

### 3.12 Arbeit und Wirtschaft

Der agah setzt sich intensiv dafür ein, dass die Interessen der Migrantinnen und Migranten in der hessischen Arbeitsmarktpolitik berücksichtigt werden. Die Ergebnisse der demographischen Forschung sind für die Arbeitsmarktpolitik von hoher Bedeutung, denn Fachkräftemangel existiert und muss aufgefangen werden. Kontinuierlich zeigen sich auf dem Arbeitsmarkt in Bezug auf qualifizierte Arbeitskräfte Engpässe, unter anderem bedingt durch den demographischen Wandel. Einerseits nimmt auf dem Arbeitsmarkt der Mangel an qualifizierten Arbeitskräften ständig zu, auf der anderen Seite haben Migrant/innen bei der Arbeitsplatzsuche mit vielfältigen Erschwernissen zu kämpfen. Dazu gehört auch, dass ihre mitgebrachten Qualifikationen nicht vollständig oder überhaupt nicht anerkannt werden bzw. nicht anerkannt werden können. Neu einreisende Migrant\*innen müssen Zugang zum Arbeitsmarkt finden und dazu gezielt gefördert werden, bereits hier lebende Migrant\*innen müssen im Arbeitsmarkt gehalten werden.

Zudem ist Zuwanderung unverzichtbar, um den Bevölkerungsrückgang zu kompensieren und den Rückgang der Erwerbspersonen abzufedern. Der demographische Wandel wird daher zukünftig weiterhin Zuwanderung nicht nur im bisherigen Maß voraussetzen, sondern Zuwanderung sogar stärker als bisher verlangen. Ohne Zuwanderung werden sich die Bundesländer langfristig nicht weiterentwickeln. Dies gilt auch für Hessen.

Der Arbeitsmarkt hat sich auch in Hessen in den letzten Jahren zunehmend liberalisiert und verselbstständigt. Eine Folge dieser Deregulierung ist Armut trotz Erwerbstätigkeit. Trotz der Einführung des Mindestlohns sind Dumpinglöhne immer noch Realität. In vielen Wirtschaftszweigen sind befristete Arbeitsverhältnisse inzwischen der Normalfall. Reguläre Beschäftigungsverhältnisse werden durch 1-€-Jobs und Minijobs ausgehebelt.

Menschen mit Migrationshintergrund sind von dieser Entwicklung noch stärker betroffen. Sie verfügen über Bildungsabschlüsse, aber ihre berufliche Qualifikation ist oftmals nicht passgenau für den deutschen Arbeitsmarkt, etwa, weil Abschlüsse nur zum Teil oder überhaupt nicht anerkannt werden. Dies erschwert die berufliche Integration.

Die Auswirkungen des demographischen Wandels und die Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland waren im Berichtszeitraum ebenso Arbeitsschwerpunkte der agah wie die Anerkennung ausländischer Studienabschlüsse und ausländischer Berufsqualifikationen.

Die agah hat in das Aktionsprogramm „Integration“ (2009-2014) Forderungen aufgenommen, die auf eine Verbesserung der Arbeitsmarktsituation vor allem der Menschen mit Migrationshintergrund abzielen. Diese Forderungen bezogen sich im Einzelnen auf:

- eine möglichst umfassende Anerkennung der im Ausland erworbenen Schul-, Bildungs- und Berufsabschlüsse

- Vermittlung bedarfsgerechter Kenntnisse an 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
- 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
- die Einführung des Diversity-Management-Konzepts in Ministerien und nachgeordneten Behörden, die Unterstützung der Implementierung in Kommunen und nichtstaatlichen Organisationen und Verbänden
- Dienstvereinbarungen in den Ministerien und im Hessischen Landtag zur Prävention und Vermeidung von Diskriminierungen

**Enquetekommission Migration und Integration in Hessen,  
Anhörung „Wirtschaft/Ausbildung/Beschäftigung/Arbeitsmarkt“**

Auf Antrag der Fraktionen von CDU, SPD, FDP und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, Drucks. 18/1172 vom 29. September 2009 und auf Antrag der Fraktion DIE LINKE, Drucks. 18/1159 vom 29. September 2009, hatte der Hessische Landtag in seiner 22. Plenarsitzung am 6. Oktober 2009 die Einsetzung der Enquetekommission „Migration und Integration in Hessen“ beschlossen. Ziel der Arbeit der Enquetekommission ist die Erarbeitung von konkreten Lösungsvorschlägen für die anstehenden Herausforderungen in Hessen und die Entwicklung von Empfehlungen für das Landesparlament. Verschiedene Themenbereiche wurden von der Enquetekommission untersucht, darunter auch der Bereich „Wirtschaft/Ausbildung/Beschäftigung/Arbeitsmarkt“. Die Arbeitsgemeinschaft der Ausländerbeiräte in Hessen (agah) war zur regelmäßigen Teilnahme an den öffentlichen Sitzungen mit beratender Stimme eingeladen und hatte die Möglichkeit, in den Anhörungen ihre jeweilige Position vorzutragen.

In der Anhörung der Enquetekommission "Migration und Integration in Hessen" (EKM) am 27.08.2010 zum Thema „Wirtschaft/Ausbildung/Beschäftigung/Arbeitsmarkt“ richtete sich die erste zu untersuchende Frage darauf, inwieweit sich Migration und Integration in Hessen auf die Wirtschaft, die Wirtschaftskraft und die wirtschaftliche Entwicklung des Landes Hessen auswirken, wo und in welcher Art gibt es Berührungspunkte und wo und in welcher Art einseitige und/oder wechselseitige Auswirkungen?

Die agah trug dazu vor, dass Migration einen signifikanten Einfluss auf die deutsche Wirtschaft und Gesellschaft hat. Der demographische Wandel reißt Lücken, die es zu schließen gilt. Prognosen sagen bis zum Jahr 2050 einen Schwund von zehn Millionen Menschen voraus. Vorhandene Potenziale müssen daher ausgeschöpft und gebunden werden. Dies wird aber nicht ausreichen, so dass Zuwanderung zukünftig erforderlich sein wird, um den Bestand der Bevölkerung aufrecht zu erhalten und damit den Erfordernissen des Arbeitsmarktes begegnen zu können. Davon abgesehen, findet Migration aus unterschiedlichsten Gründen auch ohne spezielle Förderung statt. Die Zahl der Menschen, die in Deutschland leben, aber im Ausland geboren wurden, wird also zunehmen. Demographische Veränderungen haben eine sehr lange Vorlaufzeit, so dass gelungene Weichenstellungen für die Felder Migration und Arbeitsmarkt besonders wichtig sind. Bei einer weiterhin stattfindenden (und ja auch gewünschten) Migration werden diejenigen letztlich profitieren, die von der Wohnungssuche bis hin zur Schulwahl für die Kinder die Bedürfnisse von Migrant/innen berücksichtigen und umzusetzen wissen. Die Faktoren Ausbildungsplatzangebot für junge Menschen, Arbeitsmöglichkeiten und die Akzeptanz von Menschen aus dem Ausland, haben neben Freizeitwert oder Familienfreundlichkeit Auswirkung auf die Attraktivität einer Region und damit auf ihre Entwicklungsfähigkeit. Migration beeinflusst damit die wirtschaftliche Entwicklung sowohl un- als auch mittelbar.

Seit der Nachkriegszeit hat Hessen Zuwanderer/innen angezogen. Aber obwohl Hessen eines der reichsten Bundesländer ist, gehört Armut zur bitteren 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 vielen, wenn nicht den meisten Menschen vorbei gegangen. Der Arbeitsmarkt hat sich auch in Hessen in den letzten Jahren zunehmend liberalisiert und verselbstständigt. Eine Folge dieser Deregulierung ist die Armut trotz Erwerbstätigkeit. Armutslhne, 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. Grundsätzlich sollte es möglichst zeitnah zur Einreise gelingen, im Arbeitsmarkt Fuß zu fassen und die Arbeitsstelle sollte der jeweiligen Ausbildung und den Fähigkeiten entsprechen. Dadurch werden Neuzuwanderer/innen in die Lage versetzt, ihr Potenzial zu zeigen und einzubringen. Der Zugang zu einer Erwerbstätigkeit, die den vorhandenen Qualifikationen entspricht, ist von zentraler Bedeutung. Die Erwerbsquote der Ausländer, die sich bereits in Hessen aufhalten, betrug im Jahr 2008 53,6 Prozent. Dies ist eine deutliche Verbesserung gegenüber den Werten Ende der neunziger Jahre (1998: 48,2 %, 1999: 48,8 %). Allerdings sagen diese Zahlen nichts darüber aus, ob die Erwerbstätigen einen Beruf ausüben, der ihrer Vorbildung entspricht.

Im Hinblick auf einen direkten oder indirekten Zusammenhang zwischen dem Ausbildungsmarkt (Unternehmen, angebotene Ausbildungsplätze, Bewerber) in Hessen und der Migration und Integration in Hessen ist festzustellen, dass nach einer Studie der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) aus dem Jahr 2007 mit einem Anteil von 12 % in Deutschland so viele Zuwanderer wie in keinem der 24 übrigen OECD-Länder leben. Aber nur in wenigen Ländern seien Migranten ähnlich schlecht in den Arbeitsmarkt integriert wie in der Bundesrepublik. Die Studie sieht Migranten auf dem deutschen Arbeitsmarkt deutlich benachteiligt. Migranten haben den Ergebnissen der Studie zufolge auch bei gleicher Bildung einen schlechteren Stand als die übrige Bevölkerung. Bei zugewanderten Hochschulabsolventen bestehe eine Beschäftigungsquote von 68 % gegenüber einer Quote von 84 % bei in Deutschland geborenen Hochschulabsolventen.

Diskriminierungspraktiken bei Bewerbungen (gerade von Schulabgänger/innen und Hochschulabsolvent/innen mit Migrationshintergrund) muss mittels geeigneter Maßnahmen entgegengewirkt werden. Benachteiligungen von Migrant/innen bei Bewerbungen können durch unterschiedliche Faktoren ausgelöst werden. Ein nicht-deutsch klingender Name, sprachlicher Akzent oder das Aussehen können dazu führen, dass die/der Bewerber/in als "anders" und damit im Ergebnis als weniger kompetent oder nicht zum Unternehmen passend eingeschätzt wird. Solchen - oft unbewussten - Einflüssen entgegenzuwirken wäre beispielsweise durch anonymisierte Bewerbungsschreiben bzw. -verfahren für Bewerbungen im öffentlichen Dienst möglich. Damit könnte eine Vorbildfunktion ausgeübt werden. Als weitere Schritte in diese Richtung sind Gleichbehandlungspläne in der öffentlichen Verwaltung denkbar, ebenso Antidiskriminierungsklauseln in allen öffentlichen Verträgen. Von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes wurden im Rahmen eines Modellprojekts mit Hochschulen Standards für Diskriminierungsfreiheit im Bildungsbereich entwickelt. Kernstück ist die Entwicklung eines Indikatorensystems, um Benachteiligungen im hochschulinternen Bereich feststellen und vermeiden zu können. An diesem Projekt ist leider keine hessische Hochschule beteiligt. Über den diskriminierungsfreien Umgang im Hochschulbereich hinaus ist es jedoch wünschenswert, dass auch in den "Hauptzweigen" der Universitäten (Rechtswissenschaft, Pädagogik und Journalismus) Antidiskriminierung als Thema verankert wird, um Chancengleichheit und Diskriminierungsfreiheit nachhaltig zu verwirklichen.

Zu unterscheiden ist allerdings die Situation der neu einreisenden und bereits hier aufhältigen Zuwanderer/innen und von selbstständig Tätigen und abhängig Beschäftigten. Zwar gestattet die Gewerbeordnung in § 1 jedermann den Betrieb eines Gewerbes in Deutschland. Allerdings bedarf es dazu ggf. noch einer ausländerrechtlichen Erlaubnis. Von denjenigen, die selbstständig tätig werden möchten, müssen, wenn sie aus einem Drittstaat stammen und neu einreisen, die strengen Voraussetzungen des § 21 AufenthG erfüllt werden. Dies gelingt nur wenigen.

EU-Bürger/innen hingegen, auch wenn sie Staatsbürger der neuen EU-Mitgliedstaaten sind (Bulgarien, Estland, Lettland, Litauen, Polen, Rumänien, Slowakei, Slowenien, Tschechische Republik und Ungarn), kommen in Deutschland grundsätzlich in den Genuss der Dienstleistungsfreiheit (als Dienstleistungserbringer). Einer Studie der IHK Frankfurt u.a. aus dem Jahr 2009 zufolge befinden sich unter den 10.468 ausländischen Kleingewerbetreibenden in Frankfurt am Main, dem Hochtaunus- und dem Main-Taunus-Kreis fast 45 Prozent mit einer polnischen Herkunft (4663). Bei den meisten dieser Firmen handelt es sich um Kleinunternehmen oder ein-Mann-Betriebe, die ihre Dienste etwa auf Baustellen anbieten. Das Beispiel zeigt, dass der aufenthaltsrechtlich unbürokratische Zugang zu selbstständiger Tätigkeit die Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit fördert.

Auch in der Studie "Ethnische Ökonomie" der Integrationsbeauftragten des Landes Brandenburg wurde unter anderem festgestellt, dass Gründer mit Migrationshintergrund weniger formale Qualifikationen, dafür mehr Erfahrungen und viele Ideen haben, es jedoch teilweise an den rechtlichen Voraussetzungen mangelt. Die Überprüfung der rechtlichen Einreisebedingungen und Zugangsvoraussetzungen für eine selbständigen Erwerbstätigkeit und ihre Vereinfachung sind daher ein zentraler Faktor.

Für Neu-Zuzüge im Rahmen der Arbeitsmigration als abhängig Beschäftigter ist es zwingende Voraussetzung, eine Arbeitsstelle bereits vor der Einreise nachzuweisen. In diesen Fällen ist die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit unmittelbar nach der Einreise dann sowohl praktisch als auch rechtlich gesichert. Allerdings finden Zuzüge nicht immer aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen der Arbeitsmigration statt, sondern es gibt im Aufenthaltsgesetz eine Vielzahl anderer Aufenthaltsw Zwecke, bei denen der Zugang zum Arbeitsmarkt unterschiedlich ausgestaltet ist. Zu beachten ist hierbei insbesondere der sogenannte "nachrangige Zugang" zum Arbeitsmarkt bzw. die Prüfung, ob für die beabsichtigte Tätigkeit ggf. bevorrechtigte Arbeitnehmer zur Verfügung stehen. Derartige Rangfolgen demotivieren die Betroffenen, blockieren ihre Aufstiegsmobilität und schränken letztlich auch die Arbeitgeber bei der Wahl ihres Arbeitnehmers ein. Die Fähigkeiten und Kompetenzen von Neuzuwanderer/innen wurden von ihnen in der überwiegenden Zahl der Fälle naturgemäß in einem anderen Land erworben. Diese Qualifikationen entsprechen möglicherweise nicht immer unmittelbar passgenau den Wünschen und Erfordernissen des deutschen Arbeitsmarktes.

Um für Neuzuwanderer/innen und auch bereits hier lebende Menschen mit Migrationshintergrund die Integration in den Arbeitsmarkt erfolversprechend zu gestalten, ist es erforderlich, im Ausland erworbene Schul-, Ausbildungs- und Berufsabschlüsse umfassend anzuerkennen. Im Fall, dass eine vollständige Anerkennung

nicht möglich sein sollte, müssen Teilanerkennungen ausgesprochen und Defizite in qualifizierungsfähiger Form festgestellt werden können. Zum Erwerb fehlender Teilqualifikationen, aber auch wenn ggf. allgemeine Defizite im Hinblick auf fachliche Qualifikationen (Zeugnisse) bestehen, müssen differenzierte Weiterbildungsmaßnahmen zugänglich sein. Dies kann, je nach Fallgestaltung, ggf. auch eine individuelle Ausrichtung auf den Einzelnen und intensive persönliche Begleitung der Betroffenen erforderlich machen. Die Wertigkeit und der Nutzen einer Qualifikation sollten für die/den Einzelne/n nachvollziehbar sein.

Für diejenigen, die bereits Zeugnisse nachweisen können, ist ein unbürokratischer Zugang zum Arbeitsmarkt zu eröffnen und die Verwertbarkeit ihrer Vorbildung zu sichern. Um einen solchen gleichberechtigten Zugang zum Arbeitsmarkt anbieten zu können, ist zunächst auf die Beseitigung rechtlicher Einschränkungen und Hemmnisse hinzuwirken. Wichtig ist es auch, Betroffenen die Schwellenangst zu nehmen. Darüber hinaus sollten Praktika, Kennenlerntage, Mentor/innenprogramme, etc. die zielgerichtet auf Migrant/innen ausgerichtet sind, den Kontakt zu potenziellen Arbeitgeber/innen ermöglichen und erleichtern.

Im Bereich der Hochqualifizierten wird es langfristig nicht mehr ausreichen, ihnen die Einwanderung nach Deutschland lediglich zu ermöglichen, da gerade im Bereich der Fachkräfte diverse Industrienationen miteinander um diese konkurrieren. Hier sind zielgerichtete Zuwanderungsanreize zu überlegen. Dazu passt, dass Deutschland nach den Plänen des Wirtschaftsministers für ausländische Arbeitnehmer attraktiver werden soll. Er plant deshalb eine Fachkräfte-Initiative und schlägt eine "Lockprämie" vor.

Zu beachten ist in diesem Zusammenhang aber auch das Arbeitsmigrationssteuerungsgesetz bzw. § 18a AufenthG. Mit dieser Regelung sollte es ermöglicht werden, aus arbeitsmarktpolitischen Gründen geduldete Fachkräfte in Deutschland zu halten bzw. die Zuwanderung Hochqualifizierter zu erleichtern. Es erscheint zumindest sehr fraglich, ob dieses Ziel erreicht werden konnte, denn die Zahl der Aufenthaltserlaubnisse, die aufgrund der Bestimmung des § 18a AufenthG erteilt wurde, ist - zumindest in Hessen - sehr gering.

### 3.12.1 Ausbildung

#### Hessisches Ausbildungsförderungsgesetz

Gerne kam die agah am 16.11.2010 der Bitte um Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Fraktion der SPD für ein Hessisches Ausbildungsförderungsgesetz (HAFöG) nach. Die vorgesehene Landesausbildungsförderung wurde von der agah grundsätzlich begrüßt. Der demographische Wandel führt zu einer starken Zunahme des Bedarfs an Fachkräften. Demographische Veränderungen haben zwar eine sehr lange Vorlaufzeit, vorhandene Bildungspotenziale müssen jedoch bereits jetzt und jederzeit optimal ausgeschöpft werden, um die entstehenden Lücken zukünftig ausgleichen zu können. Jeder erfolgreiche Abschluss eines zur allgemeinen Hochschulreife oder zur Fachhochschulreife führenden Bildungsganges ist von Bedeutung. Nach den Ergebnissen der Shell-Jugendstudie 2010 öffnet sich die Schere zwischen den sozialen Milieus immer weiter. Für die von der agah vertretene Gruppe der Zugewanderten gilt, dass der Bildungserfolg keine vorrangige Frage des Migrationshintergrundes ist, sondern eine Frage der sozialen Herkunft. Für Deutsche ohne Migrationshintergrund sieht das ganz ähnlich aus. In Deutschland (und auch in Hessen) hängt der Bildungserfolg so stark wie in keinem anderen Land von der jeweiligen sozialen Herkunft der Jugendlichen ab.

Der Abschluss eines zur allgemeinen Hochschulreife oder zur Fachhochschulreife führenden Bildungsganges darf aber nicht durch die ökonomische Situation der Eltern vorgegeben sein oder davon abhängen. Um den Bildungserfolg aller Kinder und Jugendlichen zu gewährleisten, müssen finanziell schlecht gestellte Eltern deshalb unterstützt und entlastet werden. Bildungserfolg darf nicht von Geldmitteln abhängen oder zum Scheitern verurteilt sein, wenn es daran fehlt. Insbesondere die Anschaffung teurer technischer Hilfsmittel oder die Teilnahmekosten an zusätzlichen Bildungsangeboten können durch die Landesausbildungsförderung aufgefangen werden. Dies trägt zur Chancengleichheit der Schülerinnen und Schüler bei.

Die agah wies in ihrer Stellungnahme zudem darauf hin, dass in § 4 des Gesetzentwurfs für ein Hessisches Ausbildungsförderungsgesetz enthalten ist, dass die Landesausbildungsförderung auf Antrag gewährt wird. Insoweit appellierte die agah, dass dieses Antragserfordernis umfassend bekannt gemacht wird und Antragstellung und –bearbeitung unbürokratisch erledigt werden. Gerade zugewanderte Eltern oder alleinerziehende Elternteile mit möglicherweise noch geringen Deutschkenntnissen könnten sonst im Nachteil sein. Abschließend gab die agah zu bedenken, dass Ziele wie Chancengleichheit und Bildungsgerechtigkeit nicht allein aufgrund einer Landesausbildungsförderung realisiert werden können.

Am 25.03.2014 besuchte ein Vertreter der agah ein Vernetzungsseminar über Berufsbildung und Kompetenzentwicklung Indien-Deutschland der Industrie- und Handelskammer Frankfurt am Main.

### **Hessisches Altenpflegegesetz**

Hessen braucht dringend Pfleger, viele Flüchtlinge haben keinen Schulabschluss und suchen Arbeit. Auf eine geplante Gesetzesänderung, die den Ausbildungsbeginn auch ohne Abschluss ermöglichen sollte reagierte die agah am 28.02.2018 mit einer Pressemeldung mit dem Titel: "Hessen will Einstieg in Altenpflegeausbildung erleichtern".

Gerne kam die agah auch der Bitte um Stellungnahme zu dem Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU und BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN für ein Zweites Gesetz zur Änderung des Hessischen Altenpflegegesetzes nach und gab am 20.04.2018 eine schriftliche Stellungnahme ab. Die Möglichkeit einer beruflichen Aufstiegsfortbildung durch das Hessische Altenpflegegesetz war nach Ansicht der agah zu begrüßen. Damit kann das Ziel einer schulischen und beruflichen Qualifizierung als auch einer nachhaltigen Integration in den Arbeitsmarkt erreicht werden. Auch in anderen Konstellationen wird durch einen beruflichen Abschluss ein schulischer Abschluss mit vermittelt. Das Bestehen der Meisterprüfung etwa berechtigt zum „Studium ohne Abitur“. Die Nachfrage nach kultursensibler Pflege steigt. Die Vielfalt in der Gesellschaft nimmt beständig zu. Interkulturelle Kompetenz ist auch im Bereich Altenpflege von zunehmend größerer Bedeutung.

Nachweise über eine schulische Vorbildung haben geflüchtete Menschen oftmals nicht bei sich und können sie dann auch nicht aus dem Herkunftsland beschaffen und beibringen. Dies führt dazu, dass ihre Qualifikationen - obwohl vorhanden – nicht anerkannt werden bzw. nicht anerkannt werden können. Deshalb trat die agah dafür ein – unabhängig vom Modellversuch – auch zu prüfen, ob die Anerkennung im Ausland erworbener Schulabschlüsse weiter erleichtert werden kann.

Problematisiert wurde von der agah, dass ein zweijähriger Schulbesuch für einen großen Teil der Seiteneinsteiger\*innen nicht ausreichend ist, um einen Schulabschluss zu erlangen. Im Programm InteA haben von 2336 Teilnehmer\*innen 436 Personen einen Hautschulabschluss erwerben können. Die Anforderungen im Modellversuch sind zwangsläufig höher: In kurzer Zeit wird neben der Erweiterung von Sprachkenntnissen, die Aneignung von breitem Allgemeinwissen und auch zusätzlich Fachwissen verlangt.

Im Einzelnen wurde dargelegt, dass die vorgesehene Regelung des § 4 Abs. 7 Hessisches Altenpflegegesetz für Menschen mit Fluchthintergrund weitere Hürden beinhaltet. Es ist zu unterscheiden, über welchen Aufenthaltsstatus Betroffene verfügen. Menschen mit Fluchthintergrund können sich aufenthaltsrechtlich in höchst unterschiedlichen Situationen befinden, die sich auch auf den Zugang zum Arbeitsmarkt auswirken. Aus Sicht der agah sollte grundsätzlich ein ungehinderter Zugang von Menschen mit Migrationshintergrund zu arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen (Sprachförderung, Qualifizierung, etc.), unabhängig von ihrem aufenthaltsrechtlichen Status bestehen.

Im Hinblick auf den Gesetzentwurf und die damit verbundenen aufenthaltsrechtlichen Erfordernisse galt, dass die geplante Bestimmung des § 4 Abs. 7 Hessisches

Altenpflegegesetz zur Anwendung kommen kann, sofern ein uneingeschränkter Zugang zum Arbeitsmarkt besteht. Dies betrifft etwa Asylberechtigte oder anerkannte Flüchtlinge. Sofern es sich um Personen handelt, die ein Asylverfahren mit einem negativen Ergebnis beendet haben und sie ausreisepflichtig sind, ist fraglich, ob sie durch den Modellversuch - zumindest im Hinblick auf den Aufenthaltsstatus - profitieren. Aufgrund dringender persönlicher Gründe im Sinne von Satz 3 ist eine Duldung gemäß § 60a Abs. 2 Satz 4 AufenthG zu erteilen, wenn der Ausländer eine qualifizierte Berufsausbildung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf in Deutschland aufnimmt oder aufgenommen hat, die Voraussetzungen nach § 60a Abs. 6 AufenthG (Verstoß gegen Mitwirkungspflichten) nicht vorliegen und konkrete Maßnahmen zur Aufenthaltsbeendigung nicht bevorstehen (Ausbildungsduldung).

Die „3+2-Regelung“ für Auszubildende besagt, dass Flüchtlingen - auch wenn ihr Asylantrag abgelehnt worden ist - für die Dauer einer Ausbildung eine Duldung erteilt werden kann, woran sich ein späteres Aufenthaltsrecht anschließt. Für die Erteilung einer Ausbildungsduldung wird allerdings eine qualifizierte Berufsausbildung verlangt. Gemäß der Durchführungsanweisung der Bundesagentur für Arbeit zum AufenthG liegt demgegenüber eine qualifizierte Berufsausbildung nur dann vor, wenn die Ausbildungsdauer generell mindestens zwei Jahre beträgt (§ 6 Abs. 1 Satz 2 BeschV). Auf die individuelle Ausbildungsdauer kommt es nicht an. Nach § 4 Abs. 2 Satz 1 Hessisches Altenpflegegesetz dauert die Ausbildung in Vollzeitform nach Abs. 1 mindestens zwölf Monate und schließt mit einer Prüfung ab. In den Allgemeinen Anwendungshinweisen des Bundesministeriums des Innern zur Duldungserteilung nach § 60a Aufenthaltsgesetz ist der Hinweis enthalten, dass kürzere Helferausbildungen oder auch Einstiegsqualifizierungen und andere Qualifizierungsmaßnahmen, die die Ausländer erst an eine Berufsausbildung heranführen oder sie dazu befähigen bzw. die erforderliche Ausbildungsreife herstellen, keine qualifizierten Berufsausbildungen i.S.v. § 60a Absatz 2 Satz 4 AufenthG sind. Einstiegsqualifizierungen und einjährige Ausbildungen (Pflegehelfer\*innen) erfüllen mithin die für die Erteilung einer Ausbildungsduldung genannte Voraussetzung nicht. Damit besteht eine Lücke: Die Ausbildungsdauer für angehende Altenpflegehelfer\*innen beträgt 12 Monate. Um eine sog. Ausbildungsduldung erhalten zu können, müsste sie jedoch mindestens zwei Jahre dauern.

Im Erlass des Hessischen Ministeriums des Innern und für Sport vom 14.07.2018 („Duldungserteilung zum Zweck der Ausbildung nach § 60a Abs. 2 Satz 4 ff. AufenthG und anschließende Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis nach § 18a Abs. 1a und 1b AufenthG (3+2-Regelung“) wird - abweichend zu Teil IV Ziffer 3 Absatz 2 der Anwendungshinweise zum AufenthG im Zusammenhang mit berufsvorbereitenden Maßnahmen (z. B. Einstiegsqualifizierungen und andere Qualifizierungsmaßnahmen) ausgeführt: Die Teilnahme an einer von der Bundesagentur für Arbeit, von Jobcentern des SGB II, von Kommunen oder dem Land Hessen geförderten Berufsvorbereitungs-, Helferausbildungs- oder Einstiegsqualifizierungsmaßnahme kann im Einzelfall einen Duldungsgrund nach § 60a Abs. 2 Satz 3 AufenthG darstellen, insbesondere wenn bereits ein Ausbildungsvertrag für eine anschließende qualifizierte Berufsausbildung im Sinne des § 60a Abs.2 Satz 4 AufenthG verbindlich zugesichert oder abgeschlossen wurde oder der regelhafte Übergang aus der Qualifizierungsmaßnahme in qualifizierte Berufsausbildungen nachgewiesen werden

kann und nicht beabsichtigt ist, in diesem Zeitraum konkrete Maßnahmen zur Aufenthaltsbeendigung einzuleiten. In der Koalitionsvereinbarung wird in Aussicht gestellt, die „3+2-Regelung“ für Auszubildende auch auf staatlich anerkannte Helfer-ausbildungen anzuwenden, soweit daran eine qualifizierte Ausbildung in einem Mangelberuf anschlussfähig ist. Eine Ausbildungszusage muss dabei vorliegen (Koalitionsvertrag, S.106).

Daher könnte und sollte bereits jetzt flankierend zum Modellversuch vorgesehen werden, dass im Anschluss an die Ausbildung zum Altenpflegehelfer\*in ein weiteres Ausbildungsjahr angeschlossen bzw. mit Sicherheit eingeplant werden kann, damit Ausbildungsduhungen erteilt werden können. Darüber hinaus muss sichergestellt sein, dass alle Teilnehmer\*innen des Modellversuchs davon profitieren können und nicht lediglich in Einzelfällen eine Lösung möglich ist.

Anderenfalls wäre – sofern keine Ausbildungsduhungen möglich ist - eine Ermessensduhungen zu erteilen (§ 60a Abs. 2 Satz 3 AufenthG), die erteilt werden kann, sofern dringende humanitäre oder persönliche Gründe oder erhebliche öffentliche Interessen die vorübergehende Anwesenheit im Bundesgebiet erfordern. Hierbei ist aber in jedem Einzelfall eine Ermessensentscheidung zu treffen und die Gründe für die Duldungserteilung müssten regelmäßig alle drei Monate überprüft werden, wohingegen die Ausbildungsduhungen bis zum Ende der Ausbildung reicht.

Die Bestimmungen zur Ausbildungsduhungen (Ausbildungsdauer) wirken sich darüber hinaus auch auf die Verfestigung des Aufenthalts durch die Anschlussbestimmung des § 18a AufenthG aus. Personen, die eine Ausbildungsduhungen besitzen und nach erfolgreichem Abschluss der qualifizierten Ausbildung ein der beruflichen Qualifikation entsprechendes Arbeitsplatzangebot erhalten haben, kann mittels der Anschlussnorm des § 18a AufenthG der Übergang in einen rechtmäßigen Aufenthalt gelingen.

Nach Auffassung der agah sollten auch Überlegungen angestellt werden, die Teilnahme an der Ausbildung im Modellversuch langfristig im Rahmen einer späteren Einbürgerung als besondere Integrationsleistung zu werten (mit der Folge einer kürzeren Einbürgerungsdauer). Zudem wäre auch eine Verzahnung zwischen Integrationskursen und dem Modellversuch zu überlegen, da der Modellversuch alle zugewanderten Menschen erfasst und bei der Ausbildungsduhungen die Altersbegrenzung entfallen ist.

### **3.12.2 Anerkennung im Ausland erworbener Abschlüsse**

Eine Berufsausbildung ist außerordentlich wichtig und bietet viele Vorteile. Für den beruflichen Aufstieg und die spätere berufliche Karriere ist eine Ausbildung fast unverzichtbar. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die eine Ausbildung absolviert haben, Fremdsprachen beherrschen und interkulturelle Kompetenz mitbringen, sind für Betriebe ein Glücksfall.

Eine betriebliche Ausbildung dient jedoch auch der persönlichen Weiterentwicklung und ist letztlich ein wichtiger Faktor im gesellschaftlichen Integrationsprozess.

Dennoch verfügen viele junge Menschen mit Migrationshintergrund nicht über eine abgeschlossene Berufsausbildung, denn ausländische Jugendliche haben nach wie vor besondere Schwierigkeiten, einen Ausbildungsplatz zu finden. So liegt die Ausbildungsquote ausländischer Jugendlicher immer noch unter der von deutschen Auszubildenden. Bei jungen Frauen ist die Situation besonders dramatisch.

Jugendliche konzentrieren sich bei der Berufswahl oftmals auf nur wenige, gut bekannte Berufsbilder. Die Ausbildungsbetriebe in diesen Berufen sehen sich ausreichend Bewerber/innen gegenüber. Demgegenüber gibt es Ausbildungsberufe, die über zu geringe Nachfrage und Nachwuchssorgen klagen. Trotz genügend Ausbildungsstellen sinkt die Zahl der Auszubildenden.

Bei den Eltern bestehen hohe Erwartungen an die berufliche Zukunft ihrer Kinder. Zugewanderte Familien sind über die Vielfalt und die große Zahl möglicher Ausbildungsberufe oftmals unzureichend informiert. Hier gilt es Abhilfe zu schaffen und insbesondere die Eltern miteinzubeziehen, um damit das notwendige Vertrauen bei den Eltern zu schaffen und ihre Unterstützung zu finden.

Die Verantwortung für eine adäquate Ausbildung der Jugendlichen tragen Eltern, Schulen, Behörden und Politik gleichermaßen.

Das agah-Aktionsprogramm „Integration“ (2009-2014) war Teil des Berichtszeitraums und beinhaltete in Bezug auf „Ausbildung“ die Forderung nach 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.

In den Jahren 2010/ 2011 beschäftigte sich die agah mit mehreren Einzelanfragen die sich mit der Anerkennung ausländischer Studien- und Berufsabschlüsse beschäftigten. Oftmals sind Studienabschlüsse von Migrant\*innen, die im Ausland erworben wurden, in Deutschland nicht oder nur teilweise anerkennungsfähig. Mitunter gibt es die Abschlüsse in dieser Form in Deutschland nicht oder es fehlen Teilqualifikationen, so dass für die Anerkennung eine zusätzliche Prüfung oder ein Anpassungslehrgang nötig sind. Über die Zulassung von Ärztinnen und Ärzten sowie Ingenieur\*innen aus Drittstaaten ab dem 22.06.2011 ohne Vorrangprüfung zum deutschen Arbeitsmarkt, informierte die agah die Ausländerbeiräte mittels eines Rundschreibens am 27.07.2011.

Die Rahmenbedingungen, die geschaffen oder optimiert werden müssen, um die Integration in den Arbeitsmarkt von Arbeitskräften mit Migrationshintergrund noch weiter zu verbessern, wurden von der agah am 19.01.2012 in einer Anhörung der Fachkräftekommission Hessen erläutert. Wesentliche Punkte waren für die Kommission ein gleichberechtigter Zugang zum Arbeitsmarkt, was die Beseitigung rechtlicher Einschränkungen (z.B. faktische Arbeitsverbote und Beschränkungen, ausgrenzende Berufsordnungen, etc.) beinhaltet, und der Abbau ausländerrechtlicher

Bestimmungen, die der Aufnahme von Beschäftigung entgegenstehen (z.B. Residenzpflicht, Auflagen).

Im Februar 2012 wurde die agah von einem Journalisten kontaktiert, der zu dieser Problematik Interviewpartner\*innen suchte, um im Vorfeld einer anstehenden Gesetzesänderung betreffend im Ausland erworbener Berufsqualifikationen zu berichten. Gerne leitete die agah diese Anfrage an die Ausländerbeiräte weiter.

Sowohl gegenüber dem Hessischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst (24.07.2012) als auch dem Hessischen Landtag (02.10.2012) gab die agah zu den Entwürfen eines Hessischen Gesetzes zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen eine Stellungnahme ab. Zu begrüßen war in diesen Entwürfen, dass erstmals ein allgemeiner Anspruch auf ein Verfahren vorgesehen war, mit dem überprüft wird, ob die im Ausland erworbene Berufsausbildung der deutschen Ausbildung entspricht, soweit es landesrechtlich geregelte Berufe betrifft. Effektive Strukturen und Verfahren zur Bewertung beruflicher Qualifikationen werden auch auf Landesebene dringend benötigt. Bis zum Jahr 2025 wird sich das Erwerbspersonenpotenzial um sieben Millionen Personen verringern. Die Beteiligung ausländischer Erwerbstätiger auf dem Arbeitsmarkt muss daher gefördert werden. Es ist sinnvoll, dass dies in ihren erlernten Berufen und Arbeitsfeldern erfolgt. Unabhängig davon konnte die agah auf diverse Punkte, die einer besseren Regelung bedurften, aufmerksam machen. Das Verfahren zur Anerkennung von im Ausland absolvierten Ausbildungen bzw. erworbenen Berufsqualifikationen sollte nach Auffassung der agah möglichst überschaubar gestaltet sein.

Nicht nachvollziehbar war in den Gesetzesentwürfen die Einschränkung auf Personen, die einen Ausbildungsnachweis erworben haben. Diese Einschränkung beinhaltete, dass im Ausland eine Berufsbildung erfolgreich abgeschlossen worden sein muss. Informell erworbene Qualifikationen und tatsächliche Fertigkeiten von Un- oder Angelernten werden hingegen nicht erfasst. Die Möglichkeit, maßgebliche berufliche Fertigkeiten und Kenntnisse durch sonstige geeignete Verfahren wie Arbeitsproben, Fachgespräche, theoretische und praktische Prüfungen zu belegen, bleibt für diejenigen Fälle vorbehalten, die überhaupt in den Anwendungsbereich des Gesetzes fallen. Angelernte und Ungelernte - die gleichwohl über sehr gute berufliche Fähigkeiten verfügen können - profitieren davon nicht. Problematisch war auch die vorgesehene Bedingung zu bewerten, wonach für die Antragstellung ein Identitätsnachweis erforderlich ist. Nach den diesseitigen Erfahrungen werden Flüchtlinge und Asylberechtigte immer wieder vor das Erfordernis der Vorlage von Nachweisen gestellt, die sie nicht beibringen können. Manche Herkunftsländer führen überhaupt keine entsprechenden Unterlagen zu Tag und Ort der Geburt (etwa Somalia, Guatemala). Aus anderen Ländern können Identitätsdokumente aufgrund schwieriger Verhältnisse in dem jeweiligen Land nicht besorgt werden. Nachqualifizierungsmaßnahmen die als verbindliches Angebot ausgestaltet werden, müssen auch tatsächlich vorhanden und zugänglich sein. Die Forderung der agah beinhaltete, dass sowohl ein Beratungsangebot und -begleitung, als auch der Zugang zur notwendigen Nachqualifizierung den Betroffenen in Form eines Rechtsanspruchs zustehen müssen.

Am 08.12.2012 beteiligte sich agah-Vorstandsmitglied Corrado Di Benedetto als Referent an einer Veranstaltung zum Thema Fachkräftemangel/Anerkennung ausländischer Abschlüsse.

Über die neue Beschäftigungsverordnung, mit der für Fachkräfte aus Drittstaaten (Länder, die nicht zur EU gehören) der Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt erleichtert wurde und die am 01.07.2013 in Kraft trat, informierte die agah die Ausländerbeiräte mittels eines Rundschreibens am 23.07.2013.

Am 08.10.2015 brachte die agah in einer Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Hessischen Berufsqualifikationsfeststellungsgesetzes sowie weiterer Vorschriften des Berufsrechts erneut Vorschläge ein.

Diese betrafen unter anderem Asylsuchende und Flüchtlinge. Seit 2009 stieg die Anzahl der Asylbewerber\_innen – nach einem Rückgang in den Jahren zuvor - kontinuierlich wieder an. Im Jahr 2015 kamen rund 890.000 Flüchtlinge nach Deutschland. Das Erfordernis, dass Nachweise über eine berufliche Vorbildung benötigt werden, geflüchtete Menschen diese Nachweise aber nicht in ihrem Besitz haben und auch nicht beibringen können, führt dazu, dass ihre Qualifikationen - obwohl vorhanden – nicht genutzt werden können. Deshalb war aus der Sicht der agah in dem Gesetzentwurf die Ergänzung der gesetzlichen Bestimmungen um den Begriff der „sonstigen nachgewiesenen einschlägigen Qualifikationen“ positiv zu bewerten.

Die Berücksichtigung non-formaler Qualifikationen sowohl im Bereich der nicht-reglementierten, als auch der reglementierten Berufe führt zu erheblich verbesserten Zugangsmöglichkeiten zum Arbeitsmarkt. Auf diese Weise wird dazu beigetragen, dass Menschen nicht unter dem Niveau ihrer ausländischen Ausbildung in Deutschland arbeiten müssen und sie im Ergebnis auch adäquat zu ihrer mitgebrachten Qualifikation entlohnt werden. Zudem gehört nach Auffassung der agah zum lebenslangen Lernen grundsätzlich auch die Möglichkeit und das Angebot, Sprachkenntnisse zu verbessern. Auch wenn ein Flüchtling nachweisen kann, dass er in einem anderen Land einen Beruf erlernt hat, sind (noch) geringe Sprachkenntnisse meistens eine hohe Hürde für den Zugang zum Beruf: Deutschkenntnisse sind der Schlüssel für jedes Kompetenzfeststellungsverfahren.

Im Hinblick auf die zunehmende Binnenmigration von Arbeitskräften innerhalb der EU und die Zuordnung von Abschlüssen sollte die Ausweisung des EQR/DQR-Niveaus auf Zeugnissen beruflicher Schulen selbstverständlich sein. In einer Stellungnahme an das Hessische Kultusministerium am 30.11.2015 zur Umsetzung des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) in Deutschland wurden die Regelungen zur Aufnahme des Niveauvermerkes nach dem Deutschen bzw. Europäischen Qualifikationsrahmen auf den Abschlusszeugnissen beruflicher Schulen von der agah als sinnvoll gelobt. Auch die Herstellung eines Bezuges zu den Anerkennungsgesetzen des Bundes und der Länder in den Ausbildungs- und Prüfungsordnungen des beruflichen Schulwesens waren zu begrüßen.

### 3.12.3 Fortbildung

Berufliche Weiterbildung dient einerseits dem Ziel, aufbauend auf der Ausbildung, neue Qualifikationen zu vermitteln oder alte zu erhalten und aufzufrischen, um so nachhaltig die Beschäftigungschancen sicherzustellen und ein selbständiges Agieren auf dem Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

Migrant\*innen, die Berufsabschlüsse im Ausland erworben haben, müssen ein Anerkennungsverfahren durchführen, um die Gleichwertigkeit des Abschlusses feststellen zu lassen (vgl. 3.9.1). Auch wenn die Anerkennung eines Berufsabschlusses möglich ist, ist dies nur ein erster Schritt, um eine dem Berufsabschluss adäquate Arbeit zu finden und reicht allein nicht aus. Viele Migrant\*innen haben eine berufliche Ausbildung oder weisen eine wissenschaftliche Qualifikation auf. Dennoch folgt wegen der oftmaligen fehlenden Gleichwertigkeit ihres Abschlusses Weiterbildungsbedarf. Diese ermöglicht den Einstieg in den Arbeitsmarkt, hilft bei der Erweiterung der Einsatzmöglichkeiten und sichert den Erhalt von Fachkenntnissen.

Die agah gab im Jahr 2011 im Verfahren zur Änderung des Hessischen Weiterbildungsgesetzes eine Stellungnahme an das Hessische Kultusministerium und den Hessischen Landtag ab. Hierin machte die agah deutlich, dass gerade Erwachsene, die keine oder nicht alle Teile der Berufsausbildung im Inland absolviert haben, einen erhöhten Weiterbildungsbedarf aufweisen.

Zwar wurde in § 2 Abs. 2 des Hessischen Weiterbildungsgesetzes die Vorbereitung auf den Erwerb von Schulabschlüssen speziell erwähnt, nicht jedoch der Erwerb von Berufsabschlüssen. Nach Ansicht der agah sollte auch dieses Ziel Aufnahme finden. Zudem sollte in das Hessische Weiterbildungsgesetz die Weiterbildung auch unter Einbeziehung von Unternehmen aufgenommen werden. Menschen, deren Ausbildungsabschlüsse hier nicht oder nur teilweise anerkannt werden, versuchen dennoch Arbeitsplätze zu finden, die ihrer - nicht anerkannten - Berufsausbildung entsprechen, da sie den Beruf gleichwohl beherrschen und eine andere Berufstätigkeit auch nicht anstreben. Es ist für sie sehr wichtig, ihre Fachkenntnisse in dem erlernten, bisher ausgeübten Beruf erhalten und verbessern zu können. Außerdem müssen sie, solange sie nicht ihrer Ausbildung entsprechend arbeiten können, als Fachkräfte verstanden und entsprechend gefördert werden. Dies ist mittels praxisnaher Weiterbildung möglich.

Auch der Zugang beruflich qualifizierter Bewerber/innen zu Hochschulen im Land Hessen ist eine wichtige Regelungsmaterie. Durch einen vereinfachten Hochschulzugang für Personen, die eine Ausbildung erfolgreich absolviert haben, wird das Interesse an einem nachgelagerten Studium erhöht. Die Hochschulen wiederum können durch eine verstärkte Beteiligung von Studierenden, die bereits Berufspraxis gesammelt haben bzw. im Berufsleben stehen, profitieren. Sie bringen andere Sichtweisen ein. Dies steigert den Praxisbezug der Hochschulausbildung. Davon profitieren alle Studierenden.

Da die Voraussetzungen für eine „qualifizierte Berufsausbildung“ in verschiedenen Gesetzen unterschiedlich geregelt sind, konnte dies aus Sicht der agah zu Missverständnissen führen, zumindest aber Enttäuschungen auslösen.

Zudem nahm der Entwurf der Verordnung nur Bezug auf qualifizierte und im Inland erworbene Abschlüsse. Ausbildungen, die im Ausland absolviert wurden, wurden nicht erfasst. Bewerber/innen müssen zunächst in einem eigenständigen Verfahren die Gleichstellung dieser Abschlüsse erlangen. Dies bringt für die Betroffenen erhöhten bürokratischen Aufwand mit sich. Zwar kann in Anbetracht der Vielzahl ausländischer Abschlüsse und der Anforderungen, die es im Hinblick auf deren Gleichstellung inhaltlich zu überprüfen gilt, nicht jede mögliche Konstellation dargestellt werden. Um das Verfahren für Bewerber/-innen, die einen Abschluss im Ausland erworben haben, jedoch möglichst übersichtlich zu gestalten, sollte nach Auffassung der agah ein Verweis auf die gesetzlichen Vorschriften, die in diesen Fällen zu beachten sind, in die Verordnung aufgenommen werden. Dies würde zur Vereinfachung beitragen.

### **3.12.4 Beamt\*innen**

Eine Anfrage zur Situation nichtdeutscher Professoren in Hessen richtete die agah am 22.11.2016 an das Hessische Ministerium für Wissenschaft und Kunst. Diese Anfrage ging von einem Antrag des Ausländerbeirates Marburg aus. An der Universität Marburg unterrichtete kein einzige/r Professor\*in aus Frankreich auf einer C4/W3-Stelle. In Frankreich hingegen gebe es keine Universität, an der nicht Deutsche als "professeurs titulaires" beschäftigt seien.

Keines der hessischen Universitätsgesetze schreibe die Berücksichtigung von ausländischen Bewerbern für die Besetzung von Lebenszeitprofessuren C4/ W3 vor. Dies stelle einen Verstoß gegen europäisches Recht dar, ebenso auch die Tatsache, dass die hessischen Universitäten keine Integrationsbeauftragten kennen (entsprechend zu Frauen- und zu Behindertenbeauftragten). Bei Berufungen bestehe die Situation, dass kein Kommissionsmitglied die Kandidatur eines ausländischen Staatsangehörigen unterstütze. In Notfällen stehe ausländischen Staatsangehörigen im hessischen Universitätsbetrieb kein Ansprechpartner\*in zur Verfügung, die bzw. der ihn vertreten könne. Die Erfahrung der wenigen ausländischen Professoren in Hessen zeige, dass sie keine Rechtssicherheit genießen. In vielen Bereichen (Rente/Pension, Aufenthaltstitel für Familienangehörige etc.) seien sie benachteiligt. Das bedeute im Ergebnis, dass sie auf die Hilfe von Rechtsanwält\*innen und Gerichten oder von Interventionen ihrer Regierungen und Botschaften bei der Hessischen Landesregierung in Wiesbaden angewiesen sind, um zu ihrem Recht zu kommen.

Die agah bat deshalb um Mitteilung der Anzahl der C4/ W3-Stellen an den fünf Universitäten in Hessen (Frankfurt, Gießen, Kassel, Marburg, Darmstadt) insgesamt und um Angabe, wie viele dieser Stellen gegenwärtig mit ausländischen Stelleninhaber\*innen besetzt sind. Die Rückantwort des Hessischen Ministeriums für Wissenschaft und Kunst wurde an die Ausländerbeiräte weitergeleitet.

### 3.12.5 Arbeitsmarktzugang

Im Bereich der Wirtschaft zeigt sich immer mehr, dass eine tolerante, diskriminierungsfreie Personalpolitik ein relevanter Faktor ist. Dies ist in Anbetracht des demographischen Wandels von großer Bedeutung, da die Gewinnung von Fachkräften bzw. deren Interesse an einer Erwerbstätigkeit in Deutschland davon stark beeinflusst wird.

Zwar existieren spätestens mit dem Allgemeinen Gleichberechtigungsgesetz (AGG) formal die gleichen und diskriminierungsfreien Zugangsmöglichkeiten zum Arbeitsmarkt. Dennoch sind Menschen mit Migrationshintergrund in manchen Berufszweigen, wie z.B. in den technologisch fortgeschrittenen Industrien weiterhin unterrepräsentiert. Über die Problematik "Doppelt Diskriminiert? - Migrantinnen und Migranten mit Behinderung und ihre Teilhabe am Erwerbsleben" informierten sich Vertreter der agah am 29.2.2012 in einer Tagung der Friedrich-Ebert-Stiftung.

In dem Vortrag „Was sollten Kommunen tun um Arbeitsmärkte – vor allem für Migrantinnen und Migranten zu öffnen?“ am 10. Dezember 2013 in Kassel zeigte die agah auf, dass durch den demographischen Wandel die meisten ländlichen Kreise große Teile ihrer Bewohner verlieren. Nicht nur das: wenn eine bestimmte Nutzerzahl unterschritten wird, droht, dass Krankenhäuser, Schulen oder Supermärkte geschlossen werden. Fachkräfte fehlen vielerorts. Zur Reduzierung des Fachkräftemangels müssen zunehmend mehr ausländische Arbeitskräfte ins Land geholt werden. Im Pflegebereich zeigt sich dies bereits jetzt sehr deutlich. Ohne Zuwanderung sinkt die Zahl der Erwerbstätigen um rund 40 Prozent. Restriktive Vorschriften im Aufenthalts- und Staatsangehörigkeitsrecht stehen jedoch einer Anerkennungs- und Willkommenskultur entgegen.

Nach wie existiert vor trotz verfassungsrechtlicher Gleichstellung, Schutz durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, spezielle Beauftragte und Frauenquoten eine soziale und wirtschaftliche Ungleichbehandlung von Frauen und Männern. Auch in vielen Bereichen der öffentlichen Verwaltung sind Frauen noch unterrepräsentiert.

Die agah mahnte deshalb am 15.09.2015 in einer Stellungnahme an den Hessischen Landtag zum Gesetzentwurf für ein Hessisches Gleichberechtigungsgesetz Chancengleichheit in der öffentlichen Verwaltung entsprechende Veränderungen an, die die Wahrnehmung von Familienaufgaben ermöglichen. Mit verbesserten Rahmenbedingungen kann entscheidend dazu beigetragen werden, dass eine Erwerbstätigkeit im öffentlichen Dienst positiv bewertet wird und Interessierte sich letztlich für eine Tätigkeit dort entscheiden. Für die agah ist dabei selbstverständlich, dass die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch für gleichgeschlechtliche Partnerschaften gelten muss.

### **3.12.6 Archiv Arbeitsmigration**

Der Wissenschaftler Bernd Schneider fordert bereits seit längerer Zeit, ein Hessisches Archiv zur Arbeitsmigration zu begründen und nahm mit dieser Idee bereits im Jahr 2008 Kontakt zur agah auf. Die Arbeitsmigration seit den 50er Jahren gehört ganz unmittelbar zur Hessischen Geschichte dazu. 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.

Das Vorhaben wurde von der agah daher sehr begrüßt und unterstützt. Die Unterstützung wurde im Berichtszeitraum fortgesetzt. Am 27.10.2011 wurde erneut ein Gespräch geführt und am 12.11.2012 trat die agah mit einem Unterstützungsschreiben an die Stadt Offenbach und den DGB Südosthessen heran, in dem die agah ihrer Hoffnung Ausdruck verlieh, dass ein hessisches Archiv zur Arbeitsmigration schnellstmöglich seine Arbeit aufnehmen möge, es hierzu jedoch insbesondere einer nachhaltigen finanziellen und sachlichen Hilfeleistung durch andere Institutionen bedarf. Im Berichtszeitraum war im Ergebnis leider kein erfolgreicher Abschluss der Bemühungen zu verzeichnen.

Am 31.10.2013 wurde in einer Sitzung des Deutschen Gewerkschaftsbundes Region Mittelhessen hinsichtlich der Pläne zu einem Archiv zur Arbeitsmigration die Projekteinstellung mitgeteilt.

### **3.12.7 Anwerbeabkommen Türkei**

Im Jahr 2011 jährte sich das Anwerbeabkommen Deutschlands mit der Türkei, das die soziale, kulturelle und politische Realität Deutschlands nachhaltig verändert hat, zum fünfzigsten Mal. Aus diesem Anlass plante das Hessische Integrationsministerium eine Festveranstaltung. Der Festakt mit anschließendem Empfang 2011 "50 Jahre Anwerbeabkommen mit der Türkei" fand am 02.11.2011 statt und Vertreter\*innen der agah nahmen daran teil.

Die agah wurde zudem darum gebeten, Zeitzeugen zu benennen, die allerdings spezielle Kriterien erfüllen mussten. Die Ausländerbeiräte wurden mit einem Rundschreiben Mitte Juli 2011 und Ende August 2011 per E-Mail informiert und gebeten, geeignete Personen mitzuteilen. Die Ausländerbeiräte meldeten eine Vielzahl und baten darüber hinaus auch um ein Plakat, um auf dieses wichtige Jubiläum aufmerksam machen zu können. Ein solches Plakat war seitens der Hessischen Landesregierung allerdings nicht vorgesehen. Der Ausländerbeirat Bad Nauheim wiederum lud seinerseits in der Zeit vom 14.10.2011 – 20.10.2011 zu einer Fotoausstellung zur Migrationsgeschichte mit einmaligem Archiv ein und am 30.10.2011 zu der Interreligiösen Festandacht "50 Jahre Anwerbeabkommen mit der Türkei" (Veranstalter: Ausländerbeirat Bad Nauheim, Ausländerbeirat Friedberg). An weiteren

Terminen zum Anwerbeabkommen Deutschlands mit der Türkei war die agah präsent, so am 15.11.2011 "Demokratie braucht JEDE Stimme!", Podiumsdiskussion im Rahmen der Veranstaltungsreihe "50 Jahre Einwanderung aus der Türkei nach Ober-Ramstadt 1961-2011 (Veranstalter: Mitglieder der Projektgruppe "50 Jahre Einwanderung aus der Türkei nach Ober-Ramstadt", Verein für Heimatgeschichte Ober-Ramstadt e. V., Verein der Arbeiter und Jugendlichen aus der Türkei in Ober-Ramstadt und Umgebung e. V.) und am 29.05.2012 "50 Jahre "Gastarbeiter" aus der Türkei" - 1000 Fotografien von Mehmet Ünal, Ausstellungseröffnung, Veranstalter: Friedrich-Ebert-Stiftung, Wetzlar.

Ebenfalls aus Anlass des Anwerbeabkommens Deutschlands mit der Türkei fand vom 29.-30.10.2011 eine Festveranstaltung in Istanbul statt (Veranstalter: agah, Türkisch-Deutsche Gesundheitsstiftung, Deutsch-Türkische Gesellschaft Berlin), zu der eine Delegation der agah entsendet wurde. Vorbereitungstreffen wurden am 22.08.2011 und am 07.-11.09.2011 wahrgenommen.

### 3.12.8 Sonstiges

- Der Bitte, Informationen zum Projekt der Hessischen Landesregierung „Migranten werden Unternehmer“ weiterzugeben kam die agah gerne nach und leitete die Meldung am 12.01.2011 an die Ausländerbeiräte weiter.
- Vertreter der agah informierten sich am 06.12.2012 auf dem Mittelstandstag 2012 über "Hessens Mittelstand - Die nachhaltige Kraft unserer Wirtschaft: Herausforderungen meistern" (Veranstalter: Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung).
- Ein Antrag der Kommunalen Ausländerinnen und Ausländervertretung (KAV) Frankfurt/M., der sich mit der Anwerbung von Pflegefachkräften aus China und den Philippinen und der Situation dieser Fachkräfte hier vor Ort befasst, beinhaltete diverse Fragen zu Integrationsmaßnahmen. Der Fragenkatalog wurde mit der Bitte um Auskunft am 11.11.2014 und nochmals am 15.12.2014 der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung in Eschborn zugeleitet.
- In Zusammenarbeit mit weiteren Kooperationspartnern führte die agah vom 07.-08.11.2015 die Tagung "Migration - Unternehmen - Engagement" durch (Veranstalter: agah-Landesausländerbeirat, Hochschule RheinMain, Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge).
- Während des jährlich stattfindenden „Newcomers Festival“ haben neu zugezogene Arbeitsmigrant/innen die Gelegenheit, die Attraktivität und Vielfalt der Rhein-Main-Region kennenzulernen. 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 konnte am 26.09.2010, 21.10.2012, 15.09.2013 und am 11.09.2015 daran teilnehmen 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. In den Jahren danach musste aus Kostengründen von einer Teilnahme abgesehen werden.

- Vertreterinnen und Vertreter der agah nahmen im Berichtszeitraum eine Vielzahl von Terminen in dem Themenbereich wahr, so zum Beispiel am 20.04.2010 an der Auftaktveranstaltung "Ressourcen erkennen - Perspektiven entwickeln - den Dschungel lichten: Erfolgreich Anerkennung von ausländischen Berufsabschlüssen gestalten!" 20 Jahre berami - Veranstaltungsreihe im Jubiläumsjahr 2010" (Veranstalter: berami).

Weitere Termine im Berichtszeitraum waren:

- 27.01.2010  
Wirtschaftsjunioren bei der IHK Wiesbaden, Betriebsbesuch mit Vortrag bei Scholz & Volkmer
- 23.02.2010  
"Verantwortung der Wirtschaft", Vortrag in der Veranstaltungsreihe "Was uns leitet - Eine Kultur der Verantwortung", Veranstalter: CDU Fraktion im Hessischen Landtag
- 21.04.2010  
Galeria Kaufhof, Betriebsbesuch, Veranstalter: Wirtschaftsjunioren´
- 03.06.2010  
Banque Chaabi du Maroc, Eröffnung der deutschen Niederlassung
- 22.06.2010  
Offenbacher Dialog, Veranstalter: Industrie- und Handelskammer Offenbach (IHK)
- 24.06.2010  
"Zukunftsaufgabe Integration", Mitgliederversammlung, Veranstalter: Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft
- 22.09.2010  
"Turkish Airlines - 50 Jahre Partner für Deutschland", Jubiläumsgala, Veranstalter: Turkish Airlines, Frankfurt am Main
- 01.11.2010  
"Interkulturelle Öffnung der Landesverwaltung", Tagung und Podiumsdiskussion, Veranstalter: Hessisches Ministerium der Justiz, für Integration und Europa
- 05.04.2011  
Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V., Gespräch
- 19.05.2011  
15 jähriges Jubiläum der Deniz Bank AG, Empfang, Veranstalter: Deniz Bank AG

- 24.08.2011  
"Den Dschungel lichten", Anerkennungsverfahren f. ausländische Schul- u. Berufsabschlüsse, Fortbildungsveranstaltung, Veranstalter: Berami e.V.
- 08.09.2011  
"Arbeitslosigkeit gestern - Fachkräftemangel morgen?“, Jahresveranstaltung, Veranstalter: Europäische Sozialfonds (ESF) unter der Schirmherrschaft des Hessischen Ministerpräsidenten Volker Bouffier
- 09.11.2011  
Wirtschaftsjunioren bei der IHK Wiesbaden, Mitgliederversammlung
- 10.11.2011  
"Fachkräftemangel und Migration", Tagung im Rahmen des 17. Forum Migration, Veranstalter: Otto Benecke Stiftung e. V.
- 08.12.2011  
"Fachkräfte anerkennen - im Ausland erworbene Qualifikationen nutzen!", Podiumsdiskussion, Veranstalter: SPD-Fraktion im Hessischen Landtag
- 22.06.2012  
"Familie und Arbeitswelt", Diskussionsveranstaltung, Veranstalter: SPD-Fraktion im Hessischen Landtag, SPD Landesverband Hessen
- 27.09.2012  
"Fachkräftemangel als Innovations-Chance. Perspektiven der Migrationsgesellschaft", Fachtagung, Veranstalter: Quali-ZAUM RLP (ism e. V.) in Kooperation mit IQ Rheinland-Pfalz und dem Büro für Migration und Integration der Stadt Mainz
- 10.10.2012  
"Logistik & Mobilität: Fachkräftesicherung mit Aussicht auf Erfolg", Informations- und Diskussionsveranstaltung", Veranstalter: Industrie- und Handelskammer Arbeitsgemeinschaft Hessen
- 05.11.2012  
Businessplanschulungen des Projektes "Migranten werden Unternehmer", Auftaktveranstaltung, Veranstalter: Peter Fuld Stiftung unter der Schirmherrschaft des Hessischen Ministeriums der Justiz für Integration und Europa
- 02.07.2013  
"Gesetz zur Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse - vorläufige Bilanz" (Veranstalter: Ausländerbeiräte des Landkreises und der Stadt Gießen, Ibn Battouta Institut für Diversity und Integration im Dialog e. V.)
- 03.09.2013  
"Welcome to our company! Willkommenskultur in der Praxis", Informationsveranstaltung, Veranstalter: Industrie- und Handelskammer Darmstadt, Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung
- 06.09.2013  
"Diversity-Kompetenz - Chance und Herausforderung für die Anwaltschaft", Deutsches Anwaltsinstitut e.V. in Kooperation mit dem Deutschen Institut für Menschenrechte
- 10.11.2013  
"EU-Binnenmigration und arbeitsmarktpolitische und gesellschaftliche Folgen", Jahresempfang "Miteinander im Gespräch", Veranstalter: Kreisausländerbeirat Offenbach

- 10.12.2013  
"Recht auf Arbeit - Arbeitsmarkt gemeinsam mit den Kommunen gestalten", Tagung im Rahmen des Projektes "Verwaltungen interkulturell stärken - Potentiale der Vielfalt nutzen", Veranstalter: DGB Bildungswerk Bund e.V.
- 07.02.2014  
"Wissenschaft und Praxis im Austausch über aktuelle Herausforderungen", Forschungssymposium, Veranstalter: Fachhochschule Frankfurt am Main, Institut für wirtschafts- und rechtswissenschaftliche Forschung Frankfurt
- 18.03.2014  
Deutsch-Georgischer Verein für Wirtschaft und Kultur e.V., Deutsch-Georgisches Wirtschaftsforum
- 25.03.2014  
Industrie- und Handelskammer Frankfurt am Main, Indien-Deutschland Vernetzungssseminar über Berufsbildung und Kompetenzentwicklung
- 14.05.2014  
"Kammern und Migrantenorganisation - Potenziale der Zusammenarbeit bei der beruflichen Integration und Fachkräftesicherung", Fachtagung, Veranstalter: Arbeitsgemeinschaft selbstständiger Migranten e.V. (ASM) im Kompetenzzentrum für Migranten
- 27.01.2015  
"Migranten werden Unternehmer", Informationsveranstaltung, Veranstalter: Peter Fuld Stiftung
- 10.09.2015  
"Erfolgreiche Zusammenarbeit in interkulturellen Teams - Chancen erkennen, Vielfalt nutzen", Sozialpartner-Fachtagung, Veranstalter: Chemie-Stiftung Sozialpartner-Akademie, IGBCE - Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie