



Studie zum Personenkreis mit Migrationshintergrund

Ein Beitrag zum operationellen Programm des
Europäischen Sozialfonds 2007 - 2013
im Land Bremen

Im Auftrag der Senatorin für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend
und Soziales des Landes Bremen

Bremen/ Hamburg, Mai 2008



Freie
Hansestadt
Bremen

Die Senatorin für Arbeit, Frauen,
Gesundheit, Jugend und Soziales



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

„Investition in Ihre Zukunft“

INHALT

| | | |
|----------|---|-----------|
| 1 | Einleitung und Fragestellung | 1 |
| 2 | Definition, Binnendifferenzierung und Merkmale zur statistischen Erfassung | 4 |
| 2.1 | Definition..... | 4 |
| 2.2 | Binnendifferenzierung des Personenkreises..... | 5 |
| 2.3 | Vorschlag von Merkmalen zur Erfassung des Personenkreises..... | 9 |
| 2.3.1 | Erfassung des Migrationshintergrundes mit einem Merkmal | 13 |
| 2.3.2 | Erfassung des Migrationshintergrundes mit einer Merkmalskombination..... | 14 |
| 3 | Personen mit Migrationshintergrund im Land Bremen | 16 |
| 3.1 | Berechnungsschlüssel für Personen mit Migrationshintergrund (Migrationsmultiplikator) | 17 |
| 3.2 | Bevölkerung mit Migrationshintergrund in Zahlen..... | 18 |
| 3.3 | Beschäftigung/ Arbeitslosigkeit und Arbeitsförderung..... | 20 |
| 4 | Personengruppen mit Migrationshintergrund in der sozioökonomischen Analyse des Bremer ESF-OP | 22 |
| 4.1 | Datenquellen zu den genannten Indikatoren | 27 |
| 5 | Personen mit Migrationshintergrund in den Handlungsfeldern des Bremer ESF-OP | 31 |
| 6 | Ergänzende Bemerkungen | 35 |
| | Anhang | 37 |
| A 1. | Good Practice für die Erwerbsförderung von Personen mit Migrationshintergrund..... | 37 |
| A 2. | Liste der Interviewpartner/innen | 44 |
| A 3. | Literatur | 45 |

TABELLEN

| | | |
|---------------|---|----|
| Tabelle 2.3-1 | Merkmal Status der Eltern | 13 |
| Tabelle 2.3-2 | Merkmal Muttersprache der Eltern | 13 |
| Tabelle 2.3-3 | Merkmalskombination Migrationshintergrund | 15 |
| Tabelle 3.1-1 | Verhältnis Ausländer/innen zu Personen mit Migrationshintergrund im Land Bremen | 18 |
| Tabelle 3.2-1 | Bürger/innen des Landes Bremen mit Migrationshintergrund..... | 19 |
| Tabelle 3.3-1 | Arbeitslose mit Migrationshintergrund | 21 |
| Tabelle 3.3-2 | Personen mit Migrationshintergrund in der Arbeitsförderung | 21 |

1 Einleitung und Fragestellung

Die Planungen des Europäischen Sozialfonds (ESF) des Landes Bremen für den Förderzeitraum 2007 - 2013 beinhalten u.a. das Querschnittsziel Chancengleichheit für Menschen mit Migrationshintergrund. Als Vorgabe hat sich das Land auf einen Migrantenanteil in der ESF-Förderung von 30% - bezogen auf Output und Budget - ausgesprochen. Die Planungsgrundlage für dieses Ziel fehlt zurzeit, da die amtlichen Statistiken in der Regel das Merkmal Ausländer und nicht das Merkmal Migrationshintergrund erfassen und ausweisen.¹

Aus diesem Grund wurde bereits im Operationellen Programm des ESF für das Land Bremen eine Sonderuntersuchung angekündigt, um die Förderung von Menschen mit Migrationshintergrund zukünftig besser planen, begleiten und bewerten zu können. Für die Bearbeitung dieser Zielsetzung bot es sich an, auf den Erfahrungen der Equal-Netzwerke Bremen und Bremerhaven aufzubauen - die explizit für eine verbesserte Erwerbsintegration zugewanderter Frauen und Männer umgesetzt wurden. Vor diesem Hintergrund ist die Lawaetz-Stiftung, die in beiden Equal-Förderphasen die begleitende Evaluation der Bremer und Bremerhavener Netzwerke durchgeführt hat, beauftragt worden, die Untersuchung zu erstellen.

Im Rahmen der Studie sollen Vorschläge für die Operationalisierung des Querschnittsziels erarbeitet werden; d.h. sie soll ergänzende Informationen für die Implementierung, Begleitung und Bewertung des Querschnittsziels zur Verfügung stellen.

Vor diesem Hintergrund wurden folgende Untersuchungsfragen bearbeitet:

- Der Begriff Migrationshintergrund wird in der Fachdiskussion nicht einheitlich definiert. Auch in der quantitativen empirischen Forschung erfolgen unterschiedliche inhaltliche und empirische Operationalisierungen des Konstrukts „Migrationshintergrund“.² Für die Verfolgung des Querschnittsziels in der Bremer ESF-Umsetzung ist jedoch insbesondere für die Festlegung von Indikatoren für die sozioökonomische Analyse, sowie für die Ergebnis- und Outputindikatoren eine für alle Handlungsebenen verbindliche Definition des Begriffes notwendig. Daher soll im Rahmen der Studie eine praktikable Definition vorgeschlagen werden, die sich als Grundlage für die operative Umsetzung des Querschnittsziels sowie seiner Begleitung und Bewertung eignet.
- „Die Migranten“ bzw. „die Personen mit Migrationshintergrund“ als einheitliche soziale Gruppe gibt es nicht³, daher ist es auch für die Analyse der Ausgangssituation, der Entwicklung von Zielzahlen und der Entwicklung zielgruppenspezifischer Angebote notwendig, eine Binnendifferenzierung innerhalb der Gruppe

¹ Die Begriffe ‚Ausländer‘ und ‚Ausländerin‘ werden in diesem Bericht nur dann verwendet, um die im Kontext von (amtlichen) Statistiken verwendeten Begriffe wiederzugeben. Damit werden Personengruppen mit einer nichtdeutschen Staatsangehörigkeit bezeichnet. Die Begriffe ‚Personen mit Migrationshintergrund‘, ‚Zuwander/innen‘ oder ‚Migrant/innen‘ werden im Rahmen dieser Studie synonym verwendet.

² vgl. Deutsches Jugendinstitut (2006)

³ vgl. Deutsches Jugendinstitut (2006), S. 9

‚Menschen mit Migrationshintergrund‘ durchzuführen. Es soll eine Übersicht der unterschiedlichen (erwerbsfähigen) Migrantengruppen des Landes Bremen erstellt werden. In dem Zusammenhang wäre auch der Frage nachzugehen, welche (ergänzenden) Indikatoren für die Begleitung und Bewertung von Interventionen und Maßnahmen hinsichtlich der Zielgruppe ‚Menschen mit Migrationshintergrund‘ anzusetzen wären.

- Um die Erreichung von Personen mit Migrationshintergrund in ESF geförderten Maßnahmen auch dokumentieren und nachvollziehen zu können, wäre eine Anpassung des Stammblattverfahrens (vor allem im Teilnahmestammblatt) erforderlich. Es soll im Rahmen der Studie ein Vorschlag relevanter Merkmale erarbeitet werden, mit denen der Personenkreis z.B. im TN-Stammblatt erfasst werden kann.
- Wie bereits angedeutet, werden Personen mit Migrationshintergrund in den amtlichen Statistiken bislang unzureichend erfasst.⁴ Vorwiegend wird nur zwischen ‚Ausländern‘ und ‚Deutschen‘ unterschieden, teilweise werden ‚Spätaussiedler/innen‘ zusätzlich dokumentiert. Nach Daten des Mikrozensus lebten in Deutschland im Jahr 2006 über 15 Mio. Personen mit Migrationshintergrund, von denen über die Hälfte (7,9 Mio.) die deutsche Staatsangehörigkeit besitzt.⁵ Zu dieser Gruppe zugehörige Personen, wie z.B. Eingebürgerte oder Aussiedler mit deutscher Staatsangehörigkeit werden dabei ebenso wenig wie in Deutschland geborene Ausländer oder gar in Deutschland geborene Personen mit zugewanderten Eltern als Migrant/innen berücksichtigt und in den Statistiken erfasst.

Um dennoch mit vorhandenen Daten arbeiten zu können, bietet es sich an, einen Berechnungsschlüssel (im Folgenden Migrationsmultiplikator) zu entwickeln, mit dessen Hilfe sich auf Grundlage der vorhandenen Zahlen zu Ausländer/innen die - rechnerische - Anzahl von Personen mit Migrationshintergrund im Land Bremen erfassen ließe. Hierbei wäre noch zu eruieren, ob ein Multiplikator zur Ermittlung von Bremer/innen und Bremerhavener/innen mit Migrationshintergrund allgemeingültig angesetzt werden kann oder ob innerhalb des Personenkreises - z.B. gestaffelt nach Alter - unterschiedliche Migrationsmultiplikatoren notwendig sind.

- Sollen Personen mit Migrationshintergrund im Rahmen des ESF entsprechend des Querschnittsziels gefördert werden, ist neben der Formulierung von angemessenen Zielzahlen auch eine zielgruppenspezifische Angebotsentwicklung notwendig. In den Jahren 2002 bis 2007 sind im Bundesgebiet im Kontext der Gemeinschaftsinitiative Equal zahlreiche Netzwerke für eine verbesserte Erwerbsintegration von Personen mit Migrationshintergrund durchgeführt worden. Im Rahmen der Studie soll daher ein Katalog von Good Practice der Equal-Umsetzung in Deutschland zu möglichen Maßnahmen im Rahmen der Handlungsfelder des ESF im Land Bremen zusammengestellt werden.

⁴ Erstmals wurden im Rahmen der Mikrozensuserhebung im Jahr 2005 Angaben zum Migrationshintergrund erhoben, seit kurzem erfolgt die Erhebung und Darstellung nach Migrationshintergrund auch in der Veröffentlichung des Statistischen Landesamtes Bremen zu den Ortsteilen.

⁵ vgl. Statistisches Bundesamt (2008), S. 7.

Aufbau der Studie

Die Studie gliedert sich in sechs Kapitel. In dem auf diese Einleitung folgenden 2. Kapitel wird zunächst eine Definition des Begriffs ‚Menschen mit Migrationshintergrund‘ vorgeschlagen, um dann eine Binnendifferenzierung des heterogenen Personenkreises mit Migrationshintergrund vorzunehmen. Als Ergebnis werden sechs Migrantentypen vorgeschlagen. Orientiert an der Definition und an den identifizierten Migrantentypen erfolgt anschließend ein Vorschlag von Merkmalen für die Erfassung des Personenkreises im Kontext des Stamblattverfahrens.

Um auch die amtlichen Statistiken auswerten und um z.B. im Rahmen der sozioökonomischen Analyse konkrete Zahlen zu Personen mit Migrationshintergrund ermitteln zu können, wird im 3. Kapitel ein Berechnungsfaktor vorgeschlagen, der multipliziert mit der Anzahl ‚Ausländer‘ die rechnerische Anzahl Migrant/innen ergibt. In dem Zusammenhang wird der Berechnungsfaktor beispielhaft angewandt werden und einige exemplarische Daten zur Situation von Migrant/innen auf dem Bremischen Arbeitsmarkt vorgestellt.

Im 4. Kapitel werden ergänzende Indikatoren für die Durchführung einer sozioökonomischen Analyse vorgestellt, im 5. Kapitel ergänzende Ergebnis- und Outputindikatoren für die jeweiligen Handlungsfelder des ESF-OPs. Die Studie schließt mit einigen abschließenden Bemerkungen (Kapitel 6).

Im Anhang erfolgt eine Übersicht von recherchierten Good Practice für die Arbeitsförderung von Personen mit Migrationshintergrund aus der Equal-Umsetzung des gesamten Bundesgebietes.

Methodisches Vorgehen

Für die Durchführung der Studie ist ein Untersuchungsansatz gewählt worden, der Experteninterviews und qualitative Sekundäranalysen mit einer quantitativen Datenanalyse verbindet. Folgende Methoden sind angewandt worden:

- Sekundärauswertung relevanter Literatur zu Migration und Arbeitsmarkt in Deutschland, Literatur zu Indikatoren zur Erfassung des Migrationshintergrundes, Operationelles Programm des Landes Bremen, Arbeitsdokumente der Europäischen Kommission zum Programmplanungszeitraum 2007 - 2013, Internetrecherche zur Umsetzung von Equal in Deutschland
- Expert/inneninterviews mit arbeitsmarktpolitischen Akteuren des Landes Bremen (Auflistung der Partner/innen der Experteninterviews siehe Anhang)
- Auswertung statistischen Datenmaterials zum Personenkreis mit Migrationshintergrund des Statistischen Bundesamtes und des statistischen Landesamts Bremen sowie Ermittlung eines Migrationsmultiplikators.

2 Definition, Binnendifferenzierung und Merkmale zur statistischen Erfassung

2.1 Definition

In der Migrationsforschung gibt es unterschiedliche Konzepte zu der Frage, was unter dem Begriff ‚Migrant/ Migrantin‘ bzw. ‚Person mit Migrationshintergrund‘ zu verstehen sei. Eine allgemein akzeptierte und in den amtlichen Statistiken durchgängig angewendete Definition von Migranten bzw. von Personen mit Migrationshintergrund gibt es (noch) nicht. Entsprechend zahlreich sind auch die in empirischen Studien verwandten Migrationskonzepte und zugrunde gelegte Definitionen.⁶ Vor diesem Hintergrund ist es erforderlich, sich für die Umsetzung des Querschnittsziels in der Bremer ESF-Umsetzung auf eine verbindliche Definition von Personen mit Migrationshintergrund zu verständigen. Ziel sollte sein, diese Definition auch bei der Planung, der Implementierung und der Bewertung zugrunde zu legen.

Statistische Daten zum Personenkreis mit Migrationshintergrund wurden im Rahmen der jährlich stattfindenden Mikrozensusbefragungen erstmals 2005 erhoben, und auch auf Landesebene gibt es erste Untersuchungen zum Thema Migrant/innen und Arbeitsmarkt.⁷ Aber auch die Stadt Bremen hat - orientiert an der Mikrozensususerhebung - in ihrer kleinräumigen Bevölkerungsstatistik im Jahr 2006 Personen mit Migrationshintergrund erfasst. Um eine möglichst hohe Kohärenz zwischen den erhobenen und noch zu ermittelnden statistischen Daten für die Zielgruppe mit Migrationshintergrund herzustellen, bietet sich daher die im Kontext der Mikrozensususerhebung des Statistischen Bundesamtes zugrunde liegende Definition auch für diese Studie an:

„Zu den Menschen mit Migrationshintergrund zählen demnach alle nach 1949 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland Zugewanderten, sowie alle in Deutschland geborenen Ausländer und alle in Deutschland als Deutsche Geborenen mit zumindest einem zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil.“⁸

Somit können auch in Deutschland geborene Deutsche einen Migrationshintergrund haben, sei es als Kinder von Spätaussiedlern, als Kinder ausländischer Eltern oder als Deutsche mit einseitigem Migrationshintergrund. Dieser Migrationshintergrund leitet sich dann ausschließlich vom Status der Eltern ab. Nach den heutigen ausländerrechtlichen Vorschriften umfasst diese Definition somit üblicherweise Angehörige der 1. bis 3. Migrantengeneration.

Als Ausländer gelten diejenigen, die nicht Deutsche im Sinne des Artikels 116 Absatz 1 des Grundgesetzes sind. Dazu zählen auch Staatenlose und Personen mit ungeklärter Staatsangehörigkeit. Personen, die sowohl die deutsche als auch eine andere Staatsangehörigkeit haben, gelten als deutsche Staatsangehörige. Die Mitglieder der Stationierungsstreitkräfte sowie der ausländischen diplomatischen und konsulari-

⁶ vgl. OECD (2005), S. 12., Statistisches Bundesamt (2008), S. 5.

⁷ zum Beispiel für das Land Nordrhein-Westfalen auf Grundlage der Mikrozensusdaten von 2006, vgl. Ministerium Für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (2007).

⁸ Statistisches Bundesamt (2008), S. 6.

schen Vertretungen unterliegen mit ihren Familienangehörigen nicht den Bestimmungen des Ausländergesetzes.

2.2 Binnendifferenzierung des Personenkreises

Aus Sicht der Migrationsforschung gibt es „die Migranten“ als einheitliche soziale Gruppe nicht, vielmehr handelt es sich um eine heterogene und facettenreiche Gruppe unterschiedlicher Migrationserfahrungen.⁹ Auffällig ist jedoch, dass Menschen mit Migrationshintergrund in der öffentlichen Diskussion und im Kontext der Arbeitsförderung als zumeist negativ konnotierte soziale Gruppe erscheinen. Migrant/innen scheinen primär eine sozial benachteiligte Gruppe zu sein.¹⁰

In diesem Kapitel sollen die unterschiedlichen Migrantentypen dargestellt werden, um einseitig negative Konnotationen zu vermeiden und die Vielfalt innerhalb der Migrantenpopulation in Deutschland aufzuzeigen. Für die Bearbeitung der Fragestellungen dieser Studie bietet sich jedoch an, sich konkret auf potentielle Zielgruppen der Arbeitsförderung zu beziehen, folglich erfolgt die Typenbildung nur in Bezug auf Personen mit Migrationshintergrund im erwerbsfähigen Alter, die in Deutschland eine Arbeitserlaubnis haben.

Für eine Binnendifferenzierung der erwerbsfähigen Gruppen mit Migrationshintergrund sind verschiedene Formen der Differenzierung möglich, z.B. nach Herkunftsland, nach Art der Migrationserfahrung¹¹ oder nach Zuwanderungsart.¹² Für diese Studie ist eine Mischform gewählt worden, die einerseits die Zuwanderungsform berücksichtigt, wie auch die im Kontext der Equal-Umsetzung in Bremen und Bremerhaven benannten Zielgruppenbeschreibungen. Diese Kombination hat den Vorteil, dass einerseits die im Kontext der Arbeitsförderung relevante 2. und 3. Generation nicht nur als „Nachkommen“ der einzelnen Zuwanderungsgruppen auftaucht, sondern eine eigenständige Kategorie bildet, und zudem nicht Unterscheidungsformen eingeführt werden, die in der Art bei der Entwicklung zielgruppenspezifischer Maßnahmen nicht angewandt werden, wie z.B. die Unterscheidung nach unterschiedlichen Aufenthaltstiteln.

Auf den beiden folgenden Seiten werden in einer Tabelle insgesamt sechs Migrantentypen dargestellt, mit Erläuterungen und Stichworten zu den - in Bezug auf ihre Beteiligung am Erwerbsleben - häufig vorhandenen Stärken/ Ressourcen aber auch

⁹ vgl. Deutsches Jugendinstitut (2006), S. 9, Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (2007), S. 14.

¹⁰ vgl. Beck/ Perry (2007), S. 192.

¹¹ Ausländer mit eigener Migrationserfahrung, Deutsche mit eigener Migrationserfahrung, Ausländer ohne eigene Migrationserfahrung und Deutsche mit Migrationshintergrund aber ohne eigene Migrationserfahrung; vgl. Statistisches Bundesamt (2008).

¹² 'klassische' Arbeitsmigranten aus den früheren Anwerbeländern und deren Nachkommen, Zuwanderer aus dem EU-Raum (besitzen Niederlassungsfreiheit und Recht auf Arbeitsaufnahme), aktuelle Arbeitswanderung aus 'Drittstaaten', also von außerhalb der EU (hier z.B. auch Greencard), Aufnahme von Spätaussiedlern, Asyl, Flüchtlingsaufnahme nach Bestimmungen der Genfer Konvention, Familiennachzug. vgl. Deutsches Jugendinstitut (2006), S. 10 und Bundesministerium für Bildung und Forschung (2007), S. 19f, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2006), S. 33.

den Förderpotenzialen. Nicht berücksichtigt sind Kinder und Jugendliche unter 15 Jahren, statuslose/ irreguläre/ illegale Zuwander/innen, Personen über 65 Jahren, Asylsuchende und Geduldete (obschon letztere u.U. auch eine Arbeitserlaubnis haben und auch Zielgruppen von Maßnahmen nach SGB II sind).

In der Tabelle sind in der linken Spalte die sechs verschiedenen Migrantentypen aufgeführt, und wenn allgemeine Informationen zum Alter und zum Geschlechterverhältnis vorhanden sind, dort auch ergänzt. Die einzelnen Typen werden in einer weiteren Spalte beschrieben, und in zwei weiteren Spalten werden die in diesen Gruppen häufig beobachteten Stärken und Schwächen aufgeführt. Damit soll nicht gesagt werden, dass alle Personen dieses Typs diese Eigenschaften haben. Es können sich innerhalb einer Gruppe auch unterschiedliche Personen wiederfinden.

| Migrantentyp | Beschreibung | Stärken/ Ressourcen | Förderpotenziale |
|---|--|--|---|
| <p>In Deutschland geborene Jugendliche und junge Erwachsene an der 1. und 2. Schwelle</p> <p>Übergang Schule - Ausbildung Übergang Ausbildung - Beruf</p> <p><u>Alter</u> zwischen 15 und 27</p> | <p>2. und 3. Generation, z.B. in D. geborene Nachkommen von „Gastarbeitern“ v.a. aus der Türkei und Südeuropa z.B. in D. geborene Nachkommen von Spätaussiedlern z.B. in D. geborene Nachkommen von binationalen Eltern (ein Elternteil mit deutscher Muttersprache)</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Bilingualität ▪ Bikulturalität¹³ <p>sehr unterschiedliche schulische und berufliche Qualifikationen</p> <p><u>teilweise:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ hohe schulische und berufliche Qualifikation ▪ Hochschulabschluss (Bildungsinländer) | <p>aufgrund heterogener schulischer und beruflicher Qualifikationen unterschiedliche Bildungs- und Qualifizierungsbedarfe</p> <p><u>teilweise:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ vor allem männliche Jugendliche: Verlassen der Schule ohne Schulabschluss ▪ niedriger Schulabschluss ▪ unrealistische Berufswünsche ▪ schlechte Deutschkenntnisse ▪ Schul- und Ausbildungssystem nicht bekannt |
| <p>Zum Zweck der Erwerbstätigkeit Zugewanderte</p> <p><u>Alter:</u> unterscheidet sich nach Herkunftsland und Art der Arbeitsaufnahme <u>Geschlecht:</u> unterscheidet sich nach Herkunftsland und Art der Arbeitsaufnahme</p> | <p>z.B. Arbeitsmigration gering qualifizierter Arbeitskräfte, „Gastarbeiter“ aus Südeuropa und der Türkei z.B. Arbeitsmigration aus den neuen EU-Staaten und Nicht-EU-Staaten</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ berufliche Qualifikationen vor allem im produzierenden und verarbeitenden Gewerbe ▪ (teilweise langjährige) Berufserfahrung | <p><u>teilweise:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ schlechte Deutschkenntnisse ▪ niedriger Schulabschluss ▪ Frauen haben teilweise keine Berufsausbildung ▪ geringe/ veraltete berufliche Qualifikation ▪ Berufserfahrungen in Sektoren mit sinkender Beschäftigung (produzierendes/ verarbeitendes Gewerbe, Handwerk, Landwirtschaft) |
| | <p>z.B. hochqualifizierte Manager, Führungskräfte, Fachleute</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ hohe berufliche Qualifikation bzw. Hochschulabschluss ▪ Berufserfahrung | |
| <p>(Spät-)Aussiedler</p> <p><u>Alter:</u> im Durchschnitt jünger als die Gesamtbevölkerung in Deutschland¹⁴</p> | <p>deutsche Volkszugehörige, die nach 1950 vor allem aus Osteuropa und der ehemaligen Sowjetunion zugewandert sind</p> | <p><u>teilweise:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ hoher Schulabschluss ▪ hohe berufliche Qualifikation bzw. Hochschulabschluss ▪ Berufserfahrung | <p><u>teilweise:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ schlechte Deutschkenntnisse ▪ Bedarf an Nachqualifizierungen (veraltete/ nicht nachgefragte Qualifikation) ▪ in D. nicht anerkannte Bildungs- und Berufsabschlüsse |

¹³ Unter Bikulturalität wird hier der Sachverhalt verstanden, dass „zwei verschiedene kulturelle Einflüsse auf die Kinder einwirken. Über die konkrete Ausgestaltung und das Ausmaß der Bedeutung der beiden Kulturen im Leben der Familie und besonders der nächsten Generation ist damit noch nichts ausgesagt.“ (Hildegard Wenzler-Cremer (2005): Bikulturelle Sozialisation als Herausforderung, Diss., Freiburg/ Breisgau, S. 62). In diesem Kontext wird Bikulturalität jedoch als Potential definiert, weil die Jugendlichen und jungen Erwachsenen gelernt haben, sich in zwei verschiedenen Kulturen zu bewegen.

¹⁴ Im Jahr 2006 waren 64% der Spätaussiedler unter 45 Jahre alt; im Gegensatz zu 55% der Gesamtbevölkerung; vgl. Bundesamt für Migration... (2007), S. 54.

| Migrantentyp | Beschreibung | Stärken/ Ressourcen | Förderpotenziale |
|--|---|---|--|
| Zuwanderung aus völkerrechtlichen/ humanitären und politischen Gründen | heterogene, sich verändernde Gruppe, z.B. Asylberechtigte z.B. Jüdische Zuwanderer aus der ehemaligen Sowjetunion z.B. Bürgerkriegsflüchtlinge aus dem ehem. Jugoslawien | sehr unterschiedliche schulische und berufliche Qualifikationen <u>teilweise:</u> <ul style="list-style-type: none"> ▪ hoher Schulabschluss ▪ hohe berufliche Qualifikation ▪ Berufserfahrung | aufgrund der heterogenen Qualifikationen sind die (Weiter-)Bildungsbedarfe unterschiedlich <u>teilweise:</u> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Traumatisiert ▪ schlechte Deutschkenntnisse ▪ in Deutschland nicht anerkannte Bildungs- und Berufsabschlüsse |
| Ehegatten- und Familiennachzug <u>Alter:</u> unterscheidet sich nach Herkunftsland, ca. 20% unter 18 Jahre alt <u>Geschlecht:</u> unterscheidet sich nach Herkunftsland, im Durchschnitt etwas mehr Frauen als Männer ¹⁵ | z.B. Heiratsmigration z.B. Ehegatten und Nachkommen von Spätaussiedlern | sehr unterschiedliche schulische und berufliche Qualifikationen <u>teilweise:</u> <ul style="list-style-type: none"> ▪ hoher Schulabschluss ▪ hohe berufliche Qualifikation ▪ Berufserfahrung | <u>teilweise:</u> <ul style="list-style-type: none"> ▪ schlechte Deutschkenntnisse ▪ geringer Bildungsstand ▪ fehlende Berufsausbildung ▪ fehlende Berufserfahrung ▪ in Deutschland nicht anerkannte Bildungs- und Berufsabschlüsse |
| Zum Zweck des Studiums eingereiste ausländische Studierende (inkl. Hochschulabsolventen) <u>Geschlecht:</u> Verhältnis nahezu gleich, Unterschiede nach Fächern und Herkunft ¹⁶ | „Bildungsausländer“ im Studium und mit in Deutschland erworbenem Hochschulabschluss | <ul style="list-style-type: none"> ▪ hoher Schulabschluss (Hochschulzugangsberechtigung im Ausland erworben) ▪ in Deutschland erworbener Hochschulabschluss | <ul style="list-style-type: none"> ▪ keine Berufserfahrung |

¹⁵ Bundesamt für Migration... (2007), S. 122.

¹⁶ Bundesamt für Migration...(2007), S. 65.

Die Tabelle zeigt die Heterogenität zwischen, aber auch innerhalb den einzelnen Migrantentypen. Es ist grundsätzlich nicht davon auszugehen, dass eine Person, nur weil sie zu einem Migrantentyp zu zählen ist, zu einer benachteiligten Gruppe des Arbeitsmarktes zu zählen ist und einen Förderbedarf hat. So haben z.B. zahlreiche Menschen mit Migrationshintergrund der 2. Generation eine Hochschulzugangsberechtigung und studieren an der Universität.¹⁷ Die Unterstützungs- und Förderpotenziale ergeben sich vielmehr aus dem Zusammentreffen eines oder mehrerer der nachfolgend genannten Faktoren:¹⁸

- schlechte Deutschkenntnisse
- fehlender formaler Bildungsabschluss (Schul- und Berufsausbildung)
- fehlende Berufserfahrung
- nicht anerkannter ausländische Bildungs- und/ oder Berufsabschluss
- veraltete oder nicht nachgefragte berufliche Qualifikation
- unzureichende Kenntnis des deutschen Bildungs- und Ausbildungssystems sowie der formalen Anforderungen für weiterführende Qualifizierungen bzw. Berufe

Diese Auflistung lässt erkennen, dass nicht die Zugehörigkeit zu einem der Migrantentypen maßgeblich dafür ist, ob die Person einer spezifischen Förderung bedarf, vielmehr sind es Benachteiligungsmerkmale, die aus der besonderen Zuwanderungsgeschichte der Bundesrepublik resultieren, mit der in Deutschland bis vor kurzem nicht auf dauerhaften Verbleib der Zugewanderten ausgerichteten Zuwanderungs- bzw. Integrationspolitik aber auch mit Begleitphänomenen im Kontext von Migrationsprozessen.

2.3 Vorschlag von Merkmalen zur Erfassung des Personenkreises

Die Ausbildungs-, Beratungs-, Qualifizierungs- und Beschäftigungsprojekte, die eine Förderung vom Land Bremen und des Europäischen Sozialfonds erhalten, werden über das Datenbanksystem VERA online verwaltet. Die inhaltliche Grundlage bildet das **Stammblatt-Verfahren des Europäischen Sozialfonds**. Im sogenannten ‚Teilnehmer-Stammblatt‘ wird in Bremen bislang nur nach dem Merkmal Nationalität gefragt. Antwortmöglichkeiten zu diesem Merkmal sind Deutsch, EU-Ausländer, Nicht-EU-Ausländer, Sonstige und Keine Angabe.¹⁹ Zusätzlich erfolgt eine gesonderte Frage danach, ob die Person Spätaussiedler/in ist. Jedoch erfolgt bei dem Merkmal ‚Spätaussiedler‘ die Einschränkung: „nur Aussiedler aus dem ehemaligen Ostblock mit deutscher Staatsangehörigkeit, die innerhalb der letzten 5 Jahre in die

¹⁷ Konsortium Bildungsberichterstattung (2006), S. 106.

¹⁸ Aspekte des Aufenthaltsstatus bei nichtdeutschen Staatsangehörigen und die damit gekoppelten beschränkten Zugangsmöglichkeiten zum Arbeitsmarkt wie z.B. die nachrangige Berücksichtigung von Personen aus Nicht-EU-Staaten oder die einjährige Befristung für nichtdeutsche Hochschulabsolventen müssen hier aufgrund der Komplexität außer acht gelassen werden. Vgl. Beauftragte der Bundesregierung (2007), S. 240 f.

¹⁹ http://www.bremerarbeit.de/_blau/index.php?rubric=6_Dokumente (Zugriff am 19.03.2008)

Bundesrepublik übersiedelt sind“. D.h. Spätaussiedler/innen, die früher eingereist sind, werden demnach nicht mitgezählt und offen ist auch die Ermittlung der Familienangehörigen von Spätaussiedlern, die ja einen Großteil dieser Gruppe ausmachen, aber streng genommen keine Spätaussiedler/innen sind. Über diese Abfrage wird der Personenkreis mit Migrationshintergrund nur über die Personen mit einer nichtdeutschen Nationalität (EU-Ausländer und Nicht-EU-Ausländer) und diejenigen mit dem Spätaussiedlerstatus erfasst. Alle Eingebürgerten, Spätaussiedler/innen, die schon länger als fünf Jahre in Deutschland leben sowie in Deutschland geborene Personen mit nichtdeutschen oder eingebürgerten Eltern werden nicht dokumentiert.

Im ‚Projektbogen‘ wird die Zielgruppe der Menschen mit Migrationshintergrund nicht erwähnt, ebenso wie im ‚Erhebungsbogen für Beratungsprojekte‘. Interessanterweise gibt es dann in den Erhebungsbögen für die ‚Einmalige Beratung‘ und zu den ‚Beratungsprozessen‘ das Merkmal ‚Migrationshintergrund‘. Definiert wird es nur im Bogen zu den einmaligen Beratungen: „Als Migration wird jegliche Wanderungsbewegung von Menschen - Individuen oder Gruppen aus anderen Staaten - bezeichnet, die ihren bisherigen Wohnsitz längerfristig oder dauerhaft in einen anderen Staat wechseln, unabhängig von den Motiven oder Ursachen, die der Verlagerung des Wohnsitzes zugrunde liegen.“²⁰ Hier wird der Prozess der Migration beschrieben, es wird aber nicht bestimmt, wer zu dem Personenkreis mit Migrationshintergrund zu zählen ist.

Bei der Umsetzung der Gemeinschaftsinitiative Equal, die auch Personen mit Migrationshintergrund erreichen wollte, ist das TN-Stammblatt weiter entwickelt worden. In der 2. Equal Förderrunde 2005-2007 wurden über das **EQUAL II Online-Tool** alle Teilnehmenden von Qualifizierungs- und Beratungsprojekten erfasst. Das TN-Stammblatt hat insbesondere für die Teilnehmenden von Qualifizierungsmaßnahmen erweitert worden. Abgefragt wurden mehrere Merkmale:

- **Nationalität/ Status**; Antwortmöglichkeiten sind: Deutsch, EU-Ausländer, Nicht-EU-Ausländer, Deutsche mit Migrationshintergrund, Sonstige (bspw. staatenlos, ungeklärte Staatsangehörigkeit), keine Angabe.
- **Sprache des Vaters oder der Mutter** (Migration); Antwortmöglichkeiten sind: deutsch, nicht-deutsch, ein Elternteil nicht-deutsch, keine Angabe.²¹
- **Ethnische Minderheit** (Minderheitenschutz, der sich nach dem jeweiligen Landesrecht des Bundeslandes richtet. Bsp: Sorben in SN und BB, Dänen und Friesen in SH).
- Bei Personen aus einem Nicht-EU-Land wurde zudem erhoben, ob eine **Arbeits-erlaubnis vorliegt**.²²
- **Asylbewerber, Flüchtlinge** - asylrechtlicher Status; Antwortmöglichkeiten sind Asylsuchende, Asylberechtigte, Bürgerkriegsflüchtlinge (Genfer Konvention), Kontingentflüchtlinge, Flüchtlinge mit Anerkennung, Flüchtlinge mit negativem Asylverfahren, keine Angabe.

²⁰ http://www.bremerarbeit.de/_data/Erfassungsbogen_Beratungsprojekte_Jun06.pdf (Zugriff am 19.03.2008)

²¹ Nicht bei Teilnehmenden von Beratungsprojekten.

²² Nicht bei Teilnehmenden von Beratungsprojekten.

- Besondere Zielgruppen: **Spätaussiedler** (nur Aussiedler aus dem ehemaligen Ostblock mit deutscher Staatsangehörigkeit, die innerhalb der letzten 5 Jahre in die Bundesrepublik übersiedelt sind).
- Besondere Zielgruppen : **Sinti oder Roma**

Mit Hilfe dieser zahlreichen Merkmale lassen sich unterschiedliche Personenkreise mit Migrationshintergrund erfassen. Insbesondere die Antwortmöglichkeit ‚Deutsch mit Migrationshintergrund‘ eignet sich, in Deutschland geborenen Deutsche mit nichtdeutschen Eltern sowie eingebürgerte Personen im TN-Monitoring zu erfassen. Eine weitere wichtige Ergänzung ist die Frage nach der Elternsprache, diese ermöglicht auch die sogenannte 2. und 3. Generation in der Statistik abzubilden.

Auch wenn die Auswertung der TN-Stammbblätter im Rahmen der begleitenden Evaluation Bremen und Bremerhaven gezeigt hat, dass die Angaben zu ‚Deutsche mit Migrationshintergrund‘ unter den Projektpartnern sehr unterschiedlich waren,²³ konnte aus den vorhandenen Merkmalen der Anteil an Personen mit Migrationshintergrund berechnet werden.

Das eigentliche Problem stelle sich dann jedoch bei einem Soll-Ist-Vergleich hinsichtlich der Erreichung der Zielgruppe mit Migrationshintergrund heraus. Zwar musste im Projektantrag die Anzahl der zu erreichenden Migrant/innen angegeben werden, es gab jedoch keine Hinweise darauf, wie das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) die Kategorie ‚Migrant/in‘ definiert. Die beim BMAS durchgeführte Nachfrage ergab, dass es erstens für den Begriff ‚Migrant/in‘ im Ministerium keine Definition gäbe - und der Begriff auch uneinheitlich interpretiert würde. Zweitens wurde der Evaluation mitgeteilt, dass TN-Stammbblatt und Stichtagsbericht im EQUAL II Online-Tool auf eine Art und Weise verknüpft seien, die nicht mehr zu rekonstruieren und auch während der Laufzeit von Equal nicht mehr anzupassen seien. D.h. es war nicht nachzuvollziehen, welche Kriterien das Tool für die Berechnung der Anzahl erreichter Migrant/innen zugrunde gelegt hat.²⁴ Somit war ein valider Soll-Ist-Vergleich in Bezug auf die Kategorie ‚Migrant‘ bzw. ‚Personen mit Migrationshintergrund‘ nicht durchzuführen.

Wenn es also im folgenden um die Entwicklung von Merkmalen für die Erfassung von Personen mit Migrationshintergrund im Kontext der ESF-Förderung des Landes Bremen geht, sollten die Erfahrungen der Equal-Umsetzung berücksichtigt werden und darüber hinaus auch den oben definierten Personenkreis vollständig abbilden können.

²³ So haben einige Partner, die z.B. den Status ‚Spätaussiedler‘ bejaht haben, im gleichen Stammbblatt nicht angegeben, die Person sei ‚Deutsch mit Migrationshintergrund‘. Ähnlich verhielt es sich, wenn ein oder beide Elternteile des Teilnehmenden eine nichtdeutsche Sprache sprach.

²⁴ Bei der Nachfrage in 2006 beim BMAS hatte es noch geheißen, im Stammbblatt müsse das Merkmal ‚Ethnische Minderheit‘ bejaht werden, damit der/ die TN für den Stichtagsbericht als Migrant/in gelte. Dies war vermutlich den Anpassungen des Instruments an eine europaweite Auswertung geschuldet, denn z.B. in Großbritannien werden unter ‚Ethnic Minorities‘ die Personen subsumiert, die in Deutschland als ‚Personen mit Migrationshintergrund‘ bezeichnet werden.

Der Personenkreis mit Migrationshintergrund wird in aktuellen empirischen Studien in unterschiedlicher Form operationalisiert, je nach Fragestellung werden zwischen sieben und über 20 Merkmale abgefragt.²⁵ Zu Berücksichtigen ist dabei, dass der soziale Sachverhalt ‚Migrationshintergrund‘ eine Konstruktion ist, auch im Mikrozensus wird der Migrationshintergrund „synthetisch“ hergestellt, d.h. es wird nicht danach gefragt, ob die Personen einen Migrationshintergrund haben und wenn ja welche Ausprägungsform vorliegt, sondern es werden mehrere Merkmale wie z.B. Zuwanderung, Geburtsland, Einbürgerung, Datum der Zuwanderung, Datum der Einbürgerung, Sprache der Eltern etc. erhoben. Mit diesen Informationen lässt sich bestimmen, ob ein Migrationshintergrund vorliegt, und es kann eine weitere Untergliederung innerhalb der Gruppe vorgenommen werden.²⁶

Für die Erfassung des Migrationshintergrundes im Bremer Stammblattverfahren werden im Folgenden zwei Vorschläge unterbreitet, die eine unterschiedliche Reichweite haben. Der erste Vorschlag zielt auf die Erfassung des Personenkreises mit Migrationshintergrund mit einem einzigen Merkmal, der zweite Vorschlag beinhaltet eine Merkmalskombination, die zwar aufwendiger zu erheben und auszuwerten ist, aber auf der anderen Seite mehr Aussagen über die Binnendifferenzierung der Zielgruppe zulässt.

Jedes dieser Modelle hat Vor- und Nachteile. Es muss jedoch festgehalten werden, dass eine lückenlose und absolut widerspruchsfreie Erfassung des Personenkreises nicht möglich ist, da es immer einzelne Personen gibt, die sowohl in der einen als auch in der anderen Gruppe verortet werden können; dies trifft insbesondere bei den Personen der 2. und 3. Generation zu, bei denen nicht immer feststellbar ist, zu welcher Generation die Personen zu zählen sind oder wenn die Person bzw. deren Eltern mehrere Staatsangehörigkeiten haben oder wenn es sowohl leibliche wie soziale Eltern gibt.²⁷ Die Zielsetzung ist in diesem Kontext konkrete Merkmale zu entwickeln, so dass die qua Definition (siehe Kapitel 2.1) festgelegten Personenkreise und die oben formulierten Migrantentypen über eine statistische Erhebung wie z.B. das Stammblatt erfasst werden können.

²⁵ Die Anzahl der Merkmale muss jedoch auch mit der zugrunde liegenden Definition von ‚Migrationshintergrund‘ und der jeweiligen Operationalisierung in Bezug gesetzt werden. Vgl. Deutsches Jugendinstitut (2006).

²⁶ vgl. Statistisches Bundesamt (2008), S. 5.

²⁷ vgl. Statistisches Bundesamt (2008), S. 6.

2.3.1 Erfassung des Migrationshintergrundes mit einem Merkmal

Sollen Personen mit Migrationshintergrund z.B. im TN-Stammblatt mit einem möglichst geringen Aufwand erfasst werden, bietet sich eine einzelne Frage an:

Tabelle 2.3-1 Merkmal Status der Eltern

| Migrationshintergrund; d.h. mindestens ein Elternteil ist nicht in Deutschland geboren oder hat eine nichtdeutsche Nationalität oder ist eingebürgert. | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> es liegen keine Informationen über die Eltern vor |
| <input type="checkbox"/> nein | <input type="checkbox"/> keine Angabe |

Der Migrationshintergrund der Person wird bei dieser Frage einzig über den Status der Eltern abgeleitet. Die Bezugnahme auf die Eltern ist immer notwendig, da über sie die in Deutschland geborenen Personen der 2. und 3. Generation, Familienangehörige von Spätaussiedlern aber auch eingebürgerte Personen erfasst werden können. Die Verwendung dieses einzelnen Merkmals hat den großen Vorteil, dass TN-Stammblatt bzw. die jeweils anzuwendende statistische Erhebung nicht weiter aufzublähen.

Alternativ zu dem Status der Eltern erfolgt in einigen Untersuchungen auch die Frage der Elternsprache bzw. nach der Sprache, die im Elternhaus gesprochen wird. Diese Frageform hat den Vorteil, dass sie einfacher verständlich ist. Je nachdem, wie die Daten erhoben werden, können Formulierungen in deutscher Sprache wie z.B. „Eingebürgert“ für Migrant/innen mit geringeren Deutschkenntnissen ggf. nicht verstanden werden.

Tabelle 2.3-2 Merkmal Muttersprache der Eltern

| Hat mindestens ein Elternteil eine nicht deutsche Muttersprache? |
|--|
| <input type="checkbox"/> nein |
| <input type="checkbox"/> ja, und zwar |
| _____ (bitte hier nicht deutsche Muttersprache nennen) |

Bei diesem Merkmal wird der Migrationshintergrund ebenfalls über die Elterngeneration abgeleitet. Zwar ist die Sprache auch ein wichtiger Hinweis auf einen Migrationshintergrund, sie eröffnet aber mehr Spielraum für Ungenauigkeiten. So würden einerseits z.B. auch Personen erfasst, deren Eltern es als karrierefördernd für ihre Kinder ansehen, die Erziehung bilingual anzulegen. Auf der anderen Seite würden diejenigen Personen nicht erfasst, deren (zugewanderte) Eltern sich bemühen, in der Familie deutsch zu sprechen oder die in Deutschland aufgewachsen sind und daher nur deutsch sprechen. Aufgrund des höheren Präzisionsgrades wird daher empfohlen, bei der Anwendung eines einzelnen Merkmals den Status der Muttersprache der Eltern zu erfragen.

2.3.2 Erfassung des Migrationshintergrundes mit einer Merkmalskombination

Bei der Beschränkung auf ein einzelnes Merkmal zur Erfassung des Personenkreises ist zu berücksichtigen, dass darüber keine Binnendifferenzierung innerhalb der Gruppe möglich ist (außer nach den standardmäßig zu erhebenden Merkmalen wie Geschlecht, Alter etc.). Migration ist jedoch kein einheitlicher sozialer Sachverhalt, vielmehr birgt er eine starke Heterogenität von Zuwanderungskonstellationen und kulturellen Identitäten in sich, die auch für die Bildungsintegration relevant sind. So zeigt z.B. die Analyse des Schulerfolgs nach Einreisealter, dass in Deutschland geborene bzw. vor der Schulpflicht eingereiste Personen mit Migrationshintergrund die niedrigste Schulversagensquote haben und gleichzeitig häufiger das Abitur erreichen. Am schlechtesten schneiden Zugewanderte ab, die zwischen dem 12. und dem 17. Lebensjahr eingereist und somit Quereinsteiger in das deutsche Bildungssystem sind.²⁸

Als weiteres Beispiel seien die Bildungsabschlüsse genannt: Migrant/innen der 1. Generation (Zugewanderte) haben – abhängig vom Zuwanderungsalter – in der Regel ihre Bildung in ihrem Heimatland erfahren und abgeschlossen. Migrant/innen der 2. und 3. Generation haben deutsche Bildungseinrichtungen besucht und hier allgemeine und berufliche Bildungsabschlüsse erworben.²⁹ Weitere Differenzierungen innerhalb der Migrant*innenpopulation zeigen sich im Hinblick auf z.B. die Erwerbsbeteiligung, beruflichen Qualifikationen und Erwerbslosigkeit sowie bei der Gründungsbereitschaft. So gibt es auch Unterschiede zwischen den einzelnen Herkunftsländern. Dazu schreibt die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration: „Die Selbständigenquoten der Ausländerinnen weist ungebrochen eine höhere Dynamik auf als die von deutschen Frauen und hat diese auch nun erkennbar hinter sich gelassen. Differenziert nach Herkunftsländern stellen Frauen mit polnischem, türkischem und italienischem Hintergrund die größten Selbständigengruppen.“³⁰

Somit hängt die Art und Anzahl der Merkmale für die Erhebung der Herkunft vor allem von den Informationsbedarfen über den Personenkreis ab. Sollen neben dem eigentlichen Migrationshintergrund auch die Staatsangehörigkeit und das Herkunftsland erhoben werden bietet sich eine Merkmalskombination an.

1. Geburtsland
2. (Aufenthalts-)rechtlicher Status in Deutschland (Staatsangehörigkeit)
3. Status der Eltern: Mindestens ein Elternteil ist Ausländer, Eingebürgert oder im Ausland geboren (oder Sprache der Eltern vgl. 2.3.1).

Diese können unterschiedlich aufwendig - mit und entsprechender Reichweite - erhoben werden:

²⁸ Beauftragte der Bundesregierung ... (2007), S. 61.

²⁹ vgl. Konsortium Bildungsberichterstattung (2006), S. 145.

³⁰ Beauftragte der Bundesregierung ... (2007), S. 90.

Tabelle 2.3-3 Merkmalskombination Migrationshintergrund

| 1. Geburtsland | Antwortmöglichkeiten |
|------------------------|---|
| | a) offen (Textfeld) |
| | b) Nennung der möglichen Herkunftsländer (zum Ankreuzen) |
| | c) in Deutschland geboren/ nicht in Deutschland geboren (zum Ankreuzen) |
| 2. Staatsangehörigkeit | Antwortmöglichkeiten |
| | a) offen (Textfeld) |
| | b) Nennung der möglichen Staatsangehörigkeit (zum Ankreuzen) |
| | c) deutsche/ nicht-deutsche Staatsangehörigkeit (zum Ankreuzen) |
| 3. Status der Eltern | Antwortmöglichkeiten |
| | Mindestens ein Elternteil nicht in Deutschland geboren oder keine deutsche Staatsangehörigkeit/ oder Eingebürgert (zum Ankreuzen) |

Mit Hilfe dieser Merkmalskombination werden erfasst:

- Personen mit einer nichtdeutschen Staatsangehörigkeit (Ausländer),
- im Ausland geborene Personen mit deutscher und nichtdeutscher Staatsangehörigkeit (inkl. Spätaussiedler/innen, Eingebürgerte) und
- in Deutschland geborene Nachkommen von Nichtdeutschen, Eingebürgerten und im Ausland geborenen (die 2. und 3. Generation).

Der Einsatz dieser Merkmalskombination hätte den großen Vorteil, dass, als Untergruppe der Personen mit Migrationshintergrund, die sogenannten Ausländer/innen gezählt werden könnten, was insbesondere die Vergleichbarkeit zu den Daten der Arbeitsverwaltung erleichtern würde. Sowohl in der Agentur für Arbeit als auch in der ARGE wird nach wie vor nur das Merkmal Ausländer erhoben. Empfohlen wird bei Merkmal 1 und 2 nicht nur die Frage deutsche/ nichtdeutsches Geburtsland und deutsche/ nichtdeutsche Staatsangehörigkeit zu fragen, sondern das jeweilige Geburtsland und die jeweilige Staatsangehörigkeit zu ermitteln. Das erlaubt auch die Gruppen nach Herkunftsländern und Staatsangehörigkeiten zu unterscheiden.

Nicht erfasst werden die Personen, deren beide Eltern in Deutschland geboren sind und von Geburt an die deutsche Nationalität haben. Das betrifft einen (insgesamt noch sehr geringen aber mit den Jahren wachsenden) Teil der 3. Generation, da in zunehmender Zahl in Deutschland geborenen Personen mit Migrationshintergrund bereits bei der Geburt die deutsche Staatsangehörigkeit erhalten.

Es können bei dieser Merkmalskombination nicht extra ausgewiesen werden:

- Spätaussiedler/innen (sie werden über die im Ausland Geborenen mit deutscher Staatsangehörigkeit mit erfasst)

- Eingebürgerte (sie werden über die im Ausland Geborenen mit deutscher Staatsangehörigkeit mit erfasst)
- Zugewanderte aus völkerrechtlichen/ humanitären und politischen Gründen (sie werden je nach Staatsangehörigkeit über die Zugewanderten mit nichtdeutscher bzw. deutscher Staatsangehörigkeit mit erfasst)

Sollen diese Personenkreise extra ausgewiesen werden, müssten die entsprechenden Informationen zusätzlich erhoben werden.³¹

Empfehlung:

Beiden Erhebungsoptionen liegen zwei Ankerpunkte zur Ermittlung eines etwaigen Migrationshintergrundes zu Grunde: die Migrationsgeschichte der Eltern und die in der Familie gesprochene Muttersprache.

Aus erhebungsökonomischen Erwägungen würde zur Klärung eines Migrationshintergrundes demnach die Ein-Merkmals-Variante mit der Ergänzung der Abfrage der Muttersprache ausreichend sein (siehe Darstellungen in den Tab. 2.3-1 und 2.3-2). Hiermit ließen sich Migrationsgeschichte der Eltern und die in der Familie gesprochene Muttersprache nachzeichnen. Voraussetzung ist dabei die exakte und gewissenhafte Beantwortung der beiden zusammengefassten Fragen, die in der Regel in den Erst- oder Fallberatungsgesprächen bei der Arbeitsagentur/ ARGE erhoben werden.

Was diese Abfrage jedoch nicht ermöglicht, ist die nationale und damit verbundene differenzierte kulturelle Dimension des Migrationshintergrundes. Es wird sich in der ESF-Praxis bzw. in weiteren Analysen zeigen müssen, ob und inwieweit diese Dimension von Wichtigkeit für die Gestaltung der Maßnahmen und Angebote sein wird.

3 Personen mit Migrationshintergrund im Land Bremen

Das folgende Kapitel gibt einen Überblick über die im Land Bremen lebenden Personen mit Migrationshintergrund bezogen auf ausgewählte sozioökonomische Merkmale. Da das statistische Merkmal Migrationshintergrund jedoch noch nicht verbreitet ist, wird zunächst die Ermittlung und rechnerische Anwendung eines Migrationsmultiplikators dargestellt.

Der Mikrozensus 2005 stellt für die öffentliche Statistik auch auf Länderebene eine Zäsur dar, denn die statistischen Landesämter begannen, ihre Daten nach dem definierten Merkmal 'Migrationshintergrund' zu analysieren. Ein Merkmal, das - wie in Kap. 2.1 beschrieben - weit über den bisher verwandten Begriff 'Ausländer' hinaus-

³¹ Bei der Gruppe der Spätaussiedler/innen wäre es überlegenswert, sie explizit zu erheben (und zwar ohne die Beschränkung auf die fünf Jahre), da sich ihr Qualifikationsniveau und ihre Erwerbsbeteiligung sowohl von Eingebürgerten als auch von Nichtdeutschen unterscheidet. Vgl. IAB Kurzbericht Nr. 8/2007. Im Kontext der Expert/inneninterviews wurden zu dieser Frage unterschiedliche Meinungen vertreten; insgesamt wird aber das Merkmal Spätaussiedler/innen uneinheitlich definiert, so dass die Aussagekraft bei den bislang erfolgten Erhebung begrenzt ist.

geht und somit eine insgesamt größere Bevölkerungsgruppe einschließt. Noch gibt es keinen umfassenden Datenbestand nach diesem Merkmal, die Stadt Bremen jedoch hat ihre kleinräumige Bevölkerungsstatistik bereits partiell angepasst. In dem Datensatz 12/2006 der Stadt Bremen sind Menschen mit Migrationshintergrund gestaffelt nach Alter und Geschlecht dargestellt. Die Stadt Bremerhaven hat diese Differenzierung bislang noch nicht vorgenommen, so dass für eine Gesamtdarstellung des Landes Bremen lediglich eine rechnerische Größe ermittelt werden kann.

Die Definition des Statistischen Landesamtes Bremen umfasst die Personengruppen jedoch nicht in der Vollständigkeit wie im Mikrozensus: „Zu Personen mit Migrationshintergrund werden Ausländer, eingebürgerte Deutsche und Aussiedler zusammengefasst. Ergänzend übernehmen deutsche Kinder unter 18 Jahren, für die selbst dieser Migrationshintergrund nicht erkennbar ist, aber mindestens ein Elternteil einen Migrationshintergrund haben, die entsprechende Zuordnung des Elternteils (Eingebürgerter falls Elternteil Ausländer oder Eingebürgerter bzw. Aussiedler).“³² D.h. Personen über 18 Jahre, die in Deutschland geboren sind, die deutsche Staatsangehörigkeit haben und mind. ein Elternteil Ausländer, Aussiedler oder Eingebürgerter ist, werden über diese Erhebung nicht mit berücksichtigt. Folglich ist die Anzahl der erwachsenen Personen mit Migrationshintergrund nach der Definition des Statistischen Landesamtes Bremen etwas geringer als die nach der Definition des Mikrozensus. Das impliziert hier, dass die ermittelte Anzahl der erwachsenen Personen mit Migrationshintergrund im Land Bremen auch faktisch eher im unteren Bereich der tatsächlichen Häufigkeit liegt.

3.1 Berechnungsschlüssel für Personen mit Migrationshintergrund (Migrationsmultiplikator)

Zunächst ist festzuhalten, dass die Altersgruppen der Bevölkerungsstatistik von denen der Arbeitsmarktstatistik abweichen. Da aber das Merkmal Migrationshintergrund lediglich in der erstgenannten Statistik berücksichtigt wird³³, kann die nachfolgende Differenzierung lediglich für die Altersgruppen der 18 bis 30-Jährigen, 30 bis 50-Jährigen und 50 bis 65-Jährigen erfolgen. Personen im erwerbsfähigen Alter unter 18 Jahren können hier leider nicht berücksichtigt werden. Ausgehend davon, dass in der amtlichen Arbeitsmarktstatistik in der Regel nur das Merkmal Ausländer bzw. höchstens die Nationalität, nicht aber der Migrationshintergrund erfasst wird, kann mit einem Berechnungsschlüssel (Migrationsmultiplikator) ein Annäherungswert an die Anzahl der Personen mit Migrationshintergrund ermittelt werden.

$$\begin{aligned} &\text{Anzahl Ausländer} \times \text{Migrationsmultiplikator} \\ &= \text{Anzahl Personen mit Migrationshintergrund} \end{aligned}$$

³² Statistisches Landesamt Bremen (2007), S. 262.

³³ Einzige Ausnahme bildet hier die Berücksichtigung des Migrationshintergrundes der regionalen Arbeitsmarktstatistik für die Altersgruppe der unter 25-Jährigen.

Für die Stadt Bremen liegen Daten zur Nationalität und zum Migrationshintergrund nach Alter verteilt vor, so dass sich für unterschiedliche Altersgruppen entsprechende Berechnungsfaktoren ermitteln lassen. Dies vor allem vor dem Hintergrund, dass sich die Altersverteilung der Personen mit Migrationshintergrund von denen der Ausländer und denen der Personen ohne Migrationshintergrund unterscheidet. Bezogen auf die Personen im erwerbsfähigen Alter ergibt sich folgende Tabelle:

Tabelle 3.1-1 Verhältnis Ausländer/innen zu Personen mit Migrationshintergrund im Land Bremen

Quelle: Bevölkerungsstatistik des Landes Bremen, Bremen kleinräumig (http://www.statistik-bremen.de/soev/statwizard_step1.cfm#); eigene Berechnung

| | Ausländer/-innen | Migrationsmultiplikator | Alle mit MH* |
|---------------------|------------------|-------------------------|--------------|
| Unter 6 Jahre | 13,8% | 3,68 | 50,8% |
| 6 – unter 18 Jahre | 15,2% | 2,55 | 38,7% |
| 18 – unter 30 Jahre | 17,6% | 1,99 | 35,0% |
| 30 – unter 50 Jahre | 12,9% | 2,11 | 27,2% |
| 50 – unter 65 Jahre | 9,8% | 1,98 | 19,4% |
| Über 65 Jahre | 4,3% | 2,23 | 9,6% |
| Alle | 12,7% | 2,02 | 25,7% |

* MH = Migrationshintergrund

Insgesamt liegt der Migrationsmultiplikator des Verhältnisses von Ausländer/innen und Personen mit Migrationshintergrund für das Land Bremen bei dem Faktor 2,02. Bei einem statistisch berechneten Ausländeranteil von 12,7% liegt die Quote von Personen mit Migrationshintergrund bei 25,7%.

Bei Betrachtung der Migrationsstatus und –quoten in den jeweiligen Altersgruppen erscheint es sinnvoll, unterschiedliche Multiplikatoren bzw. Migrationsmultiplikatoren anzusetzen, wobei grundsätzlich von der statistischen Bezugsgröße Ausländer auszugehen ist. Voraussetzung hier ist zunächst eine nur auf Migrationsstatus und Alter bezogene Problemsicht – andere strategische Bewertungsdimensionen können anders gewichtete Faktoren zulässig machen. Das Ergebnis der Berechnung zeigt dann selbst bei einem kleineren Multiplikationsfaktor entsprechend große Zielgruppen, die bei der Planung der Vorhaben anzusetzen sind.

3.2 Bevölkerung mit Migrationshintergrund in Zahlen

Nach Anwendung des Migrationsmultiplikators und Auswertung der Daten für Bremen und Bremerhaven leben im Land Bremen knapp 171.000 Personen mit Migrationshintergrund. Bei Betrachtung der Übersicht zeigt sich zunächst, dass der Anteil

von Menschen mit Migrationshintergrund im Land Bremen bei 25,7% liegt, dies ist verglichen zum Ausländeranteil mit 12,7% mehr als der doppelte Wert (2,02).

Bezogen auf die Differenzierung nach Alter ist zunächst festzuhalten, dass die Alterseinteilung der Bevölkerungsstatistik nicht deckungsgleich mit der der Arbeitsmarktstatistik ist. Insofern ergeben sich die in der Tabelle benannten Alterskategorien aus vorhandenen Statistiken.

Insgesamt zeigt sich für die Bevölkerung des Landes Bremen mit Migrationshintergrund folgende Alters- und Geschlechterverteilung.

Tabelle 3.2-1 Bürger/innen des Landes Bremen mit Migrationshintergrund

Quelle: Bevölkerungsstatistik des Landes Bremen, Bremen kleinräumig (http://www.statistik-bremen.de/soev/statwizard_step1.cfm#); eigene Berechnungen für Bremerhaven

| | Alle mit MH | davon weiblich | Alle mit MH in % der Gesamtbevölkerung | davon weiblich | Ausländer in % der Gesamtbevölkerung |
|---------------------|-------------|----------------|--|----------------|--------------------------------------|
| Unter 6 Jahre | 16.314 | 7.994 | 50,8% | 49,0% | 13,8% |
| 6 – unter 18 Jahre | 28.141 | 13.624 | 38,7% | 48,4% | 15,2% |
| 18 – unter 30 Jahre | 36.011 | 18.082 | 35,0% | 50,2% | 19,8% |
| 30 – unter 50 Jahre | 52.909 | 25.025 | 27,2% | 47,3% | 15,5% |
| 50 – unter 65 Jahre | 23.987 | 12.182 | 19,4% | 50,8% | 9,8% |
| Über 65 Jahre | 13.324 | 7.256 | 9,6% | 54,5% | 4,3% |
| Alle | 170.686 | 72.484 | 25,7% | 49,3% | 12,7% |

* MH = Migrationshintergrund

Die Altersgruppe der Kinder und Jugendlichen unter 18 Jahren wird zunächst ausgeblendet, da es sich nicht um eine originäre Zielgruppe von ESF Ziel 2 Interventionen handelt. Dennoch sei angemerkt, dass gerade diese Altersgruppe den Berechnungsfaktor maßgeblich erhöhen würde, da Kinder von Migrant/innen automatisch als Personen mit Migrationshintergrund erfasst werden (siehe Werte zur Bevölkerungsstatistik). Bezogen auf die Verteilung der Altersgruppen bei Personen im erwerbsfähigen Alter lassen sich folgende Aussagen treffen:

Die Zielgruppe der 18 bis 30-Jährigen stellt sich als eine wichtige Altersgruppe für Hilfe an der Schwelle Schule – Beruf bzw. im Einstieg in das Berufsleben dar. Bei dieser Altersgruppe liegt die Zahl der Personen mit Migrationshintergrund auf dem Wert des 1,99fachen der statistisch ausgewiesenen Ausländer/innen. Dabei ist aber zu berücksichtigen, dass in dieser Altersgruppe bereits der Anteil von Ausländer/innen unter den Personen mit Migrationshintergrund bei überdurchschnittlichen 56,6% liegt. Zweitgrößte Gruppe der Personen mit Migrationshintergrund sind in dieser Altersgruppe die Aussiedler/innen (knapp 26%). Insgesamt haben wir es hier mit einer errechneten Größenordnung von gut 36.000 Menschen mit Migrationshintergrund im Land Bremen zu tun.

Bei der Zielgruppe der 30 bis 50-Jährigen entspricht der Ausländeranteil mit 12,9% ungefähr dem Verhältnis der Gesamtbevölkerung. Jedoch ist der Anteil von Perso-

nen mit Migrationshintergrund hier weitaus größer, so dass sich ein Multiplikator von 2,11 ergibt. Angesichts der Struktur und Migrationsgeschichte dieser Altersgruppe und mit Blick auf die Bevölkerungsstatistik zeigt sich ein hoher Anteil von Eingebürgerten (knapp 20%) und Aussiedler/innen (knapp 22,5%) in dieser Altersgruppe. Insgesamt knapp 53.000 Personen sind in dieser Gruppe zusammengefasst.

Die Zielgruppe der älteren Personen mit Migrationshintergrund (50 bis 65 Jahre) stellt im Hinblick auf ihre Größe mit etwa 24.000 Menschen eine kleinere Gruppe dar. Hier zeigt sich neben einem durchschnittlichen Anteil von Ausländer/innen ein signifikant hoher Anteil von Aussiedler/innen mit über 31% in der Altersgruppe. Die Quote der eingebürgerten Personen liegt im Vergleich zu anderen Altersgruppen eher im unteren Bereich.

3.3 Beschäftigung/ Arbeitslosigkeit und Arbeitsförderung

Statistische Informationen zu sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Migrationshintergrund liegen zurzeit nicht vor, da die Beschäftigtenstatistik lediglich die Kategorien Ausländer und Deutsche verwenden. Bezogen auf die vorliegende Unterscheidung kann aber festgehalten werden, dass im Jahresschnitt 2006 im Bundesland Bremen insgesamt 271.867 Menschen sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren, davon genau 16.751 Ausländer/innen. Das bedeutet, dass 6,2% aller versicherungspflichtig Beschäftigten Ausländer/innen sind (im Vergleich zum Bevölkerungsanteil von 13,1% weniger als die Hälfte). Bezogen auf die Beschäftigungsbeteiligung von Frauen liegt der Anteil der weiblichen deutschen Beschäftigten bei 43,1%, der der ausländischen weiblichen Beschäftigten bei 37,4% (an der jeweiligen Nationalitätengruppe)³⁴. Diese Werte könnten sich mit dem o.g. Berechnungsfaktor rechnerisch auf Personen mit Migrationshintergrund übertragen lassen.

Bezogen auf die Struktur der Arbeitslosengruppen im Land Bremen lassen sich – auf der Basis der Jahresdurchschnitte 2006 - folgende Aussagen treffen: bei einer Anzahl von knapp über 47.000 Arbeitslosen lag die Gruppe der Personen mit Migrationshintergrund – nach Anwendung des Migrationsmultiplikators - bei errechneten 19.184 Arbeitslosen. Hinsichtlich weiterer Strukturmerkmale (z.B. Geschlecht) liegen lediglich die Verteilungen aller Arbeitslosen im Land Bremen vor. Festzuhalten bleibt aber, dass die Arbeitslosenquote aller zum Berichtszeitpunkt bei 16,3% lag, wogegen sie sich bei Ausländer/innen bei 31,8% einpendelte.

In der Arbeitslosenstatistik zeigt sich nunmehr eine gewisse Annäherung an die Erfassung des Migrationshintergrundes dadurch, dass in dieser Gruppe Ausländer/innen und Spätaussiedler/innen zusammengefasst sind. Werden diese beiden Gruppen noch durch die ‚Deutschen, die früher keine Deutschen‘ und/oder ‚früher Spätaussiedler/innen‘ waren, ergänzt, so entsteht ein annähernd scharfes Bild der Personen mit Migrationshintergrund. In Abgrenzung zur Mikrozensus-Definition sind Personen der zweiten und weiteren Generation, die als Nachkommen von Zuwan-

³⁴ Quelle: Statistisches Landesamt Bremen: Bremen Infosystem
(http://www.statistik-bremen.de/bremendat/abfrage_resultat.cfm?tabelle=25421)

der/innen in Deutschland geboren sind und die deutsche Staatsbürgerschaft besitzen, nicht mit zu dem Personenkreis mit Migrationshintergrund gezählt. In den Eingliederungsbilanzen der Rechtskreise des SGB II und SGB III ergibt sich zum Berichtsjahr 2006 folgender Bestand an Arbeitslosen – mit und ohne Migrationshintergrund.

Tabelle 3.3-1 Arbeitslose mit Migrationshintergrund

Quelle: Bundesagentur für Arbeit: Eingliederungsbilanzen gem. §11 SGB III und §54 SGB II für das Land Bremen (<http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/q.html>); eigene Berechnung mit Multiplikationsfaktor

| Berichtsjahr 2006 | Arbeitslose gesamt | darunter Ausländer | Migrationsmultiplikator* | Darunter mit MH | MH in % von gesamt |
|-------------------|--------------------|--------------------|--------------------------|-----------------|--------------------|
| SGB II | 36.990 | 8.078 | 2,033 | 16.425 | 44,4 |
| SGB III | 10.719 | 1.357 | 2,033 | 2.759 | 25,7 |

* durchschnittlicher Migrationsmultiplikator für Personen von 18 – 65 Jahre

Mit Blick auf die in den beiden Regelkreisen umgesetzten Förderungen zeigt sich insgesamt, dass im SGB II 11.594 und im SGB III 1.246 Förderungen für Personen mit Migrationshintergrund umgesetzt wurden (Wert mit Multiplikator errechnet). Bezieht man diese Gesamtzahlen auf den Bestand der Arbeitslosen, so ergibt sich folgende Verteilung:

Tabelle 3.3-2 Personen mit Migrationshintergrund in der Arbeitsförderung

Quelle: Bundesagentur für Arbeit: Eingliederungsbilanzen gem. §11 SGB III und §54 SGB II für das Land Bremen (<http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/q.html>); eigene Berechnungen

| Berichtsjahr 2006 | Fördermaßnahmen | davon für MH* | Anteil MH in % der Fördermaßnahmen |
|-------------------|-----------------|---------------|------------------------------------|
| SGB II | 43.950 | 11.594 | 26,4 |
| SGB III | 14.756 | 1.246 | 8,4 |

* durchschnittlicher Migrationsmultiplikator von 2,033 für Personen von 18 – 65 Jahre

Anhand der Übersicht zeigt sich eine insgesamt unterdurchschnittliche Beteiligung von Personen mit Migrationshintergrund an Fördermaßnahmen beider Regelkreise (SGB II und III) im Vergleich zu den jeweiligen Beständen der Arbeitslosen. Während die spezifische Aktivierungsquote³⁵ im SGB II bei Personen mit Migrationshintergrund genau 43,9% betrug, lag sie bei Personen ohne Migrationshintergrund bei 49,2%. Wichtigste Instrumente der Förderung in diesem Kontext sind (in Größenreihenfolge)

1. Sonstige Maßnahmen (§16 II Satz 1 SGB II)
2. Arbeitsgelegenheiten in der Mehraufwandsvariante
3. Eignungsfeststellung/ Trainingsmaßnahmen

Bei Personen ohne Migrationshintergrund stehen AGH an erster Stelle, gefolgt von Trainingsmaßnahmen und sonstigen Maßnahmen.

³⁵ Die BA definiert als Aktivierungsquote die Zahl Maßnahmenteilnehmer am monatlichen BA-Stichtag im Vergleich zu den zu integrierenden eHb's (= Arbeitslosen + Maßnahmenteilnehmer).

Im Gegensatz zur SGB Eingliederungsbilanz ist die Differenz zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund im Regelkreis der SGB III weitaus deutlicher. Die Aktivierungsquote bei Personen mit Migrationshintergrund liegt bei 32% und bei Personen ohne Migrationshintergrund bei 58,8%. Es zeigt sich, dass gerade im SGB III die Zielgruppe an der Förderung weit unterdurchschnittlich partizipiert.

4 Personengruppen mit Migrationshintergrund in der sozioökonomischen Analyse des Bremer ESF-OP

Jedes Operationelle Programm enthält neben der Formulierung von Zielen und Handlungsschwerpunkten eine sozioökonomische Analyse. Sie bildet die Grundlage für die Bedarfsermittlung von zu entwickelnden Interventionen und stellt - vor allem auf Zahlenbasis - die Kontextbedingungen des jeweiligen Bundeslandes dar. Für die Implementierung, Begleitung und Bewertung des Querschnittsziels Chancengleichheit für Menschen mit Migrationshintergrund im Land Bremen soll daher im Folgenden die im Operationellen Programm vorgenommene sozioökonomische Analyse dahingehend untersucht werden, inwieweit Personen mit Migrationshintergrund Berücksichtigung finden.

Strukturiert nach Themenfeldern bzw. Dimensionen, die die arbeitsmarktpolitische Kontextsituation des Landes Bremen abbilden sollen, werden im Folgenden ergänzende Indikatoren für die Beschreibung der arbeitsmarktbezogenen Rahmenbedingungen für Personen mit Migrationshintergrund vorgeschlagen. Den Indikatoren wird jeweils eine kurze Begründung vorangestellt.³⁶

Dimension I: Demografie

Im Zusammenhang mit der demographischen Entwicklung ist zu berücksichtigen, dass sich die Alterspyramide der Gruppe mit Migrationshintergrund von derjenigen ohne Migrationshintergrund unterscheidet. Bei einem Vergleich der Altersstruktur der deutschen mit der ausländischen Bevölkerung zeigt sich, dass die ausländische Bevölkerung sich mehrheitlich auf die jüngeren Jahrgänge verteilt; d.h. die Personen mit Migrationshintergrund sind deutlich jünger als jene ohne Migrationshintergrund.³⁷

Wie die Analyse in Kap. 3.3 gezeigt hat nehmen Frauen mit Migrationshintergrund in einem geringeren Umfang am Erwerbsleben teil als Frauen ohne Migrationshintergrund, daher sollte im Hinblick auf das Arbeitskräftepotential das Geschlecht mit berücksichtigt werden.

Deutschland ist seit mehreren Jahrzehnten von starken Migrationsbewegungen betroffen gewesen, die je nach Herkunftsregion abnehmen oder zunehmen werden; allerdings lassen sich Migrationsströme nicht mit Sicherheit voraussagen.³⁸ In jedem

³⁶ Die in diesem Kapitel genannten Zahlen beziehen sich auf gesamte Bundesgebiet; so es sich um Zahlen zum Land Bremen handelt, wird es explizit ausgewiesen.

³⁷ Statistisches Bundesamt (2008), S. 7.

³⁸ Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2006), S. 244 f

Fall wirken sich Zu- und Abwanderungsprozesse auch auf das Arbeitskräfteangebot aus, so dass empfohlen wird, sie in der sozioökonomischen Analyse mit zu berücksichtigen.

Vorschlag für ergänzende Indikatoren:

- Arbeitskräftepotential nach Migrationshintergrund, Geschlecht und Alter
- Perspektivische Entwicklung des Arbeitskräftepotentials nach Migrationshintergrund, Geschlecht und Alter
- Wanderungsbewegungen von Personen nach Migrationshintergrund, Alter und Qualifikation

Dimension II: Bildung/ lebenslanges Lernen

Für das Bildungssystem ist insbesondere die Altersgruppe der unter 25-Jährigen von Bedeutung. Mehr als ein Viertel der Bevölkerung Deutschlands (27,2%) – dies entspricht ca. 6 Mio. Personen – haben in der Altersgruppe einen Migrationshintergrund.³⁹ Junge Menschen mit Migrationshintergrund durchlaufen mit unterschiedlichem Erfolg die deutschen Bildungssysteme. Während es Personen gibt, die mit Erlangen der Hochschulreife ein Studium aufnehmen, gibt es auch Personen, die die Schule ohne Abschluss verlassen. Von letzterem sind insbesondere männliche Jugendliche betroffen.⁴⁰ Insgesamt liegt der Anteil der Schüler/Innen mit Migrationshintergrund in der Oberstufe mit 22% deutlich unter ihrem Anteil an der gesamten Schülerschaft.⁴¹ Für fast alle Gruppen gilt, dass junge Frauen im Vergleich zu den jungen Männern eine bessere Schulbildung haben.

Für Deutschland wird ein Rückgang der Ausbildungsbeteiligung ausländischer Jugendlicher diagnostiziert; auch scheinen sich die Chancen auf einen Ausbildungsplatz auch bei steigender schulischer Vorbildung nicht in dem Maße zu erhöhen, wie bei Vergleichsgruppen ohne Migrationshintergrund.⁴²

Ein besonderes Problem - das zeigt auch die Equal-Evaluation im Land Bremen - sind für einige Migrantengruppen die im Ausland erworbenen Schul- und Berufsabschlüsse, die in Deutschland oftmals nicht anerkannt werden und somit eine Erwerbsintegration erschweren. Selbst ausländische Hochschulabschlüsse gehen bei der Datenaufnahme der Bundesagentur für Arbeit bei fehlender Anerkennung nicht in die formalen Qualifikationsprofile der Arbeitslosen ein.⁴³

Die in Kapitel 3.3 durchgeführte Analyse zeigt zudem, dass auch im Land Bremen Migrant/innen in geringerem Ausmaß an Maßnahmen beruflicher Weiterbildung teilnehmen, daher sollte auch die Bildungsbeteiligung von Migrant/innen erhoben werden.

Vorschlag für ergänzende Indikatoren:

³⁹ Konsortium Bildungsberichterstattung (2006), S. 142.

⁴⁰ Beauftragte der Bundesregierung... (2007), S. 59.

⁴¹ Beauftragte der Bundesregierung... (2007), S. 58.

⁴² Beauftragte der Bundesregierung... (2007), S. 66 f.

⁴³ Beauftragte der Bundesregierung... (2007), S. 112.

- Schüler/innen an allgemeinbildenden und Berufsschulen nach Migrationshintergrund und Geschlecht
- Lehrkräfte nach Migrationshintergrund
- Schulabbrecher/innen nach Migrationshintergrund und Geschlecht
- Zusammensetzung des Arbeitskräftenachwuchses (Schulabgänger/innen, Studierende, Auszubildende) nach Migrationshintergrund und Geschlecht
- Wunschberufe von Schüler/innen nach Migrationshintergrund und Geschlecht
- Auszubildende (in freier Wirtschaft und in öffentlicher Verwaltung) und Abbrecher/innen nach Migrationshintergrund und Geschlecht
- Migrant/innen mit im Ausland erworbenen (und in Deutschland nicht anerkanntem) Schul- bzw. Berufsabschluss nach Branchen
- Beteiligung von Personen an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung nach Migrationshintergrund und Geschlecht

Dimension III: Beschäftigung/ Erwerbstätigkeit

Personen mit Migrationshintergrund sind in unterschiedlichen Sektoren und Branchen beschäftigt, ihre Erwerbsbeteiligung liegt deutlich unter der der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund. Erwerbstätige mit Migrationshintergrund und insbesondere Personen mit nichtdeutscher Staatsangehörigkeit sind vom wirtschaftlichen Strukturwandel in besonderem Maße betroffen. Sie sind auch - da häufiger gering qualifiziert beschäftigt - stärker als deutsche Beschäftigte den konjunkturellen Schwankungen ausgesetzt.⁴⁴ Es gibt jedoch auch innerhalb der Migrantenpopulation je nach Herkunft und Geschlecht beträchtliche Unterschiede der Erwerbsbeteiligung.⁴⁵

Ähnlich vielfältig wie die allgemeine Erwerbsbeteiligung ist auch die Migrantenökonomie; Männer und Frauen mit Migrationshintergrund machen sich in steigendem Umfang selbständig. Zwar haben Migrantenbetriebe ihre Besonderheiten, sie sind dennoch nicht als „Nischenökonomie“ zu bezeichnen. So zeigt sich, dass die Gründungsaffinität bei Bürgern mit Migrationshintergrund größer ist als bei Bürgern ohne Migrationshintergrund: Migranten gründen im Durchschnitt häufiger und Vollerwerbsgründungen spielen bei ihnen eine größere Rolle.⁴⁶

Vorschlag für ergänzende Indikatoren:

- Erwerbsquote nach Migrationshintergrund
- Erwerbstätige Personen nach Migrationshintergrund, Branche, Alter und Geschlecht
- Art der Erwerbstätigkeit von Personen nach Migrationshintergrund und Geschlecht (inkl. Mini- und Midijobs)
- Teilzeitquote nach Migrationshintergrund und Geschlecht
- Selbständige (und Anzahl Angestellte) nach Branche, Migrationshintergrund, Geschlecht

⁴⁴ Beauftragte der Bundesregierung ... (2007), S. 80.

⁴⁵ Beauftragte der Bundesregierung ... (2007), S. 85 f.

⁴⁶ Kohn, K. und H. Spengler (2007).

- Gründer/innen nach Branche, Migrationshintergrund und Geschlecht
- Inanspruchnahme von Fördermöglichkeiten für Existenzgründungen nach Migrationshintergrund

Dimension IV: Arbeitslosigkeit

Die Arbeitslosenquote von Ausländer/innen ist fast doppelt so hoch, wie die der deutschen Bevölkerung,⁴⁷ der Vergleich nach Nationalitäten zeigt jedoch, dass im Jahr 2006 über die Hälfte der arbeitslosen Ausländer/innen Angehörige der ehemaligen Anwerberländer waren. Auch scheint sich die Entwicklung der Arbeitslosigkeit von Spätaussiedlern von derjenigen der Ausländer/innen zu unterscheiden. Im Zuge der Hartz-IV-Reformen ist ab 2005 auch die sogenannte stille Reserve erwerbsfähige Hilfebedürftige sichtbar geworden. Dies betrifft auch in größerem Umfang Personen mit Migrationshintergrund.⁴⁸ Die Berechnung in Kapitel 3.3 für das Land Bremen zeigt einen hohen Anteil von Personen mit Migrationshintergrund an den SGB II und SGB III-Empfänger/innen.

Vorschlag für ergänzende Indikatoren:

- Arbeitslosigkeit und Langzeitarbeitslosigkeit (absolut/ relativ) nach Migrationshintergrund, Geschlecht und Alter
- Leistungsempfänger nach SGB II/ SGB III nach Migrationshintergrund und Geschlecht
- Erwerbslose Personen ohne eigenen Leistungsanspruch, da nicht arbeitslos gemeldet nach Migrationshintergrund
- Teilnahme an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen nach Migrationshintergrund und Geschlecht

Dimension V: Arbeitskräftenachfrage

Die gering qualifizierten Migrantengruppen aus den ehemaligen Anwerberländern sind in besonderem Maße vom strukturellen Wandel betroffen, d.h. in den Bereichen in denen sie beschäftigt sind, werden weiterhin Arbeitsplätze abgebaut. Insgesamt wird für das Bundesgebiet aufgrund des demographischen Wandels jedoch ein steigender Arbeitskräftebedarf prognostiziert, so dass die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Migrant/innen eine zusätzliche arbeitsmarktpolitische Relevanz erhält. In dem Zusammenhang haben auch die Equal-Erfahrungen gezeigt, dass es wachsende Branchen gibt, wie z.B. der Gesundheits- und Pflegebereich aber auch Logistik und Verkehr, die Personen mit Migrationshintergrund einen vergleichsweise einfachen Einstieg in die Erwerbstätigkeit ermöglichen.

Vorschlag für ergänzende Indikatoren:

- Unternehmer/innen (und Anzahl Beschäftigte, Umsatz) nach Branche, Migrationshintergrund, Geschlecht,
- Beschäftigte nach Migrationshintergrund, Branchen und Wirtschaftszweigen

⁴⁷ vgl. Beauftragte für Migration ... (2007), S. 80.

⁴⁸ vgl. Beauftragte für Migration ... (2007), S. 84.

- Branchen und Wirtschaftszweige mit Beschäftigungspotential für Migrant/innen

Dimension VI: Gleichstellung von Frauen und Männern

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein Thema, das Personen mit und ohne Migrationshintergrund gleichermaßen betrifft; daher wird empfohlen, die vorhandenen Indikatoren zum Thema Gleichstellung jeweils auch in Bezug auf einen Migrationshintergrund der Personen zu erheben.⁴⁹

- Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männer mit Migrationshintergrund
- Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von Frauen und Männern mit Migrationshintergrund
- Arbeitslosigkeit von Frauen und Männer mit Migrationshintergrund und Berufsgruppen
- Selbständigkeit von Frauen und Männern mit Migrationshintergrund
- Teilzeitquoten von Männern und Frauen mit Migrationshintergrund
- Geringfügige Beschäftigung von Frauen und Männern mit Migrationshintergrund
- Ausprägung der geschlechtsspezifischen Segregation nach Männer- und Frauenberufen von Personen mit Migrationshintergrund
- Beteiligung von Frauen und Männern mit Migrationshintergrund an Maßnahmen der beruflichen Bildung nach Maßnahmeart
- Angebote spezifischer Fördermaßnahmen für Frauen mit Migrationshintergrund nach Maßnahmeart

Dimension VII: Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf betrifft Personen mit Migrationshintergrund in besonderem Maße, da sie im Durchschnitt mehr Kinder haben als Familien ohne Migrationshintergrund und weil in traditionell orientierten Familien (ausschließlich) Frauen die Familienaufgaben übernehmen.⁵⁰

Vorschlag für ergänzende Indikatoren:

- Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern mit Kindern nach Migrationshintergrund
- Erwerbsfähige alleinerziehender Frauen und Männer nach Migrationshintergrund
- Nichterwebspersonen nach Migrationshintergrund und Geschlecht
- Kinder mit Migrationshintergrund in Krippen/ Kitas/ Horten

Diese Auflistung von Indikatoren soll zunächst als „Wunschliste“ verstanden werden. Es wird empfohlen, diese je nach Verfügbarkeit und Fragestellung weiter auszudifferenzieren. Dabei können die in dieser Studie vorgeschlagenen Migrationsmultiplikator (vgl. Kapitel. 3.1) für die Ermittlung der rechnerischen Anzahl Migrant/innen mit Hilfe vorhandener Angaben zu statistischen Ausländer/innen hinzugezogen werden.

⁴⁹ Diese Indikatoren können sich mitunter mit den in anderen Dimensionen genannten doppeln.

⁵⁰ vgl. Statistisches Bundesamt (2008), S. 8.

4.1 Datenquellen zu den genannten Indikatoren

| Dimension/ Indikatoren | Datenquelle | Migrationsmultiplikator (falls nur Merkmal „Ausländer“ vorhanden) |
|--|---|---|
| I Demographie | | |
| Arbeitskräftepotential | Statistik Bremen: Bremen Kleinräumig Infosystem (Thema 2.1 Bevölkerungsstand) http://www.statistik-bremen.de/soev/statwizard_step1.cfm# | Altersbedingte Multiplikatoren siehe Tabelle 3.1-1 |
| Entwicklung des Arbeitskräftepotentials | Statistik Bremen: Bremen Kleinräumig Infosystem (Thema 2.1 Bevölkerungsstand) http://www.statistik-bremen.de/soev/statwizard_step1.cfm# | Altersbedingte Multiplikatoren siehe Tabelle 3.1-1 |
| Wanderungsbewegungen | Statistik Bremen: Bremen Kleinräumig Infosystem (Thema 2.3 Wanderungen) http://www.statistik-bremen.de/soev/statwizard_step1.cfm# | Altersbedingte Multiplikatoren siehe Tabelle 3.1-1 |
| II Bildung/ lebenslanges Lernen | | |
| Schüler/innen an allgemeinbildenden und Berufsschulen | Statistik Bremen: Daten und Fakten/ Allgemein bildende Schulen http://www.statistik.bremen.de/sixcms/media.php/13/BI1_2_3_2006_Allgemein_Schulen.pdf | Migrationsmultiplikator 2,55 (Analog der Altersgruppe 6–18 Jahre) |
| Lehrkräfte | Statistik Bremen: Daten und Fakten/ Allgemein bildende Schulen http://www.statistik.bremen.de/sixcms/media.php/13/BI1_2_3_2006_Allgemein_Schulen.pdf | Altersbedingte Multiplikatoren siehe Tabelle 3.1-1 |
| Schulabbrecher/innen | Statistik Bremen: Daten und Fakten/ Allgemein bildende Schulen http://www.statistik.bremen.de/sixcms/media.php/13/BI1_2_3_2006_Allgemein_Schulen.pdf | Migrationsmultiplikator 2,55 (Analog der Altersgruppe 6–18 Jahre) |
| Schulabgänger/innen | Statistik Bremen: Daten und Fakten/ Allgemein bildende Schulen http://www.statistik.bremen.de/sixcms/media.php/13/BI1_2_3_2006_Allgemein_Schulen.pdf | Migrationsmultiplikator 2,55 (Analog der Altersgruppe 6–18 Jahre) |
| Wunschberufe von Schüler/innen | Qualitative Erhebungen notwendig | |
| Auszubildende und Abbrecher/innen | Statistik Bremen: Daten und Fakten/ Berufliche Bildung http://www.statistik.bremen.de/sixcms/media.php/13/BI15_7_2007%20Berufliche%20Bildung%20.pdf | Migrationsmultiplikator 1,99 (Analog der Altersgruppe 18-30 Jahre) |
| Studierende | Statistik Bremen: Daten und Fakten/ Hochschulen http://www.statistik.bremen.de/sixcms/media.php/13/BI11_2005_Studierende_Studienanfaenger.pdf http://www.statistik.bremen.de/sixcms/media.php/13/BI13_2007_Abschlusspr%FCfungen%20an%20den%20Hochschulen.pdf | Migrationsmultiplikator 1,99 (Analog der Altersgruppe 18-30 Jahre) |
| Im Ausland erworbener (und in Deutschland nicht anerkanntem) Schul- bzw. Berufsabschluss | Separate Erhebung notwendig, da unterschiedliche Stellen für unterschiedliche Berufszweige hierfür zuständig sind: Senatorin für Bildung, Handwerkskammer | |

| Dimension/ Indikatoren | Datenquelle | Migrationsmultiplikator (falls nur Merkmal „Ausländer“ vorhanden) |
|---|--|--|
| Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung | Statistik der BA: Daten für Eingliederungsbilanzen http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/200612/eb/sgbii/dwo/eb_sgbii_04.pdf http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/200612/eb/sgbiii/dwo/eb_sgbiii_04.pdf | Migrationsmultiplikator 2,03 (analog Personen im erwerbsfähigen Alter) |
| III Beschäftigung/ Erwerbstätigkeit | | |
| Detailauswertungen des Statistischen Landesamtes auf Anfrage (z.B. Frau Sonja Viehweg) Tel.: +49 421 361-10714 | | |
| Erwerbstätige Personen | Statistik Bremen: Daten und Fakten/ Erwerbstätigkeit und Arbeitsmarkt http://www.statistik.bremen.de/sixcms/media.php/13/AI5_7_AVI2_2007_Bev%F6lkerung%2C%20Haushalte%20und%20Erwerbst%E4tige.pdf | Migrationsmultiplikator 2,03 (analog Personen im erwerbsfähigen Alter) |
| Erwerbsquote | Statistik Bremen: Daten und Fakten/ Erwerbstätigkeit und Arbeitsmarkt (Tab. 9, Differenzierung nach Herkunft auf Anfrage) http://www.statistik.bremen.de/sixcms/media.php/13/AI5_7_AVI2_2007_Bev%F6lkerung%2C%20Haushalte%20und%20Erwerbst%E4tige.pdf | Migrationsmultiplikator 2,03 (analog Personen im erwerbsfähigen Alter) |
| Art der Erwerbstätigkeit | Statistik Bremen: Daten und Fakten/ Erwerbstätigkeit und Arbeitsmarkt: Tabellen MVP 2 und 4 (wird auf Anfrage zugesandt) | Differenziert nach Alter bzw. Migrationsmultiplikator 2,03 (analog Personen im erwerbsfähigen Alter) |
| Teilzeitquote | Statistik Bremen: Daten und Fakten/ Erwerbstätigkeit und Arbeitsmarkt: Tabellen MVP 2 und 4 (wird auf Anfrage zugesandt) | Differenziert nach Alter bzw. Migrationsmultiplikator 2,03 (analog Personen im erwerbsfähigen Alter) |
| Gründer/innen und Selbständige | Statistisches Landesamt Bremen: Stat. Jahrbuch Tab. 5.3 http://www.statistik.bremen.de/sixcms/media.php/13/jahrb07.pdf | Migrationsmultiplikator 2,03 (analog Personen im erwerbsfähigen Alter) |
| Inanspruchnahme von Existenzgründungsberatung | Statistik der BA: Daten für Eingliederungsbilanzen http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/200612/eb/sgbii/dwo/eb_sgbii_04.pdf http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/200612/eb/sgbiii/dwo/eb_sgbiii_04.pdf | Migrationsmultiplikator 2,03 (analog Personen im erwerbsfähigen Alter) |
| IV Arbeitslosigkeit | | |
| Arbeitslosigkeit | Arbeitsmarktberichte der SAFGJS http://www.soziales.bremen.de/sixcms/detail.php?gsid=bremen69.c.3129.de | Migrationsmultiplikator 2,03 (analog Personen im erwerbsfähigen Alter) |
| Leistungsempfänger nach SGB II/ SGB III | Statistik der BA: Daten für Eingliederungsbilanzen http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/200612/eb/sgbii/dwo/eb_sgbii_04.pdf http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/200612/eb/sgbiii/dwo/eb_sgbiii_04.pdf | Migrationsmultiplikator 2,03 (analog Personen im erwerbsfähigen Alter) |

| Dimension/ Indikatoren | Datenquelle | Migrationsmultiplikator (falls nur Merkmal „Ausländer“ vorhanden) |
|--|--|--|
| Erwerbslose Personen ohne eigenen Leistungsanspruch | Statistik der BA: Bedarfsgemeinschaften und deren Mitglieder (Tab. 5.4) http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/l.html | Migrationsmultiplikator 2,02 (alle Altersgruppen) |
| Teilnahme an Maßnahmen der Arbeitsförderung | Statistik der BA: Daten für Eingliederungsbilanzen http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/200612/eb/sgbii/dwo/eb_sgbii_04.pdf http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/200612/eb/sgbiii/dwo/eb_sgbiii_04.pdf | Migrationsmultiplikator 2,03 (analog Personen im erwerbsfähigen Alter) |
| V Arbeitskräftenachfrage | | |
| Unternehmer/innen nach Branche | Statistisches Landesamt Bremen: Stat. Jahrbuch Tab. 5.3 http://www.statistik.bremen.de/sixcms/media.php/13/jahrb07.pdf | Migrationsmultiplikator 2,03 (analog Personen im erwerbsfähigen Alter) |
| Branchen und Wirtschaftszweige mit Beschäftigungspotential | Statistik der BA: Soz. Vers. pfl. Beschäftigten nach div. Strukturmerkmalen http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/200612/iiia6/sozbe/qheft04.pdf | Migrationsmultiplikator 2,03 (analog Personen im erwerbsfähigen Alter) |
| Beschäftigte nach Branchen und Wirtschaftszweigen | Statistik der BA: Soz. Vers. pfl. Beschäftigten nach Wirtschaftsgruppen WZ 2003 http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/b.html | Migrationsmultiplikator 2,03 (analog Personen im erwerbsfähigen Alter) |
| VI Gleichstellung von Frauen und Männern | | |
| Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern | Statistik Bremen: Daten und Fakten/ Erwerbstätigkeit und Arbeitsmarkt http://www.statistik.bremen.de/sixcms/media.php/13/A15_7_AVI2_2007_Bev%F6lkerung%2C%20Haushalte%20und%20Erwerbst%E4tige.pdf | Migrationsmultiplikator 2,03 (analog Personen im erwerbsfähigen Alter) |
| Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von Frauen und Männern | Statistik Bremen: Daten und Fakten/ Erwerbstätigkeit und Arbeitsmarkt http://www.statistik.bremen.de/sixcms/media.php/13/A15_7_AVI2_2007_Bev%F6lkerung%2C%20Haushalte%20und%20Erwerbst%E4tige.pdf | Migrationsmultiplikator 2,03 (analog Personen im erwerbsfähigen Alter) |
| Arbeitslosigkeit von Frauen und Männern | Arbeitsmarktberichte der SAFGJS http://www.soziales.bremen.de/sixcms/detail.php?qsid=bremen69.c.3129.de | Migrationsmultiplikator 2,03 (analog Personen im erwerbsfähigen Alter) |
| Teilzeitquote von Frauen und Männern | Statistik Bremen: Daten und Fakten/ Erwerbstätigkeit und Arbeitsmarkt (Tab. 10, Differenzierung nach Herkunft auf Anfrage) http://www.statistik.bremen.de/sixcms/media.php/13/A15_7_AVI2_2007_Bev%F6lkerung%2C%20Haushalte%20und%20Erwerbst%E4tige.pdf | Migrationsmultiplikator 2,03 (analog Personen im erwerbsfähigen Alter) |
| Selbständigkeit von Frauen und Männern | Statistik Bremen: Daten und Fakten/ Erwerbstätigkeit und Arbeitsmarkt (Lfd. Nr. 110, Differenzierung nach Herkunft auf Anfrage) http://www.statistik.bremen.de/sixcms/media.php/13/A15_7_AVI2_2007_Bev%F6lkerung%2C%20Haushalte%20und%20Erwerbst%E4tige.pdf | Migrationsmultiplikator 2,03 (analog Personen im erwerbsfähigen Alter) |

| Dimension/ Indikatoren | Datenquelle | Migrationsmultiplikator (falls nur Merkmal „Ausländer“ vorhanden) |
|---|--|--|
| Geringfügige Beschäftigung von Frauen und Männern | Statistik der BA: Soz. Vers. pfl. Beschäftigten nach div. Strukturmerkmalen http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/200612/iii6/sozbe/qheft04.pdf | Migrationsmultiplikator 2,03 (analog Personen im erwerbsfähigen Alter) |
| Geschlechtsspezifische Segregation nach Männer- und Frauenberufen | Zu entwickelnder Indikator, entsprechend variierende Datenquellen | |
| Beteiligung an Maßnahmen der Arbeitsförderung | Statistik der BA: Daten für Eingliederungsbilanzen http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/200612/eb/sgbii/dwo/eb_sgbii_04.pdf http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/200612/eb/sgbiii/dwo/eb_sgbiii_04.pdf | Migrationsmultiplikator 2,03 (analog Personen im erwerbsfähigen Alter) |
| Spezifische Fördermaßnahmen für Frauen mit Migrationshintergrund | Statistik der BA: Daten für Eingliederungsbilanzen http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/200612/eb/sgbii/dwo/eb_sgbii_04.pdf http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/200612/eb/sgbiii/dwo/eb_sgbiii_04.pdf | Migrationsmultiplikator 2,03 (analog Personen im erwerbsfähigen Alter) |
| VII Vereinbarkeit von Familie und Beruf | | |
| Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern mit Kindern | Detailauswertungen des Statistischen Landesamtes auf Anfrage (z.B. Frau Sonja Viehweg) Tel.: +49 421 361-10714 | Migrationsmultiplikator 2,03 (analog Personen im erwerbsfähigen Alter) |
| Erwerbsfähige alleinerziehender Frauen und Männer | Detailauswertungen des Statistischen Landesamtes auf Anfrage (z.B. Frau Sonja Viehweg) Tel.: +49 421 361-10714 | Migrationsmultiplikator 2,03 (analog Personen im erwerbsfähigen Alter) |
| Nichterwebpersonen | Statistik Bremen: Daten und Fakten/ Erwerbstätigkeit und Arbeitsmarkt (Lfd. Nr. 71/ 76) http://www.statistik.bremen.de/sixcms/media.php/13/AI5_7_AVI2_2007_Bev%F6lkerung%2C%20Haushalte%20und%20Erwerbst%E4tige.pdf | Gesamt-Migrationsmultiplikator 2,02 |
| Kinder in Krippen/ Kitas/ Horten | Statistik Bremen: Daten und Fakten/ Sozialleistungen nach Migrationsstatus differenziert http://www.statistik-bremen.de/aktuelle_statistiken/16i.htm | Migrationsmultiplikator 3,68 (Analog der Altersgruppe 0-6 Jahre) |

5 Personen mit Migrationshintergrund in den Handlungsfeldern des Bremer ESF-OP

In diesem Kapitel erfolgt ein Vorschlag zu Ergebnis- und Outputindikatoren in den einzelnen Handlungsfeldern des Bremer Operationellen Programms für die - entsprechend den Zielvorgaben des Querschnittsziels - verstärkte Berücksichtigung erwerbsfähiger Personen mit Migrationshintergrund. Neben der Ergänzung einiger Indikatoren um den Personenkreis mit Migrationshintergrund (dann wird der jeweilige Indikator nur um den Aspekt des Migrationshintergrundes ergänzt), wird empfohlen, zusätzlich auch weitere Indikatoren aufzunehmen (die in den Tabellen grau hinterlegt sind).⁵¹

Handlungsfeld Berufliche Weiterbildung von Beschäftigten

Beschäftigte Personen mit Migrationshintergrund nehmen zu einem geringeren Anteil an Weiterbildungsmaßnahmen teil, als Personen ohne Migrationshintergrund. In dem Kontext könnte es sinnvoll sein, Weiterbildungsberatungen auch explizit für Personen mit Migrationshintergrund anzubieten (die häufig in gering qualifizierten Berufen arbeiten und somit vom Ausschluss aus dem Erwerbsleben in besonderem Maße bedroht sind), um sie verstärkt für Weiterbildung zu interessieren. In dem Zusammenhang wäre es auch sinnvoll, die Unternehmen insgesamt, aber auch diejenigen die von Migrant/innen geführt werden, im Hinblick auf die Weiterbildung ihrer (gering qualifizierten) Beschäftigten zu beraten. Davon könnten in der Folge auch insbesondere die von Migrant/innen geführten Unternehmen profitieren.

| Ergebnisindikatoren | Outputindikatoren |
|---|--|
| Anz. Besch. mit MH , deren Qualifikationsniveau erhöht wird | Anz. geförderte Besch. (inkl. Untergruppen) mit MH |
| Anz. Besch. mit MH aus Zukunftsbranchen, deren Qualifikationsniveau erhöht wird | Anz. geförderte Besch. (inkl. Untergruppen) mit MH nach Branchen |
| Anzahl. Besch. mit MH, die Interesse an betrieblicher Weiterbildung formulieren | Anzahl durchgeführter Weiterbildungsberatungen von Besch. mit MH |
| | Anzahl Unternehmen (von Pers. mit MH) die zum Thema Weiterbildung beraten wurden |
| Anzahl Betriebe von Unternehmer/innen mit MH , deren Qualifikationsniveau erhöht wurde | Anzahl Betriebe von Unternehmer/innen mit MH , aus denen Besch. qualifiziert wurden |

⁵¹ Konkrete Prozentsätze von zu erreichenden Personen mit Migrationshintergrund können im Rahmen dieser Studie nicht gegeben werden, da sich der entsprechende Prozentsatz am Anteil der Migrant/innen an den jeweiligen Zielgruppen bemisst. Diese Zahlen wären noch im Rahmen einer eingehenden soziökonomischen Analyse (ggf. unter Zuhilfenahme des oben vorgeschlagenen Berechnungsfaktors) zu ermitteln.

Handlungsfeld Förderung des Unternehmergeistes

Personen mit Migrationshintergrund machen einen wachsenden Anteil der Selbständigen im Land Bremen aus. Dieses Potential kann durch gezielte Förderung erhöht werden und der Verbleib in der Selbständigkeit gesichert werden.

| Ergebnisindikatoren | Outputindikatoren |
|---|--|
| Anzahl gründungswilliger Personen mit MH | Anzahl der beratenen potentiellen Gründer mit MH |
| Erhöhung der Gründungsintensität von Personen mit MH in Bremen | |
| Anzahl beantragter Gründungen von Personen mit MH | Anzahl der Gründungswilligen Personen mit MH |
| Anzahl verhinderter Insolvenzen von Personen mit MH drei Jahren nach Gründung | Anzahl der beratenen Gründer mit MH in Krisensituationen |

Handlungsfeld Erhöhung der Chancen der nachwachsenden Generation

Junge Migranten und Migrantinnen sind in im besonderen Maße von Problemen an der 1. Schwelle am Übergang von der Schule in die Ausbildung betroffen. Untersuchungen haben gezeigt, dass insbesondere für Jugendliche mit Migrationshintergrund ein Praktikum die Chancen auf einen Ausbildungsplatz erhöht, da die Unternehmen mit potentiellen Vorbehalten die Jugendlichen in der Praxis kennen lernen können. Aber auch für diejenigen Jugendlichen, die einen Ausbildungsplatz erhalten haben, ist nicht immer sicher, dass die Ausbildung - aus unterschiedlichsten Gründen - auch abgeschlossen wird. Im Kontext der Ausbildung kommen auch die Unternehmer/innen mit Migrationshintergrund in den Blick, die in ihren Unternehmen auch Jugendliche ausbilden.

| Ergebnisindikatoren | Outputindikatoren |
|--|---|
| Angebots-Nachfragerelation für Personen mit MH | Anzahl beratener Jugendlicher mit MH |
| | Anzahl gendersensible Beratungen für weibliche Migrantinnen |
| Reduktion des Verbleibs Jugendlicher mit MH ohne Ausbildungsplatz | Anzahl durchgeführter (Schüler-)Praktika von Jugendlichen mit MH |
| Anzahl verhinderter Ausbildungsabbrüche von Personen mit MH | Anzahl Jugendlicher mit MH auf zusätzlichen Ausbildungsplätzen |
| Anzahl Jugendlicher mit MH mit erfolgreichem Abschluss der Ausbildung | Anzahl durchgeführter Konfliktberatungen für Jugendliche mit MH und Betriebe |
| Anzahl auszubildender Betriebe von Unternehmer/innen mit MH | Anzahl beratener Betriebe von Unternehmer/innen mit MH |
| Ausbildungspartnerschaften mit Unternehmer/innen mit MH | Junge Erwachsene mit MH in geförderten Ausbildungspartnerschaften |

Handlungsfeld Weiterbildung

Personen mit Migrationshintergrund sind in unterschiedlichem Umfang - aber insgesamt deutlich stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als Personen ohne Migrationshintergrund; das hat mehrere Gründe, so spielt bei einigen Gruppen das geringe Qualifikationsniveau, die veraltete oder nicht mehr nachgefragte oder auch die in Deutschland nicht anerkannte Qualifikation eine Rolle.

| Ergebnisindikatoren | Outputindikatoren |
|--|--|
| Anzahl Arbeitsloser mit MH , die sechs Monate nach Ende der Förderung (und/ oder Praktikum) eine Beschäftigung haben | Anzahl weitergebildeter Arbeitsloser mit MH (plus Führungs- und Fachkräfte) |
| Anzahl Personen mit MH, deren im (Nicht EU) Ausland erworbene Qualifikation (über Nachqualifikation) anerkannt wird | Anzahl Arbeitsloser mit MH, die eine (auf ihre Qualifikation aufbauende) Nachqualifizierung erhalten haben |
| | Anzahl Arbeitsloser mit MH, deren im Ausland erworbenen Abschlüsse anerkannt worden sind |
| | Anzahl Arbeitsloser mit MH, die ein Praktikum absolviert haben |
| | Anzahl KMU von Unternehmer/innen mit MH , die Praktikumsplätze zur Verfügung stellen |

Handlungsfeld Vereinbarkeit von Familie und Beruf

In einigen Migrantengruppen stellt sich die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in besonderer Weise, wenn z.B. die Erwerbsbeteiligung von Frauen nicht zum Selbstverständnis gehört. In dem Zusammenhang kann es sinnvoll sein, nicht nur die Frauen selbst, sondern auch ihre Familienangehörigen (vor allem Ehegatten) zu beraten. Personen mit Migrationshintergrund, so haben Studien gezeigt, fällt es leichter Beratungsstellen aufzusuchen, die ebenfalls von Migrant/innen geführt werden bzw. wo es auch Berater/innen mit Migrationshintergrund gibt. Für einige Frauen mit Migrationshintergrund kann es zudem von Bedeutung sein, eine Beratungsstelle aufzusuchen, in der sie nur von Frauen beraten werden.

| Ergebnisindikatoren | Outputindikatoren |
|--|--|
| Anzahl Personen mit MH mit verbesserter Beschäftigungsfähigkeit | Anzahl beratene Personen mit MH in Beratungsprozessen |
| Erwerbsstatus von Familien mit MH mit Kindern | Anzahl beratene Familien mit MH zum Thema Erwerbsarbeit von Frauen |
| | Anzahl Beratungsstellen für Personen mit Migrationshintergrund |
| | Anzahl Beratungsstellen für Frauen mit Migrationshintergrund |

Handlungsfeld Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung

Ein hoher Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund ist von Langzeitarbeitslosigkeit und von sozialer Ausgrenzung betroffen. Innerhalb des Personenkreises gibt es auch Personen, die als arbeitsmarktfremd gelten und häufig und über reguläre Angebote der Arbeitsförderung nicht oder nicht angemessen erreicht werden. Daher bieten sich für diesen Personenkreis auch wohnungsnah und niedrighschwellige Angebote in ihrem Stadtteil an.

| Ergebnisindikatoren | Outputindikatoren |
|--|---|
| Anzahl LZA mit MH , die innerhalb von 6 Monaten nach Maßnahmeende einer Beschäftigung nachgehen | Langzeitarbeitslose mit MH in Beschäftigungsmaßnahmen |
| Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit von Personen mit MH | Modellprojekte für Personen mit MH |
| Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit in benachteiligten Stadtteilen | Personen mit MH in niedrighschwelligen Angeboten in ausgewiesenen Stadtteilen |

Handlungsfeld Soziale Eingliederung

Soziale Ausgrenzung ist ein Phänomen, von dem Personengruppen mit Migrationshintergrund in besonderer Weise betroffen sind, hier insbesondere Frauen mit geringem Bildungsstand und Alleinerziehende, Jugendliche ohne Schulabschluss und Langzeitarbeitslose. Mitunter werden diese Personen über die regulären Maßnahmen der Arbeitsförderung nicht erreicht. Hier wird empfohlen, arbeitsmarktorientierte Kleinprojekte auf der lokalen Ebene zu fördern. Kleinprojekte bieten eine Kombination der individuellen Förderung arbeitsmarktfremder Zielgruppen mit der Stärkung lokaler Strukturen in den Stadtteilen. Durch im Stadtteil angesiedelte Projektträger können arbeitsmarktfremde Personengruppen sich dem Arbeitsmarkt (wieder) annähern. Durch teilweise schon bestehende persönliche Kontakte, eine räumliche Nähe, durch die Bekanntheit des Trägers im Stadtteil bzw. bei spezifischen Zielgruppen können niedrighschwellige Maßnahmen geschaffen werden. Darüber hinaus werden kleine Organisationen und Vereine durch die Förderung in ihrem Bemühen um die Bewohner/innen des Stadtteils unterstützt. Lokal agierende Organisationen stärken und stabilisieren sowohl den Stadtteil als auch deren Bewohnerschaft. Hier kann die Förderung von Kleinprojekten auf bereits bestehende Strukturen aufbauen und diese für die Heranführung von erwerbsfernen Gruppen an den Arbeitsmarkt nutzen.

Vorschlag von Interventionen:

- Förderung von Netzwerken sozial- und arbeitsmarktpolitischer Akteure in benachteiligten Stadtteilen
- Förderung von Personen mit MH in niedrighschwelligen Angeboten in ausgewiesenen Stadtteilen
- Förderung von regionalen Kleininitiativen für Personen mit Migrationshintergrund

6 Ergänzende Bemerkungen

In dieser Studie ist der Versuch unternommen worden, relevante Daten für die Umsetzung des Querschnittsziels ‚Chancengleichheit für Menschen mit Migrationshintergrund‘ zu recherchieren, diese auszuwerten und zusammen zu fassen. Neben einer Definition des Begriffs ‚Migrationshintergrund‘ und der Bereitstellung von mehreren Berechnungsfaktoren für die Ermittlung der Anzahl von Migrant/innen aufgrund vorhandener Zahlen zu Ausländer/innen, sind auch zwei Vorschläge für die Erfassung des Personenkreises im Rahmen des Stammbblattverfahrens gegeben worden. Ergänzende Indikatoren für die sozioökonomische Analyse sowie zusätzliche Ergebnis- und Outputindikatoren sollen für die operative Planung des Querschnittsziels eingesetzt werden. Der im Anhang zu findende Katalog an Projekten für die Erwerbsförderung von Personen mit Migrationshintergrund aus der bundesdeutschen Equal-Umsetzung kann als Ideengeber für in Bremen und Bremerhaven umzusetzende Projekte im Rahmen des ESF verwendet werden.

Diese Vorschläge sind Ergebnis der Expert/inneninterviews, der Auswertung von Sekundärdaten sowie eigener Berechnungen. In den Expert/inneninterviews sind ferner Aussagen formuliert worden, die nicht im direkten Zusammenhang mit den Fragestellungen des Berichts standen, die jedoch für die Umsetzung des Querschnittsziels sowie für die Erwerbsförderung von Personen mit Migrationshintergrund von Belang sein können. Sie werden daher an dieser Stelle gesondert zusammengefasst.

Zu der Definition des Personenkreises mit Migrationshintergrund sowie deren statistische Erfassung ist in mehreren Gesprächen hervorgehoben worden, dass nach wie vor die Arbeitsförderung (Agentur für Arbeit/ ARGE) den Personenkreis vorwiegend ausschließlich über das Merkmal der Nationalität erhebt, was die Kompatibilität zwischen ESF- und Arbeitsförderung im Hinblick auf die statistische Erhebung des Personenkreises erschwert. Daher wird empfohlen sich insbesondere zur Frage der Definition und der Festlegung von Merkmalen mit diesen Partnern zu verständigen.

Sowohl in der Arbeitsagentur als auch in den ARGEen werden Personen nicht nach Zielgruppen definiert, sondern es werden individuelle Potentiale und Probleme identifiziert - ein sogenanntes Profiling erstellt -, aufgrund dessen entsprechende Maßnahmen zur Erwerbsintegration eingeleitet werden. Diese Herangehensweise deckt sich prinzipiell auch mit der der Bremer und Bremerhavener Equal-Teilprojekte. Während der 2. Equal-Förderphase zeigte sich jedoch, dass im Kontext des Personenkreises mit Migrationshintergrund die Kenntnisse und zeitlichen Ressourcen in der ARGE für ein angemessenes Profiling häufig nicht ausreichten. Erschwert wurde das Profiling mitunter auch durch Sprachprobleme der Arbeitssuchenden. In dem Zusammenhang wurde im Land Bremen in Kooperation mit der Bremer ARGE das Projekt „START - Training, Sprachstandserhebung und Profiling“ ins Leben gerufen, das auch über die Equal-Förderung hinaus umgesetzt wird. Die Notwendigkeit eines präzisen Profiling wurde auch in den Expert/inneninterviews betont, vereinzelt wurde betont, dass diejenigen Personen, die ein Profiling erstellen, auch über eine spezifische Interkulturelle Kompetenz verfügen müssten.

Diese interkulturelle Kompetenz wäre nicht nur im Kontext der Kompetenzfeststellung notwendig, sie wäre auch bei der statistischen Erhebung des Migrationshintergrundes hilfreich. Wenn die Zielsetzung besteht, alle Personen mit Migrationshintergrund zu erfassen, reichen die in der vorhandenen Statistik erfasste Nationalität und eventuell vorhandene Sprachprobleme als Merkmal für einen Migrationshintergrund nicht aus. Hier müsste von Seiten der Berater/innen ein potentieller Migrationshintergrund aktiv angesprochen werden, um den Personenkreis über ein Merkmal bzw. eine Merkmalskombination in der Statistik sichtbar machen zu können. Insgesamt - das hat auch die Equal-Umsetzung in Bremen und Bremerhaven gezeigt - wären interkulturelle Training für alle im Kontext der Arbeitsförderung Tätigen empfehlenswert.

In den Gesprächen mit der Arbeitsförderung wurde auf die Notwendigkeit ergänzender Angebote für Migrant/innen verwiesen, wie z.B. Sprachkurse, Beratungsangebote für Frauen und Mädchen, Schuldnerberatung etc. Es gäbe, so die Befragten, im Land Bremen zahlreiche Beratungseinrichtungen und -angebote, sie seien aber in den Institutionen der Arbeitsförderung oftmals nicht bekannt. Daher wird empfohlen, die Anbieter arbeitsmarkt- und sozialpolitischer Angebote für Personen mit Migrationshintergrund in einer Übersicht zusammen zu fassen und für alle in dem Feld Tätigen zugänglich zu machen.

Anhang

A 1. Good Practice für die Erwerbsförderung von Personen mit Migrationshintergrund

Die in den nachfolgenden Abschnitten dargestellten Ansätze sind Ergebnis einer umfassenden Recherche, die sich auf die Ergebnisse und Erfahrungen von Equal-Entwicklungspartnerschaften (EP) konzentriert, die unterschiedliche Ansätze der Integration von Migrantinnen und Migranten in der Praxis verfolgt haben. Alle hier benannten Quellen und Dateien sind der beigefügten CD-ROM zu entnehmen. Die Projekte der Netzwerke Equal Bremen und Bremerhaven beider Förderphasen sind in der Broschüre „Equal Bremen & Bremerhaven. Netzwerk zur Erwerbsförderung zugewanderter Frauen und Männer“ (siehe auch unter www.equal-hb.de) dargestellt und werden daher hier nicht erneut aufgeführt.

Die Projekte sind den Handlungsfeldern des ESF Ziel 2 im Land Bremen soweit wie möglich zugeordnet. Teils ist eine klare Abgrenzung nicht möglich. Handlungsfeldübergreifend sind folgende Dokumente zu betrachten:

Migrantinnen und Migranten in Ausbildung und Beschäftigung – Integrationschancen durch Vernetzung und aktives Engagement (pdf-Datei). Dokumentation des Innovationsforums der Entwicklungspartnerschaft IN.OWL mit verschiedenen Beiträgen und Handlungsempfehlungen. Bereits 2003 publiziert, jedoch nach wie vor aufschlussreich.

Praxishandreichung Profiling (pdf.Datei). Kompetenzfeststellungsverfahren für Menschen mit Migrationshintergrund können einen wichtigen Beitrag zur beruflichen Integration leisten. Die Instrumente zur Kompetenzfeststellung und Profiling sind ebenso zahlreich wie unüberschaubar. Sie sind Instrumente oftmals nicht einsehbar und lassen sich kaum auf Standards zur Qualitätssicherung zurückführen. Systematische Gesamtübersichten, die Transparenz und Überblick über die Instrumentenlandschaft schaffen könnten, lassen auf sich warten. Aus diesem Grund hat der Facharbeitskreis "Kompetenzfeststellung und Profiling" der Equal EP InBeZ eine Praxishandreichung zusammengestellt, die systematisch ihre entwickelten und praxiserprobten Instrumente beschreibt und im Expertenkreis abgestimmte Qualitätsstandards darstellt. Die Handreichung informiert, welches Instrument zu welchem Kontext passt und für welche Anforderungen und welche Zielgruppe am sinnvollsten ist. Alle hier skizzierten Instrumente zur Kompetenzfeststellung und Profiling haben die Berücksichtigung der besonderen Bedarfe von Menschen mit Migrationshintergrund gemeinsam und werden durch eine eingehende Praxiserprobung auf den Prüfstand gestellt.

Das Potenzial-Assessment (pdf.Datei). Rahmenkonzeption aus der Schriftenreihe Theorie und Praxis des Bundesverbandes der Arbeiterwohlfahrt. Bereits im Jahr

2002 erstellt, bietet der Band einen recht guten Überblick zur Einführung in das Thema.

EQUALs Schatzkästlein - Produkte ausgewählter Entwicklungspartnerschaften aus den Jahren 2002 – 2005 (pdf-Datei). Themenübergreifende Good-Practice-Zusammenstellung, die durch eine Kollegin des Bildungsträgers Arbeit und Leben Bielefeld erstellt wurde. Als Bezugsquellen werden die Webseiten der einzelnen Entwicklungspartnerschaften angegeben. Dort stehen die Produkte in der Regel zum Herunterladen zur Verfügung oder aber Ansprechpartner/innen, über die die Produkte angefordert werden können.

Handlungsfeld: Betriebliche Weiterbildung

Betriebliche Integration (pdf-Datei). Das Netzwerk „Kompetenz und Vielfalt“ entwickelt und erprobt in der Praxis Werkzeuge für die Gestaltung der Integration von Zuwanderern in Arbeit. Verankert ist das Netzwerk im Kreis Unna und in der Region des östlichen Ruhrgebiets. Von dort werden die Ergebnisse und Erfahrungen über Partner in Deutschland und Europa verbreitet. Die Koordination liegt beim Multikulturellen Forum Lünen e.V., einer Migrantenselbstorganisation, die seit mehr als 20 Jahren Integrationsarbeit im Kreis Unna leistet.

Betriebliche PE Strategien (pdf-Datei). Dokumentation der Fachveranstaltung "Personalentwicklung in kleinen und mittleren Unternehmen", die von der Entwicklungspartnerschaft KUMULUS-PLUS am 14. Juni 2007 in Berlin durchgeführt wurde.

Handlungsempfehlungen zur beruflichen Integration von erwachsenen Migrantinnen und Migranten (pdf-Datei). Die Entwicklungspartnerschaft NOBI – Norddeutsches Netzwerk zur beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten arbeitete seit 2005 daran, die Situation von Migrant/innen in der beruflichen Integration zu verbessern. Um dies zu erreichen wurden in 15 Teilprojekten innovative Ansätze entwickelt, getestet und extern evaluiert. Die Ergebnisse wurden unter Leitung des Teilprojektes „Optimierung arbeitsmarktpolitischer Instrumente“ ausgewertet und in den vorliegenden Handlungsempfehlungen zusammengestellt. Auch Ergebnisse des intensiven Fachaustausches innerhalb des bundesweiten Netzwerks „Integration durch Qualifizierung“ (IQ) flossen in die Empfehlungen ein.

Migranten – Stärken – Wirtschaft: Dokumentation einer transnationalen Fachtagung (pdf-Datei). Im März 2007 veranstaltete die Entwicklungspartnerschaft Kompetenz und Vielfalt im Rahmen ihrer transnationalen Partnerschaft "New labour market possibilities" eine europäische Konferenz zum Thema: "Europas versteckte Talente, Migranten – Stärken – Wirtschaft". Die beteiligten transnationalen Partner des Projektes sind ID-College aus den Niederlanden mit dem Projekt Triple Win Method, Instituto Aragonés de Servicios de Sociales aus Spanien, mit dem Projekt Empléate sowie Arbeit und Bildung aus Berlin mit dem Projekt Kumulus Plus. Über 200 Gäste der Konferenz nutzten die Gelegenheit, Informationen zu erhalten, beispielsweise über den Beitrag von Unternehmen zur besseren Integration von Zugewanderten in den Arbeitsmarkt, oder Erfahrungen auszutauschen, etwa zu Beratung und Methoden des Diversity Managements.

Projekt Q.net: Qualifizierungsbedarfe bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund (pdf-Datei). Auswertung einer exemplarischen Fragebogenerhebung bei 64 türkischstämmigen und 40 russischsprachigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in migrantischen Unternehmen im Lande Bremen

Bildungschancen in ethnischen Unternehmen – Eine Handlungsempfehlung (pdf-Datei). Die Bedeutung der ethnischen Ökonomie als wichtiger Wirtschaftsfaktor ist hinlänglich bekannt. Eher neu ist die Fragestellung, inwieweit durch Weiterbildung Nachhaltigkeit bei migrantischen Betrieben erzeugt werden kann. Unstrittig ist ferner, dass Fort- und Weiterbildung langfristig zur Betriebssicherung beiträgt und der Anteil von Migrantinnen und Migranten an Weiterbildung generell sehr niedrig ist. Diesen Umstand hat die Entwicklungspartnerschaft NOBI – Norddeutsches Netzwerk zur beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten zum Anlass genommen, ausgewählte Betriebsinhaber mit Migrationshintergrund nach ihrem Bedarf an Weiterbildung zu befragen.

Handlungsfeld: Förderung des Unternehmergeistes

Projekt Q.net: Existenzgründungsfibel (pdf-Datei). Mehrsprachige Informationen zum Thema Existenzgründung mit Migrationshintergrund.

Wege zur Selbständigkeit (pdf-Datei). Die Entwicklungspartnerschaft InBeZ hat das Dossier "Wege zur Selbständigkeit für Migrantinnen und Migranten" veröffentlicht.

Arbeitsgemeinschaft türkischer Unternehmer und Existenzgründer Hamburg e.V. (pdf-Datei). Informationsbroschüre zum Verein und zu den Existenzgründungsangeboten

B.E.G.IN – Bremer Existenz Gründungs Initiative (pdf-Datei). Zusammenschluss von 14 Institutionen und Beratungsstellen in Bremen und Bremerhaven mit einem differenzierten Angebot, das gerade in den letzten Jahren maßgeblich durch Equal im Hinblick auf die Zielgruppe der Migranten/innen weiterentwickelt wurde. Die Broschüre informiert über das Gesamtangebot der Initiative.

Handlungsfeld: Erhöhung der Chancen der nachwachsenden Generation

Interkulturelle Kompetenz als Chance - Eine Anleitung zur Entdeckung der beruflichen Potenziale von Jugendlichen mit Migrationshintergrund (pdf-Datei). Die Hamburger Beratungs- und Koordinierungsstelle zur beruflichen Qualifizierung von jungen Migrantinnen und Migranten (BQM) hat eine umfangreiche Materialsammlung zur Entwicklung interkultureller Kompetenz unterschiedlicher Akteursgruppen an der Schnittstelle Schule-Beruf herausgegeben. Die Publikation beinhaltet wissenschaftliche Ergebnisse und praktische Handlungsinstrumente.

Integriertes Potenzial-Assessment im Übergang Schule-Beruf (pdf-Datei). Rahmenkonzeption aus der Schriftenreihe Theorie und Praxis des Bundesverbandes der Arbeiterwohlfahrt. Mit dem in dieser Rahmenkonzeption beschriebenen Instrument wird der Versuch unternommen, auf das Fehlen einer systematischen Brückenfunktio-

on zwischen Schule und Arbeitswelt bzw. allgemeinbildendem Schulsystem und beruflicher Bildung zu reagieren sowie eine verstärkte Orientierung an betriebliche Anforderungen der regionalen Wirtschaft zu realisieren.

Europäisches Sprachensiegel. Mit dem Wettbewerb um das "Europäische Sprachensiegel" werden zwei Hauptziele verfolgt:

- Förderung von neuen Initiativen und Innovationen im Bereich des Lehrens und Lernens von Sprachen,
- Information von bestimmten Zielgruppen und Multiplikatoren (z.B. Lernende und Lehrende) über diese Initiativen mit dem Ziel, die ausgezeichneten Ideen und Techniken an ihre eigene Situation anzupassen.

Der Wettbewerb um das "Europäische Sprachensiegel" wurde 1997 von der Europäischen Kommission im Zusammenhang mit dem zwei Jahre zuvor veröffentlichten Weißbuch "Leben und Lernen: Auf dem Weg zu einer lernenden Gesellschaft" ins Leben gerufen. Die Durchführung erfolgt durch die Teilnehmerstaaten selbst. Nationale Jurys entscheiden darüber, welche Projekte die Auszeichnung erhalten. Die Auswahl erfolgt zum einen anhand von Kriterien, die die EU-Kommission auf europäischer Ebene festgelegt hat, zum anderen vor dem Hintergrund ergänzender nationaler Schwerpunktthemen. Alle Projekte, denen das Siegel als Auszeichnung verliehen wird, erhalten ein Zertifikat in Form einer Urkunde, die vom zuständigen Mitglied der EU-Kommission für die allgemeine und berufliche Bildung sowie vom Minister bzw. der Ministerin des national verantwortlichen Ministeriums unterzeichnet wird. Das Logo des "Europäischen Sprachensiegels" kann von den ausgezeichneten Projekten in Verbindung mit der Jahreszahl der Auszeichnung zu Werbezwecken, z.B. in Briefköpfen oder auf Plakaten, eingesetzt werden. Die Projekte und Initiativen werden zudem in einer zentralen Datenbank bei der EU-Kommission in Brüssel erfasst: <http://europa.eu.int/comm/education/language/label/index.cfm>

Handlungsfeld: Weiterbildung

Zukunft Personal (pdf.Datei). Flyer der EQUAL-Kooperationsnetzwerke "Berufliche Integration von Migrantinnen und Migranten" und „Integration durch Qualifizierung“. Zwei Entwicklungspartnerschaften aus Düsseldorf mit den Schwerpunkten interkultureller Weiterbildung und Arbeitsvermittlung

Projekt Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten in der Region Südostniedersachsen (pdf.Datei). Die EP PAMIR SON beschäftigt sich mit der Arbeitsmarktintegration von Migrant/innen im Rahmen eines ganzheitlichen Ansatzes. Der Ansatz stützt sich dabei im Wesentlichen auf drei Strukturen:

- a) ein regionales Cluster von Unternehmen, meist KMU, deren Inhaber/innen zum Teil einen Migrationshintergrund aufweisen;
- b) eine Beratungs-, Qualifizierungs- und Vermittlungs- (BQV-) Agentur, unter deren zunächst virtuellem Dach die Aktivitäten und Maßnahmen gebündelt werden, die einen direkten Arbeitsmarktbezug aufweisen sowie

c) ein Netzwerk flankierender Hilfen, das insbesondere auf die Kompetenzen junger und älterer Migrantinnen und Zuwanderinnen bei der Integration in Arbeit und Ausbildung baut.

Arbeit bekommen, Arbeit behalten - Handlungsempfehlungen zur Arbeitsmarktintegration Erwachsener mit Migrationshintergrund (pdf.Datei). Die Equal EP Pro Qualifizierung wandte sich bei ihrer Arbeit in erster Linie an Menschen mit Migrationshintergrund, die arbeitsuchend oder geringqualifiziert sind. Die Ergebnisse der zweieinhalbjährigen Arbeit von Pro Qualifizierung sind in diesen Handlungsempfehlungen komprimiert. Sie sind in erster Ordnung nach Zielgruppen von Pro Qualifizierung sortiert – neun Gruppen wurden dazu gebildet. In zweiter Ordnung untergliedern sich die Empfehlungen in die Handlungsfelder der Projektarbeit – das sind die Querschnittsthemen Interkulturelle Öffnung, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, sowie Beratung, Kompetenzfeststellung und Anerkennung von Qualifikationen aus dem Ausland, Qualifizierung, Existenzgründung und Netzwerkaufbau.

Qualitätskriterien für die interkulturelle Fort- und Weiterbildung im Rahmen von interkulturellen Öffnungsprozessen (pdf.Datei). Handlungsempfehlungen der EP Pro Qualifizierung (siehe oben) zu zentralen Qualitätskriterien. Der Facharbeitskreis „Interkulturelle Öffnung“ empfiehlt die vorliegenden Qualitätskriterien für die interkulturelle Fort- und Weiterbildung im Rahmen von interkulturellen Öffnungsprozessen.

QiA: Qualifizierung für interkulturelle Arbeit (pdf.Datei). QiA ist ein Projektverbund aus sieben verschiedenen Organisationen mit einem gemeinsamen Ziel: Migrantinnen und Migranten in den Berliner Arbeitsmarkt zu integrieren. Dafür nutzt und fördert QiA die Kompetenzen, die Menschen mitbringen (beispielsweise Sprachkenntnisse oder kulturelles Wissen) und sucht nach innovativen Wegen der Vermittlung von Migrant/innen in den Arbeitsmarkt. Der Projektverbund bietet Qualifizierungsmaßnahmen an für Migrant/innen in der Altenpflege, er fördert die interkulturelle Öffnung von Pflegeeinrichtungen, vermittelt Gemeindedolmetscher/innen für das Gesundheitswesen und unterstützt Migrant/innen durch Mentoring-Programme bei der Suche nach einem Arbeitsplatz.

Handlungsfeld: Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Frauenförderung

Gender Inside: Dokumentation einer EQUAL-Fachtagung (pdf.Datei). Die Idee für dieses Projekt entstand in der ‚Strategiegruppe Gender Mainstreaming der GI Equal‘, einem bundesweiten Netzwerk von ExpertInnen und Interessierten aus den Entwicklungspartnerschaften. Für die Durchführung der notwendigen Recherchen und deren Auswertung wurde im Januar 2007 ein Teilprojekt mit einjähriger Laufzeit bei der Entwicklungspartnerschaft MIK (Modulare Integrationskonzepte) der Handwerkskammer Münster eingerichtet.

Die vorliegende Veröffentlichung entstand aus dem Interesse an einer strukturierten Aufarbeitung und Verbreitung der Erfahrungen, die bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Gemeinschaftsinitiative Equal gewonnen worden sind. Im Sinne des Mainstreaming sollten gelungene Ansätze von gleichstellungsorientierten Aktivitäten auch weiterhin arbeitsmarktpolitischen AkteurInnen für die eigene Anwendung zur Verfügung stehen. Darüber hinaus gab es das Bestreben, gezielte Impulse

für eine stärkere gleichstellungspolitische Ausrichtung des Europäischen Sozialfonds in der Programmperiode 2007 bis 2013 zu setzen.

Familienfreundlichkeit rechnet sich: Broschüre des EQUAL Netzwerkes „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ (pdf.Datei). Im April 2007 hat das EQUAL-Netzwerk „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ den Wettbewerb „Familienfreundlichkeit rechnet sich“ ausgelobt, bei dem es darum geht, neue Ansätze und Ideen zu entwickeln, um verschiedene Perspektiven, Problem- und Lösungsbereiche des Themas „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ zu beleuchten. Im Mittelpunkt stehen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und vor allem auch Unternehmen.

Handwerkskammer Münster: Mentorinnen für Migrantinnen (<http://www.hwk-muenster.de/index.php?id=751>). Das Projekt "Mentorinnen für Migrantinnen" bietet Frauen mit Migrationshintergrund Unterstützung auf dem Weg in die berufliche Unabhängigkeit. Die Teilnehmerinnen werden beim Aufbau eines bedarfsgerechten und berufsbezogenen Beziehungsnetzes begleitet. Persönliche Stärken und Schwächen werden reflektiert und die Kommunikationsfähigkeit im Umgang mit Banken und anderen Organisationen gestärkt und notwendiges Fachwissen vermittelt.

Begleitet werden die Teilnehmerinnen dabei von Mentorinnen - Frauen, die in Führungspositionen tätig oder selber Unternehmerinnen sind - sowie durch ein spezielles Rahmenprogramm. In Form von Stammtischen wird z. B. die Möglichkeit zum gegenseitigen Erfahrungsaustausch gegeben und Themen wie "Interkulturelle Gemeinsamkeiten und Unterschiede" oder "Netzwerkbildung" angesprochen. Aber nicht nur für die Teilnehmerinnen, auch für die Mentorinnen bietet das Programm Unterstützung und spezifische Qualifizierung an, um diese auf ihre Rolle, eine Existenzgründerin zu begleiten, vorzubereiten.

Handlungsfeld: Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung

Kompetenz und Vielfalt: Diversity-sensible Ansätze in der Beratung und Vermittlung von Migrantinnen und Migranten in Arbeit (Broschüre pdf.Datei). Bei der Beratung und Vermittlung der arbeitssuchenden Migrantinnen und Migranten werden in der Regel in erster Linie sog. Defizite vermutet und identifiziert. Dann geht es hauptsächlich darum, was die oder derjenige noch lernen muss, damit die Chance auf Arbeitsaufnahme verbessert wird und kaum, um vorhandene, aber nicht ohne weiteres sichtbare Fähigkeiten, die für eine Arbeitsstelle durchaus von Interesse sein könnten. Das verbreitete Defizitbewusstsein Migrantinnen und Migranten gegenüber kann auch bei Arbeitgebern dazu führen, dass sie in Bewerbungsgesprächen wenig Offenheit für die Stärken und Kompetenzen zeigen, die die Bewerberin oder der Bewerber mitbringt. Die Entwicklungspartnerschaft "Kompetenz und Vielfalt" beschäftigt sich seit 2005 mit dieser Thematik. In 9 Kernprojekten wird das Ziel verfolgt, mittels innovativer Strategien die Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt zu verbessern und somit einen Beitrag zur Bekämpfung von Chancengleichheit und Diskriminierung zu leisten.

Handlungsempfehlungen EP ProQualifizierung (pdf.Datei). Handlungsempfehlungen von Migrantenselbstorganisationen und deren Dachverbänden, die sich im „Beratungsnetzwerk Migrantenselbstorganisationen“ der Equal-EP Pro Qualifizierung

in NRW engagieren, an die Arbeitsgruppen des Integrationsgipfels der Bundesregierung, an das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, an die ESF- und EFRE-Planer des Bundes und der Länder, insbesondere zur Verbesserung der (beruflichen) Integration.

InBeZ – Integration mit Kompetenz (pdf.Datei). Die Mitstreiterinnen und Mitstreiter der Equal-Entwicklungspartnerschaft InBeZ Informations- und Beratungszentren Rhein-Saar-Elbe (im folg. EP InBeZ, www.inbez.de) haben in ihrer gut zweijährigen Arbeit ihre Initiativen und Anstrengungen auf den Fokus „Migration und Arbeitsmarkt“ gerichtet. Dabei ist dem Spektrum an Arbeitsergebnissen, Erkenntnissen und neuen Ideen, wie sie in dieser Transfer-Broschüre versammelt werden, anzumerken, dass Fragen der Arbeitsmarktintegration immer schon mit Aspekten der sozialen, ökonomischen, kulturellen und politischen Teilhabe und Integration von Migranten und Migrantinnen zusammen zu denken sind. Die Frage „Wo stehen wir eigentlich?“ bildete den Ausgangspunkt aller lokalen und regionalen Projektaktivitäten.

Kompetenzbilanz / Checkliste zum Einschätzen der eigenen Fähigkeiten und Möglichkeiten (pdf.Datei). Dieser Fragekatalog ist ein persönlicher Leitfaden. Er soll Ihnen behilflich sein, sich ganz persönlich darüber klar zu werden, welche Fähigkeiten Sie aufgrund Ihrer Lebensgeschichte und Ihrer Veranlagungen entwickelt haben. Die Kompetenzbilanz ist ein Instrument, um zu erkennen, welche wichtigen Qualifikationen Sie durch die verschiedenen Tätigkeiten in Ihrem Leben herausgebildet haben.

Kompetenzbilanz/ Persönliches Portfolio (pdf-Datei). Das Deutsche Jugendinstitut stellt eine Arbeitsmappe zur Erstellung eines eigenen individuellen Kompetenzprofils für Migrant/innen zur Verfügung.

Handlungsfeld: Soziale Eingliederung

MIK – Modulare Integrationskonzepte zur beruflichen Eingliederung (pdf.Datei Evaluationsbericht). Von Arbeitslosigkeit besonders betroffen sind Jugendliche, Migrant/innen und behinderte Menschen. Trotz vielfältiger Angebote gelingt ihnen kein Einstieg in eine Beschäftigung. Hier gilt es, gemeinsam Benachteiligtenkarrieren abzuwenden und Perspektiven zu entwickeln. Um dieses Ziel zu erreichen, arbeiten in der EP wichtige Akteure des regionalen Arbeitsmarktes zusammen: Kreise und Kommunen, Arbeitsagenturen, Handwerkskammer und Industrie- und Handelskammer sowie Unternehmen des Handwerks und der Industrie, Bildungsträger und Verbände. Die Akteure wollen die Beschäftigungsfähigkeit von Jugendlichen, behinderten Menschen und Migrant/innen im Regierungsbezirk Münster verbessern.

Die Projekte entwickeln und erproben modulare Integrationskonzepte, die eine kontinuierliche Förderkette zur effektiven und individuellen Unterstützung der Zielgruppe ermöglichen. Die Zusammenarbeit zwischen den Arbeitsmarktakteuren soll durch aktive Vernetzung der beteiligten Institutionen, öffentlichen Einrichtungen und Unternehmen gestärkt werden.

A 2. Liste der Interviewpartner/innen

| | |
|------------------------------|---|
| Frau Katja Barloschky | Bremer Arbeit GmbH Geschäftsführerin |
| Frau Dr. Brigitte Beer | Institut für Arbeit und Wirtschaft/ Universität Bremen Operative Partnerin in Equal Bremen und Bremerhaven |
| Herr Heinrich Böll | ARGE Job-Center Bremerhaven Fallmanager |
| Frau Martina Bremer | Agentur für Arbeit Bremen Integrationsberaterin |
| Frau Ulrike Brunken | Paritätisches Bildungswerk e.V., Geschäftsführerin Operative Partnerin in Equal Bremen und Bremerhaven |
| Herr Willi Derbogen | Arbeit und Leben e.V. Bremen Operativer Partner in Equal Bremen und Bremerhaven |
| Herr Harald Grote | Bremer ARGE für Integration und Soziales Migrations- und Integrationsbeauftragter |
| Herr Friedrich-Wilhelm Gruhl | ARGE Job-Center Bremerhaven Bereichsleiter und stellvertretender Geschäftsführer |
| Herr Fuat Kamcili | Equal-Management beim SAFGJS Koordination |
| Frau Sabine Kettler | Agentur für Arbeit Bremen Geschäftsstellenleiterin |
| Frau Aysun Kul | Migrantinnenrat (migra) Bremen e.V. 1. Vorsitzende |
| Herr Fritz de Millas | Mütterzentrum Tenever Operativer Partner in Equal Bremen und Bremerhaven |
| Herr Dr. Saul W. Revel | Equal-Management beim SAFGJS Projektleiter |
| Herr Rainer Schmidt | SAFGJS Migrations- und Integrationsbeauftragter |

A 3. Literatur

- Beck, Sebastian/ Perry, Thomas (2007): Migranten-Milieus. Erste Erkenntnisse über Lebenswelten und wohnungsmarktspezifische Präferenzen von Personen mit Migrationshintergrund in Deutschland. In: vhw FW 4/ Juli - September 2007, S. 187-195.
- Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (2007): 7. Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland, Bonn.
- Bundesagentur für Arbeit (2007): Analytikreport der Statistik, Analyse des Arbeitsmarktes für Ausländer, April 2007, Nürnberg.
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2007): Migrationsbericht 2006, Bonn.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2007): Schulerfolg von Jugendlichen mit Migrationshintergrund im Internationalen Vergleich. Eine Analyse von Voraussetzungen und Erträgen schulischen Lernens im Rahmen von PISA 2003. Verf.: Petra Stanat, Gayle Christensen. 2. unveränd. Auflage, Berlin.
- Deutsches Jugendinstitut e.V. (2006): Indikatoren zur Erfassung des Migrationshintergrundes. Arbeitsbericht im Rahmen der Dokumentationsreihe: Methodische Erträge aus dem „DJI-Übergangspanel“. Erstellt von Ralf Kuhnke. In: Forschungsschwerpunkt Übergänge in Arbeit, Arbeitspapier 2/ 2006.
- IAB Kurzbericht Nr. 8/2007: Verkehrte Welt. Spätaussiedler mit höherer Bildung sind öfter arbeitslos, Verf. Andrea Brück-Klingberg u.a., Nürnberg.
- Kohn, K. und H. Spengler (2007): Unternehmensgründungen von Personen mit Migrationshintergrund, Wirtschaftsobserver Nr. 27/2007, KfW Bankengruppe, Frankfurt am Main.
- Konsortium Bildungsberichterstattung (2006): Bildung in Deutschland. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration, Bielefeld.
- Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (2007): Arbeitsmarktreport NRW 2007. Migrantinnen und Migranten auf dem Arbeitsmarkt, Bottrop.
- OECD (2005): Die Arbeitsmarktintegration von Zuwanderern in Deutschland, Paris.
- Senatorin für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales des Landes Bremen (2007): Operationelles Programm für den Europäischen Sozialfonds im Land Bremen. Ziel Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung. Förderperiode 2007 bis 2013. Genehmigt am 23.11.07, Bremen.
- Statistisches Bundesamt (2008): Ergebnisse des Mikrozensus 2006, Fachserie 1 Reihe 2.2, Bevölkerung mit Migrationshintergrund - Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Wiesbaden.
- Statistisches Landesamt Bremen (2007): Die Ortsteile der Stadt Bremen 2007, Bremen.
http://statistik.bremen.de/sixcms/media.php/13/Ortsteile%20Stadt%20Bremen_07.pdf [Stand: 10.03.2008]