruflichem Abschluss	darunter			in beruflicher Ausbildung	ohne beruflichen Abschluss
		Lehr-/Anlernausbild.	Meister/Techniker	(Fach-) Hochschulabschluss		
Insgesamt	65,9	41,5	7,2	16,7	7,2	26,6
ohne Migrationshintergrund	74,1	47,6	8,0	18,2	7,0	18,8
mit Migrationshintergrund	46,2	26,9	5,4	13,1	8,5	45,4

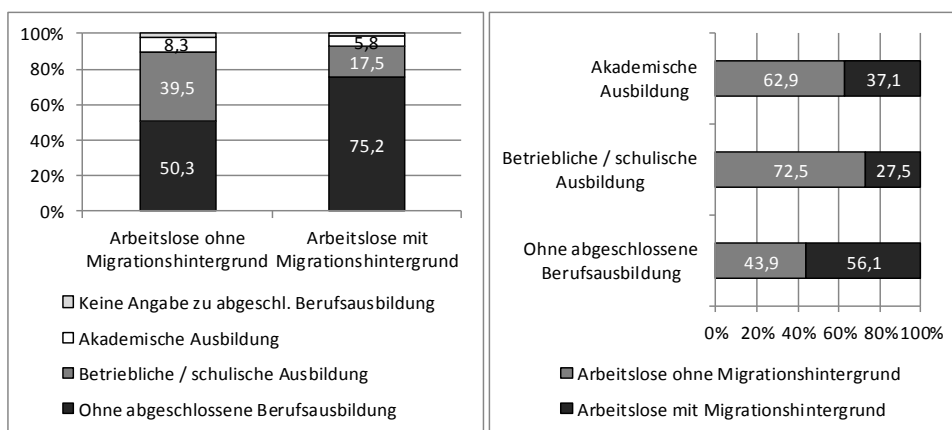
2.3 Arbeitslosigkeit

Von den insgesamt 29 300³⁾ registrierten Arbeitslosen, die im Land Bremen Angaben zu ihrem Migrationsstatus gemacht haben, weisen nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit 13 500 einen Migrationshintergrund auf⁴⁾. Das entspricht einem Anteil von 46,1%. Vier von Fünf dieser Arbeitslosen haben eigene Migrationserfahrungen gemacht (80,2 %). Angesichts eines Bevölkerungsanteils der Menschen mit Migrationshintergrund von 28,2 %, ist diese Personengruppe überdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit betroffen. In der Stadt Bremen ist der Anteil der Arbeitslosen mit Migrationshintergrund deutlich höher als in Bremerhaven. Während in der Hansestadt 48,2 % (10 950) der Arbeitslosen einen Migrationshintergrund haben, beträgt dieser Anteil in Bremerhaven 38,6 % (2 550). Ursache könnte sein, dass ein geringerer Bevölkerungsanteil in Bremerhaven einen Migrationshintergrund aufweist.

Der überwiegende Anteil von 85,5 % der Arbeitslosen mit Migrationshintergrund ist auf Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende angewiesen und wird daher im Rechtskreis SGB II geführt; von den Arbeitslosen ohne Migrationshintergrund sind es 77,6 % Prozent. Dementsprechend zeigt sich, dass der Anteil von Arbeitslosen mit Migrationshintergrund im SGB II mit 48,7 % deutlich höher ist als im SGB III mit 35,6 %. Auch bei der Gruppe der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, also Personen, die im Rechtskreis SGB II geführt werden, das 15. Lebensjahr vollendet haben und erwerbsfähig, aber hilfebedürftig sind, ist der Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund überproportional. Von den insgesamt 51 960 erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, die im Land Bremen Angaben zu ihrem Migrationsstatus gemacht haben, weist jede zweite Person (50,8 %; 26 350) einen Migrationshintergrund auf. Mit einem Anteil von 55,3 % sind Männer häufiger arbeitslos gemeldet als Frauen. Dagegen sind mehr Frauen leistungsberechtigt und zugleich erwerbsfähig (52,7%).

Menschen mit ausländischen Wurzeln haben häufig schlechtere Startbedingungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Vieles spricht dafür, dass der hohe Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund an allen Arbeitslosen – und darunter überwiegend im Bereich der Grundsicherung für Arbeitsuchende – vor allem eine Folge ungenügender bzw. fehlender (formaler) Qualifikation ist.

Abbildung 3: Anteil der Arbeitslosen mit Migrationshintergrund nach beruflicher Qualifikation. Datenquelle: Bundesagentur für Arbeit, Stand, 12/2012



3) Erfassungsgrad im Land Bremen 81,5 %.

4) In der Definition des Migrationshintergrundes der Bundesagentur für Arbeit in der Migrationshintergrund-Erhebungsverordnung (MighEV) werden zwei Aspekte von Migration miteinander kombiniert: die Herkunft und der Generationenstatus. Ein Migrationshintergrund liegt vor, wenn

1. die Person nicht die deutsche Staatsangehörigkeit besitzt oder
2. der Geburtsort der Person außerhalb der heutigen Grenzen der Bundesrepublik Deutschland liegt und eine Zuwanderung in das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland nach 1949 erfolgte oder
3. der Geburtsort mindestens eines Elternteiles der Person außerhalb der heutigen Grenzen der Bundesrepublik Deutschland liegt sowie eine Zuwanderung dieses Elternteiles in das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland nach 1949 erfolgte.

Die Definition nach MighEV weicht von der Definition des Mikrozensus ab, eine uneingeschränkte Vergleichbarkeit ist nicht gegeben.

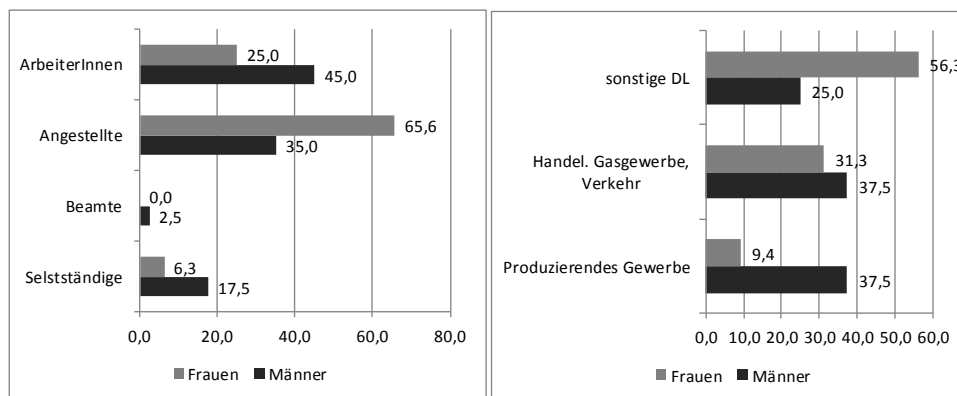
So haben drei Viertel der Arbeitslosen mit Migrationshintergrund (75,2 %) keine abgeschlossene Berufsausbildung. Im Umkehrschluss bedeutet das, dass gerade einmal jeder fünfte Arbeitslose eine abgeschlossene Berufsausbildung oder einen (Fach-)Hochschulabschluss vorweisen kann. Bei der Gruppe der Arbeitslosen ohne Migrationshintergrund hat immerhin fast jeder Zweite (47,8 %) einen Abschluss. Eine der grundsätzlichen Herausforderungen des Bremischen Arbeitsmarktes, die in vielen Fällen unzureichende berufliche Qualifikation der Arbeitsuchenden (welche nicht mit den Anforderungen der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber übereinstimmt) trifft offenbar in sehr vielen Fällen auf die Personengruppe der Menschen mit Migrationshintergrund zu und erschwert den Arbeitsmarktzugang. Erschwerend kommt hinzu, dass 20,2 % der Arbeitslosen mit Migrationshintergrund keinen anerkannten Schulabschluss haben, was den Zugang zum Ausbildungsmarkt erheblich einschränkt. Weitere wesentliche Gründe für die vergleichsweise hohe Arbeitslosigkeit von Menschen mit Migrationshintergrund sind in vielen Fällen eingeschränkte Sprachkenntnisse oder nicht anerkannte Schul- und Berufsabschlüsse. So ist es keine Seltenheit, dass hochqualifizierte Menschen mit Migrationshintergrund einer einfachen, ihrer eigentlichen Qualifikation unangemessenen Tätigkeit nachgehen oder arbeitslos sind.

2.4 Beschäftigung

Rund 72 000 der in Bremen lebenden Menschen mit Migrationshintergrund gehen einer beruflichen Tätigkeit nach. Beim Vergleich dieser Gruppe mit den Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund fällt auf, dass Menschen mit Migrationshintergrund häufig eine selbstständige Arbeit ausüben oder als Arbeiterin bzw. Arbeiter tätig sind. Während 37,5 % der Menschen mit Migrationshintergrund als Arbeiterin bzw. Arbeiter gelten, trifft dies nur auf 18,7 % der Personen zu, die keinen Migrationshintergrund aufweisen. Zudem gehen 12,5 % der Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund einer selbstständigen Tätigkeit nach; unter Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund sind dies 10,9 %. Dabei sind Menschen mit Migrationshintergrund überwiegend im produzierenden Gewerbe oder im Bereich Handel, Gastronomie und im Verkehrsgewerbe tätig.

Unterschieden nach Geschlecht, lassen sich teilweise erhebliche Differenzen feststellen: Männer mit Migrationshintergrund sind vor allem als Arbeiter (45,0 %) tätig. Zudem gibt es zahlreiche männliche Personen mit Migrationshintergrund, die ein selbstständiges Gewerbe betreiben (17,5 %). Frauen mit Migrationshintergrund sind dagegen zu fast zwei Dritteln als Angestellte tätig (65,6 %). Diese Struktur spiegelt sich auch in den Wirtschaftsbereichen wider. So sind die männlichen Arbeiter häufig in Betrieben des produzierenden Gewerbes angestellt. Angestellte Frauen mit Migrationshintergrund gehen dagegen mehrheitlich einer Beschäftigung im Bereich sonstige Dienstleistungen nach.

Abbildung 4: Anteil der Erwerbstätige mit Migrationshintergrund nach Stellung im Beruf, Wirtschaftsbereich. Datenquelle: Destatis, Stand, 2013 (Angaben in %)



Gravierende Unterschiede gibt es auch im Bereich der dualen Ausbildung. Die Ausbildungsbeteiligungsquote deutscher junger Erwachsenen lag bei 35,4 % und damit mehr als viermal so hoch im Vergleich zur ausländischen Vergleichsgruppe (7,9 %). Wobei sich zwischen 2008 und 2011 die Werte nur unwesentlich verändert haben. Auffällig ist allerdings, dass mittlerweile mehr männliche ausländische Jugendliche eine Berufsausbildung aufnehmen (von 7 % 2008 auf 8 % 2011, weibliche hingegen von 8,9 % im Jahr 2008 auf nur noch 7,7 % im Jahr 2011). Angaben zu früheren Jahren liegen nicht vor, ebenso keine Differenzierung mit Angaben zum Migrationshinter-

grund. Eine ausführliche Analyse für diesen Bereich hat die Arbeitnehmerkammer Bremen vorgelegt.⁵⁾

Tabelle 3: Ausbildungsbeteiligungsquote (Duales System) von deutschen und ausländischen Jugendlichen im Alter von 18 bis unter 21 Jahren nach Geschlecht, Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Berufsbildungsstatistik

Jahr	Geschlecht	insgesamt	Ausländer/ -innen	Deutsche
			%	
2008	insgesamt	33,0	8,0	37,2
	männlich	38,0	7,0	43,4
	Weiblich	28,0	8,9	31,1
2009	insgesamt	31,8	7,3	35,8
	männlich	36,3	6,3	41,4
	Weiblich	27,3	8,4	30,2
2011	insgesamt	31,2	7,9	35,4
	männlich	35,2	8,0	40,2
	Weiblich	27,1	7,7	30,5

2.5 Rechtliche Rahmenbedingungen

Auch bei formaler Zugangsvoraussetzung zum Arbeitsmarkt können Hürden auftreten, die Menschen die Anstellung erschweren: befristete Aufenthaltstitel, die Arbeitgebern verdeutlichen, dass potentielle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, bei Erreichen der Aufenthaltsfrist erst eine Verlängerung durch die Ausländerbehörden bekommen müssen, sind in der Praxis selbst bei adäquater Qualifikation für eine Tätigkeit oft Hindernis für eine Beschäftigungszusage.

Der Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt bestimmt sich nach den Regelungen des Aufenthaltsgesetzes (AufenthG) sowie der hierzu erlassenen Verordnung über die Beschäftigung von Ausländerinnen und Ausländern (Beschäftigungsverordnung – BeschV), die am 1. Juli 2013 in Kraft getreten ist und die bisherigen Regelungen der Beschäftigtenverordnung und der Beschäftigtenverfahrensordnung zusammenführt.

Bürgerinnen und Bürger eines EU-Mitgliedstaats dürfen in einem anderen Mitgliedstaat eine Beschäftigung aufnehmen, ohne dafür eine Arbeitsgenehmigung einzuholen. Sie sind inländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern rechtlich gleichgestellt.

Der Arbeitsmarktzugang von Drittstaatenangehörigen orientiert sich am Aufenthaltzweck. Dazu ist vielfach die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit notwendig. Asylbewerberinnen und Asylbewerber sowie geduldete Ausländerinnen und Ausländer haben einen abgestuften Arbeitsmarktzugang. In den ersten neun bzw. zwölf Monaten ihres Aufenthalts in der Bundesrepublik Deutschland dürfen sie keine Beschäftigung ausüben. Danach kann eine Beschäftigung mit Zustimmung der Agentur für Arbeit erlaubt werden, d. h. vorab wird seitens der Agentur für Arbeit geprüft, ob Deutsche oder EU-Angehörige für den in Rede stehenden freien Arbeitsplatz zur Verfügung stehen. Erst wenn dieser Vorrang nicht eintritt, erhalten Drittstaatenangehörige die Arbeitserlaubnis. Nach einem vierjährigen Aufenthalt entfällt für Asylbewerberinnen und Asylbewerber sowie geduldete Ausländerinnen und Ausländer dann generell die Vorrangprüfung.

Eine Berufsausbildung fällt von vornherein nicht unter diese Vorrangprüfung. Nach Ablauf des zeitlichen Beschäftigungsverbots kann die Ausländerbehörde die Aufnahme einer Berufsausbildung ohne weitere Beteiligung einer anderen Behörde erlauben.

Die teilweise nachrangigen Zugänge zum Arbeitsmarkt können somit Auswirkungen auf einzelne unter 2.1 bis 2.5 dargestellte Indikatoren haben, da rechtliche Hürden eine Erwerbsintegration erschweren.

⁵⁾ Aus Vielfalt eigene Stärken entwickeln, Migrantinnen und Migranten in Bremen, Bericht zur sozialen Lage in Bremen 2012, Arbeitnehmerkammer Bremen (Hrsg.), Bremen 2012.

2.6 Diskriminierung

Auch bewusste oder unbewusste Diskriminierungen sind Faktoren, die immer wieder Personen mit Migrationshintergrund als Hürde beim Zugang zu Arbeit oder Ausbildung begegnen. Hierbei ist generell festzuhalten, dass Studien zur Diskriminierung feststellen, dass in der großen Mehrzahl der Befunde Benachteiligungen auf die soziale Herkunft zurückzuführen sind, ebenso wie auf die Frage der ethnischen Herkunft. Meist wirken Faktoren zusammen, so dass die hier benannten Hürden zum Arbeitsmarkt sich keinesfalls ausschließlich auf Personen mit Migrationshintergrund beziehen.

Nichtsdestotrotz bilden Diskriminierungserfahrungen eine vielfach erlebte Realität ab, die im Zusammenhang der Untersuchung von Zugangschancen zu Ausbildungs- und Arbeitsmarkt nicht unbeachtet bleiben dürfen.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes erstellt alle vier Jahre an den Deutschen Bundestag einen Bericht. In ihrem aktuellen Zweiten Bericht ist der Untersuchungsschwerpunkt neben dem Bildungsbereich auf das Arbeitsleben gerichtet. Als Untersuchungsergebnis wird in dem Bericht zur Phase des Übergangs von Schule in Ausbildung angeführt, dass Jugendliche sich mit Erwartungen an „Normalität“ bzw. „Passung“ von Jugendlichen seitens der Betriebe konfrontiert sähen. Der Bericht hält Vorbehalte zur Leistungsbereitschaft, schulischen Defiziten und mangelnden Deutschkenntnissen ebenso als Ergebnis fest wie Tendenzen zu verallgemeinernden Auffassung zur Zuverlässigkeit von Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Potentiale und Kompetenzen würden oft übersehen.

Zu Fragen des Zugangs zum Arbeitsplatz formuliert der Bericht analoge Ergebnisse wie beim Zugang zu Ausbildung. Auch hier seien der Name von Bewerbenden und Schlüsse auf die damit verbundene ethnische oder „soziale Herkunft“ Anlass für Hürden zu erfolgreichen Bewerbungsverfahren.

Der Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes gibt Handlungsempfehlungen an Politik und Verwaltung, die im Schlussteil des Berichts näher erörtert werden.

3. Stärkung der Teilhabe durch Erwerbsarbeit im Land Bremen

Für eine umfassende Betrachtung der Aktivitäten zur Stärkung der Teilhabe an Erwerbsarbeit im Land Bremen ist es sinnvoll, die Haupthandlungsfelder und Aktions Ebenen zu unterscheiden. Daher werden im Folgenden das Beschäftigungspolitische Aktionsprogramm in seinem Grundansatz ebenso beleuchtet wie ausgewählte Maßnahmen, zur Förderung der Erwerbsintegration von Migrantinnen und Migranten. Die Frage des Zugangs zum Ausbildungsmarkt und unterstützende Aktivitäten kommen ebenso zur Sprache wie Aktivitäten der zentralen Arbeitsmarktakteure Jobcenter und Agentur für Arbeit Bremen und Bremerhaven sowie dem Magistrat Bremerhaven. Ausgewählte Projekte, die in Bremen – finanziert durch den Bund – umgesetzt werden, komplettieren das Bild der im Land Bremen wirkenden Maßnahmen ebenso wie die Anerkennungsgesetze für im Ausland erworbene Abschlüsse von Bund und Land, die an formalen Zugangshürden zu qualifikationsgerechter Beschäftigung ansetzen.

3.1 Leistungen des Beschäftigungspolitischen Aktionsprogramms (BAP) für die Erwerbsteilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund

Ein arbeitsmarktpolitisches Gesamtkonzept

Das Beschäftigungspolitische Aktionsprogramm (BAP) fasst die Arbeitsmarktpolitik des Bremer Senats zu einem schlüssigen Gesamtkonzept zusammen und verankert darin auch die Landesaktivitäten zur Stärkung der Erwerbsteilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund. In drei großen Fonds beinhaltet das BAP unterschiedliche arbeitsmarktpolitische Zielsetzungen und Instrumente und geht dabei auf die besonderen Belange von Menschen mit Migrationshintergrund mit einer Doppelstrategie aus Querschnittszielen und zielgruppenorientierten Maßnahmen ein.

Fonds I zielt auf die Sicherung und Verbesserung der Erwerbsbeteiligung beschäftigter Menschen durch berufsbegleitende Weiterbildung und Gründungsförderung.

Fonds II konzentriert sich auf die Bekämpfung von Arbeitslosigkeit, insbesondere von Langzeitarbeitslosigkeit und die Steigerung der Chancen junger Menschen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt durch arbeitsmarktorientierte Beratung, Unterstützung von Ausbildung, berufliche Qualifizierung von Arbeitslosen und Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen.

Fonds III hebt ab auf die Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung sowie der sozialen Eingliederung von benachteiligten Personen durch Maßnahmen zur Beschäftigungsförderung von Langzeiterwerbslosen, Maßnahmen für Straffällige und Ältere sowie sozialräumliche Kleinstvorhaben in sozial benachteiligten Wohngebieten.

Die Förderungen werden im Wesentlichen aus Mitteln des ESF finanziert. Die arbeitsmarktpolitischen Zielsetzungen des Landes spiegeln sich daher auch im operationellen Programm des ESF (OP) in der Förderperiode 2007 bis 2013 wider und verstärken damit den kohärenten Ansatz der Arbeitsmarktpolitik. Das Arbeitsmarktprogramm für die Jahre 2014 bis 2020 befindet sich derzeit in der Abstimmung.

Abbau von Benachteiligungen – ein verbindliches Querschnittsziel in der Förderpolitik des BAP

Ein besonderes Augenmerk der Arbeitsmarktpolitik des Landes gilt der Förderung der Chancengleichheit benachteiligter Zielgruppen des Arbeitsmarktes. Dabei spielt der Abbau der Benachteiligungen von Menschen mit Migrationshintergrund – neben dem Abbau von geschlechtertypischen Benachteiligungen – eine wichtige Rolle: Die Integration und gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund ist im BAP als alle Maßnahmen überwölbendes Querschnittsziel verankert.

Der Migrationsstatus wird daher bei allen Personen, die an einer im BAP geförderten Maßnahme teilhaben, flächendeckend erfasst und mit einer Zielzahl hinterlegt: Menschen mit Migrationshintergrund sollen über das ganze BAP mit einem Anteil von 30 % der erreichten Zielgruppen von den Förderungen profitieren. Diese übergreifende Zielsetzung wird in den einzelnen Landesprogrammen, Landesinitiativen und Projekten mit jeweils spezifischen Zielgrößen konkretisiert.

Zur Umsetzung des angesprochenen Querschnittsziels finden die Belange der Migrantinnen und Migranten in sämtlichen Fördergrundsätzen besondere Berücksichtigung und stellen ein wesentliches Kriterium für die Bewertung der Förderanträge dar. Gemäß den Fördergrundsätzen müssen Antragstellende den spezifischen Problemen von Personen mit Migrationshintergrund nachweislich Rechnung tragen. Eine Diskriminierung aufgrund ethnischer Herkunft, Religion, Weltanschauung oder Rasse ist nachweislich auszuschließen. Zudem sind von den arbeitsmarktpolitischen Dienstleistern im Kontext der Antragstellung ausgewiesene Kenntnisse im Diversity-Management darzulegen. Die Projektträger sind schon zu Beginn aufgefordert, in ihren Anträgen Konzepte zur Umsetzung der Querschnittsziele vorzulegen.

Der fachliche Schwerpunkt der Förderung liegt auf der beruflichen Integration von arbeitslosen oder unterwertig beschäftigten Migrantinnen und Migranten. Sie werden in den entsprechenden Landesprogrammen als explizite Zielgruppen benannt und mit Indikatoren bis hinunter zu den einzelnen Förderprojekten quantifiziert. Die Überprüfung der tatsächlich erreichten Zielgruppen erfolgt im Rahmen einer jährlichen BAP-Berichterstattung. Im Zuge des Controllings und der Berichterstattung wird auch überprüft, ob die Projektträger ihren Zielsetzungen zur Erreichung des Anteils an Personen mit Migrationshintergrund gerecht werden konnten.

Mit den dargestellten Vorgaben wird der hohen Bedeutung des Querschnittsziels Nachdruck verliehen.

Erfolgreiche Partizipation der Zielgruppe – eine quantitative Betrachtung

Das Ziel, dass mindestens 30 % Männer und Frauen mit Migrationshintergrund von den Leistungen profitieren, wurde über alle Instrumente und Maßnahmen mehr als erreicht: An den Programmen mit qualifikatorischer Ausrichtung haben seit Januar 2008 bis zum Stichtag 30. September 2013 insgesamt etwa 33 000 Personen partizipiert, entweder als Teilnehmende oder als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren. Darunter befanden sich 26,9 % Personen mit einem Migrationshintergrund. Parallel nahmen insgesamt über 67 000 Personen verschiedene Beratungsangebote wahr, darunter 42,9 % Menschen mit Migrationshintergrund.

Diese quantitative Bilanz stellt sich für die einzelnen Fonds und die damit eingesetzten Förderinstrumente differenzierter dar:

Weiterbildungsmaßnahmen

An den Weiterbildungsmaßnahmen des BAP haben seit Beginn der aktuell laufenden ESF-Förderperiode im Jahr 2008 mit Stichtag 30. September 2013 insgesamt 11 730 Personen teilgenommen, die Partizipation von Menschen mit Migrationshintergrund lag bei 22,2 %. Damit konnte die angestrebte Teilhabe nicht erreicht werden.

Betrachtet man speziell die BAP-geförderten Qualifizierungen für Beschäftigte, dann liegt die Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund bei nur 15 %. Unternehmen sind nur schwer dafür zu gewinnen, diesen Personenkreis an Maßnahmen der Personalentwicklung teilhaben zu lassen – eine Tatsache, die sich auch an der Beteiligung der Hierarchieebenen niederschlägt. Planmäßig verlief die Beteiligung von Migrantinnen und Migranten nur bei den An- und Ungelernten, nicht aber bei höheren Fachebenen. Die Ursache hierfür dürfte einerseits in der Tatsache liegen, dass Menschen mit Migrationshintergrund in höheren Positionen der beruflichen Hierarchie unterrepräsentiert sind. Zudem gibt es Anhaltspunkte, dass diese Personengruppe bei betrieblichen Auswahlprozessen für Aufstiegs Optionen weniger berücksichtigt wird als Personen ohne Migrationshintergrund.

Höher liegt der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund an den Qualifizierungsmaßnahmen für Arbeitslose: Hier hatten 36,7 % der Teilnehmenden im BAP einen Migrationshintergrund. Diese Partizipation entspricht allerdings nicht dem Anteil der Zielgruppe an den Arbeitssuchenden im Land (48 %) und ist damit ebenfalls noch unzureichend. Offenbar sind noch immer besondere Maßnahmen und Anstrengungen unverzichtbar, um eine gerechte Teilhabe der Zielgruppe zu erreichen.

Beratungen

An den Beratungen, die im BAP umgesetzt wurden, waren Personen mit Migrationshintergrund mit einem Anteil von 43 % sehr stark repräsentiert. Dies weist deutlich auf besonders hohen Beratungsbedarf der Zielgruppe betreffend die Orientierung im deutschen Arbeitsmarkt, im Ausbildungssystem und Erfahrungen mit der Bürokratie hin. Die Angebote der arbeitsmarktbezogenen Frauenberatung erreichten sogar einen Anteil an Migrantinnen von über 50 %. Hier kommt u. a. zum Tragen, dass die Frauenberatungsstellen auch Beratung in einer ganzen Reihe von Fremdsprachen durchführen oder Sprachmittlerinnen und Sprachmittler einsetzen (siehe unten). Bei den offenen Beratungsangeboten waren mehr als 43 % der beratenen Personen Menschen mit Migrationshintergrund.

Bei der Beratung potentieller Gründerinnen und Gründer wurden Personen mit Migrationshintergrund mit 46 % deutlich über dem ursprünglich geplanten Anteil von 20 % gefördert. Die Planung war an dieser Stelle nicht ambitioniert genug, sie hat der hohen Gründungsaffinität dieser Zielgruppe, die auch durch die sozioökonomische Analyse (vergleiche Teil 2) bestätigt wird, nicht angemessene Rechnung getragen.

Maßnahmen für Jugendliche

Insbesondere die Maßnahmen für Jugendliche haben zum Teil beratenden, zum Teil qualifizierenden Charakter. Insgesamt liegt hier der Anteil von Personen mit Migrationshintergrund bei 42 %. In beratenden Jugendangeboten wurden mit einem Anteil von 51 % deutlich mehr Personen mit Migrationshintergrund beraten als geplant, auch dies ist ein deutliches Signal für den Unterstützungsbedarf dieser Personengruppe.

Bei der Förderung zusätzlicher Ausbildungsplätze wurden mit knapp 35 % weniger Jugendliche mit Migrationshintergrund erreicht als geplant. Hierin kommt auch die strukturelle Diskriminierung von Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund zum Tragen. Nur von öffentlich geförderten Ausbildungspartnerschaften und -verbänden konnten Personen mit Migrationshintergrund in hohem Maße profitieren: Durch diese Instrumente fanden insgesamt 359 Jugendliche den Weg in eine Ausbildung, Migrant/-innen wurden dabei mit einem Anteil von 50 % erreicht.

Beschäftigungsförderung

Von Maßnahmen der Beschäftigungsförderung (2. Arbeitsmarkt) profitierten arbeitslose Personen mit Migrationshintergrund mit einem Anteil von 28 % nur unterhalb der ursprünglichen Planung. Zur Erhöhung des prozentualen Anteils wurden steuernde Maßnahmen ergriffen – z. B. mit der Einführung einer Malus-Regelung, der zufolge einer Unterschreitung der Zielzahl finanzielle Folgen für den Arbeitsmarktdienstleister hat. Außerdem wurden zusätzliche Modellprojekte initiiert, die sich speziell an Menschen mit Migrationshintergrund richten. Bis zum 30. September 2013 ist das Resultat nur eine leichte Steigerung der Partizipation von Migrant/-innen von 28 % auf knapp 29 %.

Insgesamt legt das differenzierte Controlling im BAP Nachsteuerungsbedarfe offen: Insbesondere im Bereich der Qualifizierungs- und Beschäftigungsförderung sind besondere Anstrengungen nötig, um Menschen mit Migrationshintergrund angemessen teilhaben zu lassen. Nach Einschätzung des Programmmanagements ist hierzu eine

noch höhere Sensibilität der professionellen Akteure in der Motivation, Zuweisung und Auswahl von Teilnehmenden nötig. Außerdem bleiben Maßnahmen, die auf die spezifischen Belange von Migrantinnen und Migranten abheben, unverzichtbar – ein Weg, der in der nun auslaufenden Förderperiode bereits beschritten wurde und messbare Erfolge gezeigt hat. In der kommenden Förderperiode wird im Controlling auch bei der Berichterstattung bezüglich Menschen mit Migrationshintergrund eine geschlechtsspezifische Darstellung der Daten erfolgen.

Erfolge der Partizipation der Zielgruppe – eine qualitative Betrachtung

Insgesamt haben die Erfahrungen gezeigt, dass Projekte und Initiativen des BAP mit besonderem Fokus auf die Zielgruppe geeignet sind, die Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund zu stärken. Mit ihnen werden auch nachhaltig struktur-bildende Effekte erreicht.

„Vielfalt in Arbeit“ – Nachhaltigkeit in der Bremer Fachkräfteinitiative

Die Bremer Fachkräfteinitiative sieht ein eigenes Handlungsfeld vor, das ausschließlich auf Personen mit Migrationshintergrund fokussiert ist. Damit reflektiert die Landesarbeitsmarktpolitik die Tatsache, dass die Verbesserung der Erwerbsintegration dieser Zielgruppe noch immer besonderer Unterstützungsstrukturen und -maßnahmen bedarf. Mit dem Projekt „Vielfalt in Arbeit“ wird diese Programmlinie umgesetzt. Das Vorhaben wird mit Mitteln des ESF gefördert und ist strategisch angelegt. „Vielfalt in Arbeit“ setzt an unterschiedlichen Stellschrauben sowie mit unterschiedlichen Instrumenten an und verbindet strukturelle Ansatzpunkte mit der Bereitstellung von Zielgruppen-bezogenen Fördermaßnahmen.

„Vielfalt in Arbeit“ wurde bereits in der ersten Programmphase der Bremer Fachkräfteinitiative von 2008 bis 2010 gefördert. Im Folgenden werden die Ergebnisse und Erfahrungen in den unterschiedlichen Aktionslinien der laufenden zweiten Projektphase seit März 2011 bis 30. September 2013 bilanziert.

Strukturbildende Aktionslinien von „Vielfalt in Arbeit“

Um die Verbesserung der Förderstrukturen bemüht sich „Vielfalt in Arbeit“ mit der „ARGE Reißverschluss“. Hier arbeiten Bildungsdienstleister mit hoher Kompetenz und Affinität für die Zielgruppe kontinuierlich zusammen, um – aufbauend auf den Integrationskursen und den berufsbezogenen Sprachkursen - die Passgenauigkeit von Bildungsketten hin zu einem qualifizierten Erwerbseinstieg zu verbessern. Dies betrifft zum einen die bessere Koordinierung der regionalen Angebotsstruktur, die Bereitstellung aufeinander aufbauender Weiterbildungsangebote, gemeinsame Standards für die Kompetenzfeststellung und die Definition von Sprachstandniveaus. Es betrifft zum anderen die Kommunikation und Kooperation mit der Arbeitsverwaltung: Hier bietet sich die ARGE Reißverschluss u. a. im Rahmen von Werkstattgesprächen als Expertengremium an, das den Einsatz individuell passgenauer Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung und speziell auf die Bedarfe der Zielgruppen zugeschnittene Fördermaßnahmen unterstützen möchte.

Auch „Managing Diversity“ setzt bei den Strukturen an: Das Teilprojekt zielt auf die interkulturelle Öffnung regionaler Unternehmen. Über Fortbildungsangebote für Personalverantwortliche und Führungskräfte soll ein Bewusstsein von den Potenzialen diverser Belegschaften vermittelt werden, es werden Kompetenzen für den Aufbau und das Management interkulturell zusammengesetzter, durch Vielfalt geprägter Teams sowie Strategien der Konfliktbewältigung an die Hand geben. Dieses Angebot wurde in der Vergangenheit fast ausschließlich von öffentlichen Unternehmen und Einrichtungen aus der Sozialwirtschaft genutzt. Betriebe der Privatwirtschaft konnten nur ausnahmsweise für die Auseinandersetzung mit dem unternehmerischen Wert interkultureller, durch Vielfalt geprägter Belegschaften, mit Diversity-Strategien zur Teambildung etc. motiviert werden. Insbesondere kleinere und mittlere Unternehmen der Privatwirtschaft haben sich dem Thema „Interkulturelle Öffnung/Umgang mit und Gestaltung von Vielfalt“ noch nicht wirklich geöffnet – eine Problematik, die auch die Partner der Bremer Vereinbarungen auf ihre Agenda gesetzt haben. (Siehe dazu weiter unten.)

Zielgruppenspezifische Aktionslinien von „Vielfalt in Arbeit“

Insgesamt hat „Vielfalt in Arbeit“ in der zweiten Projektphase weit über 2 000 erwerbslose Personen mit Zuwanderungsgeschichte mit spezifischen Angeboten erreicht.

Ca. 600 Personen mit Migrationshintergrund haben im Bezugszeitraum ein Übergangsmanagement im Anschluss an Integrationskurse bzw. an die berufsbezogene Sprachförderung des BAMF genutzt, das über Tiefenprofilings auch anerkenungsfähige Kompetenzen identifiziert. Weitere 1 100 Personen haben durch eine Sprachprüfung nach dem Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen (GER) den offiziellen Nachweis über den Stand ihrer Deutschkenntnisse erworben. Diese Teilqualifikation eröffnet der Zielgruppe Zugänge zu Ausbildung/Umschulung und zur Arbeitsaufnahme.

An Qualifizierungsmaßnahmen haben 600 Personen teilgenommen, davon waren 63 % Frauen. Aufbauend auf den berufsbezogenen Deutschkursen, die nur allgemeine sprachliche Kompetenzen zum deutschen Erwerbs- und Sozialsystem vermitteln, werden branchenübergreifende Vorqualifizierungen und branchenbezogene Sprachkurse für den Einstieg in den Beruf bzw. die Berufsausbildung angeboten – für viele Migrantinnen und Migranten unverzichtbare Bausteine einer Förderkette, die auf eine qualifizierte und nachhaltige Erwerbsintegration zielt.

Ein branchenspezifisches Angebot stellt eine Sprachförderung dar, das in Kooperation mit der Dekra speziell für die Bedarfe der Logistikwirtschaft zugeschnitten wurde. Es sollte Migrantinnen und Migranten vermehrt den Zugang zu dieser Wachstumsbranche eröffnen und dieser so neue Fachkräftepotenziale erschließen. Dieses Angebot musste jedoch Ende 2012 eingestellt werden, da seitens des Jobcenters zu wenig geeignete Personen identifiziert wurden, um in diese Vorbereitung auf eine Qualifizierung in Logistik- und Verkehrsberufen einzumünden.

Der Bedarf an branchenspezifischer Sprachqualifizierung beschränkt sich nicht nur auf die Logistikwirtschaft, dies wurde auch im Rahmen des „Betrieblichen Bündnisses für die Windenergiewirtschaft“ deutlich. Zur Mobilisierung zusätzlicher Fachkräftepotenziale in der Windbranche werden Qualifizierungsangebote für (potenziell) Beschäftigte benötigt. Migrantinnen und Migranten könnten dadurch bessere betriebliche Einstiegs- und Aufstiegsoptionen erhalten. Zur Entwicklung und Pilotierung finden zurzeit Gespräche mit den betriebl. potenziellen Bildungsträgern und der Agentur für Arbeit Bremen und Bremerhaven statt.

Muttersprachlichkeit – ein Plus der Frauenberatung

Als Bestandteil der Frauenberatungsstelle „Frauen in Arbeit und Wirtschaft“ in Bremen besteht seit vielen Jahren ein spezifisches Angebot für Migrantinnen. Hier kann Beratung zur Berufswegeplanung nicht nur in Deutsch, sondern auch in verschiedenen Muttersprachen der zugewanderten Frauen realisiert werden, u. a. in Türkisch, Polnisch, Russisch, Ungarisch, Englisch und Französisch. Das Beratungsangebot nimmt die gesamte Lebenssituation der Ratsuchenden in den Blick und schließt bedarfsweise auch die Begleitung durch ein Verfahren zur Anerkennung eines im Ausland erworbenen Schul- oder Berufsabschlusses ein. Die Frauenberatungsstellen erreichen mit ihrem Beratungsangebot Frauen und Mädchen mit Migrationshintergrund in hohem Maße: Seit Beginn des Jahres 2011 (bis 30. September 2013) haben mehr als 2 200 Frauen das persönliche Beratungsangebot genutzt, 52 % dieser Frauen hatten einen Migrationshintergrund. Von diesen Migrantinnen haben 62 % die Möglichkeit eines längerfristigen Beratungs- und Begleitprozesses genutzt.

Dies macht deutlich, dass insbesondere auch die besondere Lebenssituation weiblicher Personen mit Migrationshintergrund einen hohen Beratungsbedarf zur Frage des Erwerbs generiert. Seit Inkrafttreten des Anerkennungsgesetzes im Bund am 1. April 2012 haben bei der Frauenberatung Bremen über 200 Frauen vorgesprochen und speziell zu Fragen der Berufsanerkennung und des Anerkennungsverfahrens Rat gesucht. Diese Beratungserfahrungen bestätigen den großen Bedarf der Zielgruppe an einer qualifizierten, längerfristigen Anerkennungsbegleitung.

Offene Beratung – ein wichtiger Zugang auf Stadtteilebene

In Bremerhaven ist mit dem Beratungsangebot für Migrantinnen und Migranten ein eigener Weg gegangen worden. U. a. im Dienstleistungszentrum Grünhöfe, einem Stadtteil mit einer stark migrantisch geprägten Wohnbevölkerung, wird im Rahmen der offenen Arbeitsmarktberatung für ganz Bremerhaven ein Beratungsschwerpunkt für Migrantinnen und Migranten angeboten, der sich auf die Berufswegeplanung konzentriert. Beratung in Französisch und Englisch ist möglich, grundsätzlich erfolgt sie aber in Deutsch. Bedarfsweise werden Sprachmittlerinnen und Sprachmittler hinzugezogen, um eine qualifizierte Kommunikation sicher zu stellen. Seit Jahres-

beginn 2011 haben hier 1 300 Personen mit Migrationshintergrund eine intensive persönliche Beratung erhalten, mehr als 80 % haben einen längeren Beratungs- und Begleitprozess durchlaufen.

Quartiersbezogene Beschäftigungsförderung – bessere Zugänge für Menschen mit Migrationshintergrund

Durch die teilweise Regionalisierung der Angebote der Beschäftigungsförderung wurde die Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund deutlich erhöht. Es zeigt sich, dass die Ansiedlung von Angeboten bei kleinen Initiativen und Projekten vor Ort in sozial benachteiligten Quartieren für die Bewohnerinnen und Bewohner mit Migrationshintergrund deutlich attraktiver ist, als die Wahrnehmung von zentralen Angeboten. Entsprechend sollen in Zukunft die quartiersbezogenen Ansätze weiter ausgebaut werden.

Unabhängige Anlaufstellen – für die Weiterbildungsberatung und Weiterbildungsscheck

Mit dem Landesprogramm „Weiterbildungsberatung vor Ort“ wurden in der Arbeitnehmerkammer und Handelskammer Bremen unter Nutzung von ESF-Mitteln unabhängige Anlaufstellen geschaffen, die Bürgerinnen und Bürger und Unternehmen zu Fragen der berufsbezogenen Weiterbildung beraten und Weiterbildungsvorhaben von Geringverdienerinnen und Geringverdienern bzw. Klein- und Kleinstunternehmen mit dem „Bremer Weiterbildungsscheck“ subventionieren können. Durch die kostenlose „Weiterbildungsberatung vor Ort“ sollen insbesondere bildungsbenachteiligte Personengruppen erreicht und motiviert werden, durch Inanspruchnahme von Weiterbildung ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Ein besonderes Augenmerk liegt dabei auf Menschen mit Migrationshintergrund.

Speziell für diese Zielgruppe sehen die Anlaufstellen bedarfsweise auch „Lotsendienste“ zu Anerkennungsstellen im Land vor. Neben dieser Verweisberatung erhalten Ratsuchende zusätzlich Informationen zu Möglichkeiten der Nachqualifizierung, um ihre aus dem Ausland mitgebrachten beruflichen Kompetenzen ggf. an bundesdeutsche Anforderungen anzupassen und sich so qualifizierte Erwerbsmöglichkeiten zugänglich zu machen. Die „Weiterbildungsberatung vor Ort“ hat die Arbeit Mitte 2012 – zunächst mit nur einer Anlaufstelle - aufgenommen. Bis Ende September 2013 haben von diesem Beratungsangebot insgesamt ca. 450 Personen profitiert, ca. 35 % davon hatten einen Migrationshintergrund. Den Bremer Weiterbildungsscheck haben in diesem Zeitraum ca. 250 Personen erhalten, davon waren über 80 % weiblich. Der Anteil der Migrantinnen und Migranten an der Nutzung des Bremer Weiterbildungsschecks lag bei 25 %. Damit wird diese Zielgruppe vom Bremer Weiterbildungsscheck besser erreicht als von der Bildungsprämie des Bundes – dort liegt ihr Anteil bei ca. 16 %. Gleichwohl bleibt die Partizipation von Migrantinnen und Migranten am Bremer Weiterbildungsscheck hinter der Nutzung des Weiterbildungsberatungsangebots zurück und ist noch unzureichend. Die Ursachen dafür müssen nach der Anlaufphase des Programms Ende 2013 näher ermittelt werden. Insbesondere für Personen in prekärer Beschäftigung – und davon sind Migrantinnen und Migranten überproportional betroffen – könnte die zeitliche und finanzielle Hürde für die Inanspruchnahme von Weiterbildung trotz der finanziellen Förderung durch den Bremer Weiterbildungsscheck noch hoch sein. In eine ähnliche Richtung könnte auch deuten, dass Personen mit einem Bildungsniveau unterhalb des Realschulabschlusses bzw. ohne berufliche Ausbildung bislang insgesamt nur ca. 17 % der Förderfälle stellen.

Beratung zum Thema „Anerkennung eines Berufsabschlusses“ wird seitens der „Weiterbildungsberatung vor Ort“ bislang nicht gesondert beworben. Denn die ersten Beratungserfahrungen zeigen, dass eine reine Verweisberatung dem Bedarf der Zielgruppe nicht gerecht wird. Die knapp 50 Personen, die im Berichtszeitraum speziell zu diesem Themenkomplex Rat suchten, benötigten zumeist keine bloße Verweisberatung, sondern eine intensive Begleitung durch verschiedene Entscheidungssituationen des Anerkennungsverfahrens. Dieser Bedarf kann nur mit einem Beratungsangebot gedeckt werden, das darauf ausgelegt ist, die Ratsuchenden auch über einen längeren Beratungsprozess zu begleiten.

3.2 Mehrwert durch Kooperation mit den Unterzeichnern der Bremer Vereinbarungen für Ausbildung und Fachkräftesicherung

Die Landesarbeitsmarktpolitik nutzt die Zusammenarbeit mit den Unterzeichnern der Bremer Vereinbarungen für gemeinsame Initiativen, die gerade auch jungen

Migrantinnen und Migranten den Zugang einer qualifizierten Erwerbsperspektive erschließen sollen. So konnte in den Verabredungen der Partner für die Jahre 2011 bis 2013 die stärkere Beteiligung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund an dualer beruflicher Ausbildung als wesentliches Ziel der gemeinsamen Anstrengungen verankert werden.

Ausgangspunkt dieser Anstrengungen ist die Tatsache, dass die Zielgruppe junger Migrantinnen und Migranten von Ausbildungslosigkeit überproportional betroffen ist und damit ein hohes Risiko läuft, auch von Arbeitslosigkeit betroffen zu sein. So waren im Land Bremen gemäß Mikrozensus 2012 fast 35 % der jungen Migrantinnen und Migranten zwischen 18 und 34 Jahre ohne berufsqualifizierenden Ausbildungsabschluss, während diese Zahl bei Jugendlichen ohne Migrationshintergrund bei 8 % lag⁶⁾.

Daher heißt es in der Präambel der Vereinbarungen der Unterzeichner für 2011 bis 2013:

„Die Unterzeichnerinnen und Unterzeichner legen (drittens) größten Wert darauf, bei sämtlichen getroffenen Verabredungen Jugendliche mit Migrationshintergrund anzusprechen, um diese Personengruppe noch stärker für duale Ausbildung zu gewinnen. Dieses Querschnittsziel soll gelten, ohne dass es in den Vereinbarungen bei jedem Punkt gesondert ausgewiesen ist. Es ist dringend erforderlich, Jugendliche mit Migrationshintergrund sowie ihre Eltern vor dem Hintergrund kultureller Verschiedenheiten vom Wert dualer Ausbildung zu überzeugen. (...) Flankierend müssen Unternehmen von Inhaberinnen und Inhabern mit Migrationshintergrund verstärkt für duale Ausbildung gewonnen werden.“

Um die Ausbildungsteilhabe dieser Zielgruppe junger Menschen zu stärken, haben sich die Unterzeichner der Bremer Vereinbarungen vorgenommen, sowohl bei den Jugendlichen selbst und ihren sozialen Milieus, wie auch bei der aufnehmenden Wirtschaft anzusetzen.

Das Land hat im Sinne dieser gemeinsamen Zielrichtung in die Arbeit der Partner verschiedene Impulse und Aktivitäten für die Zielgruppe eingebracht, um durch die Unterstützung der Unterzeichner für die Zielgruppe einen Mehrwert zu realisieren und dabei auch veränderte Strukturen der Zusammenarbeit anzustoßen.

Chance betriebliche Ausbildung für sogenannte Altbewerberinnen und Altbewerber mit Migrationshintergrund

Das Programm „Chance betriebliche Ausbildung“, das im Rahmen der Bremer Vereinbarungen in den Grundzügen konzeptioniert und mit ESF-Mitteln des BAP hinterlegt wurde, gibt finanzielle Anreize für die Ausbildungsübernahme von Jugendlichen, deren Schulabschluss länger als ein Jahr zurückliegt (sogenannte Altbewerberinnen und Altbewerber) und die u. a. wegen schlechter Schulabschlüsse auf dem Ausbildungsmarkt geringe Startchancen haben. Gemäß den Fördergrundsätzen wurde festgelegt, dass diese Förderung Jugendlichen mit Migrationshintergrund in besonderem Maße zu gute kommen soll: Altbewerberinnen und Altbewerber mit Migrationshintergrund können auch dann von dem Programm profitieren, wenn sie einen guten Schulabschluss vorweisen können. Damit wird der Tatsache Rechnung getragen, dass diese Jugendlichen auf dem Ausbildungsmarkt von besonderen, strukturellen Diskriminierungen betroffen sind. Von diesem Programm haben im Jahr 2013 120 Jugendliche profitiert. 51 Jugendliche, d. h. 42 % der Jugendlichen, die durch das Programm in Ausbildung vermittelt wurden, haben einen Migrationshintergrund.

Einheitliche Anlaufstellen für die Unternehmen und Auszubildende

Das Ausbildungsbüro der Unternehmensverbände mit Sitz in der Handelskammer Bremen arbeitet mit Unterstützung der Unterzeichner der Bremer Vereinbarungen und mit Finanzierung aus dem ESF daran, Jugendliche bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz zu unterstützen, die Ausbildungsbereitschaft regionaler Unternehmen zu steigern und das Matching zwischen Betrieben und Auszubildenden zu verbessern. Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf der gezielten Einwerbung von Ausbildungsplätzen für Jugendliche mit Migrationshintergrund. Ein weiterer Schwerpunkt ist die Gewinnung von Unternehmen mit migrantischen Inhaber/-innen als Ausbildungsbetrieb.

⁶⁾ Quelle: Statistische Übersicht über die (Aus-) Bildungssituation von jungen Menschen mit und ohne Migrationshintergrund in den Bundesländern nach dem Mikrozensus 2012, „Interkulturelle Netzwerke – Bildungsbeauftragte für junge Menschen!“ Transferprojekt im Auftrag des BMBF

Seit Januar 2011 wurden hier über 800 Ausbildungsplatzsuchende beraten und unterstützt. Fast die Hälfte dieser Jugendlichen konnte in Ausbildung vermittelt werden. Besonders hervorzuheben ist der Anteil der Vermittlungen für Jugendliche mit Migrationshintergrund, der mit 54 % weit über dem generellen Anteil der Zielgruppe an dualer Ausbildung liegt. Dieser Erfolg steht in engem Zusammenhang mit der Tatsache, dass das Ausbildungsbüro bei regionalen Unternehmen für ein passgenaues Matching bekannt ist, das geeignete Jugendliche und Betriebe direkt zusammenführt.

Nutzung der Externenprüfung für das Erreichen des Berufsabschlusses

Im März 2013 wurde eine gemeinsame Initiative der Partner der Bremer Vereinbarungen gestartet, die sich an arbeitslose junge Erwachsene ohne Berufsabschluss richtet mit dem Ziel, ihnen auf kurzem Weg einen anerkannten Berufsabschluss zugänglich zu machen. Durch eine Kombination von Anerkennung bereits erworbener, einschlägiger Kompetenzen und passgenaue Nachqualifizierung sollen die Möglichkeiten der Anrechnung gemäß Berufsbildungsgesetz bzw. der Handwerksordnung neu genutzt werden und das Absolvieren der Externenprüfung ermöglicht werden. Ca. 7 700 Profile arbeitsloser junger Erwachsener im SGB II oder III wurden zu diesem Zwecke auf einschlägige Berufserfahrung in einem anerkannten Berufsbild und ggf. bestehende Nachqualifizierungsbedarfe geprüft. Der Projektansatz geht dabei auch auf Personen mit im Ausland erworbenen Berufskompetenzen besonders ein: Im Ausland erworbene Abschlüsse und Berufserfahrungen werden dabei im Hinblick auf ihre Anerkennungs- bzw. Anrechnungsfähigkeit beleuchtet. Bis zum 30. September 2013 wurden die Profile und Lebensläufe von 121 Personen analysiert. Darunter wurden 76 Personen ermittelt, die für das Absolvieren der Externenprüfung infrage kommen könnten, 41 % davon haben einen Migrationshintergrund.

Ein Novum des Vorhabens ist vor allem, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der zuständigen Stellen (Jobcenter Bremen, Jobcenter Bremerhaven, Agentur für Arbeit Bremen und Bremerhaven, sämtliche Kammern) mit externer Unterstützung von Beginn an zusammenarbeiten, um geeignete Personen zu identifizieren und ihnen auf Basis ihrer Vorqualifikationen/Vorerfahrungen kurze Wege zum Berufsabschluss zu eröffnen. Die Erprobung und nachhaltige Etablierung neuer Kooperationsstrukturen zwischen den beteiligten Partnern ist dabei explizite Zielsetzung. Dadurch sollen hierfür neue, flexible Lösungen entwickelt werden, um gerade auch den – im Kontext der neuen Anerkennungsgesetze in Bund und Land – entstehenden Nachqualifizierungsbedarfen von Personen mit Migrationshintergrund besser gerecht zu werden.

Interkulturelle Öffnung der regionalen Wirtschaft

Mit der Arbeitsgruppe „Interkulturelle Öffnung der regionalen Wirtschaft“ haben die Partner der Bremer Vereinbarungen ein eigenes Gremium ins Leben gerufen, um Wege zu finden, den Wert von Diversität stärker in der Personalentwicklungspolitik bremischer Unternehmen zu verankern und so die Öffnung der Betriebe für Auszubildende mit Migrationshintergrund zu fördern.

Im Rahmen dieser Zielsetzung wurde zunächst ein Diskurs mit regionalen Betrieben organisiert, die explizit oder implizit eine Diversitätsstrategie verfolgen. Dieser Dialog wurde mit dem Ziel geführt, positive Erfahrungen der Unternehmen mit den Effekten von Interkulturalität, Strategien der Teambildung, aber auch der Konfliktlösung zu ermitteln, die für andere Unternehmen überzeugend und vorbildlich sein könnten.

In einem zweiten Schritt wurde ein Workshop u. a. mit arbeitsmarktpolitischen Dienstleistern veranstaltet, die sich besonders um die Ausbildungsintegration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund bemühen. Hier ging es um die Frage, welche positiven und negativen Bedingungen den Erfolg dieser Bemühungen beeinflussen. Die Auswertung dieser Veranstaltungen hat einige Ansatzpunkte ergeben, um die Chancen Jugendlicher mit Migrationshintergrund auf den Erwerb eines dualen Ausbildungsabschlusses zu verbessern und die interkulturelle Öffnung der regionalen Wirtschaft voranzubringen.

Aus Sicht der regionalen Wirtschaft spielt für eine duale Ausbildung die Beherrschung der deutschen Sprache eine zentrale Rolle. Dass Jugendliche mit Migrationshintergrund mit ihrer Herkunftssprache ein wichtiges zusätzliches Potenzial in ein Unternehmen einbringen, wird zwar durchaus geschätzt, aber beispielsweise bei Bewerbungen noch kaum berücksichtigt.

Einen weiteren Ansatzpunkt stellt die Beseitigung von Lern- und Sprachbarrieren in der beruflichen Ausbildung dar. Nach Rückmeldungen erfahrener Bildungsdienstleis-

ter scheitern Jugendliche mit Migrationshintergrund, die eine Ausbildung aufnehmen konnten, immer wieder an fachsprachlichen Formulierungen und der Anforderung, sich Ausbildungsinhalte anhand von Lernmaterialien selbstständig zu erarbeiten. Die stärkere Vermittlung von Lernstrategien, die Veränderung schriftlicher Unterlagen und Kommunikationsprozesse zwischen Auszubildenden und Lehrpersonen, könnte Jugendlichen mit Migrationshintergrund den Ausbildungserfolg erleichtern, ohne dass Abstriche an der Fachlichkeit nötig sind.

Die Handwerkskammer Bremen nutzt die Kooperation mit dem Bundesprojekt „Integration durch Qualifizierung“ für eine erste modellhafte Auseinandersetzung mit dieser Problematik (siehe auch weiter unten). Die in Umschulungen im Kfz- und Elektrobereich gewonnenen Erfahrungen mit der Neugestaltung von Qualifizierungsinhalten könnten nicht nur für Auszubildende mit Migrationshintergrund, sondern auch für Jugendliche aus bildungsfernen Milieus den Ausbildungserfolg erleichtern. Sie fließen in die aktuelle Diskussion über künftige Zielgruppenaktivitäten der Unterzeichner der Bremer Vereinbarungen ab 2014 ein.

3.3 Die Agentur für Arbeit und den Jobcentern Bremen und Bremerhaven – zentrale Partner der Arbeitsmarktpolitik des Landes

Für die Arbeitsmarktpolitik des Landes sind die Agentur für Arbeit und die Jobcenter Bremen und Bremerhaven zentrale Partner bei der Förderung der Erwerbsintegration arbeitsuchender Menschen mit Zuwanderungsgeschichte. Denn auch diese Akteure bemühen sich um einen stärkeren Einbezug von Menschen mit Migrationshintergrund in die arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen. So findet sich im Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm des Jobcenter Bremen ein eigenes Handlungsfeld „Beschäftigungs- und Integrationschancen für Migrantinnen und Migranten erhöhen“. Die Handlungsfelder werden in enger Abstimmung mit dem Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen geplant.

Im gemeinsamen Jour fixe der Mittelgeber ist die Zusammenarbeit der Agentur für Arbeit und Jobcenter Bremen und Bremerhaven mit dem Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen und dem Magistrat Bremerhaven institutionalisiert. Hier findet ein regelmäßiger Austausch über die Zielerreichungen und Programmplanungen in den verschiedenen arbeitsmarktlichen Handlungsfeldern statt. Die Zusammenarbeit für die Zielgruppe der Migrant/-innen wird kontinuierlich analysiert und nach gesteuert. Monatlich erfolgt außerdem eine gemeinsame Planung und Bewertung der Projekte und Vorhaben der öffentlich geförderten Beschäftigung im Jour fixe „Ersatzarbeitsmarkt“, dem das Jobcenter Bremen, der Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen und der Verband arbeitsmarktpolitischer Dienstleister in Bremen (VaDiB) angehören.

3.4 Nutzung von Bundesinitiativen für Migrantinnen und Migranten – ein weiterer Baustein der Arbeitsmarktpolitik des Landes

Im Land Bremen werden Bundesinitiativen für verschiedene Projekte genutzt, die sich besonders auf die Verbesserung der Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund konzentrieren. Besonders hervorgehoben werden sollen an dieser Stelle Bundesinitiativen, die wegen ihrer landespolitischen Relevanz in enger Zusammenarbeit mit dem Bremer Senat realisiert werden:

- Das Bremer IQ-Netzwerk, das im Bundesprogramm IQ – „Integration durch Qualifizierung“ gefördert wird und sich das Ziel gesetzt hat, die qualifikationsadäquate Erwerbsbeteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund zu unterstützen.
- Das Bremer und Bremerhavener IntegrationsNetz (BIN), das auf eine verbesserte Arbeitsmarktintegration von Bleibeberechtigten und auf die Unterstützung von Flüchtlingen mit Arbeitserlaubnis zielt.
- Berufsbezogene Sprachkurse zur Verbesserung der Sprachkompetenzen von Migrantinnen und Migranten.

Bremer Netzwerk für Integration durch Qualifizierung

Das Bremer IQ-Netzwerk hat in Abstimmung mit den kooperierenden Senatsressorts folgende Aufgaben übernommen:

Unterstützung im Themenfeld „Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse“

Mit der Moderation des „Runden Tisch Anerkennung“, der beratende und anerkennende Stellen Bremens zum Informationsaustausch zusammenbringt, leistet

das Bremer IQ Netzwerk einen Beitrag zur besseren Verzahnung der Akteure im Handlungsfeld „Anerkennung“. Um mehr Menschen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen den Weg des Anerkennungsverfahrens zu öffnen, bietet das IQ Netzwerk außerdem Multiplikatoren-Schulungen und Informationsveranstaltungen für einschlägige institutionelle Arbeitsmarktteure an. So wurden bis zum 30. September 2013 268 Mitarbeitende des Jobcenter Bremen über die neuen gesetzlichen Möglichkeiten der Anerkennung und ihre arbeitsmarktpolitische Relevanz geschult. Durch Vorträge bei Netzwerkpartnern, z. B. den Integrationsteams aus den Migrationsberatungen für Erwachsene (MBE), den Jugendmigrationsdiensten (JMD), dem BAMF und Trägern der Integrationskurse wird die Verbreitung des Themas zusätzlich unterstützt. Zudem wurden Ratsuchende direkt im Rahmen der ESF-Lernmesse und auf dem FrauenBerufsMarkt der Agentur für Arbeit informiert.

Mit der Broschüre „Anerkennungsberatung in Bremen und Bremerhaven“ hat das Bremer IQ-Netzwerk für alle Ratsuchenden und professionellen Akteure die Informationslage über die Unterstützungs- und Anerkennungsmöglichkeiten im Land Bremen zusätzlich verbessert. Diese wird nach Inkrafttreten des BremABQG aktualisiert.

Erprobung neuer Ansätze für mehr Chancengleichheit im Erwerbsleben

Flankierend werden im Rahmen des Bremer IQ-Netzwerks einige Modellansätze erprobt, die an unterschiedlichen Stellschrauben ansetzen und Hindernisse einer gleichberechtigten Teilhabe am Erwerbsprozess von Migrant/-innen punktuell aufgreifen:

- Zur Beseitigung von Sprachbarrieren werden in Bremen für ausländische Akademikerinnen und Akademiker Sprachlehrgänge in Wirtschaftsdeutsch, in Bremerhaven werden spezielle Sprachkurse für ausländische Assistenzärztinnen und Assistenzärzten angeboten.
- Auf die Erhöhung der Sprachsensibilität von Ausbilderinnen und Ausbilder, Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter und Fachlehrkräften zielen Vorhaben im Bereich des Handwerks (Kfz und Elektrotechnik) und im Pflegebereich.
- Mit dem „Kompetenzpass für Migrantinnen und Migranten“ werden ressourcenorientierte Kompetenzfeststellungsverfahren erprobt, um Arbeitsuchende in ihrem Prozess der beruflichen Orientierung und passgenauen Vermittlung zu unterstützen.
- Um die Beseitigung struktureller Benachteiligungen bemühen sich Angebote von interkulturellen Trainings für Arbeitsmarktdienstleister sowie Beratungs- und Schulungsangebote zum Thema „Antidiskriminierung in der Arbeitswelt“.

Die Umsetzungserfahrungen aus dem Bundesprojekt „IQ-Netzwerk Bremen“ können auch genutzt werden, um Impulse für eine Weiterentwicklung der Arbeitsmarktförderung für die Zielgruppe zu gewinnen.

Bremer und Bremerhavener IntegrationsNetz (BIN)

Im Rahmen des ESF-Bundesprogramms zur arbeitsmarktlichen Unterstützung für Bleibeberechtigte und Flüchtlinge mit Zugang zum Arbeitsmarkt führt das Deutsche Rote Kreuz KV Bremen e.V. zusammen dem Paritätisches Bildungswerk, Lagerhaus Schildstraße, Wabeq und AFZ Bremerhaven das Projekt Bremer und Bremerhavener IntegrationsNetz (BIN) durch. Das ESF-Bundesprogramm ist Teil des Nationalen Integrationsplans der Bundesregierung und finanziert sich aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) sowie aus Bundesmitteln.

Das Programm richtet sich an

- Flüchtlinge, die von der gesetzlichen Altfallregelung erfasst werden (Bleibeberechtigte),
- Asylbewerberinnen und Asylbewerber und geduldete Flüchtlinge mit (mindestens nachrangigem) Arbeitsmarktzugang,
- Flüchtlinge mit zweckgebundener Aufenthaltserlaubnis,
- jeweils im Alter von 15 bis 67 Jahren

und zielt auf die verbesserte Erwerbsintegration von Bleibeberechtigten sowie auf die Unterstützung von Flüchtlingen mit Arbeitserlaubnis.

Das Deutsche Rote Kreuz ist als Netzwerkträger für die Öffentlichkeitsarbeit, die Vernetzung sowie die Vertretung des Netzwerks gegenüber Behörden und anderen Akteuren zuständig. Das Paritätische Bildungswerk bietet intensive Beratung und

Begleitung der Zielgruppe bei der Erarbeitung einer beruflichen Perspektive, Einzelcoaching für Bewerbung, Praktikumsuche und -begleitung sowie berufsbezogenen Deutschunterricht. Die Waller Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft bietet Kurzqualifizierungen in den Arbeitsfeldern Handwerk und Gastronomie, Kompetenzfeststellung und Förderplanung, Einzelcoaching und Bewerbungstraining. Das Arbeitsförderungszentrum im Lande Bremen bietet Interessierten individuelle Beratung und berufliche Orientierung, Unterstützung bei der Bewertung der im Herkunftsland erworbenen Qualifikationen, Weiterbildungsberatung und Bewerbungsunterstützung. Das Lagerhaus Schildstraße vermittelt in ESF-BAMF-geförderte Sprachkurse und berät in sozialen, rechtlichen und bildungsbezogenen Angelegenheiten.

Als strategische Partner in das Netzwerk eingebunden sind die Jobcenter Bremen und Bremerhaven, die Agenturen für Arbeit Bremen und Bremerhaven, die Handwerkskammer Bremen, die Senatorin für Bildung, der Senator für Inneres, die Senatorin für Frauen, Kinder, Jugend und Soziales, die Senatskanzlei, die Ausländerbehörde Bremen, das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, der Flüchtlingsrat Bremen sowie der Rat ausländischer Mitbürger Bremerhaven.

Die Ergebnisse der begleitenden Evaluation, die die Arbeit der Integrationsnetze und Projektverbünde in allen Bundesländern betrachtet, bescheinigen dem Programm sehr gute Vermittlungsquoten in den ersten Arbeitsmarkt bzw. in Ausbildung (Stand Dezember 2011). Der im März 2013 vorgelegte Zwischenbericht geht davon aus, dass sich diese Ergebnisse in der verbleibenden Projektlaufzeit noch verbessern werden. Auch unter den schwierigen Rahmenbedingungen des Bremer Arbeitsmarktes entfaltet BIN eine hohe Wirksamkeit für Asylsuchende und Flüchtlinge bei der Unterstützung zu Zugang zum Arbeits- und Ausbildungsmarkt. In Bremen konnten in den Jahren 2011 und 2012 insgesamt über 400 Teilnehmende gefördert und unterstützt werden. Dabei konnten 36 % der ausgeschiedenen Teilnehmenden in den ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden. Darüber hinaus wurden 13,6 % in Regelmaßnahmen sowie 15,2 % in schulische Weiterbildung und 12 % in schulische Ausbildung und Ausbildungsvorbereitung vermittelt.

Das Projekt war ursprünglich bis zum 31. Oktober 2013 befristet. Bereits im März 2013 hat Bremen im Rahmen der Integrationsministerkonferenz einen einstimmigen Beschluss mit initiiert, in dem die positiven Wirkungen der aus dem Programm entstandenen Strukturen und Hilfeangebote gewürdigt werden. Zudem hat die Integrationsministerkonferenz mit dem Beschluss die Bundesregierung aufgefordert, in der neuen ESF-Förderperiode ab 2014 an die entwickelten Strukturen durch die Fortführung des Programms anzuknüpfen. Nachdem zwischenzeitlich vom zuständigen BMAS eine Verlängerung bzw. Fortführung des Programms abgelehnt worden war, ist zunächst eine Verlängerung des Projektes bis zum 31. Dezember 2013 erfolgt. Für 2014 ist eine Fortführung bewilligt. Die Zielgruppe des Projektes ist ohnehin vielfältig von Benachteiligungen bei der Erwerbsintegration betroffen (siehe Punkt 2.5 und 2.6). Eine Fortführung des Projektes bzw. der Förderlinie zur Verbesserung der Teilhabechancen ist nicht nur in Bremen von Bedeutung.

Berufsbezogene Sprachkurse

Für die ESF-Förderperiode 2007 bis 2013 ist das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge mit der Durchführung des berufsbezogenen Sprachprogramms betraut worden. Das übergeordnete Ziel des ESF-BAMF Programms ist die Verbesserung der beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten in Deutschland. Der Erwerb und der Ausbau berufssprachlicher und arbeitsplatzbezogener Deutschkenntnisse dienen der Verbesserung der beruflichen Handlungsfähigkeit allgemein und sind damit auch eine wichtige Voraussetzung für die Teilhabe an beruflicher Weiterbildung. Die Kurse sind ein zentraler Qualifizierungsbaustein im Anschluss an Integrationskurse. Gleichzeitig bieten sie auch Teilnehmenden, die ohne den Besuch eines Integrationskurses das B1-Niveau erreicht haben, die Möglichkeit, ihre sprachlichen Kompetenzen zu erhöhen und ihre berufliche Integration voranzutreiben.

Im Land Bremen werden Kurse zur berufsbezogenen Deutschförderung von folgenden Weiterbildungseinrichtungen durchgeführt:

- Bildungszentrum der Wirtschaft im Unterwesergebiet (BWU),
- Bremer Volkshochschule (vhs),
- Pädagogisches Zentrum Bremerhaven (PädZ),
- Paritätisches Bildungswerk Bremen (PBW).

Die Kurse werden in der Regel über einen Zeitraum von 8 Monaten (insgesamt 730 Stunden) durchgeführt und beinhalten 380 Unterrichtsstunden berufsbezogenes Deutsch, 190 Unterrichtsstunden Fachunterricht (Berufskunde und Bewerbungstraining) und 160 Stunden Praktikum. Die Inhalte sind:

- Berufsbezogener Sprachunterricht (Kommunikation am Arbeitsplatz, Fachtexte verstehen, E-Mails und Briefe schreiben),
- Berufskunde/Bewerbungstraining (Welche Berufe und Arbeitsbereiche gibt es in Deutschland, Arbeit oder Ausbildung, erstellen von persönlichen Bewerbungsunterlagen),
- Betriebsbesichtigungen,
- Praktikum.

2012 haben insgesamt 322 Personen an berufsbezogenen Deutschkursen teilgenommen. Das Angebot ist eine wichtige und bewährte Ergänzung zu den Integrationskursen des Bundes und damit zugleich ein wichtiges Anschlussmodul zur Verbesserung der Erwerbchancen von Migrantinnen und Migranten.

3.5 Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüsse

Der Bund hat mit dem Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen (BQFG), das am 1. April 2012 in Kraft getreten ist, für die bundesrechtlich geregelten (reglementierten und nicht-reglementierten) Berufe erstmals umfassende Regelungen zur Anerkennung von ausländischen Berufsqualifikationen getroffen und die Kriterien sowie das entsprechende Verfahren festgeschrieben.

Das Statistische Bundesamt hat am 15. Oktober 2013 eine Statistik zum Anerkennungsgesetz des Bundes vorgelegt. Danach wurden von den im Zeitraum April 2012 bis Dezember 2012 bundesweit gemeldeten rund 11 000 Verfahren zum Stichtag 31. Dezember 2012 bereits nahezu Dreiviertel (rund 8 000) entschieden. Der überwiegende Teil (82 %) davon wurde mit einer vollen Anerkennung der im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen beendet. Diese Abschlüsse sind den deutschen Referenzberufen vollständig gleichwertig. Die Ablehnungsquote lag insgesamt bei nur 6,5 %.

Besonders groß war das Interesse an einer Anerkennung im Bereich der sogenannten reglementierten Berufe, bei denen die Anerkennung Voraussetzung für die Berufsausübung ist. Darauf beziehen sich rund 80 % der gestellten Anträge. Der Schwerpunkt lag dabei auf den medizinischen Gesundheitsberufen, insbesondere bei Ärzten, Krankenpflegern und Krankenschwestern. Aus dieser Berufsgruppe stammten allein 6 837 der 7 458 positiv beschiedenen Anträge, darunter 5 121 von Ärztinnen und Ärzten. Die Zahlen verdeutlichen, dass das Anerkennungsgesetz einen wichtigen Beitrag zur Sicherung des Fachkräftebedarfs leistet. Es wird allerdings auch deutlich, dass die Antragszahlen deutlich hinter den Prognosen der Bundesregierung zurück bleiben. Vertiefte Analysen und länderbezogene Auswertungen liegen zurzeit noch nicht vor.

Die Länder sind aufgerufen, für alle landesrechtlich geregelten Berufe eigene Gesetze zu erstellen. Für Bremen hat die Senatorin für Bildung und Wissenschaft die Federführung für die Erstellung des Entwurfes einer landesgesetzlichen Regelung übernommen. Am 11. Juni 2013 wurde der Entwurf für ein Bremisches Gesetz über die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen (BremABQG) vom Senat beschlossen und im Anschluss der Bremischen Bürgerschaft vorgelegt. Die Bremische Bürgerschaft hat das Gesetz auf ihrer 44. Sitzung am 20. Juni 2013 in erster Lesung beschlossen und zur Beratung und Berichterstattung an die staatliche Deputation für Bildung (federführend), die staatliche Deputation für Wirtschaft, Arbeit und Häfen und den Ausschuss für Integration, Bundes- und Europaangelegenheiten, internationale Kontakte und Entwicklungszusammenarbeit überwiesen. Ein überarbeiteter Entwurf ist im Januar 2014 erneut der Bürgerschaft vorgelegt worden. Die Bremische Bürgerschaft hat am 22. Januar 2014 das Gesetz in zweiter Lesung beschlossen.

4. Interkulturelle Öffnung im öffentlichen Dienst

Bremens und Bremerhavens

Das Land Bremen verfolgt das Ziel, die gleichberechtigte Teilhabe aller Bürgerinnen und Bürger in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens zu erreichen sowie die

Dienstleistungsqualität zu verbessern. Die interkulturelle Öffnung des öffentlichen Dienstes wird dabei im Wesentlichen durch

- Bemühungen, den Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund zu erhöhen und
- die Erhöhung der interkulturellen Kompetenz der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes vorangetrieben.

4.1 Beschäftigung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund

In der bremischen Bevölkerung liegt der Anteil von Personen mit Migrationshintergrund laut Mikrozensus bei etwa 27,8 %. Das Land Bremen verfolgt das Ziel, den Anteil von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund in allen Bereichen des öffentlichen Dienstes weiter auszubauen.

Bewerbungen von Personen mit Migrationshintergrund werden sehr begrüßt, wenn gleich die Anzahl externer Ausschreibungen beziehungsweise externer Einstellungen aufgrund der Konsolidierungserfordernisse beschränkt ist. Insofern ist eine nennenswerte kurzfristige Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Migrationshintergrund auf repräsentative Werte nicht erreichbar. Der Fokus zur Erhöhung des Anteils von Migrantinnen und Migranten liegt daher zurzeit auf dem Ausbildungsbereich. Hier liegt die selbst gesetzte Vorgabe bei einer Einstellungsquote von 20 %⁷⁾. Während der Anteil der eingestellten Migrantinnen und Migranten im Ausbildungsbereich in 2010 noch bei 17,2 % lag, ist für 2013 eine deutliche Erhöhung zu konstatieren. Er liegt derzeit bei insgesamt 24 %, womit die Zielvorgabe mehr als erreicht wird. Während bei den allgemeinen Diensten sogar ein Anteil von 34 % erreicht wird, liegt dieser bei der Polizei allerdings nur bei 4 %.

Die Erfolge sind unter anderem auch auf die Ausbildungskampagne des Senats „Du bist der Schlüssel“, an der sich alle öffentlichen Ausbildungsträger des Landes und der Stadtgemeinde beteiligen, zurückzuführen. Die Ausbildungskampagne hat sich mittlerweile verstetigt und wird weiterentwickelt, indem Kontakte zu den unterschiedlichsten Communities gesucht und neue Informations- und Ansprechwege eingeschlagen werden. Darüber hinaus wurde das Auswahlverfahren im Bereich der bedarfsbezogenen Ausbildung modifiziert, Anforderungsprofile überprüft und insbesondere der Sprachkompetenz in den Auswahlprozessen ein höherer Stellenwert beigemessen.

Aufgrund der sehr niedrigen Quote bei der Polizei wurde in dem Entwicklungsplan Partizipation und Integration angeregt, die Rahmenbedingungen zur Einstellung dahingehend zu überprüfen, inwieweit sie in Hinblick auf den Einstieg für Migrantinnen und Migranten überarbeitet werden können. Die Polizei Bremen hat im Jahr 2013 durch organisatorische Maßnahmen den Bereich der Einstellung neu gewichtet. Die Einstellungs Voraussetzungen sind durch den Senator für Inneres und Sport, nach Verabschiedung durch den Senat, festgelegt worden und gelten für alle Bewerberinnen und Bewerber gleichermaßen. Die Polizei ist sehr daran interessiert, Migrantinnen und Migranten einzustellen, die die allgemeinen Einstellungs Voraussetzungen erfüllen. Der aktuelle Ausschreibungstext für Polizeikommissaranwärter und -anwärterinnen wird auf der Internetseite der Polizei Bremen auch in der türkischen Sprache veröffentlicht, um hier einen größeren Bewerbungskreis zu erreichen.

Über den Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund lagen bisher keine validen Daten vor. Im Sommer dieses Jahres wurde deswegen eine Befragung zur Beschäftigtenstruktur und zur Ermittlung des Anteils der Beschäftigten mit Migrationshintergrund durchgeführt. Hierzu wurden 27 580 Beschäftigte im Rahmen einer Vollerhebung (ohne Gesellschaften) freiwillig und anonym befragt. Insgesamt haben sich knapp 23 % der Beschäftigten an der Befragung beteiligt. Der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst Bremens liegt bei 13,8 %. Eine detaillierte Auswertung der Ergebnisse wird Anfang 2014 veröffentlicht. In Bremerhaven wurde eine nahezu identische Befragung durchgeführt. Als Ergebnis kann festgehalten werden, dass im Magistrat der Stadt Bremerhaven 15,6 % der Beschäftigten einen Migrationshintergrund aufweisen.

4.2 Maßnahmen zur Erhöhung der interkulturellen Kompetenz

Vielfalt ist ein prägendes und bereicherndes Merkmal unserer Gesellschaft und unseres Landes geworden. Die interkulturelle Öffnung der Verwaltung lebt ganz

⁷⁾ Vergleiche Personal 2020 – Personalpolitische Perspektiven und Arbeitsprogramm für den öffentlichen Dienst der Freien Hansestadt Bremen bis 2020, Hrsg. die Senatorin für Finanzen.

wesentlich von der interkulturellen Kompetenz der Beschäftigten, ganz unabhängig davon, ob sie selbst einen Migrationshintergrund haben oder nicht.

Aufgrund der Vielzahl der interkulturellen Kontakte wurde das Angebot an interkulturellen Schulungen deutlich ausgeweitet. Im Rahmen des ikö-Projektes, dem zentralen Projekt zur interkulturellen Öffnung der Verwaltung, sind seit 2008 751 Beschäftigte (w=65,5 %; m=34,5 %) geschult worden. Darüber hinaus wurden im Rahmen von Fachtagungen und verschiedenen zusätzlichen Veranstaltungen zur „Kulturenvielfalt im Berufsalltag“ seit 2008 noch einmal 430 Beschäftigte (w=57,0 %; m= 43,0 %) in der Bremer Verwaltung interkulturell sensibilisiert.

Aus dem ikö-Projekt vom 1. April 2008 bis 30. September 2010, in dem durch externe interkulturelle Trainerinnen und Trainer interkulturelle Schulungen angeboten wurden, entstand ein ESF-Mittel gestütztes Nachfolgeprojekt mit der Zielsetzung, verwaltungsseigene, interkulturelle Multiplikatorinnen und Multiplikatoren auszubilden. Im Zeitraum von 2011 bis 2013 wurden insgesamt 42 interkulturelle Multiplikatorinnen und Multiplikatoren (w=76,2 %; m=23,8 %) am Aus- und Fortbildungszentrum beziehungsweise bei der Senatorin für Finanzen und dem LIS in Kooperation mit der wisoak ausgebildet. Ein Teil dieser Multiplikatorinnen und Multiplikatoren aus der Verwaltung und dem Schulbereich werden seit 2012 in den unterschiedlichsten Bereichen der Verwaltung als Trainerinnen und Trainer eingesetzt. Im Bedarfsfalle werden dienststellenspezifische Angebote mit dem Aus- und Fortbildungszentrum beziehungsweise der Senatorin für Finanzen und den Trainerinnen und Trainern konzipiert und durchgeführt. Auf diesem Wege sind in den letzten beiden Jahren 186 Beschäftigte (w=72,6 %; m=27,4 %) interkulturell geschult worden. Das LIS hat für das Lehrpersonal zudem seit 2012 ein Kompetenzzentrum für Interkulturalität eingerichtet. Die Entkoppelung von sozialer Herkunft und Schulerfolg, die Steigerung der Bildungsbeteiligung aller Schülerinnen und Schüler sowie die Verbesserung der Integration von Kindern mit Migrationshintergrund stehen dabei im Mittelpunkt der Arbeit.

Im Entwicklungsplan Partizipation und Integration wurde der Auftrag formuliert, zu prüfen, ob interkulturelle Schulungsmaßnahmen in den publikumsnahen Dienststellen und Behörden verpflichtend eingeführt werden könnten. Explizit hervorgehoben wurde die Förderung der interkulturellen Kompetenz in der JVA.

Eine verpflichtende Teilnahme besteht bisher nicht. Viele Bereiche haben sich gleichwohl dem Prozess der interkulturellen Öffnung über die Schulung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geöffnet:

- Die JVA wird bis Anfang 2014 nahezu alle Bediensteten im Vollzugsdienst interkulturell geschult haben.
- Die Bibliothek hat innerhalb der Jahre 2012/2013 alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geschult.
- Das Jobcenter hat mit dem Prozess in 2013 im Rahmen eines Projektes zur interkulturellen Öffnung begonnen.
- Beschäftigte der Schulverwaltungen, des Bürgertelefons und vieler anderer Dienststellen nehmen den Service der SF/AFZ in Anspruch, speziell zugeschnittene in-house-Schulungen für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anzubieten.

Diversity Management und Interkulturelle Kompetenz sind in den Ausbildungsberufen, die vom öffentlichen Dienst an der Verwaltungsschule und der Außenstelle Bremen der Norddeutschen Akademie für Finanzen und Steuerrecht Hamburg (NoA), ehemals Landesfinanzschule, angeboten werden, fester Bestandteil der Ausbildung. Zudem ist die Verwaltungsschule der Freien Hansestadt Bremen im Oktober dieses Jahres als erste Verwaltungsschule mit dem Titel „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“ ausgezeichnet worden. In allen verwaltungsinternen Aufstiegslehrgängen sind Diversity Management und interkulturelle Kompetenz mittlerweile feste Bestandteile.

Am Fortbildungsinstitut der Polizei im Land Bremen finden jährlich drei Grundlagenseminare zum Thema „Interkulturelle Kompetenz“ statt. Darüber hinaus ist die Veranstaltung „Grundlagen der Interkulturalität“ fester Bestandteil der Führungskräftefortbildung 1 der Laufbahngruppe 2 des Polizeivollzugsdienstes. Daneben wurde im Jahr 2013 erstmals in Zusammenarbeit mit der Senatorin für Soziales, Kinder, Jugend und Frauen ein 6-tägiges Seminar für Kontaktbereichsbeamte zum

Thema Interkulturalität und Transkulturalität durchgeführt, welches in 2014 ebenfalls wieder angeboten wird.

Der Leitfaden zur Personalauswahl ist um Aspekte der interkulturellen Kompetenz ergänzt worden. In den Ausschreibungsrichtlinien (AschRL vom 4. Oktober 2013) ist festgelegt worden, dass in jeder Ausschreibung der Hinweis „Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund werden begrüßt“ aufgenommen werden soll. Im Rahmen des allgemeinen Fortbildungsprogramms werden Schulungen für Auswahlkommissionen angeboten, in denen praxisorientierte Methoden zur Abfrage interkultureller Kompetenz in Auswahlverfahren sowie „kulturfaire“ Auswahlmethoden vermittelt werden.

4.3 Sonstige Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung

Aufgrund des Antrags der Fraktion der CDU vom 12. Februar 2013, Drucksache 18/760 hat es im September dieses Jahres eine gemeinsame Sitzung des Haushalts- und Finanzausschusses, des Ausschusses für Integration, Bundes- und Europaangelegenheiten, internationale Kontakte und Entwicklungszusammenarbeit, des Ausschusses für die Gleichstellung der Frau, der staatlichen Deputation für Soziales, Kinder Jugend sowie des Vorstandes der Bremischen Bürgerschaft in Form einer Anhörung von Sachverständigen zu anonymisierten Bewerbungsverfahren gegeben. Das Ziel dieser Bewerbungsverfahren liegt darin, mögliche Diskriminierungen aufgrund des Migrationshintergrundes, einer Behinderung oder des Geschlechts o. ä. im Rahmen von Bewerbungsverfahren auszuschließen bzw. das Risiko zu minimieren.

Nach der Anhörung der Sachverständigen wurde beschlossen, ein anonymisiertes Bewerbungsverfahren im öffentlichen Dienst Bremens in Form eines Pilotprojektes zu erproben. Der Start ist für den Herbst 2014 geplant.

5. Zusammenfassende Auswertung und Ausblick

Die Anstrengungen des Landes Bremen zur Verbesserung der Erwerbsintegration von Menschen mit Migrationshintergrund zeigen: Die besondere Berücksichtigung der Zielgruppe im Querschnitt aller Interventionen ist wichtig. Zugleich bleiben parallel dazu besondere Zielgruppenansätze unverzichtbar. Insgesamt kommt es darauf an, nach wie vor existente Hürden beim Zugang zum Arbeitsmarkt zielgenau zu bearbeiten, die Zielgruppe noch stärker zur Nutzung der arbeitsmarktpolitischen Unterstützungsangebote zu motivieren und zu ermutigen sowie die Sensibilität auf Seiten der Betriebe zu erhöhen. Es gilt demnach, im Rahmen aller (landes-) arbeitsmarktbezogenen Ansätze noch stärker auf die zielgruppenspezifischen Belange von Migrantinnen und Migranten einzugehen.

Als Ergebnis der Auswertungen des beschäftigungspolitischen Aktionsprogramms bleibt festzuhalten, dass das Ziel erreicht ist, Migrantinnen und Migranten mit 30% über alle Instrumente und Maßnahmen hinweg betrachtet, partizipieren zu lassen. Zugleich variieren die Beteiligungsquoten innerhalb der verschiedenen Fonds und den jeweiligen Förderansätzen deutlich, die Erreichung der Zielgruppe gelingt damit innerhalb mancher Fonds besser oder schlechter. In der genaueren Betrachtung der einzelnen Strategien bildet sich damit ein differenzierteres Bild einer noch ungenügenden und zu verbessernden Partizipation:

- Personen mit Migrationshintergrund nehmen zu selten an Weiterbildungsmaßnahmen für Beschäftigte teil bzw. werden hier zu selten berücksichtigt. In besonderem Maß gilt dies für Weiterbildungsmaßnahmen, die höhere Qualifizierungsebenen zum Ziel haben.
- Zu wenig gelingt es, Menschen mit Migrationshintergrund von Qualifikationsmaßnahmen für Arbeitslose profitieren zu lassen. Die geringe Inanspruchnahme der Weiterbildungschecks durch Personen mit Migrationshintergrund zeigt eine unzureichende Teilnahme an Weiterbildung und Teilhabe an diesem Angebot.
- Im Bereich der Ausbildungsvermittlung ist die Berücksichtigung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund tendenziell nur in geförderten Ausbildungspartnerschaften gesichert; Jugendliche mit Migrationshintergrund haben auf dem Ausbildungsmarkt generell geringere Chancen.
- Frauen und Jugendliche mit Migrationshintergrund haben einen hohen Beratungsbedarf; Angebote werden von der Zielgruppe in hohem Maß in Anspruch genommen.

- Beratungen mit Angeboten in der Muttersprache sowie niedrigschwellige stadtteilnahe Zugänge zu Beratungsstrukturen spielen eine große Rolle.
- Bei der Begleitung zu einem qualifizierten Erwerbseinstieg kommt der Passgenauigkeit von Bildungsketten sowie einem qualifiziertem Übergangsmangement eine große Bedeutung zu. Das Ziel sollte am Ende ein qualifizierter, bundesweit anerkannter Berufsabschluss sein. Dafür sind noch einige Hürden zu beseitigen.
- Unternehmen müssen sich stärker interkulturell öffnen.

Für die Arbeitsmarktförderung ergeben sich aus der Analyse der oben genannten Probleme und Verbesserungsbedarfe folgende Lösungsansätze, um den Potenzialen von Migrantinnen und Migranten besser gerecht zu werden und ihre Teilhabe an Beschäftigung zu befördern:

- Überprüfung und stetige Anpassung der Kommunikations- und Angebotsstrukturen auf dem Feld der Beratung, Qualifizierung und Beschäftigung, um geeignete Adressaten/Zielgruppen für Maßnahmen zu rekrutieren.
- Verbesserung der branchen- und berufsfeldbezogenen Sprachkompetenz und der Sprachsensibilität des aufnehmenden Systems.
- Mobilisierung im Ausland erworbener Qualifikationen durch ihre Anerkennung sowie die Flankierung des Anerkennungsgeschehens durch Beratungs- und Nachqualifizierungsstrukturen.
- Stärkung der interkulturellen Kompetenz der professionellen Akteure und der Wirtschaft mit der Förderung von Diversifizierung sowie die verbesserte Vernetzung bzw. Zusammenarbeit mit arbeitsmarktpolitischen Dienstleistern.
- Entwicklung von Perspektiven zur Verbesserung von Kontaktmöglichkeiten und Netzwerken für Migrantinnen und Migranten, die zum Erlangen von Berufsperspektiven von großer Bedeutung sind.
- Verbesserte Abstimmung der Angebotsstrukturen und aufeinander aufbauende passgenaue Qualifikationsbausteine.
- Ausbau von Coachingangeboten für Migrantinnen und Migranten.
- Organisation erfolgreicher Förderketten in den Arbeitsmarkt.
- Individuelle Förderung und Matching befördern, damit Unternehmen Menschen mit Migrationshintergrund stärker als wertvolle Ressource erkennen.
- Verbesserung der Unternehmensinformation, welche Unterstützungsangebote erreichbar sind, wenn Unternehmen und Jugendlicher im Ausbildungsprozess eine Begleitung brauchen.
- Entwicklung von Kommunikationsstrategien, die den Zielgruppen entsprechen. Dies schließt ein, auf allen Seiten Vorurteile abzubauen, Kompetenzen von Ausbildungssuchenden sichtbar zu machen.
- Sensibilitäten schaffen für Auswahlverfahren, die Kompetenzen wie Mehrsprachigkeit und interkulturelle Kompetenz abbilden als Wert für Unternehmen.

Eine Fülle von Verbesserungspotenzialen, die die oben genannten Ansatzpunkte unterstreichen und ergänzen, wurden zudem im Rahmen einer von der Senatskanzlei-Integration initiierten Zukunftswerkstatt mit Expertinnen und Experten der Integrationsarbeit und Arbeitsmarktakteuren zum Thema Teilhabe am Erwerbsleben im Juni 2013 herausgearbeitet. Zu den Ergebnissen zählten, beispielhaft aufgeführt, auch hier die Notwendigkeit zur Öffnung von Unternehmen gegenüber der vielfältigen Gesellschaft sowie der Bedarf nach Diversity-Strategien in Unternehmen. Zielgruppenspezifische und passgenaue Qualifizierungsangebote gingen hier einher mit der Forderung nach mehr Transparenz der Unterstützungsangebote, sowohl für Qualifizierungssuchende als auch für Beratende. Wesentlich war zudem die Diskussion, wie Lücken in Bildungsketten und -angeboten identifiziert und mit Angeboten für die jeweilige Gruppe geschlossen werden können sowie eine gute Verzahnung von Angeboten zugunsten individueller Qualifizierungslösungen. Veränderungen in Auswahlverfahren wurden hier ebenso als sinnvolle Empfehlung diskutiert, wie die Bedeutung von Netzwerken zum Finden von Beschäftigung sowie der Ausbau von Patenschafts-/Mentorenmodellen.

Deutlich geworden ist sowohl in den Debatten der Zukunftswerkstatt, als auch in der Analyse zum Bericht, dass ein wichtiger Aspekt für eine bessere Teilhabe am Arbeits- und Ausbildungsmarkt auch in der Bekämpfung von und Sensibilisierung gegen Diskriminierung liegt. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat in ihrem Bericht eine Fülle von Handlungsempfehlungen für den Bereich Arbeit formuliert. Dazu gehören u. a.: Diversity-Konzepte weiterentwickeln, vielfältige Belegschaft fördern, betriebliche und außerbetriebliche Beschwerde- und Beratungsstellen stärken, Transparenz im Entgeltsystem herstellen, innovative Personalrekrutierung umsetzen, rechtliche Schranken überprüfen, spezifische Bedürfnisse berücksichtigen, Diversity-orientierte Unterstützung beim Aufstieg. Viele der oben genannten Ansatzpunkte sind geeignet, in der empfohlenen Richtung zu wirken.

Eine Reihe dieser Empfehlungen werden für das Handlungsfeld der interkulturellen Öffnung des öffentlichen Dienstes bereits umgesetzt. Allerdings sind für viele Bremer und Bremerhavener Unternehmen (und auch bundesweit) in diesem Bereich deutliche Nachholbedarfe auszumachen. Hier sind unter Einbeziehung aller relevanten Akteure Verbesserungen und Diversifizierungsprozesse nötig.

In seiner Rolle als Arbeitgeber hat sich der öffentliche Dienst Bremens zum Ziel gesetzt, zum einen die Zahl der Beschäftigten mit Migrationshintergrund zu steigern und zum anderen die interkulturelle Kompetenz der Beschäftigten insgesamt zu erhöhen.

Im Ausbildungsbereich hat das Land Bremen das selbst gesteckte Ziel, die Beschäftigtenzahl mit Migrationshintergrund auf mindestens 20 % zu steigern, erreicht. Der Anteil der eingestellten Migrantinnen und Migranten liegt bei erfreulichen 24 %. Hier liegt die zukünftige Aufgabe weiterhin darin, einen hohen Anteil von Auszubildenden mit Migrationshintergrund in allen Ausbildungsbereichen zu erzielen.

Mit der Befragung zur Bremischen Beschäftigtenstruktur liegen nun erstmals Daten zum Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund im bremischen öffentlichen Dienst vor. Der Anteil liegt in Bremen bei 13,8 % und in Bremerhaven bei 15,6 %. Eine detaillierte Auswertung der Ergebnisse wird Anfang 2014 veröffentlicht. Der Senat strebt im Rahmen der Einstellungsmöglichkeiten eine weitere Erhöhung dieser Beschäftigtenzahl an.

Bezüglich der Steigerung der interkulturellen Kompetenz lässt sich konstatieren, dass gerade in den publikumsnahen Bereichen aufgrund der zahlreichen interkulturellen Kontakte zu den Bürgerinnen und Bürgern, der interkulturellen Öffnung in den letzten Jahren eine deutlich höhere Priorität eingeräumt wird. Diversity Management und die interkulturelle Öffnung sind zudem als Themen in den verschiedenen Curricula der Ausbildung fest verankert. Das Fortbildungsangebot zur Erhöhung der interkulturellen Kompetenz ist sehr umfassend, wenngleich noch nicht alle Zielgruppen gleich gut erreicht werden. Dies gilt es zu analysieren und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen.

Die interkulturelle Öffnung stellt eine Säule eines umfassenden Diversity Management Konzepts dar, welches in allen Bereichen zukünftig eine stärkere strategische Verankerung erfahren sollte.