

Vielfalt - durch Ausbildung in den bremischen öffentlichen Dienst

Dr. Kirsten Schüller
(AFZ, Ref. 40)

1. Blick zurück: Zielsetzung

Das AFZ ist zum einen verantwortlich für die Organisation der Ausbildung in den Berufen der allgemeinen Verwaltung (derzeit 85 Auszubildende), die im Anschluss an ihre erfolgreiche Ausbildung eine Übernahmeperspektive in den bremischen öffentlichen Dienst erwartet. Zum anderen kommt uns für den bremischen öffentlichen Dienst eine zentrale Zuständigkeit für die Ausbildung in den Berufe nach dem Berufsbildungsgesetz zu. Derzeit werden in ca. 40 Berufen 590 Auszubildende über Bedarf und ohne bzw. mit einer geringen Übernahmechance in den öffentlichen Dienst ausgebildet. (Berufsbeispiele: Gärtner, Fachinformatiker, zahnmedizinische Fachangestellte, Industriemechaniker, Biologielaborant)

In unserem Ausbildungsbereich gibt es bereits seit 1997 kontinuierliche Aktivitäten zur Förderung der Integration von Menschen mit Migrationshintergrund. Denn schon damals wurden Grob-Ziele formuliert, die ihre Gültigkeit bis heute behalten haben:

- Der bremische öffentliche Dienst möchte den Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund an seinen Beschäftigten - hier: an den Auszubildenden - erhöhen.
- Der bremische öffentliche Dienst möchte Migrant/innen, die oftmals bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz Marktbenachteiligung erfahren, mit einer qualifizierten Ausbildung bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt ermöglichen und dadurch ihre Integration fördern.

Die fortgeschriebene Konzeption zur Integration von Zuwanderern und Zuwanderinnen im Lande Bremen beflügelt unser Bemühen - auch in der eben genannten zweifachen Ausrichtung (eigenes Nachwuchsinteresse plus gesellschaftspolitische Maßnahme).

2. Gründe für die Ausbildung von Verwaltungsnachwuchs mit Migrationshintergrund, Maßnahmen und Erfolge

Die Bevölkerung des Landes Bremen ist in den letzten 30 Jahren um beinahe 5 % geschrumpft, wohingegen sich die Anzahl der im Land Bremen lebenden Ausländer/innen (*nicht Migrant/innen!*) in diesem Zeitraum mehr als verdoppelt hat¹. Der Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund an der bremischen Bevölkerung wird derzeit auf ca. 20 - 25 % geschätzt.

Dieser stetig wachsende Anteil von Zugewanderten im Lande Bremen sollte - im Sinne von vermehrter demokratischer Teilhabe und Identifikationsmöglichkeit mit diesem Land - auch proportional an den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes vertreten sein. In dieser Hinsicht kommt der Freien Hansestadt Bremen als öffentlicher und auch größter Arbeitgeberin der Region integrationspolitisch eine besondere Vorbildfunktion zu: Weltoffenheit und Fremden-

¹ In: Statistisches Landesamt Bremen, Statistisches Jahrbuch 2007

freundlichkeit wollen gegenüber Betrieben der Wirtschaft vorgelebt werden, und das soll sich auch in der Personalauswahl äußern.

Nun betrug die Quote der in der Kernverwaltung des bremischen öffentlichen Dienstes und in den ausgegliederten Bereichen beschäftigten Ausländer/innen in 2007 2,1 %. Auch wenn die Quote der Migrant/innen im bremischen öffentlichen Dienst höher liegen wird - von einer angemessenen Repräsentanz an den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes sind wir noch weit entfernt. Hinzu kommt, dass die Notwendigkeit des fortgesetzten Personalabbaus im öffentlichen Dienst die Möglichkeit erschwerte und erschwert, in signifikanter Größenordnung bereits qualifizierte Menschen mit Migrationshintergrund von außen einzustellen. Größere Einstellungskorridore existieren m.E. lediglich in den Ausbildungsbereichen.

Ein weiterer gewichtiger und eher vom Eigeninteresse des öffentlichen Dienstes geleitet Grund spricht dafür, die Türen für Menschen mit Migrationshintergrund weit zu öffnen:

Als Beschäftigte des öffentlichen Dienstes können sie aufgrund möglicherweise vorhandener zusätzlicher Kompetenzen (u.a. Mehrsprachigkeit, Wissen über kulturelle Unterschiede und Hintergründe, eigene Integrationserfahrungen) einen wichtigen Beitrag zu mehr Kundenfreundlichkeit und Bürgernähe leisten. Ob in der Senatskanzlei, dem Gesundheitsamt, in den vielen bürgerzentrierten Aufgabenbereichen des Stadtamtes oder der BAGIS - zusätzliche interkulturelle Kompetenzen des Personals werden zunehmend unerlässlich und Migrant/innen könnten hier eine wahrhafte Bereicherung sein.

Da, wie bereits erwähnt, in zahlenmäßig größerem Umfang vornehmlich Auszubildende und Anwärter/innen eingestellt werden können, kommt den Ausbildungsbereichen der verschiedenen Ressorts eine besondere Bedeutung zu: Gelingt es hier, den Anteil an Migrant/innen in den bedarfsbezogenen Ausbildungsberufen (auch z.B. Polizei, Feuerwehr, Steuer- oder Justizverwaltung) zu erhöhen, wird sich dies bei einer Übernahme in ein festes Beschäftigungsverhältnis positiv auf die gesamte Quotenentwicklung im öffentlichen Dienst auswirken.

Nun zeichnet sich auf der anderen Seite durch die sukzessive Reduktion der Beschäftigtenzahlen im öffentlichen Dienst eine zunehmende Überalterung des Personalkörpers ab, die sich ab 2012 möglicherweise in wieder steigenden Personalbedarfen im Bereich der allgemeinen Verwaltung äußern könnte. Dies hätte den Charme einer größeren Nachfrage nach Auszubildenden und könnte die Tür öffnen für vermehrte Einstellungen von auszubildenden Migrant/innen.

Der Weg dorthin ist jedoch von Widrigkeiten geprägt:

- Die Schülerzahlen gehen bis 2015 um ca. 7 % zurück, was bedeutet, dass die Bewerberzahlen auf freie Ausbildungsplätze rückläufig sein werden².
- Der Anteil an Schüler/innen mit Migrationshintergrund wird in Bremen derzeit auf ca. 30 % geschätzt, Tendenz steigend. Dabei werden jedoch derzeit leider die Migrant/innen an

² unveröffentlichte Daten des Bildungsressorts

den Schulabgängern tendenziell eher minderqualifiziert auf den Ausbildungsmarkt entlassen: In 2007 hatten nur 4,9 % der Abiturient/innen eine ausländische Staatsbürgerschaft, wohingegen der Anteil an ausländischen Schüler/innen an den Schulentlassenen ohne Hauptschulabschluss 26,13 % betrug³. Einer aktuellen bundesweiten Studie des IAB (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung) zufolge fällt das Ergebnis jedoch für eingebürgerte Schüler/innen schon positiver aus.

Die Ausbildungsbereiche des öffentlichen Dienstes werden also, wenn sie gut qualifizierte Auszubildende mit Migrationshintergrund als eigenen potenziellen Nachwuchs gewinnen wollen, mit Wirtschaftsunternehmen und Universitäten/Hochschulen konkurrieren. Und dabei haben wir bei Migranten das Problem, dass es eben keine „Familiendynastien“ von Beschäftigten im öffentlichen Dienst gibt, wie wir sie von Nichtmigranten z.T. kennen, bei denen nämlich der Großvater Beamter war, die Mutter Beschäftigte des öffentlichen Dienstes und Tochter oder Sohn auch gern in den „Staatsdienst“ eintreten wollen. Derartige Karrierenetzwerke und Förderungsmechanismen durch Eltern oder familiäre Vorbilder für den öffentlichen Dienst existieren bei Migrantenkindern - noch - nicht. Dort müssen wir hinkommen.

Welche Faktoren das Berufs- und Arbeitgeberwahlverhalten von Schüler/innen mit Migrationshintergrund beeinflussen und wie die Kenntnisse über etwaige Zusammenhänge für uns nutzbar gemacht werden könnten, soll Gegenstand einer wissenschaftlichen Studie im Rahmen eines vom AFZ und der Hochschule Bremen (hier konkret: Frau Dr. Prümm) durchgeführten „Migrantenprojektes“ sein.

Wir waren in den vergangenen 10 Jahren sehr rührig, was die Aktivitäten zur Akquisition von Schüler/innen mit Migrationshintergrund anbelangt:

- Wir informieren Schüler/innen in Abschlussklassen und auf Börsen über Ausbildungsmöglichkeiten im bremischen öffentlichen Dienst und schaffen das Bewusstsein, dass auch und besonders diejenigen mit Migrationshintergrund bei uns willkommen sind! Gerade jetzt, wo wir unsere Ausschreibungen für 2009 veröffentlicht haben, führen die Kollegen in Absprache mit den Kontaktlehrern an Schulen entsprechende Informationsveranstaltungen durch. Auch wurden in der Vergangenheit - während eines mit der AWO Bremen gemeinsam durchgeführten ESF-geförderten Projektes - Eltern gezielt angesprochen.
- Darüber hinaus zeigt ein Blick auf unsere Ausschreibungen den Zusatz: „... Wir würden es begrüßen, wenn möglichst viele Menschen mit Migrationshintergrund Interesse an einer Ausbildung im bremischen öffentlichen Dienst zeigen...“
- Einen guten Zugang zu Migrantennetzwerken und -communities bekam das erwähnte AWO-Projekt dadurch, dass die jeweiligen Projektkoordinatorinnen selbst einen Migrationshintergrund hatten und dadurch eine höhere Akzeptanz bei der Zielgruppe erreichen konnten.

³ In: Statistisches Landesamt Bremen (2008), Statistische Berichte, „Allgemein bildende Schulen im Lande Bremen 2007“

Das Ergebnis kann sich sehen lassen, denn das AFZ kann für den Bereich der bedarfsbezogenen Ausbildung - auch im Vergleich zu anderen Ländern und Kommunen - durchaus Erfolge vorweisen! So konnten in den Jahren 2005 - 2008 die Quoten der *Bewerber/innen* an den bedarfsbezogenen Verwaltungsberufen von 13,27 % auf 29,19 % gesteigert werden. Im Jahr 2007 konnten sogar auf insgesamt 26 Ausbildungsplätzen in den Verwaltungsberufen 7 Bewerber/innen mit Migrationshintergrund (26,92 %) *eingestellt* werden. Dies ist eine bis dahin unerreichte Größenordnung, die sich leider in 2008 auch so nicht wiederholen ließ.

Aber auch an dieser Stelle lohnt es sich, Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu untersuchen, Ursachenforschung zu betreiben und Vergleiche mit anderen Kommunen, Ländern und vielleicht auch anderen Staaten anzustellen, um daraus Konsequenzen für die eigene Praxis ziehen zu können. Auch diese Fragen werden sicherlich in dem eben bereits erwähnten Migrantenprojekt bearbeitet.

3. Blick nach vorn: ressortübergreifende Kampagne

Richten wir abschließend den Blick nach vorn, so schauen wir auf herausfordernde Zeiten, in denen beide Ziele:

- Gewinnung gut qualifizierten eigenen Nachwuchses - gern mit Migrationshintergrund! -
- Wahrnehmung gesellschaftspolitischer Verantwortung für die Integration von Migrant/innen durch Ausbildung

mit Engagement und kreativen Lösungen verfolgt werden müssen. Gerade die Nachwuchsgewinnung wird ein zunehmend heiß umkämpfter Markt: Von Hamburger Kollegen weiß ich, dass der dortige Nachwuchs auch in Hannover akquiriert wird. Es muss uns kollektiv gelingen, die Herzen und Köpfe der Schüler/innen für die Freie Hansestadt Bremen zu gewinnen, denn nur über eine breitere Bewerber/innenbasis werden wir auch die Anzahl der Migrant/innen an den bedarfsbezogenen Berufen erhöhen können.

Ich weiß, dass auch andere ausbildende Ressorts ähnliche Bemühungen anstrengen wie wir, qualifizierte Migrant/innen für eine Ausbildung im öffentlichen Dienst zu gewinnen. Wir sind davon überzeugt, dass dies besser gelingen kann, wenn wir unsere Energien und Aktivitäten bündeln; wenn wir es schaffen, gemeinsam den *bremischen öffentlichen Dienst* als „brandname“ und Synonym für Weltoffenheit, Respekt und Wertschätzung bei den jungen Menschen zu etablieren. Dies funktioniert nur über eine ressortübergreifende Kampagne mit einer starken gemeinsamen Außendarstellung. Die Senatorin für Finanzen schlägt deshalb als Verantwortliche für ressortübergreifendes Personalmanagement vor, sich der „Interkulturellen Öffnung der bremischen Verwaltung durch Ausbildung“ ressortübergreifend und konzentriert zu stellen. Wie uns bekannt ist, hat Staatsrat Lühr bereits positive Signale einiger Ressortkollegen dazu empfangen. Wir hoffen auf einen baldigen Start und interessierte Beteiligung.