



## Begleitende Evaluation der Netzwerke Equal Bremen & Bremerhaven

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

# Abschlussbericht

Bremen/ Hamburg, Februar 2008



Freie Hansestadt Bremen

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



Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales



EUROPÄISCHE UNION  
Europäischer Sozialfonds

## **INHALT**

<b>1</b>	<b>Einleitung</b> .....	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Rolle der begleitenden Evaluation</b> .....	<b>2</b>
<b>3</b>	<b>Kernziele der Netzwerke Equal Bremen &amp; Bremerhaven</b> .....	<b>5</b>
3.1	Ziele des Netzwerkes „Vielfalt im Arbeitsleben“ .....	5
3.2	Ziele des Netzwerkes „Arbeit und Qualifizierung für Zuwander/innen“ .....	7
<b>4</b>	<b>Qualitative Analyse der Zielerrechnung</b> .....	<b>9</b>
4.1	Zielerreichung im Netzwerk „Vielfalt im Arbeitsleben“ .....	9
4.2	Zielerreichung im Netzwerk „Arbeit und Qualifizierung für Zuwander/innen“ ..	12
<b>5</b>	<b>Auswertung der Monitoringdaten zu den Teilnehmer/innen</b> .....	<b>16</b>
5.1	Soziodemographische Daten und sozioökonomischer Status .....	16
5.2	Erreichung der Zielgruppen .....	23
5.3	Art der Maßnahmen und Förderung .....	27
5.4	Ergebnisse der Qualifizierungsmaßnahmen .....	29
5.5	Verbleib der Teilnehmer/innen.....	32
<b>6</b>	<b>Good Practices in den jeweiligen Handlungsfeldern</b> .....	<b>35</b>
6.1	Übergang Schule – Ausbildung - Beruf .....	35
6.2	Aus- und Weiterbildung im Bereich Gesundheit, Pflege, Soziales .....	37
6.3	Berufliche Qualifizierung und Weiterbildung .....	38
6.4	Bildungs- und berufliche Integrationsmaßnahmen für zugewanderte Frauen.	40
6.5	Handlungsfeld: Beratung, Profiling, Assessment und Sprachkurse .....	41
6.6	Existenzgründungsberatung, Unterstützung bei Gründungsvorhaben.....	43
6.7	Diversity Management: Sensibilisierung, Qualifizierung, Implementierung.....	44
<b>7</b>	<b>Ergebnisse der Umsetzung der Querschnittsziele</b> .....	<b>46</b>
7.1	Gender Mainstreaming .....	46
7.2	Empowerment.....	51
7.3	Netzwerkprozesse .....	53
7.4	Diversity Management in der Arbeitsförderung Bremen und Bremerhaven....	57
<b>8</b>	<b>Abschließende Bemerkungen</b> .....	<b>59</b>
	<b>Tabellenanhang</b> .....	<b>62</b>

**ABBILDUNGEN**

Abbildung 2-1	Modell der begleitenden Evaluation.....	4
Abbildung 3-1	Zielsystem des Netzwerkes „Vielfalt im Arbeitsleben“ .....	6
Abbildung 3-2	Zielsystem des Netzwerkes „Arbeit und Qualifizierung für Zuwander/innen“ .....	8
Abbildung 5-1	Teilnehmer/innen nach Geschlecht .....	17
Abbildung 5-2	Altersverteilung der Teilnehmenden in den Netzwerken .....	18
Abbildung 5-3	Herkunft der Teilnehmenden .....	19
Abbildung 5-4	Höchster vor Maßnahmebeginn erreichter Schulabschluss .....	20
Abbildung 5-5	Berufsabschluss.....	21
Abbildung 5-6	Erwerbsstatus vor Maßnahmebeginn .....	22
Abbildung 5-7	Dauer der Arbeitslosigkeit.....	23
Abbildung 5-8	Soll-Ist-Vergleich Anzahl erreichter Teilnehmer/innen .....	24
Abbildung 5-9	Soll-Ist-Vergleich erreichte Frauen .....	25
Abbildung 5-10	Soll-Ist-Vergleich Teilnehmer/innen nach Altersgruppen .....	26
Abbildung 5-11	Soll-Ist-Vergleich Teilnehmer/innen mit/ ohne Migrationshintergrund	27
Abbildung 5-12	Maßnahmeart.....	28
Abbildung 5-13	Art der Förderung.....	29
Abbildung 5-14	Statistik durchgeführte Qualifizierungsstunden .....	30
Abbildung 5-15	Verteilung der Qualifizierungsstunden nach Netzwerken.....	30
Abbildung 5-16	Statistik durchgeführte Qualifizierungsstunden nach Geschlecht .....	31
Abbildung 5-17	Verteilung der Qualifizierungsstunden nach Geschlecht.....	31
Abbildung 5-18	Geplante und erreichte Abschlüsse.....	32
Abbildung 5-19	Verbleib der Teilnehmenden nach vier Wochen bzw. sechs Monaten.....	33
Abbildung 5-20	Stand des Gründungsvorhabens 6 Monate nach Maßnahmeende....	34
Abbildung 7-1	Soll-Ist-Vergleich Frauenanteil.....	49
Abbildung 7-2	Empowerment im Netzwerk „Arbeit und Qualifizierung für Zuwander/innen“ .....	52
Abbildung 7-3	Empowerment im Netzwerk „Vielfalt im Arbeitsleben“.....	52
Abbildung 0-1	Tabelle Herkunft der Teilnehmer/innen .....	62
Abbildung 0-2	Tabelle Berufsabschluss.....	62
Abbildung 0-3	Tabelle Art der Berufsausbildung .....	62
Abbildung 0-4	Tabelle Erwerbsstatus der Teilnehmenden vor Maßnahmebeginn....	62
Abbildung 0-5	Tabelle Soll-Ist-Vergleich Geschlechterverhältnis .....	63
Abbildung 0-6	Tabelle Soll-Ist-Vergleich Altersgruppen .....	63
Abbildung 0-7	Tabelle Soll-Ist-Vergleich Migrationshintergrund.....	63
Abbildung 0-8	Tabelle Maßnahmeart nach Geschlecht.....	63
Abbildung 0-9	Tabelle Art der Förderung.....	64
Abbildung 0-10	Tabelle Verbleib nach 4 Wochen und 6 Monaten.....	64

## 1 Einleitung

Der vorliegende Abschlussbericht fasst die Ergebnisse der begleitenden Evaluation der Netzwerke Bremen und Bremerhaven der zweiten Förderperiode der Gemeinschaftsinitiative EQUAL zusammen. Mit den beiden Netzwerken „Arbeit und Qualifizierung für Zuwander/innen“ (ProAQua) und „Vielfalt im Arbeitsleben“ (ProViel) knüpfte die Senatorin für Arbeit, Familie, Gesundheit, Jugend und Soziales des Landes Bremen an den Erfahrungen der ersten EQUAL Förderrunde an. Eingebettet in das landesweite Konzept zur Integration von Zugewanderten verfolgte das Land Bremen in dem gesamten Förderzeitraum der Gemeinschaftsinitiative (2002 – 2007) das Ziel einer besseren Integration der zugewanderten Menschen in den regionalen Arbeitsmarkt. Insgesamt drei Entwicklungspartnerschaften wurden in der ersten Förderphase mit der Zielsetzung der Weiterentwicklung der regionalen Arbeitsförderung, für eine Verbesserung der Beschäftigungs- und Anpassungsfähigkeit für Zugewanderte sowie für eine höhere Chancengleichheit von Frauen und Männern umgesetzt. Aufbauend auf die Ansätze und Erfahrungen der Umsetzung von EQUAL Bremen und Bremerhaven, 1. Förderphase, verstanden sich die zwei Netzwerke der neuen EQUAL-Förderphase als konsequente Weiterführung und Konkretisierung der im Jahr 2002 begonnenen Entwicklung.

Das Netzwerk „Arbeit und Qualifizierung für Zuwander/innen“ förderte Ansätze der regionalen Erwerbsintegration von Zuwander/innen und zielte auf Impulse für die Weiterentwicklung der Arbeitsförderung für Migrant/innen. In der Kooperation mit Unternehmen des ersten Arbeitsmarktes wurden neue Ansätze und Methoden der Beratung, Berufsorientierung und Qualifizierung entwickelt und erprobt, die sich auf die Integration in den ersten Arbeitsmarkt konzentrierten. Die Kooperation mit Unternehmen war eine wichtige Säule, um die notwendige Vermittlung zwischen betrieblichen Entscheidungsträgern (durch Diversity Management Strategien), den Systemen und Institutionen der Arbeitsförderung (Stichwort Change Management) und zugewanderten Teilnehmer/innen selbst (durch Qualifizierung und Empowerment) durch gemeinsame Lernprozesse zu unterstützen. In dem Netzwerk wurden 12 Teilprojekte umgesetzt, deren Handlungsfelder sich auch auf Sektoren mit hoher regionaler Arbeitsnachfrage (wie z.B. Sozial- und Gesundheitswirtschaft) bezogen.

Das Netzwerk „Vielfalt im Arbeitsleben“ richtete seinen Fokus noch stärker auf die Schnittstelle zur Arbeitsnachfrageseite. Hier sollten relevante Anregungen für die Weiterentwicklung der regionalen Erwerbsförderung, aber auch zur Unterstützung der Anpassungsfähigkeit von Unternehmen und Verwaltungen im Hinblick auf die Einbindung der Potenziale und Ressourcen von Zuwander/innen generiert werden. Thematisch konzentrierte sich das Netzwerk primär auf strukturelle Entwicklungen, so ging es insbesondere darum, die Sensibilität für vorhandene Barrieren gegenüber Migrant/innen in Betrieben und öffentlicher Verwaltung zu erhöhen. Demzufolge hatten Querschnittsthemen wie

---

interkulturelle Kommunikation und Diversity Management hier einen zentralen Stellenwert. Das Netzwerk bestand aus 11 Teilprojekten, die überwiegend von Aus- und Weiterbildungsunternehmen umgesetzt wurden und sich an unterschiedliche erwerbsgesellschaftliche Einrichtungen - Kammern, öffentliche Hand, aber auch Existenzgründungsberatung und Personalentwicklung im ersten Arbeitsmarkt - richteten. Beide Netzwerke waren eingebettet in die „Konzeption zur Integration von Zuwanderern und Zuwanderinnen im Lande Bremen“ (Fortschreibung 2003-2007).

Der hier vorliegende Bericht bezieht sich – neben einer kurzen Beschreibung der Rolle und Vorgehensweise der begleitenden Evaluation – auf die Ziele und Zielerreichung beider Netzwerke (Kap. 3 und 4), auf die Analyse der Monitoringdaten zu den erreichten Teilnehmer/innen (Kap. 0), auf eine Zusammenstellung erreichter Good Practices, die sich im Kontext der Kernziele entwickelt haben (Kap. 6), sowie auf die Umsetzung der Querschnittsziele der Gemeinschaftsinitiative Equal (Kap. 7). Der Bericht schließt mit einigen Überlegungen der Evaluation zum „Innovationslabor“ Equal (Kap. 8).

## **2 Rolle der begleitenden Evaluation**

Komplexe Mehrebenenprogramme wie Equal können nur durch eine Kombination unterschiedlicher Instrumente und methodischer Ansätze evaluiert werden. Das gilt zumal dann, wenn einerseits verschiedene politische und operative Ebenen und dementsprechend differenzierte Zielsysteme zu berücksichtigen sind, andererseits mit der begleitenden Evaluierung der Netzwerke Equal Bremen und Bremerhaven zwei zentrale Ziele - die Beratung der Akteure und Bewertung der Prozesse der Netzwerke - verfolgt werden. Dabei galt es insbesondere mit der Koordination die Formen der Zusammenarbeit und die Erwartungen zu Beginn, aber auch während der Umsetzungsphase kontinuierlich abzustimmen. In seiner Rolle als externer Dienstleister unterstützte das Evaluationsteam den Umsetzungsprozess beider Netzwerke durch folgende Leistungen:

- Beratungsleistungen gegenüber den operativen Partnern und der Netzwerke; etwa zu Fragen von Qualitätsentwicklung, Zielentwicklung und Mainstreaming etc.
- Bewertung des Umsetzungsprozesses in der Kernfunktion der Evaluierung; als externe Bewertungsebene im Netzwerk-Kontext aber auch durch mit der Programmevaluation abgestimmte Untersuchungen
- Inhaltliche Aufbereitungen spezifischer Themen und Fragestellungen, z.B. im Rahmen transnationaler Untersuchungen oder in Bezug auf die Equal-Querschnittsziele

Die Evaluator/innen präsentierten Ergebnisse ihrer Arbeit fortlaufend durch Zwischenberichte und Empfehlungen für die weitere partnerschaftliche Zusammenarbeit und stellen

---

diese den Akteuren auf EP Ebene und dem Equal-Management zur Diskussion. Neben den Erhebungs-, Beratungs- und Moderationsprozessen vor Ort nahmen die Evaluator/innen an den Netzwerktreffen und Veranstaltungen teil und brachten sich beratend ein.

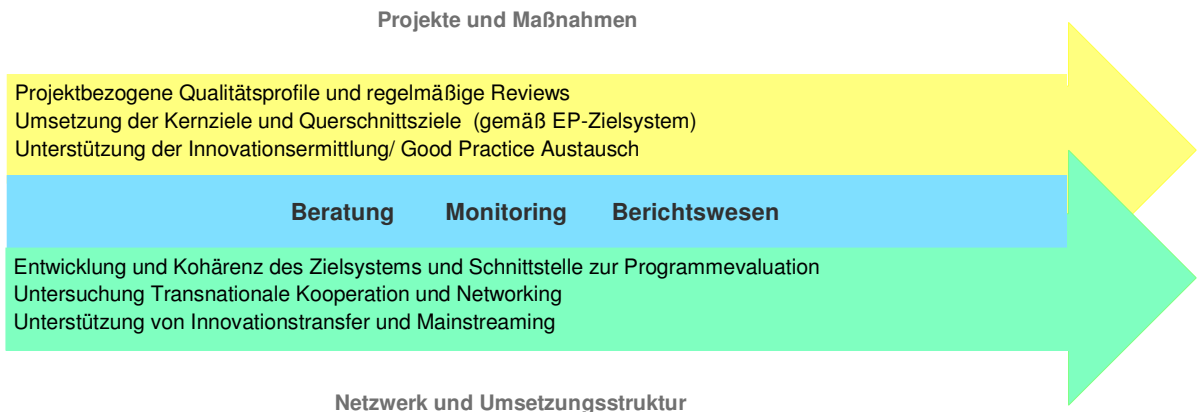
In Abgrenzung zu den qualitativen Untersuchungsdimensionen der Netzwerke Equal Bremen und Bremerhaven in der 1. Förderphase mit einem starken Fokus auf Querschnittsziele, hat sich die begleitende Evaluation in der 2. Förderphase stärker auf die inhaltlichen Prozesse der netzwerklichen Projektumsetzung. Mit Hilfe der Evaluation der zwei Netzwerke war beabsichtigt, die netzwerkliche Arbeit zu optimieren, innovative Potenziale zu ermitteln und eine projektbezogene Qualitätssicherung in Zusammenarbeit mit den operativen Partner/innen zu entwickeln. Zudem sollte die Evaluation ihre Untersuchungsergebnisse auf die gezielte Unterstützung des übergreifenden netzwerklichen Mainstreaming ausrichten.

**Das Modell** der begleitenden Evaluierung basierte im Kern auf zwei durchgängig während des Untersuchungszeitraums umzusetzenden Hauptsträngen, die ineinander verzahnt sind und die die Grundlage für mehrere Leistungen im Rahmen der Evaluierung bildeten. Der erste Hauptstrang betraf - auf der Ebene der Teilprojekte - u.a. die Bildung teilprojektbezogener Qualitätsprofile und der zweite - auf der Ebene des Netzwerkes - u.a. die Zielfindung und Bewertung der Zielerreichung der beiden Netzwerke Bremen und Bremerhaven.

Den Hauptstrang des Evaluationsmodells auf Ebene der Projekte und Maßnahmen bildete das Prinzip einer Panel-Untersuchung, die über den gesamten Untersuchungszeitraum angelegt war und als Grundlage für die Begleitung und Bewertung sowohl der TP- als auch für einen Teil der Netzwerk-Aktivitäten diente. Das Panel-Verfahren stellt eine spezifische Form der zeitlichen Längsschnittuntersuchung dar, in dem bei denselben Untersuchungseinheiten (hier die operativen Partner) in bestimmten zeitlichen Abständen dieselben Merkmale erhoben bzw. deren Ausprägung gemessen wird. Im Kontext der begleitenden Evaluierung eingesetzt, diente die Panel-Untersuchung sowohl der Selbstevaluation der Teilprojekte als auch der Verfolgung und Bewertung von Prozessen. Zu Beginn des Evaluationsprozesses wurden in einem partizipativen Verfahren zunächst die Ziele der einzelnen Teilprojekte für die Bildung eines teilprojektbezogenen Zielprofils erhoben.

Die teilprojektbezogenen Zielprofile sollten Zieldimensionen und Indikatoren enthalten, die auf die spezifischen Projekteigenschaften individuell zugeschnitten und somit für das jeweilige Teilprojekt und das Netzwerk sinnbringend und effizient einsetzbar waren. Während des gesamten Umsetzungsprozesses der netzwerklichen Arbeit wurden Qualitätsreviews mit den operativen Partnern in Form von kurzen Abfrage der jeweils gesetzten Zielsetzungen und qualitativen Einschätzungen der Erreichung eingesetzt.

**Abbildung 2-1 Modell der begleitenden Evaluation**



Diese Art der Panel-Untersuchung ermöglichte einerseits, die spezifischen Ziele jedes einzelnen Teilprojekts festzulegen, durch regelmäßige Checks zu überprüfen und ggf. zu korrigieren. Andererseits diente sie auch als Grundlage für weitere, das Netzwerk betreffende Fragestellungen. Dazu gehörten z.B. die Zielsystematik der Netzwerke, die Identifikation von Innovationen und Good Practices aber auch die Verfolgung von Querschnittsthemen.

Auf der Ebene des Netzwerkes und der Umsetzungsstruktur bestand der Hauptstrang in der begleitenden Evaluierung in der Begleitung/ Bewertung der netzwerklichen Zielformulierung- und Zielüberprüfungsprozesse. Dabei wurde analog des Vorschlages der Programmevaluation ein Zielsystem entwickelt, das Planungs-, Steuerungs- und Bewertungsaspekte zu den EP-bezogenen Kernzielen (z.B. Innovationszielen) und Querschnittsthemen berücksichtigte. Ein solches System konnte nicht ohne Einigungsprozesse zwischen den Netzwerkpartnern entwickelt und implementiert werden, insofern war die Verzahnung von teilprojektbezogenen Qualitätszielen und dem netzwerkliche Zielsystem in einem parallel laufenden Beratungs- und Bewertungsprozess unbedingt notwendig. Die beiden oben genannten Hauptstränge bildeten eine zentrale Grundlage für die Leistungen der begleitenden Evaluierung.

### **3 Kernziele der Netzwerke Equal Bremen & Bremerhaven**

Mit den beiden Netzwerken „Vielfalt im Arbeitsleben“ und „Arbeit und Qualifizierung für Zuwander/innen“ knüpfte die Senatorin für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales des Landes Bremen in ihrer Funktion als Netzwerkkoordination an den Erfahrungen der ersten Equal Förderrunde in Bremen & Bremerhaven an. Die strategischen Zielsetzungen der Netzwerke schlossen beide Akteursseiten des Arbeitsmarkts ein – Unternehmen und deren Integrationsfähigkeit sowie Personen mit Migrationshintergrund, die im regionalen Arbeitsmarkt Eingang bzw. gesicherten Verbleib anstreben. Für eine erfolgreiche Förderung der Integration in den Arbeitsmarkt war und ist die gezielte Weiterentwicklung beider Seiten unabdingbar. Beide Netzwerke der zweiten Förderphase der Gemeinschaftsinitiative Equal in Bremen & Bremerhaven verfolgten ähnliche strategische Ziele, jedoch mit unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen, Ansätzen und Zugangswegen.

#### **3.1 Ziele des Netzwerkes „Vielfalt im Arbeitsleben“**

In dem Netzwerk „Vielfalt im Arbeitsleben“ sollten relevante Impulse für die Weiterentwicklung der regionalen Erwerbsförderung, aber auch zur Unterstützung der Anpassungsfähigkeit von privaten und öffentlichen Unternehmen im Hinblick auf die Einbindung der Potenziale und Ressourcen von Zuwander/innen generiert werden. Thematische Schwerpunkte des Netzwerkes konzentrierten sich primär auf die Weiterentwicklung von Strukturen (Diversifizierung von beruflicher Bildung und Integration), aber auch auf die interkulturelle Öffnung von öffentlichen und privaten Unternehmen (Diversity Management) und nicht zuletzt auf personenbezogenes Empowerment (Soft Skills und Qualifizierung). Das Netzwerk bestand aus Teilprojekten, die überwiegend von Bildungsunternehmen umgesetzt wurden und sich an unterschiedliche erwerbsgesellschaftliche Prozesse und Einrichtungen - Kammern, öffentliche Hand, aber auch Existenzgründung und Personalentwicklung im ersten Arbeitsmarkt - richteten.

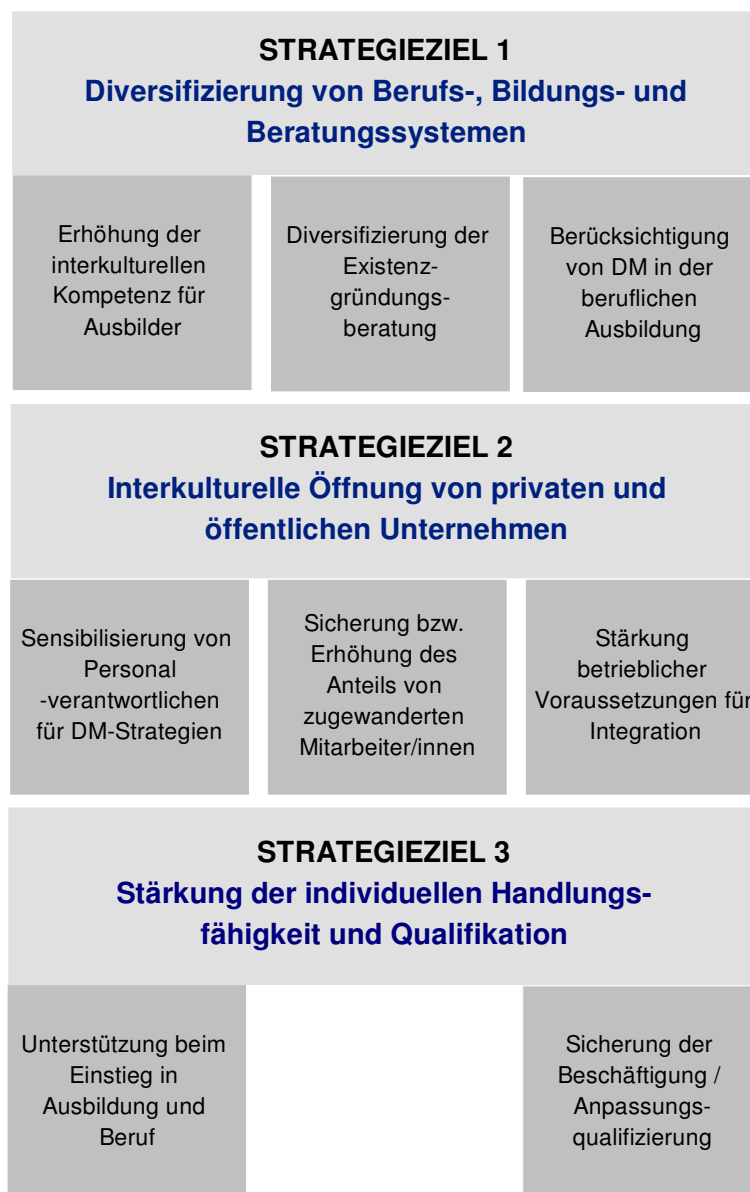
Im Sinne einer Anregung von institutionellen Lernprozessen für eine bessere Integrationsfähigkeit von Zuwander/innen wurden gezielte Strategien zur Weiterentwicklung beruflicher Aus- und Weiterbildungssysteme sowie Orientierungs- und Beratungssysteme eingesetzt. Diese eher systemorientierten Ansätze und Maßnahmen fanden sich in unterschiedlichen Zusammenhängen, so etwa in der handwerklichen Ausbildungsverordnung, in überbetrieblichen Zusammenhängen, aber auch im Bereich der Existenzgründungsberatung. Die strategische Zielausrichtung ist unter dem Titel „Diversifizierung von Berufs-, Bildungs- und Beratungssystemen“ zusammengefasst.

Unter der Zielsetzung der „interkulturellen Öffnung von privaten und öffentlichen Unternehmen“ sollte die Seite der potenziellen Arbeitgeber in die Entwicklung und Verbesserung der Arbeitsintegration Zugewanderter eingebunden werden. Das Netzwerk integrier-



te entsprechende Strategien in der Projektumsetzung, so dass sowohl Unternehmen des ersten Arbeitsmarkts als auch öffentliche Unternehmen informiert, sensibilisiert und im besten Falle diversifiziert werden sollten. Damit agierte das Netzwerk eng an der Schnittstelle von Arbeitsförderung und Betrieben/ Unternehmen des ersten Arbeitsmarktes. Während in der ersten Equal-Förderphase die Einbindung von Unternehmen des ersten Arbeitsmarkts nur punktuell gelungen war, wurde bereits in der Planungsphase ein besonderer Akzent an die zielgerichtete und nachhaltige Aktivierung betrieblicher Praxis in den Teilprojekten gesetzt. Dabei verfolgten die Teilprojekte unterschiedliche Formen des Zugangs zu Unternehmen, um an den betrieblichen Bedarfen orientierte Maßnahmen entwickeln und umsetzen zu können.

**Abbildung 3-1 Zielsystem des Netzwerkes „Vielfalt im Arbeitsleben“**



---

Schließlich verfolgte das Netzwerk „Vielfalt im Arbeitsleben“ als wesentliche teilnehmerbezogene Strategie die „Stärkung der individuellen Handlungsfähigkeit und Qualifikation“. Dabei wurden Teilnehmer/innen in Qualifizierungs- und Schulungsmaßnahmen gezielt in dem Ausbau sowohl ihrer fachlichen Qualifikation als auch ihrer ‚Soft Skills‘ (bei der Zielgruppe der Zuwander/innen mit besonderem Schwerpunkt auf Sprachförderung) unterstützt. Entsprechende Maßnahmen des Netzwerkes fanden auf zwei spezifischen Stufen des Erwerbslebens statt – in der Unterstützung beim Einstieg in Berufsausbildung bzw. in Weiterbildung und in der Sicherung der bestehenden Beschäftigung durch berufsbegleitende Anpassungsqualifizierung.

### **3.2 Ziele des Netzwerkes „Arbeit und Qualifizierung für Zuwander/innen“**

Das Netzwerk „Arbeit und Qualifizierung für Zuwander/innen“ förderte Ansätze der regionalen Erwerbsintegration von Zuwander/innen und zielte auf Impulse für die Weiterentwicklung der Arbeitsförderung für Migrant/innen. Branchenspezifischer Schwerpunkt dieses Netzwerkes lag im Pflege- und Gesundheitsbereich, in dem auch künftig im Hinblick auf die Kund/innen mit einer erhöhten Diversifizierung zu rechnen ist. Darüber hinaus bietet dieses Segment für Zuwander/innen vergleichsweise gute Einstiegsmöglichkeiten. In der Kooperation mit Unternehmen sollten neue Ansätze und Methoden der Beratung, Berufsorientierung und Qualifizierung entwickelt und erprobt werden, die sich auf die Integration in den ersten Arbeitsmarkt konzentrierten. Die Kooperation mit Unternehmen war eine wichtige Säule, um die notwendige Vermittlung zwischen betrieblichen Entscheidungsträgern, den Systemen und Institutionen der Arbeitsförderung und zugewanderten Teilnehmer/innen selbst durch gemeinsame Lernprozesse zu unterstützen.

Unter der strategischen Zielsetzung der „Weiterentwicklung der Instrumente der Arbeitsförderung für die Erwerbsintegration Zugewanderter“ wurde eine Anpassung bzw. Weiterentwicklung bestehender Instrumente der Erwerbsförderung bezogen auf diese Zielgruppe verfolgt. Die Bedürfnisse von Zuwander/innen unterscheiden sich in einigen Bereichen von denen der Menschen ohne Migrationshintergrund. Hierbei galt es auch zwischen unterschiedlichen Zuwander/innengruppen zu differenzieren: Unterschiedliche Bildungsvoraussetzungen, soziale Kontexte, kulturelle Hintergründe erforderten von den Qualifizierungs- und Beratungsprojekten eine Orientierung auf vorhandene und noch zu erweiternde Kompetenzen. Eine besondere Bedeutung spielte in diesem Netzwerk das Querschnittsziel der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern. Gender Mainstreaming sollte als integrierte Strategie verfolgt werden, die sich sowohl auf der Ebene der operativen Ziele als auch auf der Ebene der konkreten Maßnahmen und Aktivitäten wiederfindet.

Die Gesundheits- und Pflegewirtschaft ist eine wachsende Branche, in der einerseits die Zugangsmöglichkeiten für Migrant/innen vergleichsweise groß sind, und die andererseits auch zunehmend mit Kund/innen bzw. Patient/innen unterschiedlicher Herkunft bzw. kulturellem und religiösem Hintergrund konfrontiert sind. Daher hatte sich das Equal-

Netzwerk das strategische Ziel gesetzt, Unternehmen der Gesundheitswirtschaft - und natürlich auch in anderen kooperierenden Unternehmen - für eine vermehrte Beschäftigung von Zuwander/innen zu öffnen. Für die Verfolgung dieser strategischen Zielsetzung sollte die Implementierung von Diversity-Management-Strategien in den beteiligten Unternehmen gefördert, sowie eine stärkere Öffnung von Betrieben für die Beschäftigung von Menschen anderer Herkunft und Kultur erreicht werden.

**Abbildung 3-2 Zielsystem des Netzwerkes „Arbeit und Qualifizierung für Zuwander/innen“**



Für eine verstärkte Erwerbsintegration von Zugewanderten setzte das Netzwerk „Arbeit und Qualifizierung für Zuwander/innen“ auch auf eine fachliche und persönliche Stärkung der Zielgruppe. Das strategische Ziel eines höheren Qualifikationsniveaus und eines

erweiterten Handlungsspielraums setzte auf der individuellen Ebene an, um die Ausgangslage der Zielgruppe auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Eine besondere Bedeutung hatte bei diesem strategischen Ziel Empowerment als Ansatz zu Stärkung der Handlungskompetenz und der Erweiterung des eigenen Handlungsspielraums. Dies war in diesem Kontext kein eigenes Ziel, sondern stand erstens für eine Haltung der Zielgruppe gegenüber, d.h. es wird prinzipiell von einem Kompetenzansatz ausgegangen. Zweitens stand Empowerment im Rahmen dieser Zielsetzung für unterschiedliche Maßnahmen, die die Zielgruppe darin unterstützen sollen, ihre (berufliche) Zukunft selber in die Hand zu nehmen.

In dem nachfolgenden Kapitel wird die Erreichung der gesetzten strategischen bzw. operativen Ziele dargestellt, wobei als Daten- und Informationsbasis vor allem die projektbezogenen Zielreviews genutzt werden. Eine zentrale Abfrage, die im Rahmen der Reviews eingesetzt wurde, war die Bewertung der Zielerreichung durch die operativen Partner. Es wurde hier sowohl nach dem Grad der Zielerreichung als auch nach zentralen Einflussfaktoren in der Projektumsetzung gefragt. Die Ergebnisse der Erhebung werden für beide Netzwerke Equal Bremen und Bremerhaven dargestellt.

## **4 Qualitative Analyse der Zielerrechnung**

### **4.1 Zielerreichung im Netzwerk „Vielfalt im Arbeitsleben“**

Wie in Kap. 3.1 beschrieben, verfolgt das Netzwerk „Vielfalt im Arbeitsleben“ insgesamt drei zentrale Zieldimensionen, die sich unter den Begriffen der Diversifizierung bestehender Bildungs- und Beratungssysteme, der interkulturellen Öffnung von Betrieben und der Stärkung individueller Handlungsfähigkeit zusammenfassen lassen. Hinsichtlich der Verfolgung des Strategieziels zur Diversifizierung von Berufs- Bildungs- und Beratungssystemen in Bremen und Bremerhaven lassen sich zwei dominante Handlungsstränge abbilden: die Diversifizierung von Angeboten der Existenzgründungsberatung und die Erhöhung der interkulturellen Kompetenz im Rahmen der Ausbildungssysteme im Bremischen Handwerk.

Der Bereich der Existenzgründungsberatung wurde im Netzwerk repräsentiert durch drei Teilprojekte, von denen eines zu dem in Bremen bereits etablierten Angebot des B.E.G.IN<sup>1</sup> Netzwerkes gehört, eines dem universitären Spektrum zugehörig ist und eines als Beratungsangebot in Bremerhaven gegründet wurde. Hinsichtlich der Zielerreichung kann zu diesem Themenbereich festgestellt werden, dass sowohl die anvisierten Zielgruppen als auch die geplanten Beratungsergebnisse in hohem Maße erfüllt wurden.

---

<sup>1</sup> B.E.G.IN = Bremer Existenzgründungs Initiative

---

Insgesamt 1.252 Kund/innen sind durch die drei Projekte beraten worden (davon knapp über 1.000 Personen durch das Projekt im B.E.G.IN Netzwerk). Zudem wurde ein modulares Curriculum zur Vermittlung von Aufbauqualifikationen und zur Integration von Diversity-Themen in die Weiterbildungsinhalte entwickelt. Im Laufe der Projektumsetzung konnte sich ein zielgerichtetes Beratungsangebot für Zuwander/innen mit Gründungsplannungen etablieren, dass auch von der Zielgruppe selbst zunehmend wahrgenommen und frequentiert wurde. Allerdings scheint Existenzgründungsberatung in der Praxis vor allem von männlichen Zuwanderern genutzt zu werden, denn gut 75% aller Beratungskund/innen in den Projekten waren Männer.

Insgesamt aber scheint es den beteiligten Beratungsstellen gelungen zu sein, das Thema Existenzgründung für Menschen mit Migrationshintergrund im Land Bremen in den Fokus der eigenen Handlungsoptionen zu rücken. Dies konnte nicht nur durch das ausgebaute Beratungsangebot, sondern in gleichem Maße durch die öffentliche Präsenz der Träger – etwa auf Messen oder durch Pressearbeit – und durch den Zusammenschluss eines Arbeitskreises zur Existenzgründungsberatung für Menschen mit Migrationshintergrund erreicht werden. Einige Zielsetzungen wie etwa die inhaltliche Vermittlung von Fachwissen zur Unternehmensnachfolge oder auch die enge Kooperation mit den Fachstellen der Absolventenbetreuung der Universität konnten im Projektverlauf zwar nicht wie geplant verfolgt werden, sie werden aber auch nach Auslaufen der Equal-Förderung weiterhin auf der Agenda der Beratungsstellen stehen.

Der zweite Hauptstrang in der Verfolgung des Strategiezieles zur Diversifizierung von Bildungs- und Beratungssystemen betrifft die Verankerung eines integrierten Ansatzes für interkulturelle Kompetenz im Ausbildungssystem des Bremischen Handwerks. Hierzu wurde ein Kooperationsprojekt des Ausbildungszentrums der Handwerkskammer (HandWERK – das Kompetenzzentrum der Handwerkskammer Bremen) und des IAW (Institut für Arbeit und Wirtschaft der Universität und der Arbeitnehmerkammer Bremen) umgesetzt. Mit dem Projekt „Integrationsmanagement im Handwerk“ wurde der Auf- und Ausbau eines systematischen betrieblichen Integrationsmanagements im Handwerk in den Mittelpunkt gestellt, in dem es auf eine verbesserte Ausbildung der Ausbilder/innen, einem eigenständigen Modulangebot für Betriebsinhaber/innen und Führungskräfte sowie der Sensibilisierung für eine Steigerung der betrieblichen Integration von Migranten/innen abzielt. Die Ziele des Projektes waren:

- Sensibilisierung des Bremischen Handwerks für Integrations-/ Diversity-Management
- Diversifizierung von AEVO-Inhalten (Ausbildereignungsverordnung)
- Qualifizierung von Multiplikatoren (Betriebsinhaber, Ausbilder, Dozenten) zu Integrations- und Diversity-Management-Strukturen
- Systematische Vorbereitung von Migrant/innen aus der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung (ÜLU) auf ihre Integration in Unternehmen
- Mitarbeit an Entwicklung u. Auswertung der Module

---

In der Projektbilanz kann festgehalten werden, dass bei einer Erreichung von über 6.700 Personen in der beruflichen Ausbildung die formulierten Zielsetzungen weitgehend erreicht wurden. Die Kammer selbst nimmt sich zunehmend dem Thema Diversity Management an, die Ausbildungsverordnung (AEVO) wurde durch ein speziell entwickeltes Modul „Interkulturelle Kompetenz: Reflexion, Kommunikation und Konflikt“ erweitert und die geplante Vorbereitung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund auf die überbetriebliche Lehrlingsunterweisung wurde durch entwickelte Methoden und Instrumente gestärkt. Insgesamt zeigt sich auch hinsichtlich des zweiten Strangs des Strategiezieles ein Umsetzungsstand, der eine nachhaltige Erweiterung des Ausbildungssystems des Bremischen Handwerks hinsichtlich der Integrationsfähigkeit für Menschen mit Migrationshintergrund erwarten lässt. Die Grundlagen sind durch das Projekt gelegt, die Weiterverfolgung obliegt nunmehr der Handwerkskammer bzw. ihren Gremien.

Das zweite Strategieziel der Netzwerkes „Interkulturelle Öffnung von privaten und öffentlichen Unternehmen“ zeigte sich nominell und operativ als das Wichtigste in dem gesamten Netzwerk, denn über  $\frac{3}{4}$  aller beteiligten Teilprojekte haben sich hier engagiert. Die drei Hauptstränge, die sich in dem Strategieziel wiederfinden, wurden in der Praxis etwa zu gleichen Anteilen verfolgt. Die jeweiligen Stränge werden folgend prozessual, das heißt in einer Vorgehenskette von „Sensibilisierung“ über die „Schaffung betrieblicher Voraussetzungen für Integration“ bis zur „Erhöhung des Anteils von Beschäftigten mit Migrationshintergrund“ dargestellt.

Hinsichtlich der Sensibilisierung für Diversity Strategien in Betrieben der öffentlichen und privaten Wirtschaft wurden vor allem Personalverantwortliche und Arbeitnehmervertreter/innen durch die Projekte angesprochen. Hier fanden unterschiedliche Workshops, Präsentationen und zahlreiche Einzelgespräche in den Unternehmen und Dienststellen statt. Insgesamt scheinen die Ergebnisse der Sensibilisierungsvorhaben jedoch eher nüchterner als erwartet auszufallen. Vor allem in Wirtschaftsunternehmen des ersten Arbeitsmarktes wurde das Thema zwar zunächst präsentiert, jedoch ergaben sich nur in wenigen Ausnahmefällen weitere Überlegungen und Aktivitäten in den Betrieben. Nach Aussage einiger Projektpartner war der überwiegende Teil der Personalverantwortlichen zwar an einer Qualifizierung für Migrant/innen, aber nicht an einer gezielten Diversifizierung der Belegschaft interessiert. Anders sieht die Situation in der Zusammenarbeit mit der Mitarbeitervertretung in Betrieben aus, hier konnten Personen in anvisierter Größe in Veranstaltungen erreicht und einbezogen werden. In der betrieblichen Praxis scheint das Thema Diversity Management noch nicht sehr weit entwickelt zu sein. Möglicherweise ist es leichter, den öffentlichen Sektor für Diversity Strategien zu gewinnen, so konnte ein Kooperationsprojekt zwischen einem Bildungsträger und der Polizei Bremen das Thema Migrant/innen als Polizisten durch Workshops, Trainings und Öffentlichkeitsarbeit in der Polizei verankern.

Bei der Frage der betrieblichen Voraussetzungen für Integration – als ein weitergehender Schritt nach einem Sensibilisierungsprozess – ergibt sich ein differenziertes Bild. Wäh-

---

rend einzelne Projekte durch gezielte Fortbildungsangebote einen Beitrag zur angehenden Diversifizierung betrieblicher Praxis feststellen, formulieren andere Projektträger, dass gerade die Veränderungsbereitschaft der Entscheidungsträger in den Unternehmen relativ gering ausgeprägt ist. Dies führt in einzelnen Fällen dazu, dass die Verankerung der Leitideen von Managing Diversity auf der betrieblichen Ebene als Zielsetzung des Projektes aufgegeben wurde. Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass der erfolgreichste Weg zur Schaffung betrieblicher Voraussetzungen für Integration über persönliche Kontakte, individuelle Information und kontinuierliche Qualifizierung betrieblicher Akteure (auf allen Unternehmensebenen) führt.

Die Projekte des Netzwerkes „Vielfalt im Arbeitsleben“ arbeiten nicht nur mit Multiplikator/innen, sondern auch mit Teilnehmenden in den Maßnahmen. Hier wird versucht, die individuelle Handlungsfähigkeit und Qualifikation von teilnehmenden Personen zu stärken und zu festigen. Dabei spielt der Empowermentansatz eine wichtige Rolle (mehr dazu in Kap. 7.2). Die Projekte konzentrierten ihre Maßnahmen zu dem Strategieziel sowohl auf die Unterstützung des Einstieges in Arbeit und Ausbildung als auch auf die Sicherung bestehender Beschäftigung durch Anpassungsqualifizierung. Letzteres wurde durch spezifische arbeitsplatzbezogene Fortbildungsangebote realisiert, die mit entsprechenden Zertifikaten oder Nachweisen abgeschlossen werden konnten (so z.B. Staplerscheine, Baumaschinscheine oder Kranlizenzen). Einen wichtigen Beitrag haben die Projekte dadurch geleistet, dass Teilnehmende fachsprachlich qualifiziert wurden und so ihre beruflichen Kompetenzen verbessern konnten. In einigen Fällen führten die Fortbildungen dazu, dass Teilnehmende ihre Beschäftigungssituation absichern konnten bzw. bei einer Neuanstellung bevorzugt wurden.

Letztlich sollten die Aktivitäten im Rahmen des Strategieziels dazu führen, dass der Anteil von Auszubildenden oder Beschäftigten mit Migrationshintergrund in den Arbeitsfeldern der öffentlichen und privaten Wirtschaft steigt. Dieses Ziel ist zunächst sehr schwer messbar, denn die Dynamik am Arbeitsmarkt lässt keine direkte Aussage darüber zu, ob und wie viele Personen der anvisierten Gruppe eine Ausbildung bzw. eine Beschäftigung beginnen können. Einige Indizien sprechen aber dafür, dass es perspektivisch zu einer Erhöhung der Quote von Menschen mit Migrationshintergrund in den Arbeitsfeldern kommen kann, denn die Voraussetzung in Form einer guten und passgenauen Qualifikation und einer Unterstützung des Matchings von Angebot und Nachfrage sind durch die Projekte für ihren Wirkungszusammenhang geschaffen worden.

#### **4.2 Zielerreichung im Netzwerk „Arbeit und Qualifizierung für Zuwander/innen“**

Die im Kap. 3.2 formulierten Zielebenen des Netzwerkes „Arbeit und Qualifizierung für Zuwander/innen“ können unter den Themen Weiterentwicklung von Instrumenten der Arbeitsförderung zur Integration von Zuwander/innen, der interkulturellen Öffnung von

---

Betrieben und der Erhöhung des berufsbezogenen Qualifikationsniveaus von Zuwander/innen zusammengefasst werden.

Unter dem Strategieziel der Weiterentwicklung von Instrumenten der Arbeitsförderung für die Erwerbsintegration von Zuwander/innen finden sich wiederum drei wesentliche operative Zielsetzungen, die sich auf die Verbesserung des Übergangs an den Schwellen zu/ von Qualifizierung, auf die verstärkte Integration von Migrant/innen in berufliche Qualifizierung sowie auf die Entwicklung neuer zielgruppenspezifischer Ansätze und Angebote konzentrieren.

Die Verbesserung des Übergangs an den Schwellen zu/ von beruflicher Qualifizierung richtet sich vor allem auf Maßnahmen zur Unterstützung des Einstieges in berufliche Ausbildung. Hier haben die Teilprojekte unterschiedliche Vorgehensweisen verfolgt, die sich auf die Erleichterung des beruflichen Einstieges bzw. auf den Abbau von Vermittlungshemmnissen bei der Zielgruppe beziehen. Dabei haben die meisten Projekte sowohl an den individuellen Ausgangssituationen der Teilnehmenden als auch an der Vermittlung in Praktikums- und Ausbildungsplätze gearbeitet. Insgesamt zeigt sich, dass die gesetzten Ziele von den Projekten weitgehend erreicht wurden. Die Mehrzahl der Projekte konnte eine Vermittlung in Praktika erreichen, einige Maßnahmen führten für die Teilnehmenden auch in reguläre Ausbildungsverträge. Die Erfahrungen einiger Projekte haben gezeigt, dass eine intensive Begleitung bei der Berufswegeplanung oftmals nötig ist. Zum einen hätten die Jugendlichen die Anforderungen und Herausforderungen die der Arbeitsalltag mit sich bringt, im Projekt zu bewältigen und zum anderen müssten sie gleichzeitig eine berufliche Perspektive entwickeln. Damit seien Teilnehmer/innen oft überfordert und auf Unterstützung angewiesen. Im Verlauf der Projekte könnten die jungen Teilnehmer/innen im Rahmen von Berufsorientierung und Training oftmals erstmalig Erfahrungen mit den Anforderungen des Arbeitsmarktes sammeln, mit denen sie sich in Bewerbungssituationen besser behaupten könnten. Problematisch seien für einige Projekte sowohl die teils prekäre psychosoziale Situation ihrer Teilnehmer/innen als auch geringe schulische Qualifikation, die sich in bestehenden Defiziten in deutscher Sprache nochmals erhöhen. Hierzu war es teilweise notwendig, dass Sprachtrainings in Kleingruppen durchgeführt wurden, die sich nach der bestehenden Kompetenz der Teilnehmer/innen richten.

An den bestehenden Hemmnissen haben die Projekte intensiv gearbeitet und dazu beigetragen, dass die Chancen ihrer Teilnehmer/innen auf einen Ausbildungsplatz deutlich gestiegen sind. Parallel zur individuellen Qualifizierung und Begleitung konnten fast alle Projekte gute Kontakte zu ansässigen Firmen knüpfen, in denen für die Teilnehmer/innen Praktikums- oder gar Ausbildungsplätze akquiriert werden konnten.

Neben den Maßnahmen für junge Migrant/innen an der ersten Schwelle (Übergang Schule – Ausbildung) wurden im Rahmen des Strategieziels auch ältere Zuwander/innen angesprochen, denen der Zugang zu beruflichen Bildungsangeboten bislang verschlossen war (in der Regel aus Unkenntnis der Fördermöglichkeiten). Demzufolge wurden Mög-



---

lichkeiten der beruflichen Nachqualifizierung entwickelt, die im Zusammenhang mit In-Jobs (Arbeitsgelegenheiten nach §16 SGB II) angeboten und in den Themenbereichen Sprach- und Kulturvermittlung, aber auch in kaufmännischen Bereichen umgesetzt wurden. Alle entwickelten Angebote und Maßnahmen konnten nur umgesetzt werden, wenn die BAglS (Bremer Arbeitsgemeinschaft SGB II) – wie erfolgt – zielgerichtete Zuweisungen der Teilnehmer/innen vornahm. Da es sich bei den Projekten des Equal Netzwerkes oftmals nicht um typische Angebote im Rahmen der SGB II handelte, mussten sowohl die operativen Partner als auch das Equal-Management gegenüber den Job Centern eine umfangreiche Informations- und Kontaktarbeit leisten. Dies hat sich in der Projektumsetzung als gegenseitig gewinnbringend herausgestellt.

Beide Netzwerke Equal Bremen und Bremerhaven verfolgen als Strategieziel die Einbindung von Unternehmen der privaten und öffentlichen Wirtschaft mit der Perspektive einer interkulturellen Öffnung bzw. Diversifizierung von Betrieben und Institutionen. Während das Netzwerk „Vielfalt im Arbeitsleben“ diese Zielsetzung stark in den Mittelpunkt stellt, verfolgt das hier betrachtete Netzwerk den Ansatz eher als Bestandteil der Akquisition und Kooperation von regionalen Betrieben im Hinblick auf Praktika und Ausbildungs- bzw. Arbeitsstellen.

Zur Verfolgung dieses Strategieziels haben insgesamt fünf Teilprojekte entsprechende Maßnahmen in beteiligten Betrieben umgesetzt. In der Regel konzentrierte sich die Arbeit auf die Sensibilisierung von Unternehmen – vor allem in der Gesundheitswirtschaft – durch interkulturelle Trainings mit Beschäftigten und betrieblichen Entscheidungsträger/innen. Alle fünf Teilprojekte haben entsprechende Trainingsmodule in den Betrieben durchgeführt und nach eigenen Angaben (erhoben durch Nachbefragungen) bei den Teilnehmer/innen eine nachhaltige Sensibilisierung bzw. Stärkung der interkulturellen Kompetenz erreicht. Vorher jedoch mussten entsprechende Betriebe akquiriert werden, was sich in der Regel als sehr aufwendig erwiesen hat. Im Ergebnis zeigt sich aber, dass der Theorie-Praxis-Transfer dort besonders erfolgreich ist, wo für die direkte Arbeitsgestaltung interkulturelle Kompetenz eine wichtige Rolle spielt. Insofern ist gerade der Gesundheits- und Pflegesektor ein praktikables „Modellgebiet“, denn die Anforderungen und der Bedarf an kultursensible Dienstleistungen steigen in diesem Bereich massiv an. Einige operative Partner haben bereits signalisiert, dieses Thema auch nach Beendigung der Equal-Förderung in ihre regelmäßige Aus- und Weiterbildungsplanung zu integrieren. Insgesamt kann bezogen auf dieses Strategieziel ein recht hoher Erreichungsgrad festgestellt werden, zumal auch die beteiligten Betriebe und Institutionen betonen, den Weg einer Diversifizierung der eigenen Strukturen weiter zu verfolgen. Leider bezog sich der Erfolg aber fast gänzlich auf den Gesundheitsbereich, andere Wirtschaftszweige oder Branchen sind auf der betrieblichen Ebene hier kaum erreicht worden.

Das dritte Strategieziel des Netzwerkes „Arbeit und Qualifizierung für Zuwander/innen“ fokussiert die allgemeine Verbesserung des Qualifikationsniveaus und die Erweiterung individueller Handlungsspielräume für Teilnehmer/innen. Hier beschreiben die Teilprojek-

---

te eine Integrationskette, die von der Bewusstmachung der eigenen Sozialkompetenz über die Entwicklung von Handlungsoptionen bis hin zur beruflichen Qualifizierung als berufsbezogenen Schritt in die Erwerbsintegration reicht. Angesichts der Zielgruppe des Netzwerkes – der Großteil der Teilnehmer/innen verfügt neben dem Migrationsstatus über eine in der Regel schon länger anhaltende Arbeitslosigkeit – scheint diese Integrationskette geboten und notwendig.

Unter der operativen Zielrichtung der Stärkung sozialer und interkultureller Kompetenzen wurde bereits in der Zusammensetzung der Teilnehmergruppen bei vielen Projekten darauf geachtet, dass Kurse multikulturell besetzt waren und dass die Auseinandersetzung mit eigenen und fremden Kulturen ein immanenter Bestandteil der Lehrinhalte war. Bereits hier hat sich gezeigt, dass das gemeinsame Lernen und Kennenlernen individuelle Abschottungen aufbricht und hilft, soziale Kontakte herzustellen. Aus dieser Gruppensicherheit hinaus und durch die Teilnahme an interkulturellen Sozialtrainings wurden die Teilnehmer/innen in die Lage versetzt, sowohl Anforderungen wie Behördengänge oder Telefonate, als auch eine zielgerichtete Kommunikation mithilfe der Verbesserung der deutschen Sprachkenntnis zu bewältigen (Zitat eines Teilnehmers: „Durch die Teilnahme am Projekt hat sich mir eine Tür zur Gesellschaft eröffnet“). Dies implizierte die Erkenntnis über vorhandene eigene Ressourcen und Fähigkeiten in gleicher Weise wie die Orientierung im sozialen und staatlichen Gefüge. Interessant hierbei ist jedoch, dass im Rahmen des Projektes geplante gemeinsame Freizeitaktivitäten oder auch die Einbeziehung von Familie nur in sehr seltenen Fällen gelungen ist. Offensichtlich konnten und wollten die Teilnehmer/innen zwischen ‚Beruf‘ und ‚Privatem‘ klar differenzieren.

Auf der Grundlage von sozialen und berufsspezifischen Qualifikationen unterstützten die Projekte die Entwicklung von individuellen Handlungsstrategien für eine berufliche Integration durch die Erweiterung ausbildungs- bzw. berufsrelevanter Kompetenzen. Ein wesentlicher Bestandteil der Handlungsstrategie ist die Verbesserung der berufsbezogenen Qualifikationen und Kompetenzen der Teilnehmer/innen, die im Rahmen der Maßnahmen betriebspraktisch und anwendungsorientiert vermittelt werden. Aufgrund der unterschiedlichen fachlichen und biographischen Voraussetzungen der Teilnehmer/innen und der in den Maßnahmen anvisierten Ziele bemaß sich der Lernerfolg individuell und eher qualitativ als quantitativ. Es zeigte sich aber in fast allen Maßnahmen, dass die geplanten Lernziele erreicht werden konnten. Hierzu gehörte auch, dass relativ viele Teilnehmer/innen ein Praktikum haben absolvieren können und damit eine Rückmeldung zu ihren individuellen Kompetenzständen erhalten haben.

Auch bezogen auf das Strategieziel der Verbesserung des Qualifikationsniveaus und der Erweiterung individueller Handlungsspielräume kann festgehalten werden, dass die anvisierten Ziele in hohem Maße erreicht wurden. Dabei zeigt die Erfahrung, dass zum einen das Angebot zur Beteiligung von Familienmitgliedern nicht in erwartetem Umfang angenommen wurde, zum anderen die aufwendige Aktivierung betrieblicher Kontakte nach

---

wie vor die größte Hürde zur Realisierung von Berufs- und Ausbildungseinstiegen für die Zielgruppe von Equal Bremen und Bremerhaven ist.

## **5 Auswertung der Monitoringdaten zu den Teilnehmer/innen**

Dieses Kapitel enthält quantitative Daten zu den im Rahmen der Equal-Netzwerke Bremen und Bremerhaven erreichten Teilnehmenden an Qualifizierungs- und Beratungsprojekten. Dargestellt werden die soziodemographischen Daten und der sozioökonomischen Status der Teilnehmer/innen sowie ein Soll-Ist-Vergleich zwischen den geplanten und den tatsächlich erreichten Zielgruppen. Darüber hinaus beinhaltet dieses Kapitel eine Übersicht der in den Bremer und Bremerhavener Netzwerken umgesetzten Maßnahmenarten und der zum Einsatz kommenden Förderinstrumente. Anschließend werden die Ergebnisse der Qualifizierungsmaßnahmen dargestellt; dazu zählen die erreichten Zertifizierungen und der Verbleib der Teilnehmenden nach Besuch der Equal-Maßnahme.

Die TN-Auswertung basiert auf den TN-Stammblätteln, die von den operativen Partnern bis zum 01.02.2008 im EQUAL II Online-Tool angelegt und vom Tool kumuliert wurden. Erstmals werden mit einem Stammblatt sowohl Teilnehmer/innen von Qualifizierungsmaßnahmen, als auch Beratungsfälle erfasst. Zu berücksichtigen ist jedoch, dass für die Teilnehmer/innen von Qualifizierungsmaßnahmen weitaus mehr Daten erhoben werden, als bei den Teilnehmer/innen von Beratungsprojekten.

Das TP „Instrumente für Integrations-/Diversity-Management“ der operativen Partner HandWerk und IAW (im Folgenden kurz „Integrationsmanagement“) hat aufgrund der hohen TN-Zahl in Absprache mit dem BMAS ihre Teilnehmenden nicht in das EQUAL II Online-Tool eingegeben. Die Partner haben der Evaluation jedoch Zahlen zu den erreichten Teilnehmenden des TP zur Verfügung gestellt. Da zu dem TP „Integrationsmanagement“ nur sehr wenige Daten vorliegen, erfolgt die Auswertung vorrangig auf Grundlage der Angaben des EQUAL II Online-Tools; so Zahlen für das TP „Integrationsmanagement“ vorliegen, werden sie selbstverständlich mit aufgeführt.

### **5.1 Soziodemographische Daten und sozioökonomischer Status**

In den Equal-Netzwerken Bremen & Bremerhaven wurden bis zum 01. Februar 2008 **insgesamt 3.946 Teilnehmende** über die TN-Stammblätter dokumentiert. Darunter fallen sowohl Teilnehmende von Qualifizierungs- als auch von Beratungsprojekten. Im Netzwerk „Vielfalt im Arbeitsleben“ wurden 2.823 Teilnehmer/innen im Stammblatt erfasst, im Netzwerk „Arbeit und Qualifizierung für Zuwander/innen“ insgesamt 1.123 Teilnehmer/innen. Dass in dem Netzwerk „Vielfalt im Arbeitsleben“ mehr als doppelt so viele Teilnehmer/innen erreicht wurden, liegt in der Ausrichtung des Netzwerks begründet. Das

Netzwerk führt mehrere TN-intensive Beratungsprojekte durch, von denen zwei der größeren Projekte fast 2.000 TN erreicht haben.<sup>2</sup>

Das TP „Integrationsmanagement“ hat insgesamt 6.780 Personen erreicht. Fasst man diese Zahl mit den im EQUAL II Online-Tool erfassten TN zusammen, ergibt sich eine Summe von insgesamt 10.726 Personen, die an Beratungs- und Qualifizierungsprojekten der Equal Netzwerken Bremen und Bremerhaven teilgenommen haben.

Im Hinblick auf die **geschlechtliche Verteilung** zeigt sich bezogen auf beide Netzwerke, dass mehr als 60% der Teilnehmer/innen der Netzwerke Bremen & Bremerhaven männlichen Geschlechts sind. Wird jedoch nach Netzwerk differenziert, zeigt sich eine unterschiedliche Verteilung. Während der Frauenanteil in dem Netzwerk „Vielfalt im Arbeitsleben“ 31% beträgt, ist er im Netzwerk „Arbeit und Qualifizierung...“ mit 59% fast doppelt so hoch. Da das Netzwerk „Vielfalt im Arbeitsleben“ jedoch sehr viel mehr Personen erreicht, verschiebt sich das Männer-Frauen-Verhältnis bei einer gemeinsamen Betrachtung der Netzwerke zugunsten der männlichen Teilnehmer.

**Abbildung 5-1 Teilnehmer/innen nach Geschlecht**

	<b>Vielfalt im Arbeitsleben</b>	In %	<b>Arbeit und Qualifizierung</b>	In %	<b>Gesamt</b>	In %
weiblich	885	31%	668	59%	1553	39%
männlich	1938	69%	455	41%	2393	61%
<b>Gesamt</b>	<b>2823</b>	<b>100%</b>	<b>1123</b>	<b>100%</b>	<b>3946</b>	<b>100%</b>

N=3946, ohne TP "Integrationsmanagement"

Dieses Verhältnis verstärkt sich, wenn das TP „Integrationsmanagement“ mit berücksichtigt wird. In diesem TP haben vor allem Auszubildende des Handwerks eine überbetriebliche Lehrlingsunterweisung erhalten. Von den insgesamt 6.780 Teilnehmenden sind 1.491 Personen weiblichen Geschlechts, das entspricht einem Frauenanteil von 22%.

Im TN-Stammbblatt wird das Alter der Teilnehmer/innen erhoben, welches sich den im ESF üblichen **Altersgruppen** zuweisen lässt. Bei einer gemeinsamen Auswertung beider Netzwerke zeigt sich ein Schwerpunkt in der mittleren Altersgruppe. 69% der Teilnehmer/innen beider Netzwerke sind zwischen 25 und 50 Jahre alt. Hier gibt es auch nur geringe Abweichungen zwischen den beiden Netzwerken. Insgesamt 18% der Teilnehmer/innen beider Netzwerke sind unter 25 Jahre, wobei im Netzwerk „Arbeit und Qualifizierung...“ die Jüngeren mit 23% einen etwas größeren Anteil als im Netzwerk "Vielfalt im Arbeitsleben" mit 16% haben. Die Altersgruppe der Personen über 50 Jahren ist in beiden Netzwerken mit 12% vertreten.

<sup>2</sup> „Existenzgründungsberatung für Zuwanderinnen“ (RKW Bremen GmbH) mit über 1.000 TN und „MAGG-Miteinander Arbeitswelt gemeinsam gestalten“ (Arbeit und Leben (DGB/VHS) e.V. Bremen) mit über 900 TN.

**Abbildung 5-2 Altersverteilung der Teilnehmenden in den Netzwerken**

	<b>Vielfalt im Arbeitsleben</b>	In %	<b>Arbeit und Qualifiz.</b>	In %	<b>Gesamt</b>	In %
<b>Jünger als 25</b>	465	16%	255	23%	720	18%
<b>Zwischen 25 und 50</b>	2012	71%	729	65%	2741	69%
<b>Älter als 50</b>	346	12%	139	12%	485	12%
<b>Gesamt</b>	<b>2823</b>	<b>100%</b>	<b>1123</b>	<b>100%</b>	<b>3946</b>	<b>100%</b>

N=3946, ohne TP "Integrationsmanagement"

Das Durchschnittsalter der Teilnehmenden liegt bei 36 Jahren. Der Altersdurchschnitt bei den weiblichen Teilnehmer/innen liegt bei 35, bei Männern liegt er bei etwas höheren 38 Jahren.

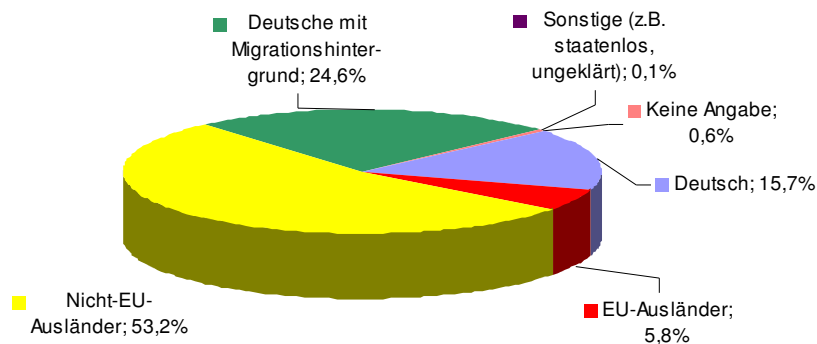
Für das TP „Integrationsmanagement“ liegen keine exakten Zahlen vor; aus den vorhandenen TN-Zahlen für 2007 kann jedoch geschlossen werden, dass ein Großteil der TN unter 27 Jahre alt ist.

Die Auswertung hinsichtlich der **Herkunft** der Teilnehmer/innen beider Netzwerke ergibt einen eindeutigen Schwerpunkt auf „Nicht EU-Ausländer“ mit 53,2%. „Deutsche mit Migrationshintergrund“ sind zu 24,6% vertreten und „EU-Ausländer“ zu 5,8%. Somit sind von den Teilnehmer/innen der Netzwerke Bremen und Bremerhaven über 80% Migrant/innen bzw. Personen mit Migrationshintergrund.<sup>3</sup> 15,7% aller Teilnehmer/innen sind „Deutsche“; diese finden sich vor allem in dem Netzwerk "Vielfalt im Arbeitsleben", in denen „Deutsche“ fast 20% der Teilnehmer/innen ausmachen – im Gegensatz zu dem Netzwerk „Arbeit und Qualifizierung...“ mit 5,8% „Deutschen“. Ansonsten unterscheiden sich die beiden Netzwerk nur in der Kategorie „Deutsche mit Migrationshintergrund“; während in „Vielfalt im Arbeitsleben“ dieser Anteil mit 19% relativ gering ist, haben in „Arbeit und Qualifizierung...“ fast 39% der Teilnehmer/innen eine „deutsche Nationalität mit Migrationshintergrund“.

Eine Auswertung nach Geschlecht zeigt einen zahlenmäßig ähnliche Verteilung zwischen Frauen und Männern, nur bei der Kategorie „Nicht EU-Ausländer“ ist der Männeranteil mit 1.429 Personen sehr viel höher als der Frauenanteil mit 672 „Nicht-EU-Ausländerinnen“.

<sup>3</sup> Der oder die Migrant/in wird hier definiert als Person mit einer nichtdeutschen Nationalität oder einer nicht-deutschen Elternsprache. Oder er/ sie ist Spätaussiedler/in, Asylbewerber/in oder Flüchtling. Zu den Migrant/innen zählen folglich auch Personen in der Kategorie „Deutsch mit Migrationshintergrund“.

**Abbildung 5-3 Herkunft der Teilnehmenden<sup>4</sup>**



Quelle: EQUAL II Online-Tool. ohne TP "Integrationsmanagement, N=3946

Zusammengefasst unterscheiden sich die beiden Netzwerke dahingehend, dass in „Vielfalt im Arbeitsleben“ 80% und in „Arbeit und Qualifizierung...“ mit 94% fast alle Teilnehmer/innen einen Migrationshintergrund haben. Diese unterschiedliche Gewichtung zwischen den Netzwerken ist in der Ausrichtung der Projekte begründet; während das Netzwerk „Arbeit und Qualifizierung...“ vor allem Qualifizierungsmaßnahmen umsetzt, die die Erwerbsintegration von Migrant/innen zielgruppenorientiert fördern will, werden in dem Netzwerk "Vielfalt im Arbeitsleben" auch Beratungsprojekte umgesetzt, die sich u.a. auch an Multiplikator/innen und Beschäftigte in Unternehmen, Gewerkschaften und Innungen richten.<sup>5</sup>

Spezifische Migrantengruppen wie Spätaussiedler, Asylbewerber und Flüchtlinge sind in beiden Netzwerken in geringem Umfang vertreten. 412 der Teilnehmer/innen sind Spätaussiedler/innen und 171 der Teilnehmer/innen haben einen Asyl- bzw. Flüchtlingsstatus.

Die sozioökonomischen Daten der Teilnehmer/innen, wie Schulabschluss, Berufsausbildung, die berufliche Stellung vor der Teilnahme werden nur in den TN-Stammblätern zu den Qualifizierungsmaßnahmen erhoben (insgesamt 1.525 TN). Daher können im Hinblick auf diese Variablen keine Aussagen über die Beratungsfälle gegeben werden.

Laut Informationen des BMAS werden ausländische **Schulabschlüsse** in Equal generell als „nicht zuzuordnen/ nicht zuzuordnender Abschluss im Ausland“ definiert. Dies wird vom BMAS damit begründet, dass die Kapazitäten des TN-Stammblatts nicht für weitere Differenzierungen ausreichen würden. Diese Information liegt jedoch erst seit März 2007 vor, so dass davon ausgegangen werden muss, dass die operativen Partner bei den im Ausland erlangten Schulabschlüssen von dem im Herkunftsland geltenden Abschluss

<sup>4</sup> Bei dieser und den folgenden Abbildungen mit ausschließlich Prozentzahlen befinden sich die Tabellen mit den absoluten Zahlen im Anhang.

<sup>5</sup> Für das TP „Integrationsmanagement“ liegen keine Angaben zur Herkunft der Teilnehmenden vor.

ausgegangen sind. Dies ist jedoch im Nachhinein nicht mehr zu ermitteln, da im Stammbblatt nicht angegeben wurde, in ob der Abschluss im Ausland oder in Deutschland erlangt wurde. Daher sind die Zahlen zu den Schulabschlüssen nur bedingt aussagekräftig. Der Vollständigkeit halber werden sie dennoch kurz dargestellt.

**Abbildung 5-4 Höchster vor Maßnahmebeginn erreichter Schulabschluss**

	Arbeit und Qualifiz.	Gültige Prozente	Vielfalt im Arbeitsleben	Gültige Prozente	Gesamt	Gültige Prozente
mit mittlerem Abschluss (ohne FH-Reife)	324	32,1%	64	14,6%	388	26,8%
mit Hauptschulabschluss (ohne mittleren Abschluss)	182	18,0%	181	41,4%	363	25,1%
mit Fachhochschulreife/Abitur	200	19,8%	150	34,3%	350	24,2%
ohne Schulabschluss	188	18,6%	24	5,5%	212	14,7%
nicht zuzuordnen/nicht zuzuordnender Abschluss	110	10,9%	16	3,7%	126	8,7%
sonstiges	5	0,5%	2	0,5%	7	0,5%
<b>Gesamt</b>	<b>1009</b>	<b>100,0%</b>	<b>437</b>	<b>100,0%</b>	<b>1446</b>	<b>100,0%</b>

N = 1446, ohne TP "Integrationsmanagement"

Bei den 1.446 Personen, zu denen Angaben zum Schulabschluss vorliegen, zeigt sich insgesamt eine annähernde Gleichverteilung von jeweils  $\frac{1}{4}$  der Teilnehmenden auf die Abschlüsse Fachhochschulreife/ Abitur, mittlerer Abschluss und Hauptschulabschluss. Keinen Schulabschluss haben 14,7% der Teilnehmenden. In der Tabelle wird deutlich, dass sich die Verteilung der Schulabschlüsse zwischen den beiden Netzwerken bei nahezu jedem Abschluss unterscheiden. So hat das Netzwerk „Arbeit und Qualifizierung...“ einen größeren Anteil von Personen mit einem mittlerem Abschluss, ohne Schulabschluss und mit einem nicht zuzuordnenden Abschluss. Im Gegensatz dazu hat das Netzwerk „Vielfalt im Arbeitsleben“ einen größeren Personenanteil mit Hauptschulabschluss und Fachhochschulreife bzw. Abitur.

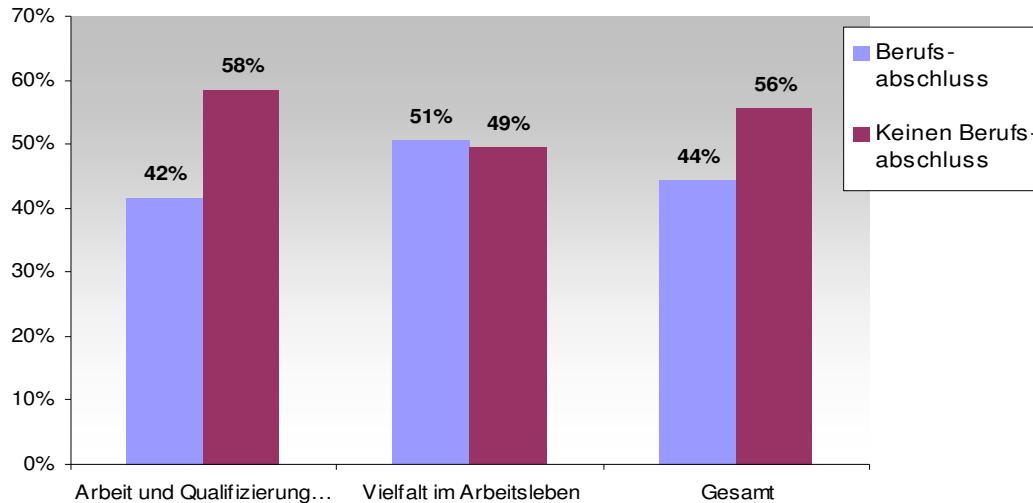
Der Vergleich nach Geschlecht ergibt eine ähnliche Verteilung, außer bei dem Hauptschulabschluss und dem mittlerer Abschluss. Die im Tool dokumentierten männlichen Teilnehmenden haben im Gegensatz zu den weiblichen Teilnehmenden einem größeren Umfang einen Hauptschulabschluss (33,3% der männlichen TN zu 17,3% der weiblichen TN), während die weiblichen Teilnehmenden zu einem größeren Anteil ( 33,3% der Frauen) als die männlichen Teilnehmenden (20%) einen mittleren Abschluss haben.

Die eben genannten Einschränkungen hinsichtlich der Validität der Daten gelten ebenfalls in Bezug auf die **abgeschlossene Berufsausbildung** der Teilnehmenden. Auch hier ist zu berücksichtigen, dass das BMAS im Ausland erworbene Abschlüsse als „Nicht zuzuordnender Abschluss im Ausland“ wertet, und im Nachhinein nicht mehr nachvollziehbar ist, ob die von den Trägern angegebenen Berufsabschlüsse im Ausland oder in Deutschland erworben worden sind.

Eine abgeschlossene Berufsausbildung haben - bezogen auf beide Netzwerke - weniger als die Hälfte der im Tool dokumentierten Teilnehmenden (insgesamt 1.456 TN); der

Vergleich beider Netzwerke zeigt, dass der Anteil der Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung in dem Netzwerk „Vielfalt im Arbeitsleben“ mit 51% höher ist als dem Netzwerk „Arbeit und Qualifizierung...“ mit 42%.

**Abbildung 5-5 Berufsabschluss**



Quelle: EQUAL II Online-Tool, ohne TP "Integrationsmanagement", N=1456

Der Vergleich nach Geschlecht zeigt, dass von den weiblichen Teilnehmenden ein etwas höherer Anteil eine Berufsausbildung hat (47%) als bei den männlichen Teilnehmenden (42%).

Bei den Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung fragt das TN-Stammblatt auch nach der **Art des Berufsabschlusses**. Von den 610 Personen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung haben 43% eine betriebliche/ außerbetriebliche (Lehre) Ausbildung, 17% haben einen Universitätsabschluss. Die nächst größere Gruppe ist die der Teilnehmer/innen mit einem nicht zuzuordnenden Abschluss im Ausland mit 6%. Eine Berufsfachschule und eine Fachhochschule haben jeweils 10% der TN besucht. Alle weiteren verbleibenden Ausbildungsformen wurden von jeweils weniger als 4% der Teilnehmer/innen absolviert.<sup>6</sup>

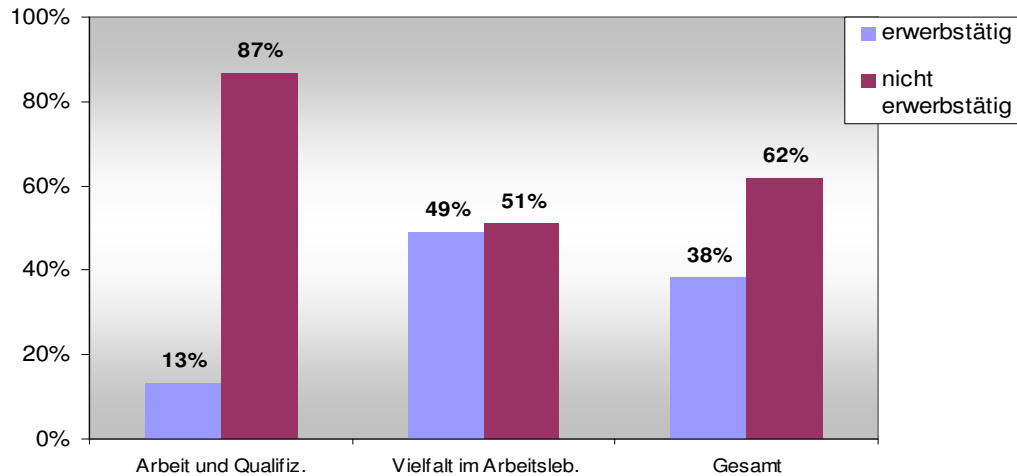
Im Gegensatz zu den vorangegangenen Variablen der Schul- und Berufsausbildung liegen über den **Erwerbsstatus** der Teilnehmer/innen vor der Maßnahme Daten über alle im Online-Tool dokumentierten Teilnehmer/innen vor. Bei einer zusammenfassenden Betrachtung beider Netzwerke zeigt sich ein größerer Anteil von nicht erwerbstätigen Teilnehmenden mit 62%. Der Vergleich zwischen den beiden Netzwerken ergibt jedoch unterschiedliche Werte: Während in „Vielfalt im Arbeitsleben“ 49% der Teilnehmer/innen vor der Maßnahmeteilnahme erwerbstätig waren, waren es in „Arbeit und Qualifizierung...“ nur 13%. Diese Zahlen sind in der unterschiedlichen Ausrichtung der Netzwerke begründet, während sich „Vielfalt im Arbeitsleben“ mit mehreren größeren Projekten an

<sup>6</sup> Die entsprechende Tabelle befindet sich im Anhang.



Beschäftigte richtet, hat „Arbeit und Qualifizierung...“ vor allem nicht erwerbstätige Personen als Zielgruppe.

**Abbildung 5-6 Erwerbsstatus vor Maßnahmebeginn**



Quelle: EQUAL II Online-Tool, ohne TP "Integrationsmanagement", N=3779

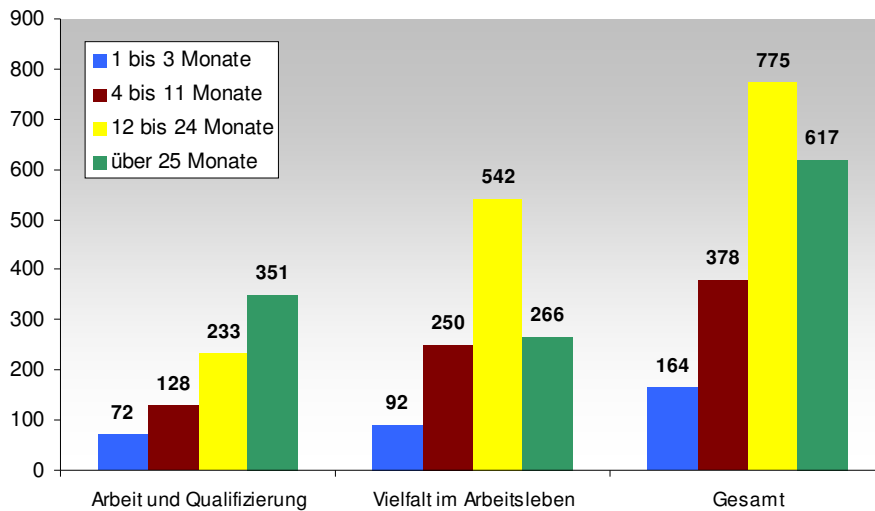
Bei den weiblichen Teilnehmenden liegt der Anteil der vor der Maßnahme erwerbstätigen Personen bei geringeren 34%, im Gegensatz zu den männlichen Teilnehmenden, von denen 41% erwerbstätig waren.

Die nicht erwerbstätigen Teilnehmer/innen in den Netzwerken sind in unterschiedlichem Ausmaß **arbeitslos gemeldet**. In „Vielfalt im Arbeitsleben“ sind 90% der nicht Erwerbstätigen auch arbeitslos gemeldet, in „Arbeit und Qualifizierung...“ sind es nur 85%. Ein Großteil der nicht arbeitslos gemeldeten und nicht erwerbstätigen Personen in „Arbeit und Qualifizierung...“ sind Jugendliche und junge Erwachsene, die entweder noch zur Schule gehen oder ein Freiwilliges Soziales Jahr absolvieren.

Die **Dauer der Arbeitslosigkeit** beträgt zwischen 0 und 384 Monate, im Durchschnitt sind die Teilnehmer/innen 25 Monate arbeitslos gemeldet.

Was der Durchschnittswert nur vermuten lässt, wird bei einer Darstellung der Arbeitslosigkeitsdauer nach Zeiträumen deutlich. Über 70% der Teilnehmenden sind langzeitarbeitslos (über 12 Monate), über 30% der Teilnehmenden sogar über 25 Monate.

**Abbildung 5-7 Dauer der Arbeitslosigkeit**



Quelle: EQUAL II Online-Tool, ohne TP „Integrationsmanagement“, N=1934

## 5.2 Erreichung der Zielgruppen

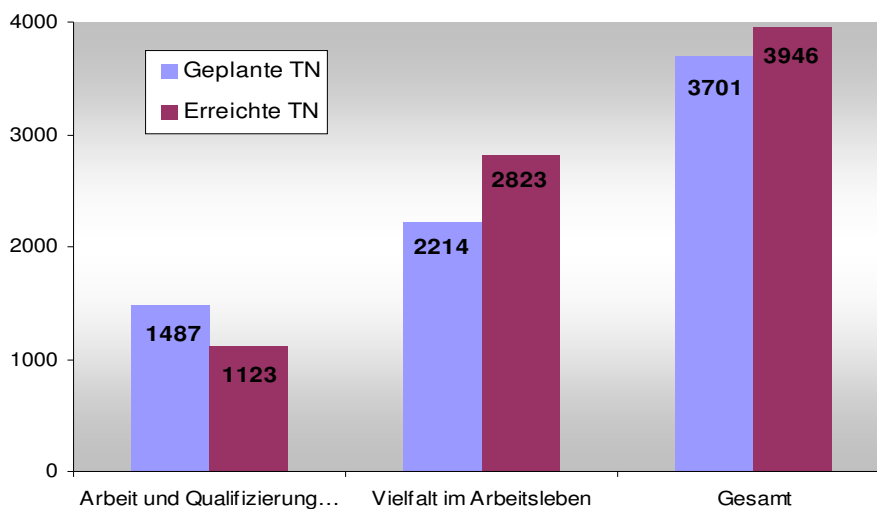
Bei Beantragung der Projekte geben die operativen Partner ihre Planzahlen hinsichtlich der von ihnen zu erreichenden Zielgruppen an. Diese Angaben werden in Bezug auf das Geschlecht, die Altersgruppe, den Migrationsstatus sowie weiterer spezifischer Merkmale aufgeschlüsselt und im Verlauf der Umsetzung u.U. bei umfangreicheren konzeptionellen Veränderungen angepasst. Im Folgenden soll ein Vergleich zwischen den Planzahlen für die gesamte Laufzeit (Soll) und der Anzahl der erreichten und im Tool dokumentierten Personen (Ist) in den Equal-Netzwerken durchgeführt werden. Der Vergleich erfolgt unter der gemeinsamen Berücksichtigung der Netzwerke; bei unterschiedlichen Gewichtungen werden diese gesondert aufgeführt.

In den Equal-Netzwerken Bremen & Bremerhaven sollen im gesamten Umsetzungszeitraum insgesamt 6.511 Personen sowohl in Qualifizierungs- als auch in Beratungsprojekten (einschließlich des TP „Integrationsmanagement“) erreicht werden. Alles in allem sind die Zielzahlen des Netzwerks „Vielfalt im Arbeitsleben“ mit über 5.024 Teilnehmer/innen sehr viel höher als die des Netzwerks „Arbeit und Qualifizierung...“ mit 1.487 Teilnehmer/innen. In „Vielfalt im Arbeitsleben“ werden mehrere teilnehmerintensive Beratungsprojekte durchgeführt, im Gegensatz zu „Arbeit und Qualifizierung...“, in dem vor allem Qualifizierungsmaßnahmen umgesetzt werden. Im Berichtszeitraum sind in beiden Netzwerken zusammen bisher 10.726 Personen erreicht worden, bei einem **Soll-Ist-Vergleich hinsichtlich der TN-Zahlen** ergibt sich somit eine Zielerreichungsquote von 165%. Diese teilnehmerbezogene Zielerreichungsquote kann als überdurchschnittlich bezeichnet

werden, und liegt vor allem in den sehr viel höheren Teilnehmezahlen des bereits in der Konzeption sehr teilnahmeintensiven TP „Integrationsmanagement“.<sup>7</sup>

Erfolgt eine Auswertung ohne das TP „Integrationsmanagement“, ergibt sich ein differenzierteres Bild. Aber auch hier ist die Zielerreichungsquote noch überdurchschnittlich. Während in den Planzahlen noch von 3.701 Teilnehmenden ausgegangen wurde, haben die Netzwerke insgesamt 3.946 Personen erreicht, was einer Zielerreichungsquote von 107% entspricht. Die Netzwerke Bremen und Bremerhaven haben ihr Plansoll an TN somit voll erfüllt. Der Vergleich zwischen den beiden Netzwerken zeigt eine unterschiedliche Zielerreichungsquote in „Arbeit und Qualifizierung...“ von 76% und in „Vielfalt im Arbeitsleben“ mit 128%.

**Abbildung 5-8 Soll-Ist-Vergleich Anzahl erreichter Teilnehmer/innen**

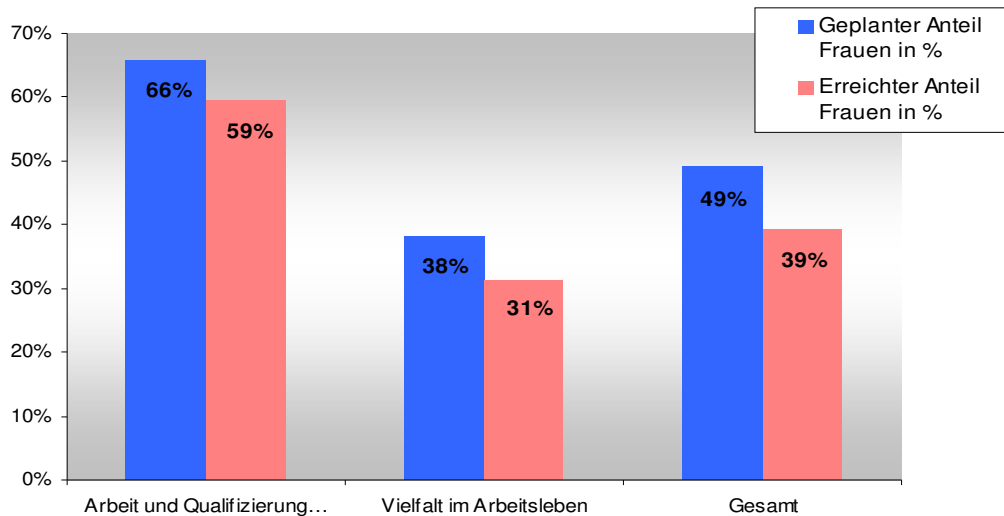


Quelle: EQUAL II Online-Tool, ohne TP "Integrationsmanagement"

Sowohl in den Planzahlen als auch in den TN-Stammblätttern werden Angaben zum **Geschlecht der Teilnehmer/innen** gegeben. Der geplante Frauenanteil der beiden Netzwerke zusammen beträgt 49%, wobei sich das Verhältnis zwischen den Netzwerken unterscheidet. Während in „Vielfalt im Arbeitsleben“ ein Frauenanteil von 38% angestrebt wird, liegt er in „Arbeit und Qualifizierung...“ bei höheren 66%. Exakt erreicht werden die Zielzahlen hinsichtlich des Geschlechterverhältnisses bei keinem der Netzwerke, bei „Arbeit und Qualifizierung“ liegt der Frauenanteil geringeren 59% und bei „Vielfalt im Arbeitsleben“ bei 31%. Das TP „Integrationsmanagement“ wird im Kontext der Handwerksausbildung umgesetzt und erreicht daher fast mehrheitlich männliche Teilnehmer. Geplant war ein Frauenanteil von 30%; erreicht wurde jedoch nur ein Frauenanteil von 22%.

<sup>7</sup> Das TP plante 2.810 Personen zu erreichen. Faktisch haben 6.780 Personen an dem Projekt teilgenommen, was einer Zielerreichungsquote von 241% entspricht.

**Abbildung 5-9 Soll-Ist-Vergleich erreichte Frauen**

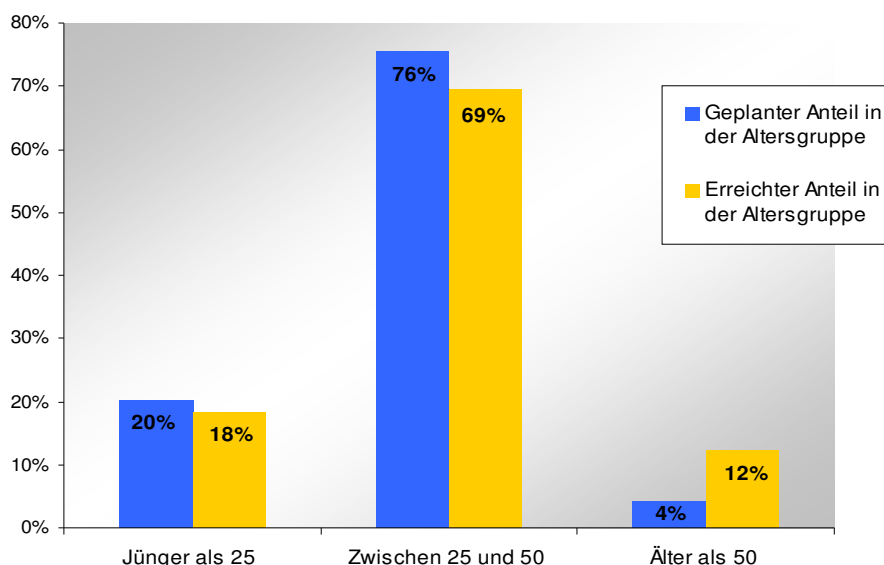


Quelle: EQUAL II Online-Tool, ohne TP "Integrationsmanagement", N=3701 und 3946

Wie im ESF werden auch in EQUAL die Teilnehmer/innen bei der Erfassung der Planzahlen in drei **Altersgruppen** unterteilt. Es gibt die jüngere Altersgruppe im Alter bis zu 25 Jahren, die mittlere Altersgruppe der Teilnehmer/innen zwischen 25 und 50 Jahren sowie die mit über 50 Jahren älteren Teilnehmergruppe.

Der Soll-Ist-Vergleich beider Netzwerke zeigt eine von den Planzahlen nur leicht abweichende Gewichtung der TN-Zahlen: Die jüngere Altersgruppe ist – bezogen auf beide Netzwerken - mit etwas geringeren 18% vertreten - im Gegensatz zu den geplanten 20%. Ebenso wie in der mittleren Altersgruppe, die einen Anteil von 76% der Teilnehmenden einnehmen sollte, aber zu geringeren 69% vertreten ist. Im Gegensatz dazu wird die ältere Altersgruppe in größerem Ausmaß erreicht; sie macht 12% der Teilnehmer/innen aus, statt der geplanten 4%. Ein Vergleich zwischen den beiden Netzwerken zeigt eine annähernde Gleichverteilung außer bei der Zielgruppe der unter 25jährigen im Netzwerk „Arbeit und Qualifizierung“. Der Anteil von Personen unter 25 Jahren sollte in diesem Netzwerk bei 16% liegen, erreicht wurde jedoch mit 23% ein höherer Anteil. Dieses Verhältnis wird jedoch bei der gemeinsamen Auswertung beider Netzwerke überlagert, da das Netzwerk „Vielfalt im Arbeitsleben“ zahlenmäßig größer ist.

**Abbildung 5-10 Soll-Ist-Vergleich Teilnehmer/innen nach Altersgruppen**



Quelle: EQUAL II Online-Tool, ohne TP "Integrationsmanagement", N=3701 und 3946

Die Bremer Equal-Netzwerke haben als strategische Zielsetzung eine Verbesserung der Erwerbsintegration zugewanderter Frauen und Männern, in vielen Teilprojekten sind Zuwander/innen auch explizite Zielgruppe. Nun gibt es für die Begriffe „Zuwander/innen“, „Migrant/in“ oder „**Personen mit Migrationshintergrund**“ auch im Programm Equal und im EQUAL II Online-Tool keine verbindliche Definition.<sup>8</sup> Auch wenn ein verlässlicher Vergleich mit den Planzahlen daher nicht möglich ist, soll auf diesem Wege zumindest den Akteuren der Equal Netzwerke Bremen und Bremerhavener eine annähernde Einschätzung hinsichtlich der Erreichung der Zielgruppe gegeben werden.

Ausgehend von der Definition in den Anträgen der Netzwerke Bremen und Bremerhaven sowie dem Verständnis der EP-Partner wird daher im Folgenden zwischen „Deutsch“ und „Migrant/in“ (auch Person mit Migrationshintergrund oder Zuwander/in) unterschieden:

**Deutsch** sind die Personen mit Deutscher Nationalität, deren Eltern keine nichtdeutsche Sprache sprechen und keinen Spätaussiedler-, Asylbewerber oder Flüchtlingsstatus haben.

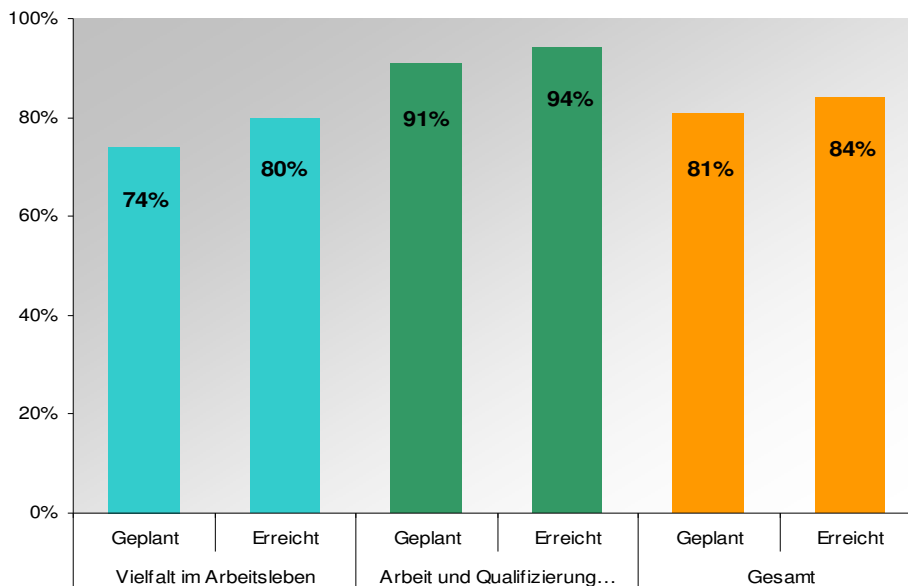
Der oder die **Migrant/in** hat entweder eine nichtdeutsche Nationalität oder eine nichtdeutsche Elternsprache oder ist Spätaussiedler/in oder Asylbewerber/in bzw. Flüchtling.

Wie bereits angedeutet, erfasst das TN-Stammbblatt die Kategorie Migrant/in nicht. Um einen Vergleich zu ermöglichen, wurden daher die Angaben zu Nationalität, Status Spätaussiedler und Sprache der Eltern zu der Kategorie Migrant/in zusammengefasst. Der

<sup>8</sup> Telefonat am 6. März 2007 mit dem BMAS.

Vergleich zwischen den Planzahlen und den erreichten TN zeigt, dass Migrant/innen mit 84% in einem etwas höheren Ausmaß erreicht wurden als geplant (81%).

**Abbildung 5-11 Soll-Ist-Vergleich Teilnehmer/innen mit/ ohne Migrationshintergrund**



Quelle: EQUAL II Online-Tool, ohne TP "Integrationsmanagement", N=3701 und 3946

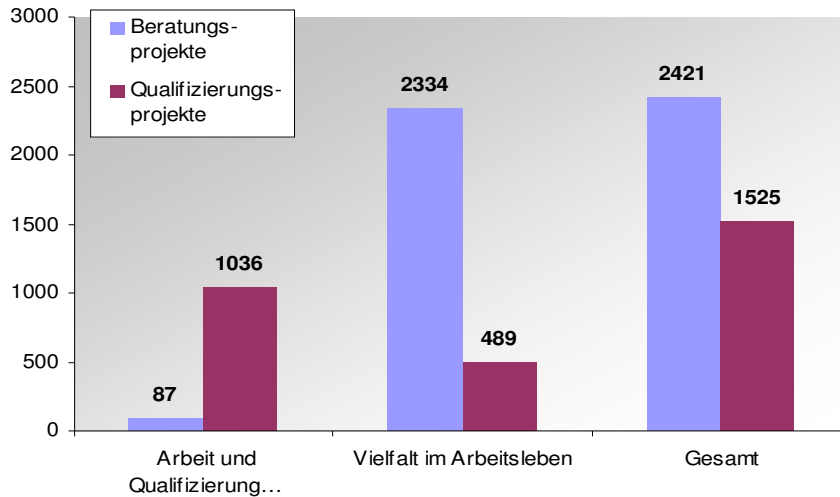
Der Vergleich der einzelnen Netzwerke zeigt, dass „Arbeit und Qualifizierung“ mehr als die geplanten 91% Migrant/innen erreicht hat; 94% der Teilnehmer/innen des Netzwerks haben einen Migrationshintergrund. Aber auch in „Vielfalt im Arbeitsleben“ ist der Migrant/innenanteil etwas höher als geplant. Statt der vorgesehenen 74% Migrant/innen sind es 80%. Für das TP „Integrationsmanagement“ liegen keine Angaben zur Herkunft der Teilnehmenden vor; auch sollte berücksichtigt werden, dass die Zahlen zum Migrationshintergrund mit Vorsicht zu interpretieren sind, da es für den Begriff „Migrant/in“ von Seiten des BMAS keine Definition sowie keinen überprüfbaren Zusammenhang zwischen den Definitionen bei den Planzahlen und im TN-Stammbblatt gibt.

### 5.3 Art der Maßnahmen und Förderung

Im EQUAL II Online-Tool werden die Teilprojekte der Equal-Netzwerke nach **Qualifizierungs- und Beratungsprojekten** differenziert. Die im Tool erfassten Teilnehmer/innen beider Netzwerke sind zu 61% Teilnehmende von Beratungsprojekten. Der Blick auf die einzelnen Netzwerke macht jedoch die unterschiedliche Gewichtung deutlich: In „Vielfalt im Arbeitsleben“ sind 83% Teilnehmer/innen von Beratungsprojekten und in „Arbeit und Qualifizierung...“ sind es nur 8%. Da „Vielfalt im Arbeitsleben“ mehr als doppelt so viele TN erreicht hat, verschiebt sich das Verhältnis bei einer gemeinsamen Betrachtung beider Netzwerke. Würde jedoch des TP „Integrationsmanagement“ bei dieser Zählung berücksichtigt, in dem Auszubildende an einer überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung teilnehmen - die als Qualifizierungsmaßnahme zu bezeichnen ist -, würde sich das Verhältnis für die Bremer und Bremerhavener Netzwerke zugunsten der Qualifizierung ver-

schieben, dann würden nur noch 23% der Teilnehmenden an Beratungsprojekten teilnehmen.

**Abbildung 5-12 Maßnahmeart**



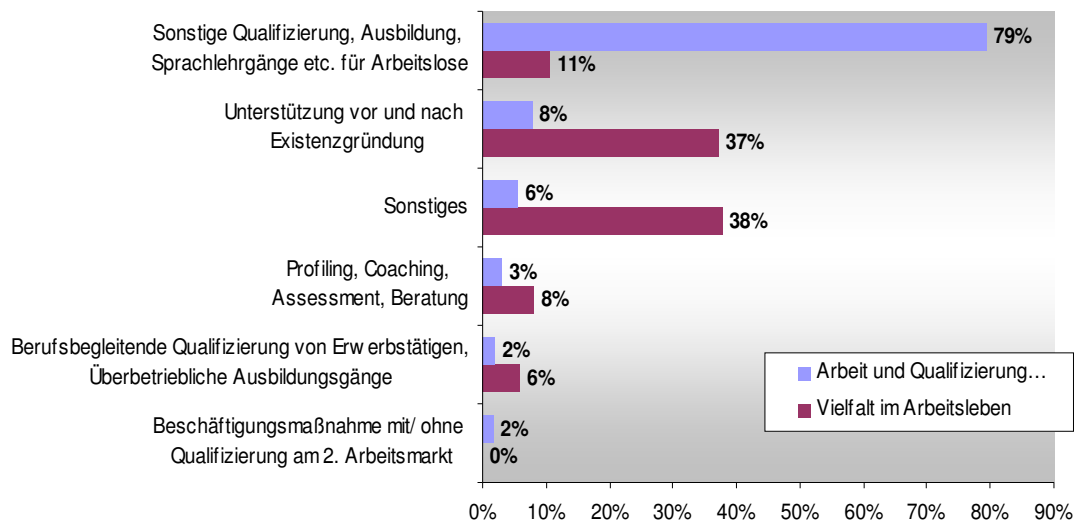
Quelle: EQUAL II Online-Tool, ohne TP "Integrationsmanagement", N=3946

Die 1.553 weiblichen und die 2.393 männlichen Teilnehmenden nehmen nicht zu gleichen Anteilen an Beratungs- und Qualifizierungsprojekten teil. Während die weiblichen Teilnehmenden zu jeweils 50% Beratungs- bzw. Qualifizierungsmaßnahmen absolviert haben, besuchen männliche TN zu über 2/3 Beratungsprojekte.<sup>9</sup>

Sowohl für die Teilnehmer/innen von Beratungs- als auch von Qualifizierungsprojekten wird im TN-Stammblatt die **Art der Förderung** angegeben. Die Auswertung zeigt die unterschiedlichen inhaltlichen Schwerpunkte der beiden Netzwerke. Während im Netzwerk „Arbeit und Qualifizierung...“ 79% der Teilnehmenden an einer „Sonstigen Qualifizierung, Ausbildung, Sprachlehrgänge etc. für Arbeitslose“ besuchen, sind es in „Vielfalt im Arbeitsleben“ nur 11%. Im Gegensatz wird die „Unterstützung vor und nach der Existenzgründung“ in "Arbeit und Qualifizierung..." nur von 8% der Teilnehmenden besucht und im Netzwerk "Vielfalt im Arbeitsleben" von 37% der Teilnehmenden. Eine ähnliche Verteilung zeichnet sich bei „Sonstiges“ ab, dass von 6% der Teilnehmenden von „Arbeit und Qualifizierung..." und von 38% der Teilnehmenden von „Vielfalt im Arbeitsleben“ besucht werden. Die 6.780 Personen im TP „Integrationsmanagement“ werden in der Graphik nicht mit berücksichtigt. Sie würden der „Berufsbegleitung von Erwerbstätigen/Überbetrieblichen Ausbildungsgängen“ zuzurechnen.

<sup>9</sup> Die Tabelle mit den exakten Zahlen befindet sich im Anhang.

**Abbildung 5-13 Art der Förderung<sup>10</sup>**



Quelle: EQUAL II Online-Tool, ohne TP "Integrationsmanagement", N=3848, Nennungen über 1% in Graphik berücksichtigt

Erfolgt ein Vergleich der Förderung nach Geschlecht, wird ersichtlich, dass 36% der männliche TN an der „Unterstützung vor und nach Existenzgründung“ teilgenommen haben und nur 18% der weiblichen TN. Hier wird deutlich, dass sich Männer auch im geförderten Kontext in einem größeren Umfang selbständig machen. Im Gegensatz dazu haben von den weiblichen TN 42% und von den männlichen TN und 24% an „Sonstiger Qualifizierung...“ teilgenommen. Ein weiterer Unterschied ist zudem bei der „Berufsbegleitenden Qualifizierung...“ zu verzeichnen, die von 7% der männlichen (plus der zu mind. 2/3 männlichen TN des TP „Integrationsmanagement“) und nur 1% der weiblichen TN besucht werden.

## 5.4 Ergebnisse der Qualifizierungsmaßnahmen

Im TN-Stammblatt für die Qualifizierungsmaßnahmen werden, neben den bereits dargestellten, weitere Informationen zu den Maßnahmen erhoben, wie die geplanten und die erfolgten Qualifizierungen sowie die Anzahl der Qualifizierungsstunden.

Es lagen zum Stichtag Angaben zur Anzahl der **durchgeführten Qualifizierungsstunden** über 1.096 Teilnehmer/innen beider Netzwerke vor. Die Teilnehmende an Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen haben insgesamt 436.361 Qualifizierungsstunden erhalten, rein rechnerisch waren es im Durchschnitt pro Person 398 Stunden.

<sup>10</sup> Förderungsarten mit einer geringeren Nennung als 1% wurden nicht mit in die Graphik aufgenommen. Es handelt sich um: Förderung der beruflichen Erstausbildung/Lehre in Unternehmen durch Einstellungszuschüsse/-prämien für Ausbildungsbetriebe, Außerbetriebliche berufliche Erstausbildung/Lehre und Förderung der Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt durch Einstellungszuschüsse an Unternehmen des 1. Arbeitsmarktes mit und ohne Qualifizierung.



In „Arbeit und Qualifizierung...“ lagen Informationen über 817 Teilnehmende vor, die zusammengenommen über 350.000 Qualifizierungsstunden erhalten haben. Durchschnittlich hat jede/r Teilnehmende des Netzwerks „Arbeit und Qualifizierung...“ an einer Maßnahme mit 429 Qualifizierungsstunden teilgenommen (bei einer Spannweite zwischen einer und 1.847 Stunden).

**Abbildung 5-14 Statistik durchgeführte Qualifizierungsstunden**

	Frauen	Männer	Gesamt
Gültige Fälle	817	279	1.096
<b>Durchschnittliche Qualifizierungsstunden (Mittelwert)</b>	429	309	398
<b>Summe Qualifizierungsstunden</b>	350.139	86.202	436.341

Quelle: EQUAL II Online-Tool, ohne TP "Integrationsmanagement", N=1096

Im Netzwerk „Vielfalt im Arbeitsleben“ lagen Informationen über 279 Teilnehmende vor, die zusammengenommen über 86.000 Qualifizierungsstunden erhalten haben. Durchschnittlich hat jede/r Teilnehmende an „Vielfalt im Arbeitsleben“ an einer Bildungs- oder Qualifizierungsmaßnahme mit 309 Stunden teilgenommen (bei einer Spannweite zwischen acht und 2.744 Stunden).

Die Zuordnung der Qualifizierungsstunden zu unterschiedlich umfangreichen Gruppen macht deutlich, dass in beiden Netzwerken annähernd die Hälfte der im Tool erfassten Teilnehmenden Maßnahmen mit einer Dauer zwischen 101 und 200 Stunden besucht hat. Unterschiede zwischen den Netzwerken lassen sich bei den kürzeren Maßnahmen mit bis zu 100 Stunden feststellen, die von fast ¼ der Teilnehmenden von „Vielfalt im Arbeitsleben“ besucht wurden aber nur von 9,7% der Teilnehmenden von „Arbeit und Qualifizierung...“. Längere Maßnahmen mit einer Qualifizierungsdauer von 1001 bis 1500 Stunden wurden in „Arbeit und Qualifizierung“ von 16,4% der Teilnehmenden besucht, wohingegen in „Vielfalt im Arbeitsleben“ nur 2,9% der Teilnehmenden an einer längeren Maßnahme teilgenommen haben.

**Abbildung 5-15 Verteilung der Qualifizierungsstunden nach Netzwerken**

	Arbeit und Qualifizierung...	Vielfalt im Arbeitsleben	Gesamt
bis zu 100 Stunden	9,7%	22,9%	13,0%
101 bis 200 Stunden	45,9%	47,0%	46,2%
201 bis 500 Stunden	14,4%	6,5%	12,4%
501 bis 1000 Stunden	13,2%	16,5%	14,1%
1001 bis 1500 Stunden	16,4%	2,9%	13,0%
mehr als 1501 Stunden	0,4%	4,3%	1,4%
<b>Gesamt</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: EQUAL II Online-Tool, ohne TP "Integrationsmanagement", N=1096

Bei einem Vergleich der durchgeführten Qualifizierungsstunden nach Geschlecht kann eine etwas höhere durchschnittliche Stundenzahl bei den weiblichen Teilnehmenden

beobachtet werden (441 im Gegensatz zu den 351 Stunden bei den männlichen TN). Folglich haben die 569 im Tool dokumentierten weiblichen Teilnehmenden mit 251.115 auch mehr Qualifizierungsstunden erhalten als die 527 männlichen Teilnehmenden mit 185.226 Stunden.

**Abbildung 5-16 Statistik durchgeführte Qualifizierungsstunden nach Geschlecht**

	Frauen	Männer	Gesamt
Gültige Fälle	569	527	1.096
<b>Durchschnittliche Qualifizierungsstunden (Mittelwert)</b>	441	351	398
<b>Summe Qualifizierungsstunden</b>	251.115	185.226	436.341

Quelle: EQUAL II Online-Tool, ohne TP "Integrationsmanagement", N=1096

Die weiblichen und männlichen Teilnehmer/innen verteilen sich in unterschiedlicher Weise auf die Gruppen der Qualifizierungsdauer. Während mehr als die Hälfte der männlichen TN an Maßnahmen teilgenommen haben, die zwischen 101 und 200 Stunden gedauert haben, und sich die restlichen Teilnehmenden auf die anderen Gruppen relativ gleichmäßig verteilen, gibt es unter den Frauen einen größer Anteil (37%), der ebenfalls zwischen 101 und 200 Stunden Qualifizierung erhalten hat und eine etwas kleinere Gruppe, die 501 und 1000 Stunden qualifiziert wurden (20%).

**Abbildung 5-17 Verteilung der Qualifizierungsstunden nach Geschlecht**

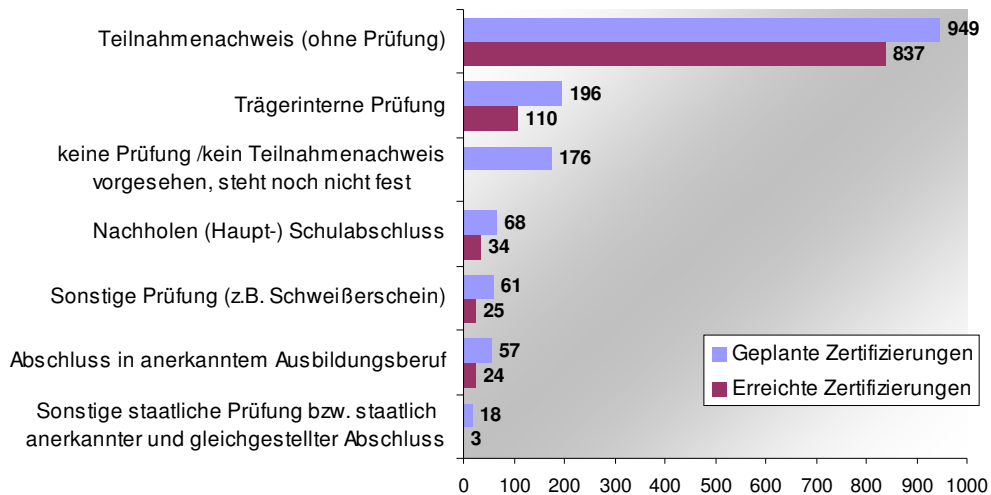
	Weibliche TN	Männliche TN	Gesamt
bis zu 100 Stunden	15%	11%	13%
101 bis 200 Stunden	37%	56%	46%
201 bis 500 Stunden	12%	13%	12%
501 bis 1000 Stunden	20%	8%	14%
1001 bis 1500 Stunden	15%	11%	13%
mehr als 1501 Stunden	1%	2%	1%
<b>Gesamt</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Quelle: EQUAL II Online-Tool, ohne TP "Integrationsmanagement", N=1096

Von den insgesamt 1.525 Personen in Qualifizierungsmaßnahmen liegen Informationen zu den **erreichten Abschlüssen bzw. Zertifikaten** von insgesamt 1.033 Teilnehmenden vor. In den Qualifizierungsmaßnahmen beider Netzwerke sind insgesamt 949 Teilnahmenachweise (ohne Prüfung) vorgesehen; so sollen in „Vielfalt im Arbeitsleben“ 147 Personen und in „Arbeit und Qualifizierung...“ 802 Teilnehmenden einen Teilnahmenachweis erhalten. Insgesamt 837 Personen haben einen Teilnahmenachweis erhalten; das entspricht 88% der geplanten Anzahl. Eine Trägerinterne Prüfung war ausschließlich in dem Netzwerk „Vielfalt im Arbeitsleben“ vorgesehen; 196 Personen sollten diese durchführen. Im EQUAL II Online-Tool sind 110 erfolgte trägerinterne Prüfungen dokumentiert, was 56% entspricht. Einen (Haupt-)Schulabschluss sollten 68 Personen ausschließlich im Netzwerk „Arbeit und Qualifizierung...“ nachholen. Erreicht wurde dieser

Abschluss von 50% (34 Teilnehmende). Sonstige Prüfungen sollten nach Planzahlen von 61 Personen absolviert werden. Informationen über eine erfolgte Prüfung liegen bei 25 Teilnehmenden ausschließlich aus dem Netzwerk „Vielfalt im Arbeitsleben“ vor (41%). Laut Planzahlen war vorgesehen, dass insgesamt 57 Personen einen Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf erlangen. Im Tool sind bis zum Ende der Projektlaufzeit 24 Personen dokumentiert, die einen Abschluss erlangt haben (42%).

**Abbildung 5-18 Geplante und erreichte Abschlüsse**



Quelle: EQUAL II Online-Tool, ohne TP "Integrationsmanagement", N=1525 und 1033

Ein Vergleich der erreichten Abschlüsse nach Geschlecht zeigt, dass Frauen und Männer in etwa gleicher Anzahl im Rahmen von EQUAL Bremen und Bremerhaven Zertifikate erlangt haben (515 Frauen/ 518 Männer). Die Verteilung zwischen den einzelnen Abschlüssen unterscheidet sich vor allem bei dem Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf; dieser wurde von 22 Frauen und 2 Männern erlangt. Ein weiterer auffälliger Unterschied zeigt sich bei der trägerinternen Prüfung, die von 65 Männern und 45 Frauen erlangt wurde.

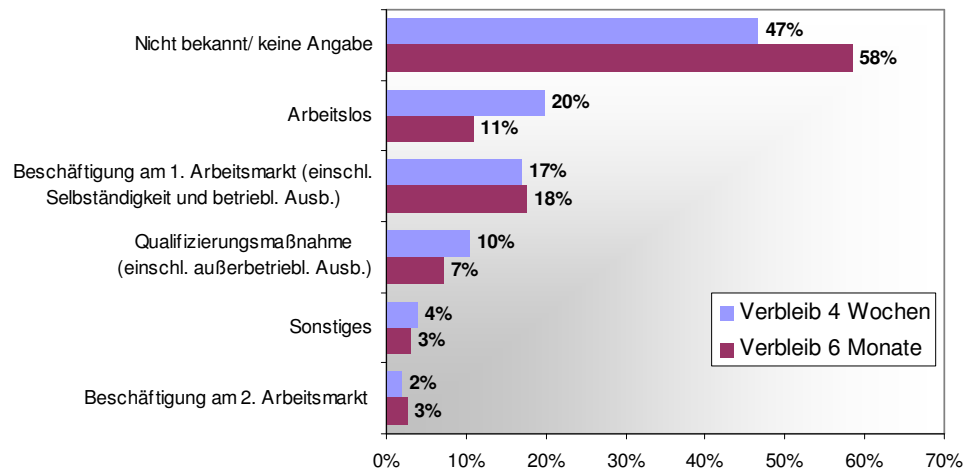
Zu den **Praktika** liegen keine Planzahlen vor, so dass ein Vergleich nicht möglich ist. Dennoch kann festgehalten werden, dass laut EQUAL II Online insgesamt 279 Personen an Praktika teilgenommen haben; 252 im Netzwerk „Arbeit und Qualifizierung...“ und 27 in „Vielfalt im Arbeitsleben“. Von den Praktikumssteilnehmer/innen waren 58% Frauen und 42% Männer.

## 5.5 Verbleib der Teilnehmer/innen

Für jede/n Teilnehmer/in an Qualifizierungsmaßnahmen sollen im TN-Stammbblatt Angaben über den **beruflichen Status nach der Maßnahme** angegeben werden. Der Übergangsindikator 1 gibt an, in welcher beruflichen Situation sich der/die Teilnehmer/in vier Wochen nach Austritt aus der Maßnahme und der Übergangsindikator 2 gibt an, in welcher Situation sich die/der Teilnehmende sechs Monate nach der Maßnahme befindet.

Die Problematik des Übergangskoeffizienten liegt vor allem darin, dass er - logischerweise - erst nach Projektende erhoben wird und häufig der Kontakt zu den Teilnehmenden der Maßnahmen nicht mehr besteht bzw. nicht hergestellt werden kann. Folglich gibt es einen relativ großen Anteil an Teilnehmer/innen, bei denen keine Informationen zum derzeitigen Status vorliegen. Damit sind auch die vergleichsweise hohen Werte von 47% nach vier Wochen bzw. 58% nach 6 Monaten bei der Rubrik „Nicht bekannt/ keine Angabe“ zu begründen.

**Abbildung 5-19 Verbleib der Teilnehmenden nach vier Wochen bzw. sechs Monaten**



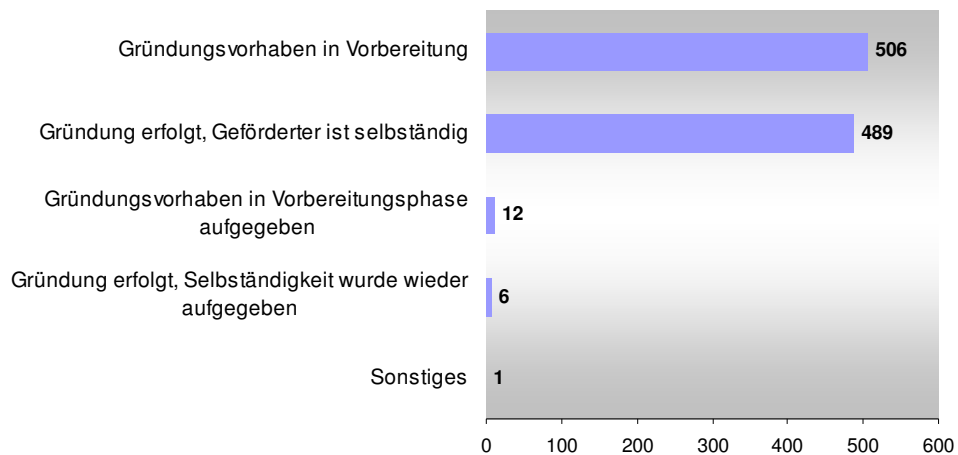
Quelle: EQUAL II Online-Tool, ohne TP "Integrationsmanagement", N=1086 und 900, nur Nennungen über 2% in Graphik berücksichtigt

Während sich der Anteil der TN über die keine Angaben vorliegen, mit zunehmender Dauer erhöht, hat sich der Anteil der arbeitslosen Personen von 20% auf 11% verringert. Entsprechend hat sich der Anteil der Personen auf dem 1. Arbeitsmarkt von 17% nach 4 Wochen auf 18% nach 6 Monaten geringfügig erhöht. Ebenfalls um 1 Prozentpunkt hat sich der Anteil der Teilnehmenden erhöht, die am 2. AM beschäftigt sind. Der Personenanteil der in einer Qualifizierungsmaßnahme teilnimmt, hat sich von 10% nach 4 Wochen auf 7% nach 6 Monaten verringert.

Ein Vergleich der Verbleibsdaten nach Geschlecht, zeigt dass die Angaben zu den männlichen TN zu 2/3 „nicht bekannt/ keine Angabe“ lauten und bei den weiblichen TN nur etwas mehr als die Hälfte. Es liegen auch ähnlich viele Rückmeldungen von Frauen und Männern vor, obwohl Männer in weitaus höherer Zahl an den Equal-Netzwerken teilgenommen haben als Frauen. Dieser Befund kann in dem unterschiedlichen Rückmeldeverhalten von Frauen und Männern begründet liegen. Die im Tool dokumentierten weibliche Teilnehmenden sind auch in einem größeren Umfang am 1. Arbeitsmarkt beschäftigt (21% gegenüber 14% der männlichen TN) und in Qualifizierungsmaßnahmen (10% gegenüber 5% der männlichen TN).

In den Equal-Netzwerken Bremen und Bremerhaven haben 1.100 Personen eine Unterstützung vor und nach der Existenzgründung erhalten. Über 1.014 Personen liegen Informationen über den **Stand des Gründungsvorhabens** sechs Monate nach Maßnahmeende vor (57 Personen in „Arbeit und Qualifizierung...“ und 957 Personen in „Vielfalt im Arbeitsleben“).

**Abbildung 5-20 Stand des Gründungsvorhabens 6 Monate nach Maßnahmeende**



Quelle: EQUAL II Online-Tool, ohne TP \* Intergationsmanagement, N=1014

Von den 1.014 Teilnehmenden haben 489 Personen (48%) ihr Gründungsvorhaben umgesetzt und sind selbständig. Bei 506 Personen (50%) ist das Gründungsvorhaben noch in Vorbereitung.

75% der Existenzgründer (in Vorbereitung) sind männlichen Geschlechts. Von den männlichen Existenzgründern haben jeweils 49% ihre Existenz bereits gegründet bzw. sind noch in der Vorbereitung. Von den weiblichen TN sind 45% Selbständig, und bei 49% ist das Gründungsvorhaben noch in Vorbereitung.

## 6 Good Practices in den jeweiligen Handlungsfeldern

In der Umsetzungspraxis der beiden Netzwerke Equal Bremen und Bremerhaven haben unterschiedliche Handlungsansätze Anwendung gefunden, die zur Arbeitsförderung für die Zielgruppe der zugewanderten Frauen und Männer als geeignet erscheinen. Der folgende Abschnitt konzentriert sich auf die Anwendung neuer Verfahren, Methoden und Instrumente, die in der Praxis der Umsetzungsphase der Teilprojekte stattgefunden hat. Im Kontext der begleitenden Evaluation hat es sich als zielführend erwiesen, diese Anwendungen – hier als Good Practices beschrieben – in einen praxisbezogenen Bewertungskontext zu stellen. Daher folgt die Darstellungslogik hier den im Rahmen der Netzwerkarbeit verfolgten Handlungsfeldern. Diese Handlungsfelder orientieren sich an den Herausforderungen des regionalen Arbeitsmarktes und beschreiben spezifische Interventionsebenen öffentlicher Arbeitsförderung. Folgende Handlungsfelder wurden in diesem Zusammenhang identifiziert:

1. Übergang Schule – Ausbildung – Beruf
2. Aus- und Weiterbildung im Bereich Gesundheit, Pflege, Soziales
3. Berufliche Qualifizierung und Weiterbildung
4. Bildungs- und berufliche Integrationsmaßnahmen für zugewanderte Frauen
5. Beratung, Profiling, Assessment und Sprachkurse
6. Existenzgründungsberatung, Unterstützung bei Gründungsvorhaben
7. Diversity Management: Sensibilisierung, Qualifizierung, Implementierung

In den folgenden Kapiteln sind die Handlungsfelder näher beschrieben und mit Projektbeispielen unterlegt.

### 6.1 Übergang Schule – Ausbildung - Beruf

Der Einstieg an der ersten Schwelle (Schule / Beruf) ist gerade für Jugendliche mit Migrationshintergrund schwierig. Einerseits sind die Chancen für eine erfolgreiche Bildung gerade für diese Gruppe erschwert – die Diskussion um die Pisa-Studie zeigt dies eindringlich. Wesentliche Barrieren des Einstiges in Ausbildung von jungen Menschen mit Migrationshintergrund sind daher oft sprachlicher Art bzw. in zunehmendem Maße ein nicht erreichter Schulabschluss. Auf der anderen Seite wird seitens der regional ansässigen Ausbildungsbetriebe das Potenzial jugendlicher Bewerber/innen mit Migrationshintergrund nicht adäquat erfasst bzw. eingeschätzt. Hier spielen gefestigte Vorbehalte oftmals eine weitaus größere Rolle, als es gemeinhin anzunehmen ist.

Beide Arbeitsmarktseiten – jugendliche Schulabgänger/innen und potenzielle Ausbildungsbetriebe – werden durch die Projekte dieses Clusters angesprochen. Dabei konzentrieren sich die Projekte, die teils direkt an allgemeinen Schulen angekoppelt sind, teils durch Bildungsunternehmen umgesetzt werden, auf die konsequente Verbesserung der persönlichen Ausgangslagen ihrer jungen Teilnehmer/innen. Dies geschieht etwa durch gezielte Berufsvorbereitung, durch Coaching, aber auch durch abschlussbezogene Qualifizierung und betriebliche Praktika. Dabei werden Unternehmen und Ausbildungsbetriebe auf die Zielgruppe aufmerksam gemacht und weitergehend im Sinne eines Diversity Prozesses sensibilisiert.

Viele Projekte in diesem Handlungsfeld versuchten, eine Brücke zwischen dem Schulabschluss und der Einmündung in das Berufsleben zu bauen. Einerseits konnten die Jugendlichen erste berufliche Erfahrungen sammeln, andererseits wurden sie im Prozess der Berufsplanung intensiv begleitet und haben die Möglichkeit das Jahr zur beruflichen Orientierung zu nutzen. Dabei wurden neue Inhalte im Rahmen der Seminararbeit, wie z.B. das interkulturelle Lernen vermittelt und angeboten.

Beispielhaft kann hier das Projekt KOMPASS des Zentrums für Schule und Beruf (zsb) des DRK Kreisverband Bremen e.V. genannt werden:

*Zielgruppen sind jugendliche Migrant/innen im Alter von 16-21 Jahren, die im Rahmen ihrer Schulpflicht die Allgemeine Berufsschule Bremen (ABS) besuchen.*

*In enger Kooperation mit der Allgemeinen Berufsschule agiert Kompass direkt an der Schnittstelle Schule/Beruf. Dabei orientiert Kompass auf die Erarbeitung von Ressourcen und Kompetenzen der Teilnehmenden. Die Jugendlichen erhalten Unterstützung beim nachträglichen Erwerb des (Haupt-) Schulabschlusses, auch durch individuelles Coaching und gezielte Berufsorientierung. Mehrwöchige begleitete Praktika führen die Teilnehmenden an die Arbeitswelt heran und werben für die Zielgruppe.*

*Als Teilprojekt des zsb nutzt Kompass langjährig erprobte Kooperationsstrukturen von Jugendhilfe und Bildung. Die pädagogische Arbeit im Projekt verfolgt über die Grenzen schulischer Anforderungen hinaus einen ganzheitlichen Ansatz. Es wird innovativ auf die Stärken und Ressourcen der Jugendlichen orientiert, die positiv und verstärkend in die Berufswegeplanung einfließen. Bewährte Instrumente der Berufsorientierung wurden auf die besonderen Bedürfnisse von jugendlichen Migrantinnen und Migranten angepasst.*

*Das Projektangebot hat zur sozialen Stabilisierung und Integration der Teilnehmenden in den Schulalltag beigetragen. Die in Kooperation mit dem Lehrpersonal intensiv betreuten Betriebspraktika trugen erheblich zur Erarbeitung schulischer und beruflicher Anschlussperspektiven bei. Die Teilnehmenden wurden befähigt, eigene Stärken zu erkennen und kulturelle/ethnische Differenz als Ressource wahrzunehmen. Zugleich wurden Bremer Unternehmen für die Beschäftigung von Migrant/innen geworben.*

Einige Projekte entwickelten im Rahmen der Netzwerkarbeit Kooperationsstrukturen zu den regionalen Einrichtungen von Bildung und Jugendhilfe, die erstmals zur vorberuflichen Qualifizierung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund bzw. Flüchtlingsjugendlichen genutzt wurden. Dabei wurden bestehende Instrumente der Berufsorientierung an die spezifischen Bedarfe der Zielgruppe angepasst. Die Projekte etablierten sich als

---

Kompetenzzentren für die Arbeit mit dieser Klientel und nahmen eine Mittlerposition zwischen Teilnehmenden, Schule, Behörden und Betrieben ein. Gerade die Einbeziehung des sozialen Umfeldes der Jugendlichen spielte dabei eine zentrale Rolle für Öffnung und Integration.

Auch in diesem Handlungsfeld wurde als ein Strategieziel verfolgt, dass sich Unternehmen interkulturell öffnen. Dies geschah unter anderem auch durch eine Bottom-up-Strategie durch die Einbeziehung von Arbeitnehmervertretungen, die für Belange und spezifische Kompetenzen der Jugendlichen sensibilisiert wurden und sich damit mittelfristig einer betrieblichen Herausforderung zur Integration junger Migranten/innen stellen.

## **6.2 Aus- und Weiterbildung im Bereich Gesundheit, Pflege, Soziales**

Der Gesundheits-, Pflege- und Sozialektor ist eine wachsende Branche mit steigendem Personalbedarf. Dies gilt vor allem für Menschen mit Migrationshintergrund, denn immer mehr Menschen nichtdeutscher Herkunft werden alt und pflegebedürftig. Die Erwartungen an eine gute Pflege sind geprägt durch Werte und Normen der Herkunftsländer und bedürfen daher zunehmend einer kultursensiblen Herangehensweise. Auf der Seite des Arbeitskräftepotenzials hingegen gibt es Migrant/innen, die in ihren Herkunftsländern bereits im Pflegebereich ausgebildet sind, jedoch keine in Deutschland formal anerkannten Zertifikate besitzen.

Vorrangiges Ziel der Projekte in diesem Handlungsfeld ist daher die gezielte Ausbildung bzw. (Nach) Qualifizierung von Menschen mit Migrationshintergrund, um die Lücke zwischen Pflegebedarf und kultursensiblen Pflegeangebot zu verkleinern. Hier spielen neben der fachspezifischen Qualifizierung interkulturelle Inhalte eine wesentliche Rolle. Diese werden im Rahmen der Ausbildungsbegleitung und Prüfungsvorbereitung gleichermaßen thematisiert wie in der Sensibilisierung und Vernetzung regionaler Pflegedienstleister.

Die Projekte dieses Handlungsfeldes kombinierten in der Umsetzung zwei Handlungsebenen:

- Die gezielte Unterstützung von Menschen mit Migrationshintergrund hinsichtlich ihrer persönlichen Berufsorientierung und Berufsfindung, unter anderem durch Berufsinformationen, Berufsfelderkundungen und Praktika. Bestandteil der individuellen Angebote war in vielen Fällen auch die Stärkung der für eine Ausbildung im Gesundheitsbereich relevanten Kompetenzen (Sprach- und Fachsprachkompetenz, Selbstlernen, Sozialkompetenz) sowie schließlich die Ausbildungsbegleitung (fachlich-methodische und sprachliche Förderung, Problembewältigung). Dies betrifft gleichermaßen die Nachqualifizierung von Menschen, die bereits über eine im Ausland erworbene Berufsausbildung im Gesundheitsbereich verfügen. Hier konnte speziell ein Teilprojekt eine Nachqualifizierung in Teilzeitform entwickeln und somit auch den Zugang für Bewerber/innen mit Familienaufgaben eröffnen.



- Die Förderung interkultureller Lernprozesse in den Bereichen Gesundheit, Pflege und Soziales durch Trainingstage in den Einrichtungen, themenspezifische Trainingsbausteine zu kultursensibler Pflege und Kommunikation konnten durch die Projekte angestoßen werden. Überwiegend neu war hierbei die Kombination aus Vorqualifizierung von Migrant/innen für eine Tätigkeit im Pflegesektor und begleitender Akzeptanz- und Netzwerkbildung bei den zukünftigen Abnehmern. Die kulturelle Vielfalt der Klienten/ Betreuten erfordert künftige eine verstärkte personelle Vielfalt seitens der Pflegeeinrichtung. Hier konnten die Projekte dazu beitragen, durch gezielte Fördermaßnahmen erste Ansätze des Diversity Managements in den Partneereinrichtungen zu implementieren und so den eigenen ‚Marktwert‘ zu erhöhen.

Beispielhaft kann hier das Projekt „Nachqualifizierung für ausländische Krankenpflegekräfte“ des Paritätisches Bildungswerks Landesverband Bremen e.V. genannte werden:

*Die Nachqualifizierung bereitet ausländische Krankenpflegekräfte auf die Anerkennungsprüfung in der ‚Gesundheits- und Krankenpflege‘ vor und verknüpft dabei Unterricht und Praxisphasen im Krankenhaus. Der Teilzeit-Lehrgang dauert ein Jahr. Die Prüfung wird extern von den beteiligten Krankenpflegeschulen abgenommen. Zielgruppen sind ausländische Krankenpflegekräfte mit Zulassung zur Anerkennungsprüfung durch den Senator für Gesundheit Bremen sowie Erwerbslose und Beschäftigte aus der ambulanten Pflege/Altenpflege.*

*Equal Bremen & Bremerhaven hat ermöglicht, eine Nachqualifizierung in Teilzeitform zu entwickeln und somit auch den Zugang für Bewerber/innen mit Familienaufgaben zu eröffnen. Die zweite Innovation betrifft die Erweiterung der Zielgruppe um Beschäftigte in der ambulanten Pflege bzw. Altenpflege. Für diesen Personenkreis gab es bis dato kein Angebot zur berufsbegleitenden Nachqualifizierung.*

*Das Lehrgangsangebot hat seit Anbeginn eine stetige Nachfrage. Die erfolgreichen Absolvent/innen haben gute Arbeitsmarktchancen – als Fachkräfte mit dem Wettbewerbsplus der bilingualen und bikulturellen Kompetenz finden sie Beschäftigung im Krankenhaus ebenso wie in der ambulanten Pflege oder in der Altenpflege. Als qualifizierte Kräfte haben sie ein deutlich vermindertes Arbeitsmarktrisiko bzw. eine vergleichsweise hohe Arbeitsplatzsicherheit.*

### **6.3 Berufliche Qualifizierung und Weiterbildung**

Die Chancen von beschäftigten und arbeitssuchenden Menschen beim Einstieg und Verbleib in berufliche Arbeitszusammenhänge sind vor allem durch den Grad formaler beruflicher Qualifikationen bestimmt. Mit Blick auf die klassischen Berufsbiographien von un- und angelernten Menschen ist mit der Sicherung von Chancen grundlegend die Notwendigkeit beruflicher Qualifizierung oder Weiterbildung verbunden. Dies betrifft in besonderer Weise zahlreiche zugewanderte Menschen, die über viele Jahre hinweg in eher gering qualifizierten Bereichen wie Produktion oder Bau tätig waren und nun vor der Anforderung stehen, sich für neue Arbeitsfelder qualifizieren zu müssen. Dabei zählen langjährige berufliche Erfahrungen weniger als anerkannte Berufsabschlüsse. Die Projekte dieses Handlungsfeldes konzentrieren sich – in unterschiedlichen Branchen und Berufs-

feldern – auf die formale Anerkennung von Qualifizierungs- und Bildungsabschlüssen sowie auf die Förderung der beruflichen Neuorientierung bzw. Anpassungsqualifizierung. Dabei werden verschiedene Methoden und Instrumente eingesetzt, um die berufliche Qualifizierung so anschlussfähig wie möglich zu gestalten. Als ein Beispiel dieses Handlungsfeldes lässt sich das Projekt „Personalentwicklung in der Zeitarbeit und Logistik“ der DEKRA Akademie GmbH Bremerhaven nennen:

*Das Projekt richtet sich hauptsächlich an Arbeitgeber in der Zeitarbeits- und Transport-/Logistikbranche und dort beschäftigte Migranten. Nach einer Potenzial- und Bedarfsanalyse mit den Beschäftigten, den Disponenten bzw. Personalverantwortlichen werden Weiterbildungspläne erstellt und die notwendigen Teilqualifikationen erworben. Mit den Projektaktivitäten wird konkret die Wettbewerbsfähigkeit der beteiligten Unternehmen gefördert, indem eine höhere Anzahl von Mitarbeitern über zusätzliche und formal abgesicherte Qualifikationen verfügt. Auf der Mitarbeiterseite dient der Nachweis zusätzlicher Qualifikationen zur Beschäftigungssicherung und bestenfalls dem Aufstieg in eine anspruchsvollere Tätigkeit. Mit einem Anteil von ca. 25% ist auch für arbeitsuchende Migranten die Teilnahme am Projekt vorgesehen. Die Voraussetzung ist hier, dass durch die Teilqualifikation die Einstellungschancen deutlich verbessert werden.*

*Im flexiblen Eingehen auf die Bedarfe beider Seiten am Arbeitsmarkt und die Fokussierung auf Migranten, die lt. Statistik an Weiterbildungen unterproportional beteiligt sind, liegen Innovation und Empowermentansatz des Projektes.*

*Die verbesserte Auftragslage in der Logistik und besonders in hafennahen Betrieben hatte auch in der Zeitarbeitsbranche zur Folge, dass Qualifikationsnachweise wichtiger wurden. Das Projekt konnte in diesem Zusammenhang für Unternehmen wie für dort beschäftigte Migranten wichtige Unterstützung leisten.*

- Ein Beispiel aus der Zeitarbeit: Ein türkischer Unternehmer konnte einen Auftrag bei Mercedes nur übernehmen, wenn innerhalb kürzester Zeit Gabelstaplerfahrer mit überbetrieblich anerkanntem Ausweis für Flurförderzeuge zur Verfügung gestellt werden konnten. Die Schulung von 10 beschäftigten Migranten im EQUAL-Projekt verhalf dem Unternehmen zum Auftrag und den Beschäftigten zur Übernahme aus der Teilzeit- in die Vollzeitbeschäftigung.*
- Ein Beispiel aus der Logistik: Im Verlauf des Projektes etablierte sich eine kontinuierliche Zusammenarbeit mit einem Unternehmen der Logistikbranche. Die Fördermöglichkeit führte zur vermehrten Einstellung von arbeitsuchenden Migranten, die über das Teilprojekt den Baumaschinenbedienerausweis für Radlader, den Kranführerausweis für den Hafenportalkran und den Gabelstaplerausweis erhielten. Ganz im Sinne des Gedankens der Personalentwicklung wurden schon beschäftigte Migranten des Betriebes in den fehlenden Bereichen nachqualifiziert, so dass ein wachsender Anteil der Mitarbeiter über alle in der Hafenlogistik notwendigen Qualifikationen verfügt. Damit sind die Arbeitsplätze der Migranten langfristig sicherer geworden und die Verdienstmöglichkeiten haben sich von 8,73 € Grundlohn auf 12,50 € für Kranführer deutlich erhöht.*

Zudem erfolgte die Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten in kaufmännischen Anwendungsfeldern beispielsweise mit Hilfe eines virtuellen Unternehmens in der Kombination internetgestützten Lernens mit Präsenzunterricht. Diese Form der Qualifizierung erweitert informations- und kommunikationsbasiertes Lernen und ermöglicht gleichzeitig einen Einblick in regionale Unternehmensstrukturen. Die Betreuung der Teilnehmer/innen

---

im Praktikum erfolgt in bei diesem Ansatz über ein Mentoring mit dem Ziel der Verbesserung der fachlichen und sozialen Integration in das betriebliche Arbeitsumfeld.

Die Teilnehmer/innen erhalten überdies in allen Projekten neben der berufsbezogenen Qualifizierung eine intensive sozialpädagogische Begleitung und Unterstützung bei ihrer eigenen Berufswegplanung. Ein weiterer Aspekt kann hierbei die Einbeziehung der Familie sein, wodurch Partner/innen aktiv am Integrationsprozess beteiligt werden. Von großer Bedeutung bei den Maßnahmen der Projekte ist das Höchstmaß einer flexiblen Wissensvermittlung, um auf die Bedarfe beider Seiten am Arbeitsmarkt mit der Fokussierung auf Migranten reagieren zu können.

Einige Projekte versuchen, vorhandene Kompetenzen von Zuwander/innen durch die Mitgestaltung neuer Arbeitsfelder nutzbar zu machen, so etwa in den Bereichen der Sprach- und Kulturvermittlung im Pflegesektor. Idealerweise kann ein solcher Ansatz dazu beitragen, dass die Nachfrage für eine solche Dienstleistung gestärkt und perspektivisch eine neue Profession etabliert wird.

#### **6.4 Bildungs- und berufliche Integrationsmaßnahmen für zugewanderte Frauen**

Der Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt ist nicht für alle Bevölkerungsgruppen gleichermaßen offen. Unter zugewanderten Frauen gibt es Gruppen mit besonderen Zugangsbarrieren. Sie bedürfen, je nach Herkunft, traditioneller Einbindung und mitgebrachter Qualifikationen unterschiedliche Formen der Unterstützung. Bei zunächst arbeitsmarktfernen Frauen ist oftmals gerade der niedrighschwellige Eintritt in einen Förderprozess von Bedeutung.

Für viele Frauen mit Kindern ist zudem die Teilnahme an einer Qualifizierung bzw. Erwerbsarbeit mit der Familienarbeit häufig nicht zu vereinbaren. Durch die Kinderbetreuung und die flexiblen Arbeitszeiten bzw. individuell angepasste Qualifizierungszeiten werden Frauen erreicht, die sonst nicht an den Maßnahmen teilnehmen könnten. Die zielgerichtete Förderung zugewanderter Frauen ist ein langjähriges Strategieziel von Equal Bremen und Bremerhaven. Bereits in der ersten Förderphase (2002 – 2005) wurde ein Projekt Netzwerk ausschließlich für diese Zielgruppe eingesetzt. Einige der dort erzielten Ansätze konnten in verschiedenen Projekten der zweiten Förderphase weiterentwickelt werden. In den Netzwerken Equal Bremen & Bremerhaven wurden daher Projekte umgesetzt, die an den unterschiedlichen Lebenswelten der Frauen ansetzen - dazu gehören u.a. die jeweiligen Berufserfahrungen, die vorhandenen Netzwerke in ihrem Stadtteil und die familiären Kontexte.

Ihnen gemeinsam ist die Einrichtung eines zeitflexiblen und örtlich erreichbaren Förderangebotes, das sowohl den Bedürfnissen der Nutzerinnen entspricht als auch im Einklang mit den kulturellen Erwartungen der jeweiligen ethnischen Communities steht. Wesentliche Schritte aller Maßnahmen sind Potenzialanalysen, Weiterbildungsberatung

sowie die Erstellung und Verfolgung individueller Integrationspläne. Im Rahmen der Qualifizierungsangebote haben betriebliche Praktika eine enorm wichtige Funktion, nicht zuletzt zur Stärkung des Selbstbewusstseins der Teilnehmerinnen.

Ein Beispiel für einen entsprechenden Förderansatz ist das Projekt "Lernen und Arbeiten in Nachbarschaften" des Mütterzentrums Osterholz-Tenever e. V.

*Das Projekt „Lernen und Arbeiten in Nachbarschaften“ will mit seinem innovativen Konzept Migrantinnen erreichen, um Diskriminierung beim Zugang zum Arbeitsmarkt abzubauen. Das Projekt knüpft an den Lebenssituationen der im Stadtteil Osterholz-Tenever wohnenden Migrantinnen an. Über einen integrierten Erfahrungsprozess von Lernen und Arbeiten im Stadtteil werden die Teilnehmerinnen schrittweise an die realen Arbeitsbedingungen in Deutschland herangeführt. So arbeiten die Teilnehmerinnen parallel zum theoretischen berufsvorbereitenden Unterricht an ein bis zwei Tagen pro Woche oder als Block in einer Einrichtung im Quartier. Diese zunächst noch geschützte Arbeits- und Erfahrungswelt in einer sozial engagierten Einrichtung bildet für die Teilnehmerinnen die Vorstufe für das am Ende des Kurses stehende zweimonatige Praktikum in einem Betrieb. Der direkte Eintritt wäre von der hier anvisierten Zielgruppe meist nicht möglich bzw. könnte zu Misserfolgserlebnissen führen und ihr angestrebtes Berufsziel vereiteln.*

*In dem stadtteilbezogenen Projekt wurden Zuwanderinnen aller Nationalitäten angesprochen, die noch wenige Deutschkenntnisse hatten. Der Schwerpunkt lag auf der beruflichen und sozialen Integration von Frauen (Zuwanderinnen).*

*Auf der Umsetzungsebene bedeutet dies Unterricht in Teilzeit sowie Kinderbetreuung; ein inhaltlich differenziertes Unterrichtskonzept, Verbesserung der deutschen Sprache, verbunden mit Grundkenntnissen in Mathematik, Informations- und Kommunikationstechnik, Wirtschafts- und Sozialkunde. Um die Erwerbsmöglichkeiten der Teilnehmerinnen zu verbessern, wurden über ein längeres Praktikum neue, individuell ausgerichtete und nach Marktchancen orientierte Berufsfelder erschlossen und praktische Kenntnisse erworben.*

*Das Integrationsprojekt für Zuwanderinnen hat sich im Stadtteil Tenever etabliert und findet ständig zunehmende Resonanz, sowohl bei den angesprochenen Frauen, wie auch bei Männern, die ihre Frauen unterstützen, sich für dieses Projekt zu bewerben. Befragungen ergaben, dass die Teilnehmerinnen nach Abschluss der Maßnahme vor allem an Selbstsicherheit gewannen, über mehr Wissen verfügen und ihre Berufschancen realistisch einzuschätzen gelernt haben, um effektiv die Bewerbung um eine Ausbildung, Weiterbildung oder Erwerbstätigkeit anzugehen.*

## **6.5 Handlungsfeld: Beratung, Profiling, Assessment und Sprachkurse**

Menschen mit Migrationshintergrund können einen noch wichtigeren Beitrag zur Gestaltung der regionalen Arbeitswelt leisten, wenn sie Möglichkeiten bekommen, ihre Potenziale und Ressourcen zielgerichteter einzubringen. Hierzu müssen einerseits die Institutionen und Organisationen der Arbeitswelt geöffnet sein (mehr dazu im nachfolgenden Handlungsfeld), andererseits müssen Menschen mit Migrationshintergrund selbst in die Lage versetzt werden, ihre berufsbezogenen Ressourcen zu mobilisieren. Wichtige Stu-

fen auf dem Weg der Integration in die Arbeitswelt sind vor allem Kenntnisse der deutschen Sprache im Arbeitskontext, Kenntnisse der Chancen und Möglichkeiten, aber auch das Wissen um die (nicht nur formalen) Anforderungen der Berufssysteme. In dem hier dargestellten Handlungsfeld befinden sich Projekte, die sich auf diese Stufen konzentrieren und entsprechende Angebote von Beratung, Sprachtraining, aber auch berufliches Profiling und Assessment vorhalten. Mithilfe der zielgerichteten Maßnahmen werden Teilnehmer/innen in die Lage versetzt, ihre Berufswegeplanung eigenständig und aktiv in die Hand zu nehmen – insofern findet sich hier ein klarer Empowermentansatz. Auch in einigen Projekten anderer Handlungsfelder sind solche Elemente teilweise Bestandteil der Maßnahmen, bei den hier dargestellten Projekten handelt es sich jedoch um eine weitgehende Konzentration bzw. Vertiefung von vorqualifizierenden Angeboten.

Als ein Beispiel guter Praxis zu diesem Handlungsfeld kann das Projekt „START – Training, Sprachstandserhebung und Profiling für Migrant/innen“ des Paritätischen Bildungswerkes Landesverband Bremen e.V. benannt werden.

*Im Rahmen der 8-wöchigen Trainingsmaßnahme werden eine differenzierte Sprachstandsanalyse (aufgeschlüsselt nach den Fertigkeiten Lesen, Schreiben, Sprechen, Hören) und eine Kompetenzbilanz erstellt. Grundlegende Fakten über das SGB II werden vermittelt, die Gesprächskompetenz (speziell im Umgang mit Behörden und Ämtern) gestärkt. Den Abschluss bildet eine passgenaue Empfehlung für die weitere Integrationsstrategie. Zielgruppen sind arbeitssuchende Migrant/innen im ALG-II-Bezug.*

*ALG II-Kund/innen „ein Gesicht geben“ – mit diesem Anspruch ist das START-Projekt angetreten und diesen löst es auch ein. Die BAgIS-Mitarbeiter/-innen erhalten nach Maßnahmeende zu jeder/m TN ein aussagekräftiges und individuelles Profil sowie Empfehlungen für die weitere Eingliederungsstrategie. Und auch die TN selbst treten nach 8 Wochen START mit klareren Vorstellungen und sichereren Worten ihren Ansprechpartnern gegenüber – so gelingt die weitere Zusammenarbeit wesentlich besser.*

*Die Bewertung der Maßnahme ist auf beiden Seiten (BAgIS-Mitarbeiter/innen und Kund/innen) sehr positiv: Während sich die Teilnehmer/innen zum Großteil nach der Trainingsmaßnahme sicherer, motivierter und informierter als vorher fühlen, loben auch die zuweisenden BAgIS-Mitarbeiter das Projekt. Der Ergebnisbogen ist für sie hilfreich und dient als Anregung für ihre weitere Förderung bzw. Vermittlung. Die Nachfrage ist groß - mehr als 500 TN haben an der Trainingsmaßnahme START teilgenommen.*

*Das Teilprojekt START ist ein besonders gelungenes Beispiel für eine erfolgreiche Zusammenarbeit zwischen Equal Bremen & Bremerhaven und der BAgIS als strategischem Partner. Gemeinsam wurde ein innovatives bedarfsgerechtes Angebot für ALG II-Kund/innen mit Migrationshintergrund entwickelt. Darin wurden die Anforderungen aus dem Fortentwicklungsgesetz vom August 2006 aufgenommen. Mit einem neuen Ansatz schafft START eine Win-Win-Situation für Mitarbeiter/innen und Kund/innen der BAgIS..*

## 6.6 Existenzgründungsberatung, Unterstützung bei Gründungsvorhaben

Unternehmen und Gründungsvorhaben, die von Menschen mit Migrationshintergrund geführt werden, sind ein wichtiger Wirtschaftsfaktor in der gesamten Bundesrepublik Deutschland. Viele Migrant/innen informieren sich ausschließlich bei Freunden und Bekannten über das Thema Existenzgründung. Wichtige Informationsquellen wie Medien und öffentliche Beratungseinrichtungen bleiben dieser Gruppe oftmals verschlossen. Die Folge ist, dass Gründer/innen mit Migrationshintergrund nur geringe Informationen über alternative Strategien zur Unternehmensgründung und -führung erhalten. Dies betrifft vor allem Bereiche wie Finanzierung, Förderung sowie gesetzliche Regelungen.

Im Land Bremen gibt es bereits etablierte Beratungsangebote für Existenzgründer/innen, die aber bislang nicht adäquat auf die spezifischen Anforderungen und Bedingungen nichtdeutscher Gründer/innen eingehen konnten. Die zielgruppengerechte Ansprache und Ausrichtung von Maßnahmen der Gründungsförderung auf Menschen mit Migrationshintergrund soll daher die Akzeptanz und Kenntnis dieser Angebote bei zugewanderten Gründern erhöhen, die Anzahl der Gründungen steigern und die Qualität verbessern. Als ein erfolgreiches Beispiel in diesem Handlungsfeld ist das Projekt „Existenzgründungsberatung für Zuwander/innen“ der RKW Bremen GmbH zu nennen.

*Das Equal Teilprojekt „Existenzgründungsberatung für Zuwander/innen“ fördert den Abbau von Hemmschwellen, die Reduktion von Sprachbarrieren, die Annahme von Beratungsleistungen, die Integration in den Arbeitsmarkt und die Stärkung des Wirtschaftsstandorts Bremen innerhalb der Zielgruppe Zuwander/innen.*

*Die B.E.G.IN (Bremer Existenzgründungsinitiative)-Gründungsleitstelle hat vom 01.Juli 2005 bis 31.Dezember 2006 insgesamt 571 Zuwander/innen beraten und 294 Zuwander/innen eine Integration in den Arbeitsmarkt ermöglicht. Seit Beginn des Projektes werden unterschiedlichste Veranstaltungen speziell für Zuwander/innen angeboten. Seit dem 01.Juli 2005 besteht die Möglichkeit in der Gründungsleitstelle von einer Expertin mit Migrationshintergrund beraten zu werden.*

*Als innovatives Element entwickelte das Projekt einen integrativen migrantenspezifischen Beratungsansatz, der sich zielgerichtet an den Potenzialen und Gründungsprozesses der Kundengruppe orientiert. Ein weiteres Mainstreamingergebnis ist die Tatsache, dass dem gesamten B.E.G.IN Netzwerk nunmehr Infomaterialien der Gründungsleitstelle in mehreren Sprachen zur Verfügung stehen.*

*In 2006 wurde ein Arbeitskreis eingerichtet, der an der START Messe 2007 in Bremen mittels eines Impulsreferates und einer daran anschließende Podiumsdiskussion mit jungen Unternehmen das Thema Existenzgründungen von Zuwander/innen der Öffentlichkeit präsentierte. Zur Erhöhung der öffentlichen Aufmerksamkeit ist auch weiterhin die Organisation und Durchführung einer Imagekampagne geplant.*

Die beteiligten Projekte in diesem Handlungsfeld folgen – auch im Sinne der Entwicklung des eigenen Leistungsangebotes – dem Ansatz des Diversity Management. Beratungsangebote wurden auf die Kundengruppe speziell ausgerichtet, Informationen wurden

mehrsprachig erstellt und ein Projekt konnte das Beraterteam durch eine migrantische Kollegin erweitern.

## **6.7 Diversity Management: Sensibilisierung, Qualifizierung, Implementierung**

Die Sensibilisierung für Diversity Management und deren Implementierung in den Systemen der Arbeitsförderung und in regionalen Unternehmen, Kammern und Verbänden ist ein zentrales Ziel der Netzwerke Equal Bremen & Bremerhaven. Diversity Management wird nicht nur in den großen internationalen Unternehmen, sondern mittlerweile in der Europäischen Union als Schlagwort für einen akzeptierenden und wertschätzenden Umgang mit der Vielfalt der Menschen verwendet. Während sich die Unternehmen eine Profitoptimierung durch eine bessere Außenwirkung, verbesserte Kundenbeziehungen und eine erhöhte Produktivität der Mitarbeiter/innen versprechen, zielen Programme der Europäischen Kommission vor allem auf den Abbau von Chancenungleichheit und Diskriminierung. Equal Bremen & Bremerhaven war in die Konzeption zur Integration von Zuwander/innen im Lande Bremen eingebettet und zielte auf die Förderung von Diversity Management – Strukturen in der regionalen Arbeitsförderung, aber auch in Betrieben, Belegschaften und Kammern/ Verbänden.

Beispielhaft kann für dieses Handlungsfeld das Projekt „Migrant/innen in die Polizei“ des Bildungszentrums der Wirtschaft im Unterwesergebiet e.V. (BWU) genannt werden.

*In der Polizei Bremen ist der Migrant/innen-Anteil sehr gering. Es ist generell wünschenswert, den Migrant/innen-Anteil in Verwaltungen in Bremen und insbesondere in der Polizei zu erhöhen. Außerdem sollte das Thema Diversity in der Polizei Bremen verankert werden, da es bisher nur wenige Ansätze dazu gibt.*

*Das Projekt sollte dazu beitragen, dass möglichst viele Migrant/innen sich für die Tätigkeit in der Polizei interessieren und an der Aufnahmeprüfung teilnehmen. Durch Vorbereitungskurse auf die Aufnahmeprüfung in den Polizeidienst sollten die Chancen der Migrant/innen erhöht werden, bei der Polizei angenommen zu werden. Bisher wird das Thema Interkulturalität in der Polizei Bremen vor allem als Vorbereitung auf Auslandseinsätze behandelt. Es gibt nur wenige nicht anlassbezogene Diversity-Aktivitäten in der Polizei Bremen. Diese sollten forciert werden – vor allem auch für Polizisten/innen ohne Migrationshintergrund.*

*Migrant/innen bestehen überdurchschnittlich häufig die Aufnahmeprüfung in den Polizeidienst nicht, da sie Probleme mit den Deutschtests haben, die Testlogik allgemein nicht verstehen und über wenig Informationen über den Ablauf und die Bewertungskriterien in den Auswahlverfahren verfügen. Daher wurden sie in Vorbereitungskursen in diesen Bereichen besonders gefördert, damit sie ihre Chancen im Auswahlverfahren bei der Einstellung in den Polizeidienst verbessern. Parallel wurden Diversity-Aktivitäten in der Polizei Bremen verstärkt, um die Integration der Migrant/innen in die speziellen Polizeistrukturen zu erleichtern.*

*Die Offenheit der Polizisten/innen und der Polizei Bremen gegenüber Migrant/innen und generell dem Thema Diversity gegenüber ist im Laufe der Projektumsetzung gestiegen. Das Thema Diversity konnte somit in der Polizei Bremen verankert werden. Der*

*Migranten/innen-Anteil in der Polizei Bremen konnte über Beratungen von Migranten/innen und besonders über die Vorbereitungskurse auf die Aufnahmeprüfung in den Polizeidienst signifikant erhöht werden. Über den direkten Kontakt mit Migranten/innen und die Öffentlichkeitsarbeit wurde erreicht, dass die Polizei auch bei Migranten/innen zunehmend als möglicher Arbeitgeber wahrgenommen wird. Zur Verstetigung des Projektes nach Ablauf des Förderzeitraumes erfolgen: Hilfestellungen zur Vorbereitung auf die Aufnahmeprüfung auf der BWU-Internet-Seite, Transparenz über die Prüfungsanforderungen auf der Polizei-Internet-Seite, Einführung eines Schnupperpraktikums bei der Polizei Bremen, Verstärkung der Diversity-Aktivitäten in der Polizei Bremen, "Nachhilfekurse Deutsch", bevor die Ausbildung bei der Polizei beginnt.*

Die Praxis zeigt, dass Diversity Management und interkulturelle Kommunikation in der Umsetzung vieler Projekte der Netzwerke Equal Bremen & Bremerhaven ein herausragendes Thema war. Dabei ging es oftmals um die Schaffung nachhaltiger Ansätze für die Selbstbehauptung zugewandelter Arbeitnehmer/innen, z.B. durch die Stärkung von Handlungsfeldern im Betrieb, den Ausbau des Weiterbildungsangebotes für diese Zielgruppe und die Sensibilisierung von betrieblichen Akteuren – Ausbilder/innen, Personalverantwortlichen wie auch Mitarbeitervertreter/innen.



## 7 Ergebnisse der Umsetzung der Querschnittsziele

### 7.1 Gender Mainstreaming

Die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern ist seit 1993 für alle Europäischen Strukturfonds eine verbindliche Vorgabe. Erreicht werden soll die Chancengleichheit durch die Doppelstrategie, die sowohl die Implementierung von Gender Mainstreaming auf allen Ebenen des Handelns als auch spezifischen Fördermaßnahmen für Frauen bzw. für Männer beinhaltet. Die Strategie Gender Mainstreaming ist im Europäischen Sozialfonds (ESF) sowie in der Gemeinschaftsinitiative Equal eines der programmatischen Querschnittsziele.

Im Rahmen der begleitenden Evaluation ist bereits im Sommer 2007 eine Untersuchung zur Umsetzung des Querschnittsziels erfolgt. Auf Grundlage der aktuellen Monitoringdaten sowie der Rückmeldungen der operativen Partner zu ihren Umsetzungserfahrungen mit dem Querschnittsziel werden die Ergebnisse an dieser Stelle aktualisiert und zusammengefasst.

#### Umsetzung der Chancengleichheitsziele

Das Thema Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie die Strategie des Gender Mainstreaming sind in den Netzwerken Equal Bremen & Bremerhaven in den Netzwerkträgen und den Genderkonzepten konzeptionell verankert, es erfolgt auch eine Erwähnung der Doppelstrategie: In den Netzwerken sollten spezifische Maßnahmen für Frauen umgesetzt werden. Darüber hinaus wurden auf Netzwerkebene Chancengleichheitsziele formuliert und in Aktivitäten der Teilprojekte operationalisiert. Obschon die Chancengleichheitsziele in ihrer Ausformulierung recht vage sind, stellt die Tatsache, Ziele in dem Bereich formuliert zu haben, im Vergleich zu der 1. Förderunde eine wichtige Weiterentwicklung dar.<sup>11</sup>

Aus Sicht der Evaluation ist besonders in traditionell orientierten Zuwanderergruppen das Chancengleichheitsziel der **Vereinbarkeit von Familie und Beruf/ Qualifizierung** von besonderer Bedeutung, weil es auch darum geht, die Familien - sowohl die Frauen wie auch die Männer - für eine Erwerbstätigkeit von Frauen zu sensibilisieren und Personen mit Betreuungsaufgaben eine Qualifizierung bzw. Erwerbstätigkeit zu ermöglichen. Unabhängig davon, ob es sich bei der Zielgruppe um Zugewanderte oder Einheimische handelt, ist zudem die Zielsetzung einer verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu befürworten, da in Deutschland nach wie vor Frauen verstärkt die Doppelbelastung von Erwerbstätigkeit und Familienarbeit tragen. In den Equal-Netzwerken haben sich in dem Zusammenhang insbesondere Kinderbetreuung und Angebote in Teilzeit

---

<sup>11</sup> Die Evaluation hat in der 1. Förderphase empfohlen, Gender Mainstreaming stärker inhaltlich und strukturell zu verorten und Chancengleichheitsziele zu formulieren.

---

bzw. mit flexiblen Arbeitszeiten als wichtige Angebote herausgestellt, die es insbesondere zugewanderten Frauen mit Kindern ermöglicht haben, an Maßnahmen der Arbeitsförderung teilzunehmen.

Das Chancengleichheitsziel der **Erweiterung des geschlechtsspezifischen Berufswahlverhaltens** kann in der Einschätzung der Evaluation im Kontext einiger Zuwanderergruppen eine sehr ambitionierte Zielsetzung darstellen. Vor allem in traditionell orientierten Familien, in denen es unüblich ist, dass (Ehe-) Frauen einer Erwerbstätigkeit nachgehen, ist es zunächst einmal notwendig, die Beteiligten überhaupt für eine Erwerbstätigkeit von Frauen zu sensibilisieren. Typisch „weibliche“ Berufe können in dem Zusammenhang Vorbehalte gegenüber einer Erwerbstätigkeit abbauen und knüpfen unter Umständen auch an vorhandene Qualifikationen an. Darüber hinaus ist in Deutschland der Arbeitsmarkt sehr nach Geschlecht segregiert, d.h., es ist nicht nur eine Besonderheit von Zuwander/innen, typisch weibliche und typische männliche Berufe zu wählen, es ist nach wie vor das allgemeine Klima des Arbeitsmarktes und geschlechtsspezifischer Strukturen. Um diese Strukturen zu ändern, bedarf es neben der Beratung von Arbeitssuchenden auch weiterer arbeitsmarktpolitischer Anstrengungen. In dem Zusammenhang wäre es jedoch notwendig, die Analyse noch stärker an der Situation zugewanderter Frauen und Männer auszurichten und somit die Chancengleichheitsziele zu präzisieren. Die Gruppe der Zugewanderten ist heterogen und unterscheidet sich im Hinblick auf Qualifikation, Bildung und Einbindung in traditionelle Strukturen. Hilfreich kann in diesem Zusammenhang eine Genderanalyse des Arbeitsmarktes im Land Bremen bzw. der Erwerbsorientierungen der unterschiedlichen Zuwanderergruppen sein.

In beiden Netzwerken sind insgesamt drei **spezifische Fördermaßnahmen für Frauen** umgesetzt worden. Ein Projekt zielte darauf, Migrantinnen durch zusätzliche Qualifikationen einen beruflichen Aufstieg zu ermöglichen, die anderen beiden Projekte hatten eine stadtteilnahe Vorqualifizierung von Frauen und ein Heranführen an den Arbeitsmarkt als Zielsetzung. Im Sinne der Umsetzung der Doppelstrategie - der Implementierung von Gender Mainstreaming und der Umsetzung spezifischer Fördermaßnahmen für Frauen und Männer - sowie den spezifischen Benachteiligungsmerkmalen einiger Frauengruppen mit Migrationshintergrund, sind spezifische Maßnahmen für Frauen sehr zu befürworten. Bei diesem Personenkreis besteht nach wie vor die Möglichkeit, dass sie an einer regulären bzw. gemischtgeschlechtlichen Maßnahme nicht teilnehmen (können) und somit über die Instrumente der Arbeitsförderung nicht erreicht werden.

### **Chancengleichheit von Frauen und Männern bzw. Gender Mainstreaming als Gegenstand der Netzwerkkommunikation**

Bereits in der 1. Förderrunde der Umsetzung von Equal Bremen & Bremerhaven wurde die Frage diskutiert, wie nutzbringend es sei, Gender Mainstreaming unter den „Schirm“ von Diversity zu subsumieren und - gerade im Kontext der Zielgruppe der Zugewanderten - Gender als eine Kategorie unter anderen, wie z.B. Herkunft und Alter zu betrachten.

---

In der 2. Förderrunde hat das „regionale Querschnittsziel“ Diversity Management in den Netzwerken Equal Bremen und Bremerhaven eine zunehmende Bedeutung erhalten.

Insgesamt ist der Eindruck entstanden, dass aufgrund der quasi „Abschaffung“ des bundesweiten Thematischen Netzwerks Gender Mainstreaming, die Absage eines Treffens mit der Programmevaluation zum Thema Gender Mainstreaming mangels Interessenten, fehlender Diskussionsforen in den Netzwerken Equal Bremen & Bremerhaven sowie der größeren Attraktivität von Diversity Management, das Thema Chancengleichheit von Frauen und Männern auf der Kommunikationsebene, im Sinne eines auch Widerspruch und Diskussionen provozierenden Themas, an Bedeutung verloren hat. Im Vergleich der beiden Netzwerke beobachtet die Evaluation eine höhere Aufmerksamkeit in dem Netzwerk „Arbeit und Qualifizierung für Zuwander/innen“. Vermutlich wird diese Wahrnehmung durch den größeren Frauenanteil unter den Teilnehmer/innen und durch Projekte im Gesundheits- und Pflegebereich bedingt, der weiterhin vorrangig ein potentielles Arbeitsfeld für Frauen darstellt.

Die verminderten Gespräche und Diskussionen zum Thema Gender und Chancengleichheit von Frauen und Männern in den Netzwerken Equal Bremen & Bremerhaven könnten ein Hinweis auf eine geringere Bedeutung des Themas Gender Mainstreaming sein. Auf der anderen Seite sind sowohl auf Netzwerk- als auch auf Teilprojektebene Chancengleichheitsziele formuliert und Aktivitäten zu ihrer Umsetzung benannt worden. So haben die meisten Teilprojekte in den im Rahmen der Evaluation erhobenen Zielprofilen und in den anschließenden Reviews konkrete Angaben zum Thema Gender Mainstreaming gemacht und sich offensichtlich um die Realisierung ihrer TP-spezifischen Chancengleichheitsziele bemüht.

Für die Evaluation stellt sich der Sachverhalt so dar, dass, wenn die Strategie Gender Mainstreaming nicht - im Sinne eines Top-Down-Prozesses - zentral gesteuert, von Personen aktiv in die Diskussion eingebracht oder im Rahmen einer regelmäßigen Runde präsent gehalten wird oder einfach aufgrund einer zahlenmäßigen Sichtbarkeit (z.B. ein Netzwerk nur für Frauen oder Männer, mehr Projekte nur für Frauen/ Männer) zum Thema wird, erhält das Thema Gender eine geringere Aufmerksamkeit. Dennoch ist Chancengleichheit von Frauen und Männern bei vielen Teilprojekten nicht aus dem Blick geraten. Sie wurde aber mit kleineren, pragmatischen Zielsetzungen verfolgt, die im Rahmen eines Projektes zu realisieren waren. Dies kann dann als punktuelles Verfolgen der Gender Mainstreaming-Strategie in den Teilprojekten bezeichnet werden, weniger als integrierte Strategie der Netzwerke als Ganzes.

Nach wie vor ist die Strategie Gender Mainstreaming ein nicht sehr leicht zu operationalisierendes theoretisches Konzept, für dessen Übersetzung in die Praxis ein Gender Training in der Regel nicht ausreicht. Um Gender Mainstreaming als integrierte Strategie umzusetzen, bedarf es mehrerer aufeinander folgender Schritte. In jedem Fall wäre eine Unterstützung bei der Genderanalyse und bei der Entwicklung von Chancengleichheitszielen für die Akteure hilfreich und aus Sicht der Evaluation auch notwendig.

## Erreichung von Frauen in den Netzwerken

Die Netzwerke Equal Bremen & Bremerhaven haben die Zielzahlen für die Erreichung von Frauen nicht ganz erreicht. Das Netzwerk „Vielfalt im Arbeitsleben“ hat zwar Frauen in einer höheren Zahl erreicht, als geplant (844 geplant, 885 erreicht), aber im Netzwerk „Arbeit und Qualifizierung für Zuwander/innen“ liegen die Istzahlen mit 668 Frauen unter den Planzahlen mit 979 Frauen.

Werden jedoch nicht die absoluten Zahlen verglichen, sondern der Anteil erreichter Frauen an der Gesamtgruppe, sieht das Ergebnis anders aus. Da männliche Teilnehmende in einem größeren Umfang erreicht wurden als geplant, verschiebt sich somit das Männer-Frauen-Verhältnis insgesamt. Im Netzwerk „Vielfalt im Arbeitsleben“ war ein Frauenanteil von 38% vorgesehen, der aktuelle Stand liegt bei einem Frauenanteil von geringeren 31%. Ebenso verhält es sich im Netzwerk „Arbeit und Qualifizierung für Zuwander/innen“. Hier lag der Anteil zu erreichender Frauen in den Planzahlen bei 66%, der Anteil liegt am Ende der Projektumsetzung bei geringeren 61%. Würde das zahlenmäßig sehr große TP „Integrationsmanagement“ mit berücksichtigt, das Qualifizierungsmaßnahmen für Auszubildende des Handwerks anbietet, würde sich der Anteil Frauen in den Sollzahlen auf 41% und bei den Istzahlen erreichter Frauen auf 28% reduzieren.

**Abbildung 7-1 Soll-Ist-Vergleich Frauenanteil**

	Soll			Ist		
	TN insgesamt	Davon Frauen	In %	TN insgesamt	Davon Frauen	In %
Arbeit und Qualifizierung...	1487	979	66%	1123	668	59%
Vielfalt im Arbeitsleben	2214	844	38%	2823	885	31%
<b>Gesamt</b>	<b>3701</b>	<b>1823</b>	<b>49%</b>	<b>3946</b>	<b>1553</b>	<b>39%</b>

Quelle: EQUAL II Online-Tool, ohne TP "Integrationsmanagement", N=3701 und 3946

Dieses Ergebnis ist insofern auffällig, weil die Equal-Netzwerke Bremen und Bremerhaven u.a. aufgrund der Befürchtung, in gemischtgeschlechtlichen Projekten zugewanderte Frauen nicht in dem gewünschten Maße erreichen zu können, in Equal I ein Netzwerk ausschließlich für Frauen umgesetzt haben. Die Erfahrungen in Equal I haben aber gezeigt, dass auch in den beiden Netzwerken, die sich sowohl an Frauen als auch an Männer richteten, ein Frauenanteil zwischen 48% und 52% erreicht wurde.

Die Gründe für den absolut und auch im Verhältnis zu den männlichen Teilnehmern geringen Anteil an Frauen in den Equal Netzwerken der 2. Förderphase liegen aus Sicht der Evaluation nicht in der unzureichenden Ansprache von Frauen im Rahmen der Teilprojekte, sondern vielmehr in den zu optimistischen Planzahlen in den Netzwerken und der Ausrichtung der TP mit vielen Teilnehmer/innen auf Branchen, in denen vorwiegend Männer beschäftigt sind. Teilweise wurden in bislang männerdominierten Branchen wie z.B. der Hafenvirtschaft, der Polizei oder im Bereich Existenzgründung in den Planzahlen Frauenanteile von bis zu 49% veranschlagt. Darüber hinaus haben vor allem die Projekte

---

in „typisch männlichen“ Branchen vereinzelt viel mehr männliche Teilnehmer erreicht als erwartet.

Die Ergebnisse sollten die Akteure jedoch nicht davon abhalten, auch in weiterhin zugewanderte Frauen und Männer für „geschlechtsuntypische“ Berufe zu sensibilisieren und in männerdominierten Branchen weibliche Multiplikator/innen anzusprechen, sich aber im Hinblick auf die tatsächliche Erreichung der Teilnehmer/innen nicht mit zu hohen Planzahlen zu überfordern. Unterstützend könnte in dem Zusammenhang auch eine differenzierte Problemanalyse im Hinblick auf die Kategorien Geschlecht, Herkunft und Branche bzw. Beruf sein.

Zwar werden Frauen in den Netzwerken Bremen und Bremerhaven in geringerem Umfang erreicht als geplant, dennoch nehmen sie in größerer Anzahl an Qualifizierungen teil als Männer. Im Equal II Online-Tool sind 569 Frauen und 527 Männer dokumentiert, die an Qualifizierungsmaßnahmen teilgenommen haben. Auch die durchschnittliche Anzahl Qualifizierungsstunden pro Person widersprechen dem Eindruck, Frauen würden sehr viel weniger in den Netzwerken erreicht als Männer. Weibliche Teilnehmer/innen an Bildungs- und Qualifizierungsprojekten erhalten (rein rechnerisch) im Durchschnitt 441 Qualifizierungsstunden, das entspricht einer Summe von über 250.000 Stunden für alle weiblichen Teilnehmenden. Männliche Teilnehmer erhalten pro Person durchschnittlich 351 Qualifizierungsstunden, in der Summe ergibt es 185.226 Qualifizierungsstunden. Frauen haben in etwas größerem Umfang an Praktika teilgenommen als Männer. Von den 279 im Tool dokumentierten Praktikumsteilnehmer/innen waren 58% Frauen und 42% Männer.

Bei einem Vergleich der erreichten Abschlüsse nach Geschlecht wird zudem deutlich, dass Frauen und Männer - obschon Frauen zahlenmäßig in einem geringeren Umfang erreicht worden sind - in etwa gleicher Anzahl Zertifikate bzw. Abschlüsse erlangt haben (515 Frauen/ 518 Männer). Ein anerkannter Ausbildungsberuf wurde von 22 Frauen und nur 2 Männern erlangt.

Interessant sind in dem Zusammenhang die Ergebnisse zum Verbleib der Teilnehmenden (wobei hier insbesondere der große Anteil der fehlenden Nennungen berücksichtigt werden muss). Die im Tool dokumentierten weiblichen Teilnehmenden sind sechs Monate nach Maßnahmeende in einem größeren Anteil am 1. Arbeitsmarkt beschäftigt. 21% der weiblichen Teilnehmenden sind im Gegensatz zu 14% der männlichen Teilnehmenden erwerbstätig. Und 10% der weiblichen Teilnehmenden nehmen an Qualifizierungsmaßnahmen teil; gegenüber 5% der Männer.

75% der Existenzgründer sind männlichen Geschlechts. Ein Frauenanteil von 25% unter den Existenzgründer/innen kann in dem Zusammenhang als sehr hoch bezeichnet werden.

## 7.2 Empowerment

Empowerment ist eines der programmatischen Prinzipien der Umsetzung von Equal. In der Equal-Umsetzung Bremen und Bremerhaven bedeutete Empowerment sowohl die Handlungskompetenz zugewanderter Frauen und Männer durch entsprechende Maßnahmen zu stärken, als auch geeignete Rahmenbedingungen auf lokaler und regionaler Ebene zu schaffen, um die Selbsthilfepotenziale von Zugewanderten zu unterstützen und als Teil einer gesamten Strategie zu verstehen. Konzeptionell wird Empowerment als „Unterstützung emanzipativen Potentials zugewanderter Frauen und Männer“ bestimmt und soll einerseits auf der operativen Ebene in den geförderten Projekten und andererseits durch breite Beteiligungsstrukturen auf der Ebene der Teilprojekte und der Netzwerke geleistet werden.

In den Teilprojekten und Maßnahmen stand eine individuelle Förderung der Teilnehmer/innen im Vordergrund. In dem Zusammenhang wurden verschiedene Instrumente eingesetzt: Vermittlungshilfen und Coaching als Unterstützung der Selbstorganisation, Modulsysteme mit individuellem Assessment, Qualifizierung und Beratung. Die psychosoziale Situation von Zugewanderten war dabei immer zu berücksichtigen. Für Ein- und Umsteiger/innen sollte das Spektrum zu Berufen erweitert, die Aufstiegsmöglichkeiten eröffnet werden. Die Zugänge zur beruflichen Weiterbildung sollen erleichtert werden. Darüber hinaus war beabsichtigt, bedarfsgerechte Selbsthilfestrukturen zu fördern. Auf der Seite der Unternehmen sollten Managementfunktionen für eine interkulturelle Öffnung (auch im Hinblick auf Existenzgründungen mit Migrationshintergrund) angeregt werden. Darüber hinaus sollten Empowermentprozesse durch die Beteiligung von Zuwander/innen im Projektmanagement, der Projektdurchführung sowie als Teilnehmer/in von Projekten gefördert werden. Auf strategischer Ebene sollten sich Verbände, Gewerkschaften, Kammern, Unternehmen, NRO, Einzelpersonen, Vereine und Kultureinrichtungen beteiligen können.

Ein faktisches Empowerment im Kontext der Equal-Netzwerke Bremen und Bremerhaven bedeutete vor allem die Stärkung des Selbstbewusstseins und damit der individuellen Handlungskompetenz der Projektteilnehmer/innen. Dieses Querschnittsziel wurde in beiden Netzwerken gleichermaßen umgesetzt, sei es durch spezifische Konzepte und methodische Bausteine oder durch Vermittlung von Wissen und fachlicher Kompetenz in Gruppenzusammenhängen. Dabei wurden Teilnehmer/innen durch Selbstmanagement zunächst dazu befähigt, Unterstützungs- und Beratungsleistung anzufordern. Dieser Aktivierungsprozess bei Teilnehmenden kann insgesamt als recht erfolgreich bewertet werden, lediglich die Einbindung von Familienmitgliedern als stabilisierendes Moment in den Qualifizierungskonzepten eines Teilprojektes ließ sich in der Praxis – bedingt durch eine geringe Nachfrage der Teilnehmenden selbst – nicht in geplantem Maße realisieren.

**Abbildung 7-2 Empowerment im Netzwerk „Arbeit und Qualifizierung für Zuwander/innen“**

Ziele	Erfahrungen
Stärkeres Selbstbewusstsein der Teilnehmer/innen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Individuelle Erfolge steigern das Selbstbewusstsein</li> <li>• Übertragung von Aufgaben und Entscheidungen auf die Teilnehmer/innen</li> <li>• Sicherheit bei den Teilnehmer/innen in Bezug auf berufliches Selbstmanagement (v.a. Bewerbung)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Konzeptionelle Methode der Maßnahmen, sowohl als Individual- als auch Gruppenansatz</li> <li>• Verbindung aus Kontakt, Kommunikation, Austausch, Rückenstärkung, Ermutigung und positiver Wettbewerb</li> </ul>
Einbeziehung von Partnern und Familie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wurde sehr zurückhaltend angenommen</li> </ul>
Stärkung der Aktivitätsbereitschaft	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ermöglichung von passgenaueren beruflichen Perspektiven führt zur Stärkung der Eigenaktivität</li> </ul>

Quelle: Zielreviews / Primärerhebung der begleitenden Evaluation

Auch im Hinblick auf Empowermentstrategien zeigte die Ausrichtung des Netzwerkes „Vielfalt im Arbeitsleben“ auf Teilnehmende aus betrieblichen Zusammenhängen, dass maßgeschneiderte Maßnahmen durch die Beteiligung betrieblicher Akteure einen hohen Stellenwert haben. Dies gilt vor allem für solche Prozesse, die strategische Entwicklungen in Betrieben beinhalten (Stichwort Change Management). Ansonsten zeigt sich auch hier die deutliche Fokussierung auf Empowerment als Strategie zur individuellen Erweiterung beruflicher Handlungsstrategien

**Abbildung 7-3 Empowerment im Netzwerk „Vielfalt im Arbeitsleben“**

Ziele	Erfahrungen
Beteiligung an Entwicklungsprozessen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mitspracherecht im Planungs-, Umsetzungs- und Bewertungsprozess wird durch Geschäftsführungen intensiv gefördert und unterstützt.</li> <li>• Beteiligung an innerbetrieblichen Diskussionen</li> </ul>
Stärkeres Selbstbewusstsein der Teilnehmer/innen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Durch Zuwachs an Wissen, Methodenkompetenz und Selbstreflexion gewinnen die Teilnehmer/innen Handlungssicherheit.</li> <li>• Die Gruppen der Teilnehmer/innen tragen und stärken sich gegenseitig.</li> <li>• Stärkung des Selbstvertrauens gelingt bei Teilnehmer/innen; besonders deutlich bei Personen aus länger andauernder Arbeitslosigkeit</li> <li>• Weitere Stärkung von Empowerment ist wünschenswert.</li> <li>• stärkere Inanspruchnahme von Bildungsfreistellen</li> </ul>

lung	
Verbesserung der Handlungskompetenz von Migrant/innen, Vorbereitung auf höherwertige Tätigkeiten von Migrant/innen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• regelmäßiger Dialog mit Personalverantwortlichen der Betriebe</li> </ul>
Handlungsfähigkeit zur Vertretung eigener Interessen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• stärkere Beteiligung/ Nachfrage nach Angeboten im Projekt (Verweis auf Funktionsträger v.a. aus dem Jugendbereich)</li> <li>• wachsende Nachfrage nach Bildungsseminaren der Einrichtung</li> </ul>

Quelle: Zielreviews / Primärerhebung der begleitenden Evaluation

Zusammenfassend lässt sich folgendes festhalten: Die operativen Partner verstehen das Prinzip des Empowerments durch Förderung und Aktivierung und Ansetzen an den Potenzialen als festen Bestandteil ihrer Arbeit. Der Anspruch der Aktivierung zeigt sich in unterschiedlichen Formen und Ausprägungen: Auf der Ebene der Teilnehmer/innen geht es darum, individuelle Starthilfe zur Bewältigung eigener Probleme zu geben. Auf Projekt- und Projektträgererebene gibt es eine enge Verknüpfung des Ansatzes von Empowerment in Unternehmen mit der Weiterentwicklung von Diversity-Strategien. Diese Lernprozesse waren konzeptionell gewollt und wurden durch begleitende interkulturelle Trainings für die operativen (und strategischen) Partner flankiert. Institutionelle Ebenen sind zwar konzeptionell vielfach fokussiert (v.a. durch die geplante Berücksichtigung der betrieblichen Arbeitsmarktseite), fanden aber – begingt durch die Schwierigkeit der strategischen Einbindung von Unternehmen in die Projektarbeit – zum großen Teil auf der Ebene beteiligter Bildungs- und Beschäftigungsträger und teilweise mit zunehmenden Erfolgen auf der Seite der betrieblichen Interessenvertretungen statt.

### 7.3 Netzwerkprozesse

In der Gemeinschaftsinitiative Equal werden erstmals im Rahmen europäischer Strukturfondsprogramme der Arbeitsmarktpolitik nicht einzelne Projekte, sondern Akteursnetzwerke - in Equal namentlich „Entwicklungspartnerschaften“ - gefördert. Die Förderung von Netzwerken beruht auf der Annahme, dass diese aufgrund ihrer gebündelten Kompetenzen und der daraus entstehenden Synergieeffekte besser in der Lage sind, Innovationen zu generieren und diese auch zu verstetigen. Bereits in Equal I sind in Bremen und Bremerhaven Netzwerke umgesetzt worden, die in Equal II im Hinblick auf die inhaltliche Ausrichtung weiterentwickelt und in ihrer Struktur und Arbeitsweise geringfügig verändert worden sind.

Im Kontext der begleitenden Evaluation sind im Juni 2007 die Netzwerkaktivitäten einer näheren Betrachtung unterzogen worden. Die im Arbeitspapier der Evaluation zur Untersuchung der Netzwerkprozesse dokumentierten Ergebnisse werden für diesen Abschlussbericht aktualisiert und zusammengefasst.



### **Entstehungszusammenhang**

Die zwei Equal-Netzwerke „Vielfalt im Arbeitsleben“ sowie „Arbeit und Qualifizierung für Zuwander/innen“ in Bremen und Bremerhaven sind als Weiterentwicklung der drei Netzwerke der ersten Equal Förderrunde entstanden. Auch in der zweiten Förderrunde werden die Equal-Netzwerke als Bestandteil der landesweiten Strategie zur Förderung von Zuwander/innen umgesetzt. Es handelt sich somit zunächst einmal um strategische Netzwerke, die sowohl auf eine verstärkte Erwerbsintegration von Zuwander/innen, als auch auf die interkulturelle Öffnung des Arbeitsmarktes in Bremen und Bremerhaven abzielen.

Die konkrete Entstehung der beiden aktuellen Equal-Netzwerke erfolgte durch ein top-down gesteuertes Interessenbekundungs- und Auswahlverfahren, bei dem die senatorische Behörde die inhaltlichen Schwerpunkte der geplanten neuen Netzwerke vorgegeben hat. Somit waren die operativen Partner an der konkreten Projektentwicklung zwar vorerst nur indirekt beteiligt, aber die netzwerkliche Problemanalyse und Zielformulierung basierte auch auf ihren Erfahrungen der ersten Förderrunde.

### **Netzwerkkoordination**

Koordiniert wurden die beiden Equal-Netzwerke Bremen und Bremerhaven - wie in Equal I - durch eine bei der Senatorin für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales angesiedelte Managementeinheit. Diese Arbeitsteilung bietet sich für strategische, durch das Land initiierte Netzwerke auch an. In der Klassifikation von Netzwerktypen entsprechen die Bremer und Bremerhavener Equal-Netzwerke dem Modell eines strategischen direkten Netzwerks. Diesem Modell zufolge gibt es im Netzwerk einen sogenannten fokalen Akteur, der die Netzwerkaktivitäten steuert und koordiniert. In den Netzwerken Bremen und Bremerhaven übernahm das Equal Management diese Rolle. Damit kam dem Equal Management als fokalem Akteur die Unterstützung des Netzwerkprozesses nach innen, die Verantwortung der organisatorischen und fiskalischen Abwicklung der zwei Netzwerke gegenüber dem Bundesministerium und nicht zuletzt die Organisation des horizontalen und vertikalen Mainstreaming zu. Darüber hinaus bestanden aber auch direkte Kooperationsbeziehungen zwischen den Akteuren d.h. in diesem Fall den operativen und strategischen Partnern.

Die in der ersten Förderrunde von wenigen operativen Partnern erwähnte Problematik, dass, vielleicht auch verstärkt durch die externe Mittelverwaltung, die Zuständigkeiten im Rahmen der Koordination gelegentlich unübersichtlich waren, schien sich in der zweiten Förderphase gelöst zu haben. Nicht nur gab es für die Anliegen der operativen Partner jeweils eine/n Ansprechpartner/in, so wurden von der Koordination auch einige Projektbesuche zum besseren Kennenlernen der Situation Vorort durchgeführt. Die verbesserten Kooperationsbeziehungen wurden auch mehrfach in den Sachberichten erwähnt, so haben einige operative Partner die Koordination als hilfreiche Unterstützung in den Verhandlungen mit dem Bundesministerium erwähnt. Verbindend war in diesem Kontext

---

sicher auch, dass die Einschätzungen hinsichtlich der erhöhten administrativen Anforderungen von Seiten des Bundesministeriums von der Koordination und den operativen Partnern geteilt wurden.

Dennoch ist zu beachten, dass die netzwerkliche Arbeit - bedingt durch die bereits dargestellte Konstruktion der Bremer und Bremerhavener Netzwerke - auch durch das bereits vor Equal bestehende Verhältnis zwischen den beteiligten Akteuren beeinflusst wurde. Netzwerke, so der Idealtypus, sind hierarchiefreie Konstruktionen, deren Basis vor allem im Vertrauen der beteiligten Partner untereinander und in der Generierung eines wechselseitigen Nutzens liegt. Nun war das Verhältnis zwischen der Koordination, bei der senatorischen Behörde, genauer beim ESF-Referat angesiedelt, und den operativen Partnern, im ESF-Kontext arbeitsmarktpolitische Dienstleister, bis zur Umsetzung von Equal I und II durch das Verhältnis von Zuwendungsgeber und -empfänger geprägt. Diese Konstellation, bei der sich die Interessen der Akteure nicht immer decken, war für die gemeinsame und partnerschaftliche Arbeit im Netzwerk nicht immer die ideale Ausgangssituation. Die Vorteile dieser Konstruktion, wie z.B. die erhöhte finanzielle Sicherheit für die operativen Partner, die Einbindung in die Integrationspolitik des Landes Bremen und der damit verbundene politische Rückenwind für die Netzwerke, sind jedoch nicht zu vernachlässigen.

Aus Sicht der Evaluation hat sich das Verhältnis zwischen beiden Akteursgruppen durch die gemeinsame Umsetzung der Netzwerke und die geteilten Erfahrungen in Equal verbessert. Ein besseres gegenseitiges Verständnis, die gemeinsamen Erfahrungen auf transnationalen Treffen oder in Verhandlungen mit dem Bundesministerium haben - so der Eindruck der Evaluation - die Kluft, die anfänglich zwischen „Zuwendungsgeber“ und „Zuwendungsempfänger“ noch bestanden hat, verringert. Durch die gemeinschaftliche Arbeit im Equal Netzwerk haben sowohl Bremer und Bremerhavener arbeitsmarktpolitische Dienstleister als auch Mitarbeiter/innen der senatorischen Behörde mehr von der Arbeit des anderen erfahren und voneinander gelernt, so dass die gegenseitige Wertschätzung gestiegen ist. Ausgehend von den Rahmenbedingungen im Land Bremen muss diese positive Entwicklung als Erfolg des Programms Equal bezeichnet werden – die hoffentlich nachhaltig ist.

### **Kooperationsbeziehungen auf regionaler Ebene**

Sowohl auf der transnationalen, der nationalen aber vor allem auf der regionalen Ebene sind die operativen Partner der Netzwerke Equal Bremen und Bremerhaven zahlreiche Kooperationsbeziehungen eingegangen. Bei den von den operativen Partnern genannten Themen der Kooperation wird deutlich, dass sie sich auch für die Planung, Weiterentwicklung und Umsetzung von Projekten zunehmend mit anderen Partnern ausgetauscht haben.

---

Als Kooperationspartner wurden genannt:

- Arbeitsverwaltung: Bremer Arbeitsgemeinschaft für Integration und Soziales (BAGIS), ARGE Jobcenter Bremerhaven, Agentur für Arbeit, bremer arbeit GmbH (bag), Bremerhavener Arbeit GmbH (brag)
- Öffentliche Institutionen: Senatorin für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales, Senator für Gesundheit, Ausländerbehörde, Amt für Soziale Dienste, Polizei, Kitas
- Andere operative Partner der Bremer und Bremerhavener Equal-Netzwerke
- Sozialpartner: Handwerkskammer, Handelskammer, Unternehmensverband, Gewerkschaften
- Andere lokale Netzwerke: B.E.G.IN-Netzwerk, Arbeitskreis Zuwander/innen, Örtliche Migrant/innennetzwerke, Stadtteilnetzwerk
- Regionale soziale Einrichtungen: AWO, Migrant/innenberatung, Frauen in Wirtschaft und Arbeit
- Universitäre und Bildungseinrichtungen: Akademie für Arbeit und Politik/ IAW/ LIS, Bundesinstitut für Berufsbildung, Krankenpflegeschulen

Bezogen auf das „networking“ hat die Evaluation einen Lernprozess bei allen Beteiligten beobachtet. Die Zielstellung der gemeinsamen Arbeit und die dafür notwendigen Schritte schienen in der zweiten Förderrunde klarer zu sein. Dazu haben sicher auch die Erfahrungen der ersten Förderrunde beigetragen. Dies wurde auch bei den Kooperationsbeziehungen mit wichtigen strategischen Partnern, wie der Arbeitsverwaltung, deutlich. So hat die Koordination einen Link auf der Homepage der Bremer und Bremerhavener Equal Netzwerke eingerichtet, damit die Sachbearbeiter/innen der Arbeitsverwaltung die Angebote der Equal Netzwerke besser zuordnen können. Gespräche mit Mitarbeiter/innen der Arbeitsverwaltung wurden geführt und Vertreter/innen der Leitungsebene nahmen an Aktivitäten der Netzwerke teil.

Die erfolgten Lernprozesse werden aus Sicht der Evaluation auch an einer intensiveren Diskussionskultur innerhalb der Netzwerk-Workshops deutlich. So haben sich z.B. einige operative Partner für die Umsetzung weiterer netzwerkübergreifender Aktivitäten ausgesprochen. Die Koordination hat sich ihrerseits auf einen Diskussionsprozess eingelassen, mit dem Resultat der Erstellung einer gemeinsamen Publikation.

### **Überregionale Kooperationsbeziehungen**

Die vom Programm Equal initiierten Kooperationsbeziehungen auf nationaler und transnationaler Ebene (Thematische Netzwerke und Transnationale Kooperation) stellen aus Sicht der Evaluation in erster Linie ein Informationsangebot dar. Zwar ließen sich bei den Transnationalen Kooperationen teilweise die Passgenauigkeit der Netzwerke innerhalb der TCA verbessern, dennoch scheinen viele Partner den Erfahrungs- und Informationsaustausch zu schätzen. Der Nutzen ist nicht immer gleich sichtbar. Hier hängt es auch immer von den Interessen und Fragestellungen der beteiligten Partner ab. So haben

---

operative Partner im Kontext nationaler Netzwerke z.B. Kontakte für (zukünftige) Projekte knüpfen können, andere berichten von einem fachspezifischer Austausch und wechselseitige Lernprozesse und es wurden auch gemeinsame Veranstaltungen mit nationalen Partnern durchgeführt. Dies lässt sich jedoch nicht von außen steuern, sondern hängt von dem Interesse und der Bereitschaft der Beteiligten ab, Fragen zu stellen und Ideen einzubringen. Zu bedenken ist jedoch die Ressourcenfrage; nicht jeder operative Partner kann sich die Beteiligung an überregionalen Netzwerken leisten. Daher ist es positiv zu bewerten, wenn die Reisekosten nicht vom den operativen Partnern, sondern aus Mitteln des Programms finanziert werden.

#### **7.4 Diversity Management in der Arbeitsförderung Bremen und Bremerhaven**

Diversity Management und interkulturelle Kommunikation hatten aufgrund der Einbindung der Netzwerke Equal Bremen & Bremerhaven in das Integrationskonzept des Landes Bremen sowie der Ausrichtung der Projekte auf Menschen mit Migrationshintergrund eine besondere Bedeutung. Dies manifestierte sich in den Konzepten aller Netzwerke, in denen Diversity Management einen hohen Stellenwert als wichtigstes regionales Querschnittsziel hatte. Die Diversity-Ziele, die sich die Netzwerke gesetzt haben, gingen weit über typische Querschnittsanforderungen des Equal-Programms hinaus und umfassten neben der Sensibilisierung von Unternehmen für Diversity Management auch die Netzwerke selbst („Aktives Diversity Management gehört zum Profil des Netzwerkes!“), die operativen sowie die strategische Partner. Im Kontext der Equal-Umsetzung sollte eine Implementierung von Diversity Management bei den verschiedenen Partnerorganisationen angeregt und gefördert werden. Angestrebt wurde zudem die Förderung von Diversity Management-Strukturen in der regionalen Arbeitsförderung. Hier wurden die Ziele insgesamt allgemeiner formuliert: „...die regionalen Angebotsstrukturen sollen sich mittel- bis langfristig noch besser auf zugewanderte Frauen und Männer einstellen (Cultural Change Management der regionalen Arbeitsförderung)“. Vorbehalte gegenüber Zugewanderten sollten abgebaut und die Einstellung von Zugewanderten befördert werden.

Durch die Arbeit der Teilprojekte in den Netzwerken wurden sowohl auf der institutionellen als auch auf der individuellen Ebene verschiedene Wege gegangen, um für Diversity Management zu sensibilisieren und im Kontext von interkultureller Kompetenz zu qualifizieren. Dieser integrierte Ansatz zeigte sich auch in der Anzahl und Diversität der beteiligten Akteure: Neben den Organisationen der regionalen Arbeitsförderung (Beschäftigungs- und Qualifizierungsträger sowie Verwaltung) und den Unternehmen des ersten Arbeitsmarktes - wurden auch Mitarbeiter/innen arbeitsmarktpolitischer Dienstleister, vor allem aber auch die Zielgruppe selbst hinsichtlich der Stärkung ihrer interkulturellen Kompetenz einbezogen. Ein zu Beginn der Netzwerkarbeit wesentlicher Beitrag zur Bekanntmachung und Vertiefung von Diversity Management wurde durch begleitende Trai-

---

nings geleistet, die sich sowohl als Inputs (Anregung von Diskussion und Reflexion), als auch als praktische Unterstützung in der netzwerklichen Arbeit verstanden.

Vor allem die Ausrichtung der Netzwerke Equal Bremen & Bremerhaven auf das Themenspektrum der Arbeitsförderung für zugewanderte Frauen und Männer bot die Möglichkeit, sehr spezifische Ansätze und Angebote zu entwickeln, die passgenau auf die Bedarfe der Zielgruppe ausgerichtet sind. Viele Teilprojekte nutzten diesen Entwicklungsspielraum, indem sie ihre methodischen Ansätze im Hinblick auf interkulturelle Kompetenz erweiterten und in der Praxis erprobten. Die Weiterentwicklung erstreckte sich von Themen kultureller Vielfalt im Unterricht über modulare Einsätze unterschiedlichster Methoden bis hin zu gruppenbezogenen Empowermentprozessen, die über die Teilnahme an den Projekten hinaus Wirkung entfalten. Neben einer Förderung des Diversity Management-Ansatzes in den beteiligten Institutionen ist die Stärkung der persönlichen interkulturellen Kompetenz der Akteur/innen von großer Bedeutung. Hierbei ist im Sinne der Verankerung der Equal-Umsetzung und Erfahrungen in der regionalen Arbeitsmarktpolitik (Stichwort Mainstreaming) der Bezug zum landesweiten Bremer Integrationskonzept für zugewanderte Frauen und Männer weiterhin wichtig und notwendig.

In erster Linie ist zu betonen, dass das gewonnene Expertenwissen der an der Equal-Umsetzung beteiligten Akteure in ihren jeweiligen Arbeitsfeldern ein nicht zu unterschätzender Gewinn ist. Vor dem Hintergrund der Erfahrung, dass ein Sensibilisierungsprozess von Akteuren und Institutionen der Arbeitsförderung und des ersten Arbeitsmarktes für Diversity Management teils schwierig ist, wurde im Rahmen der Equal-Umsetzung der Entschluss gefasst, die Zielrichtung weiter zu verfolgen. Dieser Prozess kann nur langfristig und sukzessive erfolgen. Aus diesen Lernprozessen heraus hat sich für die Struktur von Equal Bremen & Bremerhaven in der zweiten Förderphase (2005 – 2007) ergeben, dass Diversity Management stärker als bisher im Sinne eines regionalen Ziels der Netzwerke in den Mittelpunkt gestellt wurde.

In dem Netzwerk „Vielfalt im Arbeitsleben“ sollten relevante Impulse für die Weiterentwicklung der regionalen Erwerbsförderung, aber auch zur Unterstützung der Anpassungsfähigkeit von privaten und öffentlichen Unternehmen generiert werden. Im Sinne einer Diversifizierung der Arbeitswelt ging es darum, geeignete Strukturen und Förderansätze zu unterstützen, die vorhandene Potenziale und Ressourcen von Zuwander/innen besser als bislang integrieren. Thematische Schwerpunkte des Netzwerkes konzentrierten sich demnach auf die Weiterentwicklung von Strukturen (Diversifizierung von beruflicher Bildung und Integration), aber auch auf die interkulturelle Öffnung von öffentlichen und privaten Unternehmen (Diversity Management) und nicht zuletzt auf personenbezogenes Empowerment (Soft Skills und Qualifizierung). Das Netzwerk bestand aus Teilprojekten, die überwiegend von Dienstleistungsanbietern in der Arbeitsförderung umgesetzt wurden und sich an unterschiedliche erwerbsgesellschaftliche Prozesse und Einrichtungen - Kammern, öffentliche Hand, aber auch Existenzgründung und Personalentwicklung im ersten Arbeitsmarkt - richteten.

---

Das Netzwerk „Arbeit und Qualifizierung für Zuwander/innen“ förderte Ansätze der regionalen Erwerbsintegration von Zuwander/innen und generierte verschiedene Impulse für die Weiterentwicklung der Arbeitsförderung für Migrant/innen. Ein branchenspezifischer Schwerpunkt dieses Netzwerks lag im Pflege- und Gesundheitsbereich, in dem im Hinblick auf die Kund/innen mit einer erhöhten Diversifizierung zu rechnen ist. Darüber hinaus bietet dieses Segment für Zuwander/innen relativ gute Beschäftigungsaussichten. In der Kooperation mit Unternehmen wurden neue Ansätze und Methoden der Beratung, Berufsorientierung und Qualifizierung entwickelt und erprobt, die sich auf die Integration in den ersten Arbeitsmarkt konzentrierten. Die Kooperation mit Unternehmen war und ist weiterhin eine wichtige Säule, um die notwendige Vermittlung zwischen betrieblichen Entscheidungsträgern, den Systemen und Institutionen der Arbeitsförderung und zugewanderten Teilnehmer/innen selbst durch gemeinsame Lernprozesse zu unterstützen.

Beide Netzwerke der zweiten Equal-Förderphase in Bremen & Bremerhaven verfolgten demnach ähnliche strategische Ziele, jedoch mit unterschiedlichen Schwerpunkten, Ansätzen und Zugangswegen. Die Verfolgung von Diversity Managements zog sich in unterschiedlicher Weise durch die operative Arbeit beider Equal Bremen & Bremerhaven-Netzwerke. Teils war die Sensibilisierung und Implementierung des Ansatzes als explizites Ziel von Teilprojekten des Netzwerkes zu verstehen, so etwa bei der Zielsetzung Strukturen, Prozesse und Verfahren im System der beruflichen Bildung zu diversifizieren. Teils zeigte sich die Vermittlung von Diversity-Inhalten als implizites Ziel in der individuellen Qualifizierung und Berufsorientierung. Eines ist aber allen Teilprojekten gemein: Sie fokussierten in ihrer Arbeit sowohl die Zielgruppe als auch Akteure der Arbeitsförderung und Betriebe sowie Unternehmen im regionalen Arbeitsmarkt.

## **8 Abschließende Bemerkungen**

Die Gemeinschaftsinitiative Equal ist als ein arbeitsmarktpolitisches „Innovationslabor“ entwickelt worden, in dem es gilt, neue Ansätze der Arbeitsförderung für besonders benachteiligte Zielgruppen zu entwickeln und zu erproben. Diese Innovationen sollen in einem koordinierten Prozess des Transfers (Mainstreaming) in die regionale oder bundesweite Arbeitsförderung Eingang finden. Soweit zur globalen Zielsetzung des Programms.

Die Erfahrungen (nicht nur die der Equal Umsetzung) zeigen, dass der Anspruch des „Innovationslabors“ in einem Programm, das auf Komplementärfinanzierungsmittel angewiesen ist, nicht leicht zu erfüllen ist. In der Tat konnten durch die zusätzlichen Ressourcen des Equal Programms zahlreiche Ansätze, Methoden und Ideen auf Projektebene umgesetzt werden, jedoch dies immer nur durch die im gesetzlichen Rahmen des SGB II und III bereitgestellten Komplementärmittel. Sprich: Das Innovationslabor Equal – und natürlich auch die Netzwerke Equal Bremen und Bremerhaven – arbeitet auch mit

---

Menschen in teils prekären sozialen Lagen. Ein Großteil der Projektteilnehmer/innen in Equal Bremen und Bremerhaven erhielt Transferleistungen nach SGB II und galt nicht unmittelbar als arbeitsmarktnah.

Im Rahmen der Netzwerke Equal Bremen und Bremerhaven wurde für den Abbau von Diskrepanzen auf dem Arbeitsmarkt viele Projekte für benachteiligte Gruppen - zugewanderte Frauen und Männer - umgesetzt, als „Labor“ im Sinne von Experimenten hat keiner gesprochen. Also: Labor: nein, aber Innovationen: ja.

Im Rahmen der Umsetzung beider Netzwerke Equal Bremen & Bremerhaven konnten innovative Ansätze und Herangehensweise entwickelt und zielgerichtet erprobt werden. Vor dem Hintergrund der Auswertung der projektbezogenen Qualitätsdokumentation und den ergänzenden qualitativen Erhebungen haben sich Innovationsansätze nach folgenden Kategorien entwickelt:

- „Neue Ansätze“ (Konzepte, die als eigenständige Module anzusehen sind):  
Unter neuen Ansätzen sind solche Vorhaben zusammengefasst, die als eigenständige Konzepte oder Module in Maßnahmen umgesetzt werden können. Die Palette der Ansätze reicht von spezifischen Beratungsansätzen über ausbildungsbegleitende Hilfen bis hin zu Methoden der Einbeziehung betrieblicher Akteure.
- „Neue Instrumente“ (die innerhalb von Maßnahmen ergänzend einsetzbar sind):  
Im Rahmen der netzwerklichen Projektumsetzung haben einige operative Partner neue Instrumente entwickelt und erprobt bzw. bewährte Instrumente für den Einsatz in der Arbeitsförderung von Zuwander/innen modifiziert. Diese Instrumente können künftig innerhalb von Maßnahmen und Beratungsangeboten zur Anwendung kommen.
- „Neue Methoden“ (die als Standards oder zusätzliche Bausteine künftiger Arbeit mit zugewanderten Menschen gelten können):  
Unter neuen Methoden sind weniger die konkreten entwickelten Qualifizierungs- oder Beratungsbausteine zu sehen, sondern eher Arbeits- und Handlungsansätze, die Kolleg/innen in den Maßnahmen entwickelt und erprobt haben. Neue Methoden können als Grundlagen künftiger Angebote der Arbeitsförderung für Zuwander/innen die Anschlussfähigkeit an die Zielgruppe, aber auch die Zielgenauigkeit der Maßnahmen im Hinblick auf eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt verbessern.
- „Neue Angebote“ (die als eigenständige Produkte anzusehen sind):  
Neue Angebote sind im Sinne der Innovationsanalyse in sich geschlossene und alleinstehende Maßnahmen oder Bausteine, die als eigenständige Produkte anzusehen sind. Hier haben die operativen Partner unterschiedliche Maßnahmen entwickelt und erprobt, die sich im Einsatz mit der Zielgruppe der Zuwander/innen bewährt haben.

- „Neue Zielgruppen und Zugänge“ (auch neue Vernetzungsansätze) geordnet sind:

Sowohl im Hinblick auf die Zielgruppe und deren berufliche Integrationschancen als auch bezogen auf wichtige Kooperationspartner/innen sind einige Equal-Projekte neue Wege gegangen. Insgesamt ist zu betonen, dass sich die Projekte neben den eigentlichen Inhalten der Qualifizierung oder Beratung regional vernetzt haben bzw. intensiv kooperieren. Dies vor allem, um adäquate Zugänge der Zielgruppe zu Angeboten der regionalen Arbeitsförderung besser gestalten zu können. Hieraus sind u.a. regelmäßige Kooperationen mit anderen Fachressorts und interkulturelle Arbeitskreise entstanden. Zugänge lassen sich aber auch durch die Aufnahme bisher nicht erreichter Zielgruppen in die Maßnahmen bzw. durch die Beteiligung von Migrant/innen an Anpassungsqualifizierungen ausbauen.

Es zeigt sich, dass die Arbeitsförderung in Bremen und Bremerhaven durch die erfolgreiche Arbeit der Equal Netzwerke auf einen breiten Fundus an Entwicklungen, Erfahrungen und Kompetenzen hinsichtlich der Verbesserung der Zugangschancen für Menschen mit Migrationshintergrund zurückgreifen kann.<sup>12</sup> Und dass dieses auch nachhaltig nutzbar sein wird, ist ein Ergebnis des Mainstreamingprozesses in Bremen und Bremerhaven. Eine nachhaltige Berücksichtigung der Bedürfnisse und Belange von Menschen mit Migrationshintergrund ist ein explizites Querschnittsziel der Umsetzung des neuen ESF Ziel 2 (Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung) im Land Bremen.

Die Herausforderungen, die mit der notwendigen Diversifizierung der Arbeitsförderung verbunden sind, werden auch künftig – und noch verstärkt – bestehen. Allein in den Altersgruppen der Kinder und Jugendlichen bis 18 Jahren liegt der Anteil von Bürger/innen mit Migrationshintergrund im Schnitt bei etwa 45%, in der Gruppe der bis 30 Jährigen noch bei gut 35%. Integration ist eine Zukunftsaufgabe, aber auch unbestritten eine Zukunftsinvestition. Dass sich das Land Bremen auf einem aktiven Weg befindet, Integration in Arbeit und Beschäftigung kompetent zu planen, zu steuern und umzusetzen, daran haben die Netzwerke von insgesamt 60 Teilprojekten beider Förderphasen von Equal Bremen und Bremerhaven einen nicht bestreitbaren Anteil.

---

<sup>12</sup> Zur weiteren Lektüre sei die vom Equal Management und den operativen Partnern erstellte Broschüre „Equal Bremen und Bremerhaven – Netzwerk zur Erwerbsförderung zugewanderter Frauen und Männer“ empfohlen.



## Tabellenanhang

Abbildung 0-1 Tabelle Herkunft der Teilnehmer/innen

	Vielfalt im Arbeitsleben	Gültige Prozenzte	Arbeit und Qualifiz.	Gültige Prozenzte	Gesamt	Gültige Prozenzte
Deutsch	555	19,7%	65	5,8%	620	15,7%
EU-Ausländer	168	6,0%	59	5,3%	227	5,8%
Nicht-EU-Ausländer	1542	54,6%	559	49,8%	2101	53,2%
Deutsche mit Migrationshintergrund	535	19,0%	436	38,8%	971	24,6%
Sonstige (z.B. staatenlos, ungeklärt)	1	0,0%	1	0,1%	2	0,1%
Keine Angabe	22	0,8%	3	0,3%	25	0,6%
<b>Gesamt</b>	<b>2823</b>	<b>100,0%</b>	<b>1123</b>	<b>100,0%</b>	<b>3946</b>	<b>100,0%</b>

Abbildung 0-2 Tabelle Berufsabschluss

	Arbeit und Qualifiz.	Gültige Prozenzte	Vielfalt im Arbeitsleben	Gültige Prozenzte	Gesamt	Gültige Prozenzte
Berufsabschluss	419	42%	227	51%	646	44%
Keinen Berufsabschluss	588	58%	222	49%	810	56%
<b>Gesamt</b>	<b>1007</b>	<b>100,0%</b>	<b>449</b>	<b>100,0%</b>	<b>1456</b>	<b>100,0%</b>

N = 1456

Abbildung 0-3 Tabelle Art der Berufsausbildung

	Arbeit und Qualifiz.	Gültige Prozenzte	Vielfalt im Arbeitsleb.	Gültige Prozenzte	Gesamt	Gültige Prozenzte
betriebliche/außerbetriebliche Berufsausbildung	170	42,0%	90	43,9%	260	42,6%
Universität	52	12,8%	53	25,9%	105	17,2%
nicht zuzuordnender Abschluss im Ausländ.	94	23,2%	3	1,5%	97	15,9%
Berufsfachschule	50	12,3%	9	4,4%	59	9,7%
Fachhochschule	22	5,4%	36	17,6%	58	9,5%
Fachschule (z.B. Meister)	6	1,5%	14	6,8%	20	3,3%
Schulische Ausbildung	6	1,5%	0	0,0%	6	1,0%
sonstiges	5	1,2%	0	0,0%	5	0,8%
<b>Gesamt</b>	<b>405</b>	<b>100,0%</b>	<b>205</b>	<b>100,0%</b>	<b>610</b>	<b>100,0%</b>

N = 610

Abbildung 0-4 Tabelle Erwerbsstatus der Teilnehmenden vor Maßnahmebeginn

	Arbeit und Qualifiz.	Gültige Prozenzte	Vielfalt im Arbeitsleb.	Gültige Prozenzte	Gesamt	Gültige Prozenzte
erwerbstätig	147	13%	1302	49%	1449	38%
nicht erwerbstätig	969	87%	1361	51%	2330	62%
<b>Gesamt</b>	<b>1116</b>	<b>100%</b>	<b>2663</b>	<b>100%</b>	<b>3779</b>	<b>100%</b>

N=3779

Abbildung 0-5 Tabelle Soll-Ist-Vergleich Geschlechterverhältnis

	Geplante TN			Erreichte TN		
	Planzahlen Gesamt	TN geplant	Anteil Frauen	Erreichte TN	Davon Frauen	Anteil Frauen
Arbeit und Qualifizierung...	1487	979	66%	1123	668	59%
Vielfalt im Arbeitsleben	2214	844	38%	2823	885	31%
<b>Gesamt</b>	<b>3701</b>	<b>1823</b>	<b>49%</b>	<b>3946</b>	<b>1553</b>	<b>39%</b>

Abbildung 0-6 Tabelle Soll-Ist-Vergleich Altersgruppen

	Vielfalt im Arbeitsleben		Arbeit und Qualifizierung...		Gesamt	
	Soll	Ist	Soll	Ist	Soll	Ist
<b>Jünger als 25</b>	506	465	238	255	744	720
<b>Zwischen 25 und 50</b>	1617	2012	1184	729	2801	2741
<b>Älter als 50</b>	91	346	65	139	156	485
<b>Gesamt</b>	<b>2214</b>	<b>2823</b>	<b>1487</b>	<b>1123</b>	<b>3701</b>	<b>3946</b>

Abbildung 0-7 Tabelle Soll-Ist-Vergleich Migrationshintergrund

	Geplante Anzahl Migrant/innen	Erreichte Anzahl Migrant/innen
Vielfalt im Arbeitsleben	1640	2246
Arbeit und Qualifizierung...	1350	1055
<b>Gesamt</b>	<b>2990</b>	<b>3301</b>

Quelle: EQUAL II Online-Tool, eigene Berechnungen, ohne TP "Integrationsmanagement"

Abbildung 0-8 Tabelle Maßnahmeart nach Geschlecht

	Weibliche TN	In Prozent	Männliche TN	In Prozent	Gesamt	In Prozent
<b>Beratung</b>	780	50%	1641	69%	2421	61%
<b>Qualifizierung</b>	773	50%	752	31%	1525	39%
<b>Gesamt</b>	<b>1553</b>	<b>100%</b>	<b>2393</b>	<b>100%</b>	<b>3946</b>	<b>100%</b>

**Abbildung 0-9 Tabelle Art der Förderung**

	Arbeit und Qualifiz.	Gültige Prozente	Vielfalt im Arbeitsl.	Gültige Prozente	Gesamt	Gültige Prozente
Förderung der beruflichen Erstausbildung/Lehre in Unternehmen durch Einstellungszuschüsse/-prämien	0	0,0%	1	0,0%	1	0,0%
Außerbetriebliche berufliche Erstausbildung/Lehre	1	0,1%	2	0,1%	3	0,1%
Einstellungszuschüsse an Unternehmen des 1. Arbeitsmarktes mit und ohne Qualifizierung	7	0,6%	1	0,0%	8	0,2%
Beschäftigungsmaßnahme mit und ohne Qualifizierung am 2. Arbeitsmarkt	19	1,7%	0	0,0%	19	0,5%
berufsbegleitende Qualifizierung (von Erwerbstätigen)	23	2,0%	160	5,9%	183	4,8%
Profiling, Coaching, Assessment, Beratung, Personalentwicklung, Consulting,	34	3,0%	224	8,2%	258	6,7%
Sonstige Qualifizierung, Ausbildung, Sprachlehrgänge, schulische Ausbildung etc. für Arbeitslose	890	79,3%	292	10,7%	1182	30,7%
Unterstützung vor und nach Existenzgründung	87	7,7%	1013	37,2%	1100	28,6%
Sonstiges	62	5,5%	1032	37,9%	1094	28,4%
<b>Gesamt</b>	<b>1123</b>	<b>100,0%</b>	<b>2725</b>	<b>100,0%</b>	<b>3848</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: EQUAL II Online-Tool, ohne TP "Integrationsmanagement", N=3848

**Abbildung 0-10 Tabelle Verbleib nach 4 Wochen und 6 Monaten**

	Verbleib 4 Wochen	in %	Verbleib 6 Monate	in %
Wehrdienst/ Zivildienst	1	0,1%	0	0%
Wechsel in anderes EQUAL Teilprojekt	2	0,2%	2	0,2%
Beschäftigung am 2. Arbeitsmarkt	22	2,0%	24	2,7%
Sonstiges	42	3,9%	28	3,1%
Qualifizierungsmaßnahme (einschl. außerbetriebl. Ausb.)	113	10,4%	65	7,2%
Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt (einschl. Selbständigkeit und betriebl. Ausb.)	184	16,9%	158	17,6%
Arbeitslos	216	19,9%	98	10,9%
Nicht bekannt/ keine Angabe	506	46,6%	525	58,3%
<b>Gesamt</b>	<b>1086</b>	<b>100,0%</b>	<b>900</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: EQUAL II Online-Tool, ohne TP "Integrationsmanagement", N=1086 und 900