

Diversity Management in der Arbeitsförderung - Die Netzwerke Equal Bremen & Bremerhaven

*„Arbeit und Qualifizierung für Zuwander/innen“
„Vielfalt im Arbeitsleben“*

Werkstattbericht

Bremen/ Hamburg, Juni 2007



Freie Hansestadt Bremen

Der Senator für Arbeit,
Frauen, Gesundheit,
Jugend und Soziales



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

**Die Netzwerke Equal Bremen & Bremerhaven
„Arbeit und Qualifizierung für Zuwander/innen“
„Vielfalt im Arbeitsleben“**

INHALT

1	Einleitung.....	1
2	Zuwanderung und Arbeitsmarkt	2
2.1	Zuwanderung in Deutschland.....	2
2.2	Zugewanderte Frauen und Männer im Land Bremen	5
3	Die Konzeption zur Integration von Zuwander/innen im Land Bremen.....	7
4	Die Umsetzung von Equal in Bremen & Bremerhaven	8
4.1	Erste Förderrunde 2002 - 2005	9
4.2	Zweite Förderrunde 2005 - 2007	11
4.2.1	Das Netzwerk „Vielfalt im Arbeitsleben“.....	12
4.2.2	Das Netzwerk „Arbeit und Qualifizierung für Zuwander/innen“	18
5	Mainstreaming.....	23

1 Einleitung

Equal Bremen & Bremerhaven ist ein arbeitsmarktpolitisches Innovationsvorhaben. Die Strategie der EU-Gemeinschaftsinitiative Equal zielt auf die Entwicklung und Erprobung neuer Ansätze der Arbeitsmarktpolitik, die im Rahmen eines Erfahrungs- und Ergebnistransfers in regionale Systeme eingespeist werden sollen. Bereits der Ansatz des Programms ist eine Innovation, denn durch Equal fördert die EU-Kommission erstmals nicht einzelne Projekte, sondern thematische oder regionale Projektnetzwerke (im Weiteren auch Netzwerke oder Entwicklungspartnerschaften genannt).

Mit den beiden Netzwerken „Arbeit und Qualifizierung für Zuwander/innen“ und „Vielfalt im Arbeitsleben“ knüpft die Senatorin für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales in Bremen & Bremerhaven an den Erfahrungen der ersten Equal-Förderrunde an. Eingebettet in die landesweite Konzeption zur Integration von Zugewanderten verfolgte das Land Bremen bereits in der ersten Förderrunde das Ziel einer besseren Erwerbsintegration zugewanderter Menschen.

Dieser Werkstattbericht ist im Rahmen der begleitenden Evaluation der beiden Netzwerke „Arbeit und Qualifizierung für Zuwan-

der/innen“ und „Vielfalt im Arbeitsleben“ in Bremen & Bremerhaven erstellt worden. Vor dem Hintergrund der besonderen Ausrichtung der beiden Entwicklungspartnerschaften, liefert der Werkstattbericht zunächst eine kurze Beschreibung der Situation von Zuwander/innen in Deutschland und insbesondere deren Situation auf dem Bremer und Bremerhavener Arbeitsmarkt. Nachfolgend wird die Konzeption zur Integration von Zuwander/innen des Bremer Senats dargestellt, in die die Umsetzung aller Netzwerke Equal Bremen & Bremerhaven eingebettet ist. Im darauf folgenden Kapitel werden zunächst einige Ergebnisse der begleitenden Evaluation der drei Bremer und Bremerhavener Netzwerke der ersten Förderrunde beschrieben, um dann auf die beiden neuen Netzwerke einzugehen. In diesem Zusammenhang erfolgt eine detaillierte Darstellung der beiden Netzwerke und deren Zielstrukturen, die sowohl den Netzwerk-Akteuren als auch der begleitenden Evaluation für die weitere Arbeit als inhaltliche Grundlage dienen sollen. Abschließend versucht der Werkstattbericht, einige sich abzeichnende Perspektiven für einen regionalen Ergebnistransfer im Land Bremen aufzuzeigen.

2 Zuwanderung und Arbeitsmarkt

2.1 Zuwanderung in Deutschland

Obwohl sich Deutschland im offiziellen Sprachgebrauch lange Zeit nicht als Einwanderungsland gesehen hat, ist es innerhalb der OECD das zweitwichtigste Einwanderungsland nach den Vereinigten Staaten (OECD, S. 14). Fast 13% der Bevölkerung sind im Ausland geboren. Von der ausländischen Bevölkerung leben 61% seit mehr als 10 Jahren in Deutschland, 33% sogar seit mehr als 20 Jahren und 19% mehr als 30 Jahre. Da das Deutsche Rechtssystem nur zwischen In- und Ausländern unterscheidet, ist es jedoch schwierig, die tatsächliche Anzahl der Zuwanderer zu erfassen. Eingebürgerte Menschen und Aussiedler haben zwar einen deutschen Pass, sind aber de facto Zugewanderte. Andererseits galten bis vor kurzem in Deutschland geborene Kinder von Menschen ausländischer Herkunft als Ausländer, und viele Zuwanderer, die schon seit Jahrzehnten in Deutschland leben, haben nach wie vor den Ausländerstatus.

Dass Deutschland faktisch ein Einwanderungsland ist, zeigt die seit den 60er Jahren erfolgende Zuwanderung von Gastarbeitern, (Spät-) Aussiedlern und humanitären Migranten (Flüchtlinge). Zwischen 1955 und 1973 hat Deutschland aufgrund eines großen Arbeitskräftebedarfs ausländische Arbeitskräfte aus Südeuropa als „Gastarbeiter“ angeworben. Dabei ging es um eine gesteuerte Zuwanderung von Arbeitskräften zur temporären Lösung eines Arbeitskräftemangels, nicht um eine generelle Öffnung des Landes für eine nachhaltige Immigration. Viele Gastarbeiter kehrten später auch in ihre Heimat zurück, andere jedoch holten ihre Familien nach und blieben in Deutschland. Die größte Zuwanderergruppe bilden heute türkische Staatsangehörige mit ca. 1,2 Mio.

Personen¹. Eine Besonderheit ist die Zuwanderung von Menschen deutscher Abstammung nach Deutschland als Aussiedler und Spätaussiedler. Seit 1950 sind insgesamt über 5 Mio. Aussiedler (seit einer Gesetzesänderung 1993 "Spätaussiedler") nach Deutschland zugewandert. Eine weitere Zuwanderergruppe stellen die humanitären Migranten mit knapp 1,1 Mio. Personen in Deutschland dar – vor allem Asylbewerber/innen und Flüchtlinge².

Deutschland hat Zuwanderung lange als temporäres Phänomen angesehen, so dass der gesetzliche und institutionelle Rahmen für die Integration von Zuwanderern traditionell durch einen reaktiven und ergänzenden Ansatz gekennzeichnet war.

Konzepte zu Einwanderung und zur Eingliederung von Ausländern werden erst in jüngster Zeit diskutiert. Mit dem 2005 in Kraft getretenen neuen Zuwanderungsgesetz wurde nunmehr formell anerkannt, dass die Integration eine Regierungsaufgabe sei. Es erleichtert die Einbürgerung und sieht für alle langfristig in Deutschland lebenden Zuwanderer/innen ein Integrationsprogramm vor, das vor allem die Vermittlung der deutschen Sprache beinhaltet.

¹ Zuwanderer mit ausländischer Staatsangehörigkeit bilden eine Bevölkerungsgruppe von insgesamt knapp 6 Mio. Menschen, knapp 1,5 Mio. Menschen in der zweiten Generation. Quelle: OECD 2005. S. 15.

² Ebenda S. 15.

Arbeitsmarktsituation von Personen mit Migrationshintergrund

Zugewanderte sind in Deutschland in den meisten Sektoren des Arbeitsmarkts tätig. Hinsichtlich der Stellung im Beruf ergeben die Daten des Mikrozensus für 2003, dass im Vergleich Ausländer wesentlich häufiger als „Arbeiter“ (52,7% zu 28,9% Deutsche) tätig sind und entsprechend in der Kategorie „Angestellte“ mit 36,6% deutlich geringer repräsentiert sind (im Vergleich Deutsche 52,9). Im europäischen Vergleich weist Deutschland eine große Differenz zwischen den beruflichen Bildungsabschlüssen von Zuwander/innen und Personen ohne Migrationshintergrund aus. Dies liegt neben der geringeren Beteiligung von Zuwander/innen in betrieblicher Berufsausbildung auch daran, dass im Ausland erworbene Qualifikationen in Deutschland oft nicht anerkannt werden, was auch zu einer höheren Arbeitslosigkeit von Zuwander/innen führt (trotz Fachkräftemangel in einigen Branchen).

In Deutschland hat sich in den letzten Jahren eine hohe Arbeitslosigkeit gefestigt. Anfang 2005 waren über 5 Mio. Menschen arbeitslos gemeldet, wobei Zugewanderte stärker von Arbeitslosigkeit betroffen sind. Die amtliche Statistik weist eine Arbeitslosenquote im Jahresdurchschnitt 2005 bei „Ausländern“ von 25,2% und bei „Deutschen“ von 13,0% aus. Die Langzeitarbeitslosigkeit stieg sowohl bei deutschen wie bei zugewanderten Arbeitslosen in den letzten Jahren deutlich an. Der Frauenanteil unter den arbeitslos gemeldeten Zuwander/innen lag 2003 mit 36% deutlich unter dem der deutschen Frauen mit 45,3%. Der geringere Anteil zugewanderter Frauen in der offiziellen Arbeitslosenstatistik (gemeldete Arbeitslose) ist auch darauf zurückzuführen, dass gerade diese Zielgruppe eine deutlich geringere Quote der Erwerbsbeteiligung aufweist: mit knapp unter 41% liegt diese Quote um 15,8 Prozentpunkte unter der Erwerbstätigenquote deutscher Frauen.

Besonders prekär ist die berufliche Integration von Zuwander/innen der zweiten Generation, d.h. in Deutschland geborener Kinder von Zuwander/innen. Die Tragweite dieser Entwicklung wird deutlich, wenn man bedenkt, dass sich diese Gruppe seit 1992 fast verfünffacht hat. Der Übergang von der Schule in Ausbildung und Erwerbsarbeit stellt sich in der Folge für jüngere Zuwander/innen aufgrund niedriger oder teilweise fehlender schulischer Abschlüsse als äußerst problematisch dar. Während der Anteil „ausländischer“ Schüler/innen in allgemein bildenden Schulen bei 9,9% liegt, so liegt er bei beruflichen Schulen bei 6,9% (2005 mit fallender Tendenz). Der Anteil „ausländischer“ Auszubildender in Betrieben liegt wiederum niedriger bei 4,6%. Im öffentlichen Dienst liegt der Anteil „ausländischer“ Auszubildender mit 1,8% weit unter dem Durchschnitt.

Perspektiven

Deutschland wird sich künftig mit zwei Faktoren auseinandersetzen müssen, für deren Lösung eine gezielte Integration von Zuwander/innen einen wesentlichen Beitrag leisten kann. Das sind die demographische Entwicklung und das Ungleichgewicht von Arbeitsmarktnachfrage und -angebot.

Eine geringe Geburtenrate und eine höhere Lebenserwartung in Deutschland führen zu einem Ansteigen der älteren Bevölkerung bei gleichzeitiger Verringerung der erwerbsfähigen Bevölkerung. Auch wenn jährlich 260.000 Personen einwandern würden, kann der allgemeine Alterungsprozess und das Absinken der Erwerbstätigenzahlen nicht aufgehalten, sondern nur gemildert werden (Bommes 2005, S. 6). Jedoch könnte eine gesteuerte Zuwanderung neben anderen Maßnahmen einen Beitrag zur Lösung des Problems liefern.

Trotz hoher Arbeitslosenquoten gibt es Wirtschaftsbereiche und Arbeitsfelder, in denen das Arbeitskräfteangebot nicht ausreichend

ist. Dies betrifft vor allem höher qualifizierte und spezialisierte Arbeitsbereiche.

Berechnungen haben ergeben, dass bei einer Zuwanderung von 225.000 Personen im Jahr 35% hoch qualifizierte Personen (Universitäts-/ Fachhochschulabschluss) und 50% gut qualifizierte Personen nach Deutschland kommen müssten, um das Problem zu verringern. Diese Zahlen stehen im Widerspruch zu den existierenden Qualifikationen: Zugewanderte Arbeitskräfte haben zu 63% eine geringe Qualifikation, 33% sind qualifiziert und nur 4% haben eine hohe Qualifikation³.

Betrachtet man allerdings den Deutschen Nationalen Aktionsplan für Beschäftigung (der so genannte „NAP Employment“ wird von allen nationalen Regierungen der EU-Mitgliedstaaten im jährlichen Rhythmus erstellt und in die Leitlinien der Europäischen Beschäftigungspolitik eingefügt), so wird keinerlei Zusammenhang zwischen der nationalen Arbeitsmarktpolitik und Zuwanderung hergestellt. Zuwanderung wird als Strategie für Arbeitsmarktpolitik nur in Ausnahmen gewählt, nicht als integrierte Maßnahme (ein Beispiel in jüngerer Zeit ist etwa die quantitativ nicht ausschlaggebende Green-Card Debatte). Dass eine gezielte Zuwanderungspolitik für eine positive Entwicklung des nationalen Arbeitsmarktes alternativlos ist, wird in Deutschland nur zögerlich wahrgenommen.

Allein vor dem Hintergrund der hier beschriebenen Ausgangslage wird eines deutlich: Deutschland braucht Zuwanderung und eine aktive Integration in Deutschland lebender Zuwander/innen als notwendige Ressource für den künftigen qualifizierten und spezialisierten Arbeitsmarkt. Hierzu bedarf es einer Integrationspolitik, die bereits im Kindesalter ansetzt und bei der ersten Schwelle (Übergang Schule Beruf) schon wirkliche Chancengleichheit schafft. Nur so kann es gelingen, auch benachteiligte Jugendliche für die Planung und Gestaltung einer erfolgreichen wissensbasierten Berufskarriere zu gewinnen. Dies gilt natürlich auch für erwachsene Zuwander/innen, die ihr Anrecht auf berufliche und gesellschaftliche Chancengleichheit wahrnehmen.

Die Systeme und Institutionen der nationalen Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik müssen sich dieser notwendigen Anforderung künftig stellen.

³ Bommes 2005, S. 8: Geringe Qualifikation' ist in diesem Zusammenhang als kein formaler Berufsabschluss zu verstehen; ‚qualifiziert‘ bedeutet formale Berufsabschlüsse und ‚hohe Qualifikation‘ ist ein (Fach) Hochschulabschluss.

2.2 Zugewanderte Frauen und Männer im Land Bremen

Zur Beschreibung der Ausgangssituation von Zuwander/innen in Bremen & Bremerhaven ist der Zugriff auf statistisches Datenmaterial unerlässlich – manchmal aber auch nur wenig befriedigend. Sowohl Bevölkerungs- als auch Arbeitsmarktstatistik in Deutschland beziehen sich grundsätzlich auf das Merkmal „Staatsangehörigkeit“ bzw. schlicht auf die Unterscheidung von „Deutsch“ und „Ausländisch“. Die Zielgruppe von Equal Bremen & Bremerhaven sind Menschen mit Migrationshintergrund, die von den Verwaltungskategorien nur unzureichend erfasst werden. Dazu gehören neben zugewanderten Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit auch eingebürgerte Personen, die in einem anderen Land geboren sind, Spätaussiedler mit deutschem Pass oder in Deutschland geborene Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit. Diese Personengruppen finden sich dann entweder in der Kategorie „Deutsche“ oder „Ausländer“.

Bevölkerungsanteil und Verteilung

Im Betrachtungsjahr 2005 (Stand Ende September) hatte das Land Bremen insgesamt 663.163 Einwohnerinnen und Einwohner. Davon waren insgesamt 84.596 Einwohner/innen nichtdeutscher Herkunft registriert, d.h. der Anteil nichtdeutscher Einwohner/innen betrug in 2005 - und in den letzten 5 Jahren nur leicht ansteigend - 12,7% (Bundesschnitt 8,8%). Bezogen auf die Unterscheidung zwischen Bremen Stadt und Bremerhaven zeigt sich ein höherer Anteil nichtdeutscher Personen in Bremen (13,2%) gegenüber dem Anteil in Bremerhaven mit 10,5%.

Die hier genannten Anteilswerte beziehen sich auf Personen mit nichtdeutscher Staatsangehörigkeit. Angesichts neuester Veröffentlichungen des Statistischen Bundesamtes („Leben in Deutschland“. Ergebnisse des Mikrozensus 2005) ist davon auszugehen,

Tabelle 2-1 Nichtdeutsche im Land Bremen (Sept. 2005)

Quelle: Statistisches Landesamt Bremen

	Gesamtbevölkerung	Nichtdeutsche	Anteil Nichtdeutsche in %
Land Bremen	663.163	84.596	12,76
Stadt Bremen	546.305	72.313	13,24
Stadt Bremerhaven	116.858	12.283	10,51

dass der Anteil von Personen mit Migrationshintergrund weitaus höher ist. Während im Bundesgebiet der Anteil von „Ausländer/innen“ bei 8,8% liegt, geht das Statistische Bundesamt davon aus, dass Menschen mit Migrationshintergrund knapp ein Fünftel der Gesamtbevölkerung der Bundesrepublik Deutschland stellen. Angesichts der traditionellen hohen Bedeutung der Industrie in der Wirtschaftsstruktur im Land Bremen ist davon auszugehen, dass analog dem Verhältnis auf Bundesebene knapp 28% der Bewohner/innen des Landes Bremen Migrationshintergrund haben.

Beschäftigung und Arbeitslosigkeit

Im Jahr 2004 (Jahresdurchschnitt) waren im Land Bremen insgesamt 273.434 Personen sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Der Anteil nichtdeutscher Beschäftigter an der Gruppe aller Beschäftigten im Land Bremen betrug jedoch lediglich 6,1% (16.606 Beschäftigte). Bezogen auf das Arbeitskräftepotenzial im Land Bremen liegt die Gruppe der Zuwander/innen im erwerbsfähigen Alter mit 77% (Anteil an der Gesamtbevölkerung von Zuwander/innen) deutlich über dem Schnitt von 67%. Vor diesem Hintergrund wird deut-

lich, dass die Erwerbsbeteiligung von Zuwanderinnen im Land Bremen weit unterproportional ist. Bei einem Bevölkerungsanteil nichtdeutscher Personen von 12,8% liegt der Anteil von Zuwander/innen an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Land Bremen bei 6,1%.

Tabelle 2-2 Relative Arbeitslosenquoten in % (Jahresdurchschnitt 2005)
Quelle: Senator für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales: Informationen zum Arbeitsmarkt des Landes Bremen – September 2006

	Gesamt	Nichtdeutsche
Bremen Land	16,8	34,0
Bremen Stadt	15,4	32,4
Bremerhaven	23,7	42,4

Im Land Bremen lag die Arbeitslosenquote im Jahresschnitt 2005 bei 16,8% (bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen), gleichzeitig betrug die spezifische Arbeitslosenquote bei Personen nichtdeutscher Staatsangehörigkeit 34,0%. Dieser hohe Anteil festigt sich seit mehreren Jahren und bleibt auch nach der Einführung des SGB II konstant. Das bedeutet, dass Zuwander/innen im Land Bremen einem statistisch zweifach höheren Arbeitslosigkeitsrisiko gegenüber stehen.

Im Bereich Bremen Stadt liegt die Arbeitslosenquote mit 15,4% zwar leicht unter dem Landesdurchschnitt, jedoch zeigt sich auch hier eine noch stärkere Differenz zwischen der Gesamtquote und der Quote arbeitsloser nichtdeutscher Personen. Demnach liegt das Verhältnis der Arbeitslosenquote deutscher Personen zur Arbeitslosenquote nichtdeutscher Personen (32,4%) bei etwas ungünstigeren 1 zu 2,1. In Bremerhaven ist die Gesamtarbeitslosenquote mit 23,7% weit über dem Landesschnitt, davon sind sowohl deutsche als auch nichtdeutsche Einwohner/innen betroffen. Hier ist aber besonders hervorzuheben, dass die spezifische Arbeitslosenquote Nichtdeutscher in Bremerhaven bei über 42% liegt.

Bezug von Arbeitslosengeld II

Mit der Einführung der Grundsicherung für Arbeitssuchende (SGB II) werden in Deutschland seit Anfang 2005 Personen erreicht, die als erwerbsfähige Hilfebedürftige vormals Arbeitslosen- oder Sozialhilfe bezogen. Bezogen auf die Wohnbevölkerung im Land Bremen ergibt sich eine SGB II Quote⁴ von 13,9%⁵. Betrachtet man die Verteilung der SGB II Leistungsbezieher/innen⁶ nach Nationalität, so zeigt sich für Bremen Stadt, dass über ein Viertel Nichtdeutsche sind (26,6%). Dieser Anteil ist demnach doppelt so hoch wie ihr Anteil an der Gesamtbevölkerung. Der Anteil erwerbsfähiger nichtdeutscher ALG II Bezieher/innen in Bedarfsgemeinschaften liegt in Bremerhaven bei 15,6% und damit näher bei dem Bevölkerungsanteil (10,5%). Dies zeigt, dass neben dem hohen Arbeitslosigkeitsrisiko auch die SGB II Quote unter den Nichtdeutschen besonders hoch ist. Im Kontext der aktiven Arbeitsmarktpolitik gem. §16 Abs. 3 SGB II wurden im Jahr 2005 ca. 5.000 InJobs (Arbeitsgelegenheiten) in der Stadt Bremen eingerichtet, von denen ca. 12% mit zugewanderten Frauen und Männern besetzt sind. Diese Quote entspricht zwar dem Anteil von Zuwander/innen an der Gesamtbevölkerung; gemessen an der spezifischen Zielgruppe der Langzeitarbeitslosen

⁴ Die SGB II-Quote errechnet sich aus den Personen in Bedarfsgemeinschaften insgesamt, multipliziert mit 100 und dividiert durch die Wohnbevölkerung. Bis einschließlich August 2006 wird für die Berechnung die Wohnbevölkerung mit Stand 31.12.2004 benutzt und ab September 2006 mit Stand vom 31.12.2005.

⁵ Senator für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales: Informationen zur Grundsicherung für Arbeitssuchende nach dem SGB II im Land Bremen - September 2006 .

⁶ Personen im erwerbsfähigen Alter, die mindestens 3 Stunden täglich in der Lage sind, einer Beschäftigung nachzugehen. Zu den Leistungsbezieher/innen gehören auch die Mitglieder der Bedarfsgemeinschaft.

ist der Anteil jedoch weit unterdurchschnittlich.

Alle hier benannten statistischen Daten und Zeitreihen verdeutlichen das Maß der Benachteiligung am Arbeitsmarkt für Menschen mit Migrationshintergrund – nicht nur im Land Bremen, sondern im gesamten Bundesgebiet. Seit den späten 90er Jahren entwickelte sich zwar eine Förderkulisse für die Integrationspolitik durch Sprachförderung, berufliche Orientierungshilfen und Unterstützung zum Berufseinstieg; dieser Entwicklung steht jedoch - und das in besonderem Maße im Land Bremen - der Strukturwandel am Ar-

beitsmarkt massiv entgegen. Waren bislang im Bereich des produzierenden Gewerbes Industriearbeitsplätze für gering qualifizierte nichtdeutsche Beschäftigte vorhanden, so setzte in den letzten 20 Jahren ein massiver Abbau industrieller Arbeitsplätze und eine gleichzeitige Steigerung der Beschäftigung im Bereich des Dienstleistungssektors ein. Die zumeist höheren Qualifikationsanforderungen im sich entwickelnden Bereich Handel und Dienstleistungen vergrößern nunmehr die Integrationsbarrieren von Zugewanderten am Arbeitsmarkt.

3 Die Konzeption zur Integration von Zuwander/innen im Land Bremen

Die Landesregierung Bremen hat erstmals im Jahr 2000 eine Integrationskonzeption verabschiedet, in der das Land die Integration von Zuwander/innen als staatliche und gesellschaftliche Aufgabe betrachtet. Die Integrationskonzeption ist eine politische Absichtserklärung der Bremischen Bürgerschaft für eine nachhaltige Verbesserung der gesellschaftlichen Einbeziehung von Zuwander/innen. Sie liefert einen ressortübergreifenden Handlungsrahmen, der sich auf Strategien und Maßnahmen zur Integration von Zuwander/innen in unterschiedlichen Bereichen konzentriert. So sind Interventionen aller Ressorts unter Federführung des Senators für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales in Zusammenarbeit mit dem Senator für Inneres, Kultur und Sport, dem Senator für Bildung und Wissenschaft, dem Senator für Finanzen, dem Senator für Wirtschaft und Häfen sowie der Senatskanzlei ausgewiesen.

In der aktuellen Konzeption zur Integration von Zuwanderern und Zuwanderinnen im Land Bremen (2003 - 2007) gilt das übergeordnete Ziel, den Zugewanderten im Rahmen der für sie unterschiedlichen gesetzlichen Handlungsspielräume eine Chancengleich-

heit zur Teilhabe am ökonomischen, sozialen und kulturellen Leben im Land Bremen zu ermöglichen. Das Konzept unterscheidet hierbei unterschiedliche Handlungsebenen:

- Individuelle Voraussetzungen der Zuwander/innen für die Teilnahme am Erwerbsleben sowie am sozialen, gesellschaftlichen und kulturellen Leben der Aufnahmegesellschaft sind zu schaffen bzw. zu verbessern.
- Im Rahmen der strukturellen Weiterentwicklung von Arbeitsförderung gilt es, die Voraussetzungen in der regionalen Arbeitsförderung für eine Integration von Zuwander/innen in das Erwerbsleben zu verbessern. Diese Aufgabe ist komplex, da es vor allem um strategische Faktoren wie z.B. der Verbesserung der Diversity-Kompetenz in Institutionen der Arbeitsförderung und in Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarkts geht. Die Umsetzung von Equal Bremen & Bremerhaven ist hierbei das zentrale arbeitsmarktpolitische Instrumentarium.
- Im Sinne der unmittelbaren Verbesserung der Situation von Zugewanderten sollen zudem geeignete Maßnahmen zur unmittelbaren Reaktion auf spezifische

Benachteiligungen entwickelt werden. Hiermit sind Ansätze gemeint, die sich z.B. auf die besondere Situation von Asylbewerber/innen bzw. Flüchtlingen beziehen.

- Bei interkulturellen Integrationsvorhaben geht es darum, längerfristige Kontakte und Austausch zwischen Zuwander/innen verschiedener Kulturen und Menschen der Aufnahmegesellschaft zu fördern. Dieser Bereich beinhaltet vor allem Ansätze, die quartiersbezogene Entwicklungen und Öffnungsprozesse

(Stadtteilentwicklung, Kulturarbeit, Jugendarbeit etc.) fokussieren.

- Schließlich findet sich im Bremer Integrationskonzept ein weiterer Aspekt, der sich auf die politische und gesellschaftliche Teilnahme von Zuwander/innen in der Aufnahmegesellschaft bezieht. Politische Mitsprache, demokratische Partizipation (auch in Institutionen) und nicht zuletzt rechtliche Voraussetzungen für gesellschaftspolitische Teilnahme stehen hierbei im Vordergrund.

4 Die Umsetzung von Equal in Bremen & Bremerhaven

Die Netzwerke Equal Bremen & Bremerhaven sind eingebettet in die „Konzeption zur Integration von Zuwanderern und Zuwanderinnen im Lande Bremen“ des Bremer Senates und somit integraler Baustein der landesweiten Integrationspolitik. Durch diese hohe regionale Verankerung sind diese Netzwerke im Equal-Kontext in Deutschland eine Besonderheit, weil alle fünf Entwicklungspartnerschaften der ersten und zweiten Förderrunde auf die Zielgruppe der Migranten/innen ausgerichtet sind. Durch die Aktivierung eines weit verzweigten regionalen Netzwerks soll es darum gehen, die Zugänge für Zuwander/innen zu Arbeit und Ausbildung durch gezielte Maßnahmen sowohl auf der Seite der Einzelpersonen, als auch durch die Einbindung der betrieblichen Perspektive zu verbessern. Hierzu sollen - als weitere Zielstrategie - die Angebote der Arbeitsförderung besser auf die Erfordernisse der Erwerbsintegration dieser speziellen arbeitsmarktpolitischen Zielgruppe ausgerichtet bzw. weiter-

entwickelt werden. Das Zielsystem von Equal Bremen & Bremerhaven kann als komplex und ausgesprochen ergebnisorientiert bewertet werden, denn es geht um nichts geringe-

Tabelle 4-1 Fördervolumen EQUAL Bremen & Bremerhaven

Erste Förderphase (2002-2005)		
Netzwerke	Gesamt	ESF
Anpassungsfähigkeit für Zuwander/innen und KMU	3.9 Mio. €	2.1 Mio. €
Bessere Beschäftigungsmöglichkeiten für Zuwander/innen	5.5 Mio. €	2.2 Mio. €
Chancengleichheit für zugewanderte Frauen und Männer	4.6 Mio. €	2.1 Mio. €

Zweite Förderphase (2005-2007)		
Netzwerke	Gesamt	ESF
Arbeit und Qualifizierung für Zuwander/innen	7.2 Mio. €	2.6 Mio. €
Vielfalt im Arbeitsleben	4.7 Mio. €	2.3 Mio. €

Datenstand Juli 2007

res als die interkulturelle Öffnung gefestigter Strukturen und Verfahren der Zugänge in Arbeit, die bislang nur äußerst marginal die Bedürfnisse, aber auch die spezifischen Potenziale von Zuwander/innen berücksichtigt haben.

Die fünf Netzwerke Equal Bremen & Bremerhaven verfügen über ein Gesamtvolumen von 25,9 Mio. € bei einem ESF-Förderanteil von 11,3 Mio. € über den gesamten Förder-

zeitraum. Insgesamt werden über 60 regionale Einzelprojekte realisiert.

Die Koordinierung des Umsetzungsprozesses obliegt dem Equal-Management bei der senatorischen Behörde für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales (SAFGJS) mit klar definierten Aufgabenbereichen: Koordination und Steuerung des gesamten Netzwerkprozesses nach innen, Verantwortung der organisatorischen und fiskalischen Abwicklung der Netzwerke und nicht zuletzt

Organisation des horizontalen und vertikalen Mainstreaming. Der nicht zu unterschätzende Vorteil dieser Netzwerkstruktur ist die Gewährleistung der fiskalischen Sicherheit. Zudem agiert die senatorische Behörde als kompetenter Partner im Mainstreamingprozess durch die Öffnung von Zugängen zu arbeitsmarktpolitischen Entscheidungsträgern.

4.1 Erste Förderrunde 2002 - 2005

Die drei Netzwerke der ersten Equal Förderrunde konzentrierten sich gleichermaßen auf die Zielgruppe zugewanderter Frauen und Männer, verfügten jedoch über unterschiedliche, entsprechend der Europäischen Beschäftigungsstrategie ausformulierte Themenschwerpunkte.

In dem Equal-Netzwerk „Anpassungsfähigkeit für Zuwander/innen und KMU“ (HB/1) ging es im Rahmen präventiver arbeitsmarktpolitischer Ansätze v.a. darum, potentielle Arbeitgeber, Firmen und Verwaltungen in die Erwerbsförderung von Migrant/innen unmittelbar einzubeziehen, um neue Ansätze des Diversity- und Changemanagement zu entwickeln, zu erproben und zu begleiten. In dem Equal-Netzwerk „Bessere Beschäftigungsmöglichkeiten für Zuwander/innen“ (HB/2) wurden spezifische Formen der Arbeitsförderung umgesetzt, die auf die besonderen Bedürfnisse zugewanderter Frauen und Männer ausgerichtet sind. Hier wurden vorwiegend der Zielgruppe angepasste Qualifizierungs-, Beratungs- und Beschäftigungsprojekte durchgeführt und ein besonderer Schwerpunkt auf Praktika gelegt. Das Equal-Netzwerk „Chancengleichheit für zugewanderte Frauen und

Männer“ (HB/3) konzentrierte sich ausschließlich auf die Erwerbsintegration zugewanderter Frauen. Eine Entwicklungspartnerschaft ausschließlich für zugewanderte Frauen wurde gebildet, um einer geschlechtlich unausgewogenen Teilnehmerstruktur in Equal Bremen & Bremerhaven a priori entgegenzuwirken und um spezifische Maßnahmen für zugewanderte Frauen anbieten zu können.

Erreichte Teilnehmer/innen

In den Netzwerken Equal Bremen & Bremerhaven wurden im Rahmen der Teilprojekte neben Qualifizierungen, beruflicher Weiterbildung und beschäftigungsfördernden Maßnahmen auch Beratungsprojekte umgesetzt. Positiv zu betonen ist, dass alle drei Netzwerke mehr Teilnehmer/innen als geplant erreicht haben. Die 3.322 Teilnehmerinnen

Table 4-2 Teilnehmer/innen der Netzwerke

Netzwerke	Geplante TN	Erreichte TN	Davon weiblich
Anpassungsfähigkeit für Zuwander/innen und KMU	1,205	1,426	48.0%
Bessere Beschäftigungsmöglichkeiten für Zuwander/innen	876	1,485	51.9%
Chancengleichheit für zugewanderte Frauen und Männer	357	411	98.8%
Gesamt (erste Förderphase)	2,438	3,322	58.5%

und Teilnehmer in den Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahmen verteilen sich wie folgt (siehe auch Tabelle 4-2) auf die drei Netzwerke.

Zusammengenommen betrug der Anteil erreichter weiblicher Teilnehmerinnen in den drei Netzwerken 58,5%. Angesichts deutlich geringerer erwarteter Erreichungszahl zugewanderter Frauen in den Netzwerken HB/1 und HB/2 ist dies eine bemerkenswerte Gesamtquote. Die mit Abstand größte Teilnehmer/innengruppe waren Personen aus nicht EU-Staaten (931 Personen bzw. 40,4%), gefolgt von Teilnehmer/innen mit Spätaussiedlerstatus (788 Personen bzw. 34,2%).

Der überwiegende Teil der Teilnehmer/innen der drei Netzwerke war unmittelbar vor Eintritt in die Maßnahmen erwerbslos. Im Hinblick auf den beruflichen Abschluss zeigte sich zwar ein durchschnittlicher Anteil der Teilnehmer/innen mit abgeschlossener Berufsausbildung von 36,3%, jedoch meist mit nicht zuzuordnenden im Ausland erworbenen bzw. in Deutschland nicht anerkannten Berufsabschlüssen. Mit Blick auf die Geschlechterverteilung zeigt sich, dass Frauen insgesamt über einen höheren schulischen Abschluss verfügten.

Umsetzungserfahrungen

Die Maßnahmen der Netzwerke Equal Bremen & Bremerhaven verfolgten eine qualitative und zielgruppenbezogene Erweiterung des vorhandenen arbeitsmarktpolitischen Instrumentariums, so lag der Schwerpunkt auf den nachfolgend vier wichtigsten Instrumententypen

- „Sonstige berufliche Orientierung und Vorbereitung“,
- „Sonstige Maßnahmen beruflicher Weiterbildung von Arbeitslosen und Sozialhil-

feempfangenden“ (dies ist eine Sammelposition mit den Schwerpunkten Trainingsmaßnahmen und ABM/ SAM),

- „Ausbildungs- und Berufsvorbereitung“ sowie
- „Beratungsmaßnahmen“ (ohne Existenzgründung).

Tabelle 4-3 Maßnahmen und Instrumente der Teilprojekte in EQUAL I (Mehrfachnennungen) nach Schwerpunkten

Maßnahmen und Instrumente	in %
Berufliche Orientierung und Vorbereitung	19,0
Sonstige Maßnahmen beruflicher Weiterbildung	19,0
Ausbildungs- und Berufsvorbereitung	15,2
Beratungsmaßnahmen	15,2
Weiterbildungsmaßnahmen	8,9
Sonstige Ausbildungshilfen	5,1
Berufsbegleitende Weiterbildung	5,1
Sonstige Qualifizierungsmaßnahmen	5,1

Knapp unter 40% aller Teilprojekte haben diese Instrumente ein- und umgesetzt. Danach folgen Weiterbildungsmaßnahmen, berufsbegleitende Weiterbildung und sonstige Qualifizierungsmaßnahmen und Ausbildungshilfen (siehe nebenstehende Tabelle).

Eine der zentralen methodischen Innovationen für die Integration von Zuwander/innen war die Verfolgung des Empowermentansatzes. Dieser Ansatz wurde sowohl als konkreter instrumenteller Baustein der Integrationsarbeit verstanden, als auch als Ausdruck einer spezifischen Sicht- und Herangehensweise professioneller Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen. In der Equal-Umsetzung Bremen & Bremerhaven bedeutete Empowerment sowohl die Handlungskompetenz zugewanderter Frauen und Männer durch entsprechende Maßnahmen zu stärken als auch geeignete Rahmenbedingungen auf lokaler und regionaler Ebene zu schaffen, um die Selbsthilfepotenziale von Zugewanderten zu unterstützen. In den Maßnahmen wurde ein breites Methoden-

und Angebotsspektrum von der sozialpädagogischen Unterstützung bis hin zu Trainings zur Stärkung von Selbstsicherheit sowie Organisations- und Kommunikationsfähigkeit umgesetzt.

Diversity Management hatte als strategische Zielrichtung aller drei Netzwerke eine herausragende Bedeutung und in der Praxis vielfältige Erscheinungsformen. Viele Teilprojekte nutzten den durch Equal gegebenen Innovationsspielraum, indem sie ihre methodischen Ansätze im Hinblick auf interkulturelle Kompetenz erweiterten und in der Praxis erprobten. Insgesamt zeigen die Umsetzungserfahrungen, dass Equal-Teilprojekte dazu beitragen, das Thema Diversity Management „auf die Tagesordnung“ der strategischen Unternehmensplanung zu setzen. In der Praxis der drei Netzwerke hat sich aber auch gezeigt, dass eine Implementierung sowohl in beteiligten KMU als auch in den eigenen Organisationssystemen der operativen Partner komplexer als zunächst angenommen war.

4.2 Zweite Förderrunde 2005 - 2007

Mit den beiden Netzwerken „Vielfalt im Arbeitsleben“ und „Arbeit und Qualifizierung für Zuwander/innen“ knüpft der Senator für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales des Landes Bremen in seiner Funktion als Netzwerkkoordination an den Erfahrungen der ersten Equal Förderrunde in Bremen & Bremerhaven an. Auch die beiden neuen Netzwerke in der aktuellen Förderrunde bauen die strategische Zielrichtung von Equal in Bremen & Bremerhaven konsequent aus.

In dem Equal-Netzwerk „**Vielfalt im Arbeitsleben**“ sollen relevante Impulse für die Weiterentwicklung der regionalen Erwerbsförderung, aber auch zur Unterstützung der Anpassungsfähigkeit von privaten und öffentlichen Unternehmen im Hinblick auf die Einbindung der Potenziale und Ressourcen von Zuwander/innen generiert werden. Themati-

Die Initiierung dieses Prozesses benötigt gute Argumente, einen für Entscheider/innen sichtbaren Nutzen und einen gewissen Handlungsdruck. Nach wie vor gibt es aber sowohl hinsichtlich der Überzeugung von Entscheidungsträgern als auch für die konkrete Operationalisierung des in diesem Kontext neuen Managementsystems Unterstützungsbedarf.

Die Verknüpfungen des Ansatzes von Empowerment mit der Weiterentwicklung von Diversity-Strategien waren konzeptionell gewollt und wurden durch begleitende interkulturelle Trainings und Trainings zu Managing Diversity für die operativen (und strategischen) Partner flankiert. Schließlich führen die Umsetzungserfahrungen in der Praxis in verstärktem Maße zu institutionellen Lernprozessen, die sich auf die weitere Projekt- und Angebotsentwicklung der Träger auswirken.

sche Schwerpunkte des Projektnetzwerkes konzentrieren sich primär auf die Weiterentwicklung von Strukturen (Diversifizierung von beruflicher Bildung und Integration), aber auch auf die interkulturelle Öffnung von öffentlichen und privaten Unternehmen (Diversity Management) und nicht zuletzt auf personenbezogenes Empowerment (Soft Skills und Qualifizierung). Das Netzwerk besteht aus Teilprojekten, die überwiegend von Bildungsunternehmen umgesetzt werden und sich an unterschiedliche erwerbsgesellschaftliche Prozesse und Einrichtungen - Kammern, öffentliche Hand, aber auch Existenzgründung und Personalentwicklung im ersten Arbeitsmarkt - richten.

Das Equal-Netzwerk „**Arbeit und Qualifizierung für Zuwander/innen**“ fördert Ansätze der regionalen Erwerbsintegration von Zuwander/innen und generiert wichtige Impulse

für die Weiterentwicklung der Arbeitsförderung für Migrant/innen. Branchenspezifischer Schwerpunkt dieses Netzwerks liegt im Pflege- und Gesundheitsbereich, in dem im Hinblick auf die Kund/innen mit einer erhöhten Diversifizierung zu rechnen ist. Darüber hinaus bietet dieses Segment für Zuwander/innen vergleichsweise gute Einstiegsmöglichkeiten. In der Kooperation mit Unternehmen werden neue Ansätze und Methoden der Beratung, Berufsorientierung und Qualifizierung entwickelt und erprobt, die sich auf die Integration in den ersten Arbeitsmarkt konzentrieren. Die Kooperation mit Unternehmen ist eine wichtige Säule, um die notwendige Vermittlung zwischen betrieblichen Entscheidungsträgern, den Systemen und Institutionen der Arbeitsförderung und zugewanderten Teilnehmer/innen selbst durch gemeinsame Lernprozesse zu unterstützen.

Beide Entwicklungspartnerschaften der zweiten Equal-Förderphase in Bremen & Bremerhaven verfolgen ähnliche strategische Ziele,

jedoch mit unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen, Ansätzen und Zugangswegen.

Die Basis der im Folgenden vorgestellten Zielsysteme der beiden Netzwerke bilden die strategischen Ziele, deren Operationalisierung sowie daraus abgeleitete Aktivitäten. Bei den Zielen handelt es um arbeitsmarktpolitische Ziele der Entwicklungspartnerschaft. Die arbeitsmarktpolitischen Ziele werden ergänzt durch Querschnittsziele (Gender Mainstreaming, Bekämpfung Rassismus und Fremdenfeindlichkeit) und die Equal-Programmgrundsätze (Empowerment, Zusammenarbeit in Netzwerken/ Entwicklungspartnerschaften, Transnationalität und Mainstreaming). Die Darstellung der Querschnittsziele und Programmgrundsätze sind in den folgenden Übersichten nicht enthalten, da sie den Rahmen dieser Publikation sprengen würden. Sie werden daher an anderer Stelle vertiefend behandelt.

4.2.1 Das Netzwerk „Vielfalt im Arbeitsleben“

Die strategischen Zielsetzungen der Netzwerke Equal Bremen & Bremerhaven schließen beide Akteursseiten des Arbeitsmarkts ein – Unternehmen und deren Integrationsfähigkeit sowie Personen mit Migrationshintergrund, die im regionalen Arbeitsmarkt Eingang bzw. gesicherten Verbleib anstreben. Für eine erfolgreiche Förderung der Integration in den Arbeitsmarkt ist die gezielte Weiterentwicklung beider Seiten unabdingbar. Das Equal-Netzwerk setzt die drei eher abstrakten - strategischen Ziele (siehe unten) in jeweils operative Teilziele um. Die operativen Ziele sollen durch die Umsetzung von Aktivitäten und Maßnahmen erreicht werden. Die einzelnen Teilprojekte der Entwicklungspartnerschaft erscheinen in dieser Zielsystematik nicht, da es hier um die Zielsetzung auf Netzwerkebene geht, aber vor allem weil viele Teilprojekte eine breite Palet-

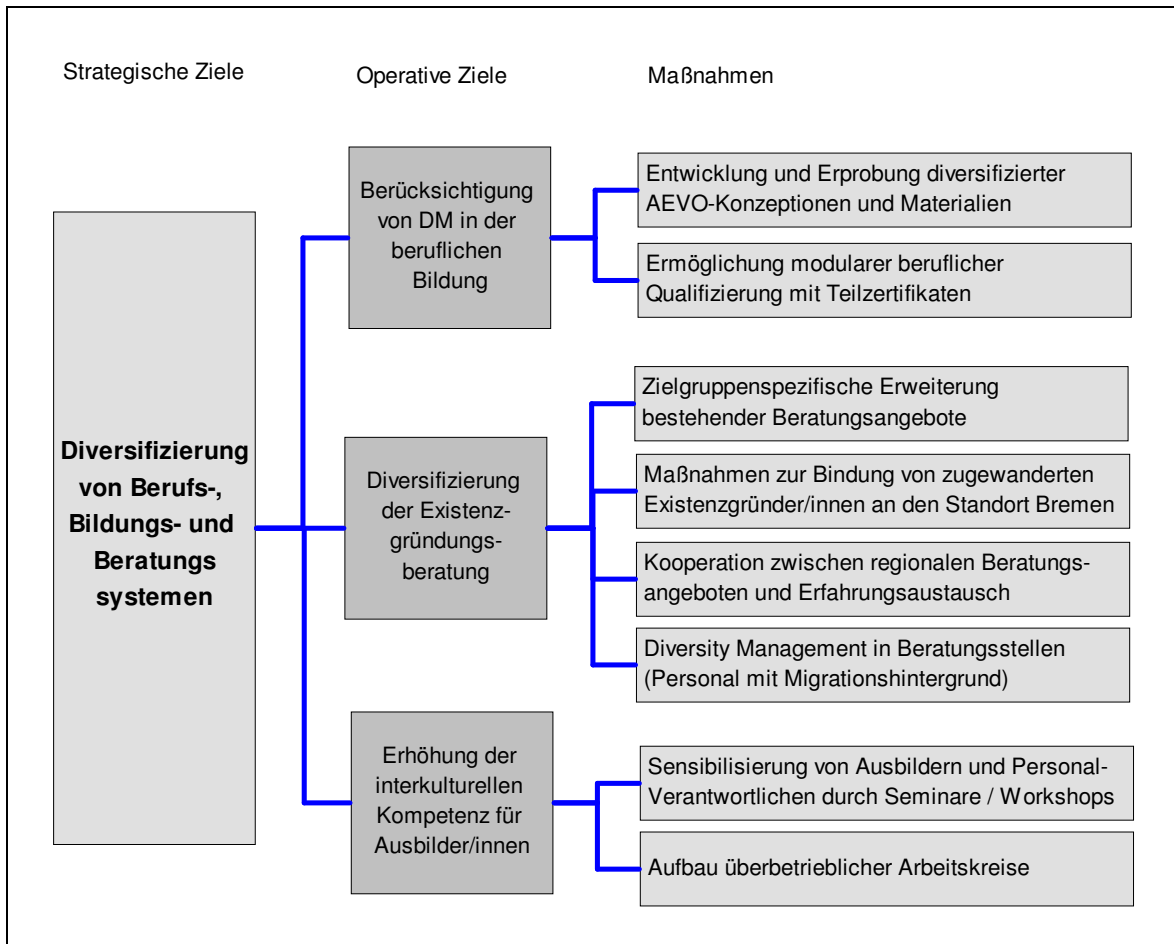
te von Ansätzen, Zugängen und Zielgruppen erreichen, die sich nicht auf ein operatives Ziel oder eine Maßnahme beschränken lassen würden. Die Teilprojekte verfolgen in der Regel mehrdimensionale Zielsetzungen. In der nachfolgenden Darstellung werden die drei strategischen Ziele, die jeweils spezifischen operativen Ziele sowie die entsprechenden Aktivitäten des Netzwerks beschrieben.

Ziel 1: Diversifizierung von Berufs-, Bildungs- und Beratungssystemen

Im Sinne einer Anregung von institutionellen Lernprozessen für eine bessere Integrationsfähigkeit von Zuwander/innen werden gezielte Strategien zur Weiterentwicklung beruflicher Aus- und Weiterbildungssysteme sowie Orientierungs- und Beratungssysteme einge-

setzt. Diese eher systemorientierten Ansätze und Maßnahmen finden sich in unterschiedlichen Zusammenhängen, so etwa in der handwerklichen Ausbildungsverordnung, in überbetrieblichen Zusammenhängen, aber

auch im Bereich der Existenzgründungsberatung. Insofern lassen sich unter dem Ziel 1 insgesamt die drei nachfolgenden operativen Zielebenen herausstellen:



Die Berücksichtigung von **Diversity-Management-Aspekten in der beruflichen Ausbildung** ist als operatives Ziel der Entwicklungspartnerschaft vor allem durch ein Teilprojekt repräsentiert, das eng an der Handwerkskammer Bremen angebunden ist und Schritte zur Diversifizierung der Ausbildung für Ausbilder (AEVO – Ausbildereignungsverordnung) verfolgt. Hier wird versucht, Diversity-Aspekte direkt in die Verordnung bzw. die Ausbildungskonzeptionen einfließen zu lassen. Das Teilprojekt wird durch ein Partnerprojekt eines Institutes an der Universität Bremen unterstützt. Ein weiterer Aspekt der Öffnung beruflicher Bildung für Diversity

Management ist die Entwicklung von modularen Qualifizierungseinheiten mit anerkannten Teilabschlüssen. Dieser Aspekt findet sich in mehreren Teilprojekten des Netzwerks wieder und zielt auf die Anerkennung unterschiedlicher Bildungs- und Leistungspotenziale der Teilnehmer/innen. Die Projekte sind so angelegt, dass Teilabschlüsse gezielt verfolgt bzw. anerkannt werden, um einen beruflichen Einstieg für Teilnehmer/innen unterhalb der Schwelle eines Berufsabschlusses zu ermöglichen.

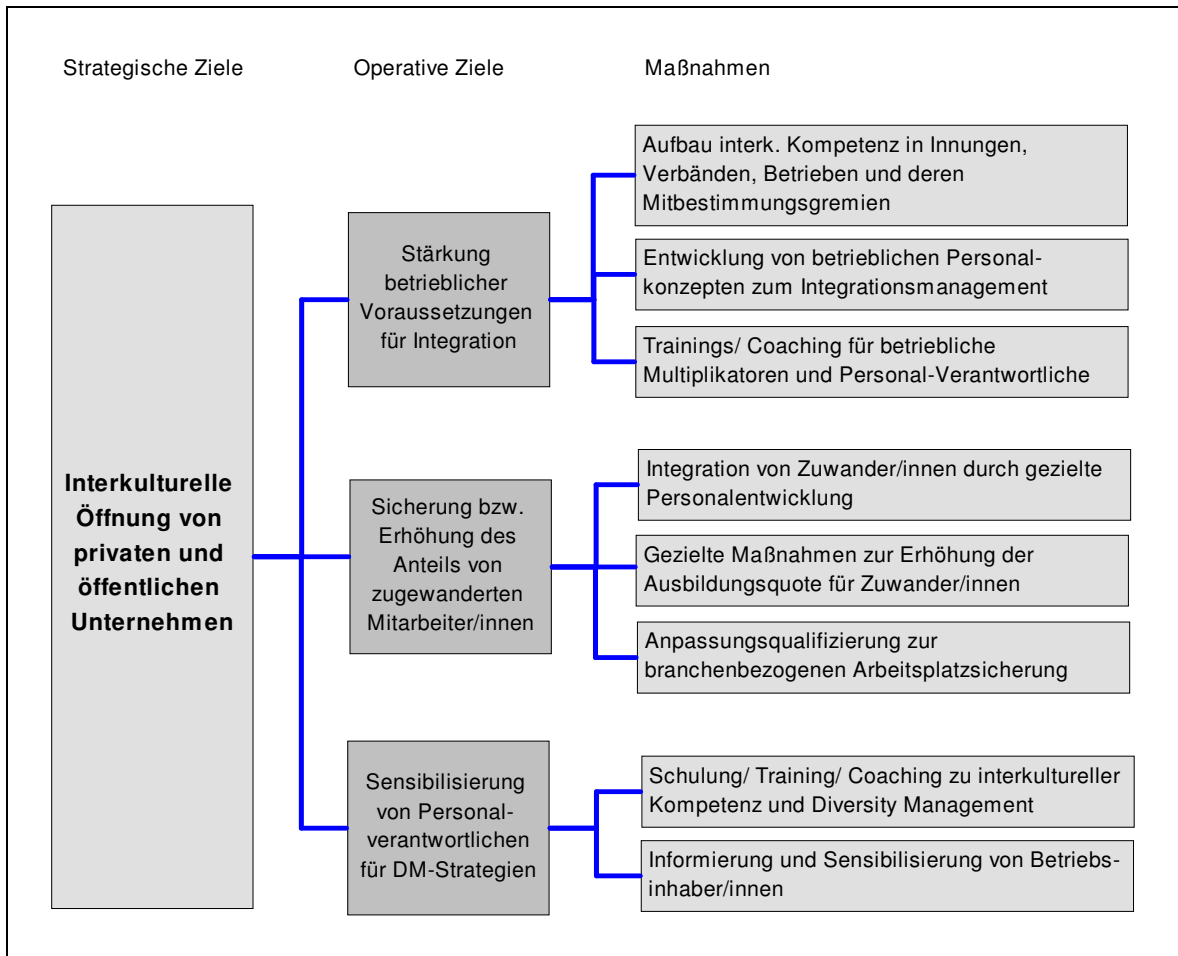
Mit Maßnahmen zur **Diversifizierung von Existenzgründungsberatung** beschreibt

das Equal-Netzwerk auf unterschiedlichen Ebenen neue Entwicklungsschritte für die Bremer Existenzgründungsberatung. Zum einen werden spezifische Beratungsangebote für Zuwander/innen entwickelt und umgesetzt, die die bestehende Struktur des B.E.G.IN-Programms (Bremer Existenzgründungsinitiative) erweitern. Dies erfolgt nicht nur im Hinblick auf die Angebote, sondern auch durch die gezielte Anstellung von Beratungspersonal mit Migrationshintergrund. Ein weiterer Ansatz im universitären Bereich richtet sich an Absolvent/innen und wissenschaftliche Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund, denen eine Existenzgründung als alternative Gestaltung des Erwerbslebens vermittelt werden soll. Alle Projekte im Bereich Existenzgründungsberatung kooperieren mit bestehenden Beratungsstellen und verfolgen eine regional zielgruppenadäquate Weiterentwicklung von Konzepten und Angeboten.

Beratungs-, Bildungs- und Integrationsprozesse werden einerseits durch gesetzliche und fachpolitische Grundlagen bestimmt, sie müssen jedoch auch in der Praxis umgesetzt werden. Vor diesem Hintergrund lassen sich Maßnahmen zur Erhöhung der interkulturellen- und **Diversitykompetenz für Ausbilder/innen und Multiplikator/innen** auch in die strategische Zielebene der Diversifizierung von Berufs- und Bildungssystemen einordnen. Die Schulung von Ausbildern und Personalverantwortlichen zum Themenbereich Diversity Management - entweder im Rahmen der praktischen Zusammenarbeit, aber auch als Themenschwerpunkt von Seminaren und Workshops - ist ein wichtiges Sachziel einiger Teilprojekte des Equal-Netzwerks.

Ziel 2: Interkulturelle Öffnung von privaten und öffentlichen Unternehmen

Die gezielte Einbindung der Arbeitgeberseite in die Entwicklung und Verbesserung der Arbeitsintegration Zugewanderter ist eines der wichtigsten Ziele von Equal Bremen & Bremerhaven. Das Netzwerk integriert entsprechende Strategien in der Projektumsetzung, so dass sowohl Unternehmen des ersten Arbeitsmarkts als auch öffentliche Unternehmen informiert, sensibilisiert und im besten Falle diversifiziert werden sollen. Das Equal-Netzwerk „Vielfalt im Arbeitsleben“ agiert eng an der Schnittstelle von Arbeitsförderung und Betrieben/ Unternehmen des ersten Arbeitsmarkts. Während in der ersten Equal-Förderphase die Einbindung von Unternehmen des ersten Arbeitsmarkts nur punktuell gelungen war, wurde bereits in der Planungsphase ein besonderer Akzent an die zielgerichtete und nachhaltige Aktivierung betrieblicher Praxis in den Teilprojekten gesetzt. Dabei verfolgen die Teilprojekte unterschiedliche Formen des Zugangs zu Unternehmen, um an den betrieblichen Bedarfen orientierte Maßnahmen entwickeln und umsetzen zu können. Innerhalb des strategischen Ziels der interkulturellen Öffnung von privaten und öffentlichen Unternehmen lassen sich drei operative Zielebenen festhalten, die nachfolgend beschrieben werden.



Eine wesentliche Grundlage zur Öffnung von Unternehmen und Unternehmensprozessen für interkulturelle Fragen ist zunächst die **Stärkung der betrieblichen Voraussetzungen** für eine bessere Integration (von Zuwander/innen). Dies soll erreicht werden durch einen gezielten Prozess der Information und Sensibilisierung von betrieblichen Entscheidungsträgern, etwa im Rahmen von Trainings und Coachings zur Diversifizierung betrieblicher Personalentwicklungskonzepte. Zum einen wird es dazu führen, dass sich auf Seiten der Unternehmen die Sensibilität für die Akzeptanz unterschiedlicher Kulturen und Lebenswelten innerhalb der Belegschaft erhöht und dass Entscheidungsträger in den Betrieben einen unternehmerischen Sinn in der Verfolgung von Diversity Management entwickeln (business case). Zum anderen können betriebliche Voraussetzungen für eine bessere betriebliche Integration durch

entsprechende Vereinbarungen und Prozesse zur Chancengleichheit für Zuwander/innen in Einstellungsprozessen erreicht werden.

Der Prozess betrieblicher/ organisatorischer Veränderungen kann und wird immer nur von Menschen – aktiven und engagierten Entscheidungsträgern in den Unternehmen – getragen werden. Aus diesem Grund setzen viele Teilprojekte des Netzwerks auf die Information, Sensibilisierung, Qualifizierung und auf praxisbezogene Trainings und Coachingangebote für betriebliche Multiplikatoren und Personalentwickler. Anhand der hier kurz dargestellten Maßnahmen wird deutlich, dass das Ziel der intensiven Beteiligung und möglichst nachhaltigen Öffnung der Betriebe des ersten Arbeitsmarkts für Diversity Management mit einem breiten Spektrum von Zugängen und Instrumenten verfolgt wird.

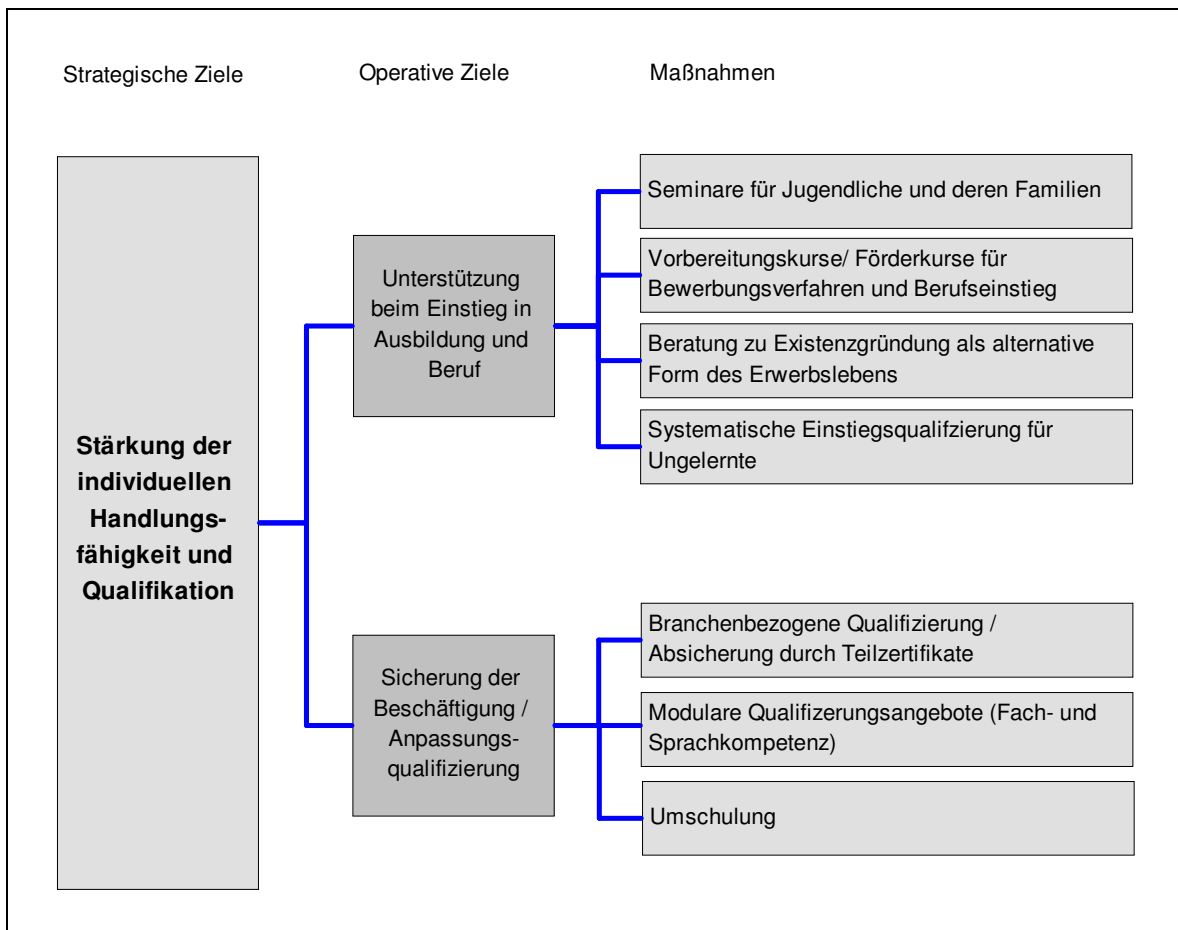
Unter dem operativen Ziel der **Erhöhung bzw. Sicherung des Anteils von Zuwander/innen in Betrieben** und Unternehmen zeichnen sich unter anderem solche Teilprojekte aus, die die Ausbildungsbeteiligung junger Migrant/innen durch gezielte Qualifizierungsmaßnahmen unterstützen. So verfolgt z.B. ein Kooperationsprojekt die Erhöhung der Ausbildungsquote für Zuwander/innen in der Polizei durch gezielte Vorbereitungstrainings im Vorfeld der Aufnahmeprüfung in den Polizeidienst. Es soll erreicht werden, dass möglichst viele junge Bewerber/innen mit Migrationshintergrund in die Polizeiausbildung Eingang finden. Dies ist auch erklärter Wille des Ausbildungsbereiches der Bremer Polizei. In den Wirtschaftsbereichen Hafen, Logistik und Zeitarbeit bieten Projekte des Equal-Netzwerks branchenbezogene Weiterbildungen für un- und angelernte Zuwander/innen an, um durch den Erhalt von Zertifikaten und Zulassungen für bestimmte Tätigkeiten eine Weiterbeschäftigung in Arbeitsbereichen mit steigenden Qualifikationsanforderungen zu sichern. So soll erreicht werden, dass Zuwander/innen, die bislang in dem Prozess des wirtschaftlichen Wandels von der Industrie zur Wissensgesellschaft tendenziell zu den Verlierern gehörten, bessere Chancen auf einem sich immer stärker spezialisierten Arbeitsmarkt erhalten.

Um die Qualifikationspotenziale auch auf betrieblicher Seite erkennen und nutzen zu können, wird parallel die **Sensibilisierung von betrieblichen Personalverantwortlichen für Diversity Management Strategien** verfolgt. Dieses Ziel zieht sich als Querschnittsziel durch fast alle Teilprojekte des Equal-Netzwerks. Dabei sind die Zielgruppen zum einen die Betriebsinhaber selbst (so vor allem in Handwerksbetrieben) aber auch die zuständigen Fachkräfte in den jeweiligen Personalabteilungen der mit den Teilprojek-

ten kooperierenden Unternehmen. Es zeigt sich, dass vor allem kleine und mittlere Unternehmen für die Implementierung entsprechender Personalkonzepte entweder keine Ressourcen oder zunächst keine Sensibilität haben – in der Regel scheinen beide Gründe für das Fehlen entsprechender Strategien ursächlich zu sein. Hier versuchen die Projekte, durch gezielte Schulungen und Trainings den Mehrwert von Diversity Management zu vermitteln und ein unternehmerisches Interesse für die Implementierung zu wecken. Möglicherweise können sich öffentliche Unternehmen (z.B. Polizei) und Sozialpartner (z.B. Kammern und Innungen) im Rahmen der Umsetzung von Equal Bremen & Bremerhaven als Vorreiter und somit als Multiplikatoren für die Umsetzung erster Schritte von Diversity Management profilieren und somit den Weg für private Unternehmen öffnen.

Ziel 3: Stärkung der individuellen Handlungsfähigkeit und Qualifikation

Neben der system- und unternehmensbezogenen Zielausrichtung verfolgt auch das Equal-Netzwerk „Vielfalt im Arbeitsleben“ die Stärkung der individuellen Handlungsfähigkeit und Qualifikation. Dabei werden Teilnehmer/innen in Qualifizierungs- und Schulungsmaßnahmen gezielt in dem Ausbau sowohl ihrer fachlichen Qualifikation als auch ihrer ‚Soft Skills‘ (bei der Zielgruppe der Zuwander/innen mit besonderem Schwerpunkt auf Sprachförderung) unterstützt. Entsprechende Maßnahmen der Entwicklungspartnerschaft finden auf zwei spezifischen Stufen des Erwerbslebens statt – in der Unterstützung beim Einstieg in Berufsausbildung bzw. in Weiterbildung und in der Sicherung der bestehenden Beschäftigung durch berufsbegleitende Anpassungsqualifizierung.



Einige Teilprojekte versuchen, die Chancen zugewanderter Jugendlicher zum Einstieg in eine Berufsausbildung durch **Beratung und fachliche Qualifizierung** zu erhöhen. Die Palette der entsprechenden Maßnahmen reicht von Informationsangeboten für Jugendliche und deren Familien über gezielte Qualifikationsmaßnahmen zur Vorbereitung auf Bewerbungstests bis hin zu systematischen Einstiegsqualifizierungen für ungelernte Beschäftigte – letztere Maßnahme betrifft gleichermaßen auch ältere Zuwander/innen.

Alle Maßnahmen verfolgen eine zielgerichtete berufsvorbereitende Qualifizierung, um den Teilnehmer/innen eine möglichst realistische Chance auf einen verbesserten Einstieg in den Beruf zu ermöglichen. Von besonderer Bedeutung ist hierbei, dass neben den fachbezogenen Qualifikationsinhalten die Vermittlung arbeitsweltbezogener Sprachkompetenz

als Maßnahmeneinhalt mit mindestens gleicher Gewichtung verfolgt wird.

Die zweite Zielebene betrifft die fach- bzw. branchenbezogene **Weiterbildung von beschäftigten Zuwander/innen** zur Sicherung der bestehenden Beschäftigung bzw. zur Unterstützung des Berufsaufstiegs. Mehrere Teilprojekte der Entwicklungspartnerschaft bieten modulare und an den Möglichkeiten der betrieblichen Praxis angepasste Weiterbildungen bzw. Umschulungen an, die teilweise auch in Einzelmodulen als Teilqualifikationen zertifiziert bzw. dokumentiert werden. Einige Beispiele hierfür sind:

- In der Transport- und Logistikbranche sind spezifische Lizenzen für eine Fachkraft unabdingbar (so z.B. für Gefahrguttransporte, Umweltauflagen etc.), da sich die gesetzlichen Anforderungen in diesem Tätigkeitsbereich massiv verändert haben.

- Für Beschäftigte im Einzelhandel wird eine berufsbegleitende Weiterbildung zur Kauffrau im Einzelhandel angeboten; mit der Perspektive der späteren Übernahme von Führungspositionen.
- Im Rahmen der Vorbereitung auf die Ausbildung in der bremischen Polizei

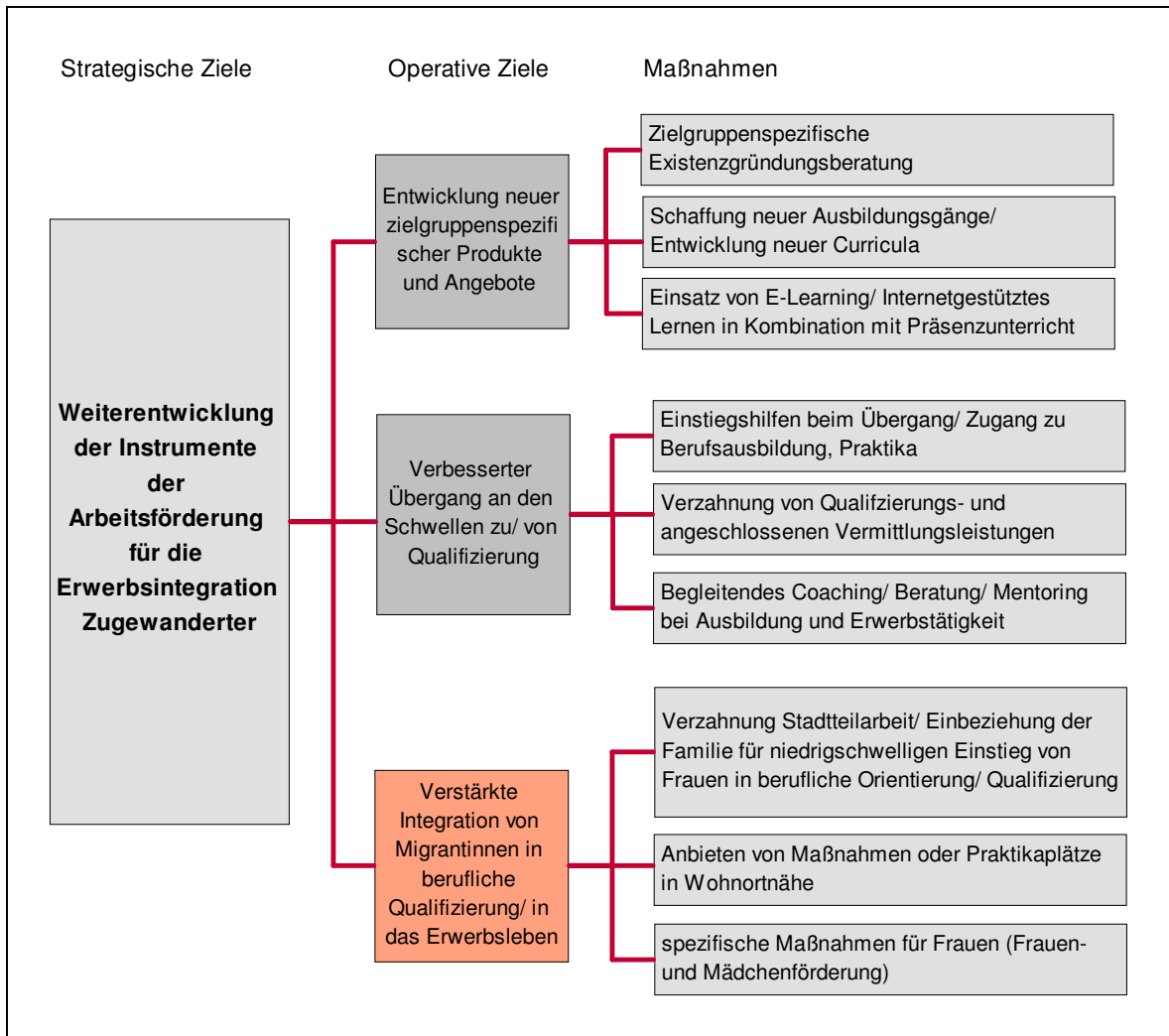
werden auch Teilabschlüsse verfolgt, so dass Teilnehmer/innen als Fachkraft im Bereich Sicherheitsdienstleistung (gem. § 34 a BewachV) beschäftigt werden können.

4.2.2 Das Netzwerk „Arbeit und Qualifizierung für Zuwander/innen“

In diesem Kapitel erfolgt ein Überblick über die strategischen und operativen Ziele des Equal-Netzwerks „Arbeit und Qualifizierung für Zuwander/innen“. Wie im vorangegangenen Kapitel zur Zielsystematik des Equal-Netzwerks „Vielfalt im Arbeitsleben“ sind die strategischen Ziele übergeordnete Ziele, die relativ abstrakt sind und durch das Herunterbrechen auf operative Ziele bzw. Teilziele eine Konkretisierung erfahren. Die praktische Umsetzung der operativen Ziele erfolgt durch die Aktivitäten und Maßnahmen der Teilprojekte, wobei die operativen Ziele und entsprechend auch die Aktivitäten als Bestandteile eines integrierten Handlungsrahmens zu sehen sind, in dem die verschiedenen Zielsetzungen und Aktivitäten ineinander greifen. Die Aktivitäten sind nicht eins zu eins mit den Teilprojekten gleichzusetzen, vielmehr sind sie ein Spiegel der größtenteils mehrdimensionalen Ansätze der Teilprojekte.

Ziel 1: Weiterentwicklung der Instrumente der Arbeitsförderung für die Erwerbsintegration Zugewanderter

Für eine verbesserte Erwerbsintegration Zugewanderter ist es von zentraler Bedeutung, die Instrumente der Erwerbsförderung auch auf diese Zielgruppe hin anzupassen. Die Bedarfe von Zuwander/innen unterscheiden sich in einigen Bereichen von denen der Menschen ohne Migrationshintergrund. Hierbei gilt es auch zwischen unterschiedlichen Zuwander/innengruppen zu differenzieren: Unterschiedliche Bildungsvoraussetzungen, soziale Kontexte, kulturelle Hintergründe erfordern von den Qualifizierungs- und Beratungsprojekten eine Orientierung auf vorhandene und noch zu erweiternde Kompetenzen. Eine besondere Bedeutung spielt in diesem Netzwerk das Querschnittsziel der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern. Gender Mainstreaming wird als integrierte Strategie verfolgt, die sich sowohl auf der Ebene der operativen Ziele als auch auf der Ebene der konkreten Maßnahmen und Aktivitäten wiederfindet. Da die Entwicklungspartnerschaft ein innovatives Genderziel verfolgt, wird dieses als eigenständiges operatives Ziel des ersten strategischen Ziels mit aufgenommen.



Die Operationalisierung des strategischen Ziels der Weiterentwicklung der Arbeitsförderung für die Belange von Zuwander/innen erfolgt durch drei operative Ziele: Erstens sollen zielgruppenspezifische neue Produkte und Angebote entwickelt werden; zweitens wird ein verbesserter Übergang für Zuwander/innen an den unterschiedlichen Schwellen vor und nach der Qualifizierung angestrebt und drittens wird - im Kontext der Verfolgung von Gender Mainstreaming - die verstärkte berufliche Integration von zugewanderten Frauen befördert.

Neue zielgruppenspezifische Produkte und Angebote der Arbeitsförderung werden in diesem Equal-Netzwerk durch zielgruppenspezifische Existenzgründungsberatungen umgesetzt. Viele Zuwander/innen haben

zwar den Wunsch und das Potenzial, sich selbständig zu machen, bedürfen dafür aber häufig einer spezifischen Beratung und ggf. Qualifizierung, die an ihren Kompetenzen ansetzt. Weitere Maßnahmen zur Realisierung dieses Ziels liegen in der Entwicklung neuer Ausbildungsgänge, wie z.B. der Ausbildung zur Sprach- und Kulturmittlerin oder in der Anpassung von Qualifizierungscurricula. Die Curricula werden dahingehend weiterentwickelt, dass die besonderen Belange der Zielgruppe berücksichtigt werden. Eine weitere Neuerung liegt in dem Einsatz von E-Learning bzw. internetgestütztem Lernen in Kombination mit Präsenzunterricht. Dieser Ansatz hat in der Qualifizierung von Zuwander/innen den zusätzlichen Effekt einer Heranführung an die IUK-Technologien.

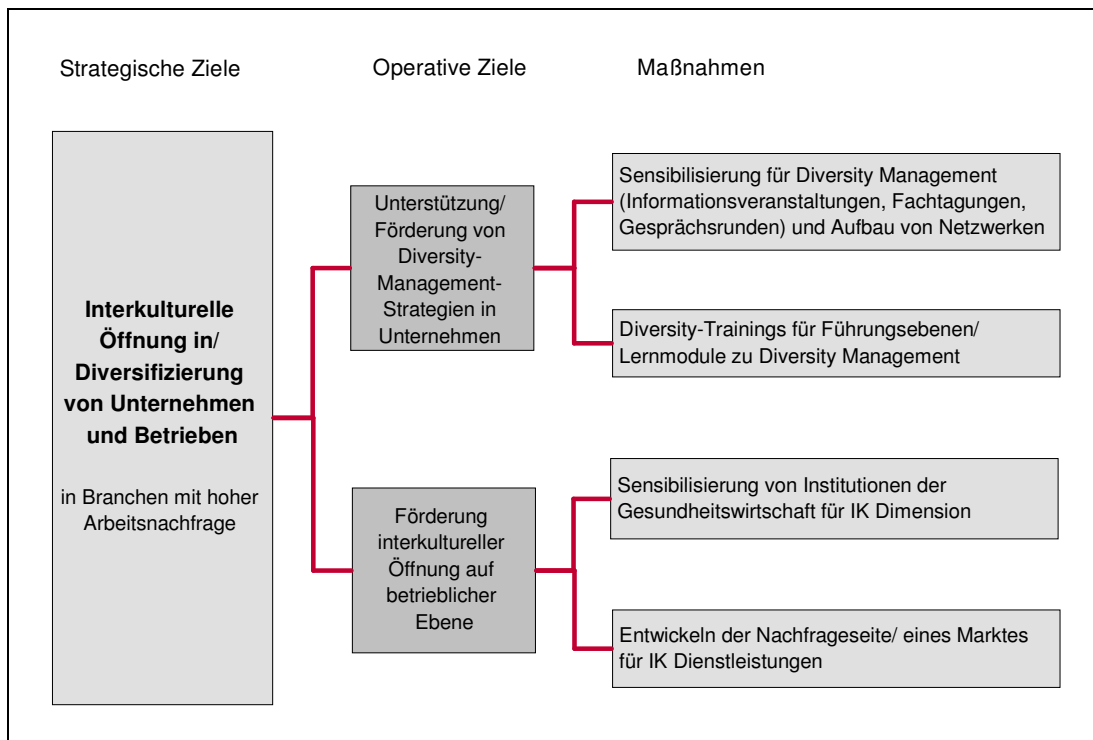
Zur Weiterentwicklung des arbeitsmarktpolitischen Instrumentariums gehört es auch, den **Übergang zu Qualifizierung, Ausbildung oder Erwerbsarbeit** zu verbessern und Unterstützung zu geben. Besondere Maßnahmen werden in dieser Entwicklungspartnerschaft für jugendliche und junge Erwachsene an der ersten Schwelle zwischen Schule und Ausbildung umgesetzt. Um nach einer Qualifizierung nicht ohne Perspektive dazustehen, werden zudem in den Maßnahmen Vermittlungsleistungen für die Zeit nach der Qualifizierung angeboten. Praktika sind in einigen Projekten expliziter Bestandteil. Darüber hinaus erfolgt ein Coaching bzw. eine Beratung nach der Aufnahme einer Ausbildung oder Erwerbstätigkeit, um bei ggf. auftretenden Problemen die Unternehmen und die neuen Mitarbeiter/innen unterstützen zu können.

Eine Anpassung des arbeitsmarktpolitischen Instrumentariums erfolgt in diesem Equal-Netzwerk auch in der Zielsetzung einer **verstärkten Integration zugewanderter Frauen in berufliche Qualifizierung und in das Erwerbsleben**. Die Erhöhung des Anteils erwerbstätiger Frauen mit Migrationshintergrund ist zugleich ein Chancengleichheitsziel. Erreicht werden soll dieses Ziel durch eine Verzahnung von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen mit Stadtteilarbeit, so können z.B. über im Stadtteil angesiedelte Einrichtungen zunächst einmal erwerbsferne Frauen erreicht werden. Auch die bewusste Einbeziehung von Familienmitgliedern dient einer höheren Beteiligung von Frauen für eine berufliche Integration. Beide Ansätze schaffen die Voraussetzung für einen niedrig-

schwelligem Einstieg von Frauen in berufliche Orientierung, Qualifikation und Erwerbstätigkeit. Im Rahmen der Doppelstrategie des Gender Mainstreaming werden spezifische Maßnahmen ausschließlich für Frauen oder Mädchen durchgeführt, in denen auf die spezifischen Benachteiligungsmerkmale in einem „geschützten Raum“ eingegangen werden kann. Diese Maßnahmen ermöglichen vielen Frauen einen ersten Einstieg in die berufliche Qualifizierung und unterstützen sie zudem durch eine spezifische Förderung.

Ziel 2: Interkulturelle Öffnung in/ Diversifizierung von Unternehmen/ Betrieben mit hoher Arbeitsnachfrage

Die Gesundheits- und Pflegewirtschaft ist eine wachsende Branche, in der einerseits die Zugangsmöglichkeiten für Migrant/innen vergleichsweise groß sind, und die andererseits auch zunehmend mit Kund/innen bzw. Patient/innen unterschiedlicher Herkunft bzw. kulturellem und religiösem Hintergrund konfrontiert sind. Daher hat sich dieses Equal-Netzwerk das strategische Ziel gesetzt, Unternehmen der Gesundheitswirtschaft - und natürlich auch in anderen kooperierenden Unternehmen - für eine vermehrte Beschäftigung von Zuwander/innen zu öffnen. Für die Verfolgung dieser strategischen Zielsetzung soll sowohl die Implementierung von Diversity-Management-Strategien in den beteiligten Unternehmen gefördert werden sowie eine stärkere Öffnung von Betrieben für die Beschäftigung von Menschen anderer Herkunft und Kultur erreicht werden.



In den Aktivitäten für die verstärkte **Implementierung des Managementinstruments Diversity Management** bei den Unternehmen wird allgemein für das Thema Diversity und Diversity Management sensibilisiert. Dies erfolgt durch Informationsveranstaltungen, Fachtagungen, Gesprächsrunden, aber auch in der Unterstützung zur Netzwerkbildung im Kontext von Diversity. Eine weitere Aktivität konzentriert sich auf Diversity-Trainings für Personalverantwortliche und die Führungsebene von Unternehmen. Die Fortbildung dieser Akteure erfolgt teilweise im Rahmen von Lernmodulen am Arbeitsplatz.

Für die Erreichung des operativen Ziels einer **interkulturellen Öffnung von Unternehmen**, d.h. für eine vermehrte Beschäftigung von Migrantinnen und Migranten setzt dieses Equal-Netzwerk Maßnahmen um, in denen Institutionen der Gesundheitswirtschaft für die interkulturelle Dimension sensibilisiert werden. Die interkulturelle Dimension betrifft sowohl die Seite der Kund/innen und Patient/innen, die in zunehmendem Maße anderer Herkunft sind und aus anderen Kulturkreisen stammen, als auch die Seite der Be-

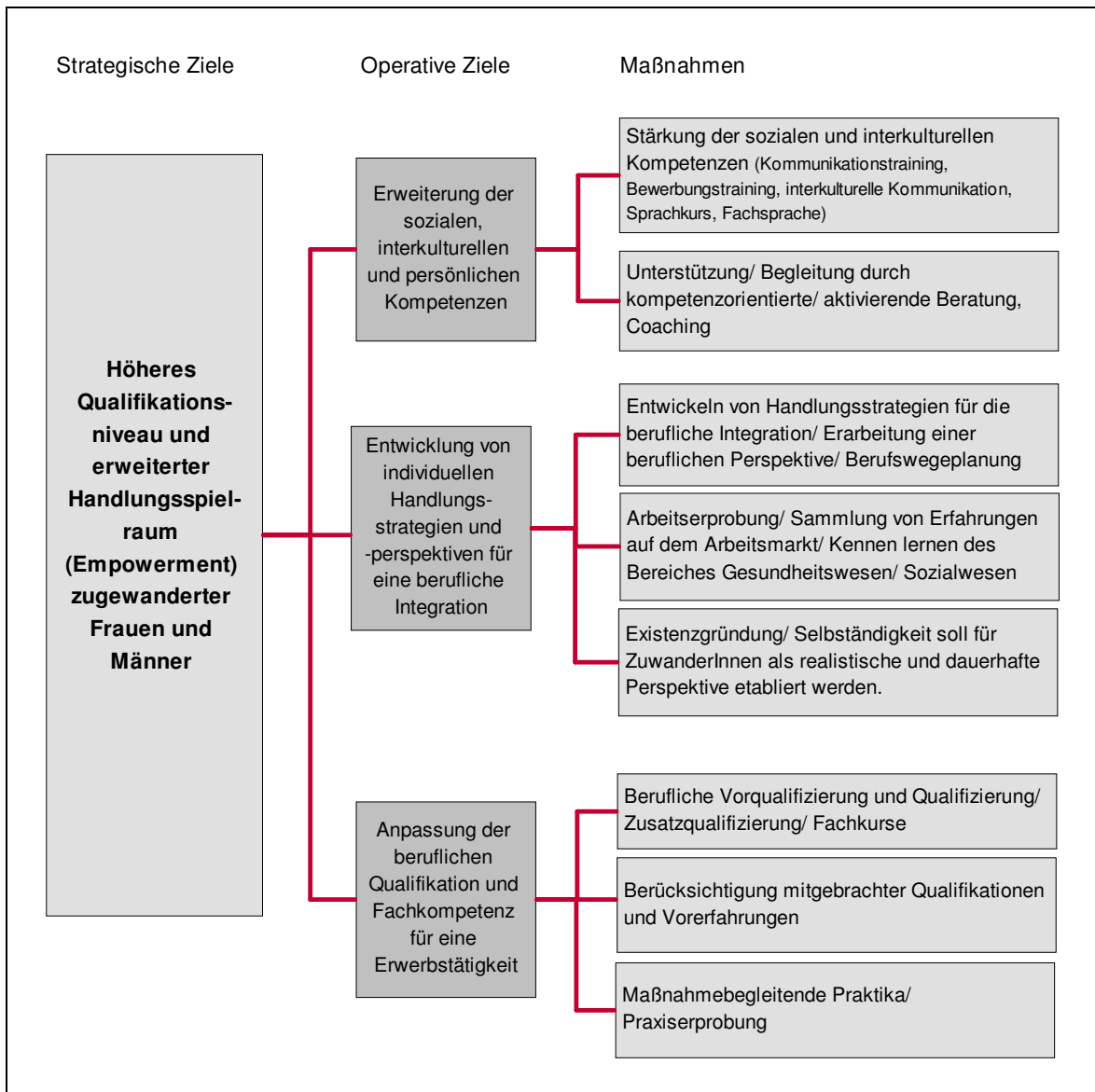
schäftigten in der Gesundheitswirtschaft, die für sich verändernde Bedarfe besondere Kompetenzen benötigen. In eine ähnliche Richtung gehen die Aktivitäten, die darauf abzielen, einen Markt für interkulturelle Dienstleistungen weiter zu entwickeln und entsprechende Angebote zu kreieren. Dies erfolgt unter anderem in der Betonung des Nutzens, den die Gesundheitswirtschaft durch diese Dienstleistungen haben würde.

Ziel 3: Höheres Qualifikationsniveau und ein erweiterter Handlungsspielraum (Empowerment) zugewanderter Frauen und Männer

Für eine verstärkte Erwerbsintegration von Zugewanderten setzt das Equal-Netzwerk „Arbeit und Qualifizierung für Zuwander/innen“ auch auf eine fachliche und persönliche Stärkung der Zielgruppe. Das strategische Ziel eines höheren Qualifikationsniveaus und eines erweiterten Handlungsspielraums setzt auf der individuellen Ebene an, um die Ausgangslage der Zielgruppe auf

dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Eine besondere Bedeutung hat bei diesem strategischen Ziel der Empowermentansatz. Empowerment als Ansatz zu Stärkung der Handlungskompetenz und der Erweiterung des eigenen Handlungsspielraums ist in diesem Kontext kein eigenes Ziel, sondern steht erstens für eine Haltung der Zielgruppe gegenüber, d.h. es wird prinzipiell von einem

Kompetenzansatz ausgegangen. Zweitens steht Empowerment im Rahmen dieser Zielsetzung für unterschiedliche Maßnahmen, die die Zielgruppe darin unterstützen sollen, ihre (berufliche) Zukunft selber in die Hand zu nehmen. Auf konkretere Ziele heruntergebrochen ergeben sich daraus drei operative Ziele.



Das strategische Ziel eines erweiterten Handlungsspielraums erhalten Menschen u.a. durch die **Erweiterung der sozialen, interkulturellen und persönlichen Kompetenzen**. Diese individuellen Kompetenzen

der Zuwander/innen sollen über Maßnahmen erreicht werden wie z.B. Kommunikations- und Konflikttraining sowie Bewerbungstraining zu einem sicheren Auftreten in unterschiedlichen sozialen und interkulturellen

Situationen der Arbeitswelt, aber auch bereits in der Bewerbungssituation. Dazu gehört aber auch die Verbesserung der sprachlichen Kenntnisse, zu denen Deutschkurse, Fachsprache oder Englischkurse beitragen. Die Kompetenzen der Zuwander/innen sollen darüber hinaus durch Begleitung oder durch kompetenzorientierte/ aktivierende Beratung und Coaching erweitert werden.

Ein weiteres operatives Ziel ist die **Entwicklung von individuellen Handlungsstrategien und -perspektiven für eine berufliche Integration**. Dieses Ziel soll durch Maßnahmen erreicht werden, in denen die Zuwander/innen die Möglichkeit erhalten, sich eine berufliche Perspektive zu und Handlungsstrategien für den beruflichen Einstieg zu erarbeiten. Die Zielsetzung der eigenständigen Berufswegeplanung und Entwicklung der beruflichen Zukunft soll durch Phasen der Arbeitserprobung, durch konkrete Arbeitserfahrungen und Betriebsbesuche sowie dem Kennenlernen des Bereiches Gesundheitswesen unterstützt werden. Weitere Aktivitäten sollen dazu beitragen, dass Existenz-

gründung bzw. Selbständigkeit als realistische und dauerhafte Perspektive etabliert werden. Hier werden die nötigen Kenntnisse für eine erfolgreiche Unternehmensgründung vermittelt.

Zum erfolgreichen beruflichen Einstieg ist für viele Migrant/innen eine höhere berufliche Qualifikation notwendig. Daher ist die **Anpassung der beruflichen Qualifikation und Fachkompetenz** ein weiteres operatives Ziel. Dieses soll durch verschiedene Maßnahmen erreicht werden: Durch berufliche (Vor-) Qualifizierung erhalten die Teilnehmer/innen ein Qualifikationsniveau, das im Arbeitsmarkt nachgefragt wird. Werden mitgebrachte Qualifikationen und Vorerfahrungen berücksichtigt, ist teilweise nur eine Zusatzqualifikation notwendig und die Zuwander/innen können in dem erlernten Beruf weiterarbeiten. Maßnahmebegleitende Praktika und Praxiserprobung tragen darüber hinaus dazu bei, das Qualifikationsniveau zu heben und individuelle Vermittlungshemmnisse abzubauen.

5 Mainstreaming

Im Rahmen des vertikalen Mainstreaming haben sich alle Netzwerkakteure einerseits darauf verständigt, ihre Problemanalyse, Ansätze, Umsetzungserfahrungen und Ergebnisse systematisch zu dokumentieren, zu kommunizieren; d.h. einen Austausch der Innovationen und Erfahrungen zu organisieren. Dies kann sowohl über die unterschiedlichen Netzwerke erfolgen, in einer allgemeinen Öffentlichkeit, als auch in der Ansprache von Multiplikatoren und relevanten Entscheidungsträgern. Auf der anderen Seite soll in Equal das vertikale Mainstreaming initiiert werden, in dem es darum geht, entwickelte und erprobte Innovationen vom experimentellen in den Anwendungskontext zu übertragen. Dies bedeutet für die Netzwerke Equal

Bremen & Bremerhaven eine Übertragung der erprobten Instrumente und Ansätze in die Regelförderung. Dafür müssen Innovationen seitens der Institutionen und Systeme der Regelförderung aber auch nachgefragt werden. Die Notwendigkeit dieser gegenseitigen Öffnung haben die Bremer und Bremerhavener Netzwerke erkannt. Equal Bremen & Bremerhaven versucht mit seiner Zielsetzung die Aufmerksamkeit der öffentlichen Diskussion und fachlichen Weiterentwicklung in der Arbeitsmarktpolitik auf den spezifischen Themenkomplex der Diversifizierung von Arbeitsförderung zu lenken. Dies zeigt sich vor allem vor dem Hintergrund der Verankerung der Netzwerkziele und der Umset-

zungsprozesse in der regionalen Arbeitsmarktpolitik.

Einbindung und Koordination der Netzwerke

Die Netzwerke „Arbeit und Qualifizierung für Zuwander/innen“ und „Vielfalt im Arbeitsleben“ sind eingebettet in die „Konzeption zur Integration von Zuwanderern und Zuwanderinnen im Lande Bremen“ des Bremer Senates und somit ein integraler Baustein der landesweiten Integrationspolitik. Die Ziele und Inhalte der Netzwerke sind in dem aktuellen Integrationskonzept explizit benannt und werden durch ein halbjährliches Berichtswesen einem Controlling bzw. Monitoring unterzogen. Hierzu gehört auch die Benennung arbeitsmarktpolitischer Innovationen, die in der Netzwerkumsetzung entwickelt und erprobt werden sowie in einer zusammengefassten Darstellung in die Integrationskonzeption einfließen.

In diesem Zusammenhang ist von besonderer Bedeutung, dass beide Netzwerke über eine zentrale, direkt beim Senator für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales angesiedelte Regiestelle - dem Equal-Management - koordiniert und gesteuert werden. Eine der wesentlichen Aufgaben des Equal-Managements ist die Organisierung und Implementierung des horizontalen Erfahrungsaustauschs (netzwerkintern und -extern) und des vertikalen Mainstreamings (Transfer in die Systeme der Regelförderung).

Bereits im Planungsprozess, verstärkt aber auch in der Netzwerkumsetzung, finden unterschiedliche Kommunikations- und Abstimmungsprozesse zwischen dem Equal-Management und dem ESF-Referat statt. Da gerade das Equal-Programm einen besonderen Innovationscharakter im Kontext der ESF-Förderung hat, bieten sich die engen Arbeitsbeziehungen beider Fachstellen innerhalb der Behörde an, um den gegenseitigen

Erfahrungs- und Ergebnistransfer aktiv gestalten zu können. Vor allem die besondere Berücksichtigung von Diversity Management in der regionalen Arbeitsförderung ist Kernelement des zu erwartenden Mainstreamingprozesses in die ESF-Förderkulisse.

Einbindung von Multiplikatoren des allgemeinen Arbeitsmarkts in die Umsetzung der Netzwerke

Nicht nur auf der Ebene der Netzwerksteuerung sind die Grundlagen für Mainstreamingaktivitäten gelegt, sondern auch durch die Einbindung von potenziellen Arbeitgebern in die Teilprojekte selbst. Bereits in der Planungsphase der Entwicklungspartnerschaften der zweiten Equal-Förderphase wurde besonderer Wert darauf gelegt, dass Institutionen des ersten Arbeitsmarkts in die Umsetzung der Teilprojekte eingebunden sind. Dies ergibt sich nicht zuletzt durch die konsequente Arbeitsmarktorientierung der Maßnahmen und Aktivitäten, die über die herkömmlichen Grenzen zielgruppenbezogener Arbeitsmarktpolitik hinausgehen. So konnte z.B. die Polizei in Bremen als enger Kooperationspartner zur Integration von Bewerber/innen mit Migrationshintergrund in den Polizeidienst gewonnen werden. Ähnliches gilt für die bremische Hafenwirtschaft, die durch ein Projekt der Hafenfachschule in das Equal-Netzwerk „Vielfalt im Arbeitsleben“ eingebunden ist. Weitere Multiplikatorin des ersten Arbeitsmarkts ist die Handwerkskammer Bremen, die durch ein Equal-Teilprojekt im Bereich Integrations- und Diversity Management unterstützt wird. Diese Kooperation ist das Ergebnis der Arbeit eines Teilprojektes der ersten Förderphase und kann somit bereits als Teilschritt zum Mainstreaming angesehen werden.

Auch im Equal-Netzwerk „Arbeit und Qualifizierung für Zuwander/innen“ verfolgen die Teilprojekte - obschon mit eher zielgruppenbezogener Ausrichtung - eine enge Zusam-

menarbeit mit Unternehmen des ersten Arbeitsmarkts und mit dem Schwerpunkt des Gesundheitssektors. Im Unterschied zur anderen Entwicklungspartnerschaft erfolgt hier eine Sensibilisierung von potenziellen Arbeitgebern weniger auf einer strukturellen Ebene (i.S. der Anpassungsfähigkeit von Unternehmen), sondern im Hinblick auf die Integration von Teilnehmer/innen in Betrieben des Gesundheits- und Pflegebereichs. Hier wird erwartet, dass in dieser Branche die Nachfrage seitens der Personalverantwortlichen durch die Zusammenarbeit mit den Projekten ausdifferenziert wird und zu einer mittelbaren Diversifizierung in der Personalplanung führen kann.

Die Bedeutung der strategischen Partner im Mainstreamingprozess

In die Umsetzung der beiden Netzwerke Equal Bremen & Bremerhaven sind neben den Projektpartnern auch strategische Partner eingebunden. Dies sind Institutionen, die in der regionalen Arbeitsmarkt- und Integrationspolitik wichtige Entscheidungs- und Handlungsaufgaben haben. Neben den bremischen Fachbehörden, der Arbeitsagentur und BAgIS Bremen bzw. ArGe Bremerhaven sowie den Sozialpartnern sind dies auch Netzwerke und Interessenverbände für die Integration zugewanderter Menschen in Bremen & Bremerhaven.

Zur näheren Beschreibung der Gruppe der strategischen Partner lassen sich drei Typen unterscheiden: einerseits fungieren strategische Partner als *Kofinanzier der Teilprojekte*; die über individuelle Transferleistungen einen Kofinanzierungsanteil für Teilnehmer/innen von Trainings-, Qualifizierungs- und Weiter-

bildungsmaßnahmen leisten. Kofinanzierer haben ein operatives Interesse an der Umsetzung der Teilprojekte und sind als Ansprechpartner für Fragen zuständig, die teilnehmerbezogene Förderfähigkeit und Zuweisungen in Maßnahmen betreffen. Eine zweite Gruppe der strategischen Partner kann als *Wissensträger* bezeichnet werden, die ihrerseits in die regionale Arbeitsmarktpolitik eingebunden sind. Dies sind vor allem Fachstellen, Vereine und Initiativen, die zum Themenbereich Migration, Integration und geschlechtersensible Förderung ausgewiesenes Expertenwissen haben und dieses fallweise in die Entwicklungspartnerschaftliche Netzwerkarbeit einbringen können. Ein dritter Typus von strategischen Partnern ist als *politischer Strategiepartner* zu bezeichnen. Dies sind vor allem Akteure der senatorischen Behörden und Sozialpartner (Kammern, Gewerkschaften, Dachverbände der freien Wohlfahrtspflege). Einige Teilprojekte sind institutionell an die Trägerstruktur von Sozialpartnern angebunden und somit eine Schnittstelle zur operativen Umsetzung der regionalen Netzwerke Equal Bremen & Bremerhaven. Zu dem Typus der politischen Strategiepartner gehören die eigentlichen Träger arbeitsmarktpolitischer Entscheidungen, die als Zielgruppe des vertikalen Mainstreaming eine herausragende Rolle spielen.

Die Netzwerke befinden sich seit Mitte 2005 im Umsetzungsprozess. Bislang lassen sich einige Innovationspotenziale aus der Projektarbeit für einen horizontalen und in der Folge auch vertikalen Mainstreamingprozess erkennen. Man kann auf die weiteren Erfahrungen und Ergebnisse gespannt sein!

Quellen und Literatur:

Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (2005): Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland, Berlin

Bommes, Michael/ Kolb, Holger (2005): Germany. In: Immigration as a labour market strategy – European and North American Perspectives, Hg. von Jan Niessen/ Yongmi Schibel, Brüssel

Bundesagentur für Arbeit: Statistik der BA – jeweils Zugriff im www zu aktuellen Daten (<http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/a.html>)

Freie Hansestadt Bremen, Der Senator für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales (2006): Informationen zum Arbeitsmarkt des Landes Bremen, September 2006

Freie Hansestadt Bremen, Der Senator für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales (2006): Informationen zur Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem SGB II im Land Bremen, September 2006

Freie Hansestadt Bremen, Der Senator für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales (2000): Konzeption zur Integration von Zuwanderern und Zuwanderinnen im Lande Bremen, Bremen

Freie Hansestadt Bremen, Der Senator für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales (2004): Konzeption zur Integration von Zuwanderern und Zuwanderinnen im Lande Bremen 2003 - 2007, Bremen

OECD (2005): Die Arbeitsmarktintegration von Zuwanderern in Deutschland, Paris.

Revel, Saul W. (2003): Erwerbsintegration zugewanderter Frauen und Männer: Die Umsetzung der EU-Gemeinschaftsinitiative Equal in Bremen & Bremerhaven - ein Werkstattbericht. In: Trilling, G./ Kirchhoff, U. (Hg.): Öffentliche Wirtschaft und Sozialwirtschaft im strukturellen Wandel und europäischen Wettbewerb, Essen

Sackmann, Rosemarie (2004): Zuwanderung und Integration. Theorien und empirische Befunde aus Frankreich, den Niederlanden und Deutschland, Wiesbaden

Statistische Ämter des Bundes und der Länder: Aktuelle Beschäftigungs- und Bevölkerungsstatistik

Statistische Ämter des Bundes und der Länder: Leben in Deutschland – Haushalte, Familien und Gesundheit – Ergebnisse des Mikrozensus 2005

Statistische Ämter des Bundes und der Länder: Leben und Arbeiten in Deutschland - Mikrozensus 2003