

**Mitteilung des Senats
an die Bremische Bürgerschaft (Landtag)
vom 16. Dezember 2014**

**Zwischenbericht zum Entwicklungsplan Partizipation und Integration
Integration im Handlungsfeld Bildung**

Der Senat übermittelt der Bürgerschaft (Landtag) den Bericht Integration im Handlungsfeld Bildung mit der Bitte um Kenntnisnahme.

Zwischenbericht zum Entwicklungsplan Partizipation und Integration:
Integration im Handlungsfeld Bildung

08.12.2014

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	4
Zusammenfassung	6
1 Frühkindliche Bildung	10
1.1 Ausgangslage und Zielsetzung	10
1.2 Umsetzungsstand	14
1.2.1 Überwindung von Hürden beim Zugang zu Kindertageseinrichtungen und Angeboten der frühkindlichen Bildung- U3 Konzept	14
1.2.2 Sprachliche Bildung und Sprachförderung im Elementarbereich.....	16
1.2.3 Elternbildungsprogramme.....	19
1.3 Ausblick und Herausforderungen	21
2 Schulische Bildung	21
2.1 Ausgangslage und Zielsetzungen	21
2.2 Umsetzungsstand	23
2.2.1 Entwicklungsplan Migration und Bildung	23
2.2.2 Berufsorientierung und Übergang Schule – Ausbildung / Studium	26
2.2.3 Interkulturelle Qualifizierung des pädagogischen Personals.....	27
2.2.4 Interkulturelle Elternbeteiligung im Praxisfeld Schule.	28
2.3 Ausblick und Herausforderungen	28
3 Weiterbildung.....	30
3.1 Ausgangslage und Zielsetzung	30
3.2 Umsetzungsstand	31
3.2.1 Expertise „Diversität und Weiterbildung“	32
3.3 Ausblick und Herausforderungen	33
4 Ausbildung im öffentlichen Dienst.....	34
4.1 Ausgangslage und Zielsetzungen	34
4.2 Umsetzungsstand	34
4.2.1 Du bist der Schlüssel.....	34
4.3 Ausblick und Herausforderungen	36
Anhang zur Stadtgemeinde Bremerhaven: Umsetzungsbericht zum kommunalen Integrationskonzept	37

Einleitung

Die Bremische Bürgerschaft (Landtag) hat anlässlich der Verabschiedung des Entwicklungsplans Partizipation und Integration im Juni 2012 mit ihrem begleitenden Beschluss (Drs.19/439) für das Jahr 2014 einen Bericht im Handlungsfeld Bildung erbeten. Dieser soll die Bereiche frühkindliche Bildung, schulische Bildung, Weiterbildung und Ausbildung umfassen.

Sowohl im Bereich der frühkindlichen Bildung wie auch im Bereich der schulischen Bildung sind im Jahr 2014 zwei grundlegende Konzepte verabschiedet worden: das Konzept zur Erhöhung des Anteils von Kindern mit Migrationshintergrund in der u3-Betreuung in der Stadtgemeinde Bremen sowie der Entwicklungsplan Migration und Bildung. Statt einer erneuten Abbildung der bekannten Konzepte, richtet der vorliegende Bericht den Blick auf die begonnene Umsetzung der Konzepte und bewertet die bisherigen Maßnahmen. Im Bereich Weiterbildung ist eine Expertise zur Diversität im Weiterbildungsbereich Grundlage der Berichterstattung.

Der Stand der Entwicklungen in der Stadtgemeinde Bremerhaven ist in einem gesonderten Bericht zur Umsetzung auf Basis der Bremerhavener Integrationskonzeption ausgearbeitet.

Analog zur Berichterstattung im Jahr 2013 zum Handlungsfeld Beschäftigung wurden auch 2014 Akteure aus dem Bereich Zivilgesellschaft, Politik und Verwaltung zur Beteiligung eingeladen: Im Juli 2014 haben die beteiligten Ressorts mit im Bildungsbereich relevanten und interessierten Akteurinnen und Akteuren einen Werkstatt-Tag durchgeführt. Ziel war die kritische Reflexion des Entwicklungsplans Partizipation und Integration im Bereich Bildung. Die Ergebnisse der „Bildungswerkstatt“ haben in die Berichterstattung Eingang gefunden.

Zum Aufbau des Berichts

Dem Bericht vorangestellt ist eine zusammenfassende Betrachtung, die über die einzelnen Handlungsfelder hinaus ein Gesamtresumée zieht. Darauf folgt die Berichterstattung zu den Handlungsfeldern. Die Berichterstattung beginnt mit einem Überblick über die Ausgangslage in 2012 einschließlich der Rahmenbedingungen, die sich seitdem verändert und weiterentwickelt haben.

Anhand ausgewählter Beispiele wird aufgezeigt, welche Anforderungen bestehen, um die gleichberechtigte Teilhabe am Bildungssystem zu gewährleisten und welche konkreten Maßnahmen zu einer Verbesserung der Teilhabe unternommen wurden. Abschließend wird in den Themenfeldern jeweils dargestellt, welche Herausforderungen und Handlungsansätze für die Zukunft gesehen werden.

Die inhaltliche Abgrenzung zwischen den Berichten zu Beschäftigung (2013) und Bildung (2014) führt dazu, dass zum Bereich Ausbildung im vorliegenden Bericht die Themen schulische Ausbildung und Ausbildung im öffentlichen Dienst bearbeitet werden. Berufsbezogene Deutschkurse, die im Entwicklungsplan Partizipation und

Integration im Themenfeld Weiterbildung geführt werden, wurden bereits 2013 in die Berichterstattung aufgenommen.

2011/2012 wurde das 1. Bremerhavener Integrationskonzept erarbeitet und 2013 verabschiedet. Das Integrationskonzept legt in seinen unterschiedlichen Handlungsfeldern einen deutlichen Schwerpunkt auf den Bereich Bildung. Handlungsfeld 1: Frühe Förderung und Elternarbeit; Handlungsfeld 2: Schulabschlüsse; Handlungsfeld 3: Berufsabschlüsse. Im Handlungsfeld 5 wird die interkulturelle Öffnung des öffentlichen Dienstes bearbeitet.

Zusammenfassung

Betrachtet man die verschiedenen Handlungsfelder im Bereich Bildung stellt man übereinstimmende Entwicklungen fest. Die Annahme, dass der Migrationshintergrund ein isoliert zu betrachtendes Merkmal, das alleinige Ursache für Bildungsbenachteiligung sei, wird durchgängig in allen Handlungsfeldern durch die ergänzende Betrachtung des Bildungsstands, der sozialen Herkunft, der Einkommensverhältnisse und weiterer Faktoren ersetzt.

Dadurch wird nicht in Frage gestellt, dass spezielle Zugangsbarrieren für Menschen mit Migrationshintergrund bestehen können, die auch zu zielgruppenspezifischen Maßnahmen in ein „barrierefreies“ System führen müssen.

Im Zentrum stehen übergreifend auch nicht mehr einzelne Maßnahmen, sondern eine Veränderung des Systems, das sich an die Menschen anpassen muss, denen es dienlich sein sollte. Ausgangslage aller neu erstellten Konzepte ist die Tatsache, dass unsere Gesellschaft bereits vielfältig ist und unsere gesellschaftliche Normalität Veränderungen in konzeptionellen Herangehensweisen erfordert.

Als generelle Herausforderung ist die steigende Zuwanderung zu sehen. Insbesondere die Neuzuwanderung erfordert gezielte Angebote, die finanziell und personell hinterlegt sein müssen, um insbesondere die sprachlichen Grundvoraussetzungen zur Teilhabe am Bildungsprozess in allen Altersstufen zu ermöglichen. Da mit einer stetigen Zuwanderung zu rechnen ist, darf diese Tatsache nicht als Ausnahmesituation bewertet werden. Maßnahmen zur Integration- und Partizipation müssen überall Bestandteil der Regelsysteme werden und bleiben.

Die neuen, strukturell veränderten Ansätze im Handlungsfeld Bildung werden zur Abnahme struktureller Diskriminierung beitragen. Dies bedeutet jedoch nicht, dass individuelle Diskriminierung damit ausgeschlossen ist. Vielmehr muss hier das Bemühen verstetigt werden, individuell angemessen in verlässlichen Strukturen und Wegen mit Diskriminierungstatbeständen umzugehen. Es ist ein Umfeld zu schaffen, in dem Diskriminierungstatbestände angstfrei thematisiert werden können. Erschwerend kommt hinzu, dass das Allgemeine Gleichberechtigungsgesetz im Bildungsbereich nicht bei allen Akteurinnen und Akteuren gleichermaßen Anwendung findet.

Im Handlungsfeld Frühkindliche Bildung wird deutlich, dass bei konzeptionellen Überlegungen zur Steigerung des Anteils von Kindern mit Migrationshintergrund in Betreuungseinrichtungen, insbesondere dem U3-Bereich, neben dem Migrationshintergrund auch die Faktoren soziale Herkunft und Bildungsstand der Eltern, heranzuziehen sind.

In Betrachtung der Veränderungen seit 2012 ist festzustellen, dass heute nur 1,5 Prozentpunkte mehr Kinder mit Migrationshintergrund in Einrichtungen betreut werden.

Die größten Potenziale für eine höhere Bildungs- und Betreuungsbeteiligung sind in dieser Zielgruppe zu finden.

Die Sozialraumorientierung ist wichtiger Bestandteil der gewählten Strategie, mehr Eltern und Kinder mit einem Betreuungsangebot zu erreichen, darunter auch und insbesondere Familien mit Migrationshintergrund.

Neben den Veränderungen in der „Betreuungskultur“ wird der Akzent auf den Aspekt „Angebot schafft Nachfrage“ gesetzt. Damit verbunden ist der nachholende Ausbau von Kinderbetreuungsmöglichkeiten in den Stadtteilen, die bisher noch unterdurchschnittlich vom Platzausbau profitiert haben. Gleichzeitig ist der Ausbau der Betreuungseinrichtungen einer der Bereiche, der die größten Veränderungen in den letzten Jahren verzeichnet und bleibt auch eines der Handlungsfelder mit den größten Herausforderungen in den kommenden Jahren.

Der gewählte transkulturelle Ansatz berücksichtigt die individuellen Ausgangslagen (auch von Migrantinnen und Migranten) und löst auf der konzeptionellen Herangehensweise die Undifferenziertheit des Begriffs „Migrant“ bzw. „Migrantin“ auf. Bedenkenswert bei der Umsetzung der genannten Konzepte bleibt, dass der dadurch eingeleitete Kulturwandel ein Prozess ist, der begleitet werden muss und nicht automatisch an allen Orten eintritt. Für die Umsetzung in der Praxis sind viele Schritte erforderlich, vor allem aber Menschen, die sich tagtäglich die Umsetzung zu eigen und zur Aufgabe machen. Eine stetige Überprüfung der Effekte und Fortschritte ist nötig, die Ziele, die mit dem U3 Konzept, den Sprachförderkonzepten angestrebt sind, sind daran zu messen, ob die erhofften Effekte erreicht werden.

Der Prozess setzt eine aktive interkulturelle bzw. transkulturelle Öffnung der Einrichtungen voraus, die auch über Fortbildungsangebote geleistet werden muss.

Denn auch die besten Konzepten dürfen nicht dazu führen, dass die realen Entwicklungen aus dem Blick geraten und über Realitäten hinwegtäuschen: Migrationshintergrund ist zum Teil immer noch eine Zugangsbarriere zum Kinderbetreuungssystem, die auch aus der Selbstwahrnehmung sowie Zuschreibungen gegenüber Familien mit Migrationshintergrund resultiert.

Neben den grundständigen Angeboten in den Kinderbetreuungseinrichtungen existiert ein differenziertes Angebot an Projekten. Wünschenswert bleibt es weiter, Projekte verstärkt auf ihre Wirkung hin zu analysieren. Dieses Anliegen muss zukünftig stärker akzentuiert werden.

Im Bereich der Sprachförderung ist u.a. festzustellen, dass das Setting des Cito Testes erfolgreich umgestaltet wurde und bei nahezu allen Beteiligten auf sehr positive Resonanz gestoßen ist. Es konnten gezielte Sprachförderangebote gemacht werden, die insgesamt zu einer Verbesserung der Ergebnisse führten.

Große Anstrengungen wurden auch unternommen, um die Betreuung von Kindern parallel zu den Integrationskursen zu sichern. Perspektivisch soll hier die Qualität der Betreuung verbessert werden.

Im Handlungsfeld Schulische Bildung ist durch den Entwicklungsplan Migration und Bildung (EMIBI) ein Paradigmenwechsel eingeleitet worden. Die wissenschaftliche Expertise von Frau Karakaşoğlu diente als wertvolle Grundlage für den EMIBI, der in einem breit angelegten Beteiligungsprozess entwickelt wurde. Der Prozess als solcher kann als Erfolg gewertet werden, die Ergebnisse, gebündelt im EMIBI, begleitet durch einen umfangreichen Maßnahmenkatalog, bereiten den Weg zu einer partizipativen Schule und tragen zur Entkoppelung von sozialer Lage und Bildungsbeteiligung bei.

Der Aspekt Migrationshintergrund wird in relevanter Form weiterhin beachtet und führt zu notwendigen zielgruppenspezifischen Angeboten. Diese beziehen sich vor allem auf den Spracherwerb und das Angebot muttersprachlichen Unterrichts.

Als Reaktion auf den erhöhten Spracherwerbsbedarf sind große Anstrengungen zur Erhöhung des Angebots unternommen worden. Schon beim Erwerb der deutschen Sprache findet eine Integration in den regulären Schulbetrieb statt.

Bei der Umsetzung des EMIBI liegt eine der größten Herausforderung darin, Schwerpunkte in der Umsetzung der Maßnahmen zu setzen. Begrüßenswert ist, dass durch die Fortführung des Unterausschusses Migration und Bildung der Deputation für Bildung, das Augenmerk genau auf diesen Prozess gerichtet wird.

Im Bereich Weiterbildung ist zu erwarten, dass die Expertise „Diversität und Weiterbildung“ ähnlich wie ehemals die Expertise von Frau Karakaşoğlu im Bereich schulische Bildung, den Anstoß für weitere konzeptionelle und praktische Überlegungen gibt, wie der Zugang aber auch das Regelangebot von Weiterbildungseinrichtungen für Migrantinnen und Migranten konsequent geöffnet werden kann, damit die Teilhabequote an Weiterbildungsangeboten wächst.

Für den Bereich „Ausbildung öffentlicher Dienst“ ist festzustellen, dass die angestrebte Erhöhung des Anteils von Auszubildenden mit Migrationshintergrund von 20% überschritten wurde. Die Kampagne „Du bist der Schlüssel“ leistet neben der erfolgreichen Werbung für eine Ausbildung im öffentlichen Dienst auch einen Beitrag zu einer Veränderung der Wahrnehmung von öffentlicher Verwaltung bei der Bevölkerung mit und ohne Migrationshintergrund. In den einzelnen Verwaltungszweigen sind jedoch deutliche Unterschiede bei der Erhöhung des Anteils von Auszubildenden mit Migrationshintergrund zu bemerken. Dies gilt es durch geeignete Maßnahmen zu verändern.

Ausblick

Eine der größten Herausforderungen ist derzeit für alle berichterstattenden Bereiche die stetige Zuwanderung und der Anspruch, den Umgang mit Zuwanderung zum Bestandteil eines regelhaften Systems werden zu lassen. Die nicht planbare Anzahl von Flüchtlingen spielt dabei eine erhebliche Rolle.

Auch im Bereich der konzeptionellen Veränderungen sind große Erfolge in allen Bereichen erzielt worden. Nicht nur in Bremen, auch bundesweit findet dies Beachtung. Das darf nicht darüber hinwegtäuschen, dass der Prozess der Umsetzung noch nicht beendet ist, sondern weiter begleitet werden muss, damit die Fortschritte in der Bildungsbeteiligung in den Bildungsstatistiken unmittelbar und deutlicher erkennbar werden.

Zu einer Kultur des gleichberechtigten Miteinanders gehört auch die konsequente Hinwendung zu den Potenzialen, die Zuwanderung und Vielfalt in der Gesellschaft mit sich bringen. Das lässt sich nicht durchgängig beobachten. Die Abkehr vom Defizitansatz beinhaltet nicht automatisch die Fähigkeit, Potenziale entdecken und zum Wohle aller einbringen zu können. Auch an dieser Facette muss verstärkt gearbeitet werden.

1 Frühkindliche Bildung

1.1 Ausgangslage und Zielsetzung

Tagesbetreuung für Kinder in Einrichtungen (Kitas) und Tagespflegestellen

Der Leistungsbereich Frühkindliche Bildung und außerfamiliäre Kindertagesbetreuung hat in den letzten Jahren große gesellschaftspolitische Aufmerksamkeit erhalten. Die umfassenden Vorteile einer frühkindlichen Betreuung, Bildung und Erziehung werden zunehmend anerkannt. Seit 2013 ist der Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz für Kinder im Alter unter 3 Jahren in Deutschland in Kraft. Das Land Bremen mit seinen beiden Kommunen Bremen und Bremerhaven leistet große Anstrengungen für alle Kinder, deren Eltern einen Betreuungsplatz nachfragen, passende Plätze bereitzustellen. Mit dieser beispielslosen Ausweitung von Plätzen für die jüngsten Kinder in relativ kurzer Zeit werden in den beiden Kommunen zwei Ziele verfolgt:

- für eine kontinuierlich ansteigende Zahl von Eltern soll Berufs-/Erwerbstätigkeit und Elternschaft besser vereinbar sein
- Kindern schon vor ihrem 3. Geburtstag einen Zugang zu außerfamiliären Bildungsangeboten zu ermöglichen.

Von beiden Zielsetzungen können Kinder und Eltern mit Migrationshintergrund genauso wie Kinder und Eltern ohne Migrationshintergrund grundsätzlich profitieren. Der noch beobachtbare Unterschied in der Wahrnehmung von Angeboten der außerfamiliären Kindertagesbetreuung und frühkindlichen Bildung in verschiedenen Bevölkerungsgruppen hängt vorrangig mit dem Bildungsabschluss und dem Familieneinkommen zusammen: je höher der Bildungsabschluss und je höher das Familieneinkommen, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass ein Kind unter 3 Jahren eine außerfamiliäre Betreuung erfährt. Gleichwohl ist vorhersagbar, dass die Schaffung von wohnortnahen Angeboten in allen Stadtteilen Bremens mit einer gezielten sozialraumorientierten Öffentlichkeitsarbeit zu einer steigenden Nachfrage führen wird, auch von Eltern, die heute vielleicht noch nicht zu den typischen „Nachfragenden“ gehören.

Mit Blick auf Kinder mit familiärem Migrationshintergrund verbleiben dennoch Aufgabenstellungen, die sich mit der spezifischen Ausgangslage der Kinder befassen. Das ist zum einem ihre Mehrsprachigkeit und zum anderen eine mögliche familiäre Distanz oder noch aufzubauendes Vertrauen in öffentliche Institutionen.

Die im Entwicklungsplan Partizipation und Integration (Land Bremen 2012-15) formulierten Ziele waren

- Früheren Zugang zur Kindertagesbetreuung erreichen
- Mehr Kinder mit Migrationshintergrund in Kindertagesstätten
- Sprachkompetenz im Elementarbereich verbessern
- Eltern- und Familienbildung erhalten und weiterentwickeln.

Sie werden vor dem Hintergrund der bis 2014 erfolgten Entwicklungen bewertet und die Aktualität der Ziele überprüft. Dies erfolgt anhand der drei folgenden Themenbereiche, in denen die Ziele aus dem Entwicklungsplan aufgegriffen sind:

- Überwindung von Hürden beim Zugang zu Einrichtungen der Kindertagesbetreuung und frühkindlicher Bildung
- Sprachliche Bildung und Sprachförderung im Elementarbereich
- Eltern- und Familienbildung

Bei unter Dreijährigen in Kindertagesbetreuung in Bremen beträgt der Anteil an Kindern, deren Eltern über einen Hochschulabschluss verfügen 41%. Der Anteil von Kindern in außerfamiliärer Betreuung, deren Eltern die Mittlere Reife haben, liegt mit 26% deutlich darunter. Trotz der allgemein angestiegenen Nachfrage wurde die Betreuung im rein familiären Kontext, also durch Eltern oder Großeltern in 2013 entsprechend häufiger genutzt, wenn der Bildungsabschluss der Eltern gering ausfällt oder wenn die Eltern einen Migrationshintergrund haben.

Betreuungsquoten von Kindern mit Migrationshintergrund in den Einrichtungen der Tagesbetreuung –Tageseinrichtung und Tagespflege

Unter Tageseinrichtungen und Tagespflege werden Betreuungsangebote verstanden, die mit mehr als 10 Stunden in der Woche durchgeführt werden. Das sind Spielkreise, Krippen und Kitas. Selbsthilfespielkreise und Kooperationsspielkreise (migra) gehören nicht dazu, da das Betreuungsangebot dort grundsätzlich unter 10 Wochenstunden liegt. Ab 10 Stunden ist eine Betriebserlaubnis erforderlich.

Unter Tagespflege wird eine familienähnliche Betreuungsform verstanden. Auch hier werden nur Angebote mit einbezogen, die eine Mindestbetreuungszeit von zehn Wochenstunden umfassen. Die Betreuung in einer Tageseinrichtung oder in der Tagespflege ist sowohl bei den 0-3 Jährigen wie auch bei den 3-6 Jährigen eine mögliche Betreuungsform. Tagespflege ist jedoch eher für die Zielgruppe der unter 3 - Jährigen vorgesehen.

In den nachfolgenden Tabellen wird aufgezeigt, wie viele Kinder insgesamt in 2012 bzw. 2013 in Bremen in den unterschiedlichen Altersgruppen betreut werden. Es wird nach Betreuungsform und Migrationsstatus sowie Geschlecht differenziert. In der Kommentierung der Statistik wird zunächst prozentual ausgedrückt, wie hoch der Anteil von betreuten Kindern in Bremen, gemessen an der Zahl in Bremen gemeldeten Kinder, unabhängig von Migrationsstatus und der Betreuungsform, ist. Dann wird die **Anzahl der Kinder mit Migrationsstatus** in Beziehung zu der **Anzahl der betreuten Kinder mit Migrationsstatus** gesetzt.

Im Ergebnis ist im Vergleich zu **2012** in **2013** eine **Steigerung der Betreuungsquote von Kindern mit Migrationshintergrund** bei den 0-3 Jährigen wie auch den 3-6 Jährigen von **1,5 Prozentpunkten** zu beobachten. . Da die Angaben für das Jahr 2013 auf Zahlen vom 31.12.2012 und 01.03.2013 basieren, die die Größe der Gesamtbevölkerung sowie die Anmeldungen für Betreuungsangebote nur für das erste Halbjahr 2013 abbilden, kommt nicht zum Ausdruck, dass die Betreuungsquote

in 2013 (ab August) vor dem Hintergrund der Platzausweitungen höher liegt, nämlich Ende 2013 bei 45 Prozent.

Die Betreuungsform der **Kindertagespflege** wird von **Eltern mit Migrationshintergrund seltener gewählt**, als von Eltern ohne Migrationshintergrund.

Kinder nach Altersgruppen und Migrationshintergrund 2012¹ in der Stadt Bremen

Alter von _ bis unter _ Jahren	insgesamt	weiblich	davon			
			mit Migrationshintergrund ¹		ohne Migrationshintergrund	
			insgesamt	weiblich	insgesamt	weiblich
Gesamtbevölkerung (lt. EMA 31.12.2011)						
0-3	13.365	6.473	7.052	3.383	6.313	3.090
3-6	13.244	6.503	7.266	3.609	5.978	2.894
Kinder in Tageseinrichtungen und Tagespflege am 31.12.2011 in der Stadt Bremen						
0-3	2.998	1.420	808	374	2.190	1.046
3-6	12.010	5.827	5.502	2.668	6.508	3.159
Kinder in Tageseinrichtungen am 31.12.2011 in der Stadt Bremen						
0-3	2.330	1.111	730	339	1.600	772
3-6	11.852	5.751	5.464	2.652	6.388	3.099
Kinder in Tagespflege am 31.12.2011 in der Stadt Bremen						
0-3	668	309	78	35	590	274
3-6	158	76	38	16	120	60

Betreuungsquoten 2012

Alter von _ bis unter _ Jahren	Betreuungsquoten in Prozent								
	Kinder in Tageseinrichtungen und Tagespflege			Kinder in Tageseinrichtungen			Kinder in Tagespflege		
	insgesamt	mit Migrationshintergrund	ohne Migrationshintergrund	insgesamt	mit Migrationshintergrund	ohne Migrationshintergrund	insgesamt	mit Migrationshintergrund	ohne Migrationshintergrund
0-3	22,4	11,5	34,7	17,4	10,4	25,3	5,0	1,1	9,3
3-6	90,7	75,7	108,9	89,5	75,2	106,9	1,2	0,5	2,0

1) Mit ausländischer Herkunft mindestens eines Elternteils.

Betreuung von Kindern mit 0-3 Jahren 2012

22,4% der insgesamt 13.365 in der Stadt Bremen gemeldeten 0 bis unter 3-jährigen Kinder werden im Jahr 2012 in einer Tageseinrichtung oder Tagespflege betreut. **11,5%** der insgesamt 7.052 in der Stadt Bremen gemeldeten 0 bis unter 3-jährigen **Kinder mit Migrationshintergrund** werden im Jahr **2012** einer Tageseinrichtung (10,4%) oder in Tagespflege (1,1%) betreut.

Betreuung von Kindern mit 3-6 Jahren 2012

90,7% der insgesamt 13.244 in der Stadt Bremen gemeldeten 3 bis unter 6-jährigen Kinder werden im Jahr 2012 in einer Tageseinrichtung oder Tagespflege betreut. **75,7%** der insgesamt 7.266 in der Stadt Bremen gemeldeten 3 bis unter 6-jährigen Kinder mit Migrationshintergrund werden im Jahr 2012 in einer Tageseinrichtung (75,2%) oder Tagespflege (0,5%) betreut.

¹ Die Angaben für das Jahr 2012 basieren auf Zahlen vom 31.12.2011, die die Größe der Gesamtbevölkerung zum Jahresende sowie die Anmeldungen für Betreuungsangebote für das Jahr 2012 abbilden.

Kinder nach Altersgruppen und Migrationshintergrund 2013 in der Stadt Bremen²

Alter von – bis unter – Jahren	insgesamt	weiblich	davon			
			mit Migrationshintergrund ¹		ohne Migrationshintergrund	
			insgesamt	weiblich	insgesamt	weiblich
Gesamtbevölkerung (lt. EMA 31.12.2012)						
0-3	13.493	6.541	7.123	3.438	6.370	3.103
3-6	13.340	6.594	7.304	3.598	6.036	2.996
Kinder in Tageseinrichtungen und Tagespflege am 01.03.2013 in der Stadt Bremen						
0-3	3.294	1.600	926	439	2.468	1.161
3-6	12.295	6.045	5.641	2.732	6.652	3.313
Kinder in Tageseinrichtungen am 01.03.2013 in der Stadt Bremen						
0-3	2.604	1.280	827	389	1.777	891
3-6	12.154	5.977	5.605	2.716	6.549	3.261
Kinder in Tagespflege am 01.03.2013 in der Stadt Bremen						
0-3	690	320	99	50	691	270
3-6	141	68	36	16	103	52

Betreuungsquoten 2013

Betreuungsquoten in Prozent									
Alter von – bis unter – Jahren	Kinder in Tageseinrichtungen und Tagespflege			Kinder in Tageseinrichtungen			Kinder in Tagespflege		
	insgesamt	mit Migrationshintergrund	ohne Migrationshintergrund	insgesamt	mit Migrationshintergrund	ohne Migrationshintergrund	insgesamt	mit Migrationshintergrund	ohne Migrationshintergrund
0-3	24,4	13,0	38,7	19,3	11,6	27,9	5,1	1,4	10,8
3-6	92,2	77,2	110,2	91,1	76,7	108,5	1,1	0,5	1,7

1) Mit ausländischer Herkunft mindestens eines Elternteils.

Betreuung von Kindern mit 0-3 Jahren 2013

24,4% der insgesamt 13.493 in der Stadt Bremen gemeldeten 0 bis unter 3-jährigen Kinder werden im Jahr 2013 in einer Tageseinrichtung oder Tagespflege betreut. **13%** der insgesamt 7.123 in der Stadt Bremen gemeldeten 0 bis unter 3-jährigen Kinder **mit Migrationshintergrund** werden im Jahr 2013 in einer Tageseinrichtung (11,6%) oder Tagespflege (1,4%) betreut.

² Die Angaben für das Jahr 2013 basieren auf Zahlen vom 31.12.2012 und 01.03.2013, die die Größe der Gesamtbevölkerung sowie die Anmeldungen für Betreuungsangebote für das Jahr 2013 abbilden. Entsprechend höher liegen die Betreuungsquoten im August 2013, höher ist dann auch die Steigerung bei der Beteiligung der Kinder mit Migrationshintergrund.

Betreuung von Kindern mit 3-6 Jahren 2013

92,2% der insgesamt 13.340 in der Stadt Bremen gemeldeten 3 bis unter 6-jährigen Kinder werden im Jahr 2013 in einer Tageseinrichtung oder Tagespflege betreut. **77,2%** der insgesamt 7.304 in der Stadt Bremen gemeldeten 3 bis unter 6-jährigen **mit Migrationshintergrund** werden im Jahr 2013 in einer Tageseinrichtung (76,7%) oder Tagespflege (0,5%) betreut.

1.2 Umsetzungsstand

In Kenntnis der Situation der unterschiedlichen Beteiligung von Bevölkerungsgruppen an Angeboten der frühkindliche Bildung, Betreuung und Erziehung wurde entsprechend dem Antrag der SPD, Bündnis 90/DIE GRÜNEN und Die Linke vom 4. Juni 2012 Drucksache 18/421S eine Konzeption als Wegweiser für eine handlungsorientierte Vorgehensweise zur „Erhöhung des Anteils von Kindern mit Migrationshintergrund im Elementarbereich - insbesondere im u3-Bereich“ entwickelt. Das Konzept wurde am 11.09.2014 in der Städtischen Deputation für Soziales, Kinder und Jugend verabschiedet. (Vorlage Nr.183a/14).

1.2.1 Überwindung von Hürden beim Zugang zu Kindertageseinrichtungen und Angeboten der frühkindlichen Bildung- U3 Konzept

Die Konzeption geht von folgenden Grundannahmen aus: Die Ursache für mangelnde Inanspruchnahme von Angeboten der Frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung kann nicht auf der Grundlage des Indikators „Migrationshintergrund“ ermittelt werden, sondern anhand von weiterreichenden Kriterien wie niedrige Bildungsabschlüsse der Eltern, Zuwanderung beider Elternteile als Erwachsene, mangelnde Sprachkenntnisse, Arbeitslosigkeit und Armut. Das gleichzeitige Auftreten dieser Faktoren erweist sich als maßgebliche Ursache für mangelnde Teilhabe an frühkindlichen Angeboten.

Die praktische Arbeit in den Kindertageseinrichtungen ist transkulturell ausgerichtet, d.h. entsprechend dem Konzept der Transkulturalität steht das Individuum mit seinen Sozialisationserfahrungen, Lebensbedingungen und Deutungsmustern für sein Erlebtes im Zentrum der Aufmerksamkeit und nicht die Zuordnung zu einer homogen konstruierten nationalen oder ethnischen Zugehörigkeit.

Die Voraussetzung für die Frühkindliche Bildung ist die Anerkennung und Förderung der Individualität des Kindes mit seinen ganz eigenen Potenzialen, Bedarfen, Bedürfnissen und Entwicklungsmöglichkeiten.

Im Kontext von Transkulturalität findet die Interaktion zwischen den Mitarbeitenden der Kindertageseinrichtungen und den Kindern sowie deren Eltern auf der individuellen Ebene statt. Dabei findet Kultur ihre Berücksichtigung als individuelle oder familiäre Ressource, d.h. Kultur wird im Kontext von Transkulturalität als individuelle bzw. familiäre Kultur definiert, die sich in Abhängigkeit der sozialen, politischen und ökonomischen Bedingungen in einem ständigen Wandlungsprozess befindet.

Dem Konzept „Überwindung von Hürden beim Zugang zu Kindertageseinrichtungen“ wurde Kinderarmut als das vorrangige Kriterium zugrunde gelegt. Nach diesem Kriterium wurden Orts- und Stadtteile identifiziert (nähere Angaben sind dem U3 Konzept, S.4 zu entnehmen), in denen die Kinderarmut über dem städtischen Mittelwert von 29% und der Anteil von Kindern unter 6 Jahren mit Migrationshintergrund über dem städtischen Mittel von 52,5% liegt. Zusätzlich weisen die ausgewählten Stadtteile Versorgungsquoten mit Plätzen in Angeboten der Kindertagesbetreuung für unter 3-Jährige unterhalb des mittelfristig angestrebten städtischen Mittels von ca. 48% auf.

Erfahrungsgemäß gelingt die Erhöhung der Teilhabequote von Kindern v.a. durch die Schaffung von Angeboten im unmittelbaren Lebensumfeld. Daher soll in den identifizierten Stadt- und Ortsteilen der Ausbau von Betreuungsplätzen in Einrichtungen sukzessiv vorangetrieben werden bis in jedem Stadtteil eine Mindestbetreuungsquote von zunächst 40% erreicht wird (siehe u3-Ausbaukonzept zum KGJ 2015/2016). Weitergehende Zielsetzungen zu den Betreuungsquoten – 50% für die unter drei jährigen Kinder und 98% für die über 3 jährigen Kinder bis 2019 – sind zur Zeit in der politischen Beratung.

Neben dem Ausbau der u3-Betreuung werden zeitgleich Bemühungen gestartet, die Anmeldezahlen sowohl für Regelangebote als auch für Spielkreise in diesen Stadt- und Ortsteilen zu erhöhen. Zur Erreichung dieser Zielsetzung werden Aktivitäten von Akteurinnen und Akteuren in den o.g. Stadt- und Ortsteilen entwickelt und durchgeführt.

Die Anstrengungen, den sozialraumorientierten Ausbau der u3 –Betreuung nachholend voranzutreiben sowie die Teilhabequote von Kindern an Angeboten der Frühförderung zu erhöhen, werden begleitet durch Bemühungen, die Qualität der pädagogischen Arbeit in den Einrichtungen zu erhöhen. Beispielhaft sei hier die Ausbildung von Spracherzieherinnen und Spracherziehern genannt, sowie beispielsweise Fortbildungen zu „Vorurteilsfreier Erziehung“ etc.

Das Angebot der Kinderbetreuung während der Teilnahme der Eltern an den Integrationskursen wurde in der Vergangenheit im Hinblick auf die Teilnahmezuverlässigkeit an den Kursen, insbesondere bei Frauen mit kleinen Kindern, sehr positiv bewertet. Die Beendigung der Förderung der Kinderbetreuung durch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge hat ein Anbieter von Integrationskursen in der Stadtgemeinde Bremen zum Anlass genommen für den Fortbestand dieses Angebotes einzutreten und zur Sicherstellung der Kinderbetreuung Mittel vom Senat zu beantragen. Die Senatorin für Soziales, Kinder, Jugend und Frauen wird für 2014 und 2015 die dafür benötigten Mittel aufbringen, um in 21 Kursen die Kinderbetreuung abzusichern.

Die Senatorin für Soziales, Kinder, Jugend und Frauen hat mit dem Träger der Kurse verabredet, Anfang 2015 für eine Weiterentwicklung der Kinderbetreuung für die Kinder von Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Integrationskurse Ziele zu definieren.

Insbesondere durch die Ausweitung der Kindertagesbetreuung in sozialbenachteiligten Stadtteilen ist eine Neujustierung des Angebotes erforderlich.

1.2.2 Sprachliche Bildung und Sprachförderung im Elementarbereich

Im Folgenden werden Maßnahmen und Aktivitäten zur Verbesserung von Teilhabechancen für Kinder mit Migrationshintergrund und problematischen Ausgangssituationen beispielhaft benannt.

Je früher der Eintritt in die Kita, desto besser ist die Sprachentwicklung der Kinder und die Chance auf Erfolg im Bildungssystem. Sprachliche Bildung und Sprachförderung werden als integriertes Gesamtkonzept in den Bremer Einrichtungen der Kindertagesbetreuung umgesetzt und verfolgen insbesondere drei Ziele:

1. Die alltagsintegrierte sprachliche Bildung für alle Kinder von Anfang an
2. Die Weiterentwicklung eines sprachförderlichen Lernumfeldes
3. Die intensive Förderung für Kinder mit identifiziertem Sprachförderbedarf

Hierbei werden in den Einrichtungen der Kindertagesbetreuung unterschiedliche Ansätze und Formate umgesetzt. Sie variieren je nach Bedarf der Kinder, Stadtteil, sozioökonomische Verhältnisse der Eltern und Profil der Einrichtung.

Die alltagsintegrierte sprachliche Bildung für alle Kinder von Anfang an

Bei der *alltäglichen sprachlichen Bildung* in der Kita geht es um die bewusste sprachförderliche Gestaltung von alltäglichen pädagogischen Handlungssituationen. Sie ist eine spezifische Form der Sprachförderung, die sich an alle Kinder einer Kita wendet. Sie ist nicht weniger anspruchsvoll als ergänzende Sprachfördereinheiten in kleinen Fördergruppen. Integrierte und additive Sprachförderangebot schließen sich nicht aus, sondern werden parallel zueinander umgesetzt. Dies war auch den Beteiligten der Bildungswerkstatt ein besonderes Anliegen.

Im Folgenden einige Beispiele, die die Verstärkung und Weiterentwicklung der alltagsintegrierten sprachlichen Bildung konkretisieren:

- Beteiligung von 42 Kitas an der Initiative Bücher-Kita Bremen - einem Programm zur Förderung und Unterstützung der frühen Leseförderung und Literacy. (Einführung des Programms 2012)
- Beteiligung von 38 Kitas bei dem Bundesprogramm Frühe Chancen: Schwerpunkt-Kitas Sprache und Integration (seit 2012 – Verlängerung des Programms um ein weiteres Jahr bis Ende 2015)
- 2 Konsultationskitas mit dem Schwerpunkt Sprachliche Bildung und Förderung
- Ausweitung und fachliche Weiterentwicklung der Kooperationsspielkreise (insbesondere für Kinder mit Migrationshintergrund) zur frühen Teilhabe an den Angeboten der frühkindlichen Bildung und Förderung für Kinder unter drei Jahren (seit 2013)
- Berufsbegleitende Qualifizierung Spracherziehung in Kindertageseinrichtungen (fortlaufend)

- Trägerübergreifende Fortbildungen und Projekte im Programm Frühkindliche Bildung (fortlaufend)
- Beteiligung von 10 Einrichtungen am Bundesprogramm BiSS – Bildung durch Sprache und Schrift mit dem Schwerpunkten: gezielte alltagsintegrierte sprachliche Bildung und Dialogisches Vorlesen (2013 – 2017)
- Wissenschaftliche Begleitung des BiSS-Verbundes zur Weiterentwicklung des fachlichen Konzeptes, zur strukturierten Entwicklung von Kriterien für eine gezielte alltagsintegrierte sprachliche Bildung, zur Weiterentwicklung von passgenauen Qualifizierungsformaten (Kompetenzerweiterung der Fachkräfte)

Die Weiterentwicklung eines sprachförderlichen Lernumfeldes

Die Gestaltung eines sprachförderlichen Lernumfeldes umfasst neben der Planung und Organisation des Kitaalltags ebenso die Zusammenarbeit mit den Eltern sowie lebenswelt-bezogene und sprachförderliche Kooperationen im Umfeld der Kita.

Dies geschieht insbesondere durch:

- Projekte und Fortbildungen zur Verstärkung der Erziehungspartnerschaft zwischen Kita und Familie
- Projekte, die eine Verknüpfung von Sprachförderung mit anderen Bildungsbereichen verstärken: (Umweltlernen und Sprachförderung, elementare Naturwissenschaft und Sprachförderung, Musik, Bewegung und Sprachförderung, transkulturelle Angebote)
- Projekte und Fortbildungen zur Verstärkung der Zusammenarbeit mit den Eltern
- Weiterentwicklung des trägerübergreifenden Fortbildungsprogramms und gezielter Fortbildungsangeboten in enger Abstimmung und Zusammenarbeit mit den Trägern der Kindertagesbetreuung und weiteren Kooperationspartnern
- Ausbau und Weiterentwicklung der Kooperationsspielkreise in ausgewählten Stadtteilen (16 Spielkreise werden in 15 Kitas angeboten)

Ermittlung von Sprachförderbedarf im Übergang von der Kita in die Grundschule (lt. Folgetestung Cito- Sprachtest zu Beginn der Einschulung)

Zu Beginn des Schuljahres 2012/13 fanden in den ersten Klassen der Bremer Grundschulen Folgetestungen mit dem Cito-Sprachtest statt. Getestet wurden zum einen Kinder, die bei der Sprachstandsfeststellung 2010 oder 2011 einen Sprachförderbedarf aufwiesen, und zum anderen Kinder, die bisher noch nicht getestet wurden (u. a. Zuzug und Nichtteilnahme).

Aus der Gruppe der vorjährigen Sprachförderkinder, die in diesem Jahr eingeschult wurden (1176), haben 1086 Kinder den Cito-Sprachtest durchgeführt. Bei 35,9% besteht weiterhin ein Sprachförderbedarf (390), 64,1% (696 Kinder) weisen laut Testergebnis keinen Förderbedarf mehr auf.

Rund zwei Drittel der Kita-Sprachförderkinder weisen bei der Folgetestung keinen Sprachförderbedarf mehr auf.³

Die intensive Förderung für Kinder mit identifiziertem Sprachförderbedarf

In der *ergänzenden Sprachförderung für Kinder mit besonderen Förderbedarfen* (festgestellt durch den Cito-Sprachtest) werden die sprachlichen Fähigkeiten von Kindern gezielt in kleinen Gruppen erweitert und gefördert.

2013 waren über 4.000 Kinder zur Teilnahme an der Sprachstandsfeststellung verpflichtet. Die Kinder waren zum Zeitpunkt der Testdurchführung zwischen Viereinviertel (4,3) und Fünfdreiviertel Jahre (5,9) alt. Alle Kinder, die lt. Cito Test einen Sprachförderbedarf aufweisen, erhalten eine kleingruppenorientierte Sprachförderung in der Kita.

	SF 2012/13	SF 2013/14	Erläuterung
Sprachförderung in einer Kleingruppe	1692	1576	Die Zahl der SF-Kinder ist aufgrund der geringeren Alterskohorte etwas geringer
Gruppen	330	325	Die Zahl der Gruppen hat sich nur geringfügig verringert.
Durchschnittliche Zahl der Kinder pro Gruppe	5,13	4,85	Generell zeigt die Zahl, dass die Möglichkeit besteht, weitere Kinder, wie bspw. positive Sprachvorbilder, mit in die Gruppe aufzunehmen.

Auch Kinder, die aus verschiedenen Gründen nicht am Cito Test teilnehmen konnten oder bereits im letzten Jahr Förderbedarf hatten und nicht eingeschult werden, können eine kleingruppenorientierte Sprachförderung erhalten.

Entscheidungsgrundlage der 2012/13 und 2013/14 in Kleingruppen sprachlich geförderten Kinder:

1692	Sprachförderkinder 2012/13		
1576	Sprachförderkinder 2013/14		
	<u>davon:</u>	SF 2012/13	SF 2013/14
		3	
	Förderbedarf durch Cito ausgewiesen	1435 84,8%	1181 75%
			Förderbedarf durch Cito identifiziert und durch die pädagogischen Fachkräfte vor Ort sowie die Eltern bestätigt.

³ Dieses Ergebnis gibt keine fundierten Hinweise auf den weiteren Verlauf der Sprachentwicklung im schulischen Bereich bzw. die nachhaltige Wirksamkeit von additiven Sprachfördermaßnahmen.

	Förderbedarf durch Fachkraft und in Abstimmung mit den Eltern benannt	257 15,2%	369 23,5%	Dieser Gruppe gehören Kinder an, die nicht beim Test waren ... die in jüngster Zeit neu zugezogen sind ... die zwischen Juli und September 2006 bzw. 2007 geboren wurden und 2012 bzw. 2013 nicht (erneut) getestet wurden ... die schulpflichtig (vor Juli geboren) von der Einschulung zurückgestellt wurden
--	--------------------------------------------------------------------------------	--------------	--------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

1.2.3 Elternbildungsprogramme

- FIT-Migration und FIT-Eltern

Für die Gestaltung einer Erziehungspartnerschaft zwischen Eltern und öffentlichen Institutionen ist es förderlich wenn Eltern über Kenntnisse der Entwicklung des Kindes und über die pädagogischen Ziele der Kindertageseinrichtung verfügen (siehe auch „Lern- und Entwicklungsdokumentation“ im Bremischen Rahmenplan für Bildung und Erziehung als Bestandteil der Erziehungspartnerschaft). Sie sollen aber auch die Möglichkeit haben, sich ihrer Rolle als Begleiterinnen und Begleiter ihrer Kinder unter den Bedingungen einer pluralistischen Gesellschaft bewusst zu werden. Zu diesem Zweck sind die Programme FIT-Migration und FIT-Eltern entwickelt worden, die seit 2005/2006 kontinuierlich weiterentwickelt wurden. Sie finden in Kinder- und Familienzentren und auch an Schulen statt. Diese bieten im Rahmen der Angebote Eltern mit und ohne Migrationsgeschichte einen geschützten Raum, in dem sie nicht nur ihre Erziehungskompetenzen erweitern, sondern sich auch mit den Belastungen des Alltags und den Chancen von biografischen Umbrüchen auseinandersetzen und fern ab von „traditionellen kulturellen Zuschreibungen“ ihre Gemeinsamkeiten entdecken können.

Die Programme wurden im Kindergarten-/Schuljahr 2012/13 an 6 Standorten durchgeführt: in 2013/14 kamen zwei weitere Standorte dazu. An den 5 FIT Kursen (1 Kurs FIT-Migration und 1 Kurs FIT-Eltern) nahmen insgesamt 67 Teilnehmerinnen und Teilnehmer teil. Davon waren 64 Frauen und 3 Männer. Nur eine Teilnehmerin hat abgebrochen.

Im Kindergarten-/Schuljahr 2013/14 fanden 7 FIT-Kurse statt. In allen Kursen wurde das Programm FIT-Eltern durchgeführt. An den insgesamt 7 FIT-Kursen nahmen 78 Frauen und 5 Männer teil. Die Abbruchquote betrug ca. 15%.

Voraussetzung für die Durchführung der FIT Kurse war und ist immer eine Kooperation zwischen den jeweiligen Kindertageseinrichtungen und den Grundschulen in den Stadtteilen.

- **Das Projekt FIT u3**

Im April 2013 begann unter der fachlichen Begleitung der Senatorin für Soziales, Kinder, Jugend und Frauen, Abteilung Junge Menschen und Familie sowie in der Trägerschaft des Migrantinnenrates Bremen e.V. (MigRa) das Projekt FIT u3 mit Hilfe einer Anschubfinanzierung im Rahmen der Bundesinitiative Frühe Hilfen. Ziel ist die inhaltliche Entwicklung eines Elternbildungsprogrammes für Familien mit dem Schwerpunkt der Entwicklungsbegleitung und Unterstützung von Kindern unter 3 Jahren. Das Elternbildungsprogramm FIT u3 soll ab Oktober 2015 in 20 Kindertageseinrichtungen in 26 Treffen à 3 Zeitstunden parallel zu Spielkreis- oder anderen Kitaangeboten durchgeführt werden.

Parallel zur Entwicklung des Programmes FIT u3 wird eine Qualifizierung zur Kursleitung sowohl für das Elternbildungsprogramm als auch zur Spielkreisleiterin / zum Spielkreisleiter durchgeführt. Ein Großteil der Teilnehmenden sind Personen, die neben ihren pädagogischen Vorerfahrungen eine eigene Biografie mit Migrationserfahrungen haben. Für das Elternbildungsprogramm FIT u3 lassen sich in 2014 38 Personen qualifizieren. Für die weitere Professionalisierung werden die Spielkreisleiterinnen und Spielkreisleiter und Kursleiterinnen und Kursleiter FIT u-3 unterstützt, um an einer praxisintegrierten Ausbildung zur Erzieherinnen und Erzieher mit staatlicher Anerkennung teil zu nehmen.

Unter dem Titel „Qualifizierungskurs zur Vorbereitung auf die externe Prüfung zur Erzieherin“ (QKzE) ist in Kooperation mit der Senatorin für Bildung und Wissenschaft ein Ausbildungsgang entstanden, dieser wird am Schulzentrum Neustadt, Fachschule für Sozialpädagogik von September 2014 bis Juli 2016 durchgeführt. Ab dem Schuljahr 2014/2015 werden 22 FIT u3-Teilnehmende am QKzE teilnehmen.

Weitere Elternbildungsprogramme wie HIPPY oder Mama lernt Deutsch werden fortgeführt. Zur Durchführung von **HIPPY** werden Stadtteilgruppen von 12 bis 15 Familien mit Kindern im Alter von ca. vier Jahren aufgebaut. HIPPY ist ein zweijähriges Programm, das im Wesentlichen zu Hause stattfindet. Es leitet Eltern an, mit Spiel- und Lernaktivitäten die eigenen Kinder zu fördern. Das Programm gibt Raum für Erfahrungsaustausch und Informationen rund um Erziehung, Gesundheit, Ernährung etc. Die Auswahl der Themen wird mit den Teilnehmenden abgestimmt. Im Jahre 2012 konnten ca. 235 Familien am HIPPY Programm teilnehmen.

Im Juni 2012 haben ca. 72 Familien das Programm nach zweijähriger Teilnahme, ca. 62 Familien nach einjähriger Teilnahme (Quereinsteiger ins zweite Programmjahr) erfolgreich abgeschlossen. Es wurden ca. 148 neue Familien in das Programm aufgenommen. Die teilnehmenden Familien bis Juni 2012 hatten zu 71% einen türkischen Migrationshintergrund, 25% kamen aus dem russischen Sprachraum und 5% kamen aus verschiedenen Staaten (Bosnien, Syrien, Iran, Nigeria, Tunesien, Polen, u.a.).

Mama lernt Deutsch (Deutsches Paritätisches Bildungswerk)

Das Projekt „Mama-lernt-Deutsch“ wendet sich an Mütter von Grundschul- und Kindergartenkindern und bietet ihnen Deutschkurse dort an, wo auch ihre Kinder lernen. Mit diesem Angebot sollen Mütter gestärkt und – auch sprachlich – in die Lage versetzt werden, den schulischen Weg ihrer Kinder zu begleiten und zu unterstützen. Die Deutschkurse finden jeweils zweimal in der Woche vormittags statt und sind kostenlos. Bei Bedarf wird eine Kinderbetreuung angeboten. Ein Einstieg ist jederzeit möglich. Diese Kurse wurden 2013 an 11 Grundschulen/KiTas durchgeführt. Durch dieses Angebot konnten 432 Migrantinnen erreicht werden. Die Kurse waren interkulturell (die Teilnehmerinnen kamen aus 36 Ländern) zusammengesetzt.

1.3 Ausblick und Herausforderungen

Das System der Kindertagesbetreuung hält unterschiedliche, bedarfsorientierte Angebote und Maßnahmen zur sprachlichen Bildung und Sprachförderung von Kindern vor und entwickelt diese kontinuierlich weiter. Die sukzessive Weiterentwicklung und Verstetigung wird durch die Teilnahme an den Bundesprogrammen sowie im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung des BiSS-Verbundes überprüft und begleitet.

Wesentlich für die erfolgreiche Umsetzung der Angebote ist die Teilhabe der Kinder, also ihre frühe Integration in das System der Kindertagesbetreuung. Daher sieht die weitere Ausbauplanung im Kitabereich die Verstärkung von Plätzen und Angeboten auch und insbesondere in Stadtteilen mit spezifischen Problemlagen vor.

Des Weiteren soll die Verstärkung der alltagsintegrierten sprachlichen Bildung mit der Kompetenzentwicklung der pädagogischen Fachkräfte einhergehen. Denn gute Qualität ist der Schlüssel für eine nachhaltige (Sprach)-Entwicklungsförderung im Förder- und Bildungssetting des Elementarbereichs. Kinder mit Migrationshintergrund und mit problematischen Ausgangssituationen brauchen eine besonders gute Betreuungsqualität.

2 Schulische Bildung

2.1 Ausgangslage und Zielsetzungen

Im Entwicklungsplan Partizipation und Integration (im Folgenden EPI) hat der Senat für die Jahre 2012 bis 2015 im Bildungsbereich als Ziele benannt, Paradigmenwechsel in der Konzeptentwicklung einzuleiten sowie soziale Lage und Bildungserfolg zu entkoppeln. Schule soll als Ort der Vielfalt weiterentwickelt, eine durchgängig integrierte Sprachförderung und Mehrsprachigkeit soll erreicht werden.

Zielgruppenspezifische Maßnahmen werden weiterhin als notwendig erachtet. Ebenso der Abbau struktureller Diskriminierung und Maßnahmen zum Abbau individueller Diskriminierung. Im Rahmen der Bildungswerkstatt wurden der Abbau von

Diskriminierung und die Dringlichkeit begleitender Maßnahmen von den Teilnehmenden herausgehoben.

Wo stehen wir heute? In wie weit sind die angestrebten Ziele und daraus resultierenden Maßnahmen umgesetzt worden?

Der Entwicklungsplan Migration und Bildung ist ein zentrales Instrument in der Realisierung der angestrebten Ziele aus dem EPI und deren Umsetzung in konkrete Maßnahmen. Eingebettet in die Schulreform 2008, den Schulkonsens und den weitgefassten Inklusionsbegriff im Schulgesetz, die daraus resultierende Inklusion und die Einführung der Oberschule, kann der EMIBI seine Wirksamkeit entfalten. Deswegen wird in der Überprüfung der tatsächlichen Realisierung der gesteckten Ziele auf den EMIBI Bezug genommen, ohne ihn in Gänze darzustellen. Beispielhaft wird anhand einzelner Maßnahmen die Entwicklung seit 2012 bis 2014 nachvollzogen und kritisch resümiert.

Die frühen Übergänge zwischen den Schulformen stellen für Schülerinnen und Schüler aus Familien mit niedrigem Bildungsniveau besonders kritische Selektionsschwellen dar. Zwar gingen Migrantinnen und Migranten ähnlich häufig wie ihre Mitschülerinnen und Mitschüler ohne Migrationshinweis⁴ in die Gymnasiale Oberstufe über – eine Benachteiligung lässt sich hier beim Übergang also nicht nachweisen –, jedoch ist ihr Anteil im gymnasialen Bildungsgang am Ende der Sekundarstufe I bereits vergleichsweise gering. So ist ihr Anteil in der Einführungsphase der Gymnasialen Oberstufe mit landesweiten 23 % (Bremen: 22 %, Bremerhaven: 27%) eher niedrig. Analog zu diesen Befunden haben vertiefende Analysen im ersten Bremer Bildungsbericht gezeigt, dass für Schülerinnen und Schüler, die in Ortsteilen mit hohen sozialen Herausforderungen leben, die zentralen Bildungskennzahlen deutlich ungünstiger ausfallen als für Schülerinnen und Schüler mit Wohnsitz in einem sozial stabilen Ortsteil. Die Segregation in der Stadt Bremen hat also einen deutlichen Niederschlag im Bildungssystem. Dies ist zugleich – analog zu den bereits bekannten Forschungsergebnissen – ein Hinweis darauf, dass der soziale Hintergrund eine zentrale Rolle für den Bildungserfolg spielt.

Schülerinnen und Schüler mit Migrationshinweis erreichen im Land Bremen tendenziell eher niedrigere Schulabschlüsse als ihre Mitschülerinnen und Mitschüler. 9 % verließen die Schule ohne Abschluss – bei den Schülerinnen und Schülern ohne Migrationshinweis sind es 6 %. Mädchen und junge Frauen schneiden insgesamt besser ab als Jungen bzw. junge Männer. Während im Jahr des Doppelentlassungsjahrgangs 2012 etwas über 50 % aller Absolventinnen und Absolventen ohne

⁴ Migrationshinweis: Das Konzept "Migrationshinweis" erfasst Schülerinnen und Schüler mit einer nicht-deutschen ersten oder zweiten Staatsbürgerschaft und/oder einer nicht-deutschen Muttersprache. Letzteres bedeutet, dass die in der Familie in den ersten drei Lebensjahren dominierende Sprache nicht Deutsch war. Seit dem Schuljahr 2010/11 wird die familiäre Verkehrssprache der Schülerinnen und Schüler an allen Schulen erfasst.

Migrationshinweis die allgemeine Hochschulreife (Abitur) im Land Bremen erreichten, schafften dies gut 27 % der Schülerinnen und Schüler mit Migrationshinweis.

Die zentralen Befunde des Bremer Bildungsberichtes 2012 zeigen, dass es bezüglich aller relevanten Bildungskennzahlen große Unterschiede zwischen Schülerinnen und Schülern mit und ohne Migrationshinweis gibt. Diese Unterschiede sind mit hoher Wahrscheinlichkeit zu einem großen Teil darauf zurückzuführen, dass Schülerinnen und Schüler mit Migrationshinweis zumeist unter deutlich ungünstigeren Bedingungen aufwachsen als ihre Mitschülerinnen und Mitschüler: Migrantinnen und Migranten sind im Land Bremen häufiger von Armut bedroht, sie leben häufiger in eher bildungsungewohnten Familien, sie leben häufiger in Ortsteilen, in denen soziale Risiken dominieren. Zugleich ist zu beachten, dass der Bericht auch Hinweise darauf geliefert hat, dass Bildungsbenachteiligung möglicherweise auch in der Migrationstatsache begründet liegen kann – zugleich wurde auch sehr deutlich dass nicht alle Migrantinnen und Migranten per se benachteiligt sind.

2.2 Umsetzungsstand

Die Senatorin für Bildung und Wissenschaft hat mit erheblichen Ressourceneinsatz Maßnahmen realisiert, um die Schulerfolge von Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund zu verbessern.

Im Schulentwicklungsplan und im Entwicklungsplan Inklusion wurden Fragen der interkulturellen Öffnung von Schule und der Umgang mit Heterogenität vielfach angesprochen und ein Entwicklungsplan Migration und Bildung in Aussicht gestellt. Durch die Einführung der Oberschulen konnten Selektionsmechanismen deutlich abgeschwächt werden, da nun sämtliche Schultypen im Sekundarschulbereich I den Weg zum Abitur ermöglichen und die Oberschulen zusätzliche Lernzeit einräumen.

Die Senatorin für Bildung und Wissenschaft hat seit 2011 eine konzeptionelle Neuausrichtung für den Bereich Interkulturalität in Gang gesetzt, um die Bildungsbeteiligung und den Bildungserfolg von Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund zu verbessern. Die von der Senatorin für Bildung und Wissenschaft beauftragte und im Februar 2011 vorgelegte Expertise von Prof. Dr. Yasemin Karakaşoğlu legte die wissenschaftliche Grundlage und bot eine inhaltliche und konzeptionelle Ausrichtung auf eine interkulturelle Schulentwicklung. Die Expertise ist zugleich kritische Bestandsaufnahme und Konzeptpapier und als umfassende Analyse in ihrer Art deutschlandweit einmalig.

2.2.1 Entwicklungsplan Migration und Bildung

Auf Basis der in der Expertise zum Ausdruck gebrachten Empfehlungen und auf der Grundlage des ersten Bremer Bildungsberichts unter dem Titel „Migration – Bildung – soziale Lage“, wird mit dem Entwicklungsplan Migration und Bildung eine grundlegende konzeptionelle Weiterentwicklung vorgenommen. Zielsetzung ist dabei eine

„interkulturelle Schule“, die über die Konzentration auf die Förderung von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund hinausgeht und sich an alle Beteiligten in den Bildungsinstitutionen richtet.

An dem intensiven Prozess der Erstellung des Entwicklungsplans waren viele Akteurinnen und Akteure während des gesamten Prozesses beteiligt:

Der mehrjährige Prozess, der u.a. von dem Unterausschuss der Deputation Bildung, den Stadtteilbeiräten, durch Stadtgespräche und Beteiligung der Senatsressorts sowie der Universität Bremen begleitet wurde, ist als Wert an sich zu betrachten.

Alle Maßnahmen des Entwicklungsplans sind darauf angelegt, die Bildungsbeteiligung und den Bildungserfolg von Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund zu verbessern.

Diese basieren auf Grundsätzen von Heterogenität, Spracherwerb als Voraussetzung für gesellschaftliche Teilhabe, Chancengleichheit trotz Benachteiligungen durch soziale Lage, kulturelle Vielfalt als Chance, Ausgrenzung und Diskriminierung verhindern, vorhandene Potenziale erkennen und fördern und dem Leitbild Inklusion. Diese Grundsätze sind im EMIBI detailliert erläutert.

Sprachbildung, Sprachförderung

Ein Schwerpunkt im Entwicklungsplan Migration und Bildung ist der Bereich Sprachbildung und Sprachförderung. Es wurden in diesem Bereich folgende zentralen Maßnahmen umgesetzt:

Sprachbildungskonzept

Das in breiter Beteiligung erstellte schularten- und schulstufenübergreifende Sprachbildungskonzept der Senatorin für Bildung und Wissenschaft beschreibt die künftige Schwerpunktsetzung und Systematik der Sprachbildung und –förderung an Bremer Schulen und dient den Schulen als Orientierungshilfe und Rahmenvorgabe für die Entwicklung schulspezifischer Sprachbildungskonzepte. Die Belange von Schülerinnen und Schülern nicht deutscher Herkunftssprache bzw. familiärer Verkehrssprache sind berücksichtigt. Die Veröffentlichung und verbindliche Einführung ist zum Schuljahr 2013/14 erfolgt.

Verankerung der Sprachbildung als Aufgabe aller Fächer

Die Entwicklung von Sprach- und Lesekompetenz sowie ihre Förderung und Stärkung ist als verbindliche Aufgabe aller Fächer in den Bildungsplänen festgeschrieben. Als Umsetzungshilfe ist das vom Landesinstitut für Schule (LIS) entwickelte Handbuch für Fachkonferenzen „Vom Bildungsplan zum schulinternen Curriculum“ entwickelt und in den Schulen sukzessive eingeführt worden. Auch in der neuen Grundschulverordnung (2012) ist die Sprachbildung als Aufgabe aller Fächer verankert. Die Entwicklung von Sprach- und Lesekompetenz sowie ihre Förderung und Stärkung wird im Rahmen der Weiterqualifizierung umfassend abgedeckt und ist auch in der Lehrerbildung berücksichtigt.

Einsatz qualifizierter Sprachberaterinnen und Sprachberater

Die Sprachberaterinnen und Sprachberater koordinieren in den Schulen des Landes die Sprachbildung und Sprachförderung, insbesondere die Entwicklung und Fortschreibung des schulischen Sprachbildungskonzepts. Alle allgemeinbildenden Schulen wurden mit einer Sprachberaterin oder einem Sprachberater ausgestattet.

Zusätzliche Maßnahmen der Sprach- und Leseförderung

In Bremen sind eine Reihe von Maßnahmen weiterentwickelt worden, die für Schülerinnen und Schüler mit Sprach- und Leseförderbedarfen konzipiert wurden. Diese Maßnahmen, zu denen u.a. Bremer Leseintensivkurse (BLIK), die LRS-Förderung, die Sprachsommercamps und weitere Förderangebote in Kooperation mit der Universität Bremen zählen, werden in Form zusätzlicher Lernzeiten organisiert.

Über den Förderunterricht an der Universität Bremen werden jährlich mehr als 200 Schülerinnen und Schüler erreicht. Die Anzahl der Bremer Leseintensivkurse wurde zum Schuljahr 2014/15 um acht weitere Standorte erweitert. An den Sprachsommercamps haben in den vergangenen 10 Jahren bereits ca. 1.500 Schülerinnen und Schüler teilgenommen.

Die Wirksamkeit der Sprachsommercamps ist in einer wissenschaftlichen Untersuchung belegt worden.

Sprachförderkurse („Vorkurse“) für Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteiger ohne ausreichende Deutschkenntnisse

Nach Deutschland zugezogene Schülerinnen und Schüler, die ohne oder mit sehr geringen Deutschkenntnissen erstmals eine deutsche Schule besuchen sollen („Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteiger“), erhalten zu Beginn ihrer Schullaufbahn in sog. Vorkursen eine intensive Förderung in der deutschen Sprache, um grundlegende Sprachkenntnisse zu erwerben. Im Land Bremen gibt es im Primarbereich und der Sekundarstufe I und II ein kleinräumiges System an Vorkursen für zugewanderte Schülerinnen und Schüler.

Aufgrund von stark steigenden Zugangszahlen von Schülerinnen und Schülern ohne deutsche Sprachkenntnisse, insbesondere von Kindern von Flüchtlingen sowie unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen, wurden die Integrationsaufgaben auf viele Schulen gleichmäßig verteilt, indem die Anzahl der Vorkurse bedarfsgerecht kontinuierlich erheblich erweitert wurde. Seit 2012 ist die Anzahl der Vorkurse von 45 auf über 80 Vorkurse gestiegen.

Deutsches Sprachdiplom der Kultusministerkonferenz

Ein wichtiger Schritt zur Qualitätsentwicklung des Vorkursunterrichts und ein integrationspolitisches Signal ist die Einführung des Deutschen Sprachdiploms der Kultusministerkonferenz in der Sekundarstufe I und II. Aufgrund der sehr positiven Erfahrungen mit der ersten Pilotprüfung im Frühjahr 2014 wird das Sprachdiplom künftig allen zugewanderten Schülerinnen und Schülern der Sekundarstufe I und II im

Land Bremen angeboten. Im Juli 2014 wurde 76 Schülerinnen und Schülern das Deutsche Sprachdiplom feierlich überreicht.

Herkunftssprachenunterricht und Förderung der Mehrsprachigkeit

Bremen hält seit vielen Jahren ein herausragend breites Angebot an herkunftssprachlichem Unterricht in den Sprachen Türkisch, Polnisch, Russisch, Kurdisch, Persisch vor. Das vorhandene Herkunftssprachenangebot wurde um Angebote für Griechisch, Dari und Paschtu erweitert.

Wichtige Schritte konnten im Türkischunterricht erreicht werden. Über die Aufnahme von Türkisch im Referendariat als Seiteinstieg konnten gut ausgebildete neue Türkischlehrkräfte ausgebildet und eingestellt werden. Die Anzahl der Schulen mit Türkischangeboten wurde in der Sekundarstufe I kontinuierlich bedarfsgerecht auf sieben Standorte erweitert. In der Sekundarstufe II wird Türkisch mittlerweile im Lande Bremen an vier gymnasialen Oberstufen angeboten. Außerdem wurde Türkisch als Leistungskurs zum Schuljahr 2013/14 an einem Schulzentrum erfolgreich etabliert. Aufgrund der sehr hohen Nachfrage wurde das Angebot zum Schuljahr 2014/15 um einen weiteren Leistungskurs erweitert.

2.2.2 Berufsorientierung und Übergang Schule – Ausbildung / Studium

Die Partner der „Bremer Vereinbarungen für Ausbildung und Fachkräftesicherung“ arbeiten seit Jahren daran, Hemmnisse am Übergang Schule – Beruf abzubauen. Zentrale Maßnahmen im Bereich Berufsorientierung und Übergang Schule – Ausbildung/Studium:

Entwicklung und Umsetzung schulischer Maßnahmen der Studienorientierung

Die vielfältigen Maßnahmen der Schulen und Hochschulen (Praktikum in der Einführungsphase der Gymnasialen Oberstufe, Hochschulinformationstage usw.) wurden mit der Einführung der BORichtlinie von den Schulen mit Gymnasialer Oberstufe in einem Konzept der Studien- bzw. Berufsorientierung gebündelt, evaluiert und fortgeschrieben.

Berufswahlpass

Der Berufswahlpass als Portfolio dokumentiert ab der 7. Jahrgangsstufe den Prozess der individuellen Berufsorientierung, fördert die selbstständige Auseinandersetzung der Schülerinnen und Schüler mit ihrem individuellen Berufsorientierungsprozess und ist Grundlage für Beratungen und Bewerbungen. Begleitend zur Arbeit mit dem Berufswahlpass werden im LIS seit Ende 2011 Fortbildungen angeboten.

Interkulturelle Aspekte waren bis Ende Januar 2012 nicht im Berufswahlpass integriert. Seitdem können Schulen auf das Portfolio „Interkulturelle Kompetenzen“ auf der Homepage des LIS und des Berufswahlpasses zugreifen und Elemente daraus in den Berufswahlpass integrieren. Seit 2012 werden Vorschläge zur Weiterentwicklung der Einlagen des Berufswahlpasses in Richtung interkultureller Kompetenz erarbeitet. Die Umsetzung wird mit der Bundesarbeitsgemeinschaft Berufswahlpass abgestimmt.

Darüber hinaus sind ergänzende Arbeitsblätter erarbeitet worden, die den Schulen im 4. Quartal 2014 vorgestellt werden sollen.

2.2.3 Interkulturelle Qualifizierung des pädagogischen Personals

Zentrales Ziel ist die Qualifizierung des gesamten pädagogischen Personals für die Herausforderungen der Einwanderungsgesellschaft. Folgende Maßnahmen können für diesen Bereich hervorgehoben werden:

Projekt „MiCoach“

Mit dem Projekt „MiCoach“ an der Universität Bremen besteht bereits seit 2008 ein Mentorenprogramm zur Studienorientierung, Übergangsberatung und -begleitung für Schülerinnen und Schüler der gymnasialen Oberstufe mit Migrationshintergrund. Als Coaches fungieren Lehramtsstudierende der höheren Semester.

Das Programm (es beinhaltet auf der Basis eines „Coaching-Vertrages“ persönliche Beratung, Besuche von Seminaren, Unterstützung beim Abfassen schriftlicher Arbeiten, u.a.) ist inzwischen lehramtsübergreifend als Wahlpflichtangebot im Schlüsselqualifikationsmodul „Umgang mit Heterogenität in der Schule“ etabliert. Seit 2013 wurde es ergänzt durch das Projekt „MiCoach-Lehramt“, ein mehrwöchiges Programm, durch das Abiturientinnen und Abiturienten mit Migrationshintergrund in ein Lehramtsstudium an der Universität Bremen begleitet werden.

Netzwerk der Pädagoginnen und Pädagogen mit Zuwanderungsgeschichte

Die Netzwerkgründung erfolgte im April 2012 im Rahmen einer feierlichen Veranstaltung. Beteiligt waren im Frühjahr 2013 etwa 100 Lehrkräfte und andere Pädagoginnen und Pädagogen mit Migrationshintergrund aus über 20 Herkunftsländern. Die Netzwerkkoordination erfolgt über gewählte Sprecherinnen und Sprecher und über eine Vertreterin der Bildungsbehörde.

Kom.In – Kompetenzzentrum für Interkulturalität in der Schule

Der Aufbau und die Arbeit des Kompetenzzentrums am Landesinstitut für Schule (Titel: Kom.In – Kompetenzzentrum für Interkulturalität in der Schule) startete mit Beginn des Schuljahres 2012/13 mit der Abordnung einer Lehrkraft zur projektorientierten Wahrnehmung der Aufgabe. Im Lehrerfortbildungsinstitut Bremerhaven gibt es eine pädagogische Mitarbeiterin, die in ihrem Aufgabenbereich den Schwerpunkt „Interkulturelle Pädagogik“ hat. Über das Kom.In sollen für das pädagogische Personal in den Schulen Programme zur Stärkung der interkulturellen Kompetenz entwickelt und umgesetzt werden. Dabei werden vorhandene Kompetenzen im LIS aufgabenbezogen eingebunden. Mit dem Lehrerfortbildungsinstitut Bremerhaven (LFI) wird abgestimmt, wie Unterstützungsangebote für Schulen in Bremerhaven organisiert werden können.

Die Einrichtung des Kompetenzzentrums war ein wichtiger Schritt, um den Bereich Interkulturalität für das LIS personell zu besetzen. Es konnten eine Reihe von LIS-internen Änderungen auf den Weg gebracht werden. Darüber hinaus wurden Fortbildungen für Schulen durchgeführt, die wichtige Impulse setzen konnten. Die

Nachfrage aus Schulen an Veranstaltungen zum interkulturellen Bereich ist unverändert hoch.

2.2.4 Interkulturelle Elternbeteiligung im Praxisfeld Schule.

Ziel aller Maßnahmen in diesem Bereich ist es, durch intensivierte Bildungs- und Erziehungspartnerschaften die Bildungschancen aller Kinder und Jugendlicher zu erhöhen. Unter der Federführung Bremens ist im Auftrag der Kultusministerkonferenz die „Gemeinsame Erklärung der Kultusministerkonferenz und der Organisationen von Menschen mit Migrationshintergrund zur Bildungs- und Erziehungspartnerschaft von Schule und Eltern“ im September 2013 verabschiedet worden.

Im Entwicklungsplan Migration und Bildung wurden die Aussagen zur Elternpartizipation in geeignete Maßnahmen überführt. Dennoch muss Schule geeignete Bedingungen zur Verfügung zu stellen, damit Bildung auch unabhängig von den Voraussetzungen des Elternhauses gelingen kann.

Elternbeteiligung in der Schule

Zusammen mit der Bremer Serviceagentur „Ganztägig lernen“ hat das Kom.In in Ganztagsgrundschulen ein Pilotprojekt „Gelingende Zusammenarbeit mit Eltern“ durchgeführt.

Über Lernen vor Ort wurde für Schulen eine Reihe von Veranstaltungen durchgeführt, um zu erörtern, wie die interkulturelle Elternbeteiligung verbessert werden kann. Die Erkenntnisse aus diesen Veranstaltungen wurden von den Schulen aufgegriffen und fließen in die Verbesserung der schulischen Maßnahmen zur Elternpartizipation ein.

Elternbildungsprogramme

Die in Bremen gemeinsam mit der Senatorin für Soziales, Kinder, Jugend und Frauen durchgeführten Elternbildungsprogramme wurden im Rahmen des Entwicklungsplans Migration und Bildung einer Bewertung unterzogen. Die bestehenden Elternbildungsprogramme für Eltern mit Migrationshintergrund sollen sukzessive in Programme für alle Eltern einer Schule überführt werden. Eltern- und Familienbildungsprogramme haben eine wichtige Funktion in der Verbesserung der Bildungs- und Erziehungspartnerschaft zwischen Eltern und Schule. Diese Programme entfalten jedoch nur dann ihre Wirkung, wenn sie gut in den jeweiligen schulischen Kontext eingebunden sind.

2.3 Ausblick und Herausforderungen

Mit dem Entwicklungsplan Migration und Bildung ist es gelungen, eine Gesamtstrategie für den Bereich Migration und Bildung zu entwickeln. Der Entwicklungsplan ist auf den Bremer Schulentwicklungsplan und den Entwicklungsplan Inklusion abgestimmt. Er konkretisiert den Entwicklungsplan Partizipation und Integration des Bremer Senats im Bildungsbereich.

Die gesellschaftlichen Entwicklungs- und Migrationsprozesse sind dynamische Prozesse, die immer wieder neue Herausforderungen mit sich bringen. Somit kann der Entwicklungsplan kein abgeschlossenes Werk darstellen, sondern muss als ein Strategiepapier verstanden werden, das regelmäßig konzeptionell an die sich verändernden Gegebenheiten angepasst werden muss.

In den folgenden Jahren wird es darum gehen, den Entwicklungsplan an den Schulen zu implementieren und aus den Praxiserfahrungen der Umsetzung heraus weiterzuentwickeln. Viele Schulen haben bereits gelingende Strategien im Umgang mit Heterogenität entwickelt und ein hohes Qualitätsniveau erreicht. Diese Schulen werden mit diesem Entwicklungsplan weiter unterstützt, andere Schulen werden durch diesen Entwicklungsplan neue Impulse für die Schulentwicklung bekommen.

Folgende Handlungsbereiche werden künftig eine zentrale Bedeutung haben: Zuallererst müssen alle Maßnahmen des Entwicklungsplans darauf angelegt sein, die Bildungsbeteiligung und den Bildungserfolg von Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund zu verbessern. Hier besteht weiterhin hoher Handlungsbedarf.

Eine zentrale Bedeutung wird auch weiterhin der Bereich der Sprachbildung einnehmen. In den vergangenen Jahren wurde dieser Bereich berechtigt in den Fokus genommen, stellt doch Sprache unbestritten einen zentralen Schlüssel für Bildungserfolg dar. Mit dem Sprachbildungskonzept von 2013 wurden die Grundsätze der Sprachbildung formuliert. Der Schwerpunkt wird in den kommenden Jahren darin liegen, dieses Konzept an den Schulen umzusetzen.

Die steigende Anzahl in der Aufnahme von zugewanderten Schülerinnen und Schüler ohne Deutschkenntnisse, insbesondere von Kindern von Flüchtlingen sowie unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen, wird in den kommenden Jahren ein weiteres zentrales Handlungsfeld für den Bildungsbereich bleiben. Mit dem Entwicklungsplan Migration und Bildung wurden bereits die Maßnahmen zur Sprachförderung und Sprachbildung auf die steigende Anzahl von zugewanderten Schülerinnen und Schülern ohne Deutschkenntnisse angepasst und die Qualitätsentwicklung vorangetrieben. Dennoch stellt die Integration dieser Schülerinnen und Schüler eine Herausforderung dar, die weiterhin einer hohen Aufmerksamkeit des Senats bedarf.

Die Schulen im Lande Bremen haben in den vergangenen Jahren geeignete Konzepte und Maßnahmen umgesetzt, um eine Willkommenskultur für alle am Schulleben Beteiligten zu entwickeln. Hier sind große Entwicklungsschritte gegangen worden. Der intensive Diskussionsprozess im Rahmen des Entwicklungsplans Migration und Bildung hat aber auch deutlich aufgezeigt, dass sich viele Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund und deren Eltern noch nicht so in der Schule willkommen und unterstützt fühlen, wie es wünschenswert wäre. Eine noch bessere Willkommenskultur zu etablieren, Diskriminierung zu überwinden und die Partizipation der Eltern zu verbessern stellen in den nächsten Jahren zentrale Handlungsfelder in der Qualitätsentwicklung von Schulen dar.

Für ein gutes Bildungsmonitoring ist die Erhebung von Merkmalen im Sinne eines Steuerungswissens zum Aufbau geeigneter Handlungsstrategien auch weiterhin von zentraler Bedeutung für die Qualitätsentwicklung von Schulen. Gleichzeitig kann und muss die Verwendung des Merkmals „Migrationshintergrund“ in der bildungspolitischen Diskussion hinterfragt werden. Dieser wichtige Reflexionsprozess über die Verwendung von Merkmalen wurde im Bremer Schulentwicklungsplan begonnen, im Entwicklungsplan Inklusion und mit dem Entwicklungsplan Migration und Bildung fortgesetzt.

Alle Maßnahmen im Rahmen der Qualitätsentwicklung der Bremer Schulen sollen die Bildungsbeteiligung und den Bildungserfolg aller Schülerinnen und Schüler sichern. Mit diesem Entwicklungsplan Migration und Bildung hat sich das Land Bremen auf den Weg begeben, alle Maßnahmen im interkulturellen Bereich zu reflektieren und konzeptionell neu auszurichten. Mit dieser Grundlegung können die Schulen in der Entwicklung zu interkulturellen Schulen begleitet und unterstützt werden.

3 Weiterbildung

3.1 Ausgangslage und Zielsetzung

Die im Entwicklungsplan „Partizipation und Integration“ des Landes Bremen formulierten Zielsetzungen für den Weiterbildungsbereich betreffen bisher das migrantenspezifische Weiterbildungsangebot: Neuzugewanderte sollen zügig in Integrationskurse und ergänzend in berufsbezogene Sprachförderangebote vermittelt und das Integrationsmanagement zwischen bundes- und landesfinanzierten migrationsspezifischen Beratungsdiensten, Integrationskursträgern, Ausländerbehörde und Jobcenter soll verbessert werden. Ausgangspunkt hierfür bilden nicht nur bisherige Bemühungen der bremischen Weiterbildungseinrichtungen; auch das Bremische Weiterbildungsgesetz, die Verordnung zur Durchführung des Gesetzes sowie das darin enthaltene Konzept für lebenslanges Lernen ermöglicht es Bremerinnen und Bremern auf ein stabiles Grundangebot verschiedener Weiterbildungsangebote zurückzugreifen. Im Zuge der im Gesetz verankerten zweistufigen Förderung (1. Gesetzliche Anerkennung der Weiterbildungseinrichtung nach Prüfung des Qualitätsmanagements, 2. Finanzielle Förderung, u. a. Bezuschussung hauptberuflichen Personals) kann nicht nur die Qualitätssicherung, sondern auch die Stabilität der Bremer Weiterbildungsstruktur insgesamt unterstützt werden. So halten die 14 gesetzlich anerkannten Weiterbildungseinrichtungen Bremens – als plurale Trägerschaft – durch ihre zielgruppen- und themenspezifischen Zugänge ein qualitativ hochwertiges und inhaltlich breitgefächertes Angebot von Weiterbildungsmaßnahmen vor. Auch Maßnahmen mit dem Ziel der interkulturellen Öffnung und diversitätsspezifischer Ausrichtung sind im Sinne der Verordnung förderfähig und im Konzept des lebenslangen Lernens integriert.

Entsprechende Zielsetzungen zur diversitätsgerechten Öffnung der Weiterbildung insgesamt werden im Entwicklungsplan bislang zwar nicht formuliert, eine stärkere Berücksichtigung dieser Ausrichtung soll erfolgen.

3.2 Umsetzungsstand

Weiterbildungsbeteiligung von Migrantinnen und Migranten am Regelangebot

Gemäß dem 2014 veröffentlichten „Nationalen Bildungsbericht“ (Bildung in Deutschland 2014) nahmen 2012 17% der Personen ohne Migrationshintergrund an Weiterbildung teil, dagegen partizipierten nur 9% der Personen mit Migrationshintergrund an Weiterbildung.

Betrachtet man die Teilnahme von Personen mit Migrationshintergrund im Bereich der beruflichen Weiterbildung, so ist auch dort eine vergleichsweise geringe Partizipation festzustellen. Dies liegt im Wesentlichen daran, dass die betriebliche Weiterbildung in erster Linie auf Personen ohne Migrationshintergrund ausgerichtet ist: Während 36% der Personen ohne Migrationshintergrund an betrieblicher Weiterbildung teilnahmen, waren es bei den Personen mit Migrationshintergrund nur 18% (siehe dazu „Nationaler Bildungsbericht 2014“, S. 145ff).

Für Bremen sind entsprechende Datenerhebungen zur Teilnahme von Migrantinnen und Migranten am Regelangebot nicht vorhanden, nur vereinzelt stehen Daten zur Verfügung.

Zielgruppenspezifische Angebote: Integrationskurse

Die Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an den Integrationskursen des Bundes hat sich von 1.391 (2011) auf 1.649 (2013) deutlich gesteigert. Dabei setzt sich der Bundestrend in Bremen fort. Der Anteil der Kursteilnehmerinnen und Kursteilnehmer im Bundesvergleich ist mit 1,4% von 2011 bis 2013 gleich geblieben. Der Anteil der Alphabetisierungskurse und Frauen- bzw. Elternkursen ist in Bremen deutlich höher.

Neue Integrationskursteilnehmer von 2011 bis 2013

	2011			2012			2013		
	Bund	Bremen	Anteil %	Bund	Bremen	Anteil %	Bund	Bremen	Anteil %
Allgemeiner Integrationskurs	68.464	831	1,2	70.821	878	1,2	91.771	1.155	1,3
Alphabetisierungskurs	11.678	242	2,1	9.592	206	2,1	10.928	240	2,2
Eltern- bzw. Frauenintegrationskurs	12.859	263	2	9.954	227	2,3	7.681	232	3,0
Förderkurs	1.124	49	4,4	470	19	4,0	306	5	1,6
Intensivkurs	62			195			604		
Jugendintegrationskurs	1.973			2.314			3.506	15	0,4
sonstiger Integrationskurs	697	6	0,9	674	6	0,9	558	2	0,4
Summe	96.857	1.391	1,4	94.020	1.336	1,4	117.354	1.649	1,4
davon männlich	34.866	497	1,4	36.000	531	1,5	47.387	650	1,4

davon weiblich	61.99 1	894	11,4	58.02 0	805	1,4	69.967	999	1,4
Kurswiederholer	21.01 8	351	1,7	19.62 7	377	1,9	18.500	341	1,8

Quelle: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge: Integrationskursgeschäftsstatistik
Bundesland Bremen 2011-2013

3.2.1 Expertise „Diversität und Weiterbildung“

Da der Entwicklungsplan bisher keine Zielsetzungen zur diversitätsgerechten Öffnung der Weiterbildung insgesamt enthält, dies aber ein wesentlicher Ansatzpunkt ist, um mehr Menschen mit Migrationshintergrund mit Weiterbildungsangeboten zu erreichen, hat das Programm „Lernen vor Ort“ Bremen/Bremerhaven das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung (DIE) mit der Expertise „Diversität und Weiterbildung in Bremen und Bremerhaven“ beauftragt.

Das Team der Forscherinnen und Forscher untersuchte u. a. anhand von vier Einrichtungen in Bremen und Bremerhaven, wie

- die Institutionen ihre unterschiedlichen Arbeitsbereiche interkulturell öffnen,
- Bildungsinteressen einer zunehmend heterogenen Bevölkerung identifiziert und geeignete Formate entwickelt werden, und wie
- es gelingen kann, Übergänge vom migrantenspezifischen Weiterbildungsangebot in das offene Weiterbildungsangebot zu gestalten.

So konnten fundierte Kenntnisse über aktuelle Umsetzungsstrategien und -bemühungen im Bereich der interkulturellen Öffnung von Weiterbildung im Lande Bremen gewonnen werden, aus denen Empfehlungen für weitere Schritte abgeleitet wurden.

Es zeigt sich, dass Einrichtungen zunehmend die steigende Interkulturalität und Heterogenität der bremischen Bevölkerung berücksichtigen: So konnten verschiedene Strategien der Ansprache und Entwicklung zielgruppenspezifischer Angebote sowie Angebote interkultureller Bildung identifiziert werden. Unter den in Bremen und Bremerhaven untersuchten Weiterbildungseinrichtungen sind im Sinne einer Vorbildfunktion Leuchttürme bisheriger Bemühungen vorhanden und können als Beispiele guter Praxis für die Umsetzung verschiedener Ansätze/Strategien interkultureller Öffnung herangezogen werden.

Aus Sicht der Studie besteht jetzt die vornehmliche Gestaltungsaufgabe darin, den Übergang von zielgruppenspezifischen Angeboten in das Regelangebot auch bei den nicht untersuchten Weiterbildungseinrichtungen so zu systematisieren, dass er „bruchlos“ gelingen kann.

Die Verbesserung des Übergangs in Regelangebote beinhaltet beispielsweise spezielle Beratungs- und Begleitungsdienstleistungen durch die Einrichtungen, aber auch ihre verstärkte Zusammenarbeit mit Initiativen und Vereinen der Zivilgesellschaft, die sich zum Thema Migration und Integration engagieren. In diesem Zuge müssten auch Barrieren, wie beispielsweise belastende Lebenslagen, familiäre Belastungen, die

schwierige Kinderbetreuungssituation bei Frauen mit Migrationshintergrund oder finanzielle Probleme, zunehmend Berücksichtigung finden.

Die Empfehlungen der Expertise legen weiterhin nahe, die Passung von Bildungsinteressen und Weiterbildungsangeboten in systematischen Bedarfs- und Teilnehmendenanalysen zu untersuchen und diese Erkenntnisse gezielt in die Planung einzubeziehen. Auch die Gestaltung stadtteilbezogener Angebote und eine Mischung verschiedener Bildungsangebote bzw. Lernformate erhöhen die Weiterbildungsbeteiligung von Personen mit Migrationshintergrund. Einen ebenfalls positiven Effekt hat die Verwendung mehrerer Sprachen, wie beispielsweise eine mehrsprachige Darstellung der Homepage.

Die Studie weist darauf hin, dass Innovations- und Vernetzungsbemühungen sowie professionelle und organisationale Entwicklungen (z. B. Leitbildprozesse, interkulturelle Trainings) zusätzliche personelle und finanzielle Ressourcen erfordern.

Auf Grundlage der vorliegenden Ergebnisse wurde eine „Checkliste“ entwickelt, die den Weiterbildungseinrichtungen Hinweise auf eine weitere systematische interkulturelle Öffnung gibt.

Ergänzend hierzu empfehlen die Autorinnen der Studie Diversität und Weiterbildung eine Fortschreibung und Erweiterung des Entwicklungsplans „Partizipation und Integration“ im Handlungsfeld Weiterbildung um folgende Aspekte:

Entwicklung von zielgruppenspezifischen Angeboten

- nach dem Integrationskurs
- zielgruppenspezifischer Ansprache-Strategien
- Unterstützung von Übergängen aus Zielgruppenangeboten in das Regelangebot
- Anforderungen an die Organisationsentwicklung
- Entwicklung von (differenzierten) Angeboten zu interkulturellen Trainings
- Zusammenarbeit von Weiterbildungseinrichtungen mit Initiativen und Vereinen der Zivilgesellschaft, die sich zum Thema Migration und Integration engagieren und mit anderen Weiterbildungseinrichtungen

3.3 Ausblick und Herausforderungen

Der Landesausschuss für Weiterbildung, bestehend aus Vertreterinnen und Vertretern verschiedener Bremer Weiterbildungseinrichtungen und Ressorts, wird sich unter anderem mit den Empfehlungen der Expertise befassen und darüber beraten, wie diese umgesetzt werden können. Auf Basis der aus der Expertise gewonnenen Forschungserkenntnisse und unter Berücksichtigung der Beispiele guter Praxis soll das weitere Vorgehen sowie die praktische Umsetzung interkultureller Öffnung in den Mittelpunkt gerückt werden.

Ziel ist auch die weitere Verbesserung der gesetzlichen Rahmenbedingungen, damit Weiterbildungseinrichtungen bei der interkulturellen Öffnung unterstützt werden und die für Weiterbildung zuständigen Ressorts in einen fachlichen Austausch treten können.

4 Ausbildung im öffentlichen Dienst

4.1 Ausgangslage und Zielsetzungen

Die ressortübergreifende Ausbildungskampagne mit dem Slogan „Du bist der Schlüssel... für Deine Zukunft und Deine Stadt“ der Freien Hansestadt Bremen wurde im Jahre 2009 im Rahmen der Ausbildungsplanung durch den Senat der Freien Hansestadt Bremen initiiert, u.a. mit dem Ziel, die Anzahl der Auszubildenden mit Migrationshintergrund im bremischen öffentlichen Dienst zu erhöhen, um damit einen Beitrag zur interkulturellen Öffnung durch Ausbildung zu leisten. Das selbst gesteckte Ziel liegt im Bereich der Ausbildung bei einer Einstellungsquote von 20%.⁵

Die Umsetzung obliegt der Senatorin für Finanzen, als Verantwortliche für ressortübergreifendes Personalmanagement, und dem Aus- und Fortbildungszentrum für den bremischen öffentlichen Dienst, das in diesem Zusammenhang Marketingmaßnahmen entwickelt und durchführt.

4.2 Umsetzungsstand

4.2.1 Du bist der Schlüssel

Die Erfolge der Ausbildungskampagne „Du bist der Schlüssel“ lassen sich auf zwei zentrale Elemente der Kampagne zurückführen – zielgruppenorientierte Marketingmaßnahmen und Ausgestaltung des Auswahlverfahrens.

Ausbildungsmarketing

Ein Schwerpunkt der Kampagne liegt auf dem Ausbildungsmarketing. Die Kampagne arbeitet im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit mit einem Design, das vornehmlich den im Wappen der Freien Hansestadt Bremen befindlichen Schlüssel sowie die Gesichter und Zitate von Auszubildenden unter den Diversitätskriterien „Herkunft“ (Migrationshintergrund) und „Geschlecht“ beinhaltet. Zentrale Botschaft der Kampagne ist das Signal, dass Vielfalt im bremischen öffentlichen Dienst gewünscht und willkommen ist.

Folgende Marketingmaßnahmen wurden angestoßen:

- Werbung durch Printmedien
- Persönliche Ansprache der Zielgruppe durch die regelmäßige Präsenz auf Ausbildungsmessen, in Schulen und bei Veranstaltungen von Migrantenorganisationen
- Aufbau einer eigenen Internetpräsenz für die Kampagne, die unter www.ausbildung.bremen.de im Netz zu finden ist sowie Erstellung von 6 kurzen Imagefilmen
- Jährliche Durchführung einer Ausbildungsmesse für die Berufe im bremischen öffentlichen Dienst

⁵ Vgl. Personal 2020, Personalpolitische Perspektiven und Arbeitsprogramm für den öffentlichen Dienst der Freien Hansestadt Bremen bis 2020, S. 54.

- Aufbau einer Präsenz auf Facebook und Twitter für die Kampagne, Dienstfahrzeuge mit Kampagnenlogo versehen, Erstellung eines Kampagnensongs mit dem Titel „Schlüssel dieser Stadt“ nebst Musikvideo

Auswahlverfahren:

Um den Anteil der Auszubildenden mit Migrationshintergrund zu erhöhen, wurden die Anforderungskriterien für die Berufsbilder Verwaltungsfachangestellte/r und Verwaltungsinspektoranwärter/in und auch das jeweilige Auswahlverfahren eingehend analysiert – sowohl auf mögliche diskriminierende Barrieren als auch auf Möglichkeiten, vorhandene Stärken und Potenziale der Vielfalt positiv zu berücksichtigen. Die Auszubildenden der Freien Hansestadt Bremen sollen über interkulturelle Kompetenzen und Fremdsprachenkompetenzen – idealerweise auf muttersprachlichem Niveau – verfügen.

Ergebnisse:

Entgegen dem grundsätzlichen Trend sinkender Bewerbungszahlen aufgrund des demografischen Wandels ist nicht nur die Anzahl der Bewerbungen seit Beginn der Kampagne deutlich angestiegen. Der Anteil der Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund hat sich seit Einführung der Kampagne signifikant erhöht. Exemplarisch sei dies für die Berufe Verwaltungsfachangestellte/r (Qualifizierung für das 2. Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1) und Verwaltungsinspektoranwärter/in (Qualifizierung für das 1. Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2) dargestellt:

Bewerber/innenzahl im Beruf Verwaltungsfachangestellte/r

	2009	2010	2011	2012	2013
Bewerbungen ⁶	301	509	545	493	501
männlich	104	155	171	141	127
weiblich	197	354	374	352	374
Davon Migrant(inne)n	59	131	134	135	169
männlich	15	34	35	30	37
weiblich	44	97	99	105	132
Prozentualer Anteil	19,6 %	25,7 %	24,6 %	27,4 %	33,7 %

Einstellungen im Beruf Verwaltungsfachangestellte/r

	2009	2010	2011	2012	2013
Einstellungen ⁷	21	25	22	22	36

⁶ Einschätzung des Migrationshintergrundes aufgrund der Bewerbungsunterlagen (Indikatoren: Geburtsort, ggf. Hinweis auf die Herkunft der Eltern, Muttersprache=Fremdsprache, Staatsbürgerschaft)

männlich	9	12	4	6	14
weiblich	12	13	18	16	22
Davon Migrant(inne)n	4	9	4	6	13
männlich	2	3	0	2	4
weiblich	2	6	4	4	9
Prozentualer Anteil	19 %	36 %	18,2 %	27,3 %	36,1 %

Bewerber/innenzahl und Einstellungen im Beruf Verwaltungsinspektor-anwärter/in:

	2009	2010	2011	2012	2013
Bewerbungen	358	432	501	446	506
männlich	146	151	160	138	177
weiblich	212	281	341	308	329
Davon Migrant(inne)n	50	67	59	65	92
männlich	19	24	20	14	27
weiblich	31	43	39	51	65
Prozentualer Anteil	14 %	15,5 %	11,8 %	14,6 %	18,2 %
Einstellungen	7	11	28	22	25
männlich	4	3	10	8	7
weiblich	3	8	18	14	18
Davon Migrant(inne)n	0	2	4	4	6
männlich	0	0	2	3	1
weiblich	0	2	2	1	5
Prozentualer Anteil	0 %	18,2 %	14,3 %	18,2 %	24 %

4.3 Ausblick und Herausforderungen

Die Ausbildungskampagne „Du bist der Schlüssel“ ist ein wichtiger und erfolgreicher Baustein in dem Konzept der interkulturellen Öffnung des öffentlichen Dienstes. Zukünftig gilt es, den Bekanntheitsgrad der Marke noch auszubauen, indem auch weiterhin die Kontakte zu migrantischen Organisationen und zu den Schulen gepflegt und ausgebaut werden sowie Präsenz auf Messen und öffentlichen Veranstaltungen gezeigt wird.

Anhang

⁷ Die Senatorin für Finanzen (Hrsg.), Ausbildung im öffentlichen Dienst der Freien Hansestadt Bremen im Berichtszeitraum 2011 bis 2013, S. 12 f.

Anlage

1. Bremerhavener Integrationskonzept

1. Umsetzungsphase

Sachstand und weiteres Vorgehen

Juli 2014

Inhalt

- 1. Vorbemerkung**
- 2. Die Handlungsfelder des Integrationskonzeptes**
 - 2.1 Handlungsfeld 1: Frühe Förderung und Elternarbeit**
 - 2.2 Handlungsfeld 2: Schulabschlüsse**
 - 2.3 Handlungsfeld 3: Berufsabschlüsse**
 - 2.4 Handlungsfeld 4: Wirtschaft und Beschäftigung**
 - 2.5 Handlungsfeld 5: Interkulturelle Öffnung des öffentlichen Dienstes**
 - 2.6 Handlungsfeld 6: Teilhabe / Partizipation und Bewusstseinsbildung**
 - 2.7 Tätigkeiten des Sozialamtes im Rahmen der Integrationsarbeit (2013/2014)**
- 3. Wie geht es weiter?**

Anhang

1. Vorbemerkung

Integration ist in Bremerhaven ein Thema, das schon seit vielen Jahren in seinen unterschiedlichen Facetten wahrgenommen und bearbeitet wird. Das breite Spektrum der Aktivitäten, die in Migrantenorganisationen, Interessengruppen, Vereinen und Initiativen, Wohlfahrtsverbänden und ganz konkret in den Nacharschaftern vor Ort stattfinden, ist kaum überschaubar. Gleichzeitig leisten sie alle – auf ihre Weise – große und kleine wertvolle Beiträge dazu, Integration voranzubringen und ein gedeihliches Miteinander der Menschen in der Stadt zu fördern.

Das 1. Bremerhavener Integrationskonzept stellt inmitten dieser Vielfalt lediglich einen kleinen Ausschnitt der Integrationsbemühungen in der Stadt insgesamt dar.

Es legt in seinen unterschiedlichen Handlungsfeldern einen deutlichen Schwerpunkt auf den Bereich Bildung – denn Bildung ist eine der wichtigsten Voraussetzungen für gleiche Lebenschancen.

Das Konzept wurde unter breiter Beteiligung engagierter Menschen in Bremerhaven in den Jahren 2011 / 2012 erarbeitet und im April 2013 politisch verabschiedet.

Nun sind die beteiligten Ämter und andere Bereiche des öffentlichen Dienstes in der Verantwortung, die im Rahmen der Handlungsfelder festgelegten strategischen Ziele „vom Kopf auf die Füße zu stellen“ und durch geeignete Maßnahmen Schritt für Schritt umzusetzen.

Die Umsetzungsaktivitäten sollen von der Koordinationsstelle im Sozialamt gebündelt, aufeinander bezogen und nach außen kommuniziert werden. Dies war in den letzten Monaten aufgrund personeller Engpässe nur begrenzt möglich.

Der nun vorliegende Bericht schaut auf ein Jahr Umsetzung zurück und gibt erste Antworten auf folgende Fragen:

Inhaltliche Ebene:

- Welche konkreten Maßnahmen sind in den beschriebenen Handlungsfeldern umgesetzt worden?
- Welche zusätzlichen Maßnahmen wurden ggf. ergriffen, um auf neue, veränderte Rahmenbedingungen und Entwicklungen zu reagieren?
- Welche Maßnahmen sollen in der nächsten Zeit aufgegriffen werden?

Strukturelle Ebene:

- Soll die Struktur der Arbeitsgruppen, die die handlungsfeldbezogene Konzepterstellung vorgenommen haben, beibehalten, verändert oder aufgelöst werden?
- Wie kann die Kommunikation zwischen internen und externen Akteur/innen effizienter gestaltet werden?
- Wie kann ein aussagekräftiges Umsetzungscontrolling aussehen?

Zwischen April 2014 und Juli 2014 wurden zahlreiche Gespräche in der Verwaltung, in anderen Dienstleistungsorganisationen und mit verschiedenen Migrantenorganisationen geführt.

Die Sichtweisen auf das Thema "Integration" variieren stark.

In den öffentlichen Organisationen herrscht die Meinung vor, dass die Mehrzahl der umgesetzten Maßnahmen zunächst einmal verschiedenen Zielgruppen **und** Migrant/innen zugutekomme. Darüber hinaus gibt es Angebote/Maßnahmen, die sich speziell an Menschen mit Migrationshintergrund richten.

Vertreter/innen der Migrantenorganisationen und Mitarbeiter/innen aus Institutionen betonen hingegen, dass sie die Umsetzung des Integrationskonzeptes kaum wahrnehmen und "der Magistrat" gefordert sei, sich verstärkt für die Umsetzung des Konzeptes einzusetzen - auch und insbesondere finanziell und personell.

Durch die beteiligungsorientierte Erarbeitung der Ideensammlung für das Konzept in den Jahren 2010/2011 ist bei den externen Akteur/innen der Integrationsarbeit ein hoher Erwartungsdruck entstanden.

Diese unterschiedlichen Sichtweisen erschweren z.T. die vertrauensvolle Zusammenarbeit der verschiedenen Akteure und sollten weitest möglich geklärt werden.

Auch ist deutlich zu machen, in welchen Strukturen und unter welchen Rahmenbedingungen eine Kommunalverwaltung arbeitet und wie die Entscheidungsprozesse funktionieren.

Dank gilt an dieser Stelle allen Akteur/innen, die sich im Rahmen der Bestandsaufnahme zum Umsetzungsstand des Integrationskonzeptes kompetent und kooperativ eingebracht haben und auf diese Weise dazu beitragen konnten, in der Kürze der zur Verfügung stehenden Zeit ein einigermaßen vollständiges Bild der derzeitigen Umsetzungsaktivitäten zu erhalten.

2. Die Handlungsfelder - und was bislang umgesetzt wurde

Die im Folgenden beschriebenen Umsetzungsaktivitäten wurden in Gesprächen mit den beteiligten Ämtern / Institutionen erfragt, dargestellt und danach schriftlich formuliert.

Handlungsfeld 1: Frühe Förderung und Elternarbeit

Angebote, die sich an Kinder und deren Eltern wenden, sind für die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund von weitreichender Bedeutung. Hier können wichtige Grundlagen geschaffen werden, damit Integration gelingt. Je früher die Eltern kleiner Kinder erreicht werden können, über bestehende Angebote informiert sind und diese nutzen, desto nachhaltiger kann dies auf die zukünftige Entwicklung einer gleichberechtigten Teilhabe wirken.

Im Integrationskonzept ist beschrieben, dass in der Stadt Bremerhaven bereits eine Vielzahl von Einrichtungen und Projekten in den Bereichen frühkindlicher Bildung / Entwicklung und Elternarbeit existiert. Diese Angebote werden von freien gemeinnützigen Trägern und städtischen Einrichtungen vorgehalten.

Hier einige Beispiele:

1. Willkommen an Bord!

Das Amt für Jugend, Familie und Frauen finanziert seit einiger Zeit ein präventives Hausbesuchsprogramm, das von der Arbeiterwohlfahrt Bremerhaven (AWO) umgesetzt wird. Das Angebot richtet sich an alle Familien in Bremerhaven, die ein neu geborenes Kind haben. Diese Familien werden einmal nach der Geburt des Kindes besucht. Darüber hinaus wird Familien mit Kindern unter sechs Jahren, die neu nach Bremerhaven ziehen, ebenfalls ein solcher Besuch angeboten.

Bei diesen Besuchen händigen die Mitarbeiter/innen der Arbeiterwohlfahrt den Familien einen "Besuchsordner" aus, in dem sie viele wichtige Informationen, Anlaufstellen und Kontaktadressen finden. Auch gibt es darin ein eigenes Kapitel zum Thema Migration, in dem zahlreiche Informationen zu Integrationskursen, Mentorenprojekten zur Integration neuer Mitbürger/innen und Beratungsstellen für EU-Zuwanderer enthalten sind.

Um sicherzustellen, dass die (sprachliche) Verständigung klappt, werden die Besuche von Mitarbeiter/innen wahrgenommen, die über eine entsprechende interkulturelle Kompetenz, ein ausreichendes Wissen über ethnisch-kulturelle Hintergründe und eine gute Sprachkompetenz verfügen.

Das Programm wird von 70% bis 85% der in Frage kommenden Familien angenommen.

Damit leistet das Amt für Jugend, Familie und Frauen einen wichtigen Beitrag zur Gestaltung einer Willkommenskultur in Bremerhaven.

2. Frühe Hilfen und Familienhebammen

Es gibt eine Initiative des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, die darauf zielt, Menschen mit geringen Sprachkenntnissen besser zu erreichen. Bremerhaven nimmt an diesem Projekt teil. Familienhebammen haben einen engen Kontakt zu den Familien neugeborener Kinder. Sie sollen im Rahmen dieses Projektes befähigt werden, die Erziehungskompetenz der Eltern zu stärken. Dazu werden sie auf der Grundlage eines vom Bund entwickelten Kompetenzprofils systematisch fortgebildet. Darüber hinaus werden Materialien ("NEST"-Materialien der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung) in leichter Sprache erstellt und bereitgestellt, so dass auch Eltern mit Migrationshintergrund davon profitieren können.

In Bremerhaven gibt es keine Familienhebammen. Für die o.g. Aufgabe werden jedoch Kinderkrankenschwestern eingesetzt, um das Projekt realisieren zu können. Auch das Gesundheitsamt beteiligt sich an der Verbreitung der Materialien.

Das Amt für Jugend, Familie und Frauen beabsichtigt, im Juli 2014 und im Oktober 2014 jeweils einen Workshop in den Kindertagesstätten und Familienzentren in Bremerhaven durchzuführen, um die Mitarbeiter/innen mit dem Einsatz der "NEST"-Materialien vertraut zu machen.

3. Familienzentren

Seit einigen Jahren gibt es in Bremerhaven so genannte Familienzentren. Der konzeptionelle Grundgedanke von Familienzentren ist es, im Stadtteil viele unterschiedliche niedrigschwellige Angebote für Familien und Kinder unter einem Dach zu schaffen. Die Angebote haben einerseits präventiven Charakter, andererseits schaffen und fördern sie interkulturelle Öffnung. Neben Angeboten, die von sozialpädagogischen Fachkräften bereit gestellt werden, haben die Nutzer/innen auch die Möglichkeit, eigene Themen aufzugreifen, Gruppen zu initiieren, Selbsthilfe zu organisieren, etwas gemeinsam zu unternehmen oder auch sich gegenseitig zu helfen.

Die ersten Familienzentren in Bremerhaven entstanden 2006 in Grünhöfe (Braunstraße) und 2008 in Lehe (Batteriestraße).

Im Jahr 2012 hat sich das Amt für Jugend, Familie und Frauen entschieden, gemeinsam mit den Familienzentren anderer Träger in der Stadt als "Initiative Bremerhavener Familienzentren" an dem Bundesprojekt "Anschwung für Frühe Chancen" teilzunehmen. In diesem Projekt ging es darum, eine gemeinsame Konzeption für die Familienzentren zu entwickeln, verbindliche gemeinsame Standards zu definieren und sich systematisch miteinander zu vernetzen. Geplant ist, den so genannten "Familienkompass" bis August 2014 fertig zu stellen. Zusätzlich wird es eine Informationsbroschüre über die Aufgaben und Schwerpunkte der einzelnen Familienzentren und deren Kontaktadressen geben, die ebenfalls im August 2014 veröffentlicht werden kann.

Es zeigt sich, dass die Familienzentren nach einiger Anlaufzeit fester Bestandteil des Lebens im Stadtteil werden und von den dort lebenden Menschen sehr gut angenommen werden. Derzeit finden in den Familienzentren u.a. Angebote wie "Multi-Kulti-Kochgruppen", Krabbelgruppen für Kinder aus verschiedenen Kulturkreisen, Sprachförderung, Hausaufgabenbetreuung, Freies Sprechen, gemeinsames Singen usw. statt.

Im Kontext von Partizipation und Beteiligung sind Familienzentren ein zentraler Ort, von dem vielfältige Initiativen zur gemeinsamen Gestaltung des Lebens im Stadtteil ausgehen können.

Damit schaffen Familienzentren eine hoch wirksame strukturelle Voraussetzung für die Integration von Migrant/innen und deren Kindern und sollten - auch im Kontext einer zukunftsfähigen Quartiersentwicklung - weiter ausgebaut und abgesichert werden.

Im Integrationskonzept sind drei Handlungsbereiche beschrieben, die durch praktische Maßnahmen in die Umsetzung gebracht werden sollen:

a) " ...weiterqualifizierte Mitarbeiter/innen zur Umsetzung des Ziels "Chancengleiche Teilhabe aller in Bremerhaven lebenden Kinder" (Integrationskonzept, Seite 21)

Maßnahme: "... in Zusammenarbeit und Abstimmung mit den Trägern der Einrichtungen und Projekte und dem Ausbildungsbereich eine Fachveranstaltung zu konzipieren, durchzuführen und zu dokumentieren, die sich mit grundsätzlichen Fragen einer verbesserten interkulturellen Ausrichtung der frühkindlichen Bildung und Entwicklung sowie der Elternarbeit beschäftigt" (vgl. Integrationskonzept, Seite 22).

Was wurde umgesetzt?

Am 4.2.2014 fand in Bremerhaven ein Fachtag "Interkulturelle Bildung" statt, an dem über 30 pädagogische Fachkräfte teilnahmen. Im Anschluss an einen Vortrag von Herrn Dr. Christoph Fantini, FB Erziehungs- und Bildungswissenschaften an der Universität Bremen zum Thema "Interkulturelle Kompetenzen" arbeiteten die Teilnehmenden in Arbeitsgruppen zu verschiedenen Schwerpunkten. Die Ergebnisse der Veranstaltung sind dokumentiert.

Ziel ist es, auch zukünftig die interkulturelle Kompetenz der pädagogischen Fachkräfte weiter auszubauen.

b) "... geeignete Analyse- und Planungsinstrumente, die es ermöglichen, auf bestehende und sich verändernde Handlungsbedarfe zu reagieren." (Integrationskonzept, Seite 21)

Maßnahme: "... eine Fachveranstaltung zu konzipieren, durchzuführen und zu dokumentieren, die sich mit grundsätzlichen Fragen der stadtteilbezogenen Bedarfsmessung und Angebotssteuerung und -anpassung im Bereich integrationsfördernder Maßnahmen frühkindlicher Bildung und Entwicklung beschäftigt." (Integrationskonzept, Seite 22)

Was wurde umgesetzt?

Es wurden Untersuchungen - Sozialraumbezogenes Bildungsmonitoring - für die Stadtteile Grünhöfe und Lehe durchgeführt. Die Datensammlungen wurden erstellt von Prof. Dr. Olk, Universität Halle/Wittenberg.

Die Ergebnisse des Sozialraumbezogenen Bildungsmonitoring Berichtes für den Stadtteil Bremerhaven-Lehe wurden im Rahmen des Projektes Lernen vor Ort am 15.5.2014 vorgestellt.

c) "... eine Öffentlichkeitsarbeit, die versucht, möglichst umfassend zahlreiche Beteiligte zu erreichen und auf bestehende Angebote hinzuweisen mit dem Ziel einer noch stärkeren Nutzung." (Integrationskonzept, Seite 21)

Maßnahme: „... bestehende Präventionsmaßnahmen erweitern ...“ Maßnahmen, die den Zugang zu Informationen erleichtern, wie etwa "eine Sammlung, systematische Darstellung und möglichst mehrsprachige Verbreitung aller Angebote im Bereich frühkindlicher Bildung und Entwicklung ('Familienkompass'), sowie Maßnahmen, die den Grad der Akzeptanz und Inanspruchnahme der bestehenden Angebote sichern bzw. erhöhen, wie etwa eine individuelle Kontaktaufnahme zu Eltern."

Was wurde umgesetzt?

Kontinuierliche Öffentlichkeitsarbeit ist notwendig, damit die Menschen über die Angebote, die vorgehalten werden, auch gut informiert sind.

Im Bereich des Angebotes "Willkommen an Bord" existiert, wie bereits erwähnt, die Begrüßungsmappe. Zu einzelnen Themen hat die AWO Flyer in unterschiedlichen Sprachen erstellt.

Zur Stärkung der Erziehungskompetenz der Eltern wurden die NEST-Materialien des Nationalen-Zentrums Frühe Hilfen veröffentlicht und ein erster Workshop zur Verbreitung der Materialien in Bremerhaven durchgeführt. Diese Veranstaltung wurde von 37 pädagogischen Fachkräften besucht. Durch die Anwendung dieser Materialien, die auf der Basis der „Leichten Sprache“ entwickelt wurden, sind gerade Menschen mit Migrationshintergrund sehr gut zu erreichen. Eine Dokumentation ist erfolgt und steht allen Teilnehmer/innen aber auch allen Interessierten zur Verfügung.

Im Rahmen des Projektes "Lernen vor Ort" des Bundesministeriums für Bildung und Forschung wurden Mittel bereitgestellt, um ein Logo und ein Corporate Design für die Familienzentren in Bremerhaven entwickeln zu können. Eine Umsetzung einer Broschüre „Familienzentren in Bremerhaven kennenlernen“, Plakate und Buswerbung wurde im August 2014 in die Öffentlichkeit gebracht. So wurde ein großer Schritt für die Bekanntmachung von Angeboten, die sich speziell an benachteiligte Eltern richten, getan. Darüber hinaus wurde ein Familienkompass für Bremerhaven im August 2014 aufgelegt, der die bestehenden Angebote der frühkindlichen Bildung und Betreuung darstellt und darüber hinaus auch Institutionen die Möglichkeit gibt, schneller und bedarfsorientierter zu vermitteln. Inhalte dieses Kompasses sind neben den Aufgaben der einzelnen Dienstleister auch ein nach Stadtteilen strukturiertes Prinzip, welches den Einwohner/innen der Stadt eine schnelle Hilfe bietet. Dieser Kompass wird so stark nachgefragt, dass eine weitere Auflage angedacht ist.

Diese Maßnahmen werden dauerhaft dazu führen, dass die aus den verschiedenen ethnischen Kulturen kommenden Kinder, Jugendlichen und Familien die Angebote der Familienzentren und anderer Dienstleister der Stadt besser nutzen können.

Handlungsfeld 2: Schulabschlüsse

Schulische Bildung / Schulabschlüsse sind ein zentraler Baustein auf dem Weg zu einer gleichberechtigten Teilhabe.

Deshalb hat das Schulamt die Moderation der im Rahmen der Erstellung des Integrationskonzeptes eingerichteten Arbeitsgruppe 2 - Schulabschlüsse - übernommen und den Prozess der Konzeptentwicklung aktiv mitgestaltet.

Die Ergebnisse der Arbeitsgruppe finden sich im Wesentlichen im Integrationskonzept wieder.

Es wurden - im Schulteam des Schulamtes Bremerhaven - unter dem Vorsitz des Dezernenten Herrn Frost fünf Ziele / Leitprojekte formuliert, die im Zusammenhang mit der Integration von Schüler/innen mit einem Migrationshintergrund Priorität haben sollten:

1. Umsetzung der Inklusionspädagogik an allen Schulen (Integrationskonzept, Seite 23)

Die Bremischen Schulen haben sich nach Änderung des Schulgesetzes von 2009 zu inklusiven Schulen zu entwickeln. Zur Umsetzung dieses Auftrags sind die Einführung der Oberschule und die Abschaffung der meisten Förderzentren (Lernen, Verhalten, Wahrnehmung und Entwicklung) beschlossen worden.

Entgegen einer weit verbreiteten Meinung richtet sich "Inklusion" nicht ausschließlich an die Klientel der ehemaligen Sonderschulen, sondern zielt auf Chancengleichheit für alle Schüler/innen und Berücksichtigung ihres jeweiligen individuellen Förderbedarfs.

In der Primarschule werden inzwischen alle Schüler/innen gemeinsam unterrichtet. Die Oberschule ist bereits in den 7. Jahrgang hochgewachsen. Die beiden Förderzentren laufen in den beiden folgenden Schuljahren aus, sodass dann auch – vom Lloyd Gymnasium abgesehen – die Schüler/innen den Jahrgängen fünf bis zehn gemeinsam unterrichtet werden.

Die Aufhebung jeglicher Separierung macht es notwendig, den Unterricht sehr viel stärker auf die Möglichkeiten jedes einzelnen Schülers / jeder einzelnen Schülerin auszurichten.

Das Lehrerfortbildungsinstitut Bremerhaven (LFI) qualifiziert die Lehrer/innen für die damit verbundenen neuen Herausforderungen - von der Unterrichtsentwicklung über interkulturelle Kompetenz bis hin zu individueller Förderung.

Auf Landesebene wird derzeit ein "Entwicklungsplan Migration und Bildung" erarbeitet. Nach Verabschiedung durch die Deputation für Bildung wird er auch in den Schulen in Bremerhaven umgesetzt werden.

Dieser Entwicklungsplan hat folgende Schwerpunkte:

- Verstärkung der Elternarbeit
- Entwicklung und Umsetzung zusätzlicher Angebote in Bezug auf die Berufsorientierung
- Ausbau der Sprachförderung
- Fortbildung der Lehrer/innen

2. Angebot an Ganztagsschulen ausbauen (Integrationskonzept, Seite 23)

In Bremerhaven sind inzwischen die Hälfte aller Grund- und Sek I-Schulen Ganztagsschulen, wobei die offene Form als Ganztagsschule in der Überzahl ist. Mit der CVO Oberschule, die im kommenden Schuljahr als Ganztagsschule ihren Betrieb aufnehmen wird, kommt eine weitere gebundene Ganztagsschule im Bereich der Sek I hinzu. Als nächste Grundschule steht die Allmersschule in den Startlöchern. Allerdings ist eine Umwandlung in eine Ganztagsschule am jetzigen Standort nicht möglich. Deshalb ist ein Umzug in das zukünftige Humboldthaus (noch Humboldtschule) geplant.

Nach einer Regelung auf Landesebene werden gebundene Ganztagsschulen im Primarbereich zukünftig bei der Lehrerversorgung besser gestellt als bisher. Der weitere Ausbau der Ganztagsschulen stellt sich vor allem als finanzielles Problem dar. Neben nicht unerheblichen Kosten für die räumliche Umgestaltung fallen bei einer Ganztagsschule jährliche Mittel für Personal und Ausstattung an. Allein wird die Stadt Bremerhaven diese Kosten nicht stemmen können. Neben der Einrichtung weiterer Ganztagsschulen wird es zukünftig auch um die Qualitätssicherung der Ganztagskonzepte gehen.

3. Berufseinstiegsbegleitung an den Oberschulen etablieren (Integrationskonzept, Seite 23)

Berufseinstiegsbegleitung ist ein Bundesprojekt, das über die Arbeitsagenturen gemanagt wird. In Bremerhaven sind zurzeit an fünf Schulen hauptamtliche Berufseinstiegsbegleiter tätig.

Die Berufseinstiegsbegleitung an der Schule am Ernst-Reuter-Platz wird über ESF-Mittel finanziert. Dieses Projekt läuft in 2014 aus, und es noch nicht sicher, ob auch weiterhin ESF-Gelder dafür zur Verfügung stehen.

Insgesamt ist für die nahe Zukunft nicht von einer Ausweitung der Berufseinstiegsbegleitung auszugehen, deshalb wäre bereits ein Erhalt des jetzigen Umfangs ein Erfolg.

Für die Jahre ab 2015 bewirbt sich das Land Bremen um Berufseinstiegsbegleitung. Die zur Verfügung gestellten Plätze müssen dann zwischen den beiden Stadtgemeinden aufgeteilt werden. Hierbei streben wir für Bremerhaven einen Anteil von 30 % an.

4. Durchgängige Sprachförderung bis in die Sekundarstufe 1 einführen (Integrationskonzept, Seite 24)

An allen Bremerhavener Grundschulen gibt es Sprachberater/innen. Sie stehen den Kolleg/innen mit Rat und Tat zur Seite, wenn bei Schüler/innen Auffälligkeiten beim Spracherwerb zu erkennen sind und Förderung benötigt wird.

In den Schulen der Sekundarstufe I gibt es keine Sprachberater/innen.

In den vergangenen Monaten sind in starkem Maße Zuzüge von Menschen aus anderen EU-Ländern oder Flüchtlinge nach Bremerhaven gekommen. Für die meisten Kinder dieser Familien gilt, dass sie so gut wie kein Wort deutsch sprechen können, teilweise Analphabeten sind. Aus diesem Grund mussten sowohl im Primarbereich als auch in den Sekundarstufen I und II Sprachanfängerkurse eingerichtet werden, wofür zusätzliches Personal benötigt wird, das aber nicht vollständig über die Lehrerzuweisung aus Bremen abgedeckt wird.

Eine darüber hinausgehende Sprachförderung für Schüler/innen, die sprachliche Entwicklungsverzögerungen aufweisen, ist zurzeit mangels Ressourcen nicht darstellbar.

5. Landesrechtliche Regelung zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse einfordern (Integrationskonzept, Seite 24)

Die Umsetzung dieses Leitziels steht noch aus.

Handlungsfeld 3: Berufsabschlüsse

Aufbau einer Jugendberufsagentur

Die Stadt Bremerhaven bereitet derzeit die Einrichtung einer Jugendberufsagentur vor, die im Sommer 2015 ihre Arbeit aufnehmen soll. Dabei orientiert sie sich konzeptionell am Vorgehen der Städte Hamburg und Darmstadt, wo sich dieses Modell seit Jahren bewährt.

Der Grundgedanke ist, mit Jugendlichen und deren Eltern bereits 2 Jahre vor dem voraussichtlichen Schulabschluss in Kontakt zu treten und das Thema Ausbildung / Berufsperspektiven systematisch anzusprechen. Das Vorhaben wird in Kooperation von Bildungsbereich, Dezernat 3, Jobcenter und Arbeitsagentur realisiert.

Bremerhavener Modell

Dieses Vorhaben hat das Ziel, so genannte "Bedarfsgemeinschaften" in den Fokus zu nehmen. Zielgruppe sind demnach junge Familien im SGB-II-Bezug mit Kindern unter 6 Jahren. Durch eine enge Kooperation von Jobcenter und Jugendamt soll die Beschäftigungslosigkeit durchbrochen und die Familienbetreuung verbessert werden. Das Modell soll flächendeckend in allen Stadtteilen umgesetzt werden.

Kompass - Berufliche Perspektiven für junge Menschen

Zielgruppe sind junge Menschen unter 25 Jahren, ohne Ausbildungs- bzw. Arbeitsplatz, die ALG II beziehen. Dazu erfolgt eine Kooperation mit mehreren externen Partnern, u.a. der Kreishandwerkerschaft und dem AFZ. Das Projekt wird seit September 2012 durchgeführt.

Bremer Abkommen: Zusätzliche Ausbildungsplätze schaffen

Um möglichst vielen Jugendlichen einen passenden Ausbildungsplatz anbieten zu können, sollen in den nächsten 3 Jahren im Land Bremen 800 zusätzliche Ausbildungsplätze geschaffen werden.

Handlungsfeld 4: Wirtschaft und Beschäftigung

Für die Bundesagentur für Arbeit (BA) ist die Thematik „Migration/Integration“ schon seit Längerem von hoher geschäftspolitischer Bedeutung.

So werden diverse Antragsformulare und Merkblätter der Arbeitsagenturen und Jobcenter mehrsprachig bereitgestellt.

Alle Förderinstrumente sind grundsätzlich allen Personengruppen zugänglich – aufgrund besonderer Vermittlungshemmnisse durch fehlende Schul- und/oder Berufsabschlüsse/Qualifikationen sowie sprachliche Defizite etc. können Kunden mit Migrationshintergrund möglicherweise besonders daran partizipieren.

In diversen Bereichen der BA werden Mitarbeiter/innen beschäftigt, die selbst einen Migrationshintergrund haben und bei Bedarf kollegial unterstützen. Damit leistet die BA einen doppelten Beitrag zur Integration: bezogen auf den eigenen Personalkörper und die Erleichterung des sprachlichen Zugangs für Kunden mit Migrationshintergrund.

Die Entwicklung und Sicherung interkulturelle Kompetenz ist für die BA selbstverständlich und somit fester Bestandteil von Schulungen:

- Alle Mitarbeiter/innen im Kundenportal lernen in einer Einarbeitungs-/Qualifizierungsmaßnahme zur Kommunikation im Kundenkontakt inhaltlich auch Aspekte zu kulturellen Besonderheiten im Umgang mit Kunden kennen – dies ist Standard bei der BA.
- Für Arbeitsvermittler/innen und Berater/innen ist das Thema in einer umfassenden Qualifizierung zur Beratungskompetenz (BeKo) ebenfalls ein Standardaspekt.

Darüber hinaus hat die AA Bremen-Bremerhaven das Thema auf verschiedene Weise in seine operative Aufgabenerledigung implementiert.

Funktionen:

- Beauftragung eines Arbeitsvermittlers mit Migrationshintergrund als Ansprechpartner für die Integrations- und Migrationsnetzwerke im Land Bremen seit 2013
- Befristete Beschäftigung einer Zusatzkraft in der Arbeitsvermittlung für ein Modellprojekt mit dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge zur schnelleren Integration identifizierter Flüchtlinge mit Bleibeperspektive ab Frühjahr 2014

Interne Schulungen zum Thema:

- Multiplikatorenschulung zur Sensibilisierung für den Umgang mit verschiedenen Kulturkreisen (in Zusammenarbeit mit dem Netzwerk IKÖ und der WiSoAk) in 2013
- Multiplikatorenschulung zu den Grundlagen für die Anerkennung ausländischer Abschlüsse in 2013 (in Zusammenarbeit mit dem IQ-Netzwerk)

Interkulturelle Veranstaltungen:

- Im Mai 2014 hat die AA Bremen-Bremerhaven mit den beiden Jobcentern Bremen und Bremerhaven eine 2-tägige JobAktiv-Messe in Bremen veranstaltet, deren Hauptzielgruppe Menschen mit Migrationshintergrund bildete.
Aus Bremerhaven waren hierzu über 600 Kunden durch Arbeitsagentur/Jobcenter eingeladen worden.
Es ist beabsichtigt, in 2015 eine ähnliche Veranstaltung in Bremerhaven zu organisieren.
- Über den Migrationsbeauftragten der AA Bremen-Bremerhaven hat es in 2014 unter Beteiligung des Netzwerkes IQ (Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“ des BMAS/BMBF) und den zuständigen Kammern als Partnern erste Veranstaltungen für Kunden zu einer Anerkennungsberatung gegeben. Die Ausweitung einer solchen Veranstaltungsreihe auf Bremerhaven ist für 2015 angedacht.

Perspektiven für die nächsten Jahre:

- Verstetigung der bisherigen Ansätze
- geplante Durchführung der vorstehend genannten Interkulturellen Veranstaltungen in Bremerhaven unter Beteiligung des Jobcenters Bremerhaven.

Ergänzendes Statement des Jobcenters Bremerhaven

Das Jobcenter führt die o.a. Aktivitäten gemeinsam mit der Agentur für Arbeit durch. Darüber hinaus betreibt es ein spezielles Fallmanagement (FM) für Migrant/innen. Dies wird im Auftrag des Jobcenter seit dem Jahre 2005 durch die Stadt Bremerhaven wahrgenommen, welche damit wiederum das Arbeitsförderungs-zentrum (AFZ) beauftragt hat.

Die Arbeit des AFZ hat sich bewährt und leistet damit einen wertvollen Beitrag zur Integration von Migrant/innen in den Arbeitsmarkt.

Handlungsfeld 5: Interkulturelle Öffnung des öffentlichen Dienstes

Personalamt

Strategisches Ziel

"Anpassung der Personalstruktur an die Bevölkerungsstruktur"

Leitprojekte / erste Maßnahmen lt. Konzept

1. Durchführung einer Ist-Stands-Analyse Magistratsbeschäftigter mit Migrationshintergrund
2. Informationskampagne zur interkulturellen Öffnung – stadtweite Kampagne mit dem Ziel, junge Menschen über die Möglichkeiten einer Ausbildung im öffentlichen Dienst in Bremerhaven zu informieren und sie dazu zu motivieren. Die Kampagne soll sich explizit auch an Jugendliche mit Migrationshintergrund wenden
3. Ausbau der Sprachmittlerkartei und Erarbeitung eines Nutzungskonzeptes

Ist-Stand Mai 2014

zu 1

Um erste Daten über die Beschäftigtenstruktur bezüglich des Migrationshintergrunds zu erhalten, wurde eine Befragung der Beschäftigten auf freiwilliger Basis durchgeführt. Dabei kam ein Fragebogen zum Einsatz, der in Bremen ebenfalls genutzt wurde.

Die Rückläufe lagen bei ca. 13%. Somit sind die Ergebnisse leider nicht repräsentativ.

Aussagekräftigere Daten liegen hingegen für den Beschäftigtenbereich der Auszubildenden vor. In den letzten Jahren lag der Anteil der neu eingestellten Auszubildenden mit Migrationshintergrund durchgängig bei ca. 25%.

Das Personalamt strebt an, durch geeignete Maßnahmen eine höhere Rücklaufquote bei der nächsten Beschäftigtenbefragung zu erzielen, damit repräsentative Daten ausgewertet werden können.

zu 2

Das Personalamt hat am 3.6.2014 am 2. Internationalen Diversity Day erstmalig teilgenommen. Die Verwaltung, die Polizei und die Feuerwehr informierten

Abschlussklassen im Rahmen einer öffentlichen Veranstaltung über die Ausbildungsmöglichkeiten bei der Stadtverwaltung. Dabei wurden Jugendliche mit Migrationshintergrund besonders angesprochen. Im Vorwege wurden verschiedene Institutionen, wie zum Beispiel der Rat ausländischer Mitbürger, auf die Veranstaltung gezielt hingewiesen. –Es wurde ein Flyer erstellt, auf dem Menschen unterschiedlicher Nationalitäten abgebildet sind, um Identifikation zu ermöglichen. Zudem hatten interessierte Jugendliche die Möglichkeit, mit Auszubildenden direkt ins Gespräch zu kommen und ihre Fragen zu stellen.

Es ist beabsichtigt, auch den Diversity Day 2015 wieder umfangreich zu begleiten.

zu 3

Die Sprachmittlerkartei existiert. Sie beinhaltet eine Zusammenstellung von Mitarbeiter/innen der Verwaltung, die bei Bedarf kurzfristig hinzugezogen werden können, um Übersetzungshilfe zu leisten. Diese Datei wird regelmäßig aktualisiert. Wenn der Übersetzungsbedarf durch hauseigene Mitarbeiter/innen nicht gedeckt werden kann, wird auf externe Dolmetscher zurückgegriffen.

Über die im Integrationskonzept beschriebenen und bereits umgesetzten Maßnahmen hinaus engagiert sich das Personalamt auch mit weiteren Aktivitäten und Projekten, um das Thema „Interkulturelle Öffnung des öffentlichen Dienstes“ weiter voranzubringen.

Vier Beispiele:

1. Durchführung eines Projektes in Kooperation mit der Hochschule Bremen: Auszubildende / Studierende erlernen die Methodik des Projektmanagements (Prof. Dr. Helga Meyer) und erarbeiten in diesem Zusammenhang ein Konzept, wie Jugendliche mit Migrationshintergrund vermehrt angesprochen und für eine Ausbildung beim Magistrat gewonnen werden können. Dazu wird eine Befragung von Auszubildenden des Magistrats durchgeführt, bei der deren Motivation, sich beim Magistrat zu bewerben, erhoben werden soll. Das Projekt soll im Herbst 2014 abgeschlossen sein.

2. Ausbildungsplätze werden nicht nur Jugendlichen, sondern allen interessierten Bewerber/innen unabhängig von deren Alter angeboten. Dies eröffnet auch für Migrant/innen neue Chancen. Um mögliche Einbindungen in familiäre und sonstige Verpflichtungen angemessen zu berücksichtigen, ist die Ausbildung auch in Teilzeit möglich.

Dieses Thema soll in den nächsten Jahren noch weiter ausgebaut werden.

3. Im Jahr 2014 hat eine Fortbildung für Magistratsbeschäftigte zum Thema "Stressfreie Kommunikation und Konfliktlösung im interkulturellen Kontakt" stattgefunden.

4. Das Personalamt ist auf Ausbildungsmessen etc. vertreten und stellt dort seine Ausbildungsgänge vor.

Wie geht es weiter?

Derzeit sind folgende Maßnahmen geplant:

- Im Jahr 2015 soll eine zweite Beschäftigtenbefragung zum Thema "Migrationshintergrund" durchgeführt werden;
- Es wird 2015 eine interne Fortbildung zum Thema „Diversity“ angeboten;
- Das Personalamt wird sich am Diversity Day 2015 beteiligen;
- Das Projekt, neue Informations- und Kontaktmöglichkeiten zu ermitteln, um junge Menschen mit Migrationshintergrund bei der Ausbildungsakquise gezielter anzusprechen, soll mittelfristig unter Beteiligung der Auszubildenden zum/zur Verwaltungsfachangestellten weiterentwickelt und verstetigt werden.

Ausländerbehörde

Das Thema Integration ist für die Ausländerbehörde von großer Bedeutung.

Deshalb wurden intensive Überlegungen angestellt, wie auch mit knappen Mitteln ein sinnvoller Beitrag zu einer "Willkommenskultur" geleistet werden kann.

Zunächst wurde die Wartzone so umgestaltet, dass die Menschen, die sich dort eine Zeit lang aufhalten, sich wohl fühlen: z.T. Neuanstrich, Änderung der Beleuchtung, Aufstellen von Grünpflanzen

Zum Jahresende 2014 ist es geplant, den "Service-Point" endgültig in Betrieb zu nehmen und die Aufrufnummern abzuschaffen. Die Kunden der Ausländerbehörde nehmen dort Kontakt zum Amt auf, es wird ihr Anliegen geklärt und sie werden darüber informiert, welche Papiere und Unterlagen sie mitbringen müssen. Dies erspart den Kunden vergebliche Wege und den Sachbearbeiter/innen Doppelarbeit. Der Servicepoint gibt die erhobenen Informationen direkt an die Sachbearbeiter/innen weiter. Die Kunden werden dann sofort mit Namen angesprochen und in die Büros der Sachbearbeiter/innen gebeten.

Alle Mitarbeiter/innen der Ausländerbehörde hatten die Möglichkeit, an einem Englisch-Auffrischkurs teilzunehmen, um ihre Fremdsprachenkompetenz zu sichern.

Darüber hinaus findet seit einiger Zeit ein Projekt "Seitenwechsel" statt: Mitarbeiter/innen werden für einen Arbeitstag ausgetauscht, um ein anderes Arbeitsfeld kennenzulernen. die Erfahrungen werden im Rahmen einer Nachbereitung reflektiert.

Um herauszufinden, wie zufrieden die Nutzer/innen mit der Umgestaltung der Wartzone und der Arbeit des Service-Points sind und welche weiteren Verbesserungen vielleicht noch gewünscht werden, plant die Ausländerbehörde, im Jahr 2015/2016 eine Kundenbefragung durchzuführen.

Handlungsfeld 6:	Teilhabe / Partizipation und Bewusstseinsbildung
-------------------------	---------------------------------------------------------

Vorbemerkung

Die Erhebung des Umsetzungsstandes zum Handlungsfeld 6 gestaltete sich schwierig, weil, anders als bei den übrigen Handlungsfeldern, eine eindeutige Verknüpfung von Themen und Verantwortlichkeiten nicht immer erkennbar ist.

Deshalb sind im Folgenden nur die Leitgedanken aus dem Integrationskonzept aufgenommen und mit kurzen Erläuterungen versehen.

Leitgedanken aus dem Integrationskonzept

- **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 mehrere 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 WIN, durch multikulturelle Stadtteil-feste etc.
- **Ausweitung der politischen Bildungsangebote unter Einbeziehung junger Migrant/innen**
- notwendig: Bestandsaufnahme: was gibt es schon, welchen Handlungsbedarf sehen die Bildungsträger, erheben: was möchten junge Migrant/innen?
- **Kommunales Wahlrecht für Drittstaatenangehörige**
- abgelehnt.

2.7 Tätigkeiten des Sozialamtes im Rahmen der Koordination der Integrationsarbeit (2013/2014)

Allgemeines

Dem Sozialamt obliegt die Koordination der Integrationsarbeit in der Stadt und im Magistrat. Es ist in diesem Zusammenhang Ansprechpartner für die verschiedenen

Akteure, die in diesem Bereich in Bremerhaven tätig sind sowie für Landesbehörden und Gremien. Daneben berät das Sozialamt Menschen mit Migrationshintergrund mittels einer eigenen Beratungsstelle.

Aufgrund von personellen Vakanzen ist über einen Umwidmungsantrag von Projektmitteln eine Möglichkeit zur vorübergehenden Besetzung Koordinationsstelle im Rahmen des Projektes „Lernen vor Ort“ geschaffen worden. Dieses erfolgte insbesondere mit besonderem Blick auf die Themenfelder „Zuwanderung neuer EU-Bürger/innen“ und „Flüchtlinge“ mit besonderem Bezug zu Integration über Bildung bei den Kindern.

Im Rahmen seiner o. g. Koordinationsarbeit nimmt das Sozialamt an einer ressortübergreifenden Arbeitsgruppe zur Umsetzung des „Entwicklungsplanes Partizipation und Integration“ des Landes Bremen teil, die ca. im zweimonatigen Rhythmus tagt. Gleichzeitig hat das Sozialamt unter Beteiligung anderer Ämter an Arbeitsgruppen zur Erarbeitung des Zwischenberichts im Handlungsfeld „Beschäftigung“ mitgewirkt.

Das Sozialamt hat im Zusammenhang mit seiner übrigen Tätigkeit immer wieder Menschen mit Migrationshintergrund in verschiedenen Themenbereichen als Zielgruppe in den Focus eingebracht. Beispielhaft seien Senioren / Pflege /Jugendberufsagentur genannt. Zum Thema Demenz ist die Zusammenarbeit u. a. mit der Ditib-Moschee für ein Projekt initiiert worden.

Ergänzend nahm das Sozialamt an Sitzungen von verschiedenen in der Integrationsarbeit in Bremerhaven tätigen Gruppen teil.

Das Sozialamt hat weiter die Beantwortung von Anfragen aus der Bremischen Bürgerschaft und der Stadtverordnetenversammlung entweder selbst vorgenommen oder koordiniert, an der Studie „Weiterbildung und Diversität“ mitgewirkt und die Integrationskonferenz im Herbst 2013 durchgeführt.

Weiter organisiert das Sozialamt in Zusammenarbeit u. a. des Landessportbundes jährlich ein Familienspiel- und sportfest.

Im Rahmen der Beratung ist in den letzten Monaten eine deutliche Zunahme (50 %) von Beratungsbedarf von Personen aus Polen zu verzeichnen. Die Beratungsstelle beglaubigt des Weiteren zusätzlich Zeugnisse für das Anerkennungsverfahren von ausländischen Berufsabschlüssen.

Gegenwärtig arbeitet das Sozialamt mit bei der Erstellung des Armuts- und Reichtumsberichts des Landes Bremen, in dem ein Kapitel speziell das Thema „Flüchtlinge“ betrifft und im Übrigen der Personenkreis der Menschen mit Migrationshintergrund als Querschnittsthema berücksichtigt wird.

Die Wahrnehmung der Koordination der Integrationsarbeit erfordert neben diesen genannten Tätigkeiten eine Vielzahl von Gesprächen mit Gremien, Institutionen und der Politik.

Themenkreis Neue EU-Bürger/innen

Aufgrund des starken Zuzugs von sog. neuen EU-Bürger/innen haben das Dezernat III und die Amtsleitung des Sozialamtes entschieden, für dieses ämterübergreifende

Thema im Magistrat eine Arbeitsgruppe einzurichten. An dieser Arbeitsgruppe nehmen teil u. a. Schulamt, Amt für Jugend, Familie und Frauen, Jobcenter, Ausländerbehörde, Sozialamt-SGB XII-Leistungen sowie Gesundheitsamt unter Hinzuziehung von externen Fachleuten.

Dezernat III, Sozialamt und die Ortpolizeibehörde vertraten den Magistrat in einer Staatsräte-Runde nebst Arbeitsgruppen im Land Bremen zum Thema „Armutszuwanderung“ und wirkten an einem umfassenden Abschlussbericht für die Bürgerschaft mit einschließlich Herbeiführung eines Beschlusses des Magistrates mit.

Dezernat III und Sozialamt nahmen an dem in Bremen einberufenen Runden Tisch „Gesundheitsversorgung“ für den o. g. Personenkreis nebst Arbeitsgruppen teil.

Das Sozialamt initiierte unter Vollfinanzierung die Beratungsstelle für neue EU-Bürger/innen. Bremerhaven hat damit im Land Bremen eine Vorreiterrolle übernommen. Ergänzend zu diesem Angebot ist der Einsatz des Kontakta-Busses für die Kinder der neuen EU-Bürger/innen auf Anregung des Sozialamtes erweitert und von ihm durch zusätzliche Fördermittel finanziert worden.

Kindern von neuen EU-Bürger/innen ist ein Zugang zu dem Projekt „Kids in die Clubs“ unter Einbeziehung der Beratungsstellen ermöglicht worden. Ausgangspunkt war die Mitteilung eines Problems durch einen Verein (viele bulgarische Kinder/Jugendliche wollen Fußball spielen, sind aber nicht im Verein) an das Sozialamt. Dieses erarbeitete gemeinsam mit Landessportbund, Verein und Sportamt die Lösung über das Projekt.

Themenkreis Flüchtlinge

Die Arbeit in diesem Themenkreis ist seit 2013 gekennzeichnet durch die manchmal sehr kurzfristige Schaffung von Unterbringungsmöglichkeiten und Wohnraum für neu in Bremerhaven ankommende Flüchtlinge mit sehr viel Bindung von Zeitanteilen auch im Leitungsbereich und fachlicher Neuausrichtung dieses Bereiches im Geiste des Integrationskonzeptes. Zusätzlich wurde eine zusätzliche Beratungsmöglichkeit für die in der Stadt lebenden Flüchtlinge im Sozialamt geschaffen.

Dezernat III und Sozialamt haben auch zu diesem Themenfeld eine ämterübergreifende AG im Magistrat initiiert, an der u. a. Schulamt, Amt für Jugend, Familie und Frauen einschließlich externer Fachleute mitwirken.

Das Sozialamt hat im Herbst 2013 an der Berichterstattung für den Senat über die Auswirkungen der Zuwanderung mitgewirkt, einschließlich verschiedener Gespräche mit Senatoren und Staatsräten von Dezernent und Amtsleitung in Bremen. Aufgrund des Themenzusammenhangs war das Sozialamt auch an den Verhandlungen mit Bremen über die Aufnahme von unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen beratend involviert.

In einer ämterübergreifenden Vorlage für den Magistrat im Herbst 2013 wurden die Folgekosten der Zuwanderung von Flüchtlingen für die Stadt Bremerhaven zusammengefasst.

Aufgrund des Zuzugs von Flüchtlingen wurde je eine zusätzliche Personalstelle für den Bereich der Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz und für die Unterbringung von Flüchtlingen geschaffen und besetzt.

Gegenwärtig arbeitet das Sozialamt an einer Neuauflage des Berichtes zu den Folgekosten für den Magistrat.

Fazit

Die Einrichtung von temporären Arbeitsgruppen für spezielle Themenfelder, die eine besondere Koordination in der Stadtverwaltung erfordern, hat sich bewährt, da gerade die Ämter mit einem besonderen Bezug zu Kindern und damit für deren Bildung verantwortlich sind, neben dem üblichen Überblick und Austausch die erforderlichen Informationen für ihre Arbeit spezifischer erhielten. Dabei war auch die Hinzuziehung von externen Fachleuten - auch anderer Behörden – eine sinnvolle Erweiterung. Mit solchen Arbeitsgruppen wird es der Verwaltung ermöglicht, unvorhergesehen auftretende Probleme neben der Umsetzung des Integrationskonzeptes im Geiste dieses Konzeptes für die Integration anzugehen und zu lösen.

Die Arbeit der Interimskoordinatorin endete mit Projektende am 31.7.2014. Das Sozialamt hält die Fortführung der Koordination der Umsetzung des Integrationskonzeptes für zwingend notwendig und wird sich erneut für die Schaffung einer entsprechenden Planstelle einsetzen.

3. Wie geht es weiter?

Inhaltlich:

- a) Weitere Umsetzung der begonnenen Maßnahmen
- b) Vervollständigung der Handlungsfelder eines zukunftsfähigen Integrationskonzeptes (z.B. Stadtentwicklung/ Quartiersentwicklung; Ältere Menschen; Gesundheit; Kultur; ...)
- c) Erarbeitung und Fortschreibung einer „Integrationsmatrix“. Die Integrationsmatrix kann als Grundlage für den Aufbau eines Integrationscontrolling dienen.

Strukturell:

- a) Verwaltungsintern: Durchführung einer dezernatsübergreifenden Veranstaltung „Integration“ mit den Ämtern der Verwaltung – IV. Quartal 2014, Initiative: Dez. III
- b) Systematische Vernetzung von Verwaltungsaktivitäten mit den externen Akteur/innen
- c) Weiterentwicklung der Koordinationsstruktur, z. B. durch eine interne/externe Koordination

Eine Empfehlung zum Schluss

Die AG 6 ist die einzige verbliebene Arbeitsgruppe, die die Umsetzung des Integrationskonzeptes weiterhin begleiten möchte.

Es kann hilfreich sein, gleichwohl Untergruppen zu bilden, die die Umsetzung des Konzeptes in den beschriebenen und noch zu entwickelnden Handlungsfeldern begleitet. Diese Untergruppen sollten fachkundig zusammengesetzt sein, um Akzeptanz insbesondere für die Zusammenarbeit mit den städtischen Ämtern zu sichern.

Verantwortliche Erstellerin:
Gerlinde Morsbach

Anhang

Mit folgenden Personen / Gruppen / Institutionen wurden Gespräche geführt:

In der Verwaltung

Claus Polansky, Magistratsdirektor, Gespräch am 24.4.2014

HF 1 – Frühe Hilfen und Elternarbeit

Frau Hild, ALin Jugendamt, Gespräch am 24.4.2014

AG 1

Renate Hunter (jetzt Verwaltungsleitung Gesundheitsamt) – ehem. Amt 51

Sabine Kobbe, AWO Bremerhaven – „Die Lerche“

Bettina Paul-Renken, Diakonie Bremerhaven

Bianca Prüsch, AWO Bremerhaven

Christa Thomann, Katholische Kirche

An der Sitzung der AG 1 vom 3.6.2014, 9 -11 h, haben teilgenommen:

Frau Jäger, Amt für Jugend, Familie und Frauen

Herr Reichstein, Amt für Jugend, Familie und Frauen

Frau Kobbe, AWO

Leitung: Frau Morsbach

Frau Kobbe und Frau Prüsch möchten alternierend an der Arbeitsgruppe weiterhin teilnehmen.

Frau Thomann ist in zwischen im Ruhestand.

Von Frau Hunter und Frau Paul-Renken gab es keine Reaktion auf die Einladung.

HF 2 - Schulabschlüsse

Frau Goldmann, ALin Schulamt, Gespräch am 11.6.2014

Herr Taube, Leiter Schulische Dienste

AG 2

Herr Taube (Schulamt) – Moderation

Frau Berg-von Lüdinghausen, Förderungsgesellschaft für Bildung mbH

Frau Greilich, AWO Bremen, Jugendmigrationsdienst

Herr Hahl, Immanuel-Kant-Schule

Herr Rehwinkel, Schulamt

Frau Szepanski, Berufsbildungswerk

Frau Weis, VHS

Frau Wojciechowicz, Universität Bremen

An der Sitzung der AG 2 vom 16.6.2014 haben teilgenommen:

Herr Taube, Schulamt

Frau Greilich, AWO

Frau Szepanski, Berufsbildungswerk

Leitung: Frau Morsbach

Frau Greilich und Frau Szepanski möchten weiterhin die Umsetzung des Integrationskonzeptes begleiten.

Frau Weis und Frau Wojciechowicz werden nicht mehr teilnehmen.

von Frau Berg - von Lüdinghausen und Herrn Hahl gibt es keine Rückmeldung.

HF 3 - Berufsabschlüsse

Frau Ansorge, ALin Amt für kommunale Arbeitsmarktpolitik, Gespräch am 15.5.2014
Frau Kaap

AG 3

Frau May-Bouhaddi, ehem. Arbeitsförderungszentrum, jetzt xxx (Moderation)

Frau Bösch, MdBB, wissenschaftspolitische Sprecherin

Herr Müller-Hanssen, Pädagogisches Zentrum

Frau Seebeck, Berufliche Bildung Bremerhaven

Frau Spindler, Bremer Netzwerk Nachqualifizierung, Arbeitnehmerkammer Bremen

Frau Szepanski, Berufsbildungswerk

Frau Wojciechowicz, Universität Bremen

Die AG 3 hat nicht getagt.

HF 4 – Wirtschaft und Beschäftigung

Herr Mögenburg, Agentur für Arbeit, Herr Gruhl, GF Jobcenter,
Gespräch am 30.6.2014

AG 4

Dr. Arne Eppers (Moderation), Universität Oldenburg

Frau Bargmann, Akademie des Handwerks an der Unterweser

Frau Berg-von Lüdinghausen, Förderungsgesellschaft für Bildung mbH

Herr Boll, Jobcenter Bremerhaven

Herr Cerikci, Demokratisches Migrantenforum

Frau Elmaz, Gründungsleitstelle, RKW Bremen

Herr Kerchner, Förderwerk Bremerhaven GmbH

Frau Kohnke, Faden e.V.

Frau Krüger, Stadtteilkonferenz Wulsdorf

Frau Prasse, Berufsbildungswerk

Herr Müller-Hanssen, Pädagogisches Zentrum e.V.

Herr Schacher, Sozialamt

Herr Schwarzer, Arbeitnehmerkammer Bremen
Frau Szepanski, Berufsbildungswerk
Frau Viehweger, Agentur für Arbeit Bremerhaven

Die AG 4 hat nicht getagt.

HF 5 – Interkulturelle Öffnung des öffentlichen Dienstes

Herr Polansky, Magistratsdirektor, Gespräch am 24.4.2014
Frau Adomeit, ALin Personalamt, Gespräch am 21.5.2014
Frau Schröder, Abt.Ltg. Amt 11

AG 5

Moderation: Jens Ditzel, Ortspolizeibehörde
Moderation: Ute Kohnke, Faden e.V.
Dr. Corinna Becker, Gesundheitsamt
Ali Cahit Karakus, AWO Migrationsberatung
Mira Levinson, Demokratisches Migrantenforum
Jutta Redlich, VHS
Sylvia Schröder, Personalamt
Jörg Zager, Gesamtpersonalrat des Magistrats

An der Sitzung der AG 5 vom 23.6.2014 nahmen teil:

Frau Schröder, Personalamt
Frau Redlich, VHS
Frau Dr. Becker, Gesundheitsamt
Frau Kohnke, Faden e.V.
Herr Karakus, AWO Migrationsberatung
Herr Cemal Bulut, AFZ, Jurist als Gast
Leitung: Frau Morsbach

Abgemeldet waren Frau Levinson und Herr Zager.
Herr Ditzel hat den Arbeitsbereich gewechselt und wird nicht mehr teilnehmen.

Die Arbeitsgruppe hat sich nun aufgelöst.

HF 6 – Teilhabe / Partizipation und Bewusstseinsbildung

Frau Dr. Röhm, ZFG
Ali Can, Demokratisches Migrantenforum

AG 6

Frau Dr. Röhm, ZFG, Moderation
Ali Can, Demokratisches Migrantenforum - Moderation
Frau Blöchl, Landeszentrale für politische Bildung
Frau Dawidonis, Stadtteilkonferenz Wulsdorf
Frau Duncan, Freiwilligenagentur Bremerhaven

Herr Hertrampf, Kulturamt, Kulturladen Wulsdorf
Frau Levinson, Demokratisches Migrantenforum
Herr Marinkov, RAM
Herr Soares, RAM
Frau Prasse, BFW Berufsbildungswerk
Frau Szepanski, BFW
Frau Weyer, Nord-Süd-Forum

Einzelgespräche wurden geführt mit Frau Dr. Röhm, Herrn Can, Herrn Marinkow, Herrn Soares.

Ein Gespräch mit der gesamten AG 6 wurde angeboten, seitens der AG-Moderatorin jedoch für entbehrlich gehalten.

Die AG 6 wird ihre Arbeit fortsetzen und die Umsetzung des Integrationskonzeptes auch weiterhin begleiten.