

Große Anfrage

**der Fraktion der CDU,
der Fraktion GRÜNE,
der Fraktion der SPD und
der Fraktion der FDP/DVP**

und

Antwort

der Landesregierung

Moderne Integrationspolitik in Baden-Württemberg

Große Anfrage

Wir fragen die Landesregierung:

I. Beschäftigung und Arbeitsvermittlung

1. Mit welchen Ansätzen können die Vermittlungschancen der hier lebenden Migranten in den Arbeitsmarkt verbessert werden?
2. Inwiefern findet eine Zusammenarbeit der verschiedenen Institutionen (staatliche Verwaltung, Kommunen, Bundesagentur für Arbeit, Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern, Verbände, etc.) statt, um das Potenzial der hier lebenden Migranten für den Arbeitsmarkt besser zu erschließen und wie kann diese Zusammenarbeit zukünftig gestärkt werden?
3. Welche Besonderheiten sind bei der Vermittlung von Migranten in den Arbeitsmarkt zu berücksichtigen, insbesondere im Hinblick auf eine künftige Verbesserung des Vermittlungssystems?
4. Welche Optionen gibt es oder können erschlossen werden, um Asylbewerber/-innen früher als bisher die Integration in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen bzw. eine sinnvolle und entlohnte Tätigkeit aufnehmen zu lassen?
5. Welche Möglichkeiten sieht sie für die Kommunen und Arbeitsämter, um Asylbewerber und Flüchtlingen bereits vor Abschluss der Anerkennungsverfahren im Rahmen kommunaler und sozialer Arbeitsmärkte Beschäftigungsverhältnisse zu eröffnen?
6. Wie schätzt sie die Möglichkeiten ein, bereits in den laufenden Anerkennungsverfahren berufliche Qualifikationen von Asylbewerber und Flüchtlingen zu erfassen und zu bewerten, um einen möglichst schnellen Zugang zum Arbeitsmarkt nach Abschluss der Verfahren zu gewährleisten?

Eingegangen: 13.02.2013 / Ausgegeben: 27.05.2013

*Drucksachen und Plenarprotokolle sind im Internet
abrufbar unter: www.landtag-bw.de/Dokumente*

Der Landtag druckt auf Recyclingpapier, ausgezeichnet mit dem Umweltzeichen „Der Blaue Engel“.

II. Gezielte Einwanderung

1. Für welche Berufsgruppen wird in den nächsten Jahren die Notwendigkeit einer gezielten Anwerbung und Einwanderung gesehen und wie kann gewährleistet werden, dass diese Zuwanderung zielgenau in die angesprochenen Berufsfelder erfolgt?
2. Inwiefern können bei der Festlegung und Priorisierung des Einwanderungsbedarfs spezifische Interessen der baden-württembergischen Wirtschaft berücksichtigt werden?
3. Wie beurteilt sie ein Punktesystem für gezielte Zuwanderung nach kanadischem Vorbild, insbesondere im Hinblick auf die Frage, welche Elemente hiervon nach ihrer Auffassung in das hiesige Aufenthaltsrecht übernommen werden sollten?
4. Wie beurteilt sie die über das Aufenthaltsrecht hinausgehenden kanadischen Maßnahmen zur Förderung von Zuwanderern?

III. Sprachförderung und weiterentwickelte Angebote

1. Inwiefern erachtet sie es für notwendig, bei den Sprachkursen für Zuwanderer und deren Familien bzw. der Ausgestaltung der Sprachkurse stärker nach Alter, Herkunft, Vorkenntnissen sowie dem familiären und beruflichen Umfeld der Teilnehmer zu differenzieren?
2. Wie kann das für einen erfolgreichen Start von Kindern und Jugendlichen in die hiesige Schullaufbahn erforderliche Sprachniveau am effektivsten erreicht werden, insbesondere unter Berücksichtigung von Vorbereitungsklassen und deren konkreter Ausgestaltung (unter Differenzierung in unterschiedliche Personengruppen/Aufenthaltsstil und entsprechende Zugangsvoraussetzungen)?
3. Welche Möglichkeiten konnten oder können noch geschaffen werden, damit Kinder aus Zuwandererfamilien die Sprache des Herkunftslands – also beispielsweise Russisch, Türkisch, Spanisch, Italienisch etc. – als zweite Fremdsprache lernen können, um so einen höheren Bildungsabschluss erreichen zu können als ohne ein solches Angebot?

IV. Bildungsangebote/integrierte Förderung

1. Mit welchen Maßnahmen werden Zuwanderer im bestehenden Bildungssystem über die Sprachförderung hinaus unterstützt?
2. Wie kann der Wert einer ausgezeichneten Bildung als Voraussetzung für Chancengerechtigkeit in Zuwandererfamilien besser vermittelt werden?
3. Welche Besonderheiten bestehen bei der Berufsausbildung und Qualifikation von Zuwanderern?
4. Welche Notwendigkeiten werden bei der Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen unter Berücksichtigung der – ggfs. auch berufsbegleitenden – Nachqualifikation gesehen, insbesondere im Hinblick auf die Frage, mit welchen Organisationen die Anerkennung unbürokratisch umgesetzt werden kann?
5. Wie und mit welchen Maßnahmen werden ausländische Studierende an den baden-württembergischen Universitäten aufgenommen, betreut und in den baden-württembergischen Arbeitsmarkt integriert und welche Notwendigkeiten werden für eine gezieltere Förderung und Unterstützung gesehen?
6. Wie kann die Übernahme von in Baden-Württemberg ausgebildeten Personen in den baden-württembergischen Arbeitsmarkt verbessert werden?

V. Verkürzte Asylverfahren

1. Wie hat sich die Zahl der Asylbewerber, Flüchtlinge und die Zahl der nicht als Flüchtlinge anerkannten, aber sich aufgrund von Ausreisehindernissen weiter in Baden-Württemberg aufhaltenden Personen sowie die Verfahrensdauer und Anerkennung in den vergangenen 10 Jahren entwickelt und welche Prognosen werden in den kommenden Jahren gesehen?
2. Mit welchen realistischen und zeitnah umsetzbaren Maßnahmen kann die Dauer der Asylverfahren verkürzt werden?

VI. Erarbeitung einer Willkommenskultur

1. Welche Schritte unternimmt sie, um in Baden-Württemberg eine Willkommenskultur zu etablieren und weiterzuentwickeln, insbesondere wie beurteilt sie die Bildung eines landesweiten Netzwerks von Regierung, Nicht-Regierungs-Organisationen und Bürgergesellschaft zur Erarbeitung eines gemeinsamen Integrationsleitbilds?
2. Welche Maßnahmen sollten nach ihrer Auffassung mit Blick auf die Anwerbung von Fachkräften und deren Aufnahme in die Gesellschaft und die Identifikation der Zuwanderer mit unserem Gemeinwesen und unserer Gesellschaftsordnung umgesetzt werden?
3. Inwiefern hält sie es für sinnvoll, die betreffenden staatlichen Institutionen damit zu beauftragen, ein Format für Einbürgerungsfeiern zu entwickeln?
4. Inwiefern erachtet sie es für notwendig, feste Anlaufstellen für Zuwanderer in Baden-Württemberg zu etablieren, um für Zuwanderer eine Beratungsleistung aus einer Hand in allen sie betreffenden Fragen anzubieten?

31.01.2013

Hauk, Dr. Lasotta
und Fraktion

Sitzmann, Lede Abal
und Fraktion

Schmiedel, Grünstein
und Fraktion

Dr. Rülke, Glück
und Fraktion

Begründung

Baden-Württemberg ist das Bundesland mit der höchsten Migranten- und Zuwandererquote der bundesdeutschen Flächenländer. Eine gezielte Zuwanderungs- und moderne Integrationspolitik ist Ausdruck gelebter Vielfalt in einer offenen Gesellschaft und Voraussetzung für die wirtschaftliche Weiterentwicklung unseres Bundeslands.

Der Ausschuss für Integration des baden-württembergischen Landtags beschäftigt sich intensiv mit den Fragen der Zuwanderungs- und Integrationspolitik. Dabei

wurden vielfältige Erkenntnisse durch die Informationsreise nach Kanada gewonnen. Durch diese Große Anfrage soll eine Zielbestimmung der baden-württembergischen Politik abgefragt und die Übernahme einzelner Elemente gelungener Maßnahmen für verbesserte Integration aus dem Ausland erörtert werden.

Antwort

Schreiben des Staatsministeriums vom 15. Mai 2013 Nr. IV/43:

In der Anlage übersende ich unter Bezugnahme auf § 63 der Geschäftsordnung des Landtags von Baden-Württemberg die von der Landesregierung beschlossene Antwort auf die Große Anfrage.

Krebs

Ministerin im Staatsministerium

Anlage:

Mit Schreiben vom 7. Mai 2013 Nr. 3-0141.5/15/3038 beantwortet das Ministerium für Integration im Einvernehmen mit dem Ministerium für Finanzen und Wirtschaft, dem Ministerium für Kultus, Jugend und Sport, dem Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst, dem Innenministerium, dem Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren, dem Ministerium für Ländlichen Raum und Verbraucherschutz, dem Justizministerium sowie dem Ministerium für Verkehr und Infrastruktur im Namen der Landesregierung die Große Anfrage wie folgt:

Wir fragen die Landesregierung:

I. Beschäftigung und Arbeitsvermittlung**1. Mit welchen Ansätzen können die Vermittlungschancen der hier lebenden Migranten in den Arbeitsmarkt verbessert werden?**

Zu 1.:

Die Vermittlung von Arbeitsplätzen und die Verbesserung der Vermittlungschancen von Arbeitskräften ist zunächst Aufgabe der Bundesagentur für Arbeit. Die Verbesserung der Chancen von Menschen mit Migrationshintergrund ist ihr ein wichtiges Anliegen.

Ziel der Bundesagentur für Arbeit ist es, die Teilhabe der Migrantinnen und Migranten am Arbeitsleben zu erhöhen. Im Vordergrund der Bemühungen steht dabei der Abbau von Defiziten bei Qualifikation und Sprache. Grundlegender Ansatzpunkt ist hierbei, den Jugendlichen mit Migrationshintergrund beim Übergang Schule – Beruf die Bedeutung beruflicher Bildung zu verdeutlichen. Die Agenturen für Arbeit leisten hier beispielsweise mit adressatengerechter Berufsorientierung und der Berufseinstiegsbegleitung einen wertvollen Beitrag. An dieser Stelle ist auch die Elternarbeit von zentraler Bedeutung.

In der Folge ist es wichtig, die beruflichen Lebensläufe von Migrantinnen und Migranten mit Qualifizierung zu stabilisieren und so das Risiko des Eintritts von Arbeitslosigkeit zu reduzieren. Die Bundesagentur für Arbeit fördert hier zum Beispiel über berufsbezogene Sprachkurse des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) und über das Programm „Initiative zur Flankierung des Strukturwandels“ (IFLAS). Zu nennen wären hier auch das „4-Phasen-Modell der Integrationsarbeit“, insbesondere die Handlungsstrategie „Ausländische Bildungsabschlüsse, Qualifikationen, Zertifikate anerkennen“ und das bundesweite Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“ (IQ).

Um auf die individuellen Probleme der Migrantinnen und Migranten am Arbeitsmarkt eingehen zu können, entwickeln die Vermittler vor Ort individuelle Integrationsstrategien, bei denen das gesamte Regelinstrumentarium der aktiven Arbeitsmarktpolitik zum Einsatz kommt.

Die Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit führt darüber hinaus in Baden-Württemberg zahlreiche migrationsspezifische Aktivitäten und Projekte durch. Beispielhaft sollen hier genannt werden:

- Kooperation und gemeinsame Erklärung vom 16. Mai 2011 mit den Türkischen Generalkonsulaten in Stuttgart und Karlsruhe mit dem Ziel, gemeinsame Veranstaltungen durchzuführen, um die Anzahl der türkischen und türkischstämmigen Jugendlichen, die eine berufliche Ausbildung anstreben, zu erhöhen.
- „Schorndorfer Erklärung“: Zur Unterstützung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund bildet sie den Startschuss für das Projekt „Ausbildung ist Stärke“. Dabei verpflichten sich die unterzeichnenden Personen und Organisationen, die Moschee-Vereine intensiv einzubinden.
- Kooperation mit dem Verein „Türkische Gemeinde in Baden-Württemberg e. V.“, Projekt „kultursensible Pflege“ zur Deckung des Fachkräftebedarfs in der Altenpflege.

- Flächendeckende Einführung von rund 57 Migrationsbeauftragten (Stand: März 2013) in Grundsicherungsstellen und in den Agenturen für Arbeit in Baden-Württemberg.

Die Landesregierung ergänzt die Aktivitäten der Bundesagentur für Arbeit mit dem Landesprogramm „Gute und sichere Arbeit“. Dadurch soll Menschen in Baden-Württemberg, die schon lange arbeitslos sind, die Teilhabe am Erwerbsleben zu fairen Bedingungen eröffnet werden. Das Landesprogramm richtet sich insbesondere auch an Menschen mit Migrationshintergrund. Es beinhaltet die fünf Bausteine „Sozialer Arbeitsmarkt/Passiv-Aktiv-Transfer“, „Ausbildung für Benachteiligte“, „Nachhaltigkeit der Integration in den Arbeitsmarkt“, „Arbeitslosen(beratungs)zentren“ und „Arbeit und Gesundheit“. Hiermit sollen Lücken im bestehenden Fördersystem geschlossen und gleichzeitig der Nachweis geführt werden, dass eine entsprechende Weiterentwicklung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente im Sozialgesetzbuch, Zweites Buch (SGB II – Grundsicherung für Arbeitsuchende) auf Bundesebene sinnvoll und zweckmäßig ist. Zur Umsetzung des Landesprogramms „Gute und sichere Arbeit“ stehen in den Jahren 2013/2014 jeweils 5 Millionen Euro an Landesmitteln zur Verfügung, außerdem werden von 2012 bis 2014 über 20 Millionen Euro aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) eingesetzt.

Zentrale Voraussetzung und Bindeglied für die berufliche Integration ist eine Berufsausbildung. Dem System der beruflichen Ausbildung kommt im Bildungsprozess eine Schlüsselrolle zu. Circa zwei Drittel aller Jugendlichen finden durch die duale Ausbildung den Einstieg ins Berufsleben. Wer eine berufliche Ausbildung absolviert, hat ein anerkanntes Zertifikat, eine praxisnahe Ausbildung und gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Allerdings haben rund 27 % der in Baden-Württemberg lebenden 25- bis unter 35-Jährigen mit Migrationshintergrund keine Berufsausbildung (zum Vergleich: 7 % der Gleichaltrigen ohne Migrationshintergrund). Mit dem Ziel, mehr Jugendliche mit Migrationshintergrund in Ausbildung zu bringen und den Anteil an unversorgten Bewerbern zu senken, fördert die Landesregierung im Rahmen des Projekts „Azubi statt ungelernt – mehr Jugendliche mit Migrationshintergrund ausbilden“ daher sogenannte Berufswerber/-innen. Diese beraten Eltern mit Migrationshintergrund über die Möglichkeiten und Chancen einer Berufsausbildung und die Bandbreite der Berufe in der jeweiligen Landessprache. Darüber hinaus begleiten sie die Jugendlichen beim Übergang von der Schule in eine Ausbildung.

Für Menschen, die bereits eine berufliche Qualifikation im Ausland erworben haben, ist die Frage der Anerkennung ihres Abschlusses von Bedeutung. Das am 1. April 2012 in Kraft getretene Anerkennungsgesetz des Bundes ist ein wichtiger Beitrag zur Vereinfachung und Verbesserung der Anerkennungsverfahren von ausländischen Berufsabschlüssen. Ziel der erleichterten Anerkennung ist es, das Qualifikationspotenzial in Deutschland lebender Menschen zu nutzen, die Integration in Arbeitswelt und Gesellschaft zu fördern sowie Fachkräfte aus dem Ausland zu gewinnen. Das Gesetz sieht einen Rechtsanspruch auf Prüfung der Gleichwertigkeit von ausländischen mit inländischen Berufsqualifikationen vor und regelt das Verfahren. Damit liegt insbesondere für die dualen Ausbildungsberufe nach dem Berufsbildungsgesetz und der Handwerksordnung ein bundesweit einheitliches Anerkennungsverfahren von ausländischen Abschlüssen vor.

Das Land hat sich zum Ziel gesetzt, auch auf Landesebene die Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen zu erleichtern. Für ca. 200 Berufe erarbeitet die Landesregierung einen Gesetzesentwurf, der zeitnah in das parlamentarische Verfahren eingebracht werden soll.

Um die Anerkennung von ausländischen Abschlüssen zu erleichtern, haben die deutschen Industrie- und Handelskammern mit der IHK FOSA (Foreign Skills Approval) in Nürnberg ein bundesweites Kompetenzzentrum eingerichtet. Das Kompetenzzentrum nimmt Anträge auf Anerkennung entgegen und prüft, inwieweit die ausländischen Qualifikationen mit entsprechenden deutschen Qualifikationen als gleichwertig eingestuft werden können. Seit Inkrafttreten des Anerkennungsgesetzes sind bundesweit über 2.000 entsprechende Anträge eingegangen. Baden-Württemberg liegt mit über 400 Anträgen hinter Nordrhein-Westfalen und Bayern auf Platz 3 der Länder, aus denen die meisten Anträge gestellt werden. In-

nerhalb von Baden-Württemberg kommen die meisten Anträge aus den Regionen Stuttgart und Mannheim. Mehr als zwei Drittel der über 645 bisher ergangenen Bescheide bescheinigen die volle Gleichwertigkeit des ausländischen Berufsabschlusses mit dem jeweiligen deutschen Referenzberuf.

Neben der Anerkennung von ausländischen Abschlüssen unternimmt das Land auch Anstrengungen, um Menschen mit informell erworbenen Abschlüssen zu einer anerkannten Qualifikation zu verhelfen. So haben die Arbeitgeberverbände Baden-Württemberg gemeinsam mit dem Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft e. V. und der Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit ein Programm zur Nachqualifizierung von un- und angelesenen Beschäftigten und Arbeitslosen aufgelegt. Anerkannte Facharbeiterberufe werden in mehrere Module gegliedert. Un- und Angelesenen soll durch die Qualifizierungsmaßnahme ein erfolgreicher Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt bzw. ein nachhaltiger Verbleib in Beschäftigung ermöglicht werden. Zielgruppe sind insbesondere auch Personen mit Migrationshintergrund.

Die Gruppe der Migrantinnen ist eine wichtige Zielgruppe der insgesamt zehn Kontaktstellen Frau und Beruf in Baden-Württemberg. Gemäß der Evaluation der Prognos AG (2012) hatten 15,2% der befragten Frauen des Landesprogramms Kontaktstellen Frau und Beruf in 2011 einen Migrationshintergrund. Migrantinnen, die – etwa nach der Familienphase – die Aufnahme einer Beschäftigung anstreben, scheitern vielfach an einer fehlenden beruflichen Ausbildung oder an marktfernen und/oder in Deutschland nicht anerkannten Ausbildungs- und Studienabschlüssen. Oftmals ist das System der Berufsausbildung in Deutschland auch nicht ausreichend bekannt oder mangelnde sprachliche Fähigkeiten der Frauen erschweren ihnen den Wiedereinstieg. Viele hochqualifizierte Frauen mit im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen arbeiten zudem unterhalb ihrer Qualifikation. In Beratung und Projekten ist die Vermittlung von Know-How über das deutsche Bildungssystem, Möglichkeiten des Spracherwerbs, den (regionalen) Arbeitsmarkt und zu Bewerbungsstrategien sowie zu Themen wie Weiterbildung, Ausbildung und Fördermöglichkeiten relevant. Ein weiterer Schwerpunkt ist die Beratung zu den Möglichkeiten der Anerkennung von ausländischen Abschlüssen. Die Kontaktstellen Frau und Beruf fördern die Integration von Frauen mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt mit vernetzender Projektarbeit, Weiterbildungsangeboten und frauenspezifischer Beratung. Sie unterstützen Migrantinnen beispielsweise bei der Gründung eigener Unternehmen oder initiieren an einzelnen Standorten Projekte, in denen Frauen Kenntnisse erwerben können, um in Deutschland beruflich Fuß zu fassen.

Durch das Projekt „Ausländische Betriebe bilden aus (ABba)“, das die IHK Region Stuttgart von 2006 bis 2012 gemeinsam mit dem Caritasverband durchgeführt hat, konnten in der Region Stuttgart rund 290 zusätzliche Ausbildungsplätze für Jugendliche mit und ohne Migrationshintergrund in von Migranten geführten Betrieben geschaffen werden. Circa 90% dieser Stellen wurden erfolgreich besetzt. Während der Projektlaufzeit wurden darüber hinaus 236 Unternehmer bzw. deren Mitarbeiter mit Migrationshintergrund in 16 von „ABba“ organisierten Ausbilderseminaren für ihre Tätigkeit als Ausbilder qualifiziert.

Der Baden-Württembergische Handwerkstag (BWHT) weist darauf hin, dass im Handwerk in Baden-Württemberg 37 verschiedene Nationalitäten unter den Beschäftigten zu verzeichnen sind. Als größte Nationen sind die Türkei, Italien und Griechenland vertreten. Mit etwa 7.000 Mitarbeitern mit ausländischem Pass ist im Handwerk der Ausländeranteil etwas höher als in der Gesamterwerbsbevölkerung. Der BWHT betont, dass für eine erfolgreiche Vermittlung der hier lebenden Migranten in den Arbeitsmarkt vor allem gleiche Bildungschancen unabhängig vom kulturellen Hintergrund wichtig sind. Darüber hinaus sieht das Handwerk Handlungs- und Unterstützungsbedarf für Personen mit Migrationshintergrund in Bereichen wie zielgruppenorientiertes Ausbildungsmarketing (Werbung für duale Ausbildung in Migrantenfamilien, Werbung um Ausbildungsplätze in Migrantunternehmen), Integration statt Separation in der dualen Ausbildung (nicht nur Auszubildende mit Migrationshintergrund in migrantengeführten Unternehmen), Brücke in Ausbildung für ausbildungsschwächere Jugendliche, ausbildungs begleitende Hilfen, Aufzeigen von Perspektiven (Zusatzqualifikationen, Aufstiegsfortbildung), Möglichkeiten der Nachqualifizierung von Un- und Angelesenen so-

wie die stärkere Einbindung von Personen mit Migrationshintergrund in die ehrenamtliche Kammerarbeit.

2. Inwiefern findet eine Zusammenarbeit der verschiedenen Institutionen (staatliche Verwaltung, Kommunen, Bundesagentur für Arbeit, Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern, Verbände, etc.) statt, um das Potenzial der hier lebenden Migranten für den Arbeitsmarkt besser zu erschließen und wie kann diese Zusammenarbeit zukünftig gestärkt werden?

Zu 2.:

Mit dem Aufbau von Netzwerken können die beteiligten Bündnispartner gemeinsam helfen, Hemmschwellen für Migrantinnen und Migranten beim Zugang zum Arbeitsmarkt abzubauen.

Vor dem Hintergrund bereits bestehender Fachkräftengpässe in bestimmten Berufen und der demografischen Entwicklung hat die Landesregierung im Dezember 2011 unter dem Vorsitz des Ministers für Finanzen und Wirtschaft die Allianz für Fachkräfte Baden-Württemberg gegründet. Unter dem Dach der Fachkräfteallianz wurden erstmals in Baden-Württemberg alle maßgeblichen Akteure zusammengeführt, um sich umfassend und abgestimmt um die Fachkräftesicherung zu kümmern. Zu den 35 Allianzpartnern gehören die Wirtschaftsorganisationen, die Arbeitgeberverbände, die Gewerkschaften, die Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit, die kommunalen Landesverbände, die regionalen Wirtschaftsfördergesellschaften, der Landesfrauenrat und das Land. Die Fachkräfteallianz hat sich gemeinsame Ziele gesetzt, unter anderem auch die hier lebenden Personen mit Migrationshintergrund stärker in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Dazu haben sich die Allianzpartner verpflichtet, in ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich Maßnahmen umzusetzen. Im Rahmen des „Bündnisses zur Stärkung der beruflichen Ausbildung und des Fachkräftenachwuchses in Baden-Württemberg“ beschäftigen sich die Akteure (Land, Wirtschaft, Gewerkschaften und Arbeitsagentur) regelmäßig damit, die Ausbildungsbeteiligung der jungen Migrantinnen und Migranten zu erhöhen und dieses Potenzial besser zu nutzen.

Ein weiteres Ziel der Allianz für Fachkräfte Baden-Württemberg ist es, regionale Fachkräfteallianzen zu gründen. Die Zusammenarbeit der Akteure vor Ort ist wichtig, um eine Breitenwirkung des Fachkräftethemas zu erreichen. Mittlerweile gibt es in jeder Region des Landes regionale Netzwerkpartnerschaften bzw. Fachkräfteallianzen. Dort arbeiten die verschiedenen örtlich zuständigen Institutionen wie Kammern, Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften, regionale Wirtschaftsförderungen, Arbeitsagenturen und weitere Partner eng zusammen, um das Potenzial der hier lebenden Personen mit Migrationshintergrund besser zu erschließen. Beispielsweise bietet das Heilbronner Netzwerk zur Fachkräftesicherung im Verbund mit Unternehmen spezielle Sprachtrainings und ausbildungsbegleitende Hilfen für Jugendliche mit Migrationshintergrund an, um diese beim Übergang von der Schule in die Ausbildung zu unterstützen und den Ausbildungserfolg und den Berufseinstieg zu gewährleisten.

Ein weiteres Beispiel für die Zusammenarbeit des Landes mit den relevanten Akteuren ist das unter I.1 genannte Landesprogramm „Gute und sichere Arbeit“. Es wurde in enger Abstimmung mit der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit, den kommunalen Landesverbänden, den Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern, den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden sowie der Liga der freien Wohlfahrtspflege entwickelt.

Das Interkulturelle Bildungszentrum (ikubiz) in Mannheim und das Institut für Mittelstandsforschung Mannheim (ifm) organisieren gemeinsam mit verschiedenen Projektträgern in Baden-Württemberg einen Austausch von Wissenschaft und Praxis zum Thema Migrantenökonomie. Als erstes Produkt entstand die Dokumentation der Workshopreihe zum Thema Ausbildung in Migrantenunternehmen mit Forschungsergebnissen des ifm Mannheim, Steckbriefen und Praxisbeispielen der Projektträger. In Kooperation mit dem Ministerium für Finanzen und Wirtschaft sowie dem Ministerium für Integration entwickelte sich als landesweites Forum eine Landesarbeitsgemeinschaft (LAG) Migrantenökonomie, die sich im Kontext der Fachkräfteentwicklung mit Ausbildung, Qualifizierung und Gründung befasst. Eine weitere Aufgabe der LAG Migrantenökonomie besteht in der

regionalen bzw. landesweiten Vernetzung von Projekten und Akteuren aus der beruflichen Bildung sowie von Unternehmen und Unternehmerverbänden, Kommunen und Wissenschaft.

Das Bundesprogramm „Integration durch Qualifizierung“ (IQ), das von der Bundesagentur für Arbeit, dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales sowie dem Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert wird, trägt ebenfalls zur Transparenz der Netzwerke für Integration der Migrantinnen und Migranten in Baden-Württemberg bei. Im Rahmen des Programms werden regionale Netzwerke gebildet, in die arbeitsmarktrelevante Akteure vor Ort (insbesondere Agenturen für Arbeit, Jobcenter und Kammern) eingebunden werden.

Bei der Beratung von Frauen mit Migrationshintergrund arbeiten die Kontaktstellen Frau und Beruf eng mit verschiedenen Institutionen wie staatlichen Verwaltungen, Kommunen, der Bundesagentur für Arbeit, den Industrie- und Handelskammern, den Handwerkskammern und diversen Verbänden zusammen. Besonders zu nennen ist hier das IQ Netzwerk Baden Württemberg, dessen Aufgabe es ist, die Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten im Land zu verbessern. Die Kontaktstellen Frau und Beruf sind Kooperationspartner im Netzwerk. Sie stehen, insbesondere mit den Anerkennungsstellen für ausländische Berufsabschlüsse, in einem engen und regelmäßigen Austausch.

Die Netzwerkarbeit findet in erster Linie vor Ort statt. Trotz der unterschiedlichen Zuständigkeiten im Bereich der Arbeitsmarktförderung nach dem Sozialgesetzbuch, Zweites Buch (SGB II – Grundsicherung für Arbeitsuchende) und dem Sozialgesetzbuch, Drittes Buch (SGB III – Arbeitsförderung) findet nach den Angaben der Landkreise vor Ort eine Zusammenarbeit aller arbeitsmarktpolitisch, aber auch integrationspolitisch relevanten Akteure statt. Da die berufliche Integration von Migrantinnen und Migranten jedoch nicht nur ein Thema der Arbeitsmarktpolitik darstellt, sondern ein gesellschaftliches Querschnittsthema, gehören zu den Partnern auch die Träger der freien Wohlfahrtspflege, die kommunalen Integrationsbeauftragten, die Polizei und das BAMF in den jeweiligen Netzwerken.

Auch die landesweit 57 Migrationsbeauftragten jedes Jobcenters und jeder Arbeitsagentur sind regional gut vernetzt und in den einzelnen Gremien vertreten. Sie fungieren als Multiplikatoren sowohl nach innen als auch nach außen. Ebenso ist die Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit auf Landesebene in verschiedenen Arbeitskreisen in Bezug auf die Integration von Migrantinnen und Migranten vertreten (siehe dazu auch die unter I.1 genannten migrationspezifischen Aktivitäten und Projekte).

Je nach Größe der Kommune finden Vernetzungen zwischen den genannten Institutionen vor allem themenbezogen statt. Netzwerke gibt es unter anderem zu den Themenschwerpunkten Bildung, Sprache, Arbeitsmarkt und Soziales. Die Federführung haben zum Teil die Integrationsbeauftragten, zum Teil andere Institutionen inne. Je nach Thema gibt es vor allem in größeren Städten zum Teil Vernetzungen zwischen der staatlichen Verwaltung, den Kammern, Wohlfahrtsverbänden, Bildungsträgern und Sozialunternehmen. In Stuttgart und Heilbronn gibt es u. a. zum Beispiel folgende Netzwerke zum Themenschwerpunkt Arbeitsmarkt:

– Region Stuttgart

- Steuerungskreis Arbeitsmarktmonitor der Region Stuttgart (Agentur für Arbeit, Kammern, Arbeitgeber, Gewerkschaften, Einrichtungen der Wirtschaftsförderung und andere Akteure); Ziel: Entwicklung von Lösungsstrategien des regionalen Arbeitsmarkts.

– Landeshauptstadt Stuttgart

- Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ (IQ Netzwerk); Ziel: Integration von Migrantinnen und Migranten in den Arbeitsmarkt, Schwerpunkt: Anerkennung ausländischer Abschlüsse.

– Heilbronn

- Expertenkreis Arbeitsmarktmonitor „Erschließung des Bildungspotenzials von Menschen mit Migrationshintergrund“ (Agentur für Arbeit, Integra-

tionsbeauftragte, IHK, HWK, IG Metall, Arbeitgeberverband Südwestmetall, Landratsamt, VHS, Caritas, Diakonie, Staatliches Schulamt), Federführung: Agentur für Arbeit; Ziel: Transparenz über vorhandene Maßnahmen, Erkennung und Schließung von Lücken.

- Regionales Netzwerk „Anerkennung beruflicher Qualifikationen“ (Integrationsbeauftragte, Agentur, IHK, HWK, Migrationsberatungsstellen, Integrationskursträger, Integrationsbeirat), Federführung: Integrationsbeauftragte); Ziel: Transparenz im Verfahren, Effektivere Zusammenarbeit.
- Netzwerk „Maßnahmen gegen Fachkräftemangel in der Pflege“ (Pflegetützpunkte, Pflegenetz Heilbronn e.V., Peter-Bruckmann-Schule, Integrationsbeauftragte, Agentur für Arbeit, Kreissenioresrat), Federführung: Pflegenetz Heilbronn e.V.; Ziel: Gewinnung von mehr Fachkräften für Pflegeberufe.
- Thema „Willkommenskultur“ – Beginn der Vernetzung der Integrationsstelle mit Wirtschaftsförderung und vorhandenen Arbeitskreisen gegen den Fachkräftemangel (Fachkräftebündnis Heilbronn-Franken mit der IHK Heilbronn-Franken e.V., der Wirtschaftsregion Heilbronn-Franken GmbH, der DGB-Region Nordwürttemberg sowie den Agenturen für Arbeit Heilbronn, Schwäbisch Hall und Tauberbischofsheim), auch die Migrationsberatungsstellen und die Hochschulen sollen über einen Förderantrag beteiligt werden; Ziel: Neuanwerbung von Zuwanderern aus dem Ausland.

Des Weiteren findet eine Zusammenarbeit in Lenkungsgremien und sozialraumbezogenen Arbeitsgruppen sowie in zahlreichen Integrationsprojekten unter Beteiligung bzw. Federführung der Integrationsbeauftragten statt. Ziel ist es, sich über neue Maßnahmen und Projekte zu informieren und diese aufeinander abzustimmen. Häufig werden aus den Netzwerken heraus gemeinsame Maßnahmen geplant, Lücken ergänzt und neue Projekte auf den Weg gebracht.

Die Möglichkeiten der zukünftigen Stärkung der Zusammenarbeit sind vielseitig. Aufgrund der hohen Angebotsvielfalt und der unterschiedlichen Zuständigkeiten ist jedoch die Zusammenarbeit durch Vernetzung für die Arbeit vor Ort enorm wichtig. Hierdurch können Informationen weitervermittelt, Lücken in der Struktur und mögliche Lösungsansätze erkannt werden. Die Stärkung der Zusammenarbeit kann beispielsweise erfolgen über:

- finanzielle Anreize (Fördermöglichkeiten über Projekte, Maßnahmen, Zuschüsse zur Netzwerkbildung sowie Unterstützung vernetzender Strukturen vor Ort);
- stärkere Wahrnehmung und Wertschätzung der Erfahrungen aus den Netzwerken (zum Beispiel Lücken, die in der Struktur nach einer Ist-Analyse deutlich werden, auch angehen; häufig gibt es Bedarfe, die aber derzeit durch keine Zuständigkeit abgedeckt sind);
- klare Zuständigkeiten bzw. Möglichkeiten, Kooperationen zu schließen (auch zwischen den Behörden) sowie
- das Einfordern von Vernetzungen (nicht überall gibt es vernetzte Strukturen).

Für die Zukunft ist es wichtig, das Thema Arbeitsintegration bzw. Integration in Ausbildung auch in den einzelnen Migrant*innenorganisationen und Migrant*innenunternehmen stärker zu platzieren. Hierzu gilt es, die Migrant*innenverbände stärker als aktive Partner für alle staatlichen Institutionen, die Kammern und die anderen Akteure zu gewinnen.

*3. Welche Besonderheiten sind bei der Vermittlung von Migrant*innen in den Arbeitsmarkt zu berücksichtigen, insbesondere im Hinblick auf eine künftige Verbesserung des Vermittlungssystems?*

Zu 3.:

Die Bundesagentur für Arbeit verfolgt bei der Integration von Menschen mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt einen ganzheitlichen Ansatz, da am individuellen Handlungsbedarf ausgerichtete Strategien am effektivsten sind.

In der Vermittlungsarbeit werden die spezifischen Kompetenzen von Menschen mit Migrationshintergrund durch die Erarbeitung passgenauer Integrationsstrategien mit dem „4-Phasen-Modell der Integrationsarbeit“ (erste Phase: Profiling durchführen, zweite Phase: Ziel festlegen, dritte Phase: Strategie bzw. Strategiebündel auswählen und vierte Phase: Umsetzen und Nachhalten) genutzt. Interkulturelle und migrationsspezifische Kompetenzen sind der Schlüssel zu qualifizierter Beratung von Migrantinnen und Migranten. Die Fach- und Führungskräfte der Bundesagentur für Arbeit werden daher im Bereich der interkulturellen Kompetenz und interkulturellen Vielfalt fortlaufend qualifiziert.

Das IQ Netzwerk Baden-Württemberg nimmt im Rahmen des Bundesprogramms IQ für die Bundesagentur für Arbeit eine Servicefunktion wahr, indem Unterstützungsstrukturen für die Fachkräfte vor Ort im Bereich der Arbeitsmarktberatung und -vermittlung konzipiert und bereitgestellt werden.

Ziel ist es, ein Bewusstsein für die spezifischen Bedarfe der Migrantinnen und Migranten in den arbeitsmarktrelevanten Institutionen zu verankern. Hierdurch soll künftig eine höhere Verbindlichkeit bei der Arbeitsmarktintegration und eine sinnvolle Schrittfolge der Arbeitsmarktförderung gewährleistet werden.

4. Welche Optionen gibt es oder können erschlossen werden, um Asylbewerber/-innen früher als bisher die Integration in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen bzw. eine sinnvolle und entlohnte Tätigkeit aufnehmen zu lassen?

Zu 4.:

Der Zugang zum Arbeitsmarkt ist an den ausländerrechtlichen Status bzw. an den Arbeitnehmerstatus der jeweiligen Migrantin/des jeweiligen Migranten gebunden. Einem Asylbewerber darf die Beschäftigung gemäß § 61 Absatz 2 des Asylverfahrensgesetzes (AsylVfG) erst erlaubt werden, wenn er sich seit mindestens einem Jahr gestattet, geduldet oder rechtmäßig im Bundesgebiet aufhält und nicht mehr verpflichtet ist, in einer Aufnahmeeinrichtung zu wohnen und wenn die Bundesagentur für Arbeit der Ausübung einer Beschäftigung zugestimmt hat oder diese Zustimmung entbehrlich ist.

Nach Inkrafttreten der Neufassung der Aufnahmerichtlinie (bisher Richtlinie 2003/9/EG) werden die EU-Mitgliedstaaten verpflichtet sein, Asylbewerbern, über deren Asylantrag noch nicht entschieden wurde, nach spätestens neun Monaten Zugang zum Arbeitsmarkt zu gewähren. Innerhalb der Umsetzungsfrist der Richtlinie (voraussichtlich zwei Jahre ab ihrer Veröffentlichung im EU-Amtsblatt) muss deshalb § 61 Absatz 2 AsylVfG geändert werden. Dabei erlaubt die Richtlinie, dass EU-Bürgern, EWR-Angehörigen und auch Drittstaatsangehörigen, die sich rechtmäßig in der EU aufhalten, bei der Zulassung zur Beschäftigung aus Gründen der Arbeitsmarktpolitik Vorrang vor Asylbewerbern eingeräumt wird.

Eine Arbeitserlaubnis darf ausländischen Erwerbspersonen im Übrigen nur erteilt werden, wenn dies die Lage am Arbeitsmarkt zulässt. Sie wird gewährt, wenn sich durch die Beschäftigung des ausländischen Arbeitnehmers keine nachteiligen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt in Beschäftigungsstruktur, Regionen und Wirtschaftszweigen ergeben (globale Arbeitsmarktprüfung) und kein deutscher Arbeitnehmer oder bevorrechtigter Ausländer zur Verfügung steht (einzelfallbezogene Vorrangprüfung). Bei den Strategien zur Fachkräftesicherung haben daher Maßnahmen zur Aktivierung und Erschließung der inländischen Erwerbspersonenpotenziale Vorrang. Eine besondere Zielgruppe von Maßnahmen zur Erschließung der bereits im Inland vorhandenen Arbeitskräftepotenziale sind Bleibeberechtigte und Flüchtlinge. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat über das „ESF-Bundesprogramm für Bleibeberechtigte und Flüchtlinge mit Zugang zum Arbeitsmarkt“ das XENOS-Sonderprogramm konzipiert und in der derzeit zweiten Förderrunde mit bundesweiten aktiven Beratungsnetzwerken umgesetzt.

Für Baden-Württemberg sind es folgende Projektverantwortliche:

- Projektverbund Bleiberecht Freiburg/Breisgau Hochschwarzwald, Caritasverband Freiburg-Stadt e. V.;
- Netzwerk Bleiberecht Stuttgart-Tübingen-Pforzheim, Werkstatt PARITÄT gemeinnützige GmbH, Stuttgart;
- Bleiben mit Arbeit – Vernetzte Hilfe am Bodensee, Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz) gemeinnützige GmbH, Friedrichshafen.

Die Landesregierung hat sich zuletzt im März 2013 bei der 8. Integrationsministerkonferenz zusammen mit anderen Ländern dafür eingesetzt, Menschen mit humanitärem Aufenthalt, Duldung oder Gestattung den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern. Auf der Integrationsministerkonferenz wurde daraufhin auf Antrag unter anderem des Landes Baden-Württemberg Folgendes beschlossen:

- Die für Integration zuständigen Ministerinnen und Minister/Senatorinnen und Senatoren der Länder sprechen sich für einen erleichterten und zügigeren Arbeitsmarktzugang für Inhaberinnen und Inhaber von Aufenthaltstiteln aus humanitären Gründen, Aufenthaltsgestattungen und Duldungen aus.
- Die für Integration zuständigen Ministerinnen und Minister/Senatorinnen und Senatoren der Länder begrüßen, dass die Bundesregierung die rechtlichen Voraussetzungen dafür schaffen will, dass Inhaberinnen und Inhaber von Aufenthaltserlaubnissen aus humanitären Gründen mit Erteilung des Aufenthaltstitels ein uneingeschränkter Zugang zum Arbeitsmarkt gewährt wird.
- Die für Integration zuständigen Ministerinnen und Minister/Senatorinnen und Senatoren der Länder begrüßen die aus dem ESF-Bundesprogramm für die arbeitsmarktrechtliche Integration von Flüchtlingen entstandenen Strukturen und Hilfeangebote und bitten die Bundesregierung, mit Blick auf die ESF-Förderperiode ab 2014 die Fortführung des Programms zu gewährleisten.
- Die für Integration zuständigen Ministerinnen und Minister/Senatorinnen und Senatoren der Länder begrüßen die zum Jahresbeginn 2012 erfolgte Öffnung der ESF-BAMF-Kursangebote zur berufsbezogenen Sprachförderung für alle Personen mit zumindest nachrangigem Arbeitsmarktzugang.

Sie fordern die Bundesregierung auf, sicherzustellen, dass bei der zu erwartenden Fortführung des Programms ab 2014 auch weiterhin alle Personen mit zumindest nachrangigem Arbeitsmarktzugang das Angebot nutzen können.

5. Welche Möglichkeiten sieht sie für die Kommunen und Arbeitsämter, um Asylbewerberinnen und Flüchtlingen bereits vor Abschluss der Anerkennungsverfahren im Rahmen kommunaler und sozialer Arbeitsmärkte Beschäftigungsverhältnisse zu eröffnen?

Zu 5.:

Nach Auffassung der Landesregierung, die von den kommunalen Landesverbänden geteilt wird, führen die aktuellen rechtlichen Rahmenbedingungen dazu, dass Asylbewerber nur sehr eingeschränkt bereits vor Abschluss des Asylverfahrens beschäftigt werden können. Die Kommunen, Arbeitsagenturen und Jobcenter, andere Arbeitsmarktakteure sowie die Zuwanderer selbst sind mit einer insoweit komplexen Gesetzeslage im Ausländer- und Sozialrecht konfrontiert. Ein hoher Abstimmungsbedarf zwischen den handelnden Akteuren ist die Folge.

Solange die Voraussetzungen für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit nicht vorliegen, können Empfänger von Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz (AsylbLG) derzeit nur ehrenamtlich oder im Rahmen von Arbeitsgelegenheiten im Sinne des § 5 AsylbLG eingesetzt werden. Gemäß § 5 Abs. 1 AsylbLG sollen in Aufnahmeeinrichtungen im Sinne des § 44 AsylbLG und in vergleichbaren Einrichtungen Arbeitsgelegenheiten insbesondere zur Aufrechterhaltung und Betreibung der Einrichtung zur Verfügung gestellt werden. Im Übrigen sollen soweit

wie möglich Arbeitsgelegenheiten bei staatlichen, kommunalen und gemeinnützigen Trägern zur Verfügung gestellt werden, sofern die zu leistende Arbeit sonst nicht, nicht in diesem Umfang oder nicht zu diesem Zeitpunkt verrichtet werden würde.

Die Norm differenziert damit zwischen

- Arbeitsgelegenheiten zur Aufrechterhaltung und Betreibung von Aufnahmeeinrichtungen nach § 44 AsylbLG – hierunter fällt in Baden-Württemberg derzeit nur die Landesaufnahmeeinrichtung in Karlsruhe – und von „vergleichbaren“ Einrichtungen, das heißt im Wesentlichen von Gemeinschaftsunterkünften, die hierzulande als staatliche Gemeinschaftsunterkünfte unter der Regie der Stadt- und Landkreise betrieben werden, und
- Arbeitsgelegenheiten bei staatlichen, kommunalen und gemeinnützigen Trägern, bei denen es sich allerdings um „zusätzliche“ Arbeit handeln muss – also um Arbeiten, deren Erledigung nicht absolut notwendig, aber wünschenswert ist, und für deren Verrichtung keine regulären Kräfte bzw. Stellen zur Verfügung stehen.

Eine reguläre Entlohnung dieser Arbeiten sieht das Gesetz nicht vor; vielmehr bestimmt § 5 Absatz 2 AsylbLG, dass für die zu leistende Arbeit lediglich eine Aufwandsentschädigung von 1,05 Euro je Stunde ausbezahlt ist. Dafür ist die Arbeitsgelegenheit gemäß § 5 Absatz 3 AsylbLG „zeitlich und räumlich so auszugestalten“, dass sie „auf zumutbare Weise und zumindest stundenweise ausgeübt werden kann.“ Sie soll und darf demnach nicht als volle Erwerbstätigkeit, die gegen bloße Mehraufwandsentschädigung regelmäßig unzumutbar wäre, angelegt sein.

Die aufgrund der Norm zur Verfügung zu stellenden Arbeitsgelegenheiten sind durchaus als ein Angebot an den Leistungsberechtigten zu verstehen, sich zu betätigen, seine Lebenssituation in begrenztem Maße selbst zu gestalten und finanziell zu verbessern. Zugleich stellen sie jedoch auch eine Gegenleistung des Leistungsberechtigten für die von ihm bezogenen staatlichen Leistungen dar. Arbeitsfähige, nicht erwerbstätige Leistungsberechtigte sind deshalb grundsätzlich verpflichtet, eine solche ihnen angebotene Arbeitsgelegenheit anzunehmen, andernfalls können Leistungskürzungen gegen sie verfügt werden (vgl. § 5 Absatz 4 AsylbLG).

Angesichts dieses Normzwecks und der unmissverständlichen Festsetzung lediglich einer Aufwandsentschädigung in § 5 Absatz 2 AsylbLG bestehen nach derzeitiger Rechtslage im AsylbLG keine Spielräume, zusätzliche finanzielle Anreize für die Aufnahme einer Arbeitsgelegenheit zu schaffen.

6. Wie schätzt sie die Möglichkeiten ein, bereits in den laufenden Anerkennungsverfahren berufliche Qualifikationen von Asylbewerbern und Flüchtlingen zu erfassen und zu bewerten, um einen möglichst schnellen Zugang zum Arbeitsmarkt nach Abschluss der Verfahren zu gewährleisten?

Zu 6.:

Nach Mitteilung des BAMF findet eine verpflichtende Abfrage und damit systematische Erfassung der beruflichen Qualifikationen von Asylbewerbern im laufenden Verfahren zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht statt. Dem BAMF liegen lediglich Selbsteinschätzungen eines Teils der Antragsteller zu ihrer schulischen und beruflichen Qualifikation im Rahmen freiwilliger Angaben im Anhörungsverfahren vor.

Eine Untersuchung der Lawetz-Stiftung im Rahmen des ESF-Bundesprogramms hat ergeben, dass rund die Hälfte der mehr als 11.000 befragten Flüchtlinge bereits über Berufserfahrung verfügen und etwa 12 % ein Studium begonnen haben. Trotzdem gelten viele Flüchtlinge als geringqualifiziert, da sie in der Regel keine Arbeitszeugnisse ihres Herkunftslandes vorweisen können. Eine generelle diesbezügliche Einschätzung ist im Übrigen noch nicht möglich, da das Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG) im April 2012 in Kraft getreten ist und daher noch keine ausreichenden Erkenntnisse vorliegen.

Grundsätzlich ist der Zugang zum deutschen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt überwiegend an formale Qualifikationsnachweise geknüpft, sodass Menschen mit Fluchtbiografie nur selten diese Anforderungen erfüllen. Sowohl das Bundesanerkennungsgesetz als auch die Landesankennungsgesetze sehen Regelungen vor, die beim Fehlen von formalen Nachweisen die Feststellung der Gleichwertigkeit ermöglichen.

Wichtig erscheinen individuell ausgerichtete Kompetenzfeststellungsverfahren der anerkennenden Stellen, die die besonderen biografischen Hintergründe von Flüchtlingen in der Beratung und in der Anerkennung berücksichtigen. In Verbindung mit passgenauen Qualifikationen (Teil- und Nachqualifikationen) sowie berufsspezifischer Sprachförderung kann der Zugang zum Arbeitsmarkt gefördert werden.

Des Weiteren wäre es zielführend, mögliche Vorbehalte der Arbeitgeber zu entkräften, dadurch ihre Einstellungsbereitschaft zu erhöhen und damit vorhandene Potenziale und Stärken dieser Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu nutzen.

II. Gezielte Einwanderung

- 1. Für welche Berufsgruppen wird in den nächsten Jahren die Notwendigkeit einer gezielten Anwerbung und Einwanderung gesehen und wie kann gewährleistet werden, dass diese Zuwanderung zielgenau in die angesprochenen Berufsfelder erfolgt?*
- 2. Inwiefern können bei der Festlegung und Priorisierung des Einwanderungsbedarfs spezifische Interessen der baden-württembergischen Wirtschaft berücksichtigt werden?*

Zu 1. und 2.:

Prognosen bezüglich der in Zukunft benötigten Fachkräfte und bezüglich des Fachkräftemangels sind generell mit Unsicherheiten behaftet. Zu den Unsicherheitsfaktoren, die die Entwicklung des Arbeitsmarktes hierzulande maßgeblich beeinflussen können, gehören zum Beispiel die konjunkturelle Entwicklung (auf dem globalen und auf dem Binnenmarkt), der Strukturwandel in unterschiedlichen Branchen oder auch das Investitionsverhalten von Unternehmen. Trotz der Unsicherheitsfaktoren für die Zukunft, ist der Fachkräftemangel in Deutschland und Baden-Württemberg bereits sichtbar und wird – sofern dieser Entwicklung nicht entgegengewirkt wird und die derzeitigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen fortbestehen – in den kommenden Jahren noch zunehmen.

Nach der Analyse vom Dezember 2012 „Fachkräftengpässe in Deutschland“ der Bundesagentur für Arbeit zeigt sich aktuell ein Fachkräftemangel in folgenden Berufsgruppen:

- Ingenieure Metallbau und Schweißtechnik
- Ingenieure Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe
- Ingenieure Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe
- Ingenieure technische Forschung und Entwicklung
- Fachkräfte und Spezialisten Energietechnik
- Ingenieure technisches Zeichnen, Konstruktion und Modellbau
- Fachkräfte und Spezialisten Klempnerei, Sanitär, Heizung und Klimatechnik
- Ingenieure Ver- und Entsorgung
- Hochqualifizierte Experten im Bereich Informatik
- Hochqualifizierte Experten in der IT-Anwendungsberatung
- Hochqualifizierte Experten Softwareentwicklung und Programmierung
- Humanmediziner (ohne Zahnmedizin)

- Fahrzeugführer Eisenbahnverkehr
- Examierte Fachkräfte Gesundheits- und Krankenpflege
- Examierte Fachkräfte Altenpflege

Seit August 2012 wurde das Aufenthaltsrecht für hochqualifizierte Fachkräfte von außerhalb der EU deutlich verbessert. So können Akademiker ab einem Jahreseinkommen von derzeit 46.400 Euro, in Mangelberufen schon ab 36.192 Euro, eine „Blaue Karte EU“ erhalten. Auch für ausländische Studierende und Absolventen an deutschen Hochschulen gelten günstigere Aufenthaltsbedingungen. Studierende können nun während des Studiums bis zu 120 Tage arbeiten. Der Zeitraum zur Arbeitsplatzsuche nach Abschluss des Studiums wurde auf 18 Monate verlängert.

Im Rahmen der geplanten Umgestaltung der Beschäftigungsverordnung soll der deutsche Arbeitsmarkt auch für nichtakademische Fachkräfte von außerhalb der EU in Engpassberufen geöffnet werden. Durch eine Positivliste der Engpassberufe mit besonders großem Bedarf soll der Zugang von Nichtakademikern zum deutschen Arbeitsmarkt punktgenau gesteuert werden.

Ziel der Bundesagentur für Arbeit ist es, zur Deckung des Arbeitskräftebedarfs der Unternehmen vorrangig die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu integrieren, die auf dem inländischen Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Da die Fachkräftenachfrage aufgrund der demografischen Entwicklung nicht immer gedeckt werden kann, ist die gezielte Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland ein ergänzendes Handlungsfeld der Bundesagentur für Arbeit. Dies betrifft die Zuwanderung aus EU-Ländern, aber auch aus Drittstaaten.

Der Internationale Personalservice – Incoming (IPS-Incoming) der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit unterstützt die regionalen Agenturen für Arbeit bei der Besetzung offener Arbeitsstellen, für die sich auf dem regionalen und bundesweiten Arbeitsmarkt keine passenden Bewerber/-innen finden, indem er die europäischen Arbeitsmärkte in die Suche einbezieht.

Die Aktivitäten des IPS-Incoming konzentrieren sich gegenwärtig und schwerpunktmäßig auf folgende Berufsfelder:

- Ingenieure und technische Berufe
- Ärzte und Gesundheitspersonal
- Hotel- und Gastronomie

Bei den genannten Berufsfeldern orientiert man sich am aktuellen Fachkräftebedarf. Diese Liste wird angepasst, wenn sich entsprechende Bedarfe in anderen Berufsfeldern ergeben.

Die ZAV ist vor allem innerhalb des EURES-Netzwerks (European Employment Services) der europäischen Arbeitsverwaltungen aktiv. Beispielsweise ist sie regelmäßig auf Veranstaltungen in den Ländern der Europäischen Union und des Europäischen Wirtschaftsraums vertreten, um gezielt ausländische Bewerber aus diesen Berufsfeldern zu beraten und für den deutschen Arbeitsmarkt zu gewinnen.

Die ZAV konzentriert sich bei der Rekrutierung ausländischer Fachkräfte auf Länder, in denen aufgrund der dortigen Arbeitsmarktsituation ein entsprechendes Potenzial an arbeitssuchenden Bewerberinnen und Bewerbern vorhanden ist. Dabei verfolgt die Bundesagentur für Arbeit das Ziel, die Interessen des deutschen Arbeitgebers, des ausländischen Bewerbers und dessen Herkunftslandes zu berücksichtigen. Sie führt alle Rekrutierungsaktivitäten ausschließlich in Absprache und Kooperation mit den jeweiligen Arbeitsverwaltungen/EURES-Partnern der Herkunftsländer durch.

Grundsätzlich ist die ZAV der Bundesagentur für Arbeit berechtigt, im Auftrag der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit und in Abstimmung mit dem Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung Vermittlungsabkommen mit ausländischen Arbeitsverwaltungen abzuschließen.

Im Rahmen der geplanten Umgestaltung der Beschäftigungsverordnung soll ausländischen Fachkräften mit einer Berufsqualifikation in einem Engpassberuf der Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt künftig erleichtert werden. So könnte die Gewinnung von Fachkräften aus Drittstaaten – zum Beispiel im Bereich der Pflege – einfacher werden.

Da die Nachfrage nach Fachkräften in der Altenpflege sowie der Gesundheits- und Krankenpflege infolge des demografischen Wandels und der Veränderung der Versorgungsstrukturen ansteigen wird, müssen mehr Menschen in Deutschland für einen Pflegeberuf gewonnen werden. Dabei muss auch der steigenden Arbeitsbelastung in den Einrichtungen entgegen gewirkt werden, damit diejenigen, die diesen Beruf ausüben, sich wertgeschätzt fühlen und in diesem Tätigkeitsfeld bleiben. Hierfür werden verstärkt Anstrengungen unternommen. In Baden-Württemberg hat die Landesregierung im Herbst 2012 die Informations- und Werbekampagne „Vom Fach – Für Menschen“ gestartet. Fachkräftegewinnung ist auch das Hauptziel der gemeinsam von Bund, Ländern, Arbeitsverwaltung und Verbänden beschlossenen Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege.

Wenn die Rahmenbedingungen attraktiver gestaltet werden, werden sich mehr Personen für den Pflegeberuf oder einen sozialen Beruf entscheiden und in ihm verbleiben. Angesichts der Dimensionen künftig benötigten Personals wird dennoch eine Einwanderung von qualifizierten Fachkräften notwendig sein. Die Landesregierung setzt sich für geeignete rechtliche Rahmenbedingungen für eine Zuwanderung von Pflegefachkräften ein. Gezielte Anwerbung ist dagegen in erster Linie Sache der Einrichtungen und ihrer Verbände. Bei allen Maßnahmen sind die ethischen Grundsätze des Globalen Verhaltenskodex der WHO für die Internationale Anwerbung von Gesundheitsfachkräften zu beachten, damit mit der Anwerbung keine Lücken in die Gesundheitsversorgung oder Gesellschaftsstruktur der Herkunftsländer gerissen werden. Dass Zuwanderung zielgenau in das Berufsfeld Altenpflege oder Krankenpflege erfolgt, kann innerhalb der EU ordnungsrechtlich nicht erreicht werden, weil hier Arbeitnehmerfreizügigkeit herrscht. Bei Personen aus Drittstaaten sind aufenthaltsrechtlich bestimmte Vorgaben möglich, etwa im Rahmen sogenannter Vermittlungsabsprachen.

Baden-Württemberg gehört zu den mit am stärksten vom Fachkräftemangel betroffenen Bundesländern. Gegenüber früheren Analysen hat sich die Zahl der Mangelberufe erhöht und die Engpässe in den identifizierten Berufen haben sich tendenziell weiter verstärkt. Nach dem aktuellen Fachkräftemonitor der baden-württembergischen Industrie- und Handelskammern fehlen derzeit in Baden-Württemberg beispielsweise 95.000 technisch ausgebildete Facharbeiter in der Industrie, im Handwerk und im Dienstleistungsbereich, 21.000 Ingenieure und 3.200 Informatiker sowie 3.000 Fachkräfte in der Pflege. Nach der Prognose auf der Grundlage des IHK-Fachkräftemonitors geht die Zahl der Fachkräfte allein zwischen 2013 und 2030 um 640.000 oder 18% zurück, wenn nicht konsequent gegengesteuert wird. Neben der besseren Ausschöpfung des inländischen Beschäftigungspotenzials kann daher auf eine gezielte Zuwanderung in den genannten Berufsfeldern nicht verzichtet werden.

Die hohe internationale Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen in Baden-Württemberg beruht vor allem auf ihren hervorragend ausgebildeten beruflich qualifizierten und akademischen Fachkräften.

Die Landesregierung unterstützt die Ausbildung der akademischen Fachkräfte an Hochschulen und betreibt deshalb gezielt den Ausbau des Studienplatzangebotes im Land. Im Hochschulbereich tritt der Mangel vor allem in den sogenannten MINT-Fächern, Mathematik, Ingenieur- und Naturwissenschaften und Technik auf, darüber hinaus werden aber auch in den Rechts- und Wirtschaftswissenschaften und in sozialen Dienstleistungsberufen große Bedarfe an akademischen Fachkräften gesehen. Dementsprechend schafft das Land neue Studienanfängerplätze vorrangig in Studienfächern mit guten Perspektiven am Arbeitsmarkt. Beim Master-Ausbauprogramm 2016 wird dementsprechend ähnlich verfahren. Um sicherzugehen, dass sich die Studienangebote tatsächlich an den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes orientieren, wurden deshalb Vertreterinnen und Vertreter der regionalen Wirtschaft bei der Entwicklung von Studiengängen beteiligt. Mit den Industrie- und Handelskammern hat die Landesregierung dabei auf einen verlässlichen

Partner gesetzt, der in allen drei Tranchen des Programms „Hochschule 2012“ den Hochschulen und ihren Fachbereichen beratend zur Seite stand.

Erfreulich ist, dass der Ausbau der Universitäten laut IHK Baden-Württemberg bereits Früchte trägt. Zwischen 2005 und 2012 ist das Angebot an Akademikerinnen und Akademikern um gut 10 % gestiegen und wird bis 2021 voraussichtlich erneut um 5 % zulegen. Trotzdem reicht das Akademikerangebot nicht aus, um die Nachfrage befriedigen zu können. Der Studienplatzausbau geht einher mit der verstärkten Internationalisierung der Hochschulen. Diese beinhaltet eine steigende Mobilität bei Studierenden und Dozierenden (unter anderem auch über das Erasmus-Programm der EU), den Zuwachs an Studienprogrammen mit internationaler Ausrichtung, ein breiteres Sprachangebot und den Ausbau der Betreuung von internationalen Studierenden an Hochschulen. Die aufgeführten Maßnahmen zur Internationalisierung der Hochschulen tragen schließlich zu einer größeren Bekanntheit und einer positiveren Wahrnehmung Baden-Württembergs mit all seinen Vorteilen und Chancen für Zuwanderer bei.

Die zunehmende Attraktivität Baden-Württembergs wird bereits sichtbar, beispielsweise durch zunehmende Informationsveranstaltungen zur dualen Ausbildung/dualen Hochschule mit spanischen und anderen südeuropäischen Partnern oder auch durch die zunehmende Zahl an ausländischen Absolventinnen und Absolventen der Ingenieurwissenschaften, die aufgrund der guten Reputation deutscher Ingenieurskunst und der guten Arbeitsmarktaussichten auf den deutschen Markt drängen. Die Landesregierung hat in diesem Zusammenhang zwei Pilotprojekte zur Gewinnung spanischer Ingenieure im Ballungsraum Stuttgart und außerhalb eines Ballungsraums in der Region Schwarzwald-Baar-Heuberg unterstützt. Dabei wurde besonders darauf Wert gelegt, die einzuladenden Ingenieure zielgenau entsprechend der von den teilnehmenden Unternehmen geforderten beruflichen Profile auszuwählen.

3. Wie beurteilt sie ein Punktesystem für gezielte Zuwanderung nach kanadischem Vorbild, insbesondere im Hinblick auf die Frage, welche Elemente hiervon nach ihrer Auffassung in das hiesige Aufenthaltsrecht übernommen werden sollten?

Zu 3.:

In Kanada werden nach einem grundsätzlich eher „angebotsorientierten“ Modell Zuwanderer aufgrund ihrer Fähigkeiten so ausgewählt, dass sie dem Land langfristig einen größtmöglichen ökonomischen Nutzen bieten. Die Auswahl erfolgt über ein Punktesystem, über das sich Bewerber anhand mehrerer Kriterien, insbesondere Sprache, Ausbildung und Berufserfahrung, für die Zuwanderung qualifizieren können. Um einwandern zu können, muss eine bestimmte Mindestpunktzahl erreicht werden. Erwerbsbiografien von Arbeitsmigranten werden über längere Zeiträume erfasst, um Merkmale zu isolieren, die mit größeren Erfolgchancen einhergehen. Diese werden genutzt, um die Auswahlkriterien regelmäßig zu verbessern.

Das deutsche, eher „nachfrageorientierte“ Modell setzt für die Einreise von Zuwanderern grundsätzlich ein konkretes Jobangebot voraus, während in Kanada kein Jobangebot notwendig ist. Insbesondere durch die Umsetzung der Hochqualifizierten-Richtlinie der EU wurden 2012 jedoch auch Elemente eines „angebotsorientierten“ Modells in das innerdeutsche Recht übernommen. Die Einführung einer Aufenthaltserlaubnis zur Arbeitsplatzsuche für Hochschulabsolventen für einen 6-Monatszeitraum ist zum Beispiel ein bedeutendes Element eines „angebotsorientierten“ Modells. Damit ist ausländischen Hochschulabsolventen die Möglichkeit eröffnet, in Deutschland nach einem adäquaten Arbeitsplatz zu suchen. Dies bedeutet für Hochqualifizierte gegenüber der bisher erforderlichen Suche nach einem Arbeitsplatz aus dem Ausland eine erhebliche Verbesserung.

Kanada hat demgegenüber aufgrund der Erfahrung, dass ein rein „angebotsorientiertes“ Modell auch erhebliche Nachteile mit sich bringen kann, wie zum Beispiel, dass viele Zuwanderer keinen Job finden, der ihren Fähigkeiten entspricht oder der ihre Fähigkeiten adäquat entlohnt, auch Elemente des „nachfrageorientierten“ Modells eingeführt. In der Rechtswissenschaft wird daher die Ansicht

vertreten, dass in der Praxis kein kategorialer Unterschied mehr zwischen der deutschen und kanadischen Gesetzeslage bestehe, sondern sich die Systeme immer mehr annäherten [siehe Stellungnahme für die öffentliche Anhörung des Innenausschusses des Deutschen Bundestags zum Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Umsetzung der Hochqualifizierten-Richtlinie der EU; Ausschussdrucksache 17(4) 482 C].

Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) betont, dass das deutsche Zuwanderungssystem bezüglich der beschäftigungsorientierten Zuwanderung hochqualifizierter Fachkräfte seit der Einführung der Blauen Karte EU im Zuge der Umsetzung der Hochqualifizierten-Richtlinie der EU 2012 eines der offensten im OECD Raum ist. Die Bearbeitungszeiten seien im internationalen Vergleich eher kurz, das Verfahren kostengünstig und die Ablehnungsquote gering. Die OECD empfiehlt Deutschland allerdings zur Verbesserung des Systems für die Zukunft, auch im Hinblick auf den absehbaren Arbeitskräftemangel, eine Umstellung vom derzeitigen „Anwerbestopp mit Ausnahmen“ auf eine „grundsätzliche Zulässigkeit der Arbeitsmigration bei der Erfüllung einer Reihe von klar definierten Bedingungen“ (OECD, „Zuwanderung ausländischer Arbeitskräfte: Deutschland“, OECD Publishing, 2013).

Die Regierungschefinnen und Regierungschefs der Länder haben die Wirtschaftsministerkonferenz gebeten, gemeinsam mit den thematisch betroffenen Fachministerkonferenzen bis Herbst 2013 einen lösungsorientierten Bericht zur Thematik „Beitrag ausländischer Fachkräfte zur Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs“ vorzulegen und dabei die aktuellen Entwicklungen des deutschen und europäischen Arbeitsmarkts sowie die Erfahrungen mit dem Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz und dem Gesetz zur Umsetzung der Hochqualifizierten-Richtlinie der EU zu berücksichtigen. Die Änderungen im deutschen Recht durch diese beiden Gesetze sind zudem erst im April bzw. August 2012 in Kraft getreten. Nach Auffassung der Landesregierung sollte deshalb zunächst dieser Bericht abgewartet werden, um gegebenenfalls später abgestimmte Änderungen vorzunehmen.

4. Wie beurteilt sie die über das Aufenthaltsrecht hinausgehenden kanadischen Maßnahmen zur Förderung von Zuwanderern?

Zu 4.:

Der kanadische Staat fördert die ökonomische, soziale, kulturelle und politische Integration der Zuwanderer durch zahlreiche Programme und Initiativen. Er unterstützt sie insbesondere dabei, den Eintritt in den Arbeitsmarkt und ein passendes Beschäftigungsverhältnis zu finden.

Dies beginnt bereits mit Informationsangeboten wie Vorbereitungskursen, Internetseiten und individueller Beratung zu den Themen Sprache, Anerkennung von Abschlüssen und Erwerbstätigkeit im Heimatland. Mit Angeboten zur Sammlung von Praxiserfahrung durch bezahlte, berufsbezogene Praktika, berufsspezifischem Sprachtraining und Mentorenprogrammen werden die Zuwanderer in Kanada unter Einbezug der Arbeitgeber auf ihrem Weg in den Arbeitsmarkt begleitet. Ergänzend dazu gibt es Integrationsprogramme zur Entwicklung gemeindespezifischer Strategien, zur Förderung der Willkommenskultur und von Begegnungen verschiedener Kulturen sowie zum Abbau von Antidiskriminierung und Rassismus auf kommunaler Ebene (Berlin Institut für Bevölkerung und Entwicklung, „Nach Punkten vorn – Was Deutschland von der Zuwanderungs- und Integrationspolitik Kanadas lernen kann“, 2012).

Diese Maßnahmen bieten den Zuwanderern auf ihrem Weg zur Integration in die kanadische Gesellschaft eine frühzeitig beginnende, umfassende und gute Unterstützung.

Eine vergleichbare Unterstützung erhalten Zuwanderer auch in Baden-Württemberg. So werden Informationen über Internetportale für Zuwanderer bereits im Heimatland, zum Beispiel über das Internetportal „Make it in Germany“ zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus werden persönliche Beratungen zu den Themen Sprache und Erwerbstätigkeit durch die Migrationsberatungsdienste für erwach-

sene Zuwanderer und die Jugendmigrationsdienste, berufsspezifische Sprachtrainings wie zum Beispiel die ESF-BAMF-Sprachkurse sowie Programme zur Förderung der Willkommenskultur und der interkulturellen Öffnung angeboten. Überdies wurde in Baden-Württemberg eine Beratungsstruktur für die Anerkennung ausländischer Abschlüsse aufgebaut (siehe hierzu noch unter IV.4.). 2013 startet die Landesregierung zudem ein Programm zur Förderung der Integrationsarbeit in den Kommunen. Damit unterstützt das Land die Kommunen bei der strukturellen Verankerung ihrer Integrationsaufgaben. Weitere Maßnahmen der Landesregierung zur Förderung von Zuwanderern sind in den bisherigen und noch folgenden Ausführungen unter I. bis IV. und VI. dargelegt.

III. Sprachförderung und weiterentwickelte Angebote

1. Inwiefern erachtet sie es für notwendig, bei den Sprachkursen für Zuwanderer und deren Familien bzw. der Ausgestaltung der Sprachkurse stärker nach Alter, Herkunft, Vorkenntnissen sowie dem familiären und beruflichen Umfeld der Teilnehmer zu differenzieren?

Zu 1.:

Für die Inhalte, die Durchführung und die Finanzierung der Integrationskurse gemäß den §§ 43 ff. des Aufenthaltsgesetzes (AufenthG) ist der Bund allein zuständig. Die Länder haben ein eigenes Interesse an einer effektiven und effizienten Ausgestaltung der Kurse und bringen sich deshalb beispielsweise im Nationalen Integrationsplan über die länderoffene Arbeitsgruppe „Integrationskurse verbessern“ oder über die Integrationsministerkonferenz in die Weiterentwicklung der Kurse ein, insbesondere wenn es um die Öffnung der Kurse für Flüchtlinge, Asylbewerber und Personen, deren Aufenthalt geduldet ist, oder um die Honorierung der Lehrkräfte geht.

Aus Sicht der Landesregierung müsste unterschieden werden zwischen einer didaktisch sinnvollen oder wünschenswerten Differenzierung und einer Differenzierung nach Teilnahmemöglichkeiten aufgrund der individuellen Lebenslage. Das BAMF unterhält ein Netz von Regionalkoordinatorinnen und -koordinatoren, die solche Fragen mit den Kursträgern erörtern. Ein Beispiel für Differenzierung sind die Integrationskurse mit Alphabetisierungsmodulen. Differenzierung findet ihre Grenzen dort, wo Kurse auf absehbare Zeit wegen geringer Teilnehmerzahlen aufgrund ausdifferenzierter Teilnehmerstruktur nicht zustande kämen, besonders im ländlichen Raum.

Über die genannten Integrationskurse hinaus gibt es eine Vielzahl von differenzierten Angeboten. Besonders hervorzuheben ist die Förderung des Volkshochschulverbandes Baden-Württemberg aus Mitteln des Ministeriums für Integration und des Europäischen Integrationsfonds (EIF) für Sprachkurse an mehr als 20 Volkshochschulen, die das Sprachniveau der Teilnehmenden von der Stufe B1, die in Integrationskursen erreicht werden kann, auf B2 verbessert, das nach allgemeiner Ansicht die Voraussetzung für eine erfolgreiche Berufstätigkeit ist. Ebenso zu erwähnen sind eine Vielzahl von Angeboten in lokaler oder privater Trägerschaft wie zum Beispiel die Kurse „Mama lernt Deutsch“. Im Rahmen des Programms „Integration in besonderen Lebenslagen“ werden vom Ministerium für Integration aus Mitteln der Baden-Württemberg Stiftung auch Sprachkurse, die einem besonderen Bedarf oder besonderen Teilnahmebedingungen entsprechen, gefördert.

2. Wie kann das für einen erfolgreichen Start von Kindern und Jugendlichen in die hiesige Schullaufbahn erforderliche Sprachniveau am effektivsten erreicht werden, insbesondere unter Berücksichtigung von Vorbereitungsklassen und deren konkreter Ausgestaltung (unter Differenzierung in unterschiedliche Personengruppen/Aufenthaltstitel und entsprechende Zugangsvoraussetzungen)?

Zu 2.:

Kinder mit Migrationshintergrund, die Deutsch oft als Zweitsprache lernen, haben in den Bereichen Wortschatz, Grammatik sowie Sprach- und Textverständnis oft-

mals einen höheren Sprachförderbedarf als Kinder deutscher Herkunftssprache. Wissenschaftliche Erkenntnisse zur effektiven Sprachförderung weisen darauf hin, dass viele unterschiedliche Optimierungsmöglichkeiten bestehen, jedoch nicht von einem effektivsten Weg gesprochen werden kann. Ausgehend von einer frühzeitig einsetzenden Sprachförderung geben Studien Hinweise darauf, dass die nachfolgend beschriebenen Maßnahmen im Elementar- und Primarbereich speziell zur Förderung von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund wirksam sein können (Schneider et al., Expertise Bildung durch Schrift und Sprache, 2012):

- Eingangs-Sprachdiagnostiken, die die individuellen Spracherwerbsbedingungen mit in den Blick nehmen (zum Beispiel sozio-ökonomischer Hintergrund, Bildungshintergrund der Eltern, mehrsprachiger Hintergrund). Für mehrsprachige Kinder sollen hierbei besondere Faktoren des Spracherwerbs berücksichtigt werden, etwa neben dem chronologischen Alter der Beginn des Erwerbs der zweiten Sprache, die Dauer des Erwerbs der zweiten Sprache, die Qualität und Quantität des sprachlichen Angebots, die Anregungsmöglichkeiten für beide (bzw. alle) Sprachen oder die Wichtigkeit der Sprachen für das jeweilige Kind.
- Die Professionalisierung von Erzieherinnen, die diese in die Lage versetzt, gezielt mit Eltern ins Gespräch zu kommen. Danach sollen relevante Informationen über die individuelle Sprachentwicklung und deren Bedingungen ermittelt werden und die Eltern hinsichtlich ihrer sprachlichen Interaktion mit dem Kind beraten werden können.
- Eine gezielte und intensive Sprachförderung in der Kleingruppe bei diagnostiziertem Förderbedarf. Dies soll grundlegend zur Verbesserung der Spracherwerbsbedingungen von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund beitragen.
- Anwendung von Förderkonzepten mit „Focus on Form“, die vorrangig auf die Vermittlung sprachlicher Strukturen abzielen, sowie von Förderkonzepten mit „Focus on Meaning“, die primär inhaltsorientiert gestaltet sind.
- Anwendung von Förderkonzepten, die sich am Fachunterricht orientieren und das fachliche und sprachliche Handeln verknüpfen, sowie von phonologischen Förderprogrammen.
- Kombinierte implizite (Sprachwissen) und explizite (sprachliche Strukturen) Sprachförderung.
- Programme zur Erhöhung des Wortschatzes.

Vor diesem allgemeinen Hintergrund ist die Förderung der deutschen Sprache in Kindergarten und Schule ein zentrales Anliegen der Bildungspolitik. Bereits der Orientierungsplan für Bildung und Erziehung in baden-württembergischen Kindergärten und weiteren Kindertageseinrichtungen legt hierfür erste bedeutsame Grundsteine, die in den Grundschulen aufgegriffen und weitergeführt werden.

Für Kinder mit zusätzlichem Sprachförderbedarf ist die „Sprachförderung in allen Tageseinrichtungen für Kinder mit Zusatzbedarf“ (SPATZ) ein weiterer wichtiger Schritt auf dem Weg zu mehr Bildungsgerechtigkeit. Mit diesem Gesamtkonzept der frühkindlichen Sprachförderung können landesweit alle sprachförderbedürftigen Kinder ab dem ersten Kindergartenjahr bis zum Schuleintritt gefördert werden. Damit kann insbesondere auch die Integration von Kindern mit Deutsch als Zweitsprache erleichtert werden.

In der Verwaltungsvorschrift „Grundsätze zum Unterricht für Kinder und Jugendliche mit Sprachförderbedarf an allgemein bildenden und beruflichen Schulen“ vom 1. August 2008 ist für alle Schulen die Entwicklung eines Sprachförderkonzepts (gezielte individuelle Förderung, differenzierte Sprachstandserhebung) und bei Bedarf die Einrichtung von Vorbereitungsklassen und -kursen vorgesehen. Über die abgestimmte sprachliche Förderung wird die Möglichkeit eröffnet, die Gesamtpersönlichkeit von Kindern und Jugendlichen in ihrer aktuellen Lebens- und Lernwirklichkeit zu berücksichtigen.

Weiterhin gewährt das Land Zuwendungen für Sprachfördermaßnahmen im Rahmen von schulbegleitenden Hausaufgaben-, Sprach- und Lernhilfen (HSL) für Kinder mit Bedarf an zusätzlicher Sprachförderung, insbesondere für Kinder mit

Migrationshintergrund, an Gemeinden, Kirchengemeinden, gemeinnützige Einrichtungen der Wohlfahrtspflege, eingetragene Vereine und geeignete Privatpersonen. Den begünstigten Kindern soll durch diese Maßnahmen die Integration in das deutsche Schul- und Bildungssystem sowie das Einüben sozialen Verhaltens ermöglicht bzw. erleichtert werden. Die sonstigen Bemühungen um die geförderten Kinder in der Schule sollen sinnvoll ergänzt werden. Gefördert werden grundsätzlich Kinder der Klassenstufen 1 bis 4 der Grundschulen, der Klassenstufen 5 und 6 der Werkreal-/Hauptschulen, der Gemeinschaftsschulen, der Sonderschulen mit Bildungsgang Grundschule sowie der Förderschulen. Grundlage des Förderprogramms ist die Verwaltungsvorschrift des Kultusministeriums über Zuwendungen zur Förderung von Maßnahmen der außerschulischen und außerunterrichtlichen (schulbegleitenden) Hausaufgaben-, Sprach- und Lernhilfe (HSL-Richtlinie) vom 16. Juli 2012.

Ergänzend sei auf die Ausführungen unter VII.1 und 2 in der Landtagsdrucksache 15/2042 „Vielfalt statt Einfach – ein breites Fundament für eine gute Integrationspolitik“ verwiesen.

3. Welche Möglichkeiten konnten oder können noch geschaffen werden, damit Kinder aus Zuwandererfamilien die Sprache des Herkunftslands – also beispielsweise Russisch, Türkisch, Spanisch, Italienisch etc. – als zweite Fremdsprache lernen können, um so einen höheren Bildungsabschluss erreichen zu können als ohne ein solches Angebot?

Zu 3.:

Die Landesregierung sieht die hohe Bedeutung der Erstsprachen der Kinder und Jugendlichen für das schulische Fremdsprachenlernen nicht nur als Voraussetzung für das lebenslange Sprachenlernen, sondern auch als Beitrag, die soziale Gerechtigkeit im Schulsystem zu verbessern.

Ausländische und ausgesiedelte Schülerinnen und Schüler, die ab Klasse 7 in die Werkrealschule/Hauptschule eingetreten sind, können in der Hauptschulabschlussprüfung als Ersatz für die Prüfung in Englisch eine Sonderfremdsprachenprüfung in ihrer Herkunftssprache ablegen. Derzeit wird diese Prüfung in zwölf Sprachen angeboten. Mit dieser Regelung wird zum einen die Herkunftssprache der Schülerinnen und Schüler als gleichwertig der Fremdsprache Englisch gewürdigt und zum anderen der Zugang zur Erlangung des Hauptschulabschlusses als ersten Schulabschluss für die Schülerinnen und Schüler etwas vereinfacht, da nur eine Sprache, nämlich Deutsch, neu gelernt bzw. bereits vorhandene Kenntnisse vertieft werden müssen.

Für Schülerinnen und Schüler an Realschulen, die in die Klasse 7 und 8 aufgenommen werden, kann die Wahlpflichtfremdsprache an die Stelle der ersten Fremdsprache treten. Für Schülerinnen und Schüler, die erst in den Klassen 9 und 10 in die Realschule eintreten, kann die Pflichtfremdsprache durch die Sprache des Herkunftslandes ersetzt werden, wenn es aus organisatorischen und personellen Gründen möglich ist, den Kenntnisstand am Ende eines Schuljahres schriftlich und mündlich zu überprüfen. Das Ergebnis der Überprüfung ist als versetzungserhebliche Note in das Zeugnis aufzunehmen.

Mit der Festlegung der Sprachenfolge an den allgemein bildenden Gymnasien in Baden-Württemberg wurde eine politische Entscheidung im Hinblick auf die Fremdsprachen getroffen, die schwerpunktmäßig in Baden-Württemberg unterrichtet und erlernt werden sollen. Zu den Sprachen im Einzelnen:

Russisch kann derzeit als zweite oder dritte Fremdsprache an insgesamt 18 allgemein bildenden Gymnasien in Baden-Württemberg erlernt werden. Türkisch kann am allgemein bildenden Gymnasium als sogenannte spät beginnende Fremdsprache neben Chinesisch, Hebräisch, Französisch, Italienisch, Japanisch, Portugiesisch, Russisch, Spanisch, Latein und Altgriechisch angeboten werden.

Italienisch, Portugiesisch und Spanisch können als dritte Fremdsprachen ab Klasse 8 oder als spät beginnende Fremdsprachen erlernt werden. Italienisch kann im bilingualen Zug auch in einem Gymnasium im Raum Stuttgart erlernt werden. Schüler können am Ende der Jahrgangsstufe 12 die schriftliche und mündliche

Abiturprüfung in Italienisch ablegen und so einen deutsch-italienischen Doppelabschluss erwerben (deutsches Abitur und italienisches „Esame di Stato“).

Die Sprachkenntnisse von Kindern mit Migrationshintergrund sind insbesondere unter dem Aspekt der Mehrsprachigkeit eine zusätzliche Kompetenz und können dazu beitragen, das Selbstbewusstsein dieser Schülerinnen und Schüler zu stärken. Vor diesem Hintergrund wird im sogenannten muttersprachlichen Zusatzunterricht Schülerinnen und Schülern in Baden-Württemberg ein Fremdsprachenangebot gemacht, das ihre Herkunftssprachen berücksichtigt. Rechtsgrundlage für den muttersprachlichen Zusatzunterricht ist die Richtlinie des Rates 77/486/EWG über die schulische Betreuung der Kinder von Wanderarbeitnehmern. In Baden-Württemberg wird der muttersprachliche Zusatzunterricht in der Form des Konsultsunterrichts, das heißt in der alleinigen Verantwortung der diplomatischen und konsularischen Vertretungen der jeweiligen Herkunftsländer organisiert und durchgeführt. Nach Kenntnis der Landesregierung wird muttersprachlicher Zusatzunterricht derzeit von 13 Herkunftsländern angeboten. Für Schülerinnen und Schüler, die den von den (General-)Konsulaten angebotenen muttersprachlichen Zusatzunterricht besuchen, besteht die Möglichkeit, im Zeugnis unter „Bemerkungen“ oder durch eine Anlage einen Hinweis und die Note des muttersprachlichen Zusatzunterrichts aufzunehmen (siehe hierzu Verwaltungsvorschrift des Kultusministeriums „Grundsätze zum Unterricht für Kinder und Jugendliche mit Sprachförderbedarf an allgemein bildenden und beruflichen Schulen“ vom 1. August 2008).

In Haupt- und Werkrealschulen besteht für Schülerinnen und Schüler in Klasse 9 die Möglichkeit, eine Prüfung in einer Herkunftssprache abzulegen und sich diese Kenntnisse zertifizieren zu lassen. Die Zertifizierung wird derzeit in zwölf Herkunftssprachen angeboten. Die Prüfung zur Zertifizierung der Herkunftssprache wird zusätzlich zur Prüfung der Fremdsprache Englisch angeboten. Sie dient dem Nachweis von zusätzlichen Sprachkompetenzen und entspricht dem Anspruchsniveau im Fach Englisch. Für Schülerinnen und Schüler der Klasse 10 an Werkrealschulen, Realschulen sowie Gymnasien besteht die Möglichkeit einer Zertifizierungsprüfung in Italienisch und Portugiesisch.

IV. Bildungsangebote/integrierte Förderung

1. Mit welchen Maßnahmen werden Zuwanderer im bestehenden Bildungssystem über die Sprachförderung hinaus unterstützt?

Zu 1.:

Generell ist individuelle Förderung in allen Fächern und Fächerverbänden Aufgabe aller Schulen und Schularten. Die individuelle Förderung, wie auch die Ganztagesangebote an baden-württembergischen Schulen im Bereich der Primar- und Sekundarstufe I sind für die Förderung von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund von entscheidender Bedeutung. Über diese erweiterten Betreuungsangebote können Kinder und Jugendliche generell, gerade aber auch jene mit Migrationshintergrund, umfassend gefördert werden. Einerseits können die spezifischen Potenziale der Kinder und Jugendlichen über die erweiterten Bildungs- und Freizeitangebote gezielt unterstützt werden, andererseits können vorhandene Leistungsdefizite über individuelle Fördermaßnahmen ausgeglichen werden. Schulbezogene Stellenausschreibungen ermöglichen es darüber hinaus, die Zahl der Lehrkräfte mit Migrationshintergrund zu erhöhen um dadurch flexibel auf die Bedürfnislage vor Ort eingehen zu können.

Über diese grundsätzlichen Maßnahmen sowie die Sprachförderung hinaus (siehe unter III.) kann exemplarisch auf folgende Maßnahmen verwiesen werden:

Das Stuttgarter Projekt „Migranten machen Schule!“ wurde zum Landesprojekt „Migranten machen Schule! – Regionale Netzwerke zur interkulturellen Öffnung von Unterricht und Schule in Baden-Württemberg“ weiterentwickelt. Durch die Bildung von regionalen Netzwerken auf der Ebene der Staatlichen Schulämter wurden Personen gewonnen, die unterschiedlichste Aufgaben in der Beratung und Fortbildung von Schulen und Lehrkräften wahrnehmen. Über dieses Netzwerk

werden die besonderen Ressourcen von Lehrkräften mit Migrationshintergrund herausgestellt und auch für Lehrkräfte ohne Migrationshintergrund und für die Gestaltung von Unterricht und Schule nutzbar gemacht. Die Netzwerke ermöglichen Austausch und Qualifizierungsmöglichkeiten für Personen mit und ohne Migrationshintergrund.

Sommerschulen bieten Schülerinnen und Schülern mit Lerndefiziten insbesondere der Klassenstufen 7 und 8 insbesondere aus Haupt-/Werkrealschulen und künftig auch Gemeinschaftsschulen in der letzten Woche der Sommerferien ein qualifiziertes Lehr- und Freizeitangebot. 2012 konnten flächendeckend an 26 Standorten in Baden-Württemberg für rund 700 Schülerinnen und Schüler mit und ohne Migrationshintergrund Sommerschulen zum Teil mit Übernachtung angeboten werden. 2013 wird das Programm in der bewährten Zusammenarbeit mit externen Kooperationspartnern fortgesetzt.

In die Verwaltungsvorschrift des Ministeriums für Integration über die Gewährung von Zuwendungen an Stadt- und Landkreise für Vorhaben und Initiativen zur Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in Baden-Württemberg vom 16. Juli 2012 wurden Maßnahmen zur Stärkung der schulischen, sprachlichen, sozialen und beruflichen Kompetenzen als wesentlicher Förderschwerpunkt aufgenommen und von den Stadt- und Landkreisen bei der Auswahl der förderfähigen Projekte umgesetzt.

Bei dem vom Ministerium für Integration mit Mitteln der Baden-Württemberg Stiftung in Höhe von rund einer Million Euro durchgeführten Förderprogramm „Integrationsbegleitung in besonderen Lebenslagen für bleibeberechtigte Ausländer und Spätaussiedler“ lag der Fokus ebenfalls auf zugewanderten Familien. Neben der Information über unser Bildungssystem wurden insbesondere gezielte Nachhilfe und der bessere Erwerb der deutschen Sprache gefördert. Ebenso gab es passgenaue Förderangebote für Alleinerziehende, da eine Entlastung und Begleitung des sorgeberechtigten Elternteils wesentlich dazu beiträgt, dass die Kinder und Jugendlichen sich den schulischen Herausforderungen widmen können.

Mit den Aktivitäten des Vereins „Netzwerke für Bildungspartner“ werden in allen vier Regierungsbezirken Beratungsmodelle erprobt, mit denen zugewanderte Familien, besonders die Eltern, Zugänge und Informationen zum Bildungssystem erhalten und Netzwerke aufgebaut werden, die für solche Familien zugänglich sind. Ziel der Modelle ist es, diese Beratungsangebote näher an bestehende Regelangebote der Beratung in Kommunen und im Bildungssystem heranzuführen bzw. solche Regelangebote zu generieren.

Im außerschulischen Bildungssystem unterstützt die Landesregierung das Ziel der Integration und Teilhabe in der Jugendarbeit durch die Förderung von Projekten und Organisationen. Seit dem Jahr 2006 wird die Integrationsoffensive in der Kinder- und Jugendarbeit gefördert. In deren Rahmen werden Projekte zur interkulturellen Öffnung der offenen und der verbandlichen Kinder- und Jugendarbeit unterstützt. Ein weiterer Ansatzpunkt ist die Förderung der Organisationsentwicklung von Verbänden junger Migrantinnen und Migranten seit dem Jahr 2007. Dabei konnte bereits der Landesverband der Alevitischen Jugendlichen nach Betreuung durch den Landesjugendring Baden-Württemberg als Vollmitglied aufgenommen werden.

2. Wie kann der Wert einer ausgezeichneten Bildung als Voraussetzung für Chancengerechtigkeit in Zuwandererfamilien besser vermittelt werden?

Zu 2.:

Zugewanderte Eltern wünschen genauso wie Menschen ohne Migrationshintergrund einen hohen Bildungsstandard für ihre Kinder; ihnen ist der Wert von Bildung sehr bewusst. Entscheidend ist, dass Chancengleichheit im Bildungswesen geschaffen wird, sie ist die Voraussetzung für den Erwerb höherer Abschlüsse. Zunehmend mehr Schülerinnen und Schüler aus diesen Familien schaffen den Sprung auf weiterführende Schulen, studieren, erlernen einen qualifizierten Beruf und bringen sich so in die Gesellschaft ein. Sie sind zudem Beispiel und Ansporn für andere Kinder und Jugendliche dafür, dass es möglich ist, eine gute Ausbil-

derung oder ein Studium zu absolvieren und in einem qualifizierten Beruf zu arbeiten. Dennoch bleibt Chancengleichheit eine Herausforderung im Bildungswesen. Die Landesregierung sieht in der Gemeinschaftsschule und im Ausbau der Ganztagschulen einen geeigneten Weg, dieser Herausforderung gerecht zu werden.

Die Stärkung der Zusammenarbeit zwischen Schule und Elternhaus ist einer der Schlüssel für verbesserte Bildungschancen. Eine enge und vertrauensvolle Erziehungspartnerschaft zwischen Schule und Elternhaus ist von herausragender Bedeutung für den Schulerfolg von Kindern und Jugendlichen. Die Landesregierung unterstützt die Aufgabe der Schule, eine aktivierende Dialogkultur zu etablieren, die Eltern dazu anregt, die vielfältigen Informations-, Beratungs- und Mitwirkungsangebote zu nutzen. Dabei hat es sich als sinnvoll erwiesen, auf die besondere Situation bei bildungsfernen Elternhäusern mit Migrationshintergrund mit spezifischen Angeboten einzugehen. Die Landesregierung unterstützt die Intensivierung und nachhaltige Verankerung der Zusammenarbeit zwischen Schule (alle Schularten) und Elternhaus durch die Ausbildung von Eltern-Lehrer-Tandems, die sowohl auf der Ebene der Staatlichen Schulämter als auch auf der Ebene der Schulen angesiedelt sind, und ein verlässliches Ansprechpartnersystem schaffen sowie niederschwellige Angebote für Eltern wie zum Beispiel Elterntreffs an der Schule, einrichten und betreuen. In den Jahren 2012 und 2013 wurden die 32 Standorte der Eltern-Lehrer-Tandems fortgeführt, die auch an der Pilotphase teilgenommen haben. Die ursprünglich im Konzept vorgesehene Ausweitung der Maßnahme auf weitere Schulen konnte aufgrund der Gesamthaushaltslage nicht stattfinden.

Darüber hinaus ist grundsätzlich auf eine Vielzahl von Maßnahmen und Programmen zu verweisen, die etwa von der kommunalen Ebene oder von Stiftungen angeboten werden. So werden beispielsweise im Rahmen des „Stuttgarter Modells“ als Ergänzung zu den Integrationskursen des Bundes kommunale Alphabetisierungs- und Deutschkurse sowie sogenannte „Mama lernt Deutsch“-Kurse angeboten, um den Müttern das deutsche Schulsystem nahe zu bringen, sie für schulische Belange ihrer Kinder zu sensibilisieren und Hemmschwellen abzubauen.

Exemplarisch kann hier auch das Stipendienprogramm „Talent im Land Baden-Württemberg“ der Robert Bosch Stiftung und der Baden-Württemberg Stiftung genannt werden, das seit dem Jahr 2003 begabte Schülerinnen und Schüler auf ihrem Weg zum Abitur oder zur Fachhochschulreife unterstützt und begleitet. Über 670 Schülerinnen und Schüler konnten bis jetzt mit einem Stipendium gefördert werden. Das Stipendium steht – unabhängig von der Zuwanderungsgeschichte – begabten und engagierten Jugendlichen offen, die auf ihrem Bildungsweg Hürden zu überwinden haben. Die Grundidee des Projekts ist es, Potenziale dort zu identifizieren und zu fördern, wo sie bislang eher übersehen wurden. Durch Bildung sollen Talente entfaltet, Persönlichkeiten gefördert und Vorbilder geschaffen werden.

Zudem wird 2013 ein Programm zur Förderung der Integrationsarbeit in den Kommunen starten. Dabei können auch Maßnahmen im Bereich der Elternbeteiligung (zum Beispiel Projekte zur Gewinnung und Qualifizierung von Bildungslotsen oder Elternmentoren) oder Veranstaltungen (zum Beispiel Elternberatungstage oder Elternseminare) unterstützt werden.

Im Rahmen des von der Landesregierung geförderten Projekts „Azubi statt ungelern – mehr Jugendliche mit Migrationshintergrund ausbilden“ sollen durch aufsuchende Elternarbeit Eltern und Schüler/-innen mit Migrationshintergrund in Baden-Württemberg über die Möglichkeiten und Chancen einer beruflichen Ausbildung, über die Ausgestaltung des Berufsbildungssystems und die Bandbreite der Berufe informiert werden. Die Beratung erfolgt durch sogenannte Berufswerber. Diese sind, bezogen auf den jeweiligen Migrationshintergrund, Muttersprachler oder sprechen die jeweilige Sprache fließend. Eltern sollen dadurch in die Lage versetzt werden, ihre Kinder bei der Berufswahl, der Suche der Ausbildungsstellen und der Entwicklung von beruflichen Perspektiven beraten und fördern zu können. Ziel ist es, dass mehr junge Menschen mit Migrationshintergrund eine berufliche Ausbildung absolvieren und der Anteil der unversorgten Bewerber um Ausbildungsplätze gesenkt wird. Insgesamt werden im Rahmen von „Azubi statt ungelern – mehr Jugendliche mit Migrationshintergrund ausbilden“ landesweit 59 Berufswerber (rund 37 Stellen) bei 27 Trägern gefördert. Zielgruppe sind El-

tern mit türkischem, serbokroatischem, bosnischem, italienischem, irakischem, russischem, kurdischem, arabischem oder portugiesischem Migrationshintergrund. Das Projekt wird im Hinblick auf eine Fortsetzung nach 2014 zurzeit evaluiert.

3. Welche Besonderheiten bestehen bei der Berufsausbildung und Qualifikation von Zuwanderern?

Zu 3.:

Zu unterscheiden ist zwischen Berufsqualifikationen, die unter den Anwendungsbereich der EU-Berufsqualifikationsrichtlinie fallen, und Berufsqualifikationen, die außerhalb der europäischen Staaten erworben wurden. Bei den Berufsgruppen der Ärzte, Zahnärzte, Apotheker, Krankenschwestern/Krankenpfleger und Hebammen werden die Mindestanforderungen bei der Ausbildung durch die Mitgliedstaaten im Rahmen der genannten Richtlinie koordiniert. Aufgrund der Harmonisierung der Ausbildungsinhalte erfolgt hier bei Berufsqualifikationen, die in EU-Staaten erworben wurden, eine automatische Anerkennung. Bei Berufsqualifikationen aus sogenannten Drittstaaten muss immer im Einzelfall geprüft werden, ob wesentliche Unterschiede zur inländischen Ausbildung vorliegen. Da die Unterschiede in der Ausbildung je nach Herkunftsland stark variieren, kann keine generelle Aussage zu den Besonderheiten der Berufsausbildung und den Qualifikationen getroffen werden.

4. Welche Notwendigkeiten werden bei der Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen unter Berücksichtigung der – ggfs. auch berufsbegleitenden – Nachqualifikation gesehen, insbesondere im Hinblick auf die Frage, mit welchen Organisationen die Anerkennung unbürokratisch umgesetzt werden kann?

Zu 4.:

Grundlage für ein erfolgreiches Anerkennungsverfahren ist zunächst die Anerkennungsberatung. Potenzielle Antragstellerinnen und Antragsteller sollen sich unabhängig vom Anerkennungsverfahren über Verfahren, zuständige Stelle, Voraussetzungen, Kosten und Möglichkeiten einer Anpassungs- oder Nachqualifizierung informieren und beraten lassen können.

Im Gesetzgebungsverfahren zum Bundesanerkennungsgesetz hatte das Land die mangelnde Förderung des Bundes bei der Anerkennungsberatung kritisiert. Dieses Defizit hat Baden-Württemberg inzwischen behoben. Im Vergleich zu anderen großen Bundesländern ist es gelungen, flächendeckende Anerkennungsberatungen anzubieten. Aus Mitteln des Landes werden seit Oktober 2012 – neben den vom Bund geförderten Beratungszentren des Netzwerks Integration durch Qualifizierung (IQ Netzwerk) in Mannheim und Stuttgart – zwei weitere Beratungszentren in Ulm und Freiburg finanziert. Diese Zentren unterstützen die Migrationsberatungsdienste vor Ort. Ebenso hat das Land gemeinsam mit dem IQ Netzwerk und der Liga der Freien Wohlfahrtspflege ein Schulungskonzept für das Fachpersonal in den Migrationsberatungsdiensten entwickelt und umgesetzt.

Um Anpassungs- und Nachqualifizierungen im Land bedarfsgerecht zu koordinieren, wurde eine Arbeitsgruppe eingesetzt. Für die Berufe der Erzieher, der Pflegekräfte und der Ärzte wird exemplarisch eine Verzahnung der Anerkennungsstellen, der Beratungsstelle, der Bundesagentur für Arbeit, dem BAMF und den Anbietern von Anpassungs- und Nachqualifizierungsmaßnahmen organisiert. Bei diesen Berufen gibt es einen tatsächlichen Fachkräftebedarf. Gleichzeitig gibt es hier auch eine stärkere Nachfrage bei den Antragstellern für eine Gleichwertigkeitsprüfung.

Berücksichtigt werden dabei gegebenenfalls sprachliche Anforderungen. So enthält die Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen für die Pflegeberufe nicht automatisch die Erlaubnis zur Führung der Berufsbezeichnung und damit die Möglichkeit, den Beruf auszuüben. Die Erlaubnis kann nur erteilt werden, wenn ein für die Berufsausübung ausreichendes Sprachniveau der antragstellenden Person vorliegt. Die Anerkennungsbehörden verlangen hierfür Sprachniveau B2.

Dies ist eine Hürde für viele Antrag stellende Personen, aber im Sinne des Patientenschutzes notwendig für die Ausübung des Berufs. Auch für Ärztinnen und Ärzte aus dem Ausland fordert die Anerkennungsbehörde den Nachweis fachsprachlicher Kompetenzen. Dieser Nachweis wird durch das Ablegen einer speziellen Sprachprüfung erbracht. Ausreichende Kenntnisse der Alltags- und der Fachsprache sind unerlässliche Voraussetzung für die Ausübung des ärztlichen Berufs. Soweit in diesem Bereich bei den Antragstellern Defizite bestehen, bedarf es spezieller Nachqualifikationsangebote. Das Landesprüfungsamt für Medizin und Pharmazie beim Regierungspräsidium Stuttgart hat daher gemeinsam mit dem Universitätsklinikum Freiburg einen speziellen Fachsprachkurs zur Vorbereitung auf die Sprachprüfung entwickelt.

5. Wie und mit welchen Maßnahmen werden ausländische Studierende an den baden-württembergischen Universitäten aufgenommen, betreut und in den baden-württembergischen Arbeitsmarkt integriert und welche Notwendigkeiten werden für eine gezieltere Förderung und Unterstützung gesehen?

Zu 5.:

Bereits bevor ausländische Studierende an baden-württembergischen Universitäten aufgenommen und betreut werden, unternimmt das Land Anstrengungen im Informationsprozess und informiert potenzielle ausländische Studieninteressierte über Studienmöglichkeiten und Studien- bzw. Lebensbedingungen im Land.

Baden-Württemberg International (Kompetenzzentrum des Landes Baden-Württemberg zur Internationalisierung von Wirtschaft, Wissenschaft und Forschung) unterstützt die Landesregierung, die Hochschulen und Forschungseinrichtungen bei der internationalen Positionierung und informiert ausländische Studierende und Wissenschaftler/-innen (unter anderem über die Plattform www.bw-studyguide.de, Informationsmaterialien, Messeauftritte).

Darüber hinaus betreibt die Landesregierung auch für ausländische Studierende die gezielte Studieninformation, zum Beispiel mit der Website www.studieninfo-bw.de, die eine detaillierte Datenbank aller Studienangebote im Land (mit diversen Suchfunktionen) enthält, oder der Broschüre „Studieren in Baden-Württemberg“.

An den Hochschulen hat die Bedeutung der Internationalisierung in den letzten Jahren stetig zugenommen. Dies spiegelt sich im Ausbau von (Forschungs-)Kooperationen mit ausländischen Hochschulen, der Einrichtung von weiteren Austauschprogrammen oder Summer Schools und in der Betreuung der ausländischen Studierenden wider.

Die Aufnahme und Betreuung der ausländischen Studierenden erfolgt unter anderem anhand folgender Maßnahmen:

Die Einrichtung von Welcome Centern an den Universitäten mit einem umfassenden Serviceangebot soll Neankömmlingen (Studierenden, Professoren und Doktoranden) den Start erleichtern. Dabei setzt man etwa auf die Verstärkung der Angebote Deutsch-als-Fremdsprache (DAF) oder auch auf Fachsprachen-Kurse zur Sicherstellung eines guten Einstiegs. Beides fördert gleichzeitig die Identifikation mit Deutschland.

Zudem werden in den Akademischen Auslandsämtern/International Offices die Betreuungs- und Integrationsprogramme für die internationalen Studierenden stetig ausgebaut. Sie helfen beim Studieneinstieg bis hin zum Übergang vom Master in den Beruf durch unterschiedliche Maßnahmen. Hierzu zählen begleitende Sprachkurse, Studienberatung in unterschiedlichen Studien- und Lebenslagen genauso wie Serviceleistungen zur Schaffung von attraktiven Studien-, Arbeits- und Unterkunftsmöglichkeiten für ausländische Studierende. Die intensivere Zusammenarbeit der Akademischen Auslandsämtern/International Offices mit den Fakultäten trägt insbesondere hinsichtlich der ausländischen Mitarbeiter zu einer umfassenderen Betreuung bei.

Integrationsförderlich ist außerdem die verstärkte Zusammenarbeit der Hochschulen und Akademischen Auslandsämter mit den Städten und Kommunen.

Die Etablierung eines stetigen Dialogs zwischen Präsidium, Fakultäten, Graduate Schools und International Offices zu strategischen Fragen der Internationalisie-

rung trägt zur Sicherung und zum Ausbau der Qualität in den Bemühungen der Hochschulen um die Belange der ausländischen Studierenden und des ausländischen Hochschulpersonals bei.

Des Weiteren wird an Hochschulen die Mobilität von Mitgliedern der Hochschulverwaltung und des Hochschulpersonals gefördert. Diese sollen interkulturelle Erfahrungen sammeln, um für spezifische Belange und Probleme der Ausländer an den Hochschulen ein besseres Verständnis zu erlangen und im Bedarfsfall besser geschult zu sein. Mit der Einbindung von Studierenden mit Migrationshintergrund und ausländischen Studierenden, die im Land aufgewachsen sind, wird die interkulturelle Kompetenz der einheimischen Studierenden zur Integration der Neuankömmlinge genutzt. Studieninteressenten mit Migrationshintergrund werden durch spezielle Maßnahmen der Studieninformation angesprochen und motiviert. Es wird dadurch die Diversität an den Hochschulen gefördert und die interkulturelle Kompetenz der deutschen Studierenden gesteigert, was wiederum eine Wechselwirkung auf die ausländischen Studierenden hat.

Die Hochschulen unterstützen zunehmend die Berufungen von Professorinnen und Professoren aus dem Ausland und fördern unter anderem den Ausbau von verlässlichen englischsprachigen Modulen. Dadurch wird die Zahl von Gastprofessorinnen und Gastprofessoren erhöht, was sich wiederum in einer steigenden Attraktivität der Hochschule für ausländische Studierende auswirkt. Nicht zuletzt trägt hierzu auch die Einrichtung von Double Degrees bei.

Die Bedeutung der Internationalisierung an Hochschulen ist in den letzten Jahren gestiegen und wird weiter steigen. Deshalb ist es wichtig, dass die baden-württembergischen Hochschulen für ausländische Studierende und Arbeitnehmer/-innen attraktiv bleiben bzw. ihre Attraktivität steigern. Im globalen Wettbewerb um die besten Studierenden und besten Arbeitskräfte ist es zwingend notwendig, auf deren Bedürfnisse einzugehen und Hindernisse für eine Zuwanderung abzubauen.

Die Hochschulen in Baden-Württemberg sind diesbezüglich gut aufgestellt. Um im weltweiten Wettbewerb bestehen zu können, ist dennoch eine ständige Optimierung im Prozess der Anwerbung und Betreuung im Studium sowie der Integration in den Arbeitsmarkt notwendig.

Auch die Allianz für Fachkräfte Baden-Württemberg fördert die Willkommenskultur, um ausländische Absolventen der baden-württembergischen Hochschulen künftig stärker als bisher für den Fachkräftestandort Baden-Württemberg zu gewinnen. Denn bisher verlassen 75 % der ausländischen Studierenden nach ihrem Abschluss wieder Deutschland. Die Landesregierung führt gemeinsam mit den Allianzpartnern eine Willkommenskampagne an den Hochschulen des Landes durch, die den ausländischen Studierenden und Absolventen ein Informationsangebot über Leben und Arbeiten in Baden-Württemberg bietet. Um nachhaltig zu arbeiten, wurde ein ständiges Kontaktforum zu den Studierenden eingerichtet.

6. Wie kann die Übernahme von in Baden-Württemberg ausgebildeten Personen in den baden-württembergischen Arbeitsmarkt verbessert werden?

Zu 6.:

Auf die Ausführungen unter I.1. bis 3. wird verwiesen.

V. Verkürzte Asylverfahren

1. Wie hat sich die Zahl der Asylbewerber, Flüchtlinge und die Zahl der nicht als Flüchtlinge anerkannten, aber sich aufgrund von Ausreisehindernissen weiter in Baden-Württemberg aufhaltenden Personen sowie die Verfahrensdauer und Anerkennung in den vergangenen 10 Jahren entwickelt und welche Prognosen werden in den kommenden Jahren gesehen?

Zu 1.:

Die Entwicklung der Zahl der Asylbewerber, Flüchtlinge und die Zahl der nicht als Flüchtlinge anerkannten, aber sich aufgrund von Ausreisehindernissen weiter in Baden-Württemberg aufhaltenden Personen sind der nachfolgenden, vom BAMF zur Verfügung gestellten Tabelle zu entnehmen (Grundlage: Ausländerzentralregister). Dabei ist die Anzahl der Personen mit einer Duldung und einer Aufenthaltserlaubnis nach § 25 Absatz 3 AufenthG (Abschiebungshindernis) in den nachstehenden Zahlen jeweils enthalten, da der Asylstatus und das Aufenthaltsrecht unabhängig voneinander betrachtet werden. Der Großteil davon befindet sich dabei unter der Kategorie „Asylantrag abgelehnt“.

Entwicklung der sich in Baden-Württemberg aufhaltenden Asylbewerber

Status	Stichtag jeweils zum 31. Dezember d. J.							
	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005
Als Asylberechtigter anerkannt	6.309	6.843	7.404	8.174	9.007	9.971	k. A.	k. A.
Flüchtlingseigenschaft nach § 3 Abs. 4 AsylVfG	8.059	8.044	7.989	8.084	8.192	8.005	k. A.	k. A.
anhängige Asylverfahren	10.668	7.093	6.079	4.540	3.605	2.559	5.004	7.145
Asylantrag abgelehnt	63.215	62.979	62.890	63.611	64.460	65.178	k. A.	k. A.
Duldungen	10.015	9.654	9.355	9.467	11.025	15.150	21.392	24.075
Aufenthaltserlaubnisse nach § 25 Abs. 3 AufenthG (Abschiebungshindernis)	3.049	2.521	2.654	2.517	2.394	2.459	2.356	k. A.

Angaben zur Zahl der Asylanträge, zur Verfahrensdauer und Anerkennung sind der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen (Quelle: BAMF).

Jahr	ASYLANTRÄGE			ENTSCHEIDUNGEN über Asylanträge						Gesamtverfahrensdauer in Monaten
	insgesamt	davon Erstanträge	davon Folgeanträge	insgesamt	Anerkennungen als Asylberechtigte (Art. 16 a und Fam.-Asyl)	Gewährung von Flüchtl.-Schutz gem. § 60 I AufenthG	Abschiebungsverbot gem. § 60 II, III, V, VII AufenthG festgestellt	Ablehnungen (unbegr./offens. unbegr. abgel.)	sonstige Verfahrenserledigungen	
2003	8.508	6.220	2.288	10.921	175	143	171	7.234	3.198	21,6
2004	6.014	4.256	1.758	6.998	77	50	43	4.301	2.527	19,5
2005	6.107	3.703	2.404	6.961	31	191	48	3.756	2.935	19,9
2006	3.757	2.406	1.351	3.734	20	120	42	2.015	1.537	20,4
2007	2.947	1.872	1.075	2.991	32	601	30	1.269	1.059	17,4
2008	3.253	2.597	656	2.370	37	785	53	777	718	15,5
2009	3.853	3.240	613	2.831	48	665	66	1.223	829	14,2
2010	5.535	4.709	826	5.097	92	715	142	3.064	1.084	14,1
2011	5.891	5.186	705	5.250	62	780	93	3.165	1.150	12,5
2012	8.755	7.481	1.274	6.435	51	607	543	3.795	1.439	14,9*

* Zeitraum 1. Januar bis 30. Juni 2012

Prognosen für die kommenden Jahre erstellt das BAMF nicht.

2. Mit welchen realistischen und zeitnah umsetzbaren Maßnahmen kann die Dauer der Asylverfahren verkürzt werden?

Zu 2.:

Eine Verkürzung der Verfahrensdauer beim BAMF könnte nach dessen eigener Einschätzung bei gleichzeitiger Einhaltung der hohen qualitativen Standards (nur) durch zusätzliches Personal für den Entscheiderbereich erreicht werden.

Soweit es um die Dauer verwaltungsgerichtlicher Asylstreitverfahren geht, ist vorab darauf hinzuweisen, dass kein Anlass besteht, die Dauer der Asylstreitverfahren vor den baden-württembergischen Gerichten der Verwaltungsgerichtsbarkeit zu kritisieren; dies gilt sowohl für die absolute Dauer der Verfahren als auch mit Blick auf den Bundesvergleich:

Verfahrensdauer Asylverfahren in Monaten

Verwaltungsgerichte

Jahr 2009	Bad.-Württ.	Bundesschnitt	Spanne
Hauptverfahren	9,9	12,2	3,7 bis 30,3
Eilverfahren	1,7	0,9	0,3 bis 3,0

Jahr 2010	Bad.-Württ.	Bundesschnitt	Spanne
Hauptverfahren	9,2	9,1	2,9 bis 23,8
Eilverfahren	1,3	0,7	0,3 bis 2,1

Jahr 2011	Bad.-Württ.	Bundesschnitt	Spanne
Hauptverfahren	8,9	9,2	5,0 bis 22,1
Eilverfahren	1,9	1	0,3 bis 3,0

Jahr 2012	Bad.-Württ.	Bundesschnitt	Spanne
Hauptverfahren	9,6	*	*
Eilverfahren	1,3	*	*

* Ergebnisse der anderen Bundesländer für 2012 liegen noch nicht vor.

Verwaltungsgerichtshof

Jahr 2009	Bad.-Württ.	Bundesschnitt	Spanne
Berufungen	6,4	11,3	2,3 bis 32,6

Jahr 2010	Bad.-Württ.	Bundesschnitt	Spanne
Berufungen	5,3	10,7	1,2 bis 40,5

Jahr 2011	Bad.-Württ.	Bundesschnitt	Spanne
Berufungen	2,9	7,4	1,0 bis 58,6

Jahr 2012	Bad.-Württ.	Bundesschnitt	Spanne
Berufungen	2,9	*	*

Die Zahl der neuen Asylstreitverfahren hat sich bei den baden-württembergischen Verwaltungsgerichten in den letzten Jahren wie folgt entwickelt:

Jahr	Neuzugänge
2002	13.344
2003	11.421
2004	9.679
2005	6.876
2006	4.510
2007	3.193
2008	2.301
2009	2.071
2010	2.901
2011	3.213
2012	4.233

Will man angesichts der aktuell wieder steigenden Eingangszahlen bei den Verwaltungsgerichten im Asylbereich einem Anstieg der Verfahrenslaufzeiten gegensteuern, wäre an folgende Handlungsfelder zu denken:

- Änderungen des Asylprozessrechts,
- Änderungen des Gerichtsorganisationsrechts; Änderungen der Geschäftsverteilung der Verwaltungsgerichte,
- Aufstockung der Personalressourcen bei den Verwaltungsgerichten,
- Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Durchführung verwaltungsgerichtlicher Streitverfahren.

Zu den Handlungsfeldern im Einzelnen:

- Änderungen des Asylprozessrechts

Das bundesgesetzlich ausgestaltete Asyl-, Asylverfahrens- und Asylprozessrecht hat 1992/93 im Zuge der Umsetzung des sogenannten „Asylkompromisses“ eine Ausformung erhalten, die sehr deutlich an dem Interesse orientiert ist,

- die Zahl der Personen zu begrenzen, die in Deutschland mit Aussicht auf Erfolg Asyl begehren können (bedingt durch einen „Gürtel“ sicherer Drittstaaten rund um das Bundesgebiet) und
- sowohl die Asylverwaltungs- als auch die gerichtlichen Asylstreitverfahren möglichst zügig zum Abschluss zu bringen.

In seinen wesentlichen Grundzügen hat dieses rechtliche Konzept bis heute Bestand. Das Bundesverfassungsgericht hat die Verfassungskonformität des ganz überwiegenden Teils der im Jahr 1992 geschaffenen Beschleunigungsregelungen bestätigt (BVerfGE 92, 245; 92, 260; 93, 248; 94, 49; 94, 115; 94, 166; 96, 10), in den folgenden Jahren aber immer wieder Entscheidungen getroffen, aus denen sich bestimmte Qualitätsanforderungen ergeben, die von den Verwaltungsgerichten bei der Bearbeitung von Asylstreitverfahren zwingend zu beachten sind. Dies betrifft insbesondere die Anforderungen an die den Gerichten obliegenden Ermittlungen und an die inhaltliche Auseinandersetzung mit einem Asylbegehren.

Der Deutsche Bundestag hat mit den prozessualen Bestimmungen des Asylverfahrensgesetzes das dem einfachen Gesetzgeber eröffnete Arsenal rechtsstaatlicher Beschleunigungsinstrumente nach Einschätzung der Landesregierung im Wesentlichen bereits ausgeschöpft. In den vergangenen Jahren haben sich bei den Gerichten praktikable und zügige Verfahrensabläufe eingespielt, die rechtsstaatlichen Anforderungen gerecht werden. Dabei kommen die vom Gesetzgeber in das Asylverfahrensgesetz installierten Beschleunigungsinstrumente zur Anwendung, soweit ihr Einsatz zwingend vorgeschrieben ist (dies be-

trifft etwa die Verkürzung der Klagefrist und des Instanzenzugs sowie den obligatorischen Einsatz des Einzelrichters in Eilverfahren); im Übrigen gestalten die Gerichte das Verfahren nach Praktikabilitäts Gesichtspunkten.

Initiativen für weitere Verschärfungen des Asylverfahrensgesetzes dürften bei dieser Ausgangslage wohl kaum Aussichten für einen kurzfristig zu erzielenden Erfolg bieten. Dies gilt umso mehr, als in den letzten Jahren immer wieder Initiativen ergriffen worden sind, das als „überzogen“ eingeschätzte deutsche Asylverfahrensrecht zu entschärfen. Als Beispiel aus jüngerer Zeit kann insofern auf die im Jahr 2012 ergriffene Initiative mehrerer Bundesländer hingewiesen werden, die Regelungen über das sogenannte Flughafenasylverfahren zu streichen (Bundesratsdrucksache 391/12).

- Änderungen des Gerichtsorganisationsrechts;
Änderungen der Geschäftsverteilung der Verwaltungsgerichte

Weitere Möglichkeiten, auf die Dauer der Bearbeitung gerichtlicher Asylstreitverfahren hinzuwirken, bestehen im Bereich der Gerichtsorganisation. Insofern ist auf die Bestimmung des § 83 AsylVfG hinzuweisen:

Nach § 83 Absatz 1 AsylVfG sollen Asylstreitverfahren bei den Gerichten der Verwaltungsgerichtsbarkeit „in besonderen Spruchkörpern zusammengefasst“ werden. Gemeint sind damit die Einrichtung von Asylkammern bei den Verwaltungsgerichten und von Asylsenaten beim Verwaltungsgerichtshof. Der Schaffung dieser Vorschrift lag der Gedanke zugrunde, dass einzelne Spruchkörper ausschließlich mit Asylangelegenheiten befasst werden sollten, um auf diese Weise Spezialisierungs- und Beschleunigungseffekte zu erzielen. Über die Anwendung von § 83 Absatz 1 AsylVfG entscheiden die Präsidien der Gerichte in richterlicher Unabhängigkeit. Weisungen der Justizverwaltung sind hier ausgeschlossen.

Mit dem Rückgang der Flüchtlingszahlen in der zweiten Hälfte der 90er-Jahre haben die Präsidien der Gerichte immer weniger von der Regelung des § 83 Absatz 1 AsylVfG Gebrauch gemacht (zur Kritik an der Vorschrift des § 83 Absatz 1 AsylVfG vgl. etwa Schenk, in: Hailbronner, AuslR, § 83 AsylVfG Rdnr. 1 ff.). Dies ist vor dem Hintergrund geschehen, dass zu dieser Zeit die ganz überwiegende Mehrzahl der Richterinnen und Richter in der Verwaltungsgerichtsbarkeit in die Materien des Asyl- und Asylverfahrensrechts bereits gut eingearbeitet war. Einer weiteren Komprimierung von Fachkompetenz bedurfte es daher nicht. Hinzu kommt, dass bei den Richterinnen und Richtern erhebliche Vorbehalte dagegen bestanden, in Spruchkörpern zu arbeiten, die ausschließlich mit Asylsachen befasst sind. Daher bereitete es den Präsidien immer größere Schwierigkeiten, einvernehmliche Lösungen für die Besetzung von Asylkammern und -senaten zu finden. Solche Lösungen konnten häufig nur auf der Basis von Absprachen gefunden werden, dass die Zuweisung einer Richterinnen oder eines Richters in eine Asylkammer nur mit der Maßgabe erfolgt, dass diese Zuweisung auf ein Jahr beschränkt bleibt. Im praktischen Ergebnis wirkte die Regelung des § 83 Absatz 1 AsylVfG damit nicht selten kontraproduktiv: Durch häufige Wechsel in der Besetzung der Asylkammern wurde es erschwert, eine gefestigte Spruchpraxis aufzubauen. In dieser Situation lag es nahe, die beim Verwaltungsgericht eingehenden Asylklagen nach Herkunftsländern zu ordnen und grundsätzlich jeder Kammer neben deren Zuständigkeiten aus dem Nicht-Asylbereich die Zuständigkeit für eine bestimmte Zahl von Herkunftsländern zuzuordnen. Dies entspricht der heutigen Praxis sämtlicher baden-württembergischer Verwaltungsgerichte. Eine Praxis, die sich mit Blick auf die Zufriedenheit der Richterinnen und Richter mit ihren Arbeitsbedingungen weit besser bewährt hat als die in § 83 Absatz 1 AsylVfG vorgesehene Konzeption; zu einer Verlängerung der Verfahrensdauern hat diese gerichtliche Praxis nicht geführt.

Eine weitere Möglichkeit, die Bearbeitung von Asylstreitverfahren bei den Gerichten der Verwaltungsgerichten zu konzentrieren, wird durch § 83 Absatz 2 AsylVfG eröffnet. Danach können die Landesregierungen (oder die hierzu von den Landesregierungen ermächtigten Stellen) bei den Verwaltungsgerichten für Asylstreitverfahren durch Rechtsverordnung besondere Spruchkörper bilden und deren Sitz bestimmen. Die auf diese Weise gebildeten Spruchkörper sollen ihren Sitz in räumlicher Nähe zu den Aufnahmeeinrichtungen haben.

In Zeiten der sogenannten „Asylwelle“ hatte auch Baden-Württemberg von dieser Ermächtigung Gebrauch gemacht und bei den damaligen Aufnahmeeinrichtungen des früheren Bundesamtes für die Anerkennung ausländischer Flüchtlinge in Rastatt, Ludwigsburg und Reutlingen jeweils besondere Asylkammern der Verwaltungsgerichte Karlsruhe, Stuttgart und Sigmaringen eingerichtet (vgl. Asylorganisationsgesetz vom 12. Dezember 1991, GBl. S. 855). Diese Spruchkörper sind Anfang 1997 aus Praktikabilitätsgründen wieder aufgelöst worden (vgl. Asylorganisationsänderungsgesetz vom 14. November 1996, GBl. S. 706). Dem folgte einige Zeit später die Auflösung der genannten Aufnahmeeinrichtungen des Bundesamtes. Heute betreibt das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge auf baden-württembergischen Gebiet nur noch in Karlsruhe eine Aufnahmeeinrichtung. Allein schon wegen der räumlichen Nähe des Verwaltungsgerichts Karlsruhe zu dieser Einrichtung kommt es nicht in Betracht, von der Verordnungsermächtigung des § 83 Absatz 2 AsylVfG dahingehend Gebrauch zu machen, dass eine besondere Asylkammer mit einem Sitz außerhalb des regulären Gerichtssitzes eingerichtet wird.

Damit stellt sich allenfalls die Frage, ob die Landesregierung (oder das von ihr noch zu ermächtigende Justizministerium) von der Verordnungsermächtigung des § 83 Absatz 2 Satz 1 AsylVfG dahingehend Gebrauch macht, dass sie die Einrichtung von Asylkammern bei den baden-württembergischen Verwaltungsgerichten anordnet.

Anlass für eine solche Maßnahme bestünde aber nur dann, wenn die Präsidien der baden-württembergischen Verwaltungsgerichte nicht selbst von ihrer Befugnis aus § 83 Absatz 1 AsylVfG Gebrauch machen, besondere Asylkammern einzurichten, und triftige Gründe für die Annahme sprechen, dass mit der Einrichtung solcher Asylkammern ein Beitrag dazu geleistet werden kann, die Dauer von Asylstreitverfahren bei den Verwaltungsgerichten spürbar zu verkürzen. Letzteres kann man aber angesichts der oben geschilderten Erfahrungen derzeit verneinen.

– Aufstockung der Personalressourcen bei den Verwaltungsgerichten

Ein weiterer Beitrag, die Verfahrenslaufzeiten der Asylsachen bei den Verwaltungsgerichten zu verkürzen, kann mit einer Aufstockung der Personalressourcen bei den Verwaltungsgerichten geleistet werden. Denn es liegt auf der Hand, dass neben verfahrensimmanenten Verzögerungsgründen (etwa: die Notwendigkeit der Durchführung einer Beweisaufnahme durch Einholung eines Sachverständigengutachtens) auch eine zeitweilige oder gar strukturelle Überlastung der Gerichte dazu beitragen kann, dass die Verfahrenslaufzeiten ansteigen. Eine solche Überlastung der Gerichte der baden-württembergischen Verwaltungsgerichtsbarkeit ist aktuell aber nicht anzunehmen.

Hinzu kommt, dass kurzfristig keine Möglichkeiten bestehen, die Verwaltungsgerichtsbarkeit personell aufzustocken. Denn die vom Landtag für die Gerichte der Verwaltungsgerichtsbarkeit bewilligten Stellen werden im Rahmen der haushaltsrechtlichen Vorgaben bereits vollständig genutzt.

Es ist auch nicht damit zu rechnen, dass Verwaltungsrichterstellen, auf denen derzeit – entsprechend den im Haushaltsplan angebrachten Vermerken zur Möglichkeit einer wechselseitigen Inanspruchnahme – Sozialrichterinnen und Sozialrichter geführt werden, in absehbarer Zeit wieder für die Verwaltungsgerichtsbarkeit genutzt werden können. Denn infolge der extrem gestiegenen Eingangszahlen bei den Sozialgerichten müssen dort beträchtliche Verfahrensbestände abgebaut werden.

Da in den Stellenplänen der Sozial- und der Verwaltungsgerichtsbarkeit auf insgesamt sieben Richterstellen kw-Vermerke (künftig wegfallend) angebracht sind, ist – unter Zugrundelegung des gegenwärtigen Geschäftsanfalls – im Vollzugsfall sogar mit einem Anstieg der Verfahrensdauer in beiden Gerichtsbarkeiten zu rechnen. Eine Verkürzung der Verfahrensdauer kann nur erwartet werden, wenn der Haushaltsgesetzgeber die Anzahl der Verwaltungsrichterstellen – insbesondere in der ersten Instanz – erhöht und gleichzeitig die angebrachten kw-Vermerke streicht. Die Schaffung solcher Personalstellen kann dazu beitragen, Kosten zu senken, wenn sich hierdurch Verfahrenslauf-

zeiten verkürzen, in denen staatliche Leistungen an Asylbewerber in Baden-Württemberg zu entrichten sind, denen ein Bleiberecht nicht zusteht.

- Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Durchführung von Asylstreitverfahren bei den Verwaltungsgerichten

Im Übrigen kommt es in Betracht, die organisatorischen Verfahrensabläufe bei den Verwaltungsgerichten weiter zu optimieren und nach Möglichkeiten zu suchen, die äußeren Rahmenbedingungen für die Bearbeitung gerichtlicher Asylstreitverfahren zu verbessern.

Ersteres ist als Zielsetzung zwar immer möglich. Angesichts der in den vergangenen Jahren bereits durchgeführten Ausstattung der Gerichte mit Medien moderner Bürokommunikation dürfte es jedoch schwer fallen, hier in absehbarer Zeit und mit überschaubarem Aufwand weitere Verbesserungen zu erzielen, die geeignet sind, die Verfahrenslaufzeiten noch weiter deutlich zu senken.

Ansatzpunkte lassen sich eventuell eher in anderen Bereichen finden, die ebenfalls für die Dauer von gerichtlichen Asylstreitverfahren von Bedeutung sind. Dies betrifft insbesondere die Verfügbarkeit von geeigneten Dolmetschern und Sachverständigen sowie einen verbesserten Zugriff auf aktuelle Informationen zur Lage in den Heimatstaaten von Personen, die sich in Deutschland um Asyl bemühen.

VI. Erarbeitung einer Willkommenskultur

1. *Welche Schritte unternimmt sie, um in Baden-Württemberg eine Willkommenskultur zu etablieren und weiterzuentwickeln, insbesondere wie beurteilt sie die Bildung eines landesweiten Netzwerks von Regierung, Nicht-Regierungs-Organisationen und Bürgergesellschaft zur Erarbeitung eines gemeinsamen Integrationsleitbilds?*

Zu 1.:

Eine intakte Willkommenskultur steht für eine Haltung der Freundlichkeit, des Respekts und der Wertschätzung von Vielfalt. Darüber hinaus werden im Zuge einer Willkommenskultur die Potenziale und gesellschaftlichen Chancen von Vielfalt betont. Menschen mit Migrationshintergrund sind ein selbstverständlicher Teil der baden-württembergischen Gesellschaft. Eine aktive Willkommenskultur verdeutlicht, dass alle Einwohnerinnen und Einwohner Baden-Württembergs – unabhängig von ihrer kulturellen und sozialen Herkunft – an der Gestaltung und der Weiterentwicklung des Gemeinwesens teilhaben können.

Vor diesem Hintergrund hat die Landesregierung beschlossen, der bundesweiten Charta der Vielfalt beizutreten. Mit dem im November 2012 vollzogenen Beitritt hat sich das Land als Arbeitgeber der Wertschätzung und Förderung von Vielfalt verpflichtet. Die Wertschätzung von Vielfalt betrifft dabei alle in der Charta der Vielfalt benannten Bereiche: Geschlecht, Nationalität, ethnische Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Orientierung und Identität.

Bei der Etablierung einer Willkommenskultur ist zum einen die Zielgruppe der bereits im Land lebenden Menschen mit Migrationshintergrund besonders im Blick zu behalten. Letztere fühlen sich dort angesprochen, wo die eigene Lebensleistung im Sinne einer „Anerkennungskultur“ angemessen honoriert wird.

Eine Willkommens- und Anerkennungskultur, die sicherstellt, dass langjährig im Land ansässigen Menschen mit Migrationshintergrund gleichberechtigte Teilhabe an allen gesellschaftlichen Prozessen ermöglicht wird, kann insbesondere durch eine nachhaltig wirkende interkulturelle Öffnung erreicht werden. Diese interkulturelle Öffnung muss alle gesellschaftlichen Bereiche umfassen. Bezogen auf die Landesverwaltung ist sie mit dem Ziel verknüpft, die Wertschätzung und die Potenziale von Vielfalt durchgängig sichtbar zu machen. Es geht um die Widerspiegelung der kulturellen Vielfalt der Gesellschaft in der sie repräsentierenden Verwaltung. Neben der Förderung der interkulturellen Kompetenz aller Mitarbeite-

rinnen und Mitarbeiter der baden-württembergischen Landesverwaltung betrifft die interkulturelle Öffnung die Gewinnung von mehr Bediensteten mit Migrationshintergrund. Denn durch heterogen zusammengesetzte Teams mit Beschäftigten, die unterschiedlichen Erfahrungswelten angehören, wird sowohl die Zusammenarbeit untereinander als auch das inhaltliche Ergebnis bereichert.

Um den bereits begonnenen Öffnungsprozess weiter voranzutreiben, wurde eine interministerielle Arbeitsgruppe eingerichtet, die derzeit eine ressortübergreifende Konzeption für die interkulturelle Öffnung der Landesverwaltung erarbeitet. Interkulturelle Öffnung soll auf dieser Basis auf Dauer als „Querschnittsaufgabe“ in der gesamten Landesverwaltung verankert werden.

Darüber hinaus entwickelt die Landesregierung unterschiedliche Maßnahmen, um die Vielfaltskompetenz in Baden-Württemberg weiter zu fördern – insbesondere in den Bereichen der Landesverwaltung, der Kommunen sowie in den „klassischen“ Vereinen und Verbänden.

So werden für die Landesverwaltung umfangreiche Workshops zur Förderung interkultureller Kompetenz im konkreten Arbeitszusammenhang sowie ein E-Learning-Kurs zum Erwerb dieser Kompetenzen angeboten. Eine Informationsreihe für Führungskräfte und Personalverantwortliche bietet ein Diskussionsforum und sensibilisiert für das Thema der interkulturellen Öffnung. Zudem wurde bereits ein Konzept mit konkreten Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung der Polizei entwickelt, die nun in einzelnen Dienststellen erprobt werden.

Die Landesregierung betrachtet die Kommunen als wichtige Partner bei der Etablierung einer Willkommens- und Anerkennungskultur sowie innerhalb interkultureller Öffnungsprozesse. Die Landesregierung unterstützt die Kommunen beim Prozess der interkulturellen Öffnung im Rahmen des Projekts „Kulturen integrieren“ des Volkshochschulverbands Baden-Württemberg. Hierbei werden den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Kommunen Trainings zur praxisorientierten Stärkung interkultureller Kompetenz angeboten und zusätzlich Multiplikatorinnen und Multiplikatoren ausgebildet.

Um die interkulturelle Öffnung „klassischer“ Vereine und Verbände zu fördern, finanziert die Landesregierung zudem ein Modellprojekt mit dem Deutschen Roten Kreuz Landesverband Baden-Württemberg e. V. In zwei DRK-Kreisverbänden werden Maßnahmen erprobt, die auf andere (Kreis-)Verbände und Vereine übertragbar sein könnten. Auch mit der Feuerwehr in Baden-Württemberg werden derzeit gemeinsame Maßnahmen entwickelt.

Die Landesregierung erarbeitet zudem ein modernes ganzheitliches Personalentwicklungskonzept für Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte. Darin wird dem Thema „Vielfalt“ ein eigenes Kapitel gewidmet werden. Die Justiz in Baden-Württemberg wird sich darin ausdrücklich zu den Grundsätzen der Vielfalt bekennen und zu dem Bestreben, die interkulturelle Öffnung der Landesverwaltung weiter voranzutreiben.

Die Landesregierung wird 2013 ein Programm zur Förderung der Integrationsarbeit in den Kommunen starten und dadurch dazu beitragen, dass sich Migranten in den Kommunen noch stärker willkommen fühlen. Schwerpunkte des Programms sind die Stärkung kommunaler Strukturen, die Elternbeteiligung sowie Teilhabe und Antidiskriminierung. Neben der Einrichtung einer zentralen Ansprechstelle der Kommune für den Bereich Integration werden zum Beispiel auch die Erstellung oder Fortschreibung kommunaler Integrationskonzepte, der Aufbau von Netzwerken sowie Informationsangebote (Wegweiser, Internet-Plattform) gefördert. Im Bereich der Elternbeteiligung können Projekte zur Qualifizierung von Bildungslotsen oder Elternmentoren, Elternberatungstage oder Elternseminare unterstützt werden. Im Bereich von Teilhabe und Antidiskriminierung sollen zum Beispiel Fortbildungen oder Veranstaltungen zu den Themen Diskriminierung, Rassismus und Nationalismus angeboten werden.

Neben den bereits hier lebenden Menschen mit Migrationshintergrund muss bei der Etablierung einer Willkommenskultur zum anderen insbesondere auch die Attraktivität des Landes für hochqualifizierte Zuwanderer Berücksichtigung finden.

Den Ausländerbehörden kommt als einer der ersten Anlaufstellen für Zuwanderinnen und Zuwanderer eine wichtige Beratungs- und Weichenstellungsfunktion

zu den vielfältigen Fragestellungen zu, die sich im Hinblick auf das Leben in Deutschland und die Integration in die hiesigen Lebensverhältnisse ergeben. Seit der umfassenden Reform des Aufenthaltsrechts im Jahre 2005 sind die Aufgaben der Ausländerbehörden deutlich vielfältiger und umfangreicher geworden. Neben der Förderung der Integration der hier lebenden Ausländerinnen und Ausländer verstehen sich die Ausländerbehörden wie die Verwaltung allgemein zunehmend als Beratungs- und Serviceeinheiten. Angesichts des demografischen Wandels hat Baden-Württemberg als Hochtechnologiestandort ein besonderes Interesse an einem auf Dauer angelegten Zuzug hochqualifizierter Menschen. Den Ausländerbehörden kommt dabei eine Schlüsselrolle im internationalen Wettbewerb um ausländische Fachkräfte zu. Ihr Umgang mit ausländischen Fachkräften ist prägend für das Image unseres Landes bei neuen Zuwanderern und damit gleichzeitig ein Standortfaktor.

Eine Arbeitsgruppe von Vertretern verschiedener Ministerien, des Rechnungshofs, des Landkreistags, des Städtetags, des Gemeindetags, zweier Regierungspräsidien sowie unterer Ausländerbehörden hat deshalb einen Bericht mit Hinweisen und Empfehlungen erstellt, der die Ausländerbehörden im Sinne einer Handlungsempfehlung anregen und dabei unterstützen soll, mit dem täglichen Spannungsfeld der vielfältigen und schwierigen Aufgabenwahrnehmung besser umzugehen und den hohen Erwartungen der „Kunden“, aber auch der Gesellschaft besser gerecht werden zu können. Hierbei spielt das Thema „Willkommenskultur“ eine wesentliche Rolle.

Zudem bewirbt sich das Land Baden-Württemberg um die Teilnahme an dem Projekt „Willkommensbehörden“ des BAMF. Ziel ist es, die Ausländerbehörden zu Willkommensbehörden zu entwickeln. Die Ausländerbehörden sollen ihren Klienten die positive Haltung Deutschlands zur Zuwanderung vermitteln und ihre Integration unterstützen.

Ein positives Beispiel für die Arbeit der Ausländerbehörden in diesem Sinne ist die Ausländerbehörde der Stadt Aalen, die bereits 2004 von der Alexander von Humboldt-Stiftung und vom Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft mit einem Preis für die freundlichste Ausländerbehörde ausgezeichnet wurde. Mit dem Preis wurden die vorbildlichen Leistungen der Behörde im Umgang mit ausländischen Studierenden und Wissenschaftlern (zum Beispiel Sprechstunde an der Hochschule) gewürdigt.

Die von der Landesregierung mit Unterstützung von Baden-Württemberg International und den Hochschulen unter IV.5 genannten Aktivitäten und Maßnahmen sind beispielhaft für die Unterstützung einer Willkommenskultur durch die Landesregierung. Sie fordert und fördert die Internationalisierung an Hochschulen und unterstützt damit einhergehend die Etablierung einer Willkommenskultur unter anderem durch die logistische und finanzielle Unterstützung des Ausbaus einer umfassenden Betreuung der ausländischen Studierenden und Dozierenden an den Hochschulen.

Die Allianz für Fachkräfte Baden-Württemberg als landesweites Netzwerk der mit der Fachkräftesicherung befassten Akteure hat das Ziel, die Willkommenskultur zu fördern, um Baden-Württemberg als attraktiven Standort für Fachkräfte aus dem Ausland bekannt zu machen. Dazu werden neben der unter IV.5 genannten Willkommenskampagne an Hochschulen beispielsweise folgende Maßnahmen umgesetzt:

Die Arbeitgeberverbände in Baden-Württemberg unterstützen über ihr Bildungswerk mit *career-in-bw* (www.career-in-bw.de) die Unternehmen im Land bei der Rekrutierung, Auswahl und Einstellung europäischer Fachkräfte. Für den gesamten Prozess der Personalgewinnung kann hier ein breit gefächertes Angebot an Unterstützungsleistungen abgerufen werden. Das Dienstleistungsspektrum reicht von der Analyse des Firmenbedarfs und der Strategieplanung über die Rekrutierung und Auswahl der Fachkräfte bis hin zur Einstellung und Bindung.

Das Goethe-Institut Schwäbisch Hall bietet ein Angebot mit der Kombination von Deutschsprachkurs und Berufspraktikum. Dieses Angebot wollen die Regionen in Baden-Württemberg künftig verstärkt nutzen.

Die Änderungen des Aufenthaltsrechts, die im August 2012 in Kraft traten, bauen bisherige Zuwanderungshemmnisse für Fachkräfte aus Nicht-EU-Staaten ab. Ge-

fordert sind nun vor allem die Ausländerbehörden, das neue Aufenthaltsrecht in der Praxis anzuwenden und umzusetzen.

Ein Beispiel, wie eine gelebte Willkommenskultur auf den Weg gebracht werden kann, ist die regionale Fachkräftestrategie der Metropolregion Rhein-Neckar. Der ganzheitliche Ansatz der gemeinsamen Initiative von Akteuren aus Wirtschaft, Wissenschaft, Politik und Verwaltung reicht von der einfacheren Visavergabe über Rekrutierungsveranstaltungen in Spanien oder die Bindung von ausländischen Studierenden an regionale Unternehmen bis hin zu integrationsfördernden Serviceleistungen wie einem für 2013 geplanten, multimedialen Info-Leitfaden für Neuankommlinge (Newcomers Guide). Zudem unterzeichneten alle Landräte und Oberbürgermeister der Region im Herbst 2012 ein gemeinsames Positionspapier für eine serviceorientierte Verwaltungspraxis in Ausländerbehörden.

Des Weiteren ist die Etablierung einer Willkommenskultur für neue Zuwanderer ohne bürgerschaftliches Engagement kaum denkbar. Denn Zuwanderer fühlen sich an ihrem Wohnort letztlich nur dann „willkommen“, wenn sie nicht nur beim Kontakt mit offiziellen Stellen angemessene Unterstützung finden, sondern auch positive Erfahrungen mit dem bürgerschaftlichen Engagement der Aufnahmegesellschaft sammeln können.

Daher ist es wichtig, den Aufbau eines ehrenamtlichen Unterstützungsnetzwerks zur Entwicklung und Umsetzung einer Willkommenskultur für Zuwanderer zu fördern. Dies lässt sich unter anderem durch die Ausbildung ehrenamtlicher Paten, Lotsen oder Mentoren erreichen, welche den eingewanderten Menschen helfen, in der für sie neuen Gesellschaft Fuß zu fassen. Bereits niederschwellige Angebote wie Ausflüge, Feste oder Fachvorträge können den neuen Zuwanderern dazu verhelfen, ihren neuen sozialen Raum besser kennenzulernen und Brücken zwischen Zuwanderern und Einheimischen zu bauen.

Mit einer Willkommenskultur kann die Aufnahmegesellschaft ein Klima schaffen, in welchem Menschen ungeachtet ihrer Herkunft gemeinsam Verantwortung für ein friedliches Miteinander tragen.

Gut integrierte Zuwanderer sind ein Gewinn für das Land. Mit einer einbürgerungsfreundlichen Verwaltungspraxis kann das Land die politische Teilhabe von Zuwanderern stärken. Die Landesregierung hat etliche Einbürgerungserleichterungen umgesetzt. So werden beispielsweise in mehr Fällen als bisher die Entlassungsbedingungen anderer Staaten als unzumutbar angesehen mit der Folge, dass mehr Einbürgerungsbewerber unter Hinnahme von Mehrstaatigkeit eingebürgert werden. Im Rahmen der Überarbeitung der vorläufigen Anwendungshinweise zum Staatsangehörigkeitsgesetz wurden im Wesentlichen die bisherigen restriktiven Vorgaben des Landes durch die einbürgerungsfreundlicheren Vorgaben des Bundes ersetzt. So ist vorgesehen, dass künftig mehr Aufenthaltszeiten auf die erforderliche Mindestaufenthaltsdauer von acht Jahren angerechnet werden. Ferner wurden die Vorgaben zum Optionsverfahren im Sinne einer einbürgerungsfreundlichen Verwaltungspraxis teilweise neu gestaltet. Auch die Anordnung über Zustimmungserfordernisse bei der Ausführung des Staatsangehörigkeitsgesetzes (Delegationsanordnung) wurde zur Beschleunigung der Einbürgerungsverfahren einer Überprüfung unterzogen. Dabei ist vorgesehen, dass einige Zustimmungserfordernisse des Ministeriums für Integration und der Regierungspräsidien zur Beschleunigung und Vereinfachung des Verfahrens künftig entfallen.

Zurzeit befinden sich die Verwaltungsvorschriften in der Anhörung; sie werden voraussichtlich Mitte 2013 in Kraft treten.

Um Optimierungsmöglichkeiten in den Einbürgerungsverfahren herauszuarbeiten, wurden auch Befragungen bei Eingebürgerten und Einbürgerungsbehörden durchgeführt. Neben etlichen formalen Fragen, unter anderem zur Dauer der Verfahren, wurde auch nach der Bereitstellung und Nutzung von Informationsquellen zum Einbürgerungsverfahren gefragt, und es erfolgte eine subjektive Bewertung der Verfahrensabläufe von Seiten der Eingebürgerten und der Einbürgerungsbehörden. Die Auswertung der Ergebnisse soll in Kürze erfolgen.

Die Auswirkungen der bisher vollzogenen Maßnahmen im Bereich Einbürgerung in Baden-Württemberg sind erkennbar und positiv. Die Zahl der Einbürgerungen hat sich bereits im Jahr 2011 um rund 11 % erhöht. Nach den teilweise bekannten

vorläufigen Einbürgerungszahlen für das Jahr 2012 ist mit einer weiteren Steigerung zu rechnen.

Darüber hinaus sollen gut integrierte Menschen in Baden-Württemberg, welche die Einbürgerungsvoraussetzungen erfüllen, mit einer Kampagne dazu motiviert werden, die deutsche Staatsangehörigkeit anzunehmen. Die Einbürgerungskampagne, die sich zurzeit in der Vorbereitungsphase befindet, wird noch im ersten Halbjahr 2013 starten.

Ein weiterer und wichtiger Baustein für die Sicherung und Bewahrung einer intakten Willkommenskultur im Land ist der Abbau von Diskriminierung und die Bekämpfung von Rassismus. Die Notwendigkeit von Maßnahmen in diesen Bereichen belegen aktuelle Studien auf Bundes- und Landesebene. Nach einer aktuellen Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes sehen sich Menschen mit Migrationshintergrund fast doppelt so häufig benachteiligt wie Menschen ohne Migrationshintergrund („Benachteiligungserfahrungen von Personen mit und ohne Migrationshintergrund im OstWest-Vergleich“, Berlin, 2012). Auch nach Einschätzung der Bundesregierung behindern Vorurteile und Diskriminierung die soziale Integration und Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund (Bundestagsdrucksache 17/12919). Ebenso gehen die Bürgerinnen und Bürger von Baden-Württemberg nicht davon aus, dass Zuwanderer in allen gesellschaftlichen Bereichen die gleichen Chancen wie Einheimische haben. Nach der Studie „Gelebte Vielfalt“ des Ministeriums für Integration aus dem Jahr 2012 ist fast die Hälfte der Bürgerinnen und Bürger in Baden-Württemberg der Ansicht, dass Zuwanderer auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt werden und über die Hälfte von ihnen vertritt die Meinung, dass Zuwanderer auf dem Wohnungsmarkt diskriminiert werden (Studie „Gelebte Vielfalt“, Ergebnisse und Analysen einer repräsentativen Bevölkerungsumfrage zur Integration in Baden-Württemberg, 2012).

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz ermöglicht es Betroffenen, sich gegen diskriminierendes Verhalten zu wehren. Viele Menschen wissen jedoch nicht, wie sie sich wehren können. Entweder weil ihnen ihre Rechte nicht bekannt sind oder weil sie nicht wissen, an wen sie sich wenden sollen, um Unterstützung zu erhalten. Das Ministerium für Integration fungiert daher für Personen, die aufgrund ihrer ethnischen Herkunft oder aus rassistischen Gründen diskriminiert werden, als Anlaufstelle, informiert über Rechte und unterstützt gegebenenfalls bei der Suche nach einer wohnortnahen Beratungsmöglichkeit.

Bei der Bekämpfung von Rassismus ist es notwendig, dass Sensibilisierung bereits frühzeitig einsetzt. Die Landesregierung fördert daher beispielsweise das Netzwerk „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“, bei dem sich Schülerinnen und Schüler an ihrer Schule gegen jegliche Form von Rassismus und Diskriminierung und für demokratische Grundwerte und Zivilcourage einsetzen. Außerdem wird die landesweite Verbreitung des internationalen Theaterprojekts „Instant Acts gegen Gewalt und Rassismus“ finanziell unterstützt. Hierbei handelt es sich um ein niedrig-schwelliges Projekt, das Jugendliche im Alter zwischen 14 und 18 Jahren für die Themen Gewalt und Rassismus sensibilisieren soll.

Zudem beabsichtigt die Landesregierung, die Einrichtung einer Anlauf- und Vernetzungsstelle zur Bekämpfung von Rassismus, Rechtsextremismus und gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit bei der Landesarbeitsgemeinschaft Offene Jugendbildung Baden-Württemberg e. V. (LAGO) unter Berücksichtigung der vorhandenen Strukturen zu unterstützen. Aufgabe der Stelle wird es sein, lokale und regionale Akteure, die sich gegen Rassismus, Rechtsextremismus und Menschenfeindlichkeit einsetzen, zu vernetzen, lokale Prozesse in der Prävention zu aktivieren sowie Initiativen, Bündnisse und Aktionen vor Ort fachlich zu beraten und zu begleiten. Durch die Anlauf- und Vernetzungsstelle sollen Synergieeffekte geschaffen und eine nachhaltige Bekämpfung von Rechtsextremismus und Rassismus ermöglicht werden.

Integration ist ein komplexer und vielseitiger Prozess, der alle Lebensbereiche umfasst und auch von individuellen Faktoren abhängt. Vor diesem Hintergrund ist die Erarbeitung eines übergreifenden Integrationsleitbilds zu begrüßen. Es dürfte jedoch nur mittelfristig umsetzbar sein, weil es neben der Vernetzung zahlreicher Akteure auch die koordinierte Abstimmung unterschiedlicher Perspektiven und Blickwinkel auf das Feld der Integration erforderlich macht.

Eine Vernetzung der unterschiedlichen Akteure spielt dabei bereits heute eine zentrale Rolle. Die Landesregierung verfolgt das Ziel der fortschreitenden Vernetzung der im Bereich der Integrationsarbeit tätigen Akteure und fördert diese beispielsweise im Rahmen regelmäßiger Beratungen mit dem Arbeitskreis Kommunale Integrationsbeauftragte des Städtetags Baden-Württemberg, dem Landesverband der kommunalen Migrantenvertretungen Baden-Württemberg (LAKA) und im Landesarbeitskreis Integration (LAKI).

Eine wichtige Rolle spielen hier auch die Migrantenorganisationen. Diese können eine Art Brückenfunktion zwischen „Einheimischen“ und Menschen mit Migrationshintergrund einnehmen und die Integration nachhaltig fördern. In diesem Zusammenhang prüft die Landesregierung derzeit, auf welchem Wege die großen Migrantenorganisationen im Land noch direkter als bislang in Abstimmungsprozesse eingebunden werden können.

2. Welche Maßnahmen sollten nach ihrer Auffassung mit Blick auf die Anwerbung von Fachkräften und deren Aufnahme in die Gesellschaft und die Identifikation der Zuwanderer mit unserem Gemeinwesen und unserer Gesellschaftsordnung umgesetzt werden?

Zu 2.:

Um Fachkräften aus dem In- und Ausland und ihren Familienangehörigen ein Gefühl des Willkommenseins zu vermitteln, können Unternehmen, Kommunen und Behörden vielfältige unterstützende Maßnahmen anbieten. Beispielsweise geht es um Unterstützung durch Paten oder Mentoren, um Hilfe bei der Wohnungssuche, bei Anmeldeformalitäten und Behördengängen, bei der Arbeitsplatzsuche für die Partnerin/den Partner, bei der Suche nach Kinderbetreuungsangeboten, beim Aufbau sozialer Netzwerke, bei der Vereinsintegration sowie bei der Freizeitgestaltung. Beispielsweise führt die Wirtschaftsförderung der Region Schwarzwald-Baar-Heuberg aktuell ein Projekt durch, um anhand von positiven Beispielen den Kommunen Handlungsempfehlungen zur Steigerung der Attraktivität des Standorts im Hinblick auf einen gezielten Ausbau der Willkommenskultur zu geben. Auch die regionale Fachkräfteallianz Ostwürttemberg führt verschiedene Aktivitäten durch, um eine Willkommenskultur zu etablieren, zum Beispiel durch lokale Standort-Coaches, die Neuankömmlingen für Informationen und Kontakte zur Region zur Verfügung stehen. Mit der Initiative „Job für Zwei“ haben Partnerinnen und Partner von Führungskräften einen schnellen Zugang zu offenen Stellen regionaler Arbeitgeber. Der Internationale Club Ostwürttemberg unterstützt ausländische Fach- und Führungskräfte bei der Integration.

Anregungen, wie Unternehmen eine Willkommenskultur etablieren können, gibt beispielsweise die Broschüre der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände BDA „Willkommenskultur – ein Leitfaden für Unternehmen“.

Zudem sollten die dazu unter II., III., IV. und VI.1 genannten Maßnahmen fortgeführt und umgesetzt werden.

3. Inwiefern hält sie es für sinnvoll, die betreffenden staatlichen Institutionen damit zu beauftragen, ein Format für Einbürgerungsfeiern zu entwickeln?

Zu 3.:

Das Staatsangehörigkeitsgesetz regelt, dass die Einzubürgernden vor der Aushändigung der Einbürgerungsurkunde ein feierliches Bekenntnis abzugeben haben. In welchem Rahmen die Abgabe des Bekenntnisses erfolgen soll, ist gesetzlich nicht geregelt. Das bis 2011 für das Staatsangehörigkeitsrecht zuständige Innenministerium hat allerdings bereits im Jahr 2008 in Abstimmung mit dem Landkreistag und dem Städtetag eine Empfehlung herausgegeben, dass wenigstens einmal pro Kalenderjahr eine offizielle Einbürgerungsfeier in den Land- und Stadtkreisen stattfinden soll. Die organisatorische und inhaltliche Ausgestaltung der Einbürgerungsfeiern wurde dagegen den Einbürgerungsbehörden überlassen. Entsprechend dieser Empfehlung veranstalten zahlreiche Einbürgerungsbehörden in Baden-Württemberg Einbürgerungsfeiern in unterschiedlicher Form.

Eine Befragung der Einbürgerungsbehörden durch das Ministerium für Integration im Jahr 2012, unter anderem auch zur Praxis von Einbürgerungsfeiern, hat ergeben, dass ca. 80 % der Einbürgerungsbehörden mindestens ein Mal im Jahr eine Einbürgerungsfeier veranstalten. Bei ca. zwei Dritteln von ihnen finden die Feiern ohne Übergabe von Einbürgerungsurkunden statt, bei ca. einem Drittel werden unmittelbar auch die Einbürgerungsurkunden ausgehändigt.

Die Landesregierung begrüßt die Durchführung von Einbürgerungsfeiern, weil mit ihnen ein besonderes Zeichen des Willkommens zum Ausdruck gebracht wird; die Einbürgerungsfeier dient der Anerkennung der neu Eingebürgerten, stärkt bei den Neubürgerinnen und Neubürgern das positive Verhältnis zu ihrer Einbürgerung und festigt somit die Bindung an Deutschland.

Ungeachtet der in vielen Stadt- und Landkreisen in eigener Regie stattfindenden Einbürgerungsfeiern beabsichtigt die Landesregierung zu prüfen, wie die damit verbundenen positiven Effekte noch verstärkt und auf eine breitere Basis gestellt werden können. In Betracht kommt insbesondere, mit der kommunalen Seite einen gemeinsamen Erfahrungsaustausch zu organisieren oder einen Leitfaden mit Empfehlungscharakter für Einbürgerungsfeiern zu entwickeln. Zuvor sollen jedoch die abschließenden Auswertungen der im Jahr 2012 durchgeführten Befragungen sowohl der Einbürgerungsbehörden als auch der Eingebürgerten zur Einbürgerungspraxis in Baden-Württemberg abgewartet werden. Hieraus können sich gegebenenfalls weitere Erkenntnisse hinsichtlich des Ob und Wie einer Durchführung von Einbürgerungsfeiern ergeben.

Abgesehen davon ist es vor allem eine einbürgerungsfreundliche Rechts- und Verwaltungspraxis, die gut integrierten Migrantinnen und Migranten signalisiert, dass sie als deutsche Staatsangehörige willkommen sind.

4. Inwiefern erachtet sie es für notwendig, feste Anlaufstellen für Zuwanderer in Baden-Württemberg zu etablieren, um für Zuwanderer eine Beratungsleistung aus einer Hand in allen sie betreffenden Fragen anzubieten?

Zu 4.:

Erste Anlaufstelle ist für Zuwanderer aus Drittstaaten in den meisten Fällen die für sie zuständige Ausländerbehörde in der jeweiligen Kommune. Dort erhalten sie bereits heute sehr weitgehende Beratungs- und Unterstützungsleistungen. Dies ist ein elementarer Bestandteil der täglichen Arbeit in den Ausländerbehörden und schon angesichts der komplexen Rechtsmaterie von zunehmender Bedeutung. Für Beratungsleistungen, die über das Aufenthaltsrecht hinausgehen, müssen sich Zuwanderer mitunter auch an andere Stellen in den Kommunen wenden. Die Frage, ob man daher Anlaufstellen in den Kommunen einrichtet, in denen eine Beratungsleistung aus einer Hand erfolgen kann, ist eine Frage der kommunalen Organisationshoheit. Darüber hinaus müsste bei Beratungsleistungen, die zuständigkeitshalber nicht einheitlich von einer Kommune erbracht werden können, eine interkommunale Zusammenarbeit erfolgen. Auch dies wäre eine Frage der kommunalen Organisationshoheit.

Neben den Ausländerbehörden werden 207 Migrationsberatungsstellen für Erwachsene aus Mitteln des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge überwiegend bei Trägern der Freien Wohlfahrtspflege unterhalten. In allen Stadt- und Landkreisen des Landes, teilweise mit finanzieller Unterstützung durch das Land, sind Migrationsdienste für Jugendliche eingerichtet. Kirchen, Konsulate, konsulatsnahe Einrichtungen und Migrantenvereine bieten Beratung oder Hilfestellung beim Zugang zu Beratung.

Diese Angebote sichtbar und zugänglich zu machen und sie gegebenenfalls bedarfsgerecht und ressourcenschonend weiterzuentwickeln, hält die Landesregierung für eine wichtige Koordinierungsaufgabe der Kommunen bei der Verwirklichung einer Willkommenskultur. Deshalb wird die Landesregierung 2013 ein Programm zur Förderung der Integrationsarbeit in den Kommunen starten, das strukturbildende Maßnahmen unterstützen soll (siehe dazu auch unter II.4, IV.2 und VI.1). Im Rahmen des Programms werden unter anderem der Auf- und Ausbau von zentralen Ansprechstellen für den Bereich Integration (zum Beispiel als

Integrationsbeauftragte oder Integrationsbeauftragter) gefördert. Die Ansprechstellen sollen zentrale Anlauf-, Beratungs- und Koordinierungsstellen für alle Integrationsangelegenheiten sein. Sie sollen regelmäßige Kontakte zu allen Akteuren der örtlichen Integrationsarbeit unterhalten und die Integrationsarbeit koordinieren, bündeln und mitsteuern. Den zentralen Ansprechstellen kommt insoweit eine bedeutende Funktion zu. Wenn sie alle Integrationsangebote kennen, insbesondere auch die verschiedenen ehrenamtlichen Initiativen und die Angebote der Migrantenorganisationen, können sie effektiv und bedarfsgerecht koordinieren und dafür sorgen, dass für jeden Zugewanderten das passende Angebot vermittelt wird.

Im Rahmen des bereits unter VI.1 genannten Projekts „Willkommensbehörden“ des BAMF sollen auch Vorschläge entwickelt werden, wie kommunale Ausländer- und Meldebehörden, Migrationsberatung und soziale Dienste effektiv und kundenfreundlich zusammenarbeiten können.

Die Landesregierung erachtet es aufgrund der Beratungsleistungen in den Ausländerbehörden, der vorhandenen gewachsenen Kompetenzen und Kenntnisse der unterschiedlichen Migrationsberatungsstellen und weiteren Beratungsakteure sowie der Nähe der kommunalen Einrichtungen zu den Zuwanderern für erfolgversprechend, diese Angebote auf kommunaler Ebene zu vernetzen, zu koordinieren sowie die Informations- und Zugangsmöglichkeiten zu erweitern und zu verbessern.

Öney

Ministerin für Integration