

Projekttitle

„Interkulturelle Öffnung: Integration von Auszubildenden mit Migrationshintergrund in den bremischen öffentlichen Dienst“

Forschungsschwerpunkt

Personalentwicklung, Migrationsforschung

Projektverantwortlicher

Dr. Kathrin Prümm,

pruemm.zep@hs-bremen.de

Kooperationspartner/Auftraggeber

Senatorin für Finanzen, Aus- und Fortbildungszentrum für den bremischen öffentlichen Dienst

Projektbeschreibung

In diesem Projekt wird die Öffnung der Ausbildungsberufe des bremischen öffentlichen Dienstes für Menschen mit Migrationshintergrund beratend begleitet

1. Anforderungen an eine Öffnung der Ausbildung im öffentlichen Dienst

- Legitimität und Professionalisierung

In der Bundesrepublik verfügen ca. 18% der Bevölkerung über einen Migrationshintergrund¹, in Bremen beträgt deren Anteil ca. 20-25 %. Es ist damit zu rechnen, dass dieser Anteil in den nächsten Jahren steigen wird. Ohne dass konkrete Zahlen vorliegen, wird allgemein davon ausgegangen, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst stark unterrepräsentiert sind (Bayer u.a. 2007).² Nach der Reform des Staatsangehörigkeitsgesetzes im Jahre 2000 und der Implementierung des Zuwanderungsgesetzes im Jahre 2005 reagieren Verantwortliche in vielen Kommunen mit Blick auf die Gemeinwohlorientierung auf die geringe Präsenz von Migranten im öffentlichen Dienst. Mit dem wachsenden Anteil von Personen mit Migrationshintergrund an der Bevölkerung werden auch diejenigen, die die Leistungen des öffentlichen Dienstes in Anspruch nehmen, in zunehmenden Maße Personen mit Migrationshintergrund sein. Der Umgang mit dieser „Kundengruppe“ könnte durch die Erhöhung der Quote der Beschäftigten mit Migrationshintergrund professionalisiert werden, soweit diese über sprachliche und kulturelle Ressourcen verfügen.

- Nachholende Integration als öffentliche Aufgabe

Neben dem Interesse an der Erhöhung interkultureller Kompetenz in den eigenen Reihen steht der öffentliche Dienst auch als Arbeitgeber (Ausbildender) und Akteur bei der Integration in der Pflicht. Dieses gilt insbesondere in Bezug auf Maßnahmen, die den Erfordernissen einer so genannten „nachholenden Integrationspolitik“ genüge tun (Bade 2007a, Bommes 2007). Nachholende

¹ Der Begriff wurde seit dem Mikrozensus 2005 in amtlichen Statistiken eingeführt, um auch die Migranten und Migrantinnen zu erfassen, die eingebürgert worden sind. Unter dem Begriff werden alle Personen gefasst, die nach 1949 auf das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland zugewandert sind, eine ausländische Staatsangehörigkeit haben, oder Nachkomme von mindestens einer aus dem Ausland zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenen Person sind. Herkunft oder Staatsangehörigkeit der Eltern werden aber auch in amtlichen Statistiken nicht regelmäßig erhoben (z.B. in Schulstatistiken), sodass ein Rückbezug auf einen Migrationshintergrund von Personen oftmals lediglich über die Staatsangehörigkeit möglich ist (Halbhuber 2007).

² Im bremischen öffentlichen Dienst ist beispielsweise lediglich die Quote der *ausländischen* Beschäftigten bekannt. Sie liegt bei 2,1 %. (Antwort des Präsidenten des Senats auf die Kleine Anfrage der Fraktion DIE LINKE vom 07.10.2008)

Integrationspolitik steht als Schlagwort für nachzuholende, in den vergangenen Jahrzehnten versäumte nachhaltige Integrationskonzepte und -maßnahmen, die sich in mangelnder Bildungsbeteiligung und hohen Arbeitslosenquoten von Menschen mit Migrationshintergrund widerspiegeln. In Bezug auf Jugendliche bedeutet dies, die Ausbildungsbenachteiligung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu korrigieren und ggf. unterstützend einzugreifen.

- **Erhöhung der Bewerberzahlen**

Denn auch wenn in den letzten Jahren eine auf Seiten des öffentlichen Sektors allgemein verstärkte Bereitschaft festzustellen ist, sich dem Thema der Integration zu nähern und gestaltend einzugreifen, ist die Ausbildungsbeteiligung von Migrant*innen rückläufig. Bundesweit sind nur 2,1 Prozent der Auszubildenden im öffentlichen Dienst ausländische Jugendliche. Deutsche Schulabgänger/innen haben etwa doppelt so hohe Chancen auf eine vollqualifizierende Berufsausbildung wie nichtdeutsche Abgänger/innen. Die allgemeine Verbesserung auf dem Ausbildungsmarkt lässt sich bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund bisher nicht erkennen (Berufsbildungsbericht 2008). Als Hürde für die Einstellung von Auszubildenden mit Migrationshintergrund werden von den Ausbildungsverantwortlichen im öffentlichen Dienst zu wenige oder nicht ausreichend qualifizierte Bewerbungen genannt. Neben der unzureichenden Qualifizierung scheint ein Informationsdefizit eine Ursache für eine zu geringe Anzahl an Bewerbungen von SchulabgängerInnen mit Migrationshintergrund zu sein (Bayer 2006), dessen Ursache in fehlenden (Karriere)Netzwerken zu suchen ist. Der öffentliche Dienst ist als Arbeitgeber und Auszubildender kaum bekannt, geschweige denn attraktiv. Möchte man die Anzahl von Auszubildenden mit Migrationshintergrund signifikant erhöhen, setzt dies eine Erhöhung der entsprechenden Bewerber/innenzahl durch Steigerung des Interesses an Ausbildung im öffentlichen Dienst voraus.

2. Ausgangslage in Bremen: Leitbild – „Integration durch interkulturelle Öffnung“

- Mit der „Konzeption zur Integration von Zuwanderern und Zuwanderinnen im Lande Bremen 2007-2011“ und dem hierin formulierten Leitbild „Integration durch interkulturelle Öffnung“ für die öffentliche Verwaltung liegt eine politische Grundlage für eine Erhöhung der Ausbildungsquote von Jugendlichen mit Migrationshintergrund im bremischen öffentlichen Dienst vor. Zwar konnten im Jahre 2007 in diversen Bereichen bereits vergleichsweise hohe Einstellungsquoten von Auszubildenden mit Migrationshintergrund erzielt werden, in anderen Ausbildungsbereichen sind die Einstellungsquoten jedoch sehr niedrig. Als wichtigste Hürde für die Einstellung von Auszubildenden mit Migrationshintergrund werden von den Verantwortlichen in den einzelnen Ausbildungsbereichen die Einstellungstests genannt (z.B. nicht ausreichende Deutschkenntnisse der Bewerberinnen und Bewerber). Weiterhin wird eine zu geringe Anzahl von qualifizierten Bewerbungen von Personen mit Migrationshintergrund für entsprechend niedrige Einstellungsquoten verantwortlich gemacht. Bei einigen Verantwortlichen wird bei der Frage nach einer gezielten Einstellung von Personen mit Migrationhintergrund die Sorge vor einer juristisch nicht haltbaren Privilegierung einer Personengruppe formuliert. Ganz allgemein ist die Situation der Einstellung von Auszubildenden mit Migrationshintergrund durch Projektcharakter bestimmt, d.h. durch langfristige Ungewissheit und jeweils abhängig vom individuellen Engagement einzelner Verantwortlicher. Eine systematische strategische und ressortübergreifende Zusammenarbeit bei der Rekrutierung von Personen mit Migrationshintergrund findet in Bremen bislang zurzeit nicht statt.

3. Maßnahmen

Der Fokus des Projektes liegt auf Maßnahmen zum Abbau der Zugangsbarrieren, z.B. durch

- Öffnung der Ausbildung von Beamtinnen und Beamten
- Erhöhung der Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber
- Evaluation der Zugangsvoraussetzungen (z.B. der Einstellungstests, der Abschlüsse, der Auswahlgespräche)

- Veränderung der Rekrutierungsstrategie

Die Entwicklung von ressortübergreifenden Maßnahmen zum Zwecke eines gemeinsamen öffentlichen Auftritts der ausbildenden Behörden, mit dem Ziel der Erhöhung der Anzahl der Bewerbungen wird anvisiert. Ziel soll sein, SchulabgängerInnen mit Migrationshintergrund gezielt über die Option einer Bewerbung für den öffentlichen Dienst zu informieren und den öffentlichen Dienst als Arbeitgeber attraktiv zu machen. In Zusammenarbeit mit Schulen und Migrantenorganisationen soll eine gezielte Ansprache von Eltern, Jugendlichen und Lehrern erfolgen. Die Organisation und Evaluation der Maßnahmen werden wissenschaftlich begleitet.

Literatur:

Bade, Klaus J. (2007a): Abschiedsvorlesung: Leviten lesen. Migration und Integration in Deutschland. IMIS-Beiträge 31/2007. Osnabrück

Bayer, Manfred u.a. (2006): Herausforderungen und Ansätze für interkulturell sensible Übergänge von der Schule in den Beruf. In: Bundeszentrale für politische Bildung. Berufliche Integration in der multikulturellen Gesellschaft. Bonn

Bommes, Michael (2007): Kommunen und nachholende Integrationspolitik. Handlungsperspektiven und Handlungsspielräume. In: Bade, Klaus J., Hiesserich, Hans-Georg: Nachholende Integrationspolitik und Gestaltungsperspektiven der Integrationspraxis. Otto Benecke Stiftung e.V.. Beiträge der Akademie für Migration und Integration. Heft 11. Bonn

Bundesministerium für Bildung und Forschung: Berufsbildungsbericht 2008. Vorversion. Berlin

Halbhuber, Werner (2007): Schulstatistik der Kultusministerkonferenz. In: Bundesministerium für Bildung und Forschung: Migrationshintergrund von Kindern und Jugendlichen: Wege zur Weiterentwicklung der amtlichen Statistik. Berlin

Stadt Duisburg (2006): Abschlussbericht des Modellprojekts: Verbesserung der Ausbildungssituation von jungen Migrantinnen und Migranten im öffentlichen Dienst der Stadt Duisburg. Im Rahmen des Programms:

Kompetenzen fördern – berufliche Qualifikation für Zielgruppen mit besonderem Förderungsbedarf des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Duisburg.