

Mitteilung Nr. MIT-	/	(identisch mit der Nummer der Anfrage)
zur Anfrage nach § 38 GOStVV der Fraktion vom Thema:		AF- 74/2017 Gruppe Die Linke 12.10.2017 Umsetzung des Integrationskonzeptes
Beratung in öffentlicher Sitzung:	Ja	Anzahl Anlagen: 0

I. Die Anfrage lautet: Umsetzung des Integrationskonzeptes

1. Wie ist der aktuelle Stand der Umsetzung des Integrationskonzeptes, das die StVV am 25.04.2013 verabschiedet hat?
2. Tagt der Fachbeirat „Migration und Chancengleichheit“, der den Magistrat bei der strategischen Ausrichtung der kommunalen Integrationspolitik beraten soll, regelmäßig?
Wie häufig tritt er zusammen?
3. Die „Koordinierungsstelle für Chancengleichheit“ ist beim Magistrat der Stadt Bremerhaven, Sozialamt angesiedelt. Ist nach dem zeitlich befristeten Ausscheiden der Koordinatorin für Integration und Chancengleichheit die Stelle besetzt worden?
4. Wann wird die nächste Integrationskonferenz stattfinden?
5. Welche Funktion nimmt der „Rat ausländischer Mitbürgerinnen und Mitbürger“ bei der Umsetzung des Integrationskonzeptes ein?

II. Der Magistrat hat am 07.02.2018 beschlossen, die obige Anfrage wie folgt zu beantworten:

Der Magistrat hat mit der Vorlage III/57/2017 die Anfrage Nr. StVV – AF 74/2017 bereits teilweise beantwortet. Nachfolgend ist die vollständige Beantwortung der Anfrage dargestellt:

Zu 1:

Im Integrationskonzept der Stadt Bremerhaven werden sechs lebensbiographische Handlungsfelder identifiziert, die für eine gleichberechtigte gesellschaftliche Teilhabe von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund besonders relevant sind. In diesen Handlungsfeldern wurden seit Verabschiedung des Integrationskonzeptes im Jahr 2013 vielfältige Maßnahmen zur Verbesserung der Integration von Menschen mit Migrationshintergrund umgesetzt. Im Folgenden werden diese Maßnahmen differenziert nach den Handlungsfeldern dargestellt:

Handlungsfeld 1 „Frühe Förderung und Elternarbeit“

Im Handlungsfeld „Frühe Förderung und Elternarbeit“ sollen die Angebote für Kinder und Eltern im Bereich frühkindlicher Bildung und Entwicklung im Sinne eines interkulturellen Miteinanders weiter verbessert werden (Integrationskonzept S. 21). Gleichzeitig beschreibt das Integrationskonzept hier die Notwendigkeit einer umfassenden Öffentlichkeitsarbeit, die darauf abzielt, El-

tern auf bestehende Angebote aufmerksam zu machen und die Inanspruchnahme der Angebote zu erhöhen (Integrationskonzept S. 21).

Zu nennen ist hier das Hausbesuchsprogramm „Willkommen an Bord!“. Alle Eltern von neugeborenen Babys in Bremerhaven und auf Anforderung auch zugezogene Familien mit Kindern unter sechs Jahren werden durch den Begrüßungsdienst der AWO aufgesucht und bekommen mit der „Willkommen an Bord“ Broschüre einen Elternratgeber ausgehändigt und erklärt. Das Anschreiben zum Hausbesuch liegt in acht Sprachen vor. Die Begrüßungsgespräche können in deutscher, englischer russischer und türkischer Sprache geführt werden. Für die gleiche Personengruppe existiert zudem ein mehrsprachig verfügbarer Familienkompass (englisch, türkisch, arabisch), der einen Überblick über alle relevanten Förderangebote und Ansprechpartner/-innen gibt. Es werden weiterhin NEST-Workshops für Hebammen durchgeführt und NEST-Materialien für Familien bereitgestellt. Die NEST-Materialien sind in einfacher Sprache verfügbar und eignen sich damit auch für die Arbeit mit Eltern mit Migrationshintergrund. In der Stadtgemeinde Bremerhaven wurde durch politische Beschlüsse die Aufgabe der vorschulischen Sprachförderung für Kinder, die eine Kindertagesstätte besuchen, den Trägern von Kindertageseinrichtungen übertragen. Hiermit wird die sprachliche Bildung und Förderung als wichtige Bildungsaufgabe durch die Fachkräfte in den Kindertageseinrichtungen wahrgenommen.

Weiter wird durch Fortbildung- und Qualifizierungsangebote die interkulturelle Kompetenz als Querschnittsaufgabe geschult. Der bestehende Arbeitskreis hat sich umbenannt und heißt jetzt „AG zusammenwachsende Kulturen“. Im Juni 2016 wurde außerdem ein E-Letter des Netzwerks Frühe Hilfen mit dem Schwerpunktthema Flüchtlinge veröffentlicht. Die E-Letter Frühe Hilfen greifen regelmäßig nach Bedarf interkulturelle Themen und Entwicklungen auf, ebenso das aktualisierte Rahmenkonzept Frühe Hilfen.

Im Integrationskonzept wird weiterhin gefordert, Fachkräfte in der Frühen Förderung interkulturell zu qualifizieren (Integrationskonzept S. 21). In Bremerhaven wurden in den letzten Jahren diverse Bildungsangebote zur Stärkung der interkulturellen Kompetenz von Beschäftigten im Bereich der Frühen Förderung angeboten. Im Februar 2014 wurde ein Fachtag „Interkulturelle Bildung“ organisiert, im Januar 2017 haben Fachkräfte der Frühen Hilfen Bremerhaven an einer Fortbildungsveranstaltung der Landeskoordination Frühe Hilfen zur Interkulturellen Kompetenz in Bremen teilgenommen

Um auf bestehende und sich verändernde Handlungsbedarfe im Bereich der Frühen Förderung reagieren zu können wird im Integrationskonzept das Ziel formuliert, geeignete Analyse- und Planungsinstrumente zu entwickeln (Integrationskonzept S. 21). Zur stadtteilbezogenen Bedarfsmessung und Angebotssteuerung von integrationsfördernden Maßnahmen in diesem Bereich wurden in den Jahren 2016 bis 2017 Sozialraumanalysen über die Lebenslagen von Familien mit Kindern von 0 bis 6 Jahren für alle Stadtteile erstellt. Hierbei fand jeweils auch eine Bedarfsermittlung bei Eltern und Fachkräften statt. Die Sozialraumanalysen beschreiben auch die soziale Lage von ausländischen Familien. Sie sind veröffentlicht und über die Homepage www.bremerhaven.de abzurufen.

Die 10 Familienzentren in der Stadt Bremerhaven sind weiterhin eine wichtige strukturelle Voraussetzung für die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund und deren Kinder. Die Familienzentren bieten eine Vielzahl von interkulturellen Angeboten für Eltern und Kinder. Bis Ende Juli 2017 wurden in fünf Familienzentren Eltern-Kind-Gruppen für geflüchtete Familien angeboten und mit einem besonderen Schwerpunkt zur Förderung von ersten Deutschkenntnissen im Rahmen alltagspraktischer Aktivitäten von Eltern und Kindern durchgeführt. Viele Familien konnten im Anschluss in die regulären Gruppen- und Beratungsangebote der Familienzentren integriert werden. Im Frühjahr 2018 startet das Bundesprogramm „Kita-Einstieg“ in Bremerhaven, das in Kooperation mit allen Familienzentren umgesetzt, mehrsprachige und niedrigschwellige Informationen für Eltern entwickeln und die ausländischen Eltern mit den Institutionen der Kindertagesbetreuung in Bremerhaven vertraut machen wird. Weitere interkulturelle Schulungen für die Fachkräfte der Frühen Förderung sind Bestandteil der Programmumsetzung.

Handlungsfeld 2 „Schulabschlüsse“

Im Handlungsfeld „Schulabschlüsse“ wird das Ziel formuliert allen Schülerinnen und Schülern in Bremerhaven gleiche Chancen auf einen qualitativ guten Bildungsabschluss zu ermöglichen. Um dieses Ziel zu erreichen benennt das Integrationskonzept verschiedene dafür notwendige Ziele und Maßnahmen.

Wie im Integrationskonzept (Integrationskonzept S. 23) gefordert ist die Inklusion ist an allen Bremerhavener Oberschulen von Klasse 1 -10 umgesetzt. Das Konzept „Inklusion“ bezieht sich dabei auf die Herstellung von Chancengleichheit für alle Schüler/-innen und auf die Berücksichtigung des individuellen Förderbedarfs. Damit geht es bei Inklusion auch um die Sprachförderbedarfe von Schüler/-innen, deren Muttersprache nicht Deutsch ist. In Bremerhaven werden alle Schüler/-innen in der Primarstufe gemeinsam unterrichtet, wobei die Deutsch-Sprachanfänger/-innen parallel zum Regelunterricht eine DaZ-Förderung im Umfang von 10 Wochenstunden für ein Jahr bekommen. Mit Ausnahme vom Lloyd Gymnasium werden auch die Schüler/-innen der Jahrgänge fünf bis 10 gemeinsam unterrichtet. Deutsch-Sprachanfänger/-innen werden zu Beginn für ein Jahr in Vorbereitungsklassen unterrichtet, wobei der Schwerpunkt auf der DaZ-Förderung liegt, bevor sie in den Regelunterricht wechseln. Deutsch-Sprachanfänger/-innen des 5. Jahrganges werden von Beginn an integrativ an augenblicklich drei Bremerhavener Oberschulen unterrichtet und erhalten außendifferenzierte DaZ-Förderung in diesem Schuljahr. Zur sprachlichen Vorbereitung für den Übergang in die gymnasiale Oberstufe werden zwei Kurse am SZ Carl von Ossietzky vorgehalten. Mit dem Konzept des „sprachsensiblen Fachunterrichts“ soll auf die individuellen Bedürfnisse aller Schüler/-innen eingegangen werden. Schulsozialarbeiter/-innen, die sich insbesondere um die Belange und Probleme von zugewanderten und geflüchteten Schüler/-innen kümmern, unterstützen den Inklusionsprozess. Im Berufsschulbereich besuchen die Deutsch-Sprachanfänger/-innen einen zweijährigen Bildungsgang. Im ersten Jahr liegt der Schwerpunkt auf der Sprachförderung mit Berufsorientierung. Im zweiten Jahr wechselt die Gewichtung und die Berufsorientierung mit Sprachförderung steht im Vordergrund. Ziel ist das Erreichen der Erweiterten Berufsbildungsreife. Für Schüler/-innen, die bislang nicht in ihrer Muttersprache alphabetisiert worden sind, werden über alle Schulstufen Alphabetisierungskurse vorgehalten

Damit die Lehrkräfte in Bezug auf Inklusion und Individualisierung ausreichend qualifiziert sind (Integrationskonzept S. 23), werden sie durch das Lehrerfortbildungsinstitut (LFI) weiterqualifiziert. Im Kontext des Integrationskonzepts relevant sind insbesondere durchgeführte und angebotene Fortbildungen in den Bereichen Fachdidaktik, Interkulturelle Kompetenz, individuelle Förderung, Soziales Lernen, DaZ und sprachsensibler Fachunterricht.

In Bremerhaven findet, wie im Integrationskonzept gefordert (Integrationskonzept S.24) eine durchgängige Sprachförderung bis in die Sekundarstufe I statt. An allen Bremerhavener Grundschulen beraten Sprachberater/-innen die Lehrer/-innen in Bezug auf die sprachliche Entwicklung und die Förderbedarfe der Schüler/-innen. In der Sekundarstufe I wird im laufenden Schuljahr 2017/18 das Sprachbildungskonzept umgesetzt und mit der Ausbildung von Sprachberater/-innen begonnen. Standortübergreifend werden für nicht-deutschsprachige Eltern Elternabende veranstaltet, die über das bremische Schulsystem, Übergänge zwischen den Schulstufen sowie über mögliche Schulabschlüsse und deren Erreichbarkeit informieren. Zusätzlich werden die Eltern auf Elternsprechtagen mit Unterstützung von Sprachmittlern über die o.g. Fakten informiert. Das Schulamt hat in Kooperation mit der AWO einen Sprachmittlerdienst eingerichtet. Die Sprachmittler unterstützen bei Elternabenden und Schulveranstaltungen und übersetzen Elterninformationsblätter. Es existiert weiterhin ein mehrsprachiger Neubürgerbrief zur Verteilung im Bürgerbüro mit Informationen über das Schulanmeldeverfahren. Der Neubürgerbrief ist übersetzt in Arabisch, Bulgarisch, Deutsch, Englisch, Polnisch, Russisch und Türkisch.

Im Integrationskonzept wird weiterhin das Ziel formuliert, das Angebot an gebundenen Ganztagschulen auszubauen und die Situation in Bremerhaven mit der Situation in Bremen anzugleichen (Integrationskonzept S. 23). Die Hälfte aller Grund- und Sek-1-Schulen in Bremer-

haven sind mittlerweile Ganztagschulen. Die Form der offenen Ganztagschule ist hierbei gegenüber der Form der gebundenen Ganztagschule weiterhin in der Überzahl. Das Schulamt hat dem Ausschuss für Schule und Kultur bereits im Jahr 2014 eine Planung für den Ganztagschulenausbau für den Zeitraum bis 2025 vorgelegt. Daneben wird angestrebt, die zusätzlich zu errichtenden Schulstandorte von vornherein als Ganztagschulen zu konzipieren.

Als ein weiteres Ziel benennt das Integrationskonzept die Etablierung der Berufseinstiegsbegleitung an den Oberschulen in Bremerhaven (Integrationskonzept S.23). Die Berufseinstiegsbegleitung ist ein Projekt der Bundesagentur für Arbeit und wird flächendeckend an allen Oberschulen in Bremerhaven angeboten. Die ESF-Mittel für die Berufseinstiegsbegleitung an der Schule am Ernst-Reuter-Platz konnten eingeworben werden. Damit ist die Berufseinstiegsberatung, wie im Integrationskonzept gefordert, an den meisten Standorten in Bremerhaven etabliert.

In Kooperation mit dem Sinti-Verein wird an der Astrid-Lindgren Schule und der Pestalozzischule ein Beratungsangebot für vorwiegend Zuwander/-innen aus dem EU-Gebiet angeboten.

Um den Anteil von Lehrerinnen und Lehrern mit Migrationserfahrung zu erhöhen, wird im Integrationskonzept das Ziel formuliert, die Regelungen zur Anerkennung von ausländischen Abschlüssen zu verbessern (Integrationskonzept S.24). Voraussetzung für die Einstellung von Lehrkräften mit ausländischen Abschlüssen ist die Anerkennung derselben und das Vorhandensein entsprechender Deutschkenntnisse. In Zusammenarbeit mit dem IQ Bremen ist ein berufsbezogener Sprachkurs in Planung mit dem Ziel der C1 Sprachprüfung, die den Universitätszugang ermöglicht. Dieser Kurs beginnt, sowie qualifizierte Sprachlehrkräfte vorhanden sind.

Handlungsfeld 3 „Berufsabschlüsse“

Im Handlungsfeld „Berufsabschlüsse“ soll darauf hingewirkt werden in der Übergangsphase zwischen Schule, Ausbildung und Beruf für Jugendliche mit und ohne Migrationshintergrund Chancengleichheit herzustellen (Integrationskonzept S.25). Zur Herstellung von Chancengleichheit in diesem Bereich haben die arbeitsmarktpolitischen Akteure in Bremerhaven eine Vielzahl von Maßnahmen ergriffen:

Seit Mai 2015 betreibt der Magistrat in Kooperation mit der Agentur für Arbeit sowie dem Jobcenter die Jugendberufsagentur zur Koordinierung und Unterstützung der beruflichen Orientierung aller Jugendlichen bis zum 25. Lebensjahr. Insbesondere jugendlichen Geflüchteten werden hierbei Einstiegsqualifizierungen als ein konkreter Vermittlungsvorschlag angeboten. Derzeit wird Akteur übergreifendes Konzept zur Integration von jungen Zugewanderten in Ausbildung erarbeitet. Im Integrationskonzept wird außerdem gefordert die Unterstützung durch ausbegleitende Hilfen (abH) weiter bekannt zu machen und deren Inanspruchnahme zu erhöhen (Integrationskonzept S.25). Beides wird von den Partner/-innen in der Jugendberufsagentur geleistet, die innerhalb ihres gebündeltes Leistungsangebots aktiv auf abH aufmerksam machen.

Das „Bremerhavener Modell“, als Kooperation zwischen dem Jobcenter und dem Amt für Jugend, Familie und Frauen, zielt darauf ab, durch eine verbesserte Familienbetreuung Beschäftigungslosigkeit bei jungen Familien zu durchbrechen. Hierbei werden schwerpunktmäßig unter anderem Familien mit Migrationshintergrund betreut. Das Projekt wurde bis September 2018 verlängert. Für ALG-II-Leistungsbezieher/-innen im Bereich U25 ohne Ausbildungs- und Arbeitsplatz soll das Projekt „Kompass“ berufliche Perspektiven schaffen. Bis 2017 hatte das Projekt 100 Teilnehmer/-innenplätze. Die Förderlaufzeit konnte ab dem 01.01.2018 um mindestens zwei weitere Jahre verlängert werden (bis zum 31.12.2020). Seit dem können in fünf verschiedenen Modulen bis zu 160 Teilnehmer/-innen betreut werden. Neben dem generell inklusiven Ansatz verfügt das Förderzentrum auch über ein Gruppenmodul für Zugewanderte mit 24 Teilnehmerplätzen. Das Förderzentrum „Sailing In“ zielt darauf die berufliche Orientierung und Qualifizierung von Migranten/-innen im ALG-II-Leistungsbezug in der Altersgruppe Ü25 zu ver-

bessern und ist inzwischen auch mit einer neuen Ausschreibung bis 31.12.2020 langfristig verlängert worden.

Im Integrationskonzept wird weiterhin das Ziel formuliert die Ausbildungsbereitschaft von Betrieben und Unternehmen zu erhöhen (Integrationskonzept S.25).

Die beim afz angesiedelte KAUSA- Servicestelle Bremen-Bremerhaven ist eine Beratungsstelle, die sich an Selbstständige / Unternehmen, Jugendliche und Eltern mit Migrationshintergrund sowie junge Flüchtlinge richtet. Ziel der Servicestelle ist es Unternehmer/-innen mit Migrationshintergrund für die Berufsausbildung zu gewinnen und die Ausbildungsbeteiligung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund und Geflüchteten zu erhöhen. Die KAUSA-Servicestelle sowie eine Willkommenslotsin der Handwerkskammer Bremen unterstützen Betriebe bei der Schaffung von Ausbildungsplätzen für bzw. bei der Beschäftigung von jugendlichen Geflüchteten. Insbesondere Unternehmen von Zuwanderinnen und Zuwandern sollen zudem bei der Schaffung von Ausbildungsplätzen unterstützt werden. Den Arbeitsgeberservice der Agentur für Arbeit Bremen-Bremerhaven, sowie des Jobcenters führen hierfür gezielte Ansprachen von Betrieben durch. Zusätzlich zu den Fördermöglichkeiten der ‚Ausbildungsgarantie‘ hat der Magistrat 2016 ein Förderprogramm zur Schaffung zusätzlicher dualer Ausbildungsplätze in Bremerhaven aufgelegt. Hierüber können Betriebe mit bis zu 500 Beschäftigten und einer Betriebsstätte in Bremerhaven gefördert werden, wenn sie einen Ausbildungsplatz mehr als im Durchschnitt der vergangenen fünf Jahre bereitstellen. Der Ausbildungsplatz kann dann mit bis zu 7.000,- € bei dreieinhalbjähriger Ausbildungszeit gefördert werden. Bisher konnten in Bremerhaven so 90 zusätzliche Ausbildungsplätze geschaffen werden, die auch jungen Menschen mit Migrationshintergrund offen stehen.

Ein weiteres im Integrationskonzept formuliertes Ziel ist die Schulung und Fortbildung von Mitarbeiter/-innen der Arbeitsverwaltung in Bezug auf ausländerrechtliche Gesetze und Richtlinien, sodass alle rechtlichen Möglichkeiten für Zuwanderinnen und Zuwanderer einen Ausbildungsplatz aufzunehmen ausgeschöpft werden können (Integrationskonzept S.26). Mitarbeiter/-innen im Jobcenters werden in im Kontext von (Flucht-) Migration relevanten Themengebieten geschult: Ausländerrecht, rechtliche Grundlagen Asyl, Interkulturelle Sensibilität (je 2015, 2016), Anerkennung ausländischer Schul- und Berufsabschlüsse (2014, 2016). Im Jahr 2017 gab es keine neuen Schulungen zu migrations-/interkulturellen Themen.

Um den Beratungs- und Vermittlungsprozess von Menschen mit geringen Deutschkenntnissen zu ermöglichen kann innerhalb des Jobcenters und in der Agentur für Arbeit weiterhin auf die zentrale Dolmetscher-Telefon-Hotline zurückgegriffen werden, die derzeit ebenfalls die Übersetzung von 11 Sprachen umfasst.

Die Stadt Bremerhaven setzt sich im Austausch mit dem Land und dem Bund für eine Anpassung der ausländerrechtlichen Regelungen zugunsten einer besseren Arbeitsmarktintegration ein. Seit dem 06.08.2016 ist im Bereich der Agentur für Arbeit Bremen-Bremerhaven die Vorrangprüfung befristet ausgesetzt.

Handlungsfeld 4 „Wirtschaft und Beschäftigung“

Im Handlungsfeld 4 „Wirtschaft und Beschäftigung“ soll darauf hingewirkt werden chancengleiche Teilhabe am Erwerbsleben, in Form von nichtselbstständiger und selbstständiger Beschäftigung, zu ermöglichen und zu fördern.

Im Integrationskonzept wird das Ziel formuliert aussagekräftige Indikatoren zur Teilhabe am Erwerbsleben und zur Bewertung von Fördermaßnahmen zur Teilhabe am Erwerbsleben zu entwickeln (Integrationskonzept S.27). Für den Bereich der Maßnahmen im SGB II und SGB III existieren sowohl aussagekräftige Indikatoren, als auch belastbare Daten. Zur Teilhabe am Erwerbsleben werden vom Statistikservice der Bundesagentur für Arbeit verschiedene Informationsprodukte bereitgestellt, unter anderem den monatlichen Migrationsmonitor. Weitere Informationen unter: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Migration/Migration-Nav.html>. Für die Wirksamkeit von Fördermaßnahmen hat die

Bundesagentur das Verfahren "BA-Wirkungsanalyse TrEffeR zur Bestimmung der Effektivität der arbeitsmarktpolitischen Instrumente" aufgelegt. Die BA-Wirkungsanalyse TrEffeR beobachtet derzeit die einzelnen Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik in den Rechtskreisen SGB III und SGB II mit MaBnahmeertritten innerhalb der letzten 5 Jahre. Die Wirkung wird für diverse Beobachtungszeiträume dargestellt. Die MaBnahmeeffekte werden mit verschiedenen Ergebnisvariablen abgebildet, die mit vielen Auswertungsdimensionen weiter analysiert werden können. Die Förderwirkung von MaBnahmen kann sowohl ab MaBnahmestart als auch ab MaBnahmeende betrachtet werden. Die Wirkungsinformationen werden halbjährlich bereitgestellt und aktualisiert. Für den Bereich der kommunalen MaBnahmen liegen keine entsprechenden Daten vor.

Weiterhin fordert das Integrationskonzept, dass die Bremerhaven existierende Angebote zur Unterstützung im Bereich Existenzförderung und Existenzgründung interkulturell ausgerichtet sein sollen (Integrationskonzept S. 27). Hierbei ist insbesondere das speziell auf Zugewanderte ausgerichtete Beratungsangebot zur Existenzgründung und -förderung des afz Bremerhaven zu nennen. Die vom Jobcenter Bremerhaven für gründungswillige sowie auch selbständig tätige Alg2-Leistungsberechtigte angebotene Beratung und Betreuung von Selbständigen, wird von 2 langjährig erfahrenen Integrationsfachkräften (auch gender- und kultursensibel) vorgenommen. Eine weitere Differenzierung/Spezialisierung der Beratung ist nicht vorgesehen.

Der Aufbau eines zentralen Welcome Centers, in dem alle integrationspolitisch relevanten Einrichtungen und Dienste gebündelt Unterstützung in Bezug auf die Aufnahme von selbstständiger und nichtselbstständiger Beschäftigung anbieten, wurde bislang noch nicht umgesetzt (Integrationskonzept S.27).

Das Integrationskonzept fordert weiterhin die systematische Koordinierung des bestehenden Angebots an berufsbezogenen Sprachkursen (Integrationskonzept S. 27). Die Koordination der Berufssprachkurse nach der Deutschsprachförderverordnung (DeuFöV) wird durch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge koordiniert. Träger und Vertreter der Arbeitsverwaltung (Agentur für Arbeit und Jobcenter) treffen sich viermal jährlich unter Leitung des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge zu sogenannten Quartalsgesprächen. Ziel dieser Gespräche ist, ein bedarfsgerechtes Angebot an Berufssprachkursen bereitzustellen. Die Arbeitsverwaltung definiert hierzu im Vorweg die jeweiligen Bedarfe der einzelnen Kurse / Zielniveaustufen. Während des Gespräches wird durch die Träger ein entsprechendes Angebot erstellt. Die Veröffentlichung des Angebots erfolgt im Portal KURSNET der Agentur für Arbeit. Im Agenturbezirk Bremen-Bremerhaven konnte bisher immer ein über dem Bedarf liegendes Angebot bereitgestellt werden. Dies trifft auch bei isolierter Betrachtung auf die Stadt Bremerhaven zu.

Damit der Beratungs- und Vermittlungsprozess der Arbeitsverwaltung die besonderen Bedürfnisse von Menschen mit Migrationshintergrund berücksichtigt, wird im Integrationskonzept gefordert, den arbeitsmarktpolitischen Leistungskatalog auf die Bedürfnisse dieser Zielgruppe abzustimmen (Integrationskonzept S. 28). Hierfür werden, je nach Bedarfslage und bereit gestellten Eingliederungsbudget, spezielle Angebotsmaßnahmen für Migrantinnen und Migranten bzw. Geflüchtete bereitgestellt. Für das Jahr 2018 sind hierbei insbesondere vier Kombimaßnahmen "KomBer" (Kombination berufsbezogene Sprachförderung) zu je 18 TN-Plätzen, sowie eine Maßnahme "Perspektiven für weibliche Flüchtlinge – Potentiale identifizieren, Integration ermöglichen" (PerF-W) zu nennen. Das Jobcenter Bremerhaven nennt weiterhin folgende Maßnahmen zur besseren Berücksichtigung von (flucht-) migrationspezifischen Bedarfen:

- JC Interkulturelle Standards bei MA-Einarbeitung/-Qualifizierungen
- JC AK für „Experten für Migrant*innen“ seit Herbst 2015
- JC Beratungs-/Vermittlungsteam (mit Migrationshintergrund) für „Flüchtlinge und Migranten“ in 10/2015
- JC Koord. für Migrantenangelegenheiten, Asyl/Flucht, Sprachförderung
- JC Fallmanagement für Migrant*innen, durch Arbeitsförderungszentrum (afz) wahrgenommen

- JC/AA: Mehrsprachige Antragsformulare / Merkblätter
- JC/AA-Dolmetscher-Telefonhotline in 11 Sprachen
- JC/AA- MySkills –Diagnostikverfahren zur Feststellung von informell un/oder im Ausland erworbenen beruflichen Kompetenzen in 6 Sprachen seit November 2017
- Willkommens-/Integrationslotsen bei IHK-HK, AA
- Diverse einschlägige Landes-/Bundesprogramme
 - Ab 10/2016: Leitprojekt (ESF-Land) zur Entwicklung, Koordination und Steuerung von Vorhaben zur Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt der Städte Bremen und Bremerhaven
 - Programm Sprach- und Kulturmittler*innen in der Umsetzung (ESF-Landesmittel sowie Jobcenter-Eingliederungsbudget; Stellen wurden bewilligt und besetzt)

Ab 2018 sollen durch den Landes-ESF und durch das BAP neue Modellvorhaben gefördert werden, die insbesondere flüchtlingsbezogen sind.

Handlungsfeld 5 „Interkulturelle Öffnung des öffentlichen Dienstes“

Im Handlungsfeld „Interkulturelle Öffnung des öffentlichen Dienstes“ wird angestrebt in Bezug auf die Personalentwicklung, das Dienstleistungsangebot und die Kommunikationsstrukturen der kulturellen Vielfalt und Heterogenität der Bremerhavener Stadtgesellschaft Rechnung zu tragen und Benachteiligungen auszuschließen.

Hierbei wird im Integrationskonzept das strategische Oberziel formuliert, die Personalstruktur der Verwaltung an die Bevölkerungsstruktur anzupassen (S. 31). Zur Planung zukünftiger interkultureller Personalentwicklungsprozesse sollte eine IST-Stands-Analyse zum Anteil magistratsbeschäftigter mit Migrationshintergrund durchgeführt werden. Im Jahr 2014 wurde eine freiwillige, nicht-repräsentative Befragung durchgeführt. Im Jahr 2017 wurde keine weitere Beschäftigtenbefragung zu diesem Schwerpunkt durchgeführt. Die im Rahmen des Personalentwicklungskonzeptes „Mit Führung Orientierung geben“ vorgesehene Beschäftigtenbefragung wird voraussichtlich im Frühjahr 2018 erfolgen. Dabei werden jedoch die Kernthemen des Personalentwicklungskonzeptes im Vordergrund stehen. Weiterhin soll die Personalentwicklung auch in Bezug auf die Auszubildenden interkulturell gestaltet werden (Integrationskonzept S. 31). Zur interkulturellen Sensibilisierung der Ausbildungskampagne wurde in dem letzten Ausschreibungstext für die Ausbildungsstellen 2018 folgender Passus aufgenommen:

„In Bremerhaven leben Menschen aus den verschiedensten Herkunftsländern. Wir möchten, dass sich diese kulturelle Vielfalt auch unter unseren Auszubildenden widerspiegelt. Kompetenzen, wie z. B. Mehrsprachigkeit und Erfahrungen aus anderen Kulturkreisen sind für eine service- und bürgerorientierte Verwaltung besonders wertvoll und hilfreich für das Miteinander. Wir möchten Menschen mit Migrationshintergrund ermutigen, sich auf diese Ausschreibung zu bewerben.“

Bei den Auswahlverfahren in den ausgeschriebenen Ausbildungsberufen war in den vergangenen Jahren auch immer ein unterschiedlich großer Anteil an Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund zu verzeichnen. Die Auswahlverfahren erfolgen im Rahmen der Bestenauslese. So waren im Ausbildungsberuf „Verwaltungsfachangestellte/r“ im Ausbildungsjahrgang 2015 von 16 Auszubildenden drei mit Migrationshintergrund, 2016 von 18 Auszubildenden sieben und 2017 von 20 Auszubildenden ebenfalls sieben. Auch die Ausbildungsakquise wurde insgesamt breiter aufgestellt: Neben regelmäßigen Auftritten auf der jährlichen Berufsinformationssmesse in der Stadthalle gibt es wiederkehrende Berufsinformationstage an den Schulen, die von der Ausbildungsabteilung wahrgenommen werden. Auch nehmen wir an Aktions- und Informationstagen des Jobcenters teil, bei denen beispielsweise Alleinerziehenden die Möglichkeit einer Ausbildung beim Magistrat vorgestellt wird. Auch haben wir an einer Informationsveranstaltung für junge Flüchtlinge bei der IHK Bremen/Bremerhaven teilgenommen. Seit dem 01.08.2017 absolviert zudem ein junger Flüchtling eine Einstiegsqualifizierung in der Stadtbibliothek Bremerhaven mit dem Ziel einer Ausbildung zum Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste, Fachrichtung Bibliothek. Eine zweite Einstiegsqualifizierung im IT-Bereich

hat sich kurzfristig zerschlagen, da sich der Bewerber kurzfristig für einen anderen Ausbildungsberuf entschieden hat.

Im Integrationskonzept wird weiterhin das strategische Ziel formuliert die Dienstleistungen und Kommunikationsstrukturen der öffentlichen Verwaltung an die Bedarfe einer heterogenen Bevölkerung anzupassen (Integrationskonzept S.30). Hierzu wird bei verschiedenen Anlaufstellen mehrsprachiges Informationsmaterial zur Verfügung gestellt. Im Einzelfall kann zur mündlichen Übersetzung auf eine verwaltungsinterne Sprachmittlerkartei, mit derzeit 11 Sprachen, zurückgegriffen werden. Weiterhin werden die Beschäftigten der Verwaltung interkulturell sensibilisiert: Neben den verschiedenen themenspezifischen Fortbildungen unterschiedlicher Ämter wird das Thema interkulturelle Kompetenz bzw. kulturelle Vielfalt regelmäßig im Rahmen des internen Fortbildungsprogramms der Stadtverwaltung kommuniziert. Auch die Themen „Leichte Sprache“ bzw. „Schreibwerkstatt: Schreiben ohne Schrauben – Wie Verwaltungstexte für Bürgerinnen und Bürger verständlich werden“ wurden und werden im internen Fortbildungsprogramm angeboten. Die Verwaltungsauszubildenden haben zusammen mit einem Anwärter des dualen Studienganges Public Administration im Rahmen eines Diversity-Projektes die Fremdsprachendatenbank „FreDa“, die für alle Beschäftigten im Intranet abrufbar ist, eingerichtet. Die darin enthaltenen Fremdsprachen konnten durch die Auszubildenden selbst abgedeckt werden. Zudem ist der Magistrat seit März 2015 Mitglied im Verein „Charta der Vielfalt; wesentliches Ziel ist die Schaffung eines vorurteilsfreien Arbeitsumfelds.

Bei der interkulturellen Öffnung der Verwaltung hat das *Bürger- bzw. Ordnungsamt* eine Schlüsselaufgabe. Im Integrationskonzept wird das Ziel formuliert die Ausländerbehörde zu einer „Servicestelle zur Aufenthaltserteilung und Einbürgerung“ (Welcome Center) umzubauen (Integrationskonzept S.30). Hierfür wurden bereits einige Maßnahmen im Rahmen des Möglichen umgesetzt. So wurde die Wartezone der Ausländerbehörde kundenfreundlich umgestaltet und beispielsweise mit Grünpflanzen bestückt. Weiterhin wird seit dem Jahr 2017 eine vom Stadtarchiv initiierte Ausstellung gezeigt. Seit November 2014 werden die Antragsstellerinnen und Antragssteller ohne Wartemarken direkt aufgerufen. An der Information liegen Erst- und Verlängerungsanträge aus und einfache Informationen werden gegeben, die teilweise die Vorgesprache bei dem oder der Sachbearbeiter/-in erübrigen. Für die Mitarbeitenden wurde zudem eine freiwillige Englisch- Auffrischung angeboten und umgesetzt. Es fand weiterhin ein Kundenbefragung vom 29.09.2017 bis zum 22.11.2017 statt. Die Beteiligung war sehr gering. Das Auswertungsergebnis liegt noch nicht vor.

Die nachhaltige interkulturelle Öffnung der *Volkshochschule* ist Aufgabe der seit Mai 2015 auf Initiative der Volkshochschule eingerichteten befristeten Stabsstelle „Internationale Volkshochschule“, die ausschließlich aus Drittmitteln finanziert wird. Grundlage der Bildungsarbeit sind die Empfehlungen der Expertise „Diversität und Weiterbildung“ (initiiert durch das Verbundprojekt „Lernen vor Ort“, 2014) für Weiterbildungsträger im Lande Bremen. Ziel ist, Zugänge für eingewanderte Erwachsene zu allgemeiner, politischer und beruflicher Weiterbildung zu erleichtern, um notwendigen Integrationsaufgaben gerecht zu werden. Für die Interkulturelle Öffnung legt die VHS einen erweiterten Kulturbegriff zugrunde, der alle Diversity-Dimensionen umfasst. Der Fokus lag in den letzten zwei Jahren vor allem auf der Öffnung für Menschen mit Zuwanderungsgeschichte und mündete 2017 in dem Themenschwerpunkt „Die offene Stadt – leben und leben lassen“. Die Volkshochschule Bremerhaven hat 2017 den Bremer Diversity Preis „Der Bunte Schlüssel: Vielfalt gestalten!“ verliehen bekommen. In der Urteilsbegründung der Jury heißt es: „Die VHS Bremerhaven überzeugte die Diversity Jury durch ihren umfassenden Ansatz der Internationalisierung und Öffnung für Vielfalt nach Innen und Außen, der Modellcharakter für die gesamte Bundesrepublik hat. Die Aktivitäten der VHS orientieren sich an aktuellen Bedarfen und gesellschaftlichen Debatten. Damit erweist sich die Strategie als ausgezeichnetes Beispiel für die ganze Republik.“

Maßnahmen der VHS 2015 - 2017 (Auswahl)

Bestandsaufnahme

- Interviews anhand von Frageleitfäden mit Mitarbeiter*innen der VHS, der städtischen Einrichtungen, Vertreter/-innen von Migrantenselbstorganisationen, Teilnehmenden der Integrationskurse und Ehrenamtlichen in der Flüchtlingsarbeit.

Organisations- und Personalebene

- Einrichten einer Stabsstelle: Interkulturelle Volkshochschule
- Personalausbau im Bereich Integrationskurse sowie Grundbildung für Migrant*innen
- Durchführung der 53. Bundeskonferenz der mittelstädtischen und regionalen Volkshochschulen: Offene Gesellschaft – Die integrative Rolle der Volkshochschulen
- Interkulturelle Fortbildungen für alle VHS Mitarbeiter*innen
- Workshop für Dozent*innen: kulturell geprägte Lehr- und Lernstile und Diversität im Unterricht
- Grundbildungskonzept, das alle Literacies umfasst und in die Fachbereiche integriert
- Weiterbildungskonzept: Trainer*in für Wertebildung in Integrationskursen für Menschen mit Zuwanderungsgeschichte
- Weiterbildung für Zugewanderte zur Dozentin/ zum Dozenten in der Erwachsenenbildung und außerschulischen Jugendbildung (20.10.16 – 31.03.18): Basierend auf internationalen Qualitätsstandards (Curriculum Globale) bekommen die Teilnehmenden die pädagogischen Grundlagen, um Seminare zu planen und durchzuführen. Ziel der Maßnahme ist u.a.
 - den Lehrkräfteanteil an Personen mit Zuwanderungsgeschichte und damit die Diversitätsstruktur der Mitarbeiter*innen zu erhöhen.
 - das Konzept der Erwachsenenbildung durch die kulturelle Perspektive der Teilnehmer*innen zu bereichern und zu erweitern.
 - multikulturelle Gruppen in Bildungsprozesse mit einzubeziehen. Die VHS bekommt über die neuen Dozent*innen Zugang zu potenziellen Teilnehmenden aus deren Community und ihrer Netzwerke und somit zu neuen Zielgruppen.

Angebotsebene

Die Interkulturelle Öffnung ist in allen Fachbereichen fest verankert und wird weitergeführt. Neben den übergeordneten Maßnahmen finden regelmäßige Gespräche mit den Fachbereichsleiter*innen zur Programmplanung statt, um interkulturelle Themen und Perspektiven in die Angebotsplanung mit einfließen zu lassen.

- Multiplikatorenschulung zum Wertecoach: Junge Zugewanderte treten für Menschenrechte ein
- Die VHS geht in die Stadtteile! Treffpunkte für Frauen aus verschiedenen Herkunftsländern
- Religionen verstehen – Gemeinsamkeiten entdecken
- Die Fähigkeit, Haltung zu zeigen
- diverse Vorträge und Diskussionen zu den Themen: Frauen im Islam, Integration, Flucht, Religionen
- Ausstellung Weltreligionen
- Wie kann ich besser mit meinen Kind umgehen: für Frauen in türkischer Sprache
- Theaterworkshops interkulturell
- Alles nur Theater! Inklusives und Interkulturelles Theaterprojekt
- Nacht der KulturEN: Diversity Fest
- Medienkompetenz für Menschen mit geringer Lese- und Schreibfähigkeit

Kommunikationsebene

Es wurde eine systematische Analyse der Öffentlichkeitsarbeit und der Informationssysteme und Ausschilderung im Hinblick auf diversifizierte Zielgruppen durchgeführt. Auf der Grundlage der Ergebnisse sind Maßnahmen angepasst und entwickelt worden, z. B.:

- Analyse und Umgestaltung der Informationssysteme und Ausschilderung

- Optimierung der Website: Erhöhung der Nutzerfreundlichkeit, insbesondere durch die Vereinfachung der Navigation und eine verbesserte Identifikation durch Suchmaschinen
- Flyer für Zugewanderte: Was ist die VHS?
- Erklärvideo für Zugewanderte: Was ist Weiterbildung?
- Ausweitung der Teilnahme an interkulturellen Netzwerken

Handlungsfeld 6 „Teilhabe / Partizipation und Bewusstseinsbildung“

Die Erhebung des Umsetzungsstandes zum Handlungsfeld „Teilhabe / Partizipation und Bewusstseinsbildung“ gestaltet sich schwieriger, da im Gegensatz zu den anderen Handlungsfeldern eine eindeutige Verknüpfung von Themen und Verantwortlichkeiten nicht immer erkennbar ist. Im Folgenden wird dennoch ein knapper Überblick über die Fortschritte in diesem Handlungsfeld gegeben:

- Strategien zur Stärkung der politischen Interessenvertretung von Migrant/-innen entwickeln.
 - muss noch bearbeitet werden.
- Integration von Flüchtlingen als Querschnittsaufgabe der Stadtverwaltung verankern.
 - findet statt: es gibt ämterübergreifende Arbeitsgruppen, die sich regelmäßig treffen und abstimmen.
- Schaffung von Grundlagen und Möglichkeiten für die Beteiligung von Zuwander/-innen
 - Migrant/innen mit deutschem Pass können Mitglied in den politischen Parteien werden, in parteiinternen Arbeitsgruppen mitwirken und sich zur Wahl stellen
 - Migrant/innen ohne deutschen Pass können Mitglied in den politischen Parteien werden und in parteiinternen Arbeitsgruppen mitwirken
 - Migrant/innen ohne deutschen Pass können sich in den RAM wählen lassen bzw. dort mitarbeiten.
 - Darüber hinaus steht die Mitarbeit in Vereinen und bestehenden Initiativen bzw. die Gründung neuer Initiativen auch den Migrant/innen offen.
- Förderung von Partizipation in den Nachbarschaften
 - Findet statt in den Familienzentren, durch die Quartiersmeistereien durch WIN und durch multikulturelle Stadteifeste etc.
- Ausweitung der politischen Bildungsangebote unter Einbeziehung junger Migrant/innen
 - Zu nennen sind hier die beiden VHS- Projekte „Weiterbildung für Zugewanderte zur Dozentin/ zum Dozenten in der Erwachsenenbildung und außerschulischen Jugendbildung“ und „Multiplikatoren-schulung zum Wertecoach: Junge Zugewanderte treten für Menschenrechte ein“, die auf eine Einbeziehung von jungen Migrantinnen und Migranten in politische Bildungsangebote abzielen.
- Kommunales Wahlrecht
 - abgelehnt.

Zu 2:

Der Fachbeirat Migration und Chancengleichheit hat insgesamt vier Mal getagt (17. Juli 2014, 11. April 2016, 25. November 2016 und 16. Januar 2018).

Bedingt durch das zeitlich befristete Ausscheiden der Koordinatorin für Integration und Chancengleichheit hatte der Fachbeirat im Jahr 2017 nicht getagt. Die Arbeit des Fachbeirats wurde mit einer Sitzung am 16.01.2018 wieder aufgenommen.

Mittelfristig soll eine weitere Fachbeiratssitzung mit dem Themenschwerpunkt „Kinder und Jugendliche mit Fluchtkontext“ durchgeführt werden. Zukünftig soll der Fachbeirat wieder mindestens zweimal jährlich tagen.

Weiterhin ist für den Herbst 2018 eine Integrationskonferenz geplant.

Zu 3:

Die Stelle wurde zum 01.12.2017 wieder besetzt.

Zu 4:

Die nächste Integrationskonferenz ist für das zweite Quartal 2018 geplant.

Zu 5:

Der Rat ausländischer Mitbürgerinnen und Mitbürger (RAM) kann durch die in seiner Satzung festgelegten Rechte Einfluss auf die Umsetzung des Integrationskonzepts nehmen.

Der RAM kann Anregungen und Beschlüsse an die Ausschüsse der Stadtverordnetenversammlung herantragen, die dort in der nächsten Sitzung behandelt werden sollen. Der RAM kann weiterhin Anregungen und Anfragen über laufende Angelegenheiten der Verwaltung, die die ausländischen Mitbürgerinnen und Mitbürger betreffen, an den Magistrat herantragen. Bei Angelegenheiten, die in besonderer Weise ausländische Einwohnerinnen und Einwohner betreffen muss ein Vertreter des RAM im zuständigen Ausschuss gehört werden.

Der RAM ist weiterhin Mitglied im Fachbeirat Migration und Chancengleichheit. Auch hierdurch werden die Empfehlungen der Vertreter/-innen des „Rats ausländischer Mitbürgerinnen und Mitbürger“ bei der Umsetzung des Integrationskonzept berücksichtigt.

gez.

Grantz
Oberbürgermeister