



Arbeitsmarktstrategie für das Land Bremen 2025-2027

INHALT

1	EINLEITUNG	3
2	SOZIALER ARBEITSMARKT: TEILHABE DURCH BESCHÄFTIGUNG	6
2.1	HERAUSFORDERUNGEN.....	6
2.2	ZIELE.....	6
2.3	HANDLUNGSANSÄTZE	7
2.3.1	<i>Ergänzungen des Teilhabechancengesetzes (§§16e und 16i SGB II)</i>	<i>7</i>
2.3.2	<i>Beschäftigungsförderungen des Landes.....</i>	<i>8</i>
2.4	PARTNERSCHAFTLICHE VERANKERUNG	8
3	UNTERSTÜTZUNG BENACHTEILIGTER ZIELGRUPPEN AM ARBEITSMARKT	10
3.1	HERAUSFORDERUNGEN.....	10
3.2	ZIELE.....	12
3.3	HANDLUNGSANSÄTZE	12
3.3.1	<i>Zielgruppenspezifische Angebote: Prüfung eines Landesprogramms</i>	<i>12</i>
3.3.2	<i>Zielgruppenübergreifende Angebote: Offene Beratung</i>	<i>13</i>
3.4	PARTNERSCHAFTLICHE VERANKERUNG	14
4	FACHKRÄFTEGEWINNUNG DURCH AUSBILDUNG.....	15
4.1	HERAUSFORDERUNGEN.....	15
4.2	ZIELE.....	16
4.3	HANDLUNGSANSÄTZE	17
4.3.1	<i>Jugendberufsagentur Bremen-Bremerhaven</i>	<i>17</i>
4.3.2	<i>Ausbildungsunterstützungsfonds</i>	<i>17</i>
4.3.3	<i>Auszubildenden-Wohnen</i>	<i>18</i>
4.3.4	<i>Campus für Aus- und Weiterbildung für Transformation und Innovation im Bereich Klimaschutz .</i>	<i>18</i>
4.4	PARTNERSCHAFTLICHE VERANKERUNG	19
5	WEITERBILDUNG FÖRDERN – FACHKRÄFTEPOTENZIALE ERSCHLIEßEN	20
5.1	HERAUSFORDERUNGEN.....	20
5.2	ZIELE.....	22
5.3	HANDLUNGSANSÄTZE	22
5.3.1	<i>Nachqualifizierungen fördern.....</i>	<i>22</i>
5.3.2	<i>Aufstiegsfortbildungen fördern</i>	<i>22</i>
5.3.3	<i>Quereinstiege ermöglichen</i>	<i>23</i>
5.3.4	<i>Fachkräfteeinwanderung unterstützen</i>	<i>23</i>
5.3.5	<i>Anerkennungsverfahren verbessern.....</i>	<i>24</i>
5.4	PARTNERSCHAFTLICHE VERANKERUNG	24
6	ANHANG: AUSGEWÄHLTE SOZIALINDIKATOREN.....	25

1 Einleitung

Die Arbeitsmarktsituation im Land Bremen im Allgemeinen und für verschiedene Zielgruppen im Besonderen, ist weiterhin herausfordernd.¹ Ziel dieser Strategie ist, in Bremen und Bremerhaven bedarfsgerechte Unterstützungsangebote ergänzend zu den Regelangeboten der Agentur für Arbeit sowie der Jobcenter bereitzustellen. Diese Angebote sollen die besonderen Herausforderungen der jeweiligen Arbeitsmärkte adressieren, insbesondere soziale Teilhabe fördern, Beschäftigungschancen verbessern, die Fachkräftegewinnung stärken und den vielfältigen Benachteiligungen am Arbeitsmarkt entgegenwirken. Um eine entsprechend aktive und verantwortungsvolle Rolle in der Arbeitsmarktpolitik einzunehmen, wird das Land Bremen trotz angespannter Haushaltslage in 2026 und 2027 zusätzliche Landesmittel für die Förderung arbeitsmarktpolitischer Projekte einstellen.

Es werden zwei Förderschwerpunkte anvisiert:

Der erste Schwerpunkt – *Unterstützung benachteiligter Zielgruppen am Arbeitsmarkt* – adressiert Zielgruppen, die häufig von Armut bedroht oder betroffen sind.² Dazu zählen u.a. *Langzeitarbeitslose, Alleinerziehende, Frauen und Menschen mit Migrations- oder Fluchtbiografie*. Ziele sind hier: Unterstützung von Übergängen in (sozialversicherungspflichtige) Beschäftigung sowie die Ermöglichung sozialer Teilhabe.³ Die Umsetzung des Schwerpunkts wird in den Kapiteln 2 und 3 beschrieben.

Der zweite Schwerpunkt – *Fachkräftegewinnung* – richtet sich auf die Fachkräftebedarfe in verschiedenen Berufsfeldern (u.a. Sozial- und Gesundheitsberufe), die durch den demographischen Wandel sowie die ökologische und digitale Transformation vielfach verschärft werden. Zielgruppen des Schwerpunkts sind besonders junge Menschen im Übergang Schule-Beruf, an- und ungelernte Beschäftigte und Fachkräfte aus dem Ausland. Zudem soll das Fachkräftepotenzial von Frauen stärker erschlossen werden. Die Umsetzung des Schwerpunkts wird in den Kapiteln 4 und 5 beschrieben.

Die beiden Schwerpunkte schließen sich jedoch nicht aus, sondern greifen ineinander. Von Armut bedroht oder betroffen sind vielfach Personen mit niedrigem Qualifikationsniveau. Von den langzeitarbeitslosen Menschen in Bremen haben – lt. Arbeitsmarktstatistik im Febr. 2025 – 72% keine abgeschlossene Berufsausbildung. Parallel sind bei geringqualifizierten Beschäftigten die transformationsbedingten „Substituierbarkeitspotenziale“ ihrer Arbeitsplätze tendenziell höher. Gemeinsamer strategischer Nenner der Unterstützung benachteiligter Zielgruppen am Arbeitsmarkt und Fachkräftegewinnung ist die *berufsbezogene und berufliche Bildung*. Sie ist daher mit entsprechendem Gewicht in allen Förderbereichen zu berücksichtigen. Zudem sollen alle Inhalte unter Berücksichtigung des Gendermainstreamings umgesetzt werden.

¹ Vgl. dazu die ausgewählten Arbeitsmarkt- und Sozialdaten in der Anlage zur Strategie.

² „Armutsbekämpfung“ steht im Einklang mit dem laufenden Operationellen Programm des Europäischen Sozialfonds Plus in der Förderperiode 2021 bis 2027 im Land Bremen, welches mit Blick auf soziale und arbeitsmarktbezogene Problemlagen im Land formuliert und im Zuge eines breit angelegten Beteiligungsverfahrens der ESF-Halbzeitevaluation im Frühjahr 2024 bestätigt wurde.

³ Wer in Armut lebt, bleibt oft außen vor; und weil fehlende Teilhabe Armut verstetigt, gehören auch Maßnahmen zur Förderung sozialer Teilhabe zur Landesarbeitsmarktpolitik Bremens. Armut ist nicht nur ein materielles Problem, sondern auch eine *soziale* Herausforderung.

Partnerschaftliche Planung und Finanzierung

Die Landesarbeitsmarktstrategie soll in partnerschaftlicher Verantwortung umgesetzt werden. Das heißt, dass die Bedarfsermittlung und Förderplanung zu den verschiedenen Schwerpunkten in Abstimmung mit den arbeitsmarktlichen Regeldiensten (Agentur für Arbeit und den Jobcentern Bremen und Bremerhaven) sowie den jeweils fachlich zuständigen Ressorts sowie weiteren Akteur:innen (Sozialpartner:innen u.a.) erfolgt.

Angesichts der sich vielfach überschneidenden Zielgruppen der Ressorts soll die Zusammenarbeit hin zu einer gemeinsamen Verantwortung der unterschiedlichen Hilfesysteme für benachteiligte Menschen und Quartiere weiterentwickelt werden. Dazu gehört, dass sich neben den arbeitsmarktlichen Regeldiensten auch andere senatorische Ressorts entsprechend ihrer Zuständigkeiten an der Finanzierung von Unterstützungsmaßnahmen beteiligen. Geteilte Finanzierungsmodelle sind daher in den Planungsverfahren stets zu prüfen.

Des Weiteren sollen Drittmittelprojekte eine zentrale Rolle spielen. So gilt es, die relevanten bestehenden und zukünftigen Fördermöglichkeiten auf Landes-, Bundes- und EU-Ebene noch stärker zu nutzen, um zusätzliche Mittel für arbeitsmarktpolitische Themen im Land Bremen einzuwerben bzw. zu „hebeln“. Dies beinhaltet insbesondere:

1. Sicherstellung des Vorrangs sowie Verstärkung der Nutzung der bestehenden Instrumente der Regelförderung der Agentur für Arbeit und des Jobcenters; aber auch des BAMF ö.ä. (u.a. durch Überführung erfolgreicher landesgeförderter Modellprojekte in die Regelförderung)
2. Begleitung von Ausschreibungen im Rahmen des Bundes-ESF
3. Akquise bzw. Unterstützung der Beantragung weiterer Fördermöglichkeiten durch Ressorts oder bremische Träger auf Bundes- und EU-Ebene (bspw. Asyl- und Migrationsfonds; BMAS-Programme; BAMF-Modellprojekte etc.)
4. Gezielte Akquise bislang nicht ausgeschöpfter EU-Mittel anderer Bundesländer.

Zur wirksamen Hebelung von Drittmitteln werden finanzielle Mittel für Kofinanzierungen eingestellt. Dies gilt selbstverständlich für die beide Kommunen, Bremen und Bremerhaven.

Strategie und Programmplanung

In der vorliegenden Arbeitsmarktstrategie werden keine Vorabentscheidungen zu einzelnen Maßnahmen oder Projekten getroffen. Dadurch wird bewusst Raum für eine noch ausstehende partnerschaftliche Planung geschaffen. Diese ermöglicht es, unter Einbeziehung von Expert:inneneinschätzungen konkrete Bedarfe zu identifizieren, zu dokumentieren und Programme sowie Projekte bedarfsgerecht zu gestalten. Viele Bedarfe bestehen fort und haben sich teilweise sogar deutlich verstärkt. Deshalb bleiben voraussichtlich viele bestehende Handlungsansätze – in bewährter oder angepasster Form – weiterhin notwendig.

Bei der Umsetzung der Programmplanungen soll die Verzahnung mit den Regelangeboten der Arbeitsagentur, der Jobcenter sowie weiterer zuständiger Stellen systematisch geprüft werden, um Versorgungslücken zu schließen und Förderketten zu etablieren. Dies geschieht unter Berücksichtigung der Angebote anderer Fachressorts.

Geoportal SASJI

Zur Unterstützung der Bedarfsplanung und Projektsteuerung in den Stadtgemeinden Bremen und Bremerhaven sollen einerseits kleinräumige Sozialdaten sowie andererseits die bestehenden arbeitsmarktbezogenen wie auch sozialen Angebote *gemeinsam in einer webbasierten Karte* abgebildet werden. Das Geoportal SASJI wird die Angebote der Abteilungen Arbeit, Soziales, Junge Menschen und Familie sowie die Förderungen des Stabsbereichs Integration enthalten. Auch die Integration einzelner Angebote der Jobcenter ist vorgesehen. Die Karte ist in Kooperation mit dem Landesamt GeoInformation im Aufbau und wird sowohl für Bremen als auch für Bremerhaven in Kürze einsetzbar sein.

Die georeferenzierten Sozialdaten (bspw. Anteil SGB-II-Bedarfsgemeinschaften an Privathaushalten in den Ortsteilen) dienen hierbei als Indikatoren für örtliche Bedarfslagen und als „Hintergrund“ für eine visuelle Darstellung der arbeitsmarktbezogenen und sozialen Angebote. Durch verschiedene Filterwerkzeuge können bspw. Angebote nach Zielgruppen (Langzeitarbeitslose, Alleinerziehende, Frauen etc.) oder nach Angebotstypen (Beschäftigungsförderung, Qualifizierung etc.) eingeblendet werden.

Die Darstellung der Angebote vor dem Hintergrund der sozialen Lagen zeigt etwaige „Lücken“ oder Ballungszentren in der Angebotslandschaft, die im nächsten Schritt mit fachlich Verantwortlichen und Gebietszuständigen hinsichtlich daraus hervorgehender Handlungsbedarfe näher interpretiert werden sollten. Die kommunikative Validierung der örtlichen Bedarfe ist ein unerlässlicher und wichtiger Schritt, um eine passende Ausrichtung der Fördervorhaben und die *Kohärenz* zu bestehenden Angeboten anderer Fördermittelgebenden zu gewährleisten.

2 Sozialer Arbeitsmarkt: Teilhabe durch Beschäftigung

2.1 Herausforderungen

Arbeitslose Menschen sind häufiger von Armut betroffen als der Durchschnitt der Gesamtbevölkerung. Langzeitarbeitslos ist, wer ein Jahr und länger arbeitslos ist (§ 18 Abs. 1 SGB III). War im Jahr 2008 noch fast jeder zweite Arbeitslose langzeitarbeitslos, hat sich der Anteil im Land Bremen bis zum Vor-Corona-Jahr 2019 auf 40,7% der Arbeitslosen reduziert (Deutschland: 32,1%). Nach einem deutlichen Anstieg im Jahr 2022 auf 47,6% erreicht der Anteil der Langzeitarbeitslosen an den Arbeitslosen im Jahr 2024 mit 41,2% fast wieder die Quote von 2019. Die absoluten Werte zeigen indes, dass 2024 deutlich mehr Menschen von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen sind als noch 2019 (2019 sind es 14.547 Personen; 2024 sind es 16.921).

Die materiellen, sozialen und gesundheitlichen Begleiterscheinungen von Langzeitarbeitslosigkeit sind bekannt und oft beschrieben worden; sie reichen von einer starken Einschränkung der Lebensführung über soziale Exklusion bis hin zu physischen und psychischen Erkrankungen. Ein strukturelles Problem der Langzeitarbeitslosigkeit liegt bekanntermaßen darin, dass die Wahrscheinlichkeit einen passenden Job zu finden, mit der Dauer der Arbeitslosigkeit abnimmt. Die Anteile derjenigen, die fünf Jahre und länger arbeitslos sind, sind seit 2015 mit 8% bis 9% konstant bzw. leicht steigend.

Eine Herausforderung ist, die Zielgruppe der langzeitarbeitslosen Menschen durch Teilhabemöglichkeiten zu unterstützen und damit einer weiteren Verfestigung ihrer sozialen Lagen entgegenzuwirken. Der Beschäftigungsförderung kommt hierbei eine zentrale Bedeutung zu: Sie trägt mit dem Ziel einer sukzessiven Heranführung an den Arbeitsmarkt nicht nur zur individuellen Stabilisierung langzeitarbeitsloser Menschen bei, sondern kann – je nach Art der Beschäftigung – zugleich eine positive soziale Wirkung in den Quartieren entfalten. Gemeinwohlorientierte Tätigkeiten, die im Rahmen geförderter Beschäftigung häufig übernommen werden, leisten einen wichtigen Beitrag zur Stärkung und Aufwertung vor allem in benachteiligten Stadtgebieten.

Eine Herausforderung ist hierbei im Speziellen, dass sowohl das Jobcenter Bremen als auch das Jobcenter Bremerhaven plant, das Teilhabechancengesetz künftig verstärkt im Bereich privater – und damit potenziell nicht gemeinwohlorientierter – Arbeitgeber:innen umzusetzen.

2.2 Ziele

Ziel ist die Unterstützung der Arbeitsmarktintegration und Förderung der sozialen Teilhabe von langzeitarbeitslosen Menschen in Bremen und Bremerhaven in Ergänzung zu den Angeboten der Jobcenter Bremen und Bremerhaven.

2.3 Handlungsansätze

2.3.1 Ergänzungen des Teilhabechancengesetzes (§§16e und 16i SGB II)

Das mittel- bis langfristige Ziel des seit 2016 umgesetzten Landesprogramms gegen Langzeitarbeitslosigkeit „Perspektive Arbeit (LAZLO)“ ist es, durch Beschäftigungsförderungen in verschiedenen öffentlichen Bereichen/Räumen (u.a. Stadtsauberkeit/Straßenreinigung, Kultur- und Sprachmittlung) die Perspektiventwicklung langzeitarbeitsloser Menschen zu verbessern und Übergänge in ungeforderte Beschäftigung zu ermöglichen. Das Landesprogramm unterstützt hierbei durch Lohnkostenzuschüsse und flankierende sozialpädagogische Betreuung und Anleitung für befristete sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze. Das geschieht in Ergänzung bzw. unter Einbezug der Regelinstrumente des Teilhabechancengesetzes (§§ 16i und 16e SGB II). Die Jobcenter sind mithin Hauptfinanziers der geförderten Arbeitsverhältnisse.

Die Soll-Eintrittszahlen der Jobcenter in die Instrumente werden zukünftig – trotz positiver Evaluation der Instrumente – aufgrund des verringerten Budgets voraussichtlich geringer ausfallen als in den vergangenen Jahren. Mit dem Landesprogramm „Perspektive Arbeit (LAZLO)“ sollen die Beschäftigungsverhältnisse entsprechend der verringerten Zielzahlen der Jobcenter weiterhin kofinanziert bzw. auf 100% Lohnkostenförderung bei öffentlichen Arbeitgeber:innen und Beschäftigungsträgern aufgestockt werden. Eine Fortsetzung des Programms ist auch hinsichtlich der flankierenden sozialpädagogischen Betreuung und Anleitung sinnvoll.

Die Programmfortsetzung erfolgt zudem unter der genannten Berücksichtigung, dass beide Jobcenter eine Umsteuerung hin zu einem verstärkten Einsatz bei privaten Arbeitgeber:innen planen. Da das Teilhabechancengesetz in der Stadtgemeinde Bremerhaven nur mit überschaubaren Fallzahlen umgesetzt wird, sollen hier andere, ggf. neu zu entwickelnde Instrumente der Beschäftigungsförderung unter Bezug auf die lokalen Rahmenbedingungen eingesetzt werden.

Änderungen des Landesprogramms „Perspektive Arbeit (LAZLO)“ werden in folgender Hinsicht angestrebt:

- 1. Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung der Geförderten:** Die Nutzung des Qualifizierungsbudgets der Jobcenter bei 16i-Förderungen war in den vergangenen Jahren ausbaufähig. Entsprechend der einleitend skizzierten strategischen Bedeutung von Weiterbildung soll auf die Weiterbildungsteilnahme von Langzeitarbeitslosen künftig landesseitig stärker hingewirkt werden.
- 2. Verbesserung der Übergänge zu privaten und öffentlichen Arbeitgeber:innen:** Es soll stärker als bisher auf den Übergang in ungeforderte Beschäftigungsverhältnisse hingewirkt werden, um sogenannte „Abbruchkanten“, d.h. einen abrupten Rückfall in die Arbeitslosigkeit im Anschluss an die Förderung, zu vermeiden. Dazu sind beispielsweise durch die Beschäftigungsträger (begleitete) Praktika für die Geförderten in vergleichbaren ungeforderten Arbeitsbereichen (z.B. Stadtreinigung) zu initiieren, die Erstellung von Bewerbungsunterlagen zu unterstützen oder bei Vorstellungsgesprächen zu begleiten.

3. Erhöhung des Frauenanteils unter den Geförderten

Es soll darauf hingewirkt werden, dass Frauen entsprechend ihres Anteils an den langzeitarbeitslosen Menschen von den Instrumenten §§ 16i und 16e profitieren.

2.3.2 Beschäftigungsförderungen des Landes

Wie beschrieben leisten gemeinwohlorientierte Tätigkeiten, die im Rahmen geförderter Beschäftigung ausgeübt werden, einen wichtigen Beitrag zur Stabilisierung individueller Lebenslagen und zur sozialen Infrastruktur in den Quartieren. Diese Doppelfunktion der Beschäftigungsförderung soll aus Sicht des Landes erhalten bleiben. Dem steht jedoch gegenüber, dass die Jobcenter einerseits das Teilhabechancengesetz künftig verstärkt im Bereich privater Arbeitgeber:innen sowie in verringertem Umfang umzusetzen plant und zugleich auch die Arbeitsgelegenheiten (AGH) perspektivisch in reduziertem Umfang zur Verfügung stehen.

Mit den Jobcentern in Bremen und Bremerhaven sowie mit dem Magistrat Bremerhaven soll geprüft werden, inwieweit die Entwicklung neuer, ausschließlich landesfinanzierter Instrumente der Beschäftigungsförderung sinnvoll ist und welche Varianten unter Berücksichtigung der jeweiligen lokalen Gegebenheiten infrage kommen.

Vorgesehen ist die rechtliche Prüfung eines Landesprogramms zur niedrighschwelligen Beschäftigungsförderung von v.a. Langzeitleistungsbeziehenden und Langzeitarbeitslosen, die weder durch Beschäftigung schaffende Maßnahmen der Jobcenter – etwa das Teilhabechancengesetz (THCG) oder AGH – erreicht werden, noch weiterhin förderfähig und zudem sehr arbeitsmarktfrem sind. Die Umsetzung des Programms erfolgt ergänzend zu bestehenden kommunalen Leistungen, ohne diese zu ersetzen.

Da in der Operationalisierung zahlreiche komplexe und rechtliche Fragestellungen aufkommen – von der Definition und Ansprache der Zielgruppen über deren Zugang in die Angebote, dem Zusammenspiel mit bestehenden Regelförderungen bis hin zu Fragen der räumlichen Verortung von Projekten – erfolgt die konkrete Ausgestaltung in einer temporären Projektgruppe (Planungsverfahren).

2.4 Partnerschaftliche Verankerung

Die Träger von arbeitsmarktpolitischen Angeboten verfügen über Expertise und Erfahrungen zu effektiven Unterstützungsansätzen. Die Einbindung dieser Erfahrungen in die Gestaltung von Maßnahmen fördert deren Wirksamkeit und Akzeptanz, soll aber auch durch neue Ansätze ergänzt werden. Gerade unter dem Druck sinkender Eingliederungsbudgets sollten alle Möglichkeiten genutzt werden, die öffentlich geförderte Beschäftigung weiterzuentwickeln. Um die Expertise für die Projekt- und Programmplanung nutzbar zu machen, werden sog. **Monitoringrunden für geförderte Beschäftigung (ÖGB)** fortgeführt. Eine Monitoringrunde fand bisher für die Stadtgemeinde Bremen mit den Senatsressorts für Arbeit und Soziales, dem Jobcenter Bremen und dem Verbund arbeitsmarktpolitischer Dienstleister (VaDiB) statt und soll ggf. unter Beteiligung weiterer betroffener Ressorts und weiteren Expert:innen ausgeweitet und inhaltlich bzw. konzeptuell weiterentwickelt werden.



Mit dem Magistrat Bremerhaven, dem Jobcenter Bremerhaven und dem Netzwerk Bremerhavener Qualifizierungs- und Bildungsträger (net.bhv e.V.) wird eruiert, ob ein analoges Format für Bremerhaven jenseits der sog. Arbeitsmarktgespräche sinnvoll ist.

3 Unterstützung benachteiligter Zielgruppen am Arbeitsmarkt

3.1 Herausforderungen

Bei der arbeitsmarktlichen Integration von auf dem Arbeitsmarkt benachteiligten Zielgruppen bestehen erhebliche Herausforderungen. Sie sind oft mit strukturellen Barrieren konfrontiert, die ihren Zugang zu Beschäftigung erschweren und ihre Position innerhalb von Beschäftigungsverhältnissen benachteiligen. Die spezifischen Herausforderungen verschiedener Zielgruppen werden nachfolgend exemplarisch skizziert; dies mit dem Hinweis, dass die Zielgruppen in sich sehr heterogen sind und insbesondere intersektional betroffene Personen mit multiplen Hürden konfrontiert sein können:

Frauen verdienen häufig weniger als Männer in vergleichbaren Positionen (Gender Pay Gap), arbeiten überdurchschnittlich oft in Teilzeit oder Minijobs (Gender Working Time Gap) und übernehmen einen Großteil der unbezahlten Care Arbeit (Gender-Care-Gap), was ihre beruflichen Entwicklungschancen begrenzt und zugleich ein großes Erwerbs- bzw. Fachkräftepotential nicht nutzbar macht. Die verschiedenen strukturellen Ungleichheiten betreffen Frauen je nach Lebenslage, sozialem Umfeld oder familiärer Verantwortung unterschiedlich stark; besonders benachteiligt sind etwa berufstätige Mütter, Frauen in Minijobs oder in typischerweise weiblich dominierten, schlechter entlohten Berufsfeldern. Um Chancengleichheit in der Erwerbsarbeit wirksam zu fördern, sollten arbeitsmarktpolitische Maßnahmen daher nicht nur vielfältige Lebensrealitäten und Bedarfe von Frauen mitdenken, sondern auch um spezifische Ansätze ergänzt werden.⁴

Alleinerziehende, in Bremen zu rund 93% Frauen, begegnen in der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung häufig besonderen Herausforderungen, da oft ausreichende, bezahlbare und zeitlich flexible Betreuungsangebote fehlen; insbesondere für Randzeiten oder bei unregelmäßigen Arbeitszeiten. Dies erschwert nicht nur den Zugang zum Arbeitsmarkt, sondern auch eine nachhaltige berufliche Weiterentwicklung: „Alleinerziehende sind die am häufigsten von Armut betroffene Familienform – seit Jahren hat sich ihr Armutsniveau kaum geändert. 41 Prozent der Alleinerziehenden mit Kindern galten im Jahr 2023 (in Deutschland) als einkommensarmutsgefährdet – das sind knapp 700.000 Alleinerziehende (Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2024). [...] Während in Bayern 31,6 Prozent der Alleinerziehenden armutsgefährdet sind, gilt dies für 55,1 Prozent in Bremen.“⁵

⁴ Im Jahr 2022 wurde vom Senat die „Bremer Landesstrategie Gendergerechtigkeit und Entgeltgleichheit“ beschlossen, die mit drei Handlungsfeldern mit insgesamt 28 Maßnahmen darauf abzielt, Strukturen und Rahmenbedingungen zu schaffen, die eine existenzsichernde Beschäftigung und eine ausgewogene Beteiligung aller Geschlechter in allen Branchen und auf allen Qualifikations- und Führungsebenen ermöglichen. Im Jahr 2024 hat der Senat zudem eine Senatskommission für Geschlechtergerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt eingesetzt, die das Ziel hat, die ressortübergreifende Zusammenarbeit zum Thema zu stärken sowie die Koordinierung und Steuerung der Umsetzungsprozesse und die Kontrolle der jeweiligen Maßnahmenfortschritte zu bündeln.

⁵ Menne, Sarah; Funke, Antje (2024) Alleinerziehende in Deutschland, abrufbar unter: https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/Factsheet_Alleinerziehende_2024.pdf (zuletzt abgerufen am 27.03.2025), S. 18.

Menschen mit Fluchtbiografie oder Migrationshintergrund befinden sich auf dem Arbeitsmarkt, so auch im Land Bremen, häufiger in einer benachteiligten Situation und sind öfter mit besonders hohen strukturellen Hürden konfrontiert. Dazu können neben geringerer Systemkenntnis vor allem Sprachbarrieren, geringere Bildungschancen und die fehlende Anerkennung ausländischer Abschlüsse bzw. ‚Unverwertbarkeit‘ erworbener Kompetenzen oder Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt zählen. Frauen mit Flucht- und Migrationshintergrund sind aufgrund ihrer intersektionalen Zugehörigkeit dabei ein besonders vulnerabler Personenkreis, da bei ihnen häufiger vielfältige Barrieren wie aufenthaltsrechtliche Probleme, geringe formale Qualifikationen, Sprachbarrieren, fehlende Kinderbetreuung/alleinige Sorgeverantwortung oder psychische Belastungen vorliegen und sich verschiedene Diskriminierungen potenzieren können.

Die genannten Hürden erschweren Menschen mit Fluchtbiografie oder Migrationshintergrund nicht nur den Einstieg in qualifikationsgerechte Beschäftigung, sondern wirken sich auch langfristig auf ihre Chancen zur beruflichen Integration und sozialen Teilhabe aus. Vor diesem Hintergrund bedarf es gezielter, diversitätssensibler passgenauer Förderansätze, die an den Lebenswelten und Bedarfen der Personen anknüpfen, strukturelle Hürden abbauen, die vorhandene Potenziale stärken und Integrationsprozesse nachhaltig unterstützen. Zentral ist hier unter anderem die Ergänzung von Angeboten durch bedarfsorientierte Deutschsprachförderung, um die Voraussetzungen für einen nachhaltigen Einstieg in Aus- und Weiterbildung sowie Beschäftigung zu schaffen.

Menschen mit geringer Literalität erleben vielfache Hürden, um beruflichen Anforderungen gerecht zu werden. In Deutschland gelten 12,1% der deutschsprachigen Erwachsenen im erwerbsfähigen Alter als gering literalisiert; auf Bremen bezogen sind dies 52.000 Personen. Dies kann erschwerte Zugänge zu existenzsichernder Tätigkeit, Arbeitslosigkeit oder prekäre Beschäftigungsverhältnisse bedeuten. Um die Chancen auf berufliche und soziale Teilhabe gering literalisierter Menschen zu stärken und eine dauerhafte Beschäftigungsfähigkeit herzustellen, bedürfen diese einer Stärkung ihrer schriftsprachlichen Kompetenzen.

Menschen mit Behinderungen sehen sich auf dem Arbeitsmarkt nach wie vor erheblichen Benachteiligungen gegenüber; die Risiken der sozialen Exklusion und eingeschränkten Teilhabe sind in dieser Personengruppe besonders hoch. Ohne gezielte Maßnahmen zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarktes besteht die Gefahr, dass betroffene Menschen dauerhaft vom Erwerbsleben ausgeschlossen bleiben oder weiter an den gesellschaftlichen Rand gedrängt werden. Vor dem Hintergrund der bestehenden völkerrechtlichen Verpflichtungen – insbesondere gemäß Art. 27 der UN-Behindertenrechtskonvention – ist es daher geboten, das Leitbild eines inklusiven Arbeitsmarktes im Rahmen dieser Strategie konsequent weiterzuverfolgen.

Die Zahl der Fehltage auf Grund von psychischen Erkrankungen – insbesondere Depressionen – hat sich in den letzten 20 Jahren verdreifacht; weniger als ein Drittel der **psychisch erkrankten Menschen** nehmen eine fachspezifische Behandlung in Anspruch. Gründe hierfür sind u.a. die Angst vor Stigmatisierung und Diskriminierung. Aufgrund des Mangels an niedrigschwelligen Wiedereinstiegsmöglichkeiten bleiben psychisch erkrankte Menschen häufig lange arbeitslos und landen schließlich nicht selten in der Erwerbsunfähigkeitsrente, womit sie

dem Arbeitsmarkt nicht mehr zur Verfügung stehen. Dadurch entstehende mangelnde Erfahrungen von Selbstwirksamkeit und Teilhabe durch Arbeit wirken sich jedoch negativ auf die Genesung aus und können die Herausforderungen noch verschärfen. Zugleich geht Langzeitarbeitslosigkeit nicht selten mit gesundheitlichen Begleiterscheinungen einher, die über soziale Exklusion bis hin zu physischen und psychischen Erkrankungen reichen.

Die Gruppe der **sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aus dem EU-Ausland** ist von hoher Bedeutung für den bremischen Arbeitsmarkt und Wirtschaftsstandort. Es handelt sich um ca. 20.000 Personen im Land Bremen (Stand: Juni 2024) – Tendenz steigend. Die Gruppe der EU-Erwerbstätigen ist dabei überdurchschnittlich häufig betroffen von Arbeitsrechtsverstößen und schweren Arbeitsrechtsdelikten (u. a. Arbeitsausbeutung und Menschenhandel) sowie von schlechten Arbeits- und Entgeltbedingungen. Die Beschäftigten stehen zum Teil außerhalb des deutschen Arbeitsrechtssystems und sind ohne soziale Sicherung (Obdachlosenhilfe, SGB II etc.). Arbeitsmigrant:innen benötigen daher besonderen Schutz durch Gesetzgebung und Verwaltung.

Die Lebenslagen dieser verschiedenen benachteiligten Zielgruppen sind oftmals von komplexen Problemlagen geprägt, die eine qualifikationsgerechte und existenzsichernde Teilhabe am Erwerbsleben erschweren. Um ihren Zugang zum Arbeitsmarkt nachhaltig zu verbessern, bedarf es entsprechend koordinierter, ressortübergreifender Maßnahmen und einer **intersektionalen Perspektive**, da sich bei den genannten Zielgruppen häufig unterschiedliche Diskriminierungsfaktoren überschneiden.

Spezifische Herausforderungen in Bremerhaven

In Bremerhaven bildet sich die geschilderte landbremische Bedarfslage zum Teil in verschärfter Form ab, da etwa eine bedeutende Anzahl an Personen im SGB II-Leistungsbezug in Bremerhaven über keinen Schulabschluss verfügen und sich eine vergleichsweise geringere Erwerbsbeteiligung von Frauen sowie ein hoher Anteil an Teilzeitbeschäftigung zeigt. Dies erfordert im besonderem Maße wohnortnahe und zielgruppenspezifische Angebote für Frauen, gering literalisierte Personen, Menschen mit Fluchtbiografie oder Migrationshintergrund sowie geringqualifizierte Personen etwa zum Nachholen von Schulabschlüssen, zur Sprachförderung und zur beruflichen und berufsbezogenen Qualifizierung und Weiterentwicklung.

3.2 Ziele

Ziel ist die Schaffung von wohnortnahen und bedarfsgerechten Unterstützungsangeboten für am Arbeitsmarkt benachteiligte Menschen in Bremen und Bremerhaven, die bei der Heranführung an den Arbeitsmarkt sowie der Integration in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung unterstützen.

3.3 Handlungsansätze

3.3.1 Zielgruppenspezifische Angebote: Prüfung eines Landesprogramms

Zur gezielten Unterstützung von besonders arbeitsmarktbenachteiligten Personengruppen wird ein neues Landesprogramm geprüft, dessen Ziel es ist, durch passgenaue Förderansätze

die Teilhabechancen am Arbeitsleben für Menschen mit besonderen Vermittlungshemmnissen zu verbessern. Hierfür sollen unterschiedliche Projekt- und Modellansätze gefördert werden, die sich an den spezifischen Bedarfen verschiedener Zielgruppen (s. oben) orientieren.

Um eine bedarfsgerechte Ausgestaltung des Programms sicherzustellen, wird zunächst eine ressortübergreifend besetzte **Planungsgruppe** von Zuständigen und fachlichen Expert:innen einberufen. Diese soll die aktuelle Bedarfslage für verschiedene Zielgruppen analysieren und dokumentieren, bestehende Förderlücken identifizieren und auf dieser Grundlage Handlungsvorschläge für mögliche Projekt- bzw. Programmlinien entwickeln.

Die Umsetzung der vorgeschlagenen Ansätze soll anschließend im Rahmen eines **wettbewerblichen Verfahrens** erfolgen, das innovative Ideen fördern und die Qualität der Angebote gewährleisten soll. Das geplante Landesprogramm ist als Ergänzung zu bestehenden, vorrangigen Regelförderinstrumenten zu verstehen. Die fachlich zuständigen Senatsressorts sind entsprechend ihrer Zuständigkeit **finanziell** bei der Umsetzung zu beteiligen.⁶

3.3.2 Zielgruppenübergreifende Angebote: Offene Beratung

Offene Beratungsangebote für Erwerbslose bieten niedrigschwellige Unterstützung im Umgang mit Behörden, Jobcentern und Arbeitgeber:innen. Sie leisten essentielle Hilfe zur Integration in Beschäftigung. Darüber hinaus können sie eine Verweiskfunktion in Angebote für bestimmte Zielgruppen oder Themen (Schuldnerberatung, Psychotherapie etc.) ausüben. Die offene Beratung in den Quartieren ist also gleichsam eine Anlaufstelle für alle arbeitsweltbezogenen Problemlagen im Quartier und ergänzt die Angebote spezialisierter Beratungsstellen (etwa für Opfer von Diskriminierung bzw. Arbeitsausbeutung, Anerkennungsanliegen etc.).

Bei der Standortwahl von Beratungsstellen ist die Nähe zu den Lebensräumen der Zielgruppen zu suchen. Im Fall zielgruppenübergreifender Angebote wird für die Stadtgemeinde Bremen eine Orientierung an den Fördergebieten „Wohnen in Nachbarschaften“ (WiN) vorgeschlagen, da sich diese über eine Mehrzahl an Sozialindikatoren im Rahmen des Monitorings soziale Stadtentwicklung begründen. Für die Stadtgemeinde Bremerhaven haben sich die bestehenden Standorte (Grünhöfe, Lehe, Leherheide) bewährt. Grundsätzlich gelten jedoch alle Stadtteile und Quartiere Bremerhavens als Lebensräume der Zielgruppen.

Um auch perspektivisch eine bedarfsgerechte Ausgestaltung offener zielgruppenübergreifender Beratungsangebote sicherzustellen, soll im Rahmen einer ressortübergreifend besetzten **Planungsgruppe** von Zuständigen und fachlichen Expert:innen die inhaltliche Ausrichtung analysiert und diskutiert werden.

⁶ Die finanzielle Einbeziehung wurde im Rahmen der Bürgerschaftssitzungen vom 17.-19. Juni 2025 beschlossen. „Ein starker Arbeitsmarkt für Bremen und Bremerhaven: Finanzielle Absicherung und neue Perspektiven“ (Drs. 21/1232 Antrag vom 17.06.2025) <https://www.bremische-buergerschaft.de/dokumente/wp21/land/proto-koll/b21I0023.pdf>

3.4 Partnerschaftliche Verankerung

Das Spektrum von benachteiligten Zielgruppen am Arbeitsmarkt ist sehr breit und betrifft verschiedene Politikfelder und Zuständigkeitsbereiche. Die vom Arbeitsressort geförderten Projekte haben bislang auch zur Deckung der Arbeitskräftenachfrage in verschiedenen Schnittstellenbereichen wie Stadtreinigung, Pflege, KiTa oder Schule beigetragen. Es ist deshalb erforderlich, auch Ressorts, die bisher von der Förderung ihrer Zielgruppen bzw. Fachgebiete profitiert haben, bei der Finanzierung von Beratungs- und Unterstützungsangeboten künftig einzubeziehen. Dazu gehören die Ressorts für Wirtschaft, Umwelt, Frauen, Justiz, Gesundheit, Kinder, Bildung und Soziales, Jugend, Integration sowie der Magistrat Bremerhaven. Strategisches Ziel ist eine *gemeinsame finanzielle Verantwortlichkeit der verschiedenen Hilfesysteme* für deren sich vielfach überschneidenden Zielgruppen.

Um eine politikfeldübergreifende Verankerung der Maßnahmen zu erreichen, soll das etablierte **partnerschaftliche Planungsverfahren** beibehalten und die Maßnahmen im Rahmen von **ressortübergreifenden** Projektgruppen sowie für die Stadtgemeinde Bremerhaven - aufgrund anderer Rahmenbedingungen – in einer entsprechend äquivalenten Runde abgestimmt werden.

4 Fachkräftegewinnung durch Ausbildung

4.1 Herausforderungen

Eine der zentralen Herausforderungen der Gegenwart liegt darin, den Bedarf an Fachkräften zu decken und dafür zusätzliche Fachkräfte zu gewinnen.⁷ Da in bremischen Betrieben überwiegend Arbeitskräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung oder akademischer Ausbildung benötigt werden, kann die Bedeutung der beruflichen Ausbildung kaum überschätzt werden.

Trotz umfassender bestehender Fördermaßnahmen und erfolgreicher Netzwerke gibt es im Land Bremen jedoch seit Jahren einen überdurchschnittlich hohen Anteil junger Menschen ohne formale Berufsqualifikationen. Auf dem Ausbildungsmarkt steht seit Jahren eine große Zahl ausbildungsinteressierter junger Menschen einem zu geringen Angebot an Ausbildungsplätzen gegenüber und zum Ausbildungsbeginn gibt es regelmäßig mehr junge Menschen, die noch auf der Suche nach einer Ausbildung sind, als noch unbesetzte Ausbildungsplätze.⁸ Für bremische Jugendlichen mit einem niedrigen oder einem fehlenden Schulabschluss verschärft sich die Konkurrenz in der Ausbildungsplatzsuche noch dadurch, dass 31% der Auszubildenden im Land Bremen Einpendler:innen aus Niedersachsen sind. Zudem gilt, dass junge Menschen mit suboptimalen Voraussetzungen, wie mangelnden oder schlechten Schulabschlüssen, psychischen Belastungen, Erkrankungen oder Behinderungen, Migrations- oder Fluchthintergrund sowie Sorgeverpflichtungen⁹, nach wie vor nur geringe Chancen am Ausbildungsmarkt haben; dabei spielen auch fehlende Teilzeitausbildungsmöglichkeiten eine Rolle. Das Land Bremen ist zwar bei der Besetzung der betrieblichen Ausbildungsstellen überdurchschnittlich erfolgreich – 2024 lag der Anteil an unbesetzten Ausbildungsstellen nur bei 6,3% (Bund: 13,4%, Berlin: 12,6%, Hamburg: 9,7%) – zum gleichen Zeitpunkt waren allerdings 13,6% der ausbildungssuchenden jungen Menschen noch erfolglos.¹⁰

Gleichzeitig zeichnet sich aus Sicht der bremischen Betriebe ein Bild von Besetzungsproblemen: So haben im Ausbildungsjahr 2022/2023 zwar etwa 42% der ausbildungsberechtigten Betriebe in Bremen einen oder mehrere Ausbildungsplätze angeboten,¹¹ was etwa dem Bundesdurchschnitt oder dem Mittel der westdeutschen Großstädte entspricht. Jedoch konnte bei fast jedem zweiten Betrieb mit einem Ausbildungsplatzangebot mindestens einer der Plätze nicht besetzt werden; rund ein Viertel hat gar keine Auszubildenden eingestellt. Wenngleich

⁷ Laut „IAB-Betriebspanel Bremen: Ergebnisse der Befragung 2023“ der Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration (2024) lag der Anteil von Betrieben mit Fachkräftebedarf in Bremen 2023 bei 44%; im Durchschnitt wurden 4,2 Fachkräfte pro Betrieb gesucht. Im verarbeitenden Gewerbe, der Logistik und vor allem im Gesundheits- und Sozialwesen suchten mehr als die Hälfte der Betriebe nach Fachkräften (a.a.O., S. 55/56).

⁸ Bundesinstitut für Berufsbildung: Datenreport zum Berufsbildungsbericht, verschiedene Jahrgänge

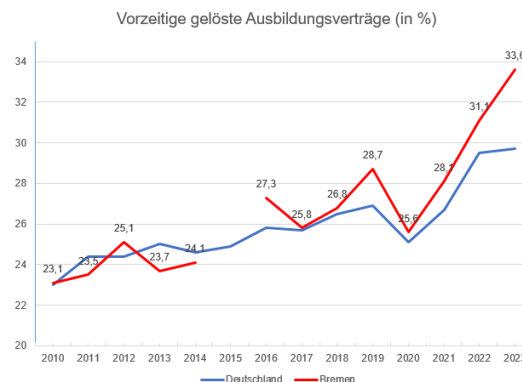
⁹ Zur benachteiligten Situation von Frauen siehe die Analyse zur gleichstellungspolitischen Situation auf dem Bremer Arbeitsmarkt in der „Bremer Landesstrategie Gendergerechtigkeit und Entgeltgleichheit“ (2022).

¹⁰ Ausbildungsmarktstatistik des BIBB.

¹¹ Vgl. Die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration (Hg.): IAB-Betriebspanel Bremen, Ergebnisse der Befragung 2023, S. 71. Abrufbar unter: https://www.soziales.bremen.de/sixcms/media.php/13/IAB-Betriebspanel_Bremen_2023.pdf (zuletzt abgerufen am 26.03.2025). Ausbildungsberechtigt war 2022/23 rund jeder zweite Betrieb in Bremen. Der Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe sinkt seit Jahren sowohl in Bremen als auch im Bundesdurchschnitt (ebd., S. 67f.).

der Anteil der Betriebe mit Besetzungsschwierigkeiten weiterhin deutlich unterhalb der bundesweiten Quote liegt, ist die Tendenz steigend.¹² Zudem sind die bestehenden Förderinstrumente zur Unterstützung der betrieblichen Ausbildung bei Betrieben nicht immer bekannt.¹³

Neben dieser Matchingproblematik ist die steigende Vertragslösungsquote eine weitere Herausforderung. Im Land Bremen wurden 2010 noch 23% der Ausbildungsverträge vorzeitig beendet; im Jahr 2023 lag die Quote bei 33,6%. Nur in Berlin lag die Vertragslösungsquote 2023 noch höher (36,6%).



Quelle: Statistisches Bundesamt, Berufsbildungsstatistik; eigene Darstellung

Dabei sind allerdings deutliche Unterschiede zwischen den Berufen erkennbar: Während 2023 zum Beispiel im Bremer Handwerk 34,7% der Auszubildenden ihre Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst haben, lag dieser Wert im öffentlichen Dienst nur bei 15%.¹⁴ Angebote der Berufsorientierung, Ausbildungsbegleitung, Unterstützung am Arbeitsplatz durch Lerncoaching und Sprachkurse sowie Beratung zur Abbruchprävention können hier entgegenwirken.

4.2 Ziele

- **Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge steigern** und mehr Betriebe für die Ausbildung gewinnen,
- **Nachholen von Schulabschlüssen** unterstützen, um die Voraussetzung für Ausbildung und qualifizierte Berufstätigkeit zu schaffen,
- **Geschlechtersensible Berufsorientierung stärken**, v.a. hin zur dualen Ausbildung in Bereichen mit hohem Fachkräftebedarf und klimaschutzrelevanten Berufen,
- **Matching zwischen Auszubildenden und Betrieben verbessern**, um mehr junge Menschen in Ausbildung zu bringen,
- **Junge Menschen**, die den „Anschluss“ verloren haben, wieder an Ausbildung heranzuführen,

¹² Ebd., S. 72f.

¹³ Ebd., S. 79f.

¹⁴ Statistisches Bundesamt (2024): Berufsbildungsstatistik 2023, EVAS-Nr. 21211, abrufbar unter: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Berufliche-Bildung/Publikationen/Downloads-Berufliche-Bildung/statistischer-bericht-berufsbildungsstatistik-2110300237005.html> (zuletzt abgerufen am 26.03.2025) sowie Handwerkskammer Bremen (Juni 2025): eigene Erhebung zur Vertragsauflösungsquote.

- **Begleitung von Auszubildenden sowie deren Betrieben** während der Ausbildung, um erfolgreiche Berufsabschlüsse zu unterstützen und Abbrüche zu vermeiden.

4.3 Handlungsansätze

4.3.1 Jugendberufsagentur Bremen-Bremerhaven

Die Jugendberufsagentur ist ein sich stetig weiter entwickelndes Netzwerk und zentrale Ansprechpartnerin zur Unterstützung junger Menschen am Übergang von der Schule in den Beruf. Ziel der Jugendberufsagentur ist es, mithilfe einer systematischen Ansprache und Begleitung möglichst vielen jungen Menschen die Chance auf einen Berufsabschluss zu eröffnen. Um der Diversität junger Menschen gerecht zu werden, gibt es spezifische zielgruppenorientierte Angebote wie die Fachberatung Jugendhilfe oder die aufsuchende Beratung. Der Fokus liegt dabei auf jungen Menschen aus bildungsferneren Milieus, die direkt in den Quartieren oder über digitale Angebote wie Social Media angesprochen werden. Eine wichtige Maßnahme ist auch die rechtskreisübergreifende Verbleibsklärung junger Menschen, die das Übergangssystem verlassen.

Nichtsdestotrotz müssen die Angebote der innovativen Berufsorientierung noch weiter ausgebaut und die Unterstützungsmaßnahmen für Ausbildungsbetriebe auch zur Gewinnung zusätzlicher Ausbildungsplätze noch intensiviert werden. Dabei sollen frühzeitige, präventive Maßnahmen wie auch die Nachholung von Schulabschlüssen und aufsuchende Ansätze priorisiert werden.¹⁵ Zudem sollen die vorhandenen Fördermöglichkeiten der SGB II und III zur Ausbildungsförderung wie die Ausbildungsgarantie des Bundes (BaE), die Förderung von Berufsorientierungspraktika und Mobilitätzuschüssen sowie die Verbesserungen in der Einstiegsqualifizierung noch bekannter und nutzbarer gemacht werden; dieser Bedarf trifft auch auf die Möglichkeiten einer Ausbildung in Teilzeit zu.

4.3.2 Ausbildungsunterstützungsfonds

Durch das solidarische System des Ausbildungsunterstützungsfonds (AusbUF) sollen ausbildungswillige Unternehmen darin unterstützt werden, die Besetzung ihrer Ausbildungsplätze zu verbessern und Ausbildungsverläufe erfolgreich zu gestalten.¹⁶ Den wesentlichen Teil des Ausbildungsunterstützungsfonds bilden finanzielle Auszahlungen an ausbildende Unternehmen, wodurch diese Unternehmen entlastet werden und ein solidarischer Beitrag nicht-ausbildender Arbeitgeber:innen geleistet wird. Ein weiterer Bestandteil des Ausbildungsunterstützungsfonds ist die finanzielle Förderung von zielgerichteten, bedarfsorientierten Maßnahmen. Der Ausbildungsunterstützungsfonds zielt insgesamt auf die Verbesserung des Matchings zur Verringerung der unvermittelten Bewerber:innen und der unbesetzten Ausbildungsplätze durch die Unterstützung der Betriebe im Umgang mit Auszubildenden mit besonderen

¹⁵ Vgl. DKJS/Bertelsmann Stiftung (2025): Jugendliche im Übergangssektor unter: <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/jugendliche-im-uebergangssektor-1>.

¹⁶ Das Gesetz zur Errichtung eines Ausbildungsunterstützungsfonds im Land Bremen (Ausbildungsunterstützungsfondsgesetz - AusbUFG) wurde im März 2023 und ist nach Bestätigung der Vereinbarkeit mit der Bremer Landesverfassung durch den Staatsgerichtshof im Jahr 2024 am 09.04.2025 in Kraft getreten.

Herausforderungen, die Verbesserung der Ausbildungsqualität in den Betrieben sowie die Erhöhung des Ausbildungsengagements von – insbesondere kleinen – Unternehmen vor allem durch die Minderung von Investitionsrisiken in Ausbildung ab.

Die mit Mitteln des Ausbildungsunterstützungsfonds finanzierten Maßnahmen sollen vor allem die betriebliche Seite der dualen Berufsausbildung adressieren und in Abstimmung zu den Angeboten der Arbeitsagentur und Jobcenter konzipiert sowie in einer sozialpartnerschaftlichen Herangehensweise im Verwaltungsrat unter Beteiligung der Wirtschaft abgestimmt werden. Die Maßnahmen haben folgende Ziele:

- Betriebe und junge Menschen zusammenbringen und die Kommunikation zwischen beiden verstärken,
- Berufsorientierung und Matching verbessern und damit die Fachkräfteentwicklung im Land Bremen verbessern,
- Betriebe beim „Onboarding“ und bei der Begleitung der Auszubildenden unterstützen,
- Sprachcoaching und Prüfungsvorbereitung in Arbeitsplatznähe für Azubis bieten,
- Ausbildungskontinuität und Verbundausbildung fördern.

Für Betriebe, deren Branchen eigene branchenspezifische Ausbildungsfonds, gilt der Ausbildungsunterstützungsfonds nicht.

4.3.3 Auszubildenden-Wohnen

Um für Auszubildende günstigen Wohnraum langfristig und nachhaltig zu schaffen, entsteht zurzeit im Modellquartier „Stadtleben Ellener Hof“ im Stadtteil Bremen-Osterholz das erste Azubi-Wohnheim Bremens. Ziel ist es, ein preisgünstiges Wohnangebot für Auszubildende zu schaffen, um Ausbildungsbedingungen attraktiver zu machen, einen Beitrag für mehr Gleichwertigkeit von Ausbildung und Studium zu leisten und Ausbildungsabbrüchen entgegenzuwirken. Durch die Wohnanlage sollen auch die persönliche und soziale Entwicklung sowie die Entwicklung eines Bewusstseins für Solidarität und Gemeinschaft gestärkt werden. Eine besondere Bedeutung kommt dabei der integrierten sozialpädagogischen Begleitung zu, die Mieter:innen in allen Lebensbereichen Unterstützung bieten soll.

Die Azubi-Wohnanlage im Ellener Hof ist mit ihren 66 Plätzen nur ein erster Schritt, um erste Erfahrungen zu sammeln für etwaige weitere offene, auf junge Menschen ausgerichtete Wohnangebote zu schaffen.

4.3.4 Campus für Aus- und Weiterbildung für Transformation und Innovation im Bereich Klimaschutz

Der Bremer Klima Campus als moderne Ausbildungs- und Weiterbildungsstätte soll in der Zukunft mehr als 20 klimaschutzrelevante Schlüsselberufe flankieren.

Es sind vier Module des Klima Campus vorgesehen:

1. Berufsorientierung und erste Ausbildungsschritte: Mit interaktiven Lernangeboten und virtueller Anbindung des Klimahaus Bremerhaven,

2. duale Berufsausbildung und unternehmensnahe Ausbildung mit gläsernen Werkstätten und praxisnahen Schulungszentren für Mechatronik, Windtechnik, Elektrotechnik u.a.,
3. überbetriebliche Lehrlingsunterweisung und Weiterbildung mit Fachkräfteentwicklung in den Bereichen erneuerbare Energien und nachhaltige Stadtentwicklung,
4. Technisches Bildungszentrum (TBZ) als zentraler Ausbildungsstandort für klima- und energierelevante Berufe.

Die gemeinsame Nutzung von Ressourcen, die Förderung von Synergien und die Schaffung von Möglichkeitsräumen sollen den Campus dabei als Ort der Transformation und Innovation etablieren. Die Kombination aus umweltfreundlicher Mobilität, modernen Energielösungen und gemischter Nutzung macht die Überseeinsel zu einem erfolgversprechenden Standort für den Klima Campus, der diese Ansätze aufgreifen und weiterentwickeln kann.

4.4 Partnerschaftliche Verankerung

Ausbildungsförderung, wie exemplarisch in den drei Handlungsansätzen der Jugendberufsagentur, des Ausbildungsunterstützungsfonds und des Auszubildenden-Wohnens ist nie nur die Zuständigkeit eines Akteurs, sondern immer nur in gemeinsamer Zusammenarbeit aller gesetzlich Zuständigen sowie fachlich beteiligten Institutionen sinnvoll.

Durch eine enge Kooperation und Abstimmung mit der Agentur für Arbeit und den Partner:innen des Netzwerkes der Jugendberufsagentur sollen alle vorhandenen Fördermöglichkeiten der SGB III und II für das Handlungsfeld Ausbildung bekannt und nutzbar gemacht werden. Darunter vor allem auch die kürzlich erfolgten Verbesserungen durch die Bundesregierung.

Im Ausbildungsunterstützungsfonds ist durch eine enge Einbindung aller fachlich Zuständigen und fachpolitisch Beteiligten im Rahmen des Verwaltungsrates sowie darunterliegender Abstimmungsrunden fest verankert. Und auch Auszubildenden-Wohnen – wie am Beispiel Eller Hof – ist eine gemeinsame Aufgabe und aller beteiligten Akteuren.

5 Weiterbildung fördern – Fachkräftepotenziale erschließen

5.1 Herausforderungen

Teilnahme an beruflicher Weiterbildung

Durch die digitale und ökologische Transformation der Arbeitswelt verändern sich die Berufsbilder und entsprechend auch die benötigten Qualifikationen. Die Einführung neuer Technologien und die damit verbundenen neuen Arbeitsplatzanforderungen bedingen entsprechende Weiterbildungen bei Beschäftigten und Arbeitssuchenden. Das Bewusstsein für die hohe und wachsende Bedeutung berufsbezogener und beruflicher Weiterbildung ist vielfach, insbesondere bei kleinen und mittleren Betrieben und deren Beschäftigten, noch nicht ausreichend vorhanden. Verschiedene Aspekte spielen hier eine Rolle: Der zeitliche Aufwand von Weiterbildung steht vermeintlich in Konkurrenz zum Alltagsgeschäft; Fördermöglichkeiten des Qualifizierungschancengesetzes, etwa bei Quereinstiegen mit berufsbegleitender Qualifizierung sind oft nicht bekannt oder deren Inanspruchnahme wird als aufwändig empfunden; das Nachholen von Abschlüssen oder das „Umschulen“ in andere Bereiche wird in der Regel erst bei hohem „Leidensdruck“ in Anspruch genommen bzw. erst, wenn der „Druck der Transformation“ spürbar geworden ist.

Weiterbildungschancen sind überdies ungleich verteilt. Im Land Bremen profitieren Teilzeitbeschäftigte sowie Menschen mit niedrigen Bildungsabschlüssen deutlich seltener von Weiterbildung: Von den Menschen ohne Berufsabschluss hat in den letzten beiden Jahren noch nicht einmal ein Drittel an einer Weiterbildung teilgenommen, Menschen mit beruflichem oder universitärem Abschluss hatten deutlich höhere Beteiligungsquoten (54 und 69%).¹⁷ Mit der Höhe der Tätigkeitsanforderung steigt außerdem prinzipiell die Wahrscheinlichkeit, dass Beschäftigte an betrieblich unterstützten Weiterbildungsmaßnahmen partizipieren (einfache Tätigkeiten 24% gegenüber 53% bei qualifizierten Tätigkeiten), d. h. Menschen in Helfertätigkeiten haben geringere Weiterbildungschancen.¹⁸ Zudem gibt es auch einen Gender Training Gap: 39% aller Mütter verzichten aufgrund familiärer Verpflichtungen auf Weiterbildung, aber nur 22% aller Väter, bei den Kinderlosen sind es 8% bei Frauen und 3% bei Männern.¹⁹

Das Feld der berufsbezogenen und beruflichen Weiterbildung ist zudem durch zahlreiche unterschiedliche Zuständigkeiten und Fördermöglichkeiten auf den Ebenen des Landes, des Bundes und der EU geprägt. Diese Unübersichtlichkeit kann ein Zugangshemmnis für Personen darstellen, die sich nicht regelmäßig mit den Weiterbildungs- und Fördermöglichkeiten für sich selbst oder für ihre Mitarbeitenden beschäftigen.

¹⁷ Siehe: Infas (2023): Koordinaten der Arbeit im Land Bremen.

¹⁸ Siehe: Die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration (Hg.): IAB-Betriebspanel Bremen, Ergebnisse der Befragung 2023, S. 90. Abrufbar unter: https://www.soziales.bremen.de/sixcms/media.php/13/IAB-Betriebspanel_Bremen_2023.pdf (zuletzt abgerufen am 26.03.2025).

¹⁹ Siehe: WSI Report 101, März 2025: https://www.wsi.de/fpdf/HBS-009080/p_wsi_report_101_2025.pdf.

Ungenutzte Fachkräftepotenziale

Zur Deckung der Fachkräftenachfrage ist es notwendig, die Potenziale verschiedener Personengruppen zu erschließen, insbesondere von An- und Ungelernten, (Langzeit-)Erwerbslosen, Berufsrückkehrenden, quereinsteigenden Menschen, Beschäftigten, deren Tätigkeit infolge von Automatisierungsprozessen entfällt („Substitution“), Personen mit körperlichen oder seelischen Beeinträchtigungen oder Behinderungen, Schulabbrecher:innen, (alleinerziehenden) Frauen (mit Migrationsbiografie), oder Personen mit im Anerkennungsverfahren festgestellten fachlichen Nachqualifizierungsbedarfen. Die Unterstützung von niedrigschwelligen Einstiegen in Beschäftigung, flankiert durch berufliche und berufsbezogene Weiterbildung, ist ein wesentlicher Faktor der Fachkräftegewinnung und -entwicklung, die den verschiedenen Zielgruppen damit zugleich berufliche Teilhabe bzw. beruflichen Um- oder Aufstieg ermöglicht.

Insbesondere sind Frauen eine zentrale Potenzialgruppe für die Fachkräftesicherung. Frauen, die aufgrund von Care-Arbeit ihre Erwerbsbiografie unterbrechen mussten, in Teilzeit arbeiten oder unterhalb ihres Qualifikationsniveaus beschäftigt sind, sind daher von weiterbildungsbezogenen Projekten künftig stärker in den Blick zu nehmen. Ihre Potenziale gilt es zu aktivieren und strukturell besser zu nutzen. Zur wirksamen Umsetzung wird eine Verzahnung mit der Landesstrategie für Gendergerechtigkeit und Entgeltgleichheit sowie mit der Fachkräftestrategie des Landes Bremen angestrebt.

Bereits aktuell ist der Arbeitsmarkt in vielen Bereichen von einem Mangel an verfügbaren Fachkräften geprägt; dies bei gleichzeitiger hoher Arbeitslosigkeit. Zur Bedarfsdeckung gilt es daher weiterhin, in erster Linie inländische Potenziale zu heben. Erkennbar ist jedoch bereits heute, dass die inländischen Potenziale nicht ausreichen werden, um den Fachbedarf der Unternehmen zu sichern. Aufgrund des demografischen Wandels und dem damit bedingten verstärkten Renteneintritt wird sich ohne Zuwanderung aus dem Ausland das Erwerbspersonenpotenzial im Land Bremen nach Berechnungen der Bertelsmann Stiftung bis zum Jahr 2040 um bis zu 12% verringert haben, bis zum Jahr 2060 sogar um bis zu 32%. Nach Schätzungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) bedarf es deshalb einer Nettozuwanderung im Jahr von deutschlandweit rund 400.000 Erwerbspersonen. Auf das Land Bremen heruntergebrochen bedeutet dies eine Nettozuwanderung von rund 4.000 Personen im Jahr, die als Arbeits- und Fachkräfte benötigt werden, wobei der Fokus auf Personen liegen sollte, die ohnehin wanderungswillig sind.

Mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz aus dem Jahr 2020 bzw. mit dessen Weiterentwicklung im Jahr 2023 hat die Bundesregierung auf die herausfordernde Lage reagiert und die Möglichkeiten zur Einwanderung von ausländischen Fachkräften ausgebaut. Die Senkung der gesetzlichen Hürden für die Erwerbszuwanderung durch das Fachkräfteeinwanderungsgesetz hat allerdings nicht die Komplexität des Regelungssystems verringert – eher das Gegenteil ist der Fall. Komplexe und langwierige Verfahren können aber dazu führen, dass sich potenzielle Fachkräfte gegen den Standort entscheiden – ebenso wie bereits zugewanderte Personen ihre beruflichen Kompetenzen nicht einsetzen können. Viele dieser Personen, darunter auch viele Frauen, arbeiten unterhalb ihres eigentlichen Qualifikationsniveaus und sind somit eine für den Arbeitsmarkt bisher unzureichend genutzte Ressource.

5.2 Ziele

Mit Blick auf die dargestellten Herausforderungen werden folgende Ziele verfolgt:

1. **Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung, insbesondere von Geringqualifizierten.** Dazu gehört u.a. die Verringerung des ungleichen Zugangs zu Weiterbildungsangeboten von bisher benachteiligten Personengruppen.
2. **Erschließung von bisher ungenutzten Fachkräftepotenzialen,** dazu gehört u.a. die Unterstützung von niedrighschwelligen (Quer-)Einstiegen in Beschäftigung, ggf. mit begleitender Qualifizierung oder auch die Unterstützung der Fachkräfteeinwanderung.

5.3 Handlungsansätze

5.3.1 Nachqualifizierungen fördern

Das Feld der beruflichen Weiterbildung ist durch Übersichtlichkeit und Zugangshemmnisse, insbesondere für an- und ungelernte Menschen geprägt. Es sollen Ansätze gefördert werden, um Zugangshemmnisse abzubauen, die Teilnahmebereitschaft an beruflicher Weiterbildung zu erhöhen und die vielfältigen Fördermöglichkeiten im Bereich der beruflichen und berufsbezogenen Weiterbildung und Personalentwicklung stärker sichtbar zu machen.

Formal Geringqualifizierte haben ein hohes Armutsrisiko, da sie in häufig prekären Beschäftigungsverhältnissen den Gezeitenkräften des Marktes weitgehend schutzlos ausgeliefert sind. Ihre Arbeitsplätze werden durch die zunehmende Automatisierung von Einfacharbeit („Transformation“) nun zusätzlich und stärker bedroht als Arbeitsplätze, die nur mit Ausbildungsabschlüssen besetzt werden (Substitutionsgefahr). Die Unterstützung von un- und angelernten Beschäftigten und Arbeitslosen bei der Erlangung eines Berufsabschlusses steht deshalb im Fokus der Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration (SASJI). Bewährte Maßnahmen in diesem Zusammenhang sind die Nachqualifizierungsberatung und Unterstützung hin zu abschlussbezogenen Weiterbildung, sofern die Regelförderung hier keine finanzielle Unterstützung anbieten kann.

Zur Weiterentwicklung dieses Bereichs sollen bestehende Angebote hinsichtlich ihrer Wirksamkeit und Ergebnisse sowie des Zusammenspiels mit bestehenden Regelförderinstrumenten geprüft werden, um mögliche Optimierungspotenziale zu heben. Auf Basis der Erkenntnisse sollen bestehende Maßnahmen angepasst oder ggf. als ein neues Angebot entwickelt und erprobt werden.

5.3.2 Aufstiegsfortbildungen fördern

Mit der Aufstiegsfortbildungs-Prämie wird weiterhin ein finanzieller Anreiz gesetzt, sich beruflich fortzubilden und die eigene Qualifikation zu stärken. Die Prämie in Höhe von 1300 Euro können alle Menschen erhalten, die eine nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) anerkannte Aufstiegsfortbildung (z.B. eine Meisterprüfung im Handwerk oder eine Aufstiegsfortbildung zum bzw. zur Erzieher:in) erfolgreich absolviert haben und die im Land Bremen wohnen oder sozialversicherungspflichtig arbeiten.

Die derzeitige Förderrichtlinie läuft bis zum 31.12.2027.

5.3.3 Quereinstiege ermöglichen

Um Menschen ohne anerkannte oder geeignete formale Qualifikationen besser in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung oder berufsbegleitende Aus- und Weiterbildungen zu integrieren, bedarf es gezielter Maßnahmen für niedrigschwellige (Quer-)Einstiege in beiden Kommunen des Landes. Damit kann dem bestehenden Arbeits- und Fachkräftebedarf wirksam begegnet werden. Besonders geeignet hierfür sind Branchen, die akut vom Fachkräftemangel betroffen sind und gleichzeitig Offenheit gegenüber Quereinsteiger:innen auf unterschiedlichen Qualifikationsniveaus zeigen – etwa die Bereiche Erziehung und Pflege, in denen der Bedarf besonders hoch ist.

Niedrigschwellige Einstiege bedeuten, Menschen dort abzuholen, wo sie sich räumlich, beruflich und persönlich befinden, individuelle Übergänge eng zu begleiten und tragfähige Brücken in die Regelförderung von Agentur für Arbeit und Jobcenter zu schlagen. Ein zentraler Erfolgsfaktor ist dabei die frühzeitige und enge Zusammenarbeit mit den jeweiligen Arbeitgebenden.

Im Rahmen der Planungsverfahren ist zu prüfen, welche ergänzenden Fördermaßnahmen über die bestehenden Regelinstrumente hinaus erforderlich sind, um Quereinstiege in verschiedenen Berufsfeldern wirksam zu unterstützen. Auf Grundlage dieser Erkenntnisse sind passgenaue Förderangebote gemeinsam zu entwickeln.

5.3.4 Fachkräfteeinwanderung unterstützen

Mit der Einrichtung eines Welcome Centers in Bremen und Bremerhaven (im Folgenden „Welcome Center“) sollen die durch das Fachkräfteeinwanderungsgesetz vorgesehenen Erleichterungen in der Praxis umgesetzt werden. Das Welcome Center fungiert als zentrale Anlaufstelle für zuwanderungsinteressierte und zugewanderte Fachkräfte und bietet umfassende Beratung zu Themen wie Einreise und Aufenthalt, Beruf und Arbeitsmarktintegration, Sprache sowie Leben und Wohnen.

Darüber hinaus steht das Welcome Center auch Unternehmen als Ansprechpartnerin für Fragen rund um die Fachkräfteeinwanderung zur Verfügung. Ziel ist es, Transparenz zu schaffen – sowohl hinsichtlich der rechtlich notwendigen Schritte als auch bezüglich der vorhandenen Unterstützungsangebote.

Um Schnittstellen effektiv zu bedienen und Abläufe zu optimieren, ist es entscheidend, die Zusammenarbeit verschiedener Behörden und Anlaufstellen im Welcome Center zu bündeln und unter einem Dach zu vereinen. Für die Kund:innen bedeutet dies kurze Abstimmungswege, verlässliche Ansprechpartner:innen sowie Vertreter:innen unterschiedlicher Organisationen vor Ort, die ihrerseits in engem Austausch mit ihren Kolleg:innen stehen.

Darüber hinaus wird eine enge Abstimmung und Verzahnung mit bereits bestehenden Initiativen angestrebt, insbesondere mit dem Pilotprojekt „Welcome Center für Gesundheitsberufe“. Das von der Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz erarbeitete Konzept, dessen Umsetzung derzeit noch unter dem Fördervorbehalt des AMIF steht, weist sowohl in der grundlegenden Zielsetzung als auch in einzelnen Dienstleistungen Überschneidungen auf.

Durch eine enge Abstimmung sollen die Erfahrungen beider Welcome Center gebündelt, Synergien genutzt und erfolgreiche Ansätze dort, wo möglich, gemeinsam nachhaltig verankert werden.

5.3.5 Anerkennungsverfahren verbessern

Voraussetzung für eine qualifikationsgerechte Beschäftigung ist eine zügige und unkomplizierte Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse. Um dies zu gewährleisten, wird die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration weiterhin Bundesmittel akquirieren, um gemeinsam mit der Agentur für Arbeit die Beratung zur Anerkennung ausländischer Qualifikationen umzusetzen und in enger Abstimmung mit den zuständigen Stellen im Land Bremen die Förderung von Teilqualifikationen zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse zu fördern. Für Bremerhaven soll eine inhaltlich gleichwertige Lösung erarbeitet werden, wobei auch hier bewährte Ansätze möglichst fortgeführt werden sollen.

5.4 Partnerschaftliche Verankerung

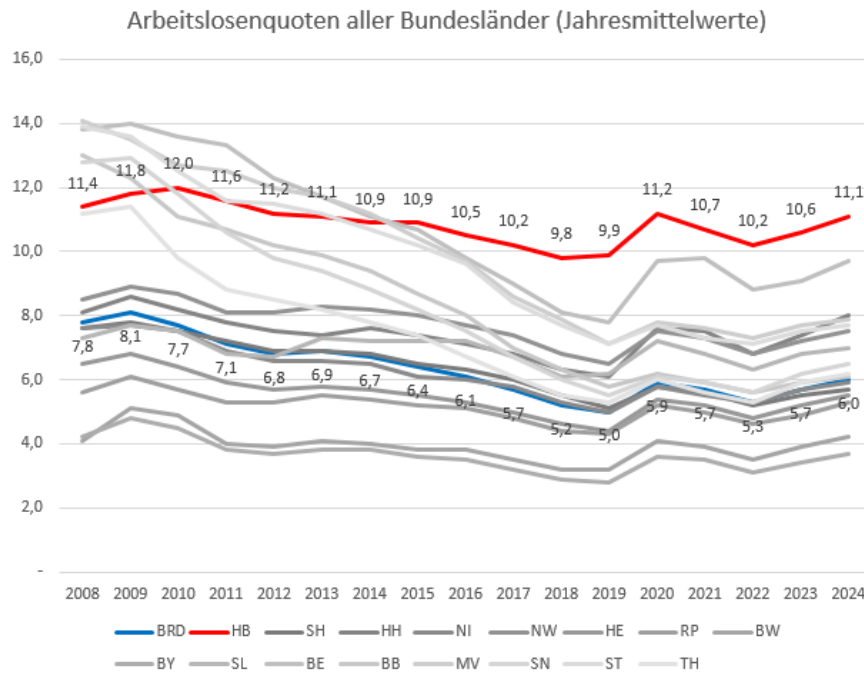
Durch eine enge Kooperation, Abstimmung der Handlungsansätze zwischen SASJI, den weiteren fachlich zuständigen Ressorts und der Agentur für Arbeit sollen alle vorhandenen Fördermöglichkeiten des Qualifizierungschancengesetzes für das Handlungsfeld Weiterbildung, insbesondere für die Zielgruppe der An- und Ungelernten, nutzbar gemacht werden.

Im Rahmen der Fachkräfteeinwanderung sind enge und kontinuierliche Abstimmungen zwischen SASJI, den weiteren fachlich zuständigen Ressorts, dem Magistrat Bremerhaven, der Agentur für Arbeit/ZAV, dem Jobcenter sowie weiteren relevanten Akteur:innen, wie einschlägigen Projekten für zugewanderte und geflüchtete Personen, unerlässlich.

6 Anhang: Ausgewählte Sozialindikatoren

Arbeitslosigkeit

Die Arbeitslosigkeit in Deutschland hat zwar in der Zeit von 2009 bis 2019 eine positive Entwicklung genommen: Die Arbeitslosenquote sank von 8,1% auf 5%. Wie in allen Bundesländern ist auch im Land Bremen ein solcher Positivtrend seit 2010 zu beobachten, gleichwohl nicht so stark wie in anderen Bundesländern. Das Niveau der Arbeitslosenquote verbleibt auf deutlich höherem Niveau; seit 2015 zeigt Bremen die bundesweit höchste Arbeitslosenquote.



Quelle: Bundesagentur für Arbeit; eigene Darstellung

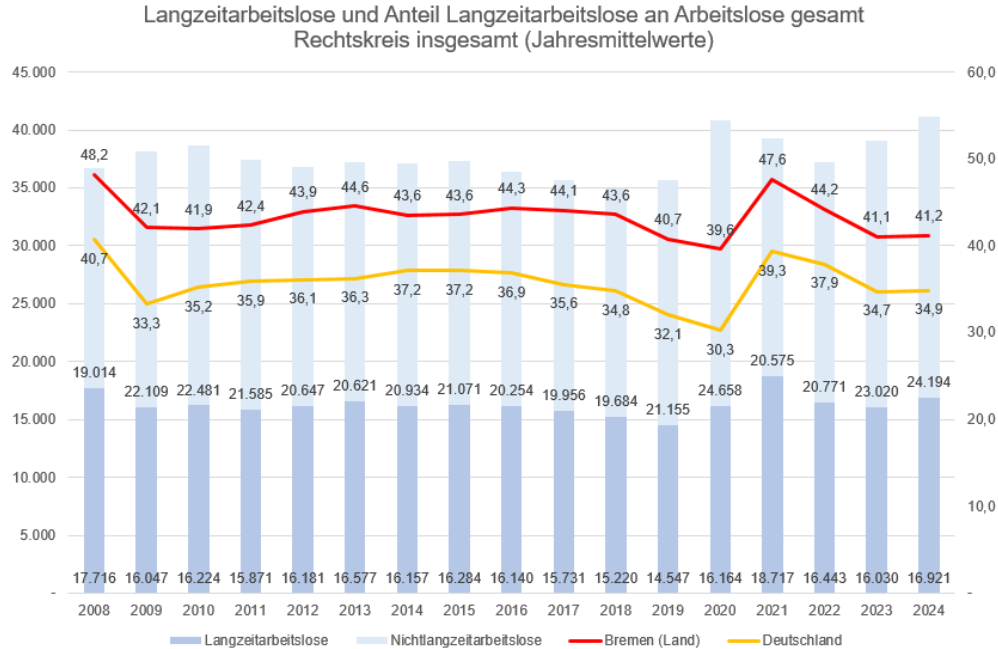
Mit der Corona-Pandemie ist die Arbeitslosigkeit in Bremen deutlich gestiegen. Bis zum Sommer 2022 ist die Anzahl der Arbeitslosen im Land Bremen aber wieder auf das Vor-Corona-Niveau zurückgegangen (auf ca. 36.000; die Arbeitslosenquote im Dezember 2019 lag bei 9,8%, im Dezember 2021 bei 9,9%).



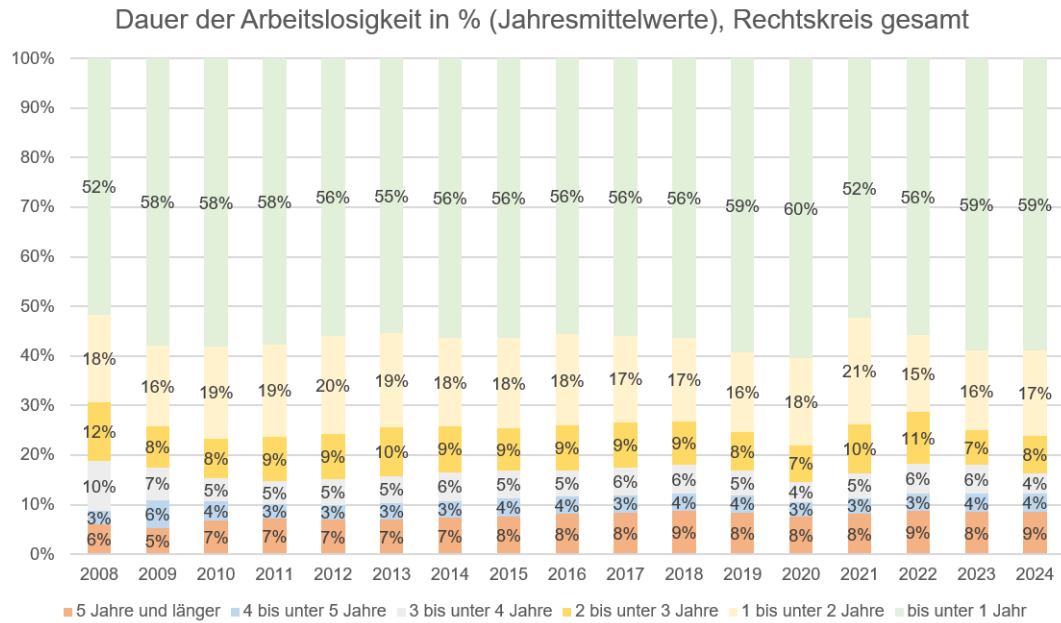
Quelle: Bundesagentur für Arbeit; eigene Darstellung

Seit Sommer 2022 hat die Arbeitslosigkeit im Land Bremen wieder stetig zugenommen und stieg bis Sommer 2024 auf rund 42.000 Personen an (die Arbeitslosenquote lag im Juli 2024 bei 11,3%). Damit liegt die Arbeitslosigkeit im Land Bremen aktuell in etwa wieder auf dem Niveau wie während der Corona-Krise.

Langzeitarbeitslosigkeit



Quelle: Bundesagentur für Arbeit; eigene Darstellung



Armutsgefährdungsquote nach soziodemographischen Merkmalen in %

Merkmal	Jahr			
	2020 ²⁾	2021	2022	2023 ³⁾
Insgesamt	19,4	21,3	20,0	20,4
Alter				
Unter 18	28,0	31,5	28,2	30,5
18 bis unter 25	32,4	34,8	31,2	31,6
25 bis unter 50	17,6	18,4	18,5	18,1
50 bis unter 65	15,4	17,6	16,8	15,5
65 und älter	13,8	15,7	14,0	15,9
Geschlecht				
Männlich	20,0	21,6	20,5	19,9
Weiblich	18,8	20,9	19,5	20,8
Alter und Geschlecht				
Männlich				
18 bis unter 25	30,6	34,3	33,2	(29,0)
25 bis unter 50	18,4	18,0	17,7	17,4
50 bis unter 65	17,0	19,5	16,7	16,2
65 und älter	(12,3)	14,9	15,1	14,9
Weiblich				
18 bis unter 25	34,5	35,3	28,9	34,4
25 bis unter 50	16,8	18,9	19,2	19,0
50 bis unter 65	13,8	15,6	16,8	14,8
65 und älter	15,1	16,3	13,2	16,6
Haushaltstyp⁴⁾				
Einpersonenhaushalt	25,9	26,5	26,0	25,1
Zwei Erwachsene ohne Kind	8,2	8,1	8,1	8,8
Sonstiger Haushalt ohne Kind	12,0	12,9	13,3	14,7
Ein(e) Erwachsene(r) mit Kind(ern)	39,5	38,7	33,1	42,0
Zwei Erwachsene und ein Kind	(9,7)	13,4	(12,9)	(13,3)
Zwei Erwachsene und zwei Kinder	20,3	20,7	17,1	21,8
Zwei Erwachsene und drei oder mehr Kinder	28,4	48,8	44,5	41,5
Sonstiger Haushalt mit Kind(ern)	33,0	33,4	28,8	26,0
Erwerbsstatus⁵⁾				
Erwerbstätige	9,5	10,0	9,6	9,8
Selbständige (einschließlich mithelfende Familienangehörige)	.	.	.	.
Abhängig Erwerbstätige	9,3	10,0	9,5	9,6
Erwerbslose	53,5	49,5	51,5	45,4
Nichterwerbspersonen	27,1	30,1	28,0	29,6
Rentner/-innen und Pensionäre/Pensionärinnen ⁶⁾	14,6	15,7	13,5	16,0
Personen im Alter von unter 18 Jahren	28,0	32,0	28,7	30,8
Sonstige Nichterwerbspersonen	48,8	49,8	48,2	48,9
Qualifikationsniveau⁷⁾ der Person mit dem höchsten Einkommen im Haushalt (Haupteinkommensbezieher)				
Niedrig (ISCED 0 bis 2)	42,6	43,0	39,5	42,0
Mittel (ISCED 3 und 4)	16,4	18,3	16,2	15,7
Hoch (ISCED 5 und höher)	8,2	7,9	7,6	8,4
Qualifikationsniveau⁷⁾ (Personen im Alter von 25 Jahren und älter)				
Niedrig (ISCED 0 bis 2)	34,8	35,2	31,5	33,8
Mittel (ISCED 3 und 4)	13,2	14,0	12,7	12,9
Hoch (ISCED 5 und höher)	7,7	7,8	9,2	7,5
Staatsangehörigkeit				
Ohne deutsche Staatsangehörigkeit	40,0	45,5	39,8	38,8
Mit deutscher Staatsangehörigkeit	14,6	15,7	14,9	15,3
Migrationshintergrund⁸⁾				
Mit Migrationshintergrund	31,6	34,0	30,1	31,0
Ohne Migrationshintergrund	12,0	12,9	12,7	12,0
Ergebnisse des Mikrozensus. IT.NRW				
¹⁾ Anteil der Personen mit einem Äquivalenzeinkommen von weniger als 60% des Medians der Äquivalenzeinkommen der Bevölkerung in Hauptwohnsitzhaushalten. Das Äquivalenzeinkommen wird auf Basis der neuen OECD-Skala berechnet. ²⁾ Die Ergebnisse des Mikrozensus ab dem Erhebungsjahr 2020 sind durch methodische Veränderungen nur eingeschränkt mit den früheren Erhebungsjahren vergleichbar. Das Erhebungsjahr 2020 ist zudem von Einschränkungen bei der Erhebung betroffen und sollte deshalb nicht für Zeitvergleiche mit nachfolgenden Jahren herangezogen werden. Weitere Informationen dazu finden Sie auf der Informationsseite des Statistischen Bundesamtes. ³⁾ Erstergebnisse des Mikrozensus 2023. ⁴⁾ Zu den Kindern zählen Personen im Alter von unter 18 Jahren ohne Lebenspartner/-in und eigene Kinder im Haushalt. ⁵⁾ Nach dem "Labour-Force-Konzept" der International Labour Organization (ILO). ⁶⁾ Nichterwerbspersonen mit Bezug einer eigenen (Versicherten-) Rente bzw. Pension und Personen im Alter von 65 Jahren und älter mit überwiegender Lebensunterhalt aus einer Hinterbliebenenrente, -pension. ⁷⁾ Das Qualifikationsniveau wird entsprechend der internationalen Standardklassifikation des Bildungswesens (ISCED 2011) bestimmt. ⁸⁾ Eine Person hat einen Migrationshintergrund, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil die deutsche Staatsangehörigkeit nicht durch Geburt besitzt (vgl. Statistisches Bundesamt: Fachserie 1. Reihe 2.2). Es können auch Personen, deren Zuordnung zur Bevölkerung mit Migrationshintergrund ausschließlich aus Merkmalen eines nicht im Haushalt lebenden Elternteils resultiert, identifiziert werden und werden mitgezählt (=Migrationshintergrund im weiteren Sinn). () Aussagewert eingeschränkt, da der Wert Fehler aufweisen kann (zugrunde liegende Fallzahl zwischen 71 und 120). . Keine Angabe, da der Zahlenwert nicht sicher genug ist (zugrunde liegende Fallzahl kleiner 71). © Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Deutschland, 2024. Dieses Werk ist lizenziert unter der Datenlizenz Deutschland - Namensnennung - Version 2.0.				

Ausgewählte Sozialdaten



Armutsgefährdungsquoten in Bund und Ländern (in Prozent, gemessen am Bundesmedian)

Länder	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Rang 2023
Baden-Württemberg	11,9	12,3	13,1	14,1	13,5	13,5	15
Bayern	11,7	11,9	11,6	12,8	12,6	12,8	16
Berlin	18,2	19,3	20,2	20,1	17,4	20,0	2
Brandenburg	15,2	15,2	14,3	14,8	14,2	15,0	14
Bremen	22,7	24,9	28,4	28,2	29,1	28,8	1
Hamburg	15,3	15,0	17,8	17,5	19,5	18,8	5
Hessen	15,8	16,1	17,5	18,5	17,8	17,3	7
Mecklenburg-Vorpommern	20,9	19,4	19,8	18,3	18,8	17,3	7
Niedersachsen	15,9	17,1	17,6	18,3	17,9	17,1	10
Nordrhein-Westfalen	18,1	18,5	17,6	19,2	19,7	18,8	5
Rheinland-Pfalz	15,4	15,6	16,3	17,0	17,6	17,1	10
Saarland	16,0	17,0	16,4	17,6	19,0	19,7	3
Sachsen	16,6	17,2	18,0	17,0	16,7	16,9	12
Sachsen-Anhalt	19,5	19,5	20,5	19,2	19,2	19,4	4
Schleswig-Holstein	15,3	14,5	15,9	15,6	16,9	16,7	13
Thüringen	16,4	17,0	17,9	19,0	18,4	17,3	7
Deutschland	15,5	15,9	16,2	16,9	16,7	16,6	

Armutsgefährdung

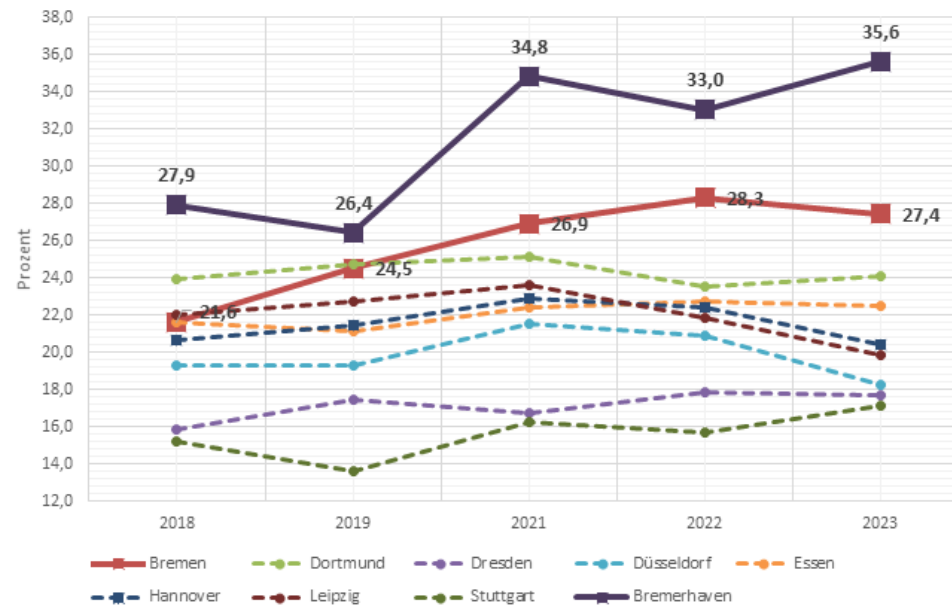
Sozialindex

Transferleistungsbezug

2

Bremen liegt mit einer Armutsgefährdungsquote von 28,8 deutlich über den Werten der anderen Bundesländer und der des Bundes. Eine wichtige Rolle bei der Armutsgefährdungsquote spielt auch die hohe Zahl von Studentinnen und Studenten in Bremen, die in die Quote einfließen. Gemessen am Landesmedian wäre die Quote deutlich niedriger (19,9) und die Quoten lägen insgesamt deutlich näher beieinander. Zur Vergleichbarkeit der Werte ab 2021 siehe Glossar.

Armutsgefährdungsquoten in ausgewählten Städten (in Prozent, gemessen am Bundesmedian)



Besonderes Augenmerk ist auf die **leicht positive Entwicklung in der Stadt Bremen** zu legen, wenngleich der Wert im Vergleich zu den übrigen Städten deutlich höher ist. Für Bremerhaven ist die Armutsgefährdungsquote wieder leicht gestiegen. Zur Vergleichbarkeit der Werte ab 2021 siehe Glossar.

Monitoring „Soziale Stadtentwicklung“

Gesamtindex Stadt Bremen 2018 und 2022

Indikator	2018	2022	Veränd.
Sprachförderbedarf	38,0	43,1	+5,1
Nichtabiturquote	61,5	61,5	keine
SGB II-Leistungsbezieher/-innen unter 15 Jahren	30,9	28,4	-2,5
SGB II-Leistungsbezieher/-innen 15 Jahre und älter	14,8	14,3	-0,4
Arbeitslose	11,8	11,4	-0,3
Nichtwähler/-innen	47,9	33,6	-14,3
Tatverdächtige von Körperverletzungen	2,6	2,0	-0,5

Der Index berechnet sich am städtischen Durchschnitt der jeweiligen Indikatoren. Dieser hat sich zwischen 2018 und 2022 verändert. Die Werte in der Tabelle sind prozentuale Angaben.

Status	2018	2022
Sehr niedrig	3 Ortsteile	5 Ortsteile
Niedrig	11 Ortsteile	9 Ortsteile
Mittel	46 Ortsteile	44 Ortsteile
Hoch	19 Ortsteile	21 Ortsteile

- Fünf Ortsteile weisen einen sehr niedrigen Status, neun Ortsteile einen niedrigen Status, 44 Ortsteile einen mittleren Status und 21 Ortsteile einen hohen Status auf.
- Im Vergleich zu 2018 haben sich fünf Ortsteile verschlechtert, davon zwei von einem niedrigen in einen sehr niedrigen Status (Bahnhofsvorstadt und Blumenthal)
- Im Vergleich zu 2018 haben sich fünf Ortsteile verbessert, davon drei von niedrigem zu mittlerem Status (Sodenmatt, Hemelingen, Überseestadt)
- Im Vergleich zu 2018 haben sich 69 Ortsteile im Status nicht verändert.
- Die Ortsteile mit hohem Status liegen überwiegend im Bremer Osten.
- Wie auch in 2018 konzentrieren sich im Bremer Westen Ortsteile mit niedrigem und sehr niedrigem Status.

Quelle: SBMS Bremen

Armutsgefährdung

Sozialindex

Transferleistungsbezug

4

Sozialräumliches Monitoring Bremerhaven

Gesamtindex 2022

Indikator	2018	2022	Veränderung
Sprachförderbedarf	53,0	55,8	+2,8
Nichtabiturquote	71,7	79,0	+7,3
SGB II-Leistungsbezieher:innen unter 15 Jahren	33,3	31,5	-1,8
SGB II-Leistungsbezieher:innen 15 Jahre und älter	18,0	17,9	-0,1
Arbeitslosenziffer	15,3	15,6	+0,3
Nichtwähler/-innen Bürgerschaftswahlen (2015, 2019)	59,5	47,5	-12,0

Der Index berechnet sich am städtischen Durchschnitt der jeweiligen Indikatoren in Bremerhaven. Dieser unterscheidet sich jeweils vom stadtbremischen Durchschnitt. Veränderungen der Statuswerte sind immer auch im Zusammenhang mit den Veränderungen der Basiswerte (Durchschnitt der Stadt) zu sehen.

Status	2018	2022
Sehr niedrig	1 Ortsteil	1 Ortsteil
Niedrig	0 Ortsteile	1 Ortsteil
Mittel	11 Ortsteile	11 Ortsteile
Hoch	6 Ortsteile	5 Ortsteile

- Gegenüber 2018 haben sich keine grundlegenden strukturellen Veränderungen eingestellt. Mit Lehe-Goethestraße weist nach wie vor nur ein Ortsteil in Bremerhaven einen sehr niedrigen Status auf, ein weiterer Ortsteil einen niedrigen Status (Lehe-Twischkamp).
- Unter den zehn Ortsteilen mit mittlerem Status sind vier, deren Wert zwischen -0,8 und -1,0 liegen, also nicht weit vom niedrigen Status entfernt.
- Fünf Ortsteile weisen einen hohen Statuswert von +1 oder mehr auf.
- Der Stadtteil Lehe sticht mit drei stärker benachteiligten Ortsteilen heraus, wobei der nördlich an „Goethestraße“ angrenzende Ortsteil Twischkamp die stärkste Negativ-Entwicklung vollzogen hat. Für den Ortsteil Goethestraße hingegen lässt sich eine langsame aber kontinuierliche Verbesserung feststellen.
- Leherheide-West (Stadtteil Leherheide) sowie Grünhöfe und Geestendorf im Stadtteil Geestemünde gehörten bereits 2018 und davor zu den Quartieren mit klar negativem Sozialstatus, wobei insbesondere auf die Tendenz Geestendorfs Augenmerk zu legen ist.
- Die Ortsteile mit einem Sozialstatus von deutlich unter 0 finden sich entweder in zentralen Stadtbereichen oder in den Stadterweiterungen der Nachkriegszeit mit einem hohen Anteil an Geschosswohnungen (Grünhöfe / Leherheide-West).
- Die Ortsteile mit hohem Status sind durch lockere Bebauung (hoher Einfamilienhaus-Anteil) und die Lage an den Stadträndern im Übergang zum Landkreis Cuxhaven gekennzeichnet. Den höchsten Wert weist Schiffdorferdamm mit 1,8 auf – was gegenüber 2018 einen Anstieg um 0,5 bedeutet.

Die Senatorin für Arbeit, Soziales,
Jugend und Integration

Armutsgefährdung

Sozialindex

Transferleistungsbezug

5

Quelle:
SBMS Bremen und Magistrat der Stadt
Bremen, Sozialplanung

Entwicklung der Zahl der Transferleistungsbeziehenden im Land Bremen (jeweils Dezember d.J.)

Land Bremen							
Art der Sozialleistung	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Veränderung 2023-2018 in Prozent
Hilfe zum Lebensunterhalt (HLU)	1.680	1.569	1.630	1.525	1.695	1.655	-1,5
Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung (GSiAE)	13.817	14.144	15.770	15.955	16.690	17.095	23,7
Leistungen nach dem AsylbLG	3.698	3.999	4.825	5.255	5.970	5.860	58,5
SGB II (Leistungsberechtigte (LB))	98.289	96.541	97.448	92.388	95.702	96.428	-1,9
Summe Leistungsbeziehender	117.484	116.253	119.673	115.123	120.057	121.038	3,0
Quote (je 1.000 Einwohner/-innen)	172,02	170,66	175,96	170,18	175,30	174,99	

Die Entwicklung der Summe der Leistungsbezieher/-innen wird stark durch den Mitte 2022 erfolgten direkten **Zugang von Geflüchteten mit ukrainischer Staatsangehörigkeit in das SGB II** beeinflusst. Ende 2023 lag die Gesamtzahl der LB um +3,0% über dem Wert 2018.

Quellen: Stat. Landesamt
Bremen, Bundesagentur für
Arbeit, eigene Berechnungen

Armutsgefährdung

Sozialindex

Transferleistungsbezug

6

Entwicklung der Zahl der Transferleistungsbeziehenden in der Stadt Bremen (jeweils Dezember d.J.)

Stadt Bremen							
Art der Sozialleistung	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Veränderung 2023-2018 in Prozent
Hilfe zum Lebensunterhalt (HLU)	1.385	1.258	1.295	1.220	1.360	1.280	-7,6
Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung (GSiAE)	11.125	11.410	12.295	12.465	13.040	13.505	21,4
Leistungen nach dem AsylbLG	2.779	2.936	3.845	4.245	5.055	5.030	81,0
SGB II (Leistungsberechtigte (LB))	78.621	77.480	78.498	73.742	75.797	76.179	-3,1
Summe Leistungsbeziehender	93.910	93.084	95.933	91.672	95.252	95.994	2,2
Quote (je 1.000 Einwohner/-innen)	164,94	164,01	169,32	162,74	167,30	166,36	

Die Entwicklung der Summe der Leistungsbezieher/-innen wird stark durch den Mitte 2022 erfolgten direkten **Zugang von Geflüchteten mit ukrainischer Staatsangehörigkeit in das SGB II** beeinflusst. Ende 2023 lag die Gesamtzahl der LB um +2,2% über dem Wert 2018.

Entwicklung der Zahl der Transferleistungsbeziehenden in der Stadt Bremerhaven (jeweils Dezember d.J.)

Bremerhaven							
Art der Sozialleistung	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Veränderung 2023-2018 in Prozent
Hilfe zum Lebensunterhalt (HLU)	295	311	335	305	330	375	27,1
Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung (GSI AE)	2.618	2.656	2.825	2.815	2.980	2.945	12,5
Leistungen nach dem AsylbLG	918	1.063	980	1.010	915	820	-10,7
SGB II (Leistungsberechtigte (LB))	19.668	19.061	18.950	18.646	19.905	20.249	3,0
Summe Leistungsbeziehender	23.499	23.091	23.090	22.776	24.130	24.389	3,8
Quote (je 1.000 Einwohner/-innen)	206,80	203,19	203,33	201,25	208,98	212,68	

Die Entwicklung der Summe der Leistungsbezieher/-innen wird auch in Bremerhaven durch den Mitte 2022 erfolgten direkten **Zugang von Geflüchteten mit ukrainischer Staatsangehörigkeit in das SGB II** beeinflusst. Ende 2023 lag die Gesamtzahl der LB um +3,8% über dem Wert 2018.

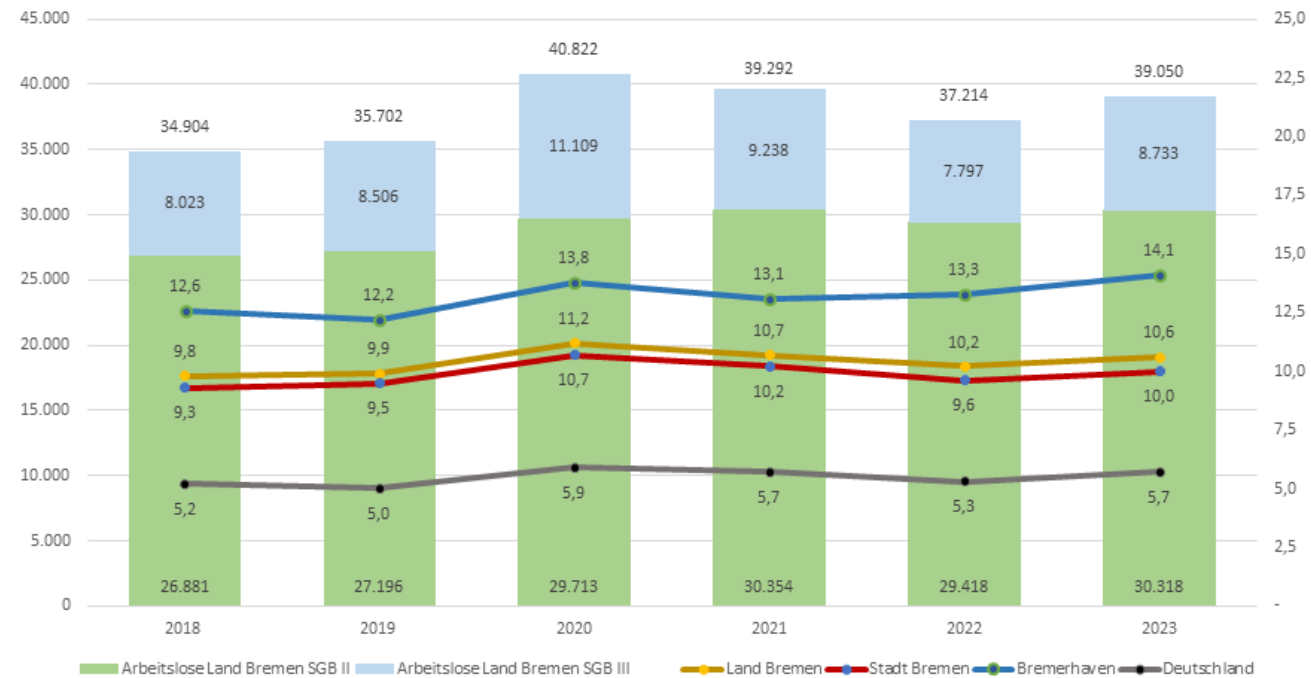
Quellen: Stat. Landesamt Bremen,
Bundesagentur für Arbeit, eigene
Berechnungen

Armutsgefährdung

Sozialindex

Transferleistungsbezug

Arbeitslose und Arbeitslosenquote nach Rechtskreisen (Jahresmittelwerte)



Armutsgefährdung

Sozialindex

Transferleistungsbezug

Glossar

Transferleistungsbezug

Statistisches Landesamt Bremen, eigene Berechnungen / Darstellungen. Die berechnete Quote bezieht sich auf die Gesamtbevölkerung des jeweiligen Jahres. Die Entwicklung der Bevölkerung wirkt sich neben der Entwicklung der LB auf die Quote aus. So kann es bspw. sein, dass ein Rückgang der LB sich nicht in einer sinkenden Quote spiegelt, wenn gleichzeitig die Zahl der Bevölkerung ebenfalls zurückging. Die berechnete Quote je 1.000 Einwohner/-innen weicht von der Mindestsicherungsquote der Sozialberichterstattung der statistischen Ämter des Bundes und der Länder ab, da alle LB (Leistungsberechtigten SGB II) und für die Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung nur LB a.v.E. berücksichtigt wurden

Leistungen nach SGB II

Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Leistungen nach Sozialgesetzbuch (SGB) Zweites Buch (II) – Grundsicherung für Arbeitssuchende, eigene Berechnungen / Darstellungen

Armutsgefährdung

Sozialindex

Transferleistungsbezug

10

Impressum

Ansprechpartner/innen

Freie Hansestadt Bremen
Die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration

Marion Brünner
E-Mail: marion.bruenner@soziales.bremen.de