

**Kritische Kommentierung des
„Entwicklungsplan
Partizipation und Integration
Land Bremen 2012-2015“**

durch die fachlichen Arbeitsgruppen
des Bremer Rates für Integration

November 2014

Inhalt

| | |
|--|----|
| 1. Präambel | 2 |
| 2. Bekämpfung von Diskriminierung (I3)..... | 5 |
| 3. Lebenssituation von Flüchtlingen (I4) | 9 |
| 4. Frühkindliche, schulische und außerschulische Bildung (II 6/7)..... | 12 |
| 4.1 Frühkindliche Bildung | 14 |
| 4.2 Schulische und außerschulische Bildung..... | 18 |
| 5. Übergang Schule – Ausbildung – Beruf / Beschäftigung und Selbständigkeit (II 8/9) | 28 |
| 5.1 Übergang Schule – Ausbildung – Beruf | 30 |
| 5.2 Beschäftigung und Selbständigkeit | 33 |
| 6. Gesundheit, Pflege und Ältere (III 10)..... | 35 |
| 7. Ausblick..... | 37 |
| 8. Dank | 39 |
| 9. Koordination und Redaktion | 39 |

1. Präambel

Im „Entwicklungsplan Partizipation und Integration“ wurden die wichtigsten integrationspolitischen Ziele und Handlungsleitlinien für die Legislaturperiode 2012 bis 2015 festgelegt. Der Bremer Rat für Integration (BRI) hat die Ausgestaltung und Umsetzung des „Entwicklungsplans Partizipation und Integration“ in den vergangenen Jahren intensiv und aktiv begleitet.

Bereits 2011 hatte sich der BRI der Fortschreibung der Bremischen Integrationskonzeption ab 2012 angenommen und ein öffentliches Beteiligungsverfahren in Form eines ganztägigen Expertenhearings initiiert und organisiert. Dazu waren 24 Integrationsexpert_innen aus unterschiedlichen Bereichen geladen, die den Entwurf der „Konzeption zur Integration von Migranten und Migrantinnen im Lande Bremen 2011–2015“ inhaltlich wie formal kritisch diskutierten. Die Ergebnisse flossen in die Ausarbeitung des neukonzipierten „Entwicklungsplans Partizipation und Integration 2012–2015“ ein.

Der danach überarbeitete und hier beleuchtete Entwicklungsplan stellt ein gutes theoretisches und datengesättigtes Gerüst dar, um den eingeleiteten Paradigmenwechsel von einem „Integrationsplan“ hin zu einem Diversitätskonzept für das Land Bremen voranzutreiben.

Nach nunmehr drei Jahren haben die fachlichen Arbeitsgruppen des BRI mit vorliegendem Papier erneut einen kritischen Blick auf den aktuellen Umsetzungsstand des Entwicklungsplanes geworfen und überprüft, wie der Prozess, der alle Bereiche des gesellschaftlichen, politischen, wirtschaftlichen und kulturellen Lebens im Lande Bremen tangiert, vorangeschritten ist. Welche Ideen wurden in der Praxis konkret umgesetzt, in welchen Feldern sind tatsächlich Fortschritte sichtbar, welche Vorstellungen müssen evtl. überprüft, ggf. neu konzipiert und der aktuellen Realität angepasst werden?

Als eine bedeutende, herausragende Optimierung sieht der BRI die zentrale Ansiedlung der politischen Verantwortung für das Thema Partizipation und Integration beim Bürgermeister, bzw. bei der zuständigen Staatsrätin an. Hier wäre es konsequent und aus Sicht des BRI wünschenswert, wenn die dadurch erfolgte

Aufwertung der Aufgabe auch durch eine Erweiterung der übergeordneten Kompetenzen und Zuständigkeiten verankert und mit den dafür erforderlichen Ressourcen ausgestattet würde. Die Verstetigung der Aufgabenzuordnung ist von großer Bedeutung.

Das Thema Integration ist dynamisch und entwickelt sich mit den aktuellen konkreten Herausforderungen, die (des Öfteren) in einem langfristig angelegten Plan nicht vorausgesehen und entsprechend berücksichtigt werden können. Dementsprechend hat auch der BRI inzwischen eine Fülle von Themen zu bewältigen, die zum Teil nicht vorhersehbar waren. Dazu zählen zum Beispiel die Integration von Menschen aus den neuen EU-Mitgliedsstaaten, die Anerkennung ausländischer Abschlüsse, die Auseinandersetzungen um das erweiterte Wahlrecht und vor allem die Situation der Flüchtlinge im Lande Bremen.

Deswegen ist es im Vergleich zum Expertenhearing von 2011 diesmal nicht möglich, dass der BRI eine umfassende Analyse des aktuellen Standes der Thematik Partizipation und Integration im Lande Bremen vorlegt. Vielmehr konzentriert sich die vorgestellte Kommentierung des Entwicklungsplans auf ausgewählte Handlungsfelder, und zwar jene, in denen der BRI durch die Arbeit seiner Arbeitsgruppen eine fundierte fachliche Expertise erworben hat. So erheben die vorliegenden Anmerkungen, Kritiken und Vorschläge keinen Anspruch auf Vollständigkeit und tiefer gehende Analyse, sie basieren gleichwohl auf den konkreten, praxisorientierten Erfahrungen in der Tätigkeit von ausgewählten Arbeitsgruppen des Bremer Rates für Integration.

Der BRI würdigt die Anstrengungen, die in allen 14 Handlungsfeldern des Entwicklungsplans Partizipation und Integration unternommen wurden und auch die entsprechenden Teilerfolge, die bereits erzielt worden sind. Dennoch bleibt viel zu tun im dynamischen Feld von Partizipation und Integration und der BRI benennt im Folgenden das bislang Erreichte ebenso wie die Felder mit weitergehendem Handlungsbedarf.

Als themenübergreifende Aspekte seien vorab folgende Anmerkungen vorangestellt:

In vielen Feldern gesellschaftlicher Teilhabechancen zeigt sich immer deutlicher, dass speziell die Kombination von Armut, bzw. benachteiligter sozio-ökonomischer

Position, incl. Wohnortlage, und Migrationshintergrund zum entscheidenden Risikofaktor wird. Hier gilt es verstärkt zu intervenieren, insbesondere in Bezug auf Stadtteilentwicklung, Aufhebung von Bildungs- und Ausbildungszugangs-Benachteiligung, sowie statusbedingten Einschränkungen bei Transferleistungen und Arbeitsmarktzugang.

Ebenso wäre übergreifend vermehrt das Augenmerk darauf zu legen, dass eine genderorientierte Partizipations- und Integrationsorientierung sich gleichermaßen Bedarfslagen weiblicher wie männlicher Jugendlicher und Erwachsener widmet. Die Datenlage in Bezug auf Bildungserfolge und Problematiken mit abweichenden Verhaltensformen geben faktischen Anlass beim Genderthema nicht vornehmlich an Mädchen- und Frauenförderprogramme zu denken, sondern auch die besonderen Bedarfslagen von männlichen Jugendlichen und Männern in den Fokus zu nehmen.

Die in den nachfolgenden Kapiteln exemplarischen, konkreteren Empfehlungen des BRI beziehen sich auf folgende fünf Handlungsfelder des Entwicklungsplans:

- I 3) Bekämpfung von Diskriminierung
- I 4) Flüchtlinge
- II 6/7) (Frühkindliche) Bildung
- II 7/8/9) Weiterbildung, berufliche Qualifizierung und Arbeitsmarkt
- III 10) Gesundheit / Ältere

Zur Erarbeitung der kritischen Kommentierung entlang der fünf Handlungsfelder wurde von den einzelnen AG's der fachliche Rat weiterer Expert_innen zu Rate gezogen, denen an dieser Stelle herzlich gedankt sei. Eine Aufstellung aller Mitwirkenden ist Kapitel 8 dieses Papieres zu entnehmen.

2. Bekämpfung von Diskriminierung (I3)

Antidiskriminierungsarbeit kann nicht „nebenbei“ geleistet werden, wie es aktuell im „Netzwerk gegen Diskriminierung“ umgesetzt wird.

Deshalb fordert die AG Antidiskriminierung des BRI:

1.) Wir brauchen im Bundesland Bremen eine zentrale und unabhängige Antidiskriminierungsstelle, die eine horizontale Antidiskriminierungsberatung anbietet und zudem die Aufgabe übernimmt, für die im „Netzwerk gegen Diskriminierung“ versammelten Beratungseinrichtungen eine koordinierende, schulende und berichtende Funktion einzunehmen.

2.) Es bedarf eines umfassenden Gesamtkonzeptes zur Antidiskriminierungsarbeit, denn die in den Deputationsvorlagen und Ausschusssitzungen vorgestellten Ansätze des Landes Bremen weisen aus Sicht der AG Antidiskriminierung erhebliche inhaltliche Defizite und Lücken auf. Die AG kommt zu dem Schluss, dass eine wirksame und effektive Bearbeitung von Diskriminierungsfällen für Migrant_innen und anderen gesellschaftliche Zielgruppen im Bundesland Bremen nur unter erschwerten Bedingungen möglich ist.

Die im Bremer Senat vertretenen Parteien haben in einer Bürgerschaftsdebatte im September 2011 die Einrichtung einer zentralen und unabhängigen Antidiskriminierungsstelle mit dem Argument abgelehnt, in Bremen gäbe es bereits hinreichend viele Beratungsangebote. In diesem Sinne begrüßt die AG Antidiskriminierungsarbeit des Bremer Rates ausdrücklich, dass der Senat die Initiative ergriffen und die Bildung eines solchen Netzwerks gegen Diskriminierung umgesetzt hat.

Und doch möchten wir die Frage aufwerfen, inwiefern es mittels eines solchen Netzwerks überhaupt möglich ist, eine niedrighschwellig erreichbare und auf sämtliche Diskriminierungsmerkmale bezogene Anlaufstelle buchstäblich überflüssig zu machen? Schließlich empfehlen bisher bekannte Expert_innenengutachten und -berichte, wie beispielsweise der aktuelle Länderbericht der Europäischen Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (ECRI) des Europarates, die Einrichtung einer zentralen und unabhängigen Beratungsstelle als ersten

Anlaufpunkt. Auch die Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS), Christine Lüders, stellt sich hinter die Forderungen der Anti-Rassismus-Kommission des Europarates „(...) mehr Antidiskriminierungsstellen auf Landesebene zu schaffen. „Bislang gibt es nur in Berlin, Rheinland-Pfalz, Thüringen, Brandenburg, Schleswig-Holstein und bald wohl auch in Hessen und Niedersachsen Ansprechpartner bei Diskriminierung. Das müssen noch mehr werden“.¹

Zum Hintergrund unserer Forderung: Antidiskriminierungsberatung umfasst psychosoziale wie rechtliche Aspekte. Hinzu kommt, dass viele Fälle extrem zeitaufwändig sind. Das Antidiskriminierungsbüro Sachsen rechnet zum Beispiel mit 15 oder mehr Stunden pro Fall, diesen Zeitumfang bestätigt beispielsweise auch das im Bremer Gewerkschaftshaus angesiedelte ADA-Projekt. Wer also qualifizierte Antidiskriminierungsberatung anbieten möchte – so wie sie in den Standards des Antidiskriminierungsverband Deutschland festgehalten sind² - sollte sicherstellen, dass die dafür vorgesehenen Beratungsstellen bzw. Berater_innen tatsächlich über die psycho-sozialen Kompetenzen, die zeitlichen Ressourcen und die finanziellen Mittel verfügen, welche für eine derartige Antidiskriminierungsberatung erforderlich sind.

Da es sich in den meisten Fällen von Diskriminierung um Mehrfachdiskriminierung handelt, können in der Regel weder die Betroffenen selbst, noch die Mitarbeiter_innen beim Bürgertelefon telefonisch eine klare und angemessene Zuordnung zur richtigen Beratungsstelle vornehmen. Es stellt sich daher die Frage, ob es grundsätzlich sinnvoll ist, eine Art zentrale Verweisberatung telefonisch anzubieten? Es sollte untersucht werden, welche Effekte und Wirkungen diesbezgl. zu erwarten sind.

Ratsuchende können oftmals nur mutmaßen, ob sie von Diskriminierung betroffen sind, einfach deshalb, weil es eher die Ausnahme ist, dass Arbeitgeber_innen oder Kolleg_innen ihr diskriminierendes Verhalten ausdrücklich erklären. Des Weiteren sind die Betroffenen in der Regel verunsichert. Daher ist es im Erstkontakt besonders wichtig, sie zu ermutigen ihr Anliegen weiter zu verfolgen. Es sollte daher geprüft werden, ob Erfahrungsberichte aus anderen Städten vorliegen, die Rückschlüsse

¹ (<http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Aktuelles/DE/2014/ECRI-Bericht-Deutschland-25022014.html>)

² <http://www.antidiskriminierung.org/?q=node/293>

darauf zulassen, unter welchen Umständen es mittels Webseiten oder Bürgertelefonen möglich ist, Betroffene von Diskriminierung zu den von ihnen gewünschten Beratungsangeboten passgenau zu lotsen (auch dann, wenn die Ratsuchenden ihr Problem nur ungenau schildern können).

Abgesehen von den grundsätzlichen Bedenken gegen telefonische Verweisberatungen ist es fraglich, ob die Vielzahl der Mitarbeiter_innen des Bürgertelefons fachlich so zu schulen und für die Situation der Betroffenen zu sensibilisieren sind, dass sie eine qualifizierte Erstauskunft zu den Beratungsangeboten vornehmen können. Nichtsdestotrotz muss bei dem bereits existierenden Angebot darauf geachtet werden, dass begleitende Fortbildungen verbindlich verankert werden. Zudem sollte regelmäßig erhoben und berichtet werden, wie viele und welche Form von Fortbildung(en) die Mitarbeiter_innen des Bürgertelefons bisher erhalten haben.

Nichtstaatliche Einrichtungen sind für Migrant_innen ein wichtiger Ansprechpartner für niedrigschwellige Zugänge, werden aber bisher nicht ausreichend berücksichtigt. Den im Ausschuss für Europafragen erwähnten Verweis auf die Ombudsfunktion der Integrationsbeauftragten hält der BRI für nicht ausreichend. Wünschenswert wäre ein regelmäßiger Bericht, wie viele Anfragen die Integrationsbeauftragte pro Jahr erhält.

Viele Untersuchungen belegen die hohe Dunkelziffer derjenigen Personen, die von Diskriminierung betroffen sind, aber nicht gegen erfahrene Diskriminierung vorgehen. Vor diesem Hintergrund ist eine intensive Öffentlichkeitsarbeit von besonderer Bedeutung. Hierfür bedarf es einer Absicherung mit ausreichend finanziellen Mitteln.

Viele Beratungsstellen haben laut Selbstauskunft bereits jetzt ihre Kapazitätsgrenzen erreicht. Es sollte daher eine Klärung darüber herbeigeführt werden, welche der Bremer Beratungsstellen überhaupt gewillt und in der Lage sind, zusätzlich zu ihrem eigentlichen Beratungsschwerpunkt, eine allgemeine Antidiskriminierungsberatung im Lande Bremen durchzuführen. Ein weiterer wichtiger Punkt ist die Frage, welche dieser Angebote Betroffenen überhaupt kostenlos zugänglich sind?

Die nach wie vor eher als Einzelmaßnahmen fungierenden Angebote des „Netzwerkes gegen Diskriminierung“ (Bürgertelefon, Webseite, Beratung der Bürgerbeauftragten, Öffentlichkeitsarbeit) sollten zu einem schriftlich fixierten

Gesamtkonzepts des Bremer Senats zusammengeführt werden. Dabei bedarf es auch einer Festlegung, wer die Verantwortung für die verschiedenen Maßnahmen des Netzwerkes trägt, ganz gleich ob es sich um Einzelmaßnahmen oder Bausteine eines Gesamtkonzeptes handelt. Außer der Erstellung des Flyers zur Verweisberatung, gibt es weder eine gezielte Öffentlichkeits-, noch Präventionsarbeit des Netzwerkes gegen Diskriminierung in Ermangelung entsprechender Kapazitäten personeller und finanzieller Art. Zur Etablierung einer umfassenden Antidiskriminierungskultur im Land Bremen bedarf es kontinuierlicher Fortbildungsangebote für die im Netzwerk versammelten Einrichtungen, auch dies kann in dieser Form vom Netzwerk nicht geleistet werden. Bisher gab es nur eintägige Fortbildung zum AGG durch das AFZ im Jahr 2013.

Um nicht nur die Wirksamkeit der Maßnahmen für eine diskriminierungsfreie Gesellschaft im Land Bremen feststellen zu können, sondern eine Qualitätssicherung des Diskriminierungsschutzes im Lande Bremen zu gewährleisten, sollte nicht zuletzt eine zeitlich umrissenen Evaluation des Netzwerkes finanziell und operativ sichergestellt werden. Im Entwicklungsplan „Partizipation und Integration“ des Landes Bremen wurde darüber hinaus sogar die Entwicklung eines weitergehenden „Diskriminierungsmonitors“ analog zum bestehenden sog. Integrationsmonitoring der Bundesländer in Aussicht gestellt. Eine Information zum Umsetzungsstand dieses geplanten Monitorings liegt dem BRI nicht vor und wäre wünschenswert.

3. Lebenssituation von Flüchtlingen (I4)

Im „Entwicklungsplan Partizipation und Integration“ wird das Thema Flüchtlinge kurz umrissen. Die Realität hat gerade bei diesem Feld längst die theoretische Festlegung ein- und überholt. Doch kam diese Entwicklung nicht ganz überraschend. Dies wird allerdings im vorliegenden Kapitel mit einem Satz angedeutet und antizipiert: „*Seit dem Jahr 2008 steigt die Ziel (der Flüchtlinge) wieder an.*“ heißt es hier. Diese Feststellung blieb anscheinend über einen längeren Zeitraum ohne konkrete Konsequenzen. So bemühen sich heute die zuständigen Behörden die aktuelle Lage zu bewältigen, und man kann sich kaum des Eindrucks erwehren, dass man der Entwicklung, die durch die aktuelle weltpolitische Lage bedingt ist, mit viel Mühe und Anstrengung hinterher läuft. Die finanziellen Folgen sind auch inzwischen spürbar.

Leider werden zurzeit nur die absoluten Zahlen von im Lande Bremen aufgenommen Flüchtlinge erhoben. Zumindest sind es die Zahlen, die dem BRI bekannt sind. Es ist dem BRI nicht bekannt, dass eine Aufschlüsselung nach Geschlechtern vorgenommen worden wäre. Und dabei könnten gerade die Informationen über die Lage der flüchtenden Frauen, ihren Gesundheitszustand, ihre spezifischen Bedarfe sehr aufschlussreich sein.

So verfolgt der BRI mit Sorge die Situation in der ZAST. Die bauliche Situation ist absolut unzureichend, die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen können die immensen Herausforderungen kaum mehr bewältigen, die Menschen, die hier untergebracht werden, leiden unter den teilweise unzumutbaren Zuständen. Die Eröffnung einer neuen zentralen Aufnahmestelle - im Moment für das erste Quartal 2015 vorgesehen - ist absolut dringend und sollte mit aller Kraft verfolgt werden. Bei der Einrichtung dieser neuen Erstaufnahmestelle müssen vom Betreiber geforderte Qualitätsstandards schriftlich festgelegt werden und für die Öffentlichkeit transparent sein. Ob das neue Domizil ausreichend sein wird, bleibt abzuwarten.

Besonders prekär ist die Lage der unbegleiteten minderjährigen Flüchtlinge. Hier wurde die Clearingsstelle im September 2014 eröffnet. Dieser Schritt war überfällig, und auch hier gilt, dass die Kapazität absehbar nicht ausreichen wird. Wichtig ist, dass die Clearingsstelle nicht nur eine „ZAST für Jugendliche“ sein darf; es ist sicherzustellen, dass hier eine umfassende Klärung stattfindet, dazu zählen u.a.

fachkompetente Abklärung möglicher rechtlicher Grundlagen, eventuell notwendige medizinische und psychologische Behandlung, Spracherwerb und mögliche schulische und/oder berufliche Bildung sowie eine erste Orientierung im Alltagsleben.

Die Zahl der qualifizierten Jugendhilfeeinrichtungen und der Folgebedarf im Bereich Sozialzentren, Kitas, Schulen ist zurzeit nicht gedeckt.

Für die Verständigung mit hauptamtlichen Mitarbeiter_innen in den Unterkünften, bei Behörden und Beratungsstellen und ersten Begegnungen mit Ehrenamtlichen hat sich bspw. in Huchting ein Modellprojekt zum Einsatz von Sprach- und Integrationsmittler_innen bewährt. Es sollte auf andere Stadtteile ausgeweitet werden, wobei eine bessere vertragliche Grundlage für die Sprachmittler_innen geschaffen werden müsste (bisher nur auf Basis von „Ein-Euro-Jobs“).

Mit der Verkürzung der Mindestaufenthaltszeit in der Erstaufnahme und in den Übergangwohnheimen und mit der Einrichtung von Personalstellen zur Hilfe bei der Wohnungssuche ist es gelungen, mehr Flüchtlinge schneller in Wohnungen zu bringen. Der Wohnungsmarkt wird jedoch immer enger und es gibt dringenden Bedarf zur Schaffung günstigen Wohnraums. Hier ist es aus der Sicht des BRI wichtig, Kontakte zu privaten Investor_innen zu intensivieren. Zu überprüfen wäre, ob einzelne Flüchtlinge – ähnlich wie in Österreich – nicht quasi zur Untermiete bei entsprechenden deutschen Familien untergebracht werden könnten.

Personen, die in eigenem Wohnraum leben, haben vor allem in der ersten Zeit weiterhin Bedarf an ambulanter Begleitung. Diese kann nicht alleine von Ehrenamtlichen abgedeckt werden. Hier wäre der Einsatz von kompetenten Begleiter_innen zu erhöhen.

Auf der Bundesebene sollen die bereits bestehenden Bestrebungen zur Abschaffung der Residenzpflicht, zur stichtagsunabhängigen Bleiberechtsregelung, dringend fortgesetzt werden. Weiterhin gehören zu den Zielen auch

- Öffnung der Integrationskurse für Personen mit Aufenthaltsgestattung, Duldung und humanitärer Aufenthaltserlaubnis,
- Abschaffung des Arbeitsverbots bzw. der nachrangigen Arbeitserlaubnis für Flüchtlinge und Geduldete,

- Abschaffung des Asylbewerberleistungsgesetzes (Eingliederung der Leistungen in reguläre Leistungen gem. SGB),
- Finanzielle Unterstützung des Bundes für Leistungen der Länder im Bereich Aufnahme und Integration von Flüchtlingen.

Der BRI würdigt die Anstrengungen von allen Beteiligten. Auch die Runden Tische in einzelnen Stadtteilen zeigen ihre positive Wirkung, das Engagement der Ehrenamtlichen ist beachtenswert und besonders hervorzuheben. Dennoch scheint nach unseren Beobachtungen die Kooperation der zuständigen Behörden- und Trägerstellen auf der operativen Ebene verbesserungswürdig. Die Einbeziehung von allen gesellschaftlichen Kräften bei der Bewältigung dieser Herausforderung darf nicht nachlassen.

Zu den grundlegenden Voraussetzungen für die gesellschaftliche Teilhabe von Flüchtlingen in Deutschland gehören gute Kenntnisse der deutschen Sprache. Erst dann können die Zugewanderten eigenständig ihren Alltag bewältigen, sich beruflich integrieren und ihre Kinder erfolgreich in der Schule und bei der Ausbildung begleiten und unterstützen.

Obwohl dies unstrittig ist, beginnt die Sprachförderung von Flüchtlingen jedoch erst nach ihrer Anerkennung als Asylbewerber_innen mit der Zulassung zum Integrationskurs. Dies geschieht in der Regel sechs bis neun Monate nach der Zuweisung der Flüchtlinge an das jeweilige Bundesland. Auf diese Weise geht wertvolle Zeit verloren, die nicht zur Sprachförderung genutzt werden kann. Außerdem ist die Motivation der Flüchtlinge die Landessprache zu lernen unmittelbar nach ihrer Ankunft in Deutschland besonders hoch. Nach den Traumata von Krieg und Flucht trägt ein Deutschkurs auch wesentlich zur psychischen Stabilisierung der Asylbewerber_innen bei. Die Vergangenheit zeigt zudem, dass geduldete Flüchtlinge aus den Krisengebieten (derzeit Syrien, Afghanistan und Irak) meist nicht in ihr Heimatland zurückkehren sondern auf Dauer in Deutschland bleiben. Aus diesen Gründen ist es wichtig, Flüchtlinge von Anfang an beim Erlernen der deutschen Sprache zu unterstützen.

Auf dem integrationspolitischen Ratschlag im November 2013 machte sich der BRI deshalb für eine *Deutschförderung der Flüchtlinge von Anfang an* stark. Im Haushalt

wurden 2014/15 erstmalig Mittel für die Deutschförderung von Flüchtlingen eingestellt und Bremer Weiterbildungseinrichtungen setzten diese Maßnahmen engagiert um.

In Bremen werden derzeit auf verschiedenen Ebenen (u.a. Senatorin für Finanzen, Handwerks- und Handelskammer, private Initiativen etc.) Anstrengungen unternommen, Flüchtlinge in Ausbildung zu bringen. Damit dies erfolgreich gelingen kann, bedarf es aus Sicht des BRI neben der Öffnung von Integrationskursen für Flüchtlinge auch der Installierung und Finanzierung berufs- und ausbildungsbegleitender Deutschkurse für diese Zielgruppe, um die Chancen auf einen erfolgreichen Abschluss zu erhöhen und Ausbildungsabbrüche zu vermeiden.

Der BRI ist davon überzeugt, dass die Stadt Bremen und Deutschland von der frühen Sprachförderung für Flüchtlinge profitieren werden und fordert die Politik deshalb auf im Jahr 2015 sowie in den Folgejahren ausreichend Mittel für Deutschkurse für Asylbewerber_innen zur Verfügung zu stellen. Die *Deutschförderung für Flüchtlinge von Anfang an* ist ein wichtiges Element einer gelingenden Integrationspolitik.

4. Frühkindliche, schulische und außerschulische Bildung (II 6/7)

Der Entwicklungsplan Partizipation und Integration 2012-2015 behandelt im Kapitel II „Lebenslagen und Partizipation“ die Themenbereiche frühkindliche und schulische Bildung und versteht sich als Grundlage für einen bereits eingeleiteten Paradigmenwechsel im Bildungsbereich: Von bisherigen einzelnen, zielgruppenspezifischen Maßnahmen abkehrend, stellt der Plan auf eine Neustrukturierung des Systems ab, um den geänderten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen Rechnung zu tragen.

Dass die frühkindliche Bildung in einem eigenen Kapitel, d.h. getrennt von den anderen Bildungsbereichen behandelt wird, kann als Hinweis darauf gewertet werden, dass sie bedauerlicherweise nach wie vor nicht als erste Stufe des Bildungswesens angesehen wird. Unabhängig davon sind die Übergänge und Vernetzungen zwischen den verschiedenen Stufen des Bildungswesens immer noch zu bemängeln. Dies gilt insbesondere auch für die Vernetzung von schulischer und

frühkindlicher Bildung. Ein gemeinsames, durchgängiges Konzept vom Eintritt in den Kindergarten bis zum Schulabschluss fehlt bislang ebenso wie das Konzept für eine durchgängige Sprachförderung. Die Verantwortlichkeit für frühkindliche und schulische Bildung in einem Ressort zusammenzuführen, mag für eine bessere Vernetzung hilfreich sein, vermag aber grundsätzliche Probleme in der Zusammenarbeit zwischen Kinder- und Jugendhilfe (einschl. Kindertagesbetreuung) nicht zu lösen.

34% der Bremer Gesamtschüler_innenschaft, so die Ausgangsbasis des Entwicklungsplans³ im Kapitel Bildung weisen einen so genannten Migrationshintergrund auf. Damit ist die *„Heterogenität der Schülerschaft und ihrer Herkunft an bremischen Schulen zur Normalität geworden. (...) Die Hauptaufgabe besteht (...) darin, das Schulsystem so zu gestalten, dass es diesen allgemeinen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen Rechnung trägt.“*⁴ Zur konzeptionellen Neuentwicklung formuliert der Plan strategische Ziele und Maßnahmen, mit deren Hilfe eine Neuausrichtung erreicht werden soll.

Die Zielsetzung des vorliegenden Papiere, einzelne Ziele auf ihren aktuellen Realisierungsstand zu überprüfen, wird durch die Tatsache erschwert, dass nicht immer erkennbar ist, inwieweit eine Umsetzung bisher tatsächlich erfolgt ist. Wünschenswert wäre daher eine regelmäßige (z.B. jährliche) Berichterstattung gegenüber dem Ausschuss für Integration der Bremischen Bürgerschaft. Zwar sieht der Plan in den Kapiteln Frühkindliche Bildung und Bildung jeweils eine Evaluation vor, jedoch ist diese überwiegend intern geplant, ohne eine Berichterstattungspflicht z.B. gegenüber dem Ausschuss.

³ Datenbasis: Senatorin für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.), Bildungsbeteiligung und Bildungserfolg von SuS mit Migrationshintergrund im Land Bremen, 2010

⁴ Entwicklungsplan Partizipation und Integration, S. 24

4.1 Frühkindliche Bildung

Ziel: Mehr Kinder (unter und über Dreijährige) mit Migrationshintergrund in Kindertagesstätten und frühere Anmeldung

Kinder mit Migrationshintergrund weisen im Vergleich zu Kindern ohne Migrationshintergrund eine geringere Teilhabequote an institutionellen Angeboten der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung auf. Dies gilt umso mehr, je jünger die Kinder sind.

Da der Zusammenhang zwischen frühkindlicher Bildungsbeteiligung und späterem Bildungserfolg inzwischen als nachgewiesen gilt, Bildungs- und Integrationschancen und insbesondere die Sprachkompetenz durch einen frühzeitigen Kindergartenbesuch verbessert werden (können), hat die Senatorin für Soziales, Kinder, Jugend und Frauen im Juli 2014 ein Konzept zur Erhöhung des Anteils von Kindern mit Migrationshintergrund im Elementarbereich vorgelegt. Zum Realisierungsstand der Konzeption kann bisher keine Stellung genommen werden, da eine Umsetzung erst noch erfolgen wird. Die folgenden Anmerkungen beziehen sich deshalb auf die vorgelegte Konzeption.

Die im Konzept zur Erhöhung des Anteils von Kindern mit Migrationshintergrund im Elementarbereich vorgesehene sozialräumliche Konzentration der geplanten Aktivitäten auf ausgewählte Ortsteile wird seitens des BRI grundsätzlich begrüßt. Dies erlaubt es, die bereits vor Ort vorhandenen Angebote, Kooperationsstrukturen und Erfahrungen zu nutzen und an diese gezielt anzuknüpfen. Zudem lassen sich auf diese Weise Zielgruppen präziser identifizieren und passgenaue Angebote entwickeln. Abgesehen von dieser Zustimmung im Grundsatz geht der BRI jedoch davon aus, dass die notwendige genauere Prozessbeschreibung (einschl. Benennung von Verantwortlichkeiten) noch erfolgen wird. Darüber hinaus hält die AG Bildung des BRI eine ortsteilbezogene Prozessbegleitung und -steuerung sowie eine orts- bzw. stadtteilübergreifende Prozessbegleitung und -steuerung durch das Sozialressort (d.h. Koordination, Moderation, zielorientierte Steuerung und Lenkung, Ergebnissicherung, Ergebnistransfer in andere Stadtteile, laufende Auswertung usw.) für unabdingbar.

Der Plan sieht den Ausbau von Spielkreisen als niedrigschwellige Angebote vor. Dabei sollte aber darauf geachtet werden, dass bei der Einrichtung zusätzlicher Spielkreise deren Qualität den bisherigen „Koop-Spielkreisen“ entspricht. Das heißt u.a., dass die Spielkreise in Kitas stattfinden sollten und ein/e Erzieher_in der Kita als Kooperationspartner_in fungiert.

Darüber hinaus sollten die Träger von Kindertageseinrichtungen kontinuierlich in den Prozess eingebunden werden.

Letztlich erscheint neben der Berücksichtigung des FIT-Programms auch die Berücksichtigung anderer Maßnahmen und Projekte, die im Bereich der (frühkindlichen) Eltern- und Familienbildung stattfinden, als sinnvoll. Dadurch würden sinnvolle fachliche Ergänzungen und ggfs. auch Synergieeffekte möglich.

Flüchtlingskinder, die in Übergangswohnheimen leben, erhalten bislang meist nur nachrangig einen Kindergartenplatz. Dies muss sich ändern. Auch ein späterer Umzug innerhalb der Stadt, der manchmal einen Wechsel des Kindergartens notwendig macht, darf kein Grund sein, diesen Kindern den möglichst umgehenden Zugang zu frühkindlicher Bildung in Regeleinrichtungen des Stadtteils zu verwehren. Kinder in den ersten Lebensjahren sind ungemein lernfähig, neugierig und lernbegierig; einige Monate in einem Kindergarten können für sie – auch wenn die Kita ggfs. gewechselt werden muss – erste Erfahrungen mit deutschsprachigen Kindern und der erste Schritt einer kindlichen Integration sein.

Ziel: Sprachförderung weiter ausbauen und Anschlussfähigkeit an schulische Sprachförderung voranbringen

Ein wichtiger Grund für eine möglichst frühzeitige Teilhabe an frühkindlicher Bildung ist die Sprachförderung. Wenn Kinder vor Einschulung nicht die Chance erhalten, die deutsche Sprache zu lernen, sind sie in ihrem schulischen Lernen massiv benachteiligt. Je früher Kinder die Möglichkeit haben, neben der Familiensprache eine andere Sprache zu erlernen, umso besser gelingt ihnen dies.

Es gilt, die additive und die alltagsintegrierte Sprachförderung - und inhaltlich die Verbindung beider - in den sprachfördernden Kitas weiter zu entwickeln. Darüber hinaus steht an, die Anschlussfähigkeit der Sprachförderung von Kita und Schule zu verbessern. Da inzwischen auch in der Schule - neben der Sprachförderung im

engeren Sinne - Sprachförderung ebenfalls als Querschnittsaufgabe angesehen wird, also alle Fächer (auch) sprachfördernd unterrichtet werden sollen, ist eine bessere konzeptionelle Verbindung der Sprachförderung von Kita und Schule dringend geboten.

Forciert werden sollte darüber hinaus auch die Zusammenarbeit zwischen den Fachkräften beider Bereiche (Kooperation zwischen Sprachförder_innen in Kitas und Sprachförder_innen bzw. Sprachberater_innen in Schulen).

Ziel: Qualifizierung weiterentwickeln, Kompetenzen fördern

Es ist wichtig, die bislang im Hinblick auf Interkulturalität forcierte Qualitätsentwicklung in Kindertageseinrichtungen, einschließlich der Qualifizierung der pädagogischen Fachkräfte, fortzusetzen und zu intensivieren. Dies ist eine der Bedingungen dafür, dass Eltern mit Migrationshintergrund den Kitas und deren Arbeit mit Vertrauen begegnen und ihre Kinder gerne dort anmelden. Diese Entwicklung setzt eine enge Zusammenarbeit mit den Trägern der Einrichtungen voraus.

Im Fortbildungsbereich sollten Veranstaltungen zur Förderung der interkulturellen Kompetenz sowie der vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung konzeptionell weiterentwickelt und zahlenmäßig ausgeweitet werden. Dies gilt in ähnlicher Weise für die Inhalte der Erzieher_innen-Ausbildung.

Erzieher_innen mit nicht-deutschem Hintergrund bringen sprachliche Kompetenzen und kulturelle Erfahrungen mit, die für die heutige Arbeit in den Kitas äußerst wertvoll sind. Deshalb sollte unter jungen Schulabgänger_innen mit Migrationshintergrund für den Erzieher_innenberuf geworben werden.

Ebenso erscheint es sinnvoll, sowohl für den Bereich der frühkindlichen Bildung, als auch in Bezug auf die weiterführenden Bildungsinstitutionen, noch stärker in das Anwerben von Fachkräftenachwuchs mit verschiedenen Migrationshintergründen zu investieren. Die Gruppe der Männer mit Migrationshintergrund sollte dabei als gesonderte Zielgruppe mit adressatengerechten Imagekampagnen angesprochen werden. Die Wirkung der Vorbildfunktionen dieser Erzieher und Lehrkräfte kann gar nicht hoch genug eingeschätzt werden, ihr tatsächliches derzeitiges Fehlen wiederum sollte nicht unterschätzt werden.

Ziel: Kooperation mit und Integration von Eltern mit Zuwanderungsgeschichte

Sollen, wie im beleuchteten Entwicklungsplan verankert, Elternbildungsprogramme (wie FIT, HIPPY, Opstapje, Mama lernt Deutsch, Rucksack) als elementare Bestandteile der funktionellen Elternbildung in Kitas und Schulen weitergeführt werden, bedarf es dringend eines Paradigmenwechsels weg von der Projektförderung und hin zum Regelangebot.⁵

Zur Etablierung einer qualitativen Bildungs- und Erziehungspartnerschaft mit Eltern empfiehlt es sich in diesem Sinne, den bremischen Kitas und Schulen ein zweckgebundenes Budget für die Zusammenarbeit mit Eltern zur Verfügung zu stellen, damit sie selbsttätig Elternbildungsprogramme, fachliche Expert_innen, (außerschulische) Partner oder Sprachmittler_innen zum Aufbau oder zur Durchführung von Elternarbeit in ihren Institutionen „einkaufen“ können.

Generell sei darauf hingewiesen, dass Elternbildungsprogramme nur *ein* Baustein der Zusammenarbeit mit Eltern in Kitas und Schulen sein können und sollten. Bildungseinrichtungen sollten stets eigene, institutionsinterne Bemühungen zur Etablierung einer Bildungs- und Erziehungspartnerschaft mit Eltern unternehmen und Konzepte zur Zusammenarbeit mit Eltern in ihren Einrichtungen erarbeiten, verankern und umsetzen.

Damit dies gelingen kann, müssen Erzieher_innen und Lehrkräfte stärker für die Zusammenarbeit mit Eltern sensibilisiert und qualifiziert werden.

In diesem Sinne wäre u.a. ein Bericht über den Stand der Qualitätsvereinbarungen mit den Kita-Trägern erforderlich, eine Berichterstattung der Senatorin bezüglich der Aus- und Fortbildung von Erzieher_innen in Bezug auf Sprachförderung und interkulturelle Kompetenz sowie bezüglich der Zahl der Kinder in Sprachfördergruppen.

Ziel: Übergang von der Kita in die Grundschule optimieren

Inzwischen liegen ausreichend viele Erfahrungen aus mehrjährigen Programmen („Frühes Lernen“, „TransKiGs“, „Lernen vor Ort“) vor, die zeigen, was einen

⁵ Vgl. Wolter, Katharina (2012): „Elternbildung in der Migrationsgesellschaft und die Integration vor Ort – Eine Wirkungs- und Strukturanalyse am Beispiel der Hansestadt Bremen“

gelingenden Übergang von der Kita in die Grundschule voraussetzt und wie dieser gestaltet werden kann. Diese Erfahrungen müssen flächendeckend und verbindlich zum Tragen kommen. Neben strukturellen Bedingungen ist es notwendig, das einzelne Kind und dessen Entwicklung und Ressourcen in den Blick zu nehmen. Geschieht dies, dann haben nicht nur, aber auch Kinder aus Migrationsfamilien die Chance, dass ihre speziellen Ressourcen gesehen und eventuelle spezifische Förderbedarfe von den „übernehmenden“ Lehrkräften berücksichtigt werden können.

Ziel: Kita-Beiträge dürfen kein Anmeldehindernis sein.

Angesichts der prekären Finanzsituation Bremens und Bremerhavens ist auch zukünftig nicht von einer beitragsfreien Kindertagesbetreuung auszugehen. Wichtig ist allerdings, dass die Beitragsstaffelung die soziale und finanzielle Situation der Familie auch zukünftig berücksichtigt. Kita-Beiträge sollen Eltern nicht von einer frühzeitigen Teilhabe am Angebot der frühkindlichen Bildung abhalten.

Neben der Staffelung der Beiträge nach sozialen Gesichtspunkten sollte geprüft werden, ob eine Staffelung nach Alter des Kindes möglich ist, um zusätzlich Anreize für die Anmeldung von Kindern zu setzen bzw. den Kostenfaktor als mögliches Hindernis für eine Kita-Betreuung zu reduzieren.

Inwieweit das „Betreuungsgeld“ auch in Bremen vor allem diejenigen Eltern von einer frühen Kita-Anmeldung ihrer Kinder abhält, die sozial benachteiligt sind und/oder einen niedrigeren Bildungsabschluss haben, sollte überprüft werden.

4.2 Schulische und außerschulische Bildung

1. Ziel: einen Entwicklungsplan mit Förderempfehlungen erarbeiten⁶

Das Bildungsressort hat unter Mitwirkung von ressort- und abteilungsübergreifenden Arbeitsgruppen, in denen auch behördenexterne Sachverständige gehört wurden, in 2014 einen Entwicklungsplan Migration und Bildung für das Land Bremen vorgelegt⁷.

⁶ vgl. zu dem Ziel: Entwicklungsplan Partizipation und Integration, S. 27

⁷ „Voneinander und miteinander lernen. Entwicklungsplan Migration und Bremen für das Land Bremen 2014 - 2018“,

<http://www.bildung.bremen.de/sixcms/media.php/13/Entwicklungsplan%20Migration%20und%20Bildung.pdf>

Als Umsetzungszeitraum für diesen sind die Jahre 2014-2018 vorgesehen. Die einzelnen Festsetzungen und Formulierungen wurden intensiv mit dem Unterausschuss der Deputation für Bildung diskutiert, der Prozess wurde, wie im Entwicklungsplan vorgesehen, insgesamt von der Behörde strukturiert und begleitet.

Der Entwicklungsplan Migration und Bildung bietet mit seiner Beschreibung der Ausgangslage in Bezug auf Bevölkerungsstruktur, soziale Lage, Bildungsbeteiligung und -erfolg von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund eine gute Basis für die Erarbeitung von konkreten, weiteren Maßnahmen. Er beschreibt die konzeptionelle Grundlagen einer „Pädagogik der Vielfalt“ und zeigt die wesentlichen Schritte zur strukturellen Neuausrichtung in den fünf im Entwicklungsplan Partizipation und Integration aufgelisteten Handlungsfeldern auf (Sprachbildung/Sprachförderung (I), Berufs- und Studienorientierung und Übergang Schule – Beruf/Studium (II), Interkulturelle Qualifizierung des pädagogischen Personals (III), Interkulturelle Elternbeteiligung (IV), Bildung im Sozialraum (V)⁸). Auf die Inhalte des Entwicklungsplans Migration und Bildung kann an dieser Stelle nicht explizit eingegangen werden, z.T. wird im Folgenden jedoch auf diesen Bezug genommen.

2. Ziel: Überwindung des Zusammenhangs von sozialer Lage und Bildungsbeteiligung

Unter dem Begriff „Strategie/Schule“ werden als wichtigste Ziele der Bremer Bildungspolitik die Überwindung des Zusammenhangs von sozialer Lage und Bildungsbeteiligung sowie die Verbesserung der Chancengleichheit für alle Kinder und Jugendlichen genannt. Der Plan listet die Anstrengungen auf, die bisher in diesem Zusammenhang unternommen wurden, wie insbesondere das gemeinsame Lernen aller Kinder bis zum 10. Schuljahr und die Inklusion, von der bei erfolgreicher Umsetzung auch starke positive Effekte für den gleichberechtigten Zugang zu Bildung für Kinder mit Migrationshintergrund erwartet werden. Als weitere strategische Maßnahmen zur Erreichung der formulierten Ziele werden die Einrichtung von Ganztagschulen sowie Anstrengungen im Bereich der Sprachbildung genannt, wie die Einführung der Sprachberater_innen, die Entwicklung einer durchgängigen Sprachförderung, die Förderung von

⁸ Entwicklungsplan Migration und Bildung, S. 25 ff.

Mehrsprachigkeit (etc.). Der Konkretisierungsgrad geplanter Maßnahmen bleibt jedoch durchweg sehr gering, so sollen *„alle Kinder, (...), die Defizite in der deutschen Sprache haben, (...) eine Förderung erhalten“*⁹. Eine weitere Ausformulierung dieser Maßnahmen nimmt zwar der neu vorgelegte Entwicklungsplan Migration und Bildung vor, aktuell berichten Expert_innen und Eltern jedoch, dass in der Praxis weder die vorschulische noch die (additive) schulische Sprachförderung ausreichend seien und in der Sek. II überwiegend nicht existiere.

Aufgrund der sich infolge von neuen Migrationsbewegungen auch weiter stark erhöhenden Zahl von Sprachanfänger_innen im Bildungssystem ist insbesondere die Sprachförderung für neu zugezogene schulpflichtige Kinder und Jugendliche in Vorkursen qualitativ und quantitativ nicht ausreichend gesichert. Angaben zu einer bedarfsgerechten Finanzierung bzw. zu Präferenzen von Maßnahmen angesichts knapper Budgets nehmen beide vorliegenden Pläne nicht vor.

Insbesondere Kinder mit Migrationshintergrund profitieren von den pädagogischen Konzepten gebundener Ganztagschulen. Die In Bremen aktuell vorangetriebenen Offenen Ganztagschulen dagegen, decken in erster Linie den gestiegenen Betreuungsbedarf berufstätiger Eltern. Tragfähige Förderkonzepte lassen sich in dieser Form der Ganztagschule nur schwer umsetzen. Diese auf Quantität ausgerichtete Politik erweckt den Anschein *“Wir tun etwas!“*, nutzt aber nicht die qualitativen Vorteile einer Ganztagschule.

Bevor neue Ganztagschulen geschaffen werden, sollte zunächst der Ausbau bestehender Ganztagschulen sichergestellt und diese mit ausreichend Mitteln versorgt werden. Qualität sollte hier vor Quantität stehen.

3. Ziel: Schule als Ort der Vielfalt leben

„Die Präsenz von Vielfalt im Schulalltag und vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung“ soll als *„Querschnittaufgabe zur Verbesserung des Zusammenlebens im frühkindlichen und schulischen Kontext betrachte“* werden¹⁰. Aus der Forschung sind deutliche Zusammenhänge zwischen Stereotypen und Erwartungshaltungen

⁹ Entwicklungsplan Migration und Bildung, S. 26

¹⁰ Entwicklungsplan Partizipation und Integration, S. 26

gegenüber Schülern und Schülerinnen bzw. Gruppen von Schülern und Schülerinnen und deren Bildungsbeteiligung nachweisbar. Die Haltungen im pädagogischen Personal einerseits allgemein gegenüber einer heterogenen Schülerschaft und individuell gegenüber dem einzelnen Kind bzw. Jugendlichen und dessen Hintergrund sind demnach ein wichtiger Schlüssel für eine positive Lernmotivation und bessere Schulerfolge der Schüler und Schülerinnen. Ein Diversitätskonzept im Bildungsbereich müsste daher in erster Linie an den Strukturen, Konventionen, Kulturen und Haltungen im Schulbetrieb selbst ansetzen. In Bezug auf die Frage, wie ein solcher Haltungswechsel bei Pädagogen und Pädagoginnen erwirkt werden kann, nimmt der Entwicklungsplan Partizipation und Integration jedoch keine Stellung. Der neu vorgelegte Entwicklungsplan Migration und Bildung zielt diesbezüglich einerseits auf die Lehrer_innenausbildung und auf Fortbildungsangebote ab. Aus der Praxis wird jedoch berichtet, dass nur Pädagog_innen, die sich ohnehin bereits für das Thema offen zeigen, derartige Fortbildungsangebote nutzen und die Beschäftigung an der Schule mit dem Thema Vielfalt stark von der individuellen Haltung der jeweiligen Schulleitung abhängig sei. Es gäbe Schulen, die hier bereits vorbildlich arbeiten, andere wiederum seien überhaupt noch nicht für das Thema sensibilisiert oder auch nur ansatzweise offen dafür. Pädagog_innen mit eigenem Migrationshintergrund berichten von Schwierigkeiten, bei dem Versuch, migrationsspezifische Themen an der eigenen Schule aufzugreifen.

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, ob Fortbildungsangebote ausreichend sind, oder ob nicht verbindliche Lehrer_innen- und Schulleitungsförderungen stattfinden müssten. Gerade auch Vertrauenslehrer_innen müssten hier besser geschult werden, damit, soweit kein/e explizite/r Migrationsbeauftragte/r an der Schule vorhanden ist, Schüler und Schülerinnen sich mit Diskriminierungserfahrungen an eine sensibilisierte Stelle wenden können. Von den Schulen könnte man darüber hinaus - vergleichbar mit den von allen allgemeinbildenden Schulen geforderten Sprachbildungskonzepten – eine konzeptionelle Beschäftigung mit der Verwirklichung der „Querschnittsaufgabe“ Vielfalt einfordern.

Besondere Bedeutung ist in diesem Zusammenhang der Kombination von Interkultureller und Gender- Kompetenz beizumessen. Denn die Datenlage zeigt

unübersehbar, dass gerade die Kombination von „männlich“ und „Migrationshintergrund“ eine große Herausforderung für Bildungsinstitutionen zu sein scheint, der sie noch nicht ausreichend qualifiziert gegenüberstehen können.

4. Ziel: Ein Kompetenzzentrum interkulturelle Bildung einrichten

Ein Kompetenzzentrum Interkulturelle Bildung (Kom.In) wurde zum Schuljahr 2012/2013 am LIS eingerichtet. Im Rahmen des neuen Entwicklungsplans Migration und Bildung werden dem Kom.In umfangreiche Aufgaben im Rahmen der interkulturellen Schulentwicklung (u.a. Qualifizierung und Fort- und Weiterbildung des pädagogischen Personals, Beratung, Vernetzung, Fachimpulse und Öffentlichkeitsarbeit) übertragen. Bei dieser Fülle von Aufgaben erscheint fraglich, ob die Besetzung des Kom.In mit nur einer Stelle als ausreichend betrachtet werden kann. Die Verstetigung des Kom.In wird zudem im neuen Entwicklungsplan Migration und Bildung unter den Vorbehalt der Klärung des Ressourcenbedarfs gestellt¹¹. Offen bleibt, wer die Aufgaben des Kom.In im Falle einer Nichtverstetigung übernehmen könnte.

5. Ziel: Aufbau eines Netzwerkes Pädagogen und Pädagoginnen mit Zuwanderungsgeschichte

Im April 2012 wurde das Bremer Netzwerk von Pädagogen und Pädagoginnen mit Zuwanderungsgeschichte als ein Forum für fachlichen Austausch und Wissenstransfer gegründet. Die Mitglieder treffen sich in regelmäßigen Arbeitstreffen, eine Struktur, wie die Rückkopplung von Inhalten aus Veranstaltungen und Weiterbildungsmaßnahmen des Netzwerkes in die einzelnen Schulen erfolgen kann, wurde bisher jedoch nicht geschaffen. Im Ergebnis kommt die Netzwerkarbeit daher häufig nicht an den Schulen an, Netzwerkmitglieder berichten darüber, dass sie „ihre“ Themen sowie ihre Expertise an ihren jeweiligen Schulen nicht unterbringen können. Auch hier steht es mangels verbindlicher Strukturen im Ermessen der jeweiligen Schulleitung, inwieweit der durch das Netzwerk intendierte Zweck erreicht und ein Themenfluss an die Kollegen und Kolleginnen erfolgen kann.

Mit Blick auf die unter Punkt 4.1 geschilderten Herausforderungen und Bedarfe im Bereich frühkindlicher Bildung, sollte die Bekanntheit des Netzwerkes auch unter

¹¹ Entwicklungsplan Migration und Bildung, S. 62

Kita- Erzieherinnen und Erziehern mit Zuwanderungsgeschichte erweitert werden, um ihre Repräsentanz im Netzwerk zu erhöhen. Durch eine stärkere Mischung von Lehrkräften und Erzieher_innen im Netzwerk könnten institutionsübergreifende Erfahrungen ausgetauscht und ggf. auch konzeptionelle Ideen für die Arbeit mit Kindern und Familien, insbesondere in der Phase des Übergangs von der Kita in die Schule, entwickelt werden.

6. Ziel: Realisierung des Schweizer Programms „QUIMS“ (Qualität in multikulturellen Schulen *und Stadtteilen*) in den Stadtteilen Gröpelingen, Blumenthal und Huchting

Aus der Forschung ist bekannt, dass die Schul- und Unterrichtsstrukturen selbst, die Haltungen im pädagogischen Personal, die überkommene Gremienstruktur zur Mitwirkung von Eltern und Schüler_innen und die fehlenden integrierten Ansätze für Bildung in den Stadtteilen eine wesentliche Ursache für den mangelnden Bildungserfolg von Kindern mit Migrationserfahrung sind.

Um an diesen Ursachen gemeinsam mit Schulen und außerschulischen Partnern zu arbeiten, wurden in Bremen in den Jahren 2011-2014 im Rahmen des Bundesprogramms „Lernen vor Ort“ das nach dem Vorbild des Schweizer Programms QUIMS (Qualität in multikulturellen Schulen) entwickelte Pilotvorhaben „Qualität in multikulturellen Schulen und Stadtteilen“ umgesetzt.

Im Stadtteil Gröpelingen wurde im Rahmen von QUIMS der Ansatz unternommen, professionell moderiert und fachlich unterstützt, die Qualitäten für Diversität in den Schulen und Stadtteileinrichtungen Schritt für Schritt zu verbessern. In einem weiteren Schritt wurde das Programm im Jahr 2013 auf die Stadtteile Huchting und Blumenthal ausgeweitet.

Die wichtigsten Erfolge konnten im Aufgabenfeld Sprachbildung und im Aufgabenfeld Elternbeteiligung (bzw. Bildungspartnerschaft Eltern – Schule – Stadtteil) erreicht werden, weil die kritische Selbstreflexion von Haltungen, Methoden, didaktischen Ansätzen und Schulkultur teils erhebliche Veränderungsprozesse in den Schulen und

außerschulischen Einrichtungen in Gang setzen konnte.¹² Trotz eines positiven Resümees in der wissenschaftlichen Evaluation des Projektes durch die Universität Bremen¹³ wurde das Vorhaben QUIMS nach Beendigung des Bundesprogramms „Lernen vor Ort“ nicht weitergeführt.

Auch ähnliche Ansätze, die auf die Schulkultur, das pädagogische Personal und die Gremienstrukturen selbst wirken und damit institutionelle Diskriminierung in den Blick nehmen, sind nicht erkennbar.

Die Zielrichtung, mehr Pädagog_innen mit Migrationserfahrung in das Schulsystem zu bringen, kann das nur bedingt ausgleichen. Weder wollen noch können Pädagog_innen mit Migrationshintergrund die Defizite des Systems wettmachen.

Der im Entwicklungsplan Migration und Bildung verankerte Verweis auf eine Fortführung zentraler QUIMS-Inhalte durch das Kom.In im LIS, erhöht zum einen die bereits oben beschriebene Aufgabenfülle der Stelle und vernachlässigt zudem die zentrale Komponente des Programms, außerschulische Partner gleichermaßen in den Prozess mit einzubinden sowie Schulen und außerschulischen Partnern Ressourcen für gemeinsame Vorhaben im Bereich Sprach- und Elternbildung, Übergangsgestaltung sowie zur Intensivierung ihrer Kooperationsbeziehungen zur Verfügung zu stellen.

Eine Fortführung von QUIMS oder analoger Ansätze, mit dem Ziel, Mitarbeiter_innen im Hinblick auf Diversität institutionsübergreifend zu qualifizieren und Strukturen der Einrichtungen diversitätsgerecht zu verändern, wäre in diesem Sinne wünschenswert.

7. Kulturelle Bildung und Diversität

Bildung für Kinder und Jugendliche außerhalb der Familie findet nicht ausschließlich in formalen Zusammenhängen und Institutionen wie Schule oder Kindertageseinrichtungen statt. Vielmehr werden zunehmend Kenntnisse und Kompetenzen in anderen Erfahrungsräumen erworben. Öffentliche Räume für

¹² Ausführliche Ergebnisse zu QUIMS Bremen siehe u.a.: Liffers, Lutz (2014) „Lernen vor Ort“ Bremen / Bremerhaven“, Lokales Bildungsbüro, Transferbericht 2011-2013“ sowie „Lernen vor Ort“ (2014): „Lokales Bildungsbüro Gröpelingen, Erfahrungen, Konzepte, Projekte

¹³ vgl.: Wojciechowicz, Anna A. / Karakaşoğlu, Yasemin (2014): „Lokale Bildungscoordination Gröpelingen, Wissenschaftliche Stellungnahme und Handlungsempfehlungen zur Entwicklung nach drei Jahren Projektarbeit

Jugendliche in der Stadt sowie informelle soziale Bezüge sind für junge Menschen längst zu wichtigen Orten von Bildung geworden.

Das Arbeitsfeld der kulturellen Bildung fehlt im Abschnitt Bildung des Entwicklungsplans jedoch vollständig. Die kulturelle Bildung hat schon seit Jahren Verfahren entwickelt, die es ermöglichen, habituelle, soziale und sprachliche Barrieren zu überwinden. Indem die kulturelle Bildung die Entwicklung der Persönlichkeiten fördert, unabhängig von curricular festgelegten Bildungszielen, ermöglicht sie alternative Wege zur gesellschaftlichen Teilhabe und bietet vor allem Kindern und Jugendlichen, die es im Schulsystem schwer haben, Wege zu Resilienz und Selbstvertrauen.

Damit die kulturelle Bildung ihre fachliche Rolle in einem Gesamtkonzept von Bildung und Diversität spielen kann, benötigt es einen Rahmenplan für kulturelle Bildung in Bremen sowie eine verlässliche Förderung durch die öffentliche Hand. Mindestens ebenso wichtig ist eine Rollenklärung zwischen der Institution Schule und den Instituten der freien Kulturarbeit, damit gemeinsame Qualitätsentwicklung möglich wird. Es fehlt an Mandaten und fachlichen Ressourcen in den Einrichtungen und Schulen, diese gemeinsame Arbeit im Schnittfeld von schulischer und nicht-schulischer Bildung systematisch zu entwickeln. Hilfreich wäre dazu auch eine professionell begleitende Bildungskoordination. Erst wenn die kulturelle Bildung als notwendiger weiterer Baustein des Bildungsgeschehens verstanden und institutionalisiert wird, kann sie ihre Möglichkeiten für Diversitätskonzepte in den Bildungslandschaften der Stadtteile voll entfalten.

Besondere Bedeutung hinsichtlich informeller und non-formaler Lernprozesse kommt neben der kulturellen Bildung auch der außerschulischen Jugendbildung zu.

Das Bildungsverständnis der Jugendarbeit hat insbesondere folgende Ziele:

- Die Herausbildung von mehr Selbstständigkeit, Eigenverantwortung und Eigeninitiative sowie
- die aktive demokratische Teilhabe am Gemeinwesen und an gesellschaftlicher Entwicklung.

So initiiert Jugendarbeit Bildungs- und Lernprozesse für junge Menschen, die ihre soziale Integration fördern, ihnen Chancen zur umfassenden gesellschaftlichen

Teilhabe vermitteln und die sie in ihrer beruflichen Orientierung unterstützt. Jugendarbeit und Jugendbildung tragen insofern dazu bei, den sozialen Zusammenhalt der Gesellschaft zu sichern. Das nichtformelle Lernen in den Einrichtungen der Jugendarbeit und in den Jugendverbänden sowie das Gestalten von informellen Bildungsprozessen unterscheidet sich sehr von schulischem Lernen. In erster Linie setzt es an den Erfahrungen junger Menschen an, bezieht ihre Lebenswelten ein und orientiert sich an Grundprinzipien wie Partizipation der Jugendlichen, Freiwilligkeit der Teilnahme, Orientierung an Werten von Humanität und Menschlichkeit sowie Pluralität.

Bei den oben erwähnten öffentlichen Räumen für Jugendliche handelt es sich oft um Jugendfreizeiträume („Freizis“), z.T. aber auch um Räume im Kontext der Jugendverbandsarbeit. Zu den Besuchern der Jugendeinrichtungen gehören insbesondere auch Jugendliche aus Migrationsfamilien. Kinder und Jugendliche mit Migrationsgeschichte benötigen solche Räume in denen sie Angebote wahrnehmen die offen für alle, unabhängig von sozialer Herkunft, Religionszugehörigkeit, Nationalität und Geschlecht sind.

Beide Bereiche, Jugendfreizeitheimen wie Jugendverbandsarbeit werden ganz überwiegend aus Mitteln der Jugendförderung finanziert. Die mangelhafte personelle und sächliche Ausstattung der Jugendeinrichtungen geht insbesondere zu Lasten der jugendlichen Nutzer_innen. Dass seit Jahren die Einrichtungen der Jugendarbeit diese unsichere und unzureichende Förderung beklagen und öffentlich skandalisieren hat bislang zu keiner Lösung geführt.

Politisches Ziel sollte deshalb die Sicherung und der Ausbau dieser Bereiche der Jugendförderung und kulturellen Bildung sein auch und gerade weil sie Kindern und Jugendlichen mit Migrationsgeschichte den Zugang zu nicht-formaler Bildung öffnen.

8. Interkulturelle Bildung und Deutsch als Zweitsprache in der ersten, zweiten und dritten Phase der Lehrerbildung

Eine Vernetzung der ersten, zweiten und dritten Phase der Lehrer_innenausbildung im Hinblick auf Interkulturelle Bildung und Deutsch als Zweitsprache, die im Übrigen auch Aufgabe des Kom.In wäre, ist bisher noch nicht erfolgt. Dieses war lt. Entwicklungsplan bis 2015 beabsichtigt und sollte somit möglichst umgehend

begonnen werden, damit eine Realisierung innerhalb der verbleibenden Zeit noch erfolgen kann und die Ausbildung der Lehrkräfte in Interkultureller Kompetenz durchgängig und nachhaltig gesichert werden kann.

9. Aufstockung der bildungspolitischen Finanzmittel

Im Entwicklungsplan ist auf Seite 6 zu lesen: *„Wanderungsgewinne aus dem Ausland und die überdurchschnittlich junge Bevölkerung mit Migrationshintergrund, werden den demographischen Trend der deutschen Bevölkerung in Bremen umkehren und verhindern, dass es zu einer Überalterung kommt.“*

Komplett konträr zu dieser Feststellung verläuft jedoch die personelle, räumliche und finanzielle Planung zur Ausstattung der Schulen, da im Haushaltsplan der Bildungsbehörde immer noch von der sogenannten „demographischen Rendite“ ausgegangen wird. Statt nach in der Vergangenheit berechneten “Wahrscheinlichkeiten” sollte die Berechnung des Lehrerbedarfes nach realen Zahlen erfolgen, die “demographische Rendite” sollte korrigiert werden.

Im Entwicklungsplan wird auf Seite 25 des Weiteren genannt: *„Wichtigstes Ziel in der Bremer Bildungspolitik ist es, den Zusammenhang von sozialer Lage und Bildungsbeteiligung zu überwinden und die Chancengleichheit für alle Kinder und Jugendlichen im Bremer Bildungssystem zu verbessern. Der Nachholbedarf von Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund ist dabei besonders zu berücksichtigen.“*

Soll dieses wünschenswerte Ziel erreicht werden, bedarf es dringend signifikanter Verbesserungen der aktuellen faktischen Gegebenheiten:

Zur Sicherstellung des ausfallfreien Unterrichts und ausreichender Krankheitsreserve für alle im Unterricht beteiligten Professionen bedarf es einer Aufstockung der Finanzmittel/Planstellen. Da trotz “annähernd 100 Prozent besetzter Lehrer_innenstellen”, immer noch im großen Maßstab Unterricht ausfällt, sind annähernd 100 Prozent nicht genug.

- Krankheitsreserven müssen geschaffen werden,
- Schwangerschaftsausfälle und Langzeitkranke müssen zu 100% ersetzt werden,
- Das Anrecht auf Ersatz muss ab dem 1. Tag gelten, nicht erst nach 42 Tagen.

Nicht zuletzt sollte die Weiterentwicklung der inklusiven Schule im Fokus der bremischen Bildungspolitik stehen.

Insbesondere von der erfolgreichen Umsetzung der Inklusion, werden starke positive Effekte für den gleichberechtigten Zugang zu Bildung für Kinder mit Migrationshintergrund erwartet. Daher müssen inklusive Schulen und -standorte weiter ausgebaut werden. Die Ausstattung mit Sozial- und Sonderpädagog_innen sowie weiteren, für einen erfolgreichen Schulbesuch erforderlichen Professionen, muss sichergestellt werden.

5. Übergang Schule – Ausbildung – Beruf / Beschäftigung und Selbständigkeit (II 8/9)

Der Senat hat Ende 2013 einen Zwischenbericht zur Umsetzung des Entwicklungsplans im Handlungsfeld „Integration durch Beschäftigung“ vorgelegt. Die Stellungnahme des BRI zu diesem Zwischenbericht ist in folgende Textteile der vorliegenden Zwischenbilanz eingeflossen.

Vision für einen inklusiven Arbeitsmarkt

Der Zwischenbericht ‚Integration durch Beschäftigung‘, den das Land Ende 2013 zum Entwicklungsplan 2012-2015 vorgelegt hat, enthält ausführliche Statistiken und Analysen zum hiesigen Arbeitsmarkt.

Deutlich erkennbar ist die sog. ‚rechnerische Lücke‘ bei allen Statistiken. Sie markiert den nach wie vor zu großen Abstand zwischen einheimischer und zugewanderter Erwerbsbevölkerung – dies bei allen Untersuchungsfragen von Erwerbs- und Ausbildungsbeteiligung, Qualifikationsniveau und Arbeitslosenquoten. Immer ist der Anteil der zugewanderten Bremer_innen (gemessen an ihrem Bevölkerungsanteil) deutlich über- oder unterproportional, und diese Lücke bleibt auch bei konjunktureller Entspannung bestehen.

Deshalb sieht der BRI nachhaltige Verbesserungen im Prozess der Erwerbsintegration als zentrale Aufgabe und Herausforderung des Landes Bremen an.

Der BRI teilt die Vision für einen Arbeitsmarkt der Zukunft, wie sie vom IQ-Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ im März 2014 als Positionspapier mit dem Titel „Arbeitsmarktintegration für Migrantinnen und Migranten – auf dem Weg zu einer inklusiven Gesellschaft“ vorgelegt wurde.

Zitat:

„Ein inklusiver Arbeitsmarkt zeichnet sich dadurch aus, dass es keine in der Person liegenden Hindernisse geben kann, die den Zugang zum Arbeitsmarkt behindern. Politik und Wirtschaft stehen in der Verantwortung, rechtliche und strukturelle Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass eine gelingende Teilhabe am Arbeitsmarkt nicht mehr vor allem von der individuellen „Integrationsfähigkeit“ abhängt, sondern im Sinne des Inklusionsansatzes strukturell verankert und erzielt werden kann. Zielpunkt ist ein Arbeitsmarkt, der niemanden zurücklässt und in dem alle ihre individuellen Potenziale und Fähigkeiten voll entfalten und einbringen können.“

Auf einem inklusiven Arbeitsmarkt ist Vielfalt die Normalität. Institutionen, Unternehmen und Individuen haben ihre Kompetenz, mit Differenz umzugehen entwickelt, sie ist in allen Institutionen verankert und mit angemessenen Ressourcen ausgestattet. Die Haltung von Institutionen und Individuen hat sich geändert hin zu einer Kultur der Verantwortung und Multiperspektivität. Die Verunsicherung über Fremdheit kann thematisiert und reflektiert werden, Mechanismen der gesellschaftlichen Selbstreflexion sind hierfür etabliert. Die Ängste und Spannungsfelder, die die Umsetzung von Diversity in der Gesellschaft mit sich bringt (Entstehen neuer Konkurrenzen, Verlust von Privilegien, mehr Wettbewerb etc.), können im Sinne einer solidarischen Gesellschaft dynamisch bewältigt und aufgelöst werden. Das öffnet über die Unterschiede hinaus den Blick auf Gemeinsamkeiten als Basis des Zusammenarbeitens.“

Unabhängig davon, dass sich über Begriffe und die dahinterliegenden konzeptionellen Ansätze wie Inklusion und Diversität trefflich streiten ließe, teilt der

BRI im Grundsatz die im vorangegangenen Zitat formulierte Position des IQ Netzwerks.

Die Orientierung an dieser Vision setzt für den BRI den Maßstab für die Bewertung des Entwicklungsplans und seiner bisherigen Umsetzung. Damit hängt die Messlatte hoch. Dabei hat die „Integrationsmedaille“ immer zwei Seiten. Arbeitsmarktintegration kann nur gelingen, wenn beide Seiten in den Blick genommen werden:

- die subjektive Seite: Geeignete Maßnahmen zur Entwicklung und Qualifizierung von Arbeitsuchenden
- die strukturelle Seite: Geeignete Maßnahmen zur Öffnung und Diversifizierung von Unternehmen und Einrichtungen

5.1 Übergang Schule – Ausbildung – Beruf

Als zentrales Ziel ist hier formuliert, den Anteil von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in Ausbildung zu steigern.

Der BRI teilt dieses Ziel und würdigt die sichtbaren Anstrengungen des Landes Bremen, dieses Ziel zu erreichen.

Bei der Planung der ESF-Förderperiode 2014-2020 wurden Maßnahmen zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit mit einer deutlichen arbeitsmarktpolitischen Priorität versehen. Davon werden auch Ausbildungsplatzsuchende mit Migrationsgeschichte profitieren. Zudem sind im „Beschäftigungspolitischen Aktionsprogramm“ (BAP) sowie im „Operationellen Programm für die Umsetzung des ESF“ Diversität, Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen sowie Sozialräumlichkeit als Querschnittsaufgaben definiert. Das BAP wird auch über Zielzahlen für die Beteiligung von Zielgruppen (Frauen / Migrant_innen) gesteuert.

Die unterdurchschnittliche Beteiligung von Jugendlichen aus Migrantenfamilien an beruflicher Erstausbildung ist aus Sicht des BRI viel weniger als gemeinhin angenommen ein individuelles Problem, das aus (Bildungs- oder Sprach-) Defiziten der Jugendlichen oder deren unzureichendem Interesse an einem Ausbildungsplatz resultiert. Vielmehr zeigen wissenschaftliche Untersuchungen, dass Jugendliche mit

Migrationshintergrund selbst bei gleichem Schulabschluss, Leistungsniveau und Bewerbungsverhalten am Ausbildungsmarkt benachteiligt sind und bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen diskriminiert werden¹⁴. Hier hat die politische Steuerung anzusetzen, indem die Initiativen zur Interkulturellen Öffnung des Berufsausbildungssystem verstärkt werden und bei Unternehmen für die Ausbildung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund mit Blick auf deren Potenziale (z.B. Mehrsprachigkeit, Interkulturelle Kompetenz) geworben wird.

Auf der Basis der Bremer Vereinbarungen sollte das Land deutlichere und messbare Anstrengungen von Betrieben und Kammern einfordern, damit der Anteil der jungen Bremer_innen mit migrantischen Wurzeln in Ausbildung erkennbar ansteigt.

Der BRI regt Plakatkampagnen des Landes gemeinsam mit Unternehmen und Kammern an. Unter dem Motto ‚WIR BRAUCHEN DICH!‘ sollen junge Bremer_innen mit migrantischen Wurzeln für eine duale Ausbildung gewonnen werden. Die Kampagne des bremischen öffentlichen Dienstes „Du bist der Schlüssel“ ist hierfür ein gutes und wirkungsvolles Vorbild.

Damit Jugendliche mit migrantischen Wurzeln einen Ausbildungsplatz finden und ihre Ausbildung auch erfolgreich abschließen, braucht es Prozesse der Interkulturellen Öffnung und Diversifizierung in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU), und es braucht Fortbildungsangebote für das Ausbildungspersonal. Solche Angebote sollte das Land fördern.

Das IQ-Teilprojekt 'TANDEM - Berufliche Qualifizierung und Sprachförderung' (Paritätisches Bildungswerk und HandWERK) hat in der Praxis erprobt, wie Sprach- und Fachunterricht miteinander zu verknüpfen sind, damit Auszubildende mit anderer Muttersprache als Deutsch gleichberechtigte Chancen auf einen erfolgreichen Berufsabschluss haben. Daraus sind Workshops zur Sprachsensibilisierung für

¹⁴ vgl. Beicht, Ursula/Granato, Mona (2011): Prekäre Übergänge vermeiden – Potenziale nutzen. Junge Frauen und Männer mit Migrationshintergrund an der Schwelle von der Schule zur Ausbildung. Bonn und Berlin.

Imdorf, Christian (2010): Wie Ausbildungsbetriebe soziale Ungleichheit reproduzieren: Der Ausschluss von Migrant*innen bei der Lehrlingsselektion. In: Krüger, H.-H./Rabe-Kleberg, U./Kramer, R.-T./Budde, J. (Hrsg.): Bildungsungleichheit revisited. Bildung und soziale Ungleichheit vom Kindergarten bis zur Hochschule. Wiesbaden, S. 259–274

SVR – Forschungsbereich beim Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (Hrsg.) (2014): Diskriminierung am Ausbildungsmarkt. Ausmaß, Ursachen und Handlungsperspektiven. Berlin: SVR GmbH

Ausbilder_innen, Lehrkräfte an Berufsschulen und in der Erwachsenenbildung entstanden.

Notwendig ist zudem eine frühzeitige und qualitativ hochwertige Berufsorientierung in der allgemeinbildenden Schule. Der BRI unterstützt daher die im Wissenschaftsplan 2020 vorgeschlagene Einführung eines Zertifikatstudiengangs für Arbeits-, Berufs- und Studienorientierung für Lehramtsstudierende an der Universität Bremen. Ebenso unterstützt der BRI ausdrücklich die geplante Implementierung eines Moduls „Umgang mit Heterogenität“ im Studium für das Lehramt an beruflichen Schulen.

Der BRI fragt sich, wie transparent das sog. Übergangssystem für Jugendliche – und insbesondere für junge Menschen mit Migrationshintergrund - ist. Der BRI regt daher einen mehrsprachigen Wegweiser mit allen Übergangsmaßnahmen in Bremen an.

Ebenso sollten die derzeitigen Bemühungen zur Umgestaltung des Übergangssystems nicht zuletzt der spezifischen Zielgruppe von Jugendlichen mit Migrationshintergrund Rechnung tragen. Gleiches gilt für Maßnahmen der seitens des Senats geplanten „Ausbildungsgarantie“. Die in Kapitel 3 aufgeführte Notwendigkeit der Finanzierung ausbildungs- und/oder berufsbegleitender Deutschkurse für Flüchtlinge und andere (Neu-) Zuwander_innengruppen stellt hier eine zentrale Forderung dar.

Auch die im Aufbau befindliche „Jugendberufsagentur“ sollte Besonderheiten spezifischer Zuwanderer_innengruppen in den Fokus nehmen und eine Berufsorientierung mit individueller Bedarfsermittlung und Hilfeplanung gewährleisten, die aufenthaltsrechtlichen Besonderheiten und/oder (fehlenden) Sprachkompetenzen Rechnung trägt. Hierzu bedarf es nicht zuletzt ausländerrechtlicher sowie mehrsprachiger Kompetenzen in den Einrichtungen der Jugendberufsagenturen selbst. Für (neuzugewanderte) Jugendliche über 18 Jahren, die nicht über die Schulen in das System der Jugendberufsagenturen gelangen, müssen zudem alternative Ansprachewege und -formen identifiziert und praktiziert werden.

Daneben sieht der BRI die Elternarbeit mit Migrantenfamilien beim Übergang von Schule in Ausbildung als entscheidenden Faktor an.

Oft kennen Jugendliche ihre Potentiale nicht, und auch ihren Eltern fehlt häufig die Orientierung im hiesigen Berufsbildungssystem. Sind Jugendliche im Ausbildungssystem eingemündet, sind ausbildungsbegleitende Hilfen sowie ein begleitendes Coaching zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen erforderlich.

Der BRI knüpft an den Erfahrungen der Allgemeinen Berufsschule an und betont, dass die notwendige „Beziehungsarbeit“ mit ausbildungssuchenden Jugendlichen und ihren Eltern verlässliche Strukturen braucht. Befristete Projektförderungen machen hier keinen Sinn. Vielmehr ist ein kontinuierliches, verlässliches Angebot verschiedener Handlungsansätze (Schulsozialarbeit / Ausbildungscoach / Elternbegleiter_innen) zu entwickeln und dauerhaft sicherzustellen.

5.2 Beschäftigung und Selbständigkeit

Hier sind 3 **Ziele** formuliert:

- Chancengleichheit von Menschen mit Migrationshintergrund fördern,
- Beschäftigungsfähigkeit unterstützen,
- Verweisberatung auf Landesebene organisieren

Der Entwicklungsplan Partizipation und Integration zeigt auch im Handlungsfeld 9 eine deutliche Weiterentwicklung gegenüber den bisherigen Integrationskonzepten.

Der BRI erachtet es als besonders wichtig, dass hier nicht allein Unterstützungsangebote für Zugewanderte als Aufgabe gesehen, sondern dass auch Unterstützungsangebote für die sog. Aufnahmegesellschaft mitgedacht werden, hier besonders interkulturelle Öffnung sowie Bekämpfung von Diskriminierung.

Insgesamt fehlt dem Plan jedoch noch die Vision. Er listet lediglich auf, was das Land Bremen fördert.

Die Erkenntnisse und Forderungen der ARGE Reißverschluss, die vom Land aus Mitteln des ESF dafür gefördert wird, „*konsistente Förderwege zur Erwerbsintegration von Zugewanderten*“ in Bremen zu ermöglichen, wurden nach 2009 von den bremischen Arbeitsmarktakteuren selbst torpediert: Nachdem 2009 die

„Berufsbezogenen Deutschkurse“ vom Bund eingeführt wurden, die den bisher fehlenden Baustein zwischen den Integrationskursen und den auf berufliche und abschlussorientierte Qualifizierungen vorbereitenden Modulen hätten darstellen können, brachen genau diese Module weg. Hier ist es dem Arbeitsressort aus Sicht des BRI nicht gelungen, seinen Gestaltungsauftrag im Trägerkollegium des Jobcenters wahrzunehmen. Angesichts der gravierenden Auswirkungen lohnt sich aus Sicht des BRI die Prüfung, inwieweit ein Land wie Bremen – das von einer hohen Zuwanderungsquote und von einem hohen Anteil von Migrant_innen mit geringer Lernerfahrung geprägt ist – nicht davon profitieren würde, wenn die Aufgaben des Jobcenters nicht von einer gemeinsamen Einrichtung, sondern von einem zugelassenen kommunalen Träger gestaltet werden würde.

Der BRI begrüßt die Ausrichtung der künftigen Programmschwerpunkte im ESF an dem Ziel „Berufsabschluss“, das mit einzelnen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen zu erreichen ist.

Allerdings befürchtet der BRI, dass die eindimensionale Ausrichtung am Ziel „Berufsabschluss“ nicht den differenzierten Qualifikationsbedarfen von arbeitssuchenden Migrant_innen gerecht wird. Diese benötigen vielmehr häufig aufeinander aufbauende Qualifizierungs-Bausteine, die Schritt für Schritt zu einem Berufsabschluss hinführen (Fördertreppen).

Der BRI beobachtet mit großer Sorge, dass wesentliche Programmlinien des neuen ESF OP nicht, wie vorgesehen, zum Jahresbeginn 2015 starten können, weil z.B. für die Programmlinien A2 „Qualifizierung Erwerbsloser“ und C2 „Qualifizierung Beschäftigter“ bislang noch keine Ausschreibungen erfolgt sind. Die Verzögerung auf unbestimmte Zeit bedeutet de facto, dass Angebote zur Erwerbsintegration für Zugewanderte – obgleich ausdrücklich politisch gewollt – nicht umgesetzt und damit zugleich bewährte Trägerstrukturen in diesem Feld akut gefährdet werden.

Der BRI weist kritisch darauf hin, dass das Feld der Arbeitsmarktpolitik in der Hauptsache nicht vom Land Bremen verantwortet wird, sondern von der Agentur für Arbeit, Bremen und den JobCentern Bremen und Bremerhaven. Über diese Akteure und ihre Maßnahmen finden sich im Entwicklungsplan wie im Zwischenbericht vergleichsweise kurze Passagen. Darin spiegelt sich ein Nebeneinander der

Arbeitsmarktakteure im Land Bremen, das sein volles arbeitsmarktpolitisches Gestaltungs-Potential noch nicht hinreichend abrufft.

Eine verbesserte Erwerbsintegration von arbeitssuchenden Migrant_innen verlangt eine abgestimmte, konsistente Strategie aller Arbeitsmarktakteure im Land.

Die Bremer Vereinbarung bildet eine erste Grundlage, reicht aber aus Sicht des BRI nicht aus. Der BRI schlägt daher ein Bremer Forum arbeitsmarktlicher Akteure mit dem Titel „Arbeit und Beruf für Bremer_innen aus aller Welt“ vor – unter Federführung des Rathauses und unter Beteiligung von Sozialpartnern, Kammern, zuständigen Senatsressorts, Agentur für Arbeit sowie den JobCentern Bremen und Bremerhaven.

Der BRI empfiehlt, die Rolle migrantischer Unternehmer_innen für Wirtschaft und Gesellschaft noch stärker in den Blick zu nehmen und zu berücksichtigen.

Der BRI fordert die langfristige Sicherstellung der Fortführung des Ausbildungsbüros in der Handelskammer. Hier erfahren ausbildungsplatzsuchende Jugendliche, aber auch migrantische Unternehmen eine Unterstützung.

6. Gesundheit, Pflege und Ältere (III 10)

Interkulturelle Kompetenz, verstanden als Fähigkeit, die unterschiedlichen Bedürfnisse und Verhaltensnormen von Individuen wahrnehmen zu können und vor dem eigenen kulturellen Hintergrund zu reflektieren, ist eine grundlegende Qualifikation für Fachkräfte im Gesundheitswesen.

Interkulturelle Kompetenz sollte essenzieller Bestandteil der Ausbildung der verschiedenen Ausbildungsgänge für Fachkräfte im Gesundheitswesen sein und regelmäßig in Fortbildungen für das Personal im Gesundheitswesen angeboten werden.

Die Bedarfe älterer Migranten und Migrantinnen werden in Bremen ernst genommen. Die „Kontaktstelle für ältere Migrantinnen und Migranten in Bremen – Köprü“ des

Zentrums für Migranten und Interkulturelle Studien arbeitet seit Dezember 2012 als verstetigtes Angebot.

Auf der Grundlage der Erfahrungen, die das ZIS mit seiner Arbeit mit engagierten Ehrenamtlichen im Bremer Westen seit 2005 gesammelt hat, sind mittlerweile Selbsthilfegruppen und/oder Treffpunkte mit regelmäßiger Beratung für ältere Menschen und Angehörige in weiteren Bremer Stadtteilen aufgebaut worden. Weitere Schulungsmaßnahmen auf der Grundlage des bereits ausgearbeiteten Konzeptes wären sinnvoll, um den Kreis der Freiwilligen aufrecht zu erhalten und zu erweitern. Außerdem reicht die personelle Ausstattung nicht mehr aus, die Vernetzungsarbeit, die Koordination der Angebote in den Stadtteilen und die Nachfragen und Ideen der älteren Migrant_innen zu verarbeiten. Hier wäre eine Aufstockung wünschenswert.

Altenhilfeangebote sind nach wie vor wenig bekannt oder werden in ihren bestehenden Formen nicht angenommen. Denn viele der älteren Migrantinnen und Migranten hatten aufgrund ihrer Lebensbiografie nicht die Möglichkeit, sich gute Kenntnisse der deutschen Sprache anzueignen. Broschüren, die detailliert und in Fachsprache beispielsweise über die Leistungen der Pflegeversicherung informieren, erreichen die Zielgruppen daher nur bedingt. Gleiches gilt für Beratungsgespräche, die ausschließlich in deutscher Sprache angeboten werden. Schriftliche Informationen für Zugewanderte sollten in verschiedenen Sprachen und in sogenannter leichter Sprache angeboten werden. In Beratungsgesprächen sollte wenn möglich muttersprachliches Personal oder aber semi-/professionelle Dolmetscherinnen und Dolmetscher eingesetzt werden.

In der Regel sind Zugewanderte in ihren Communities sehr gut vernetzt. Diese Netzwerke eignen sich, um Informationen zu verbreiten. Zur Verbreitung von Informationen sollten Pflege- und Gesundheitsdienstleister mit Vertreterinnen und Vertretern von Migrantenselbstorganisationen sowie informellen migrantischen Netzwerken kooperieren.

In der Seniorenvertretung Bremens hat ein Wandel stattgefunden. Es gibt nunmehr einige Mitglieder mit Migrationshintergrund, davon ein Vorstandsmitglied. Ein Teil des monatlichen Mitteilungsblatts „Durchblick“ wird jeden Monat durch Ehrenamtliche ins Türkische übersetzt. Diese Übersetzung ist wichtig, um Interessierte für die

Seniorenvertretung zu gewinnen. Deswegen wäre eine weitere Sprache, z.B. Russisch, sinnvoll. Dies sprengt den Rahmen des ehrenamtlichen Engagements. Eine Aufstockung der Mittel, die zur Honorierung der Übersetzertätigkeit eingesetzt werden könnten, wäre sinnvoll.

Pflegende Angehörige beklagen Schwierigkeiten bei der Einreise von Familienangehörigen aus Nicht-EU Staaten, die zum Teil die Unterstützung von Verwandten bei der Pflege von Angehörigen nicht zulässt. Die Einreise von Angehörigen, um bei der Pflege und Betreuung pflegebedürftiger Familienmitglieder zu helfen, sollte erleichtert werden.

Bisher liegen nur wenige Erkenntnisse über die pflegerische Versorgung von Migranten und Migrantinnen vor, und auch eine wissenschaftliche Begleitung von Modellvorhaben zur Verbesserung der Versorgungssituation findet oft nicht statt. Es sollte eine wissenschaftlich fundierte Datenbasis über die Situation pflegebedürftiger Migrantinnen und Migranten sowie Modelle gelungener Praxis geschaffen werden.

Bereits im Jahr 2009 legte ein Beirat im Auftrag des Bundesgesundheitsministeriums erarbeitete Empfehlungen zur Einführung eines neuen Pflegebedürftigkeitsbegriffs und eines neuen Begutachtungsinstruments vor. Mit seiner ganzheitlichen Wahrnehmung von Beeinträchtigungen kommt der neue Pflegebegriff dem differenzierten Ausbau von Unterstützungsstrukturen entgegen.

Der neue Pflegebedürftigkeitsbegriff sollte umgesetzt werden.

7. Ausblick

Die vorliegende kritische Begleitung der Konzeption und Umsetzung des Entwicklungsplans Partizipation und Integration im Lande Bremen ist nur eine der vielen umfassenden Tätigkeiten des Bremer Rates für Integration. Als unabhängiges, politisches und ehrenamtliches Gremium bündelt der BRI unterschiedliche Kompetenzen und ist eine Plattform und Anlaufstelle für kompetente Interessierte, die in Bremen das Thema Integration und Partizipation aktiv gestalten möchten. Die Brandbreite der ehrenamtlichen Arbeit des BRI reicht von der Erarbeitung von Stellungnahmen zu integrationspolitischen Fragestellungen, Empfehlungen und

Vorhaben, Entwicklung von eigenen Projekten, der Beteiligung an Integrationswochen und -gipfeln bis hin zu (Podiums-) Teilnahme an zahlreichen fachpolitischen Veranstaltungen. Daneben ist der BRI in eine Vielzahl dauerhafter Gremien, wie den Medien- und Rundfunkrat, dem Beirat zum Abschiebegewahrsam oder den ESF-Begleitausschuss, entsandt, um dort im Sinne einer diversitätsorientierten Interessenvertretung zu fungieren. Zugleich werden die Kompetenzen des BRI immer wieder im Rahmen zeitlich befristeter Initiativen und Konzepterarbeitungen seitens Politik und Verwaltung abgefragt und genutzt. Hierzu zählen bspw. das Bündnis für sozialen Zusammenhalt, die Veränderungen des Wahlrechts, das Wohnkonzept für Flüchtlinge oder das unter 4.1 erwähnte Konzept zur Erhöhung des Anteils von Kindern mit Migrationshintergrund im Elementarbereich. So versteht sich der BRI als Netzwerk und Impuls- und Richtungsgeber für die Politik im Lande Bremen und will der Politik und der Bremischen Verwaltung Vorschläge zur Verbesserung des Zusammenlebens unterbreiten.

Um diesen vielfältigen Anforderungen und Ansprüchen gerecht zu werden, sind für das Wirken und Engagement des Rates unterstützende Rahmenbedingungen unerlässlich. Der BRI richtet sich daher mit folgenden konkreten Forderungen an den Bremer Senat:

- Langfristige Sicherung der Arbeit des Bremer Rates für Integration durch Verstetigung der Rahmenbedingungen.
- Aufstockung der bisher befristeten 20-Stunden Bürokräftstelle auf eine unbefristete Vollzeitstelle.
- Die Schaffung einer zusätzlichen Koordinationsstelle, welche die Arbeit des Rates und der vielfältigen Arbeitsgruppen koordiniert und deren Verzahnung unterstützt, den Vorstand bei der Erarbeitung von Stellungnahmen und politische Anfragen entlastet, eine Prozessbegleitung und -beratung der Mitglieder anbietet und als Bindeglied zwischen dem BRI, der Verwaltung und Politik den Informationsfluss herstellt und vorantreibt etc.
- Die Sicherung des Budgets von 40.000 Euro für die Umsetzung von öffentlichen Veranstaltungen, Tagungen, öffentlichkeitswirksamen Aktivitäten und Projekten.

8. Dank

Die AG Integrationskonzeption des Bremer Rates für Integration dankt den Arbeitsgruppen und Gästen des BRI für ihre fachlichen Zulieferungen zur Erstellung dieses Papiers. Unser besonderer Dank gilt den Mitgliedern der Arbeitsgruppen „Antidiskriminierung“, „Flüchtlinge“, „Frühkindliche und schulische Bildung“, „Berufliche Qualifikation und Arbeitsmarkt“ sowie „Gesundheit“.

Im Weiteren danken wir folgenden externen Akteuren und Gästen für ihre ergänzenden Anregungen zur Realisierung dieser kritischen Kommentierung: Dr. Sonya Dase (IQ- Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“), Prof. Dr. Yasemin Karakaşoğlu (Universität Bremen), Ricarda Knabe (Bremer Volkshochschule), Dr. Lutz Liffers (Deutsche Kinder- und Jugendstiftung), Gudrun Münchmeyer-Eliş (Zentrum für Migranten und Interkulturelle Studien e.V.), Martina Rothgänger (Zentrum für Schule und Beruf – zsb), Nermin Sali (Netzwerk für Pädagoginnen und Pädagogen mit Zuwanderungsgeschichte), Thomas Schwarzer (Arbeitnehmerkammer Bremen), Marcus Wächter (Landesvereinigung für Gesundheit und Akademie für Sozialmedizin Niedersachsen e. V.), ZentralElternBeirat Bremen.

Es sei an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass nicht alle Ausführungen des vorliegenden Papiers die (persönliche) Meinung der oben aufgeführten externen Personen und Institutionen widerspiegeln. Die Endredaktion oblag der AG Integrationskonzeption des BRI.

9. Koordination und Redaktion

AG Integrationskonzeption des Bremer Rates für Integration:

Ulrike Brunken, Libuse Cerna, Dr. Sabine Uzuner, Katharina Wolter

Bremen, November 2014