

3.9 Wirtschaft, Arbeitsmarkt und Arbeitsrecht

Der agah ist es ein besonderes Anliegen, dass in der hessischen Arbeitsmarktpolitik die Interessen der in Hessen lebenden Migrantinnen und Migranten angemessen berücksichtigt werden. Der demographische Wandel wird zukünftig weiterhin Zuwanderung nicht nur im bisherigen Maß voraussetzen, sondern Zuwanderung zumindest ab dem Jahr 2020 stärker als bisher verlangen. Hessen wird sich ohne Zuwanderung langfristig nicht weiter entwickeln. Diese Ergebnisse der demographischen Forschung sind auch für die Arbeitsmarktpolitik von Bedeutung, denn sie muss sich darauf richten, beispielsweise Fachkräftemangel aufzufangen und Arbeitnehmer gezielt zu fördern. Dazu gehört es auch, gerade Migrant/innen im Arbeitsmarkt voranzubringen und in diesen einzubinden.

Obwohl Hessen eines der reichsten Bundesländer ist, gehört Armut zur hessischen Realität. Seit dem Wiederaufbau nach dem Zweiten Weltkrieg gab es nicht mehr so viele Menschen, die qua Definition als arm gelten. Trotz hoher Zuwachsraten ist der Aufschwung an den meisten Menschen vorbeigegangen. Der Arbeitsmarkt hat sich auch in Hessen in den letzten Jahren zunehmend liberalisiert und verselbstständigt. Eine Folge dieser Deregulierung ist die Armut trotz Erwerbstätigkeit. Armutslöhne, Arbeitslosigkeit, ungesicherte Arbeitsverhältnisse und fehlende Ausbildungsplätze charakterisieren die Ist-Situation in unserem Bundesland. Kosmetische Effekte in der Statistik werden unter anderem durch das Heer der 1-€-Jobber erzielt, die zunehmend auch kommunale Arbeiten erledigen und somit reguläre Beschäftigungsverhältnisse massiv bedrohen.

Die Situation der Menschen mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt hat sich in den zurückliegenden Jahren nicht verbessert, sondern eher sogar noch verschärft. Die in der Regel ungünstige Ausgangssituation (z.B. niedrige Bildungsabschlüsse, fehlende Qualifikation, unzureichende Sprachkenntnis etc.) hat sich weiter verfestigt bzw. konnte nicht verändert werden.

Zwar existieren spätestens mit dem Allgemeinen Gleichberechtigungsgesetz (AGG) formal die gleichen und diskriminierungsfreien Zugangsmöglichkeiten zum Arbeitsmarkt, doch sind Personen mit Migrationshintergrund in den technologisch fortgeschrittenen

Industrien unterrepräsentiert. Noch immer arbeitet ein Großteil von ihnen in den klassischen, stark konjunkturabhängigen Zweigen der so genannten „Gastarbeiterbeschäftigung“.

Erst allmählich ist hier eine leichte Trendwende erkennbar. Neueren Datums ist auch eine verstärkte Entwicklung in Richtung Selbstständigkeit. Meist handelt es sich dabei um Kleinbetriebe (Gewerbe), die gemeinsam mit anderen Familienangehörigen geführt werden. Ob diese eine, die eigene Existenz sichernde Einnahmequelle darstellen, kann nicht immer mit Gewissheit gesagt werden.

Die agah hat daher in das Aktionsprogramm „Integration“ (2008 - 2013) aufgenommen, dass die Arbeitsmarktsituation vor allem der Menschen mit Migrationshintergrund verbessert werden soll durch

- ☞ - die Initiierung einer gezielten Ausbildungsoffensive und Konzepte zur Schaffung, zum Ausbau und zum Erhalt qualifizierter Arbeits- und Ausbildungsplätze, damit berufliche Integration gelingt oder fortgesetzt werden kann sowie
- ☞ - die Einführung des Diversity-Management-Konzepts in Ministerien und nachgeordneten Behörden, die Unterstützung der Implementierung in Kommunen und nichtstaatlichen Organisationen und Verbänden.

Vor allem global agierende Wirtschaftsunternehmen haben seit längerer Zeit erkannt, dass eine monokulturelle Ausrichtung ihres Betriebes und der Belegschaft der Entwicklung ihres Unternehmens nicht förderlich ist und vorhandene Ressourcen und Potenziale nicht ausreichend ausschöpfen bzw. nutzen.

Zunehmend wird daher auch in Deutschland Diversity Management als Konzept der Unternehmensführung eingesetzt, das die Verschiedenheit der Beschäftigten nicht nur beachtet, sondern sie zum Nutzen aller Beteiligten und des Unternehmens gestaltet.

Das Konzept des Diversity Management soll für staatliche Stellen und nichtstaatliche Organisationen weiterentwickelt und eingesetzt werden. Dies fördert nicht nur die Chancengleichheit und verhindert Benachteiligungen. Sondern damit wird zudem ein Bewusstsein für Vielfalt geschaffen und die notwendige Kompetenz für den erfolgreichen Umgang mit Vielfalt vermittelt.

- ☞ Dienstvereinbarungen in den Ministerien und im Hessischen Landtag zur Prävention und Vermeidung von Diskriminierungen
- ☞ Vermittlung bedarfsgerechter Kenntnisse gegenüber Menschen mit Migrationshintergrund, die sich selbständig machen möchten sowie die Beibehaltung (ggf. Erhöhung) der Kapitalbereitstellung (zinsgünstige Darlehen) für Existenzgründerprojekte und die Gewährung von Überbrückungskrediten außerhalb des bestehenden Finanzierungs- und Kreditsystems
- ☞ eine aktive Beschäftigungspolitik, in deren Zentrum die tarifgerechte und Existenz sichernde Entlohnung steht und die die spezifische Situation von Menschen mit Migrationshintergrund berücksichtigt
- ☞ eine möglichst umfassende Anerkennung der im Ausland erworbenen Schul-, Bildungs- und Berufsabschlüsse
- ☞ den Wiedereintritt des Landes Hessen in die Tarifgemeinschaft der Länder und den sofortigen Stopp des Verkaufs öffentlichen Eigentums (z.B. Universitätskliniken) bzw. Rückgängigmachung entsprechender Veräußerungen
- ☞ einen ungehinderten Zugang von Menschen mit Migrationshintergrund zu arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen (Sprachförderung, Qualifizierung, etc.), unabhängig von ihrem aufenthaltsrechtlichen Status. Zudem bedarf es einer verstärkten Verzahnung zwischen Integrationskursen und Maßnahmen zur beruflichen Qualifizierung
- ☞ die besondere Beachtung der Aspekte der interkulturellen Öffnung und der interkulturellen Kompetenz dort, wo Land und Kommune als Arbeitgeber fungieren. Der Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund ist in allen Bereichen weiter zu erhöhen und darf sich nicht ausschließlich auf Arbeitsfelder in unteren Lohngruppen beziehen
- ☞ das Anstreben eines gleichberechtigten Zugangs zum Arbeitsmarkt, was die Beseitigung rechtlicher Einschränkungen (z.B. faktische Arbeitsverbote und Beschränkungen, ausgrenzende Berufsordnungen etc.) nach sich zieht. Auch die besonderen ausländerrechtlichen Bestimmungen, die der Aufnahme von Beschäftigung entgegenstehen (z.B. Residenzpflicht, Versagungsgründe

etc.), sind zu beseitigen.

3.9.1 Ausbildung

Eine Berufsausbildung ist aus verschiedenen Gründen außerordentlich wichtig. Sie dient der persönlichen Entwicklung und ist beinahe unabdingbare Voraussetzung für eine erfolgreiche Integration und Karriere im Arbeitsmarkt. Damit stellt sie einen wichtigen Faktor im gesellschaftlichen Integrationsprozess dar.

Nach wie vor haben aber viele junge Menschen mit Migrationshintergrund keine abgeschlossene Berufsausbildung, denn bereits als Schulabgänger haben ausländische Jugendliche besondere Schwierigkeiten, einen Ausbildungsplatz zu finden. So liegt die Ausbildungsquote ausländischer Jugendlicher immer noch niedriger gegenüber den deutschen Auszubildenden. Bei jungen Frauen ist die Situation besonders dramatisch.

Bei der Berufswahl sind Aktivitäten zur Förderung junger Frauen mit Migrationshintergrund notwendig. Jugendliche konzentrieren sich bei der Berufswahl oftmals auf nur wenige, gut bekannte Berufsbilder. Die Ausbildungsbetriebe in diesen Berufen können dann die Vielzahl von Bewerber/innen nicht vollständig berücksichtigen. Demgegenüber gibt es Ausbildungsberufe mit zu geringer Nachfrage, die nur einen geringen Bekanntheitsgrad haben. Bei den Eltern bestehen hohe Erwartungen an die berufliche Zukunft ihrer Kinder. Zugewanderte Familien sind allerdings oftmals über die Vielfalt und die große Zahl möglicher Ausbildungsberufe besonders unzureichend informiert. Hier gilt es Abhilfe zu schaffen und insbesondere die Eltern miteinzu beziehen, um damit das notwendige Vertrauen bei ihnen zu schaffen und ihre Unterstützung zu finden.

Dies soll erreicht werden durch (vgl. agah- Aktionsprogramm „Integration“ (2008 - 2013)):

- ☞ - Förderung der Beschäftigung, Aus- und Weiterbildung und außerschulischen bzw. außerbetrieblichen Qualifizierung von Mädchen und Frauen mit Migrationshintergrund durch geeignete, bedarfsgerechte Maßnahmen und Projekte (etwa Umschulungsmaßnahmen, Bewerbungstrainings, Computerkurse). Dazu gehört

es auch, diese Angebote flächendeckend vorzusehen

- ☞ - speziell an den Bedürfnissen der Frauen mit Migrationshintergrund orientierte Berufsbildungsprogramme in den Sprachen der Herkunftsländer
- ☞ - frühzeitige, qualifizierte Berufsberatung von Mädchen und jungen Frauen mit Migrationshintergrund und deren Eltern.

Außerdem ist es aus der Sicht der agah besonders wichtig, Frauen mit Migrationshintergrund zu unterstützen, die nach einer Familienpause in den Beruf zurückkehren wollen und auch damit die Sinnhaftigkeit einer Berufsausbildung unterstreichen. Zwar ist die Möglichkeit einer bis zu dreijährigen Elternzeit gesetzlich festgeschrieben. Allgemein müssen junge Mütter, die danach an den Arbeitsplatz zurückkehren, den Alltag und die Betreuung ihres Kindes organisieren. Dennoch ist es für Frauen mit Migrationshintergrund oftmals schwieriger, nach einer Familienpause an den Arbeitsplatz zurückzukehren. Diese Schwierigkeiten gehen nicht vom Arbeitsplatz aus. Sie resultieren vielmehr aus dem Verständnis und den Erwartungen, die im Hinblick auf die Berufstätigkeit von Frauen mit Migrationshintergrund, die Mutter geworden sind, gelten. Oftmals werden gerade jungen Frauen mit Migrationshintergrund patriarchalische Vorstellungen entgegen gehalten, die sich mit den Anforderungen des Berufslebens nicht in Einklang bringen lassen. Deshalb brauchen besonders Frauen und Mütter mit Migrationshintergrund Hilfestellung und Unterstützung, wenn sie an den Arbeitsplatz zurückkehren.

Im Plenum am 25.11.2006 nutzten die Delegierten der agah die Möglichkeit, das Thema „Ausbildungsmöglichkeiten von Jugendlichen mit Migrationshintergrund“ mit dem Hessischen Ministerpräsidenten Roland Koch zu erörtern.

Der Hessische Ministerpräsidenten Roland Koch erklärte, dass im Bereich der Ausbildung schwächeren Kandidat/innen während einer Übergangszeit geholfen werden müsse, den Übergang in die Arbeitswelt zu finden. In dieser Übergangszeit müsse intensive Betreuung erfolgen. Es sei zwar ein Anstieg der Ausbildungsplätze zu verzeichnen, aber dennoch hätten Jugendliche mit Migrationshintergrund in Vergleichsgruppen Schwierigkeiten, Ausbildungsplätze zu finden. Es werde daher bei ausländischen Unternehmen und bei klein- und

mittelständischen Unternehmen verstärkt darum geworben, Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen. In den nächsten Jahren würde das Problem der Anzahl der Ausbildungsstellen wohl geringer. Dafür würden die Qualitätsanforderungen steigen. Hinsichtlich des Zugangs von Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu Ausbildungsplätzen und die erforderliche Vorrangprüfung werde dieses Problem gesehen und eine Kompensation durch spezielle Programme versucht.

Der erleichterte Zugang junger Geduldeter zu einer Ausbildung steht im Gesamtzusammenhang eines Maßnahmenpakets mit dem Gesetzentwurf für das Arbeitsmigrationssteuerungsgesetz. Umso wichtiger ist es, flankierende Maßnahmen auf Landesebene vorzusehen.

Dies soll erreicht werden durch (vgl. agah-Aktionsprogramm „Integration“ (2008-2013):

- ☞ die Verbesserung der Ausbildungsmöglichkeiten von Kindern, die als unbegleitete minderjährige Flüchtlinge nach Deutschland gekommen sind und die die Haupt- oder Realschule erfolgreich abgeschlossen haben.

Mit einem völlig anderen Gebiet, der staatlichen Anerkennung von Berufsakademien, befasste sich die agah zu Beginn des Jahres 2006, da sie seitens des Hessischen Ministeriums für Wissenschaft und Kunst um Abgabe einer Stellungnahme zum Gesetz zur Änderung des Gesetzes über die staatliche Anerkennung von Berufsakademien und des Ingenieurgesetzes gebeten worden war.

Das Studium an einer Berufsakademie findet bei Studierenden und Unternehmen wachsenden Zuspruch. Theorie und Praxis werden abwechselnd vermittelt und bauen aufeinander auf. Damit sind die Studierenden bereits mit der Praxis vertraut und die Ausbildung, verbunden mit dem wissenschaftlichen Studium, ergibt ein schlüssiges Ganzes. Die Studierenden erhalten somit eine hochwertige Ausbildung, die ihre Arbeitsmarkt- und Karrierechancen steigert. Die vorgesehenen Erleichterungen und gesetzlichen Klarstellungen stellten sich aus der Sicht der agah als sinnvoll dar und waren zu begrüßen.

Insbesondere die geplante berufsrechtliche Gleichstellung mit dem Fachhochschuldiplom ist dazu geeignet, die internationale Mobilität der Absolvent/innen und deren Möglichkeit einer späteren Berufs-

tätigkeit im Ausland zu erhöhen. Da die Berufsakademien auch den Grad eines „Bachelor“ verleihen, ist dies von besonderer Wichtigkeit. Darüber hinaus wird auch die Durchlässigkeit der Ausbildungswege gesteigert.

Ferner ist angesichts der Forderung nach lebenslangem Lernen die Eröffnung der Möglichkeit des berufsbegleitenden Unterrichts an Berufsakademien von großer Bedeutung.

Die vielfältigen Aufgaben im Bereich der Ausbildung und die dafür notwendige Praxiserfahrung und Qualität der hauptamtlichen Lehrkräfte lassen es aus unserer Sicht nur folgerichtig erscheinen, bei entsprechender Qualifikation Professorentitel verleihen zu können.

Letztlich nahmen Vertreter/innen der agah zum Thema „Ausbildung“ auch an der Auftaktveranstaltung „Mentoring für Ausbilder/innen in Unternehmen mit internationaler Unternehmensführung (MAI)“ teil. Diese Veranstaltung fand am 11.10.2006 in Frankfurt statt, Veranstalter: INBAS GmbH.

3.9.2 Fortbildung

Nach § 1 des Berufsbildungsgesetzes zielt eine Fortbildung auf Qualifikationen, die bereits in einem Ausbildungsberuf erworben wurden. Sie sollen erhalten, erweitert, der technischen Entwicklung angepasst oder so ausgebaut werden, dass ein beruflicher Aufstieg möglich wird.

Eine Beschwerde wegen der Inhalte eines psychologischen und psychotherapeutischen Dolmetscherkurses und der Auswahl der Kurs Teilnehmer stand auf der Tagesordnung der agah-Vorstandssitzung am 13.06.2006. Da die agah jedoch weder für die Inhalte noch für die Auswahl der Teilnehmer von Kursen von Dritten Anbietern zuständig ist, konnte dem Beschwerdeführer lediglich empfohlen werden, sich unmittelbar an den Veranstalter der Kurse zu richten.

Veranstaltungen im Bereich Fortbildung, die von Vertreter/innen der agah im Berichtszeitraum besucht wurden, waren die Meisterfeier der Handwerkskammer Rhein-Main mit Überreichung der Meisterbriefe

am 12.01.2008 und am 01.08.2008 die Zertifikatsverleihung der IHK Offenbach.

3.9.3 Beamtinnen

In Baden-Württemberg war einer Muslima eine Anstellung als Lehrerin verweigert worden, da sie aus religiösen Gründen während des Unterrichts auf das Tragen eines Kopftuches nicht verzichten wollte. Die Rechtmäßigkeit der zugrunde liegenden gesetzlichen Regelung war in einem Rechtsstreit überprüft worden. Auch in Hessen wurde im Jahr 2004 eine entsprechende gesetzliche Regelung geschaffen. Das Gesetz aus dem Jahr 2004 zielt darauf ab, die staatliche Neutralität bei allen Beamtinnen und Beamten sicherzustellen und erstreckt sich auch auf diejenigen, die nicht im Erziehungsbereich tätig sind (vgl. Jahresbericht 2004) und war im Berichtszeitraum Gegenstand eines Normenkontrollverfahren beim Hessischen Staatsgerichtshof.

In diesem Normenkontrollverfahren zur Überprüfung der Verfassungsmäßigkeit von § 68 Abs. 2 des Hessischen Beamtengesetzes (in der Fassung von Art. 1 Nr. 2 des Gesetzes zur Sicherung der staatlichen Neutralität) und § 86 Abs. 3 des Hessischen Schulgesetzes (in der Fassung von Art. 2 Nr. 1 des Gesetzes zur Sicherung der staatlichen Neutralität) hat der Hessische Staatsgerichtshof in seinem Urteil vom 10.12.2007 entschieden, dass die genannten Vorschriften mit der Verfassung des Landes Hessen vereinbar sind.

Die angefochtenen Bestimmungen richteten sich nicht speziell gegen das islamische Kopftuch, sondern vielmehr werden alle religiösen Symbole erfasst, die den Eindruck vermitteln können, dass der Amtsträger, der sie im Dienst verwendet, sein Amt nicht in der gebotenen Neutralität ausübt. Die Hessische Verfassung gebietet Beamten und anderen staatlichen Bediensteten, sich im Dienst politisch, weltanschaulich und religiös neutral zu verhalten.

Die agah reagierte am 10.12.2007 mit einer Pressemeldung auf die Entscheidung, in der sie ihrer Enttäuschung Ausdruck verlieh und wiederholte dies in einem Interview mit dem hr-Hörfunk „5 Jahre Kopftuchverbot“.

Im agah-Aktionsprogramm „Integration“ (2008 - 2013) wird nochmals die Ansicht der agah dargestellt, dass das Gesetz zwar darauf abzielt, die staatliche Neutralität bei allen Beamtinnen und Beamten sicherzustellen, gleichzeitig aber selbst dagegen verstößt, indem es bestimmte religiöse Symbole unter Hinweis auf die „christlich geprägte abendländische Tradition“ einseitig privilegiert. Das Gesetz ist daher entweder zurückzunehmen oder aber dahingehend zu überarbeiten, dass alle religiösen Symbole u.a. in Amtsstuben und staatlichen Schulen grundsätzlich untersagt sind.

Im Bereich der öffentlichen Verwaltung finden sich insgesamt noch zu wenige Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund. Gerade Muslime sind aufgrund des gesetzlichen „Kopftuchverbots“ als Lehrerinnen und Beamtinnen im Landesdienst besonderen Einschränkungen ausgesetzt. Allerdings muss sich die alltägliche Wirklichkeit auch in Ämtern und Behörden widerspiegeln. Beschäftigte mit Migrationshintergrund müssen deshalb auch dort einen gleichberechtigten und akzeptierten Platz einnehmen können.

Dies soll geschehen durch

- ☞ Aufhebung des gesetzlichen „Kopftuchverbots“ für Lehrerinnen im Landesdienst und Beamtinnen
- ☞ die Rücknahme des Gesetzes zur Sicherung der staatlichen Neutralität
- ☞ besondere Berücksichtigung von Mädchen und Frauen mit Migrationshintergrund bei Ausbildung, Stellenausschreibungen und Einstellungen in allen Bereichen der öffentlichen Verwaltung.

3.9.3 Arbeitnehmer/innen

Die Chancen auf dem Ausbildungsstellen- und Arbeitsmarkt haben sich im Berichtszeitraum nicht geändert oder verbessert. Nach wie vor ist die Lage auf dem Arbeitsmarkt dadurch gekennzeichnet, dass Migrant/innen durch die gesetzlichen Vorschriften der Zugang zum Arbeitsmarkt sehr erschwert, wenn nicht unmöglich gemacht wird. Noch immer sind sie deutlich stärker von der Arbeitslosigkeit betroffen, haben sehr viel geringere Aussichten auf eine Arbeitsstelle und kommen oft nur für unqualifizierte Tätigkeiten infrage. Oftmals

können Migrant/innen nur eine Anstellung im Niedriglohnssektor oder als Teilzeitkraft erhalten und trotz des Verdienstes daraus gelingt es ihnen dann meistens nicht, den Lebensunterhalt eigenständig zu sichern. Die Gründe für diese Benachteiligung sind vielfältig. Migrant/innen haben beispielsweise damit zu kämpfen, dass ihre Qualifikationen nicht den Anforderungen des deutschen Arbeitsmarktes entsprechen oder nicht anerkannt werden können. Mit dem Status der Duldung etwa ist eine Arbeitsaufnahme lange Zeit nicht möglich. In vielen Wirtschaftszweigen sind von Anfang an befristete Arbeitsverhältnisse inzwischen der Normalfall. Betriebsbedingte Kündigungen haben zugenommen und die Arbeitsmarktlage hat die Aussichten für eine neue Beschäftigungsaufnahme grundsätzlich verschlechtert.

Die Bedeutung und Relevanz des Kündigungsschutzes für Ausländerbeiratsmitglieder wurde im Berichtszeitraum deshalb wiederholt von Betroffenen in der agah-Geschäftsstelle nachgefragt (vgl. Kap. 3.4). Ebenso wurden von potentiellen Arbeitgebern mehrfach Informationen zur Arbeitserlaubnispflicht gewünscht. Andererseits bemühten sich auch Arbeitssuchende, über die agah Adressen potentieller Arbeitgeber zu ermitteln. In diesen letztgenannten Fällen konnte die agah aus unterschiedlichsten Gründen kaum behilflich sein, sei es, weil datenschutzrechtliche Erwägungen entgegen standen, sei es, weil gewünschte Verzeichnisse von Unternehmen etc. überhaupt nicht zur Verfügung standen.

Mit der Geschäfts- und Personalleitung der WISAG AG wurde im Sommer 2009 ein Kennenlerngespräch geführt. Bedingt durch den demographischen Wandel wird voraussichtlich im Reinigungsgewerbe ein Arbeitskräftemangel entstehen, deshalb bemüht sich die WISAG AG, die sehr viele Migrant/innen beschäftigt, bereits jetzt, ein angenehmes Arbeitsumfeld zu schaffen. Die Mitarbeiter sollen so an den Betrieb gebunden werden. Seitens der agah wurden von der WISAG AG dazu Vorschläge erhofft. Die agah bemühte sich um die Entwicklung der erhofften Vorschläge, allerdings ist dies eigentlich eine Aufgabe für eine große Personalberatungsgesellschaft.

In einem Gespräch mit Staatsminister Dieter Posch konnten Vertreter/innen der agah am 02.09.09 die Themen Diversity Management, Ausbildung/Beschäftigungsförderung und Unternehmensstart für Existenzgründer diskutieren.

Anerkennung von Hochschulabschlüssen

Die Anerkennung von Hochschulabschlüssen, die in Drittstaaten erworben wurden, ist oftmals langwierig, bürokratisch und im Ergebnis für die Betroffenen unbefriedigend. Mitunter kann der im Ausland erworbene Abschluss überhaupt nicht zur Anerkennung gelangen, weil es ihn in gleichwertiger Form in Deutschland überhaupt nicht gibt bzw. entsprechende Ausbildungsgänge nicht angeboten werden und trotz akademischer Ausbildung können die Betroffenen dann nicht in einem qualifizierten Beruf arbeiten. Diese Problematik wurde in einem Gespräch, das Vertreter/innen der agah am 22.04.2009 mit Staatssekretär Gerd Krämer, Hessisches Ministerium für Wissenschaft und Kunst, führten, erörtert. Da seitens des Ministeriums um Fallbeispiel gebeten wurde, anhand derer der Handlungsbedarf deutlich wird, wandte sich die agah am 13.05.2009 an alle Ausländerbeiräte und bat um Übersendung geeigneter Schilderungen. Die eingegangenen Fälle wurden dem Ministerium mit Schreiben vom 22.06.2009 vorgelegt. Am 02.09.2009 fand ein weiteres Gespräch mit Mitarbeitern des Ministeriums für Wissenschaft und Kunst statt, in dem die Vertreter/innen der agah für Verbesserungen bei der Anerkennung ausländischer akademischer Abschlüsse eintraten. Obwohl die Bedeutung des Themas erkannt wurde und Qualifikationen und Ausbildungen von Migrant/innen nicht länger brachliegen sollen, fand im Berichtszeitraum keine durchgreifende Änderung oder Erleichterung bei der Anerkennung von Hochschulabschlüssen statt.

Mit der Anerkennung ausländischer Dokumente befasste sich die agah im Rahmen des Entwurfs eines Hessischen Gesetzes zur Umsetzung der Richtlinie 2006/123/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 12. Dezember 2006 über Dienstleistungen im Binnenmarkt und zur Änderung von Rechtsvorschriften, zu dem der agah die Möglichkeit einer Stellungnahme eingeräumt worden war. Die agah machte darin deutlich, dass es Ziel der Richtlinie ist, die rechtlichen und administrativen Hindernisse für den Dienstleistungsverkehr zwischen den Mitgliedstaaten zu beseitigen, damit ein echter Dienstleistungsbinnenmarkt entstehen kann. Den Vorteil, dass Dienstleistungserbringer Verfahren und Formalitäten über einen einheitlichen Ansprechpartner abwickeln können, bewertete die agah deshalb als sehr hoch. Zu begrüßen sind alle Regelungen, die sicherstellen, dass innerhalb vorhersehbarer Fristen

entschieden wird oder die beantragte Anerkennung etc. als erteilt gilt. Dies trägt zur Rechtssicherheit für die Betroffenen bei. Für spezielle Anforderungen, beispielsweise an den Nachweis der Echtheit eines Dokuments, gilt, dass diese auch die Zuverlässigkeit der Antragstellerin/des Antragstellers betreffen und damit auch dem Schutz der Allgemeinheit dienen. Die Formalitäten für die Nachweiserbringung sollten aber dennoch nicht unangemessen aufwendig ausgestaltet sein.

3.9.4 Arbeitsmigration

50 Jahre Arbeitsmigration

Die Bundesregierung hat ab 1955 mit einigen europäischen und nicht-europäischen Ländern Verträge zur Anwerbung von Gastarbeitern abgeschlossen (Gastarbeiteranwerbsverträge). Die erste "Gastarbeiter"-Generation hat bereits das Rentenalter erreicht und ist aus dem Erwerbsleben ausgeschieden. Die Verdienste der "Gastarbeiter" für den wirtschaftlichen Aufbau der Bundesrepublik Deutschland sind unbestritten. Die "Historische Entwicklung der Arbeitsmigration in Hessen" lautete der Titel einer Fachtagung in Bad Hersfeld, die von der agah und der HLZ veranstaltet wurde. Die Forderung nach einem offiziellen Festakt, um die Leistungen der sog. Gastarbeiter zu würdigen, beinhaltete ein Antrag der KAV-Delegierten Dr. Hüseyin Kurt, Aydin Erbas und Omar Kuntich, der vom agah-Plenum am 24.11.07 beschlossen wurde. Die agah bemühte sich um Umsetzung des Beschlusses. Eine Veranstaltung der KAV zu "50 Jahren Arbeitsmigration" fand Ende des Jahres 2009 (05.11.2009) statt. Die Durchführung eines Festaktes auf Landesebene konnte im Berichtszeitraum nicht realisiert werden.

Archiv Arbeitsmigration

Der DGB Mittelhessen fordert bereits seit längerer Zeit ein Hessisches Archiv zur Arbeitsmigration zu begründen und nahm mit dieser Idee auch Kontakt zur agah auf. Das Vorhaben wurde von der agah sehr begrüßt und ausdrücklich unterstützt. Ende des Jahres 2008 wurde deshalb in Schreiben der agah an die Fraktionen des Hessischen Landtages dargelegt, dass die Arbeitsmigration seit den 50er Jahren

ganz unmittelbar zur hessischen Geschichte dazu gehört. Ein erheblicher Teil der etwa 25 Prozent in Hessen lebenden Einwohnerinnen und Einwohner mit Migrationshintergrund hat seine Wurzeln in der Anwerbungsgeschichte oder gehört der ersten Zuwanderergeneration noch selbst an. An der Dokumentation und Aufarbeitung dieses Teils der hessischen Geschichte besteht ohne Zweifel ein großes öffentliches als auch grundsätzliches Interesse. Bislang gibt es leider keine Stelle, die sich gerade diesem Anliegen umfassend und nachhaltig widmet. Viele Angehörige der ersten Zuwanderergeneration befinden sich bereits im Rentenalter, sind zum Teil bereits verstorben. In absehbarer Zeit dürften kaum noch Zeitdokumente zur Verfügung stehen und insbesondere die Ergänzung mit Interviews und Erlebnisberichten von Zeitzeugen ist nur noch in einem begrenzten Zeitraum möglich.

Die agah gab in den Schreiben ihrer Hoffnung Ausdruck, dass ein hessisches Archiv zur Arbeitsmigration schnellstmöglich seine Arbeit aufnehmen kann und bot ausdrücklich Hilfe an, über die Multiplikatoren in den hessischen Ausländerbeiräten dem Archiv die Zugänge insbesondere zu Zeitzeugen und Dokumenten zu ermöglichen. Ergänzend wurde am 31.08.2009 ein Gespräch mit einem Vertreter des DGB geführt. Im Berichtszeitraum war jedoch kein abschließendes Ergebnis dieser Bemühungen zu verzeichnen.

3.9.5 Selbstständige

Mit einer Anfrage des Vorsitzenden des Ausländerbeirates Gießen zur Erteilung der Approbation bzw. Berufsausübungserlaubnis für Ärzte und Apotheker beschäftigte sich die agah Ende 2006. Er wunderte sich über das lang dauernde Verfahren zur Erteilung einer Approbation bzw. Berufsausübungserlaubnis für Ärzte. Dies ist geregelt in der Bundesärzteordnung. Es ist zu unterscheiden zwischen Deutschen, EU/EWR-Bürger/innen einerseits und Privilegierten (=Ehegatten von Deutschen oder EU/EWR-Bürger/innen, Asylberechtigte, nach der GFK anerkannte Flüchtlinge, Inhaber einer Einbürgerungszusicherung) andererseits. Deutsche und EU/EWR-Bürger/innen erhalten auf Antrag die Approbation. Privilegierte erhalten auf Antrag die Berufsausübungserlaubnis. Bildungsinländer können aufgrund einer Ermessensentscheidung eine Berufsausübungserlaubnis nach § 10 BÄO

erhalten. Nach der Auskunft des Hessischen Landesprüfungsamts für Heilberufe werde die Entscheidung von den Sachbearbeiter/innen des Landesprüfungsamtes, jeweils in Rücksprache mit der Behördenleitung, getroffen und dabei jeder Einzelfall sorgfältig geprüft.

In anderen Bundesländern sei dies ggf. anders, es gäbe auch wesentlich strengere Bundesländer. Dies hänge damit zusammen, wie attraktiv ein Bundesland für die Arbeitsaufnahme ist und wie hoch demnach der Andrang dorthin ist. So werde in Sachsen bei jedem Antrag eine Berufsausübungserlaubnis erteilt, denn dort bestehen sehr große Schwierigkeiten, Ärzte zu finden.

In Hessen werde so verfahren, dass Bildungsinländern, also Personen, die bereits hier zur Schule gegangen seien und hier studiert haben, die Berufsausübungserlaubnis in aller Regel erteilt werde. In diesen Fällen werde sehr großzügig verfahren, da die Personen hier verwurzelt seien. Wenn theoretisch auch die Voraussetzungen für die Einbürgerung erfüllt seien und eine vergleichbare Lage zu den so genannten Privilegierten vorliege, bestehe auch die Möglichkeit, im Rahmen einer Einzelfallentscheidung sogar die Approbation zu erteilen. Dies sei auch schon gemacht worden.

Personen, die speziell zum Studium eingereist sind, können auch eine Berufsausübungserlaubnis bekommen, müssen dann aber einen Arbeitsplatz nachweisen. Dies decke sich mit der Regelung des § 16 Abs.4 AufenthG. Wenn bereits ein Jahr Aufenthalt zur Suche einer Arbeitsstelle gewährt werde, sei es nur folgerichtig, bei einem Stellenangebot dann die erforderliche Berufsausübungserlaubnis auch zu erteilen. Die Berufsausübungserlaubnis werde in diesen Fällen für den gesetzlich maximal zulässigen Zeitraum erteilt. Generell werde alles seit dem Inkrafttreten des Aufenthaltsgesetzes wesentlich großzügiger gehandhabt. Da das Verfahren zeitlich etwas dauere, könne es jedoch leider vorkommen, dass bei gesuchten Stellen mit vielen Interessenten (etwa im Rhein- Main-Gebiet) vom Arbeitgeber in der Zwischenzeit dann ein anderer Bewerber genommen werde.

Bei Stipendiaten gelte diese Vorgehensweise nicht. Die Bedingungen des Heimatlandes für das Stipendium sähen im Allgemeinen vor, dass nach Abschluss des Studiums ins Heimatland zurückgekehrt werden müsse. Deshalb könne in diesen Fällen nur mit Zustimmung des Sti-

pendiengebers ausnahmsweise die Berufsausübungserlaubnis erteilt werden und das auch nur für einen kürzeren Zeitraum.

Die Bundesapothekerordnung enthält identische Regelungen zur Erteilung der Approbation bzw. Berufsausübungserlaubnis.

Diese Informationen wurden dem Betroffenen mitgeteilt. Weitere Schritte wurden nicht gewünscht.

Im August 2007 nahm TÜSIAD, ein Verband türkischer Unternehmer in Deutschland, Kontakt zu dem agah-Vorsitzenden Yilmaz Memisoglu auf. TÜSIAD versuche, ein Netzwerk aufzubauen. Der agah-Vorstand beschloss in seiner Sitzung am 20.08.2007, wenn möglich, ein Treffen zum gegenseitigen Kennenlernen mit TÜSIAD zu vereinbaren. Dieses kam im Ergebnis jedoch nicht zustande.

AG "Ausländische Gewerbetreibende"

Die Einrichtung einer AG "Ausländische Gewerbetreibende, Jobmaschine und wichtiger Teil der deutschen Wirtschaft" ist auf eine Initiative des Ausländerbeirates Friedrichsdorf vom Februar 2009 zurückzuführen. Migrant/innen, die sich in Deutschland auf wirtschaftlichem Gebiet stark engagieren, bekommen dennoch oftmals nicht den Stellenwert zugebilligt, den sie eigentlich verdient hätten. Die ökonomischen Aspekte der Zuwanderung und der Beitrag der Migrant/innen zum wirtschaftlichen Wohlergehen Deutschlands brauchen verstärkte öffentliche und politische Berücksichtigung. Hierzu möchte die AG "Ausländische Gewerbetreibende" einen Beitrag leisten. Die konstituierende Sitzung fand am 06.05.2009 statt, weitere Treffen folgten am 09.07.2009 und 09.11.2009. Zum AG-Leiter wurde Renzo Sechi (AB Friedrichsdorf) gewählt.

In der Sitzung am 09.07.2009 wurden Ergebnisse, die sich aus Daten zur Situation ausländischer Gewerbetreibender ergaben, die die IHK übermittelt haben, anhand eines vorbereiteten Inputs diskutiert. Zwar gibt es viele Förderprogramme und -gelder, Migrant/innen kennen diese aber oft nicht. Der Zugang zu finanziellen Fördermitteln für Migrant/innen sollte daher insgesamt vereinfacht werden. Es ist wichtig, ihnen die Schwellenangst zu nehmen.

Am 09.11.2009 wurde in der Arbeitsgruppe die Situation ausländischer Gewerbetreibender und ihr Zugang zu Fördermöglichkeiten nochmals anhand einer vorbereiteten Präsentation vertiefend behandelt. Franchise-Unternehmen verlangen mitunter ca. 10 000 € als Startinvestition. Für Existenzgründer wäre dies ggf. eine Möglichkeit, mit einem nicht allzu großen Darlehen in die Selbstständigkeit zu starten. Ausländische Staatsangehörige leihen für eine Existenzgründung Kapital vornehmlich bei Familienangehörigen oder bei Freunden. Es ist daher notwendig, sie stärker über Förderungsmöglichkeiten zu informieren. Dennoch muss unabhängig davon der Antragsweg vereinfacht werden. Auch erscheint es günstig, Strukturen zu schaffen oder zu empfehlen, mit denen die Zielgruppe der ausländischen Gewerbetreibenden oder auch der potenziellen ausländischen Gewerbetreibenden spezieller als bisher angesprochen werden können.

Unternehmerinnentag

Der Unternehmerinnentag findet bereits seit mehreren Jahren statt und verzeichnet dabei hohe Teilnehmerinnenzahlen. Wenn die Zahl von Frauen an der Selbstständigenquote in Hessen auch steigt, ist dennoch immer noch eine Unterrepräsentanz zu bemerken. Mit dem Unternehmerinnentag sollen Akzente zur Förderung von unternehmerisch tätigen und wirtschaftlich selbständigen Frauen gesetzt werden. Die agah nahm im Berichtszeitraum an den Unternehmerinnentagen teil und nutzte die Gelegenheit, mit einem Info-Stand in der Kontaktbörse vertreten zu sein und dort viele interessante Gespräche zu führen, als auch auf die Belange speziell von Migrantinnen aufmerksam zu machen. Der Unternehmerinnentag fand im Jahr 2006 am 30.08.06 statt. Vertreterinnen der agah waren die beiden agah-Vorstandsmitglieder Jetty Sabandar und Sawsan Chahrour. Auch an den Terminen des Unternehmerinnentages in den Folgejahren, 16.05.2007 und 22.08.2008, war die agah präsent.

Gern beteiligte sich die agah auch in den Berichtsjahren 2006 - 2008 an den Veranstaltungen der Wirtschaftsjuvenen der IHK Wiesbaden und besuchte am 11.01.06 den Russischen Abend in Wiesbaden, die Sitzung des Arbeitskreises International der Wirtschaftsjuvenen Wiesbaden am 14.03.06, die Veranstaltung „The India Growth Story

- Chancen und Risiken für deutsche Unternehmen“, Wiesbaden, einen Vortragsabend am 05.03.2009 “Zeitzeuge des Jahrhunderts“ in Wiesbaden, die Veranstaltung “49. Abend in eigener Sache - prickelnde Erfahrungen für Geist und Seele“ am 26.03.2009 in Oestrich-Winkel, die AG „Wirtschaftspolitik der Wirtschaftsunioren“ am 11.05.2009 in Wiesbaden, die Uniorenabende “Netzwerken in entspannter Atmosphäre“ bzw. “Netzwerken mit aktueller Atmosphäre“ am 08.07.2009 und am 17.09.2009 und letztendlich den Festakt zum 60-jährigen Jubiläum der Wirtschaftsunioren Wiesbaden am 11.11.2009 in Wiesbaden.

Gelegenheit zur Information und zum Gedankenaustausch bot sich den Vertreter/innen der agah weiterhin bei der Jahrestagung 2006 des RKW Hessen e. V., beim Hessischen Mittelstandstag 2006 „Nachfolge im Familienunternehmen“ (Veranstalter: Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung), der Vollversammlung der Industrie- und Handelskammer mit Besichtigung der neuen Steinbergkellerei, Kloster Eberbach, am 18.06.2008, bei der Expertenanhörung „Interkulturelle Kompetenz“ in der Landespolizeischule, Flughafen Hahn (Veranstalter: Ministerium des Innern und für Sport in Rheinland-Pfalz) am 26.05.2008 sowie den Tagungen “Marokkanisch-Deutscher Unternehmer- u. Gründertag“ am 06.05.2009 (Veranstalter: Deutsch-Marokkanische Gesellschaft f. Kultur u. Bildung e.V. und FH Frankfurt u.a.) und “Integrationsmonitoring: Migration, Bildung und Beschäftigung“ am 28.05.2009 (Veranstalter: Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V.).

3.9.6 Sonstiges

Von einer Besucherin des Unternehmerintertages (vgl. 3.9.4) wurde am Rand dieser Veranstaltung das Anliegen an die agah herangebracht, sich für die Schaffung einer Datenbank von Psychologen und Psychotherapeuten inklusive deren Nationalitäten und Sprachkenntnissen einzusetzen. Eine Nachprüfung führte allerdings zu dem Ergebnis, dass ein solches Nachschlagewerk seitens der FH Frankfurt, Fachbereich Sozialwesen, zu Psychologen und Psychotherapeuten inklusive deren Nationalitäten und Sprachkenntnissen bereits vor einiger Zeit erstellt worden war. Die Information wurde an die Betref-

fende weitergeleitet.

Together in Hessen

Der Unternehmenswettbewerb „Together in Hessen“ für vorbildliche Projekte zur Integration von internationalen Mitarbeitern in hessischen Unternehmen fördert Konzepte und unterstützt engagierte Unternehmen. Die agah ist in der Jury vertreten. In den Vorjahren hatte der damalige agah-Vorsitzende Manuel Parrondo dieses Amt wahrgenommen, nach seinem Ausscheiden übernahm Yilmaz Memisoglu ab Juni 2006 die Aufgabe. Nachdem am 07.07.2006 die Jurysitzung für das Jahr 2005 in Wiesbaden erfolgte (Veranstalter: Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung), fand am 10.10.2006 die Preisverleihung an die Preisträger des Jahres 2005 in Darmstadt statt (Veranstalter: Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung, Hessen Agentur, IHK Arbeitsgemeinschaft Hessen, IHK Darmstadt Rhein Main Neckar, Fraport AG, Rhein-Main-TV, Frankfurter Rundschau). Die Jurysitzung zur Bestimmung der Preisträger des Jahres 2006 erfolgte am 31.10.2007 in Wiesbaden (Veranstalter: Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung). Die Preisträger des Jahres 2006 wurden am 28.11.2007 in Offenbach geehrt (Veranstalter: Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung). Am 29.04.2008 waren Vertreter/innen der agah bei der Tagung „Together in Hessen: Internationales Personalmanagement - Theorie und Praxis“, in Bad Nauheim vertreten (Veranstalter: Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung).

Newcomers-Festival

Während des Newcomers Festival haben neu zugezogene Arbeitsmigrant/innen die Gelegenheit, die Attraktivität und Vielfalt der Rhein-Main-Region kennen zu lernen. Das hessische Wirtschaftsministerium unterstützt sie damit beim Start ihres zwei- bis dreijährigen Aufenthalts in Frankfurt und der Region.

Das Festival bietet eine umfangreiche Ausstellung, bei der sich

verschiedene Anbieter und Organisationen präsentieren. Die agah sah im Jahr 2006 aus Kostengründen von einer Teilnahme ab. In den folgenden Jahren konnte eine einvernehmliche Lösung zur Kostenreicherung gefunden werden, so dass die agah am 09.09.2007, 07.09.2008 und 04.10.2009 jeweils wieder an dem Festival, jeweils in Frankfurt, teilnahm und bei dieser Gelegenheit zu einer großen Zahl neu zugezogener, aber auch bereits seit längerem in der Rhein-Main-Region lebender Interessent/innen Kontakt aufnehmen und ihnen Informationen zur Verfügung stellen konnte.