

Ausschussvorlage SIA 20/84 – öffentlich –

Stellungnahmen der Anzuhörenden zur öffentlichen mündlichen Anhörung

Gesetzentwurf

Landesregierung

Gesetz zur Verbesserung der Integration und Teilhabe und zur Gestaltung des Zusammenlebens in Vielfalt

– Drucks. [20/9504](#) –

und

Dringlicher Gesetzentwurf

Fraktion der Freien Demokraten

Gesetz zur Förderung der gesellschaftlichen Teilhabe und Integration in Hessen (Teilhabe- und Integrationsgesetz – TIntG)

– Drucks. [20/9555](#) –

18. Arbeitsgemeinschaft der Hessischen Handwerkskammern	S. 137
19. DGB Hessen-Thüringen	S. 139
20. Beramí	S. 146
21. Zentralrat der Muslime in Deutschland LV Hessen	S. 148
22. Sportjugend Hessen	S. 155



Arbeitsgemeinschaft der Hessischen Handwerkskammern ·
Postfach 2960 · 65019 Wiesbaden

An den Vorsitzenden des
Sozial- und Integrationspolitischen Ausschusses
Moritz Prommy
Hessischer Landtag
Schlossplatz 1 – 3
65183 Wiesbaden

Fraktion der Freien Demokraten
im Hessischen Landtag

Moritz Prommy

20. Jan. 2023

an: _____ Name: _____

☐ Abg.	☐ Zusage	☐ Absage
☐ Presse	☒ Kenntnisnahme	
☒ GF	☐ Ablage	
☐ Ref.	☐ WV	
☐ Sekr.	☐ Rücksprache	
	☐ Aktenvernichtung	
	☐ Vorbereitung / AE	

Handwritten signature: Sadromial

Gesetzentwurf der Landesregierung für ein Gesetz zur Verbesserung der Integration und Teilhabe und zur Gestaltung des Zusammenlebens in Vielfalt sowie der FDP-Fraktion für ein Gesetz zur Förderung der gesellschaftlichen Teilhabe und Integration in Hessen

18. Januar 2023

Ihr Zeichen: I 2.11

Unser Zeichen: DrG-Ot

Sehr geehrter Herr Prommy,

Ansprechpartner:

Dr. Christoph Gelking

Telefon 0611 136-174

Telefax 0611 136-8174

christoph.gelking@handwerk-hessen.de

wir danken Ihnen für die Möglichkeit zur Stellungnahme zu den im Betreff genannten Gesetzentwürfen.

Arbeitsgemeinschaft der Hessischen
Handwerkskammern –

Die Dachorganisation der drei
hessischen Handwerkskammern
Frankfurt-Rhein-Main, Kassel und Wiesba-
den.

Die hessischen Handwerkskammern begrüßen grundsätzlich den geplanten Erlass eines Integrations- und Teilhabegesetzes und damit die gesetzliche Verankerung von integrations- und förderpolitischen Zielen und Maßnahmen in Hessen.

Hausanschrift:

Bierstadter Straße 45

65189 Wiesbaden

info@handwerk-hessen.de

www.handwerk-hessen.de

Der Wirtschaftsbereich Handwerk leistet bereits jetzt einen unverzichtbaren Beitrag zur Arbeitsmarktintegration und damit letztlich auch zur gesellschaftlichen Integration und Teilhabe. Dies wird begünstigt durch die Kombination aus vergleichsweise niedrigeren schulischen Einstiegsbarrieren und der Möglichkeit der darauf aufbauenden Weiterqualifikation. Migranten arbeiten nach einer Untersuchung des Deutschen Handwerksinstituts überproportional häufig in Handwerksberufen und der Anteil ausländischer Auszubildender im Handwerk ist größer als der Ausländeranteil in nicht-handwerklichen Ausbildungsberufen.

Präsidentin:

Susanne Haus

Geschäftsführer:

Bernhard Mundschen

Wirksamkeit und Erfolg eines Integrations- und Teilhabegesetzes hängen allerdings maßgeblich von seiner praktischen Ausgestaltung und Umsetzung ab. Hier wird es erforderlich sein, den Gesetzentwurf und die dort formulierten Ziele mit konkreten passenden Instrumenten und Strukturen im Verwaltungshandeln auf allen Ebenen praktikabel umzusetzen.

Wiesbadener Volksbank

IBAN DE20 5109 0000 0000 2472 00

BIC (Swift-Code) WIBADE5W

Besonders wichtig erscheinen uns hierbei die Maßnahmen zur Bildung und Teilhabe (§ 17) sowie zur Beruflichen Bildung, Arbeit und Teilhabe (§ 19).



Wir verweisen hier auf unsere Rückmeldungen zum Entwurf des Hessischen Integrationsplans 2.0 vom 13. Mai 2022. Ausdrücklich positiv sehen wir den Aspekt der Elternbeteiligung an den Schulen (§ 17 (2)). Wir betonen hier jedoch noch einmal, dass das familiäre Umfeld genauso bei Maßnahmen der beruflichen Bildung stärker eingebunden und informiert werden muss. Insbesondere muss deutlich mehr und frühzeitig über den Wert und die Chancen einer Berufsausbildung aufgeklärt und der Übergang von den Schulen in das Duale System positiv dargestellt und gefördert werden.

Menschen, die aus dem Ausland nach Hessen kommen, leisten einen unerlässlichen Beitrag für den wirtschaftlichen Wohlstand. Leider bestehen noch immer verschiedenste Hemmnisse, die die Teilhabe am Arbeitsmarkt zügig und dauerhaft ermöglicht. Wir betonen an dieser Stelle erneut die Sicherstellung eines Bleiberechtes insbesondere für gut integrierte geduldete Beschäftigte, die in unseren Handwerksbetrieben z. B. zu Fachkräften qualifiziert werden. Zudem muss die Anerkennung von im Ausland erworbenen formellen Bildungs- und Berufsabschlüssen beschleunigt werden. Um Arbeitnehmer sowie Arbeitgeber optimal zu unterstützen, könnte eine zentrale Stelle für das Thema Arbeitsmarkt- und Fachkräftezuwanderung eingerichtet und damit dem Vorbild anderer Bundesländer, z. B. NRW, gefolgt werden. Gleichzeitig würde dies zu einer Entlastung der lokalen Ausländerbehörden beitragen, die sich dann ihrem Kerngeschäft der aufenthaltsrechtlichen Aufgaben vollumfänglich widmen könnten.

Positiv bewerten wir den partizipativen Ansatz in der Integrationspolitik der Landesregierung, beginnend bei der Hessischen Integrationskonferenz und ihren Themenforen bis hin zur Erarbeitung des Integrationsplans und des vorgelegten Integrationsgesetzes, welcher eine gesellschaftliche Akzeptanz und Wirksamkeit des neuen Gesetzes verbessern kann.

Zwar sind die Strukturen, Institutionen und das Selbstverständnis der aufnehmenden Gesellschaft unerlässlich für die Integration und Teilhabe, entscheidend sind jedoch genauso die individuellen Bemühungen der nach Hessen Zugewanderten. Dies wird im Gesetzentwurf der FDP-Fraktion zu Recht deutlicher herausgestellt, als im Entwurf der Landesregierung. Klarzustellen ist, dass die Bringschuld des Staates unbedingt ergänzt werden muss um eine Holschuld der Menschen mit Migrationsgeschichte, was vor allem den Erwerb von deutschen Sprachkenntnissen, aber auch die Akzeptanz des Grundgesetzes und der damit verbunden gemeinsamen Grundwerte betrifft.

Wir hoffen, Ihnen mit den o. g. Anmerkungen noch nutzbare Anregungen zur Weiterentwicklung des Gesetzentwurfes gegeben zu haben. An der öffentlichen mündlichen Anhörung des Ausschusses am 2. Februar 2023 wird kein Vertreter der hessischen Handwerkskammern teilnehmen.

Mit freundlichen Grüßen



Susanne Haus
Präsidentin



Bernhard Mundschenk
Geschäftsführer

Deutscher Gewerkschaftsbund

| Schillerstraße 44 | 99096 Erfurt

Herrn Maximilian Sadkowiak

Hessischer Landtag

Bereich Ausschussgeschäftsführung / Plenardokumentation

Schlossplatz 1-3

65183 Wiesbaden

Stellungnahme des DGB Hessen-Thüringen zu den Gesetzentwürfen der Landesregierung und der Fraktion der Freien Demokraten für ein Gesetz zur Verbesserung der Integration und Teilhabe und zur Gestaltung des Zusammenlebens in Vielfalt.

27. Januar 2023

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir bedanken uns für die Möglichkeit zu dieser Stellungnahme und die Einladung zur Teilnahme an der Anhörung des Sozial- und Integrationspolitischen Ausschusses zu oben genannten Gesetzentwürfen (Drucksachen 20/9504 und 20/9555). Beiden Einladungen kommen wir gerne nach. Mit der Weitergabe unserer Stellungnahme und des Stenografischen Berichts der Anhörung an die interessierte Öffentlichkeit im Rahmen der Dokumentation sind wir einverstanden.

Renate Sternatz

Stellvertretende Vorsitzende des DGB
Hessen-Thüringen sowie
Landesvertretung des DGB Thüringen

renate.sternatz@dgb.de

Telefon: 03 61 5 96 14 01

Telefax: 03 61 5 96 14 44

Schillerstraße 44
99096 Erfurt

Assistenz/Sekretariat: Luisa Straub
E-Mail: luisa.straub@dgb.de

Vorbemerkung

Der DGB befürwortet außerordentlich, die in dem Gesetzentwurf der Landesregierung gesetzten Ziele, einen „Beitrag zur Verbesserung der chancengerechten Teilhabe und zur Bewahrung des gesellschaftlichen Zusammenhalts durch Gestaltung eines Zusammenlebens in Vielfalt, Respekt und Akzeptanz der vielfältigen Bedürfnisse“ zu leisten und „Zugangs- und Teilhabebarrrieren, insbesondere für Menschen mit Migrationsgeschichte“ abzubauen um „für mehr Chancengerechtigkeit zu sorgen“.

In unserer Stellungnahme widmen wir uns, mit Blick auf unsere Kernthemen, ausschließlich (in dieser Reihenfolge) den § 19 „Berufliche Bildung, Arbeit und Teilhabe“ und § 9 „Interkulturelle Öffnung der Verwaltung“ im Gesetzesentwurf der Landesregierung.

Stellungnahme zu § 19: Berufliche Bildung, Arbeit und Teilhabe

Der DGB als Interessenvertretung der Arbeitnehmer*innen erachtet die Integration in Arbeit als einen sehr wichtigen Einflussfaktor für den sozialen Zusammenhalt und ein friedliches Miteinander. Arbeit dient nicht nur zur Finanzierung des täglichen Lebens, sondern auch als sozialer Ort der Interaktion, Teilhabe und des Austausches unterschiedlichster gesellschaftlicher Gruppen. Im Einwanderungsland Hessen nimmt daher die Integration von Migrant*innen in Arbeit eine überragende Bedeutung ein. Einerseits, weil den Menschen

eine Perspektive für ein selbstbestimmtes Leben gegeben wird, und damit das Knüpfen von sozialen Beziehungen mit der Aufnahmegesellschaft und der Bereicherung des gesellschaftlichen Lebens ermöglicht wird. Andererseits profitiert das Aufnahmeland von Kenntnissen und Kompetenzen der zugewanderten Menschen, gerade in einer Zeit, in der der Fachkräftebedarf viele Unternehmen vor große Probleme stellt. Um die Potentiale der Migrant*innen auszuschöpfen, müssen auch gebrochene Biografien und Kompetenzen jenseits von formalen Qualifikationen anerkannt werden und hierfür die dazu notwendigen Voraussetzungen geschaffen werden. Dazu gehört für uns, dass mit Blick auf die Biografien dieser Menschen adäquate Angebote zum Erwerb bzw. Nachqualifizierung von Sprache, Bildung, berufliche Bildung und Arbeit bereitgestellt werden.

Integration durch Sprache

Eine der größten Hürden für Menschen mit Migrationshintergrund und kürzlich Zugewanderten um qualifizierte Arbeit aufzunehmen ist, neben der Anerkennung ihrer Abschlüsse und der Erteilung der Arbeitserlaubnis, das Erlernen der deutschen Sprache. In der Wirtschaft wird allgemein ein Sprachniveau von mindestens B1 besser von B2 vorausgesetzt, um sich gut verständigen zu können, Arbeitsanweisungen umsetzen zu können und bei Aus- und Weiterbildung auch dem theoretischen Unterricht folgen zu können. Leider ist es nach wie vor so, dass zu wenige Sprach- bzw. Integrationskurse angeboten werden und Menschen von der Teilnahme ausgeschlossen werden.

Deshalb begrüßen wir, dass das Land Hessen mit zusätzlichen Sprachförderangeboten Lücken beim frühzeitigen Spracherwerb zu schließen versucht, die durch den Bund nicht berücksichtigt werden. Ebenso finden wir es richtig, dass bei den Zugangsvoraussetzungen keine Unterscheidung zwischen Herkunftsland, Aufenthaltsdauer oder -titel vorgenommen wird.

Bereits jetzt ist es allerdings so, dass es durch die Nachfrage nach Integrations- und Berufssprachkursen durch den vorzeitigen Zugang Geflüchteter aus der Ukraine zu langen Wartezeiten kommt und die Angebotskapazitäten der vom BAMF geförderten Kurse nicht ausreichen. Zusätzlich wird sich die Situation voraussichtlich noch weiter verschärfen, da ab dem 01.01.2023 auch bisher nicht berechnigte Personen nach dem neuen Chancen-Aufenthaltsrecht die Möglichkeit des Zugangs zu den Integrationskursen bekommen. Wir unterstützen daher die Forderung der Liga der freien Wohlfahrtspflege, dass das Land Hessen sich auf Bundesebene mit Nachdruck für eine Flexibilisierung des Zulassungsverfahrens und für bessere Finanzierungsbedingungen der Kursträger einsetzt, damit die stetig steigende Nachfrage nach Integrationskursen perspektivisch besser abgedeckt werden kann und Wartezeiten und damit versäumte Möglichkeiten zur Integration minimiert werden können.

Mit Blick auf die Landessprachförderangebote regen wir als niedrigschwellige und kostengünstige Ergänzung die Etablierung einer Online-Lernplattform zum Spracherwerb an. An dieser Stelle begrüßen wir, dass der Gesetzentwurf der FDP-Fraktion dies in § 13 Abs. 2 vorsieht.

Mehrsprachigkeit und interkulturelle Kompetenz sehen wir als Bereicherung in einer immer stärker globalisierten Welt. Gerade international agierende Unternehmen schätzen Arbeitnehmer*innen, die nicht nur mit mehreren Sprachen vertraut sind, sondern auch solche, die sich in die jeweilige Kultur hineindenken können. Im Dienstleistungssektor aber auch im öffentlichen Dienst trägt Mehrsprachigkeit von Beschäftigten zum Abbau von Zugangsbarrieren für Kund*innen und Bürger*innen mit Migrationsgeschichte bei. Von daher besteht hier ein großer Bedarf, den es durch die Qualifizierung und Integration zugewanderter Menschen zu heben gilt.

Integration durch Bildung

Wir unterstützen das Ansinnen der Landesregierung „chancengerechte“ Bildungsteilhabe zu verwirklichen. Der vorliegende Gesetzesentwurf stellt aus unserer Sicht ein geeignetes Instrument dar, die hierfür notwendigen Strukturen zu implementieren. Bildung in einem ganzheitlichen Verständnis muss so früh, umfassend und lückenlos wie möglich, auch unter Einbezug der Erziehungsberechtigten, gefördert werden, um ungleichen Bildungsvoraussetzungen entgegenzuwirken.

Bestehende Lücken im Regelsystem müssen den Bedarfen entsprechend geschlossen werden. Hinzuweisen ist hier auf die nennenswerte Anzahl nicht mehr schulpflichtiger Seiteneinsteiger*innen, die aufgrund der Rahmenbedingungen von InteA häufig keine Chance haben, einen formalen Bildungsabschluss nachzuholen und/oder in einem Arbeitsfeld erfolgreich bestehen zu können. Dies muss dringend geändert werden, auch um das Fachkräftepotential auszuschöpfen. Des Weiteren sollten InteA-Klassen zukünftig generell eine zweijährige Laufzeit haben.

Um Bildungsgerechtigkeit herzustellen, ist es unabdingbar, sich der unterschiedlichen Startbedingungen des Lernens bewusst zu machen und auf sie zu reagieren. Insbesondere Kinder geflüchteter Familien sind mit Hinblick auf Bildungsgerechtigkeit mehrfach benachteiligt. Hier darf keine Zeit verspielt werden und Maßnahmen schnellstmöglich greifen. Das Recht auf Bildung muss daher auch für Geflüchtete unmittelbar nach der Ankunft umgesetzt werden. Das betrifft unter anderem die Beschulung, umfasst aber ein ganzheitliches Verständnis von Bildung.

Aufnahmeunterkünfte sind keine geeigneten Aufenthaltsorte für Minderjährige. Um die Rechte von Kindern und Jugendlichen – und hier insbesondere das Recht auf Bildung – zu wahren, muss ihre Aufenthaltsdauer dort so kurz wie möglich gehalten werden.

Für die Dauer des Aufenthaltes in der Erstaufnahmeeinrichtung begrüßen wir, dass das Land die EU-Aufnahmerichtlinie umsetzen und dort eine in ähnlicher Weise wie den eigenen Staatsangehörigen zu Teil werdenden Beschulung gesetzlich verankern möchte. Aufgrund der hohen Fluktuation ist jedoch nicht von der Hand zu weisen, dass in Erstaufnahmeeinrichtungen kein stringenter Lehrplan verfolgt werden und die Beschulung dementsprechend keinesfalls an die Qualität einer Regelbeschulung heranreichen kann. Gänzlich unberücksichtigt bleibt im Gesetzesentwurf das Recht auf Bildung für Kinder vor dem schulpflichtigen Alter.

Um Brüche in der Bildungsbiografie zu vermeiden und schnellstmögliche Integration in Regelschulen, Kita und Kindergärten zu ermöglichen, müssen Familien spätestens nach 3 Monaten ab Stellung des Asylgesuchs den Kreisen und Kommunen zugewiesen werden. Erst ab dann greift gem. § 46 VOGSV11 die Schulpflicht für geflüchtete Kinder, sodass erst ab Zuweisung der Zugang zum Schulsystem in ähnlicher Weise wie für eigene Staatsangehörige gewährleistet werden kann. Nur so kann sichergestellt werden, dass Art. 14 der EU-Aufnahmerichtlinie nicht nur auf dem Papier, sondern effektiv in der Praxis umgesetzt wird. Mit der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte (EGMR) zum diskriminierungsfreien Zugang zu Bildung, auf Grundlage der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) und der EU-Grundrechtecharta, ist die Beschulung in Erstaufnahmeeinrichtungen oder Intensivklassen über 3 Monate hinaus nicht zu vereinbaren. Der Unterricht von Minderheiten in vom Regelschulsystem segregierten Klassen ist laut EGMR auf ein absolutes Mindestmaß zu reduzieren und es sind Vorkehrungen zu treffen, die den schnellstmöglichen und automatischen Wechsel ins Regelschulsystem gewährleisten. Die unionsrechtlich zwingend vorgegebene Frist von 3 Monaten gewährleistet den von der EMRK geforderten automatischen Wechsel, wenn danach für einen effektiven Zugang zum Regelschulunterricht gesorgt ist. Das ausschließliche Angebot von Vorbereitungs- und Sprachkursen in segregierten Klassen (z. B. in Erstaufnahmeeinrichtungen oder in Intensivklassen an Standorten der Erstaufnahmeeinrichtungen) lässt sich nach Ablauf der 3 Monate nicht mehr rechtfertigen.

Da Kindern geflüchteter Familien aufgrund der Flucht und des Aufenthalts in der Erstaufnahmeeinrichtung der Zugang zum deutschen Bildungssystem erst stark verzögert möglich ist, kommt dem Lernort ‚Familie‘ eine besondere Bedeutung zu. Um Bildungsbenachteiligungen auch dort möglichst früh entgegenzuwirken, sollten erste herkunftssprachlich begleitete Angebote der Eltern- und Familienbildung sowie der Frühen Hilfen unbedingt direkt nach der Ankunft in den Aufnahmeeinrichtungen implementiert und entsprechend gesetzlich verankert werden. Inhaltlich sollte es dabei vor allem um die Informationsvermittlung des deutschen Bildungssystems in den jeweiligen Herkunftssprachen, die Förderung von Herkunfts- und Zweitsprache sowie der Eltern-Kind-Interaktion gehen.

Integration durch Ausbildung und Arbeit

In § 19 Abs. 1 IntTG-E formuliert die Landesregierung das Ziel, die Repräsentanz von Menschen mit Migrationsgeschichte „in allen Bereichen und auf allen Ebenen der Wirtschafts- und Arbeitswelt“ weiter zu unterstützen. In Abs. 2 wird das wichtige Potential an qualifizierten oder zu qualifizierenden zukünftigen Fachkräften unter Menschen mit Migrationsgeschichte anerkannt. Gleichzeitig bleibt jedoch im Gesetzentwurf die große Hürde der Beschäftigungserlaubnisverfahren bei Ausländerbehörden bestehen. Weder im Gesetzestext noch in der Gesetzesbegründung wird eine der größten Hürden der Ausbildungs- und Arbeitsmarktintegration benannt. Diese gilt für Personen im laufenden Asylverfahren (vor Ablauf von 9 Monaten) und mit Duldung, teils aber sogar für Personen mit Aufenthaltstitel. Sie liegt in den Verfahren zur Erteilung (und Verlängerung) oder Ablehnung einer Beschäftigungserlaubnis bei den lokalen bzw. zentralen Ausländerbehörden, welche wiederum im Verantwortungsbereich des HMdIS liegen.

So hielt das Themenforum 2 „Ausbildung und Arbeitsmarkt“ der Hessischen Integrationskonferenz u. a. folgende zentrale Herausforderungen bei der Ausbildungs- und Arbeitsmarktintegration fest:

- Beschäftigungserlaubnis und Arbeitsverbote sowie Rechtssicherheit für Arbeitgeber*innen;
- Beratungsarbeit für Arbeitgeber*innen, Ausbildungsanbieter*innen und potentielle Arbeitnehmer*innen, bspw. in der Finanzierung von Beratungsstellen.

Als Bedarfe wurden hier u. a. genannt:

- Berücksichtigung von Ausländerbehörden im Integrationsplan – als wichtige Spieler im Arbeitsmarkt;
- bessere Erreichbarkeit und Schulungen von Ausländerbehörden;
- verbesserte Beratung zum Arbeitsmarktzugang, zu Bleiberechtsregelungen und Arbeitserlaubnis in Hessen. Konkret bräuchte es flächendeckende professionelle Beratungsangebote sowohl für Arbeit-/Ausbildungsgeber*innen als auch für Betroffene

Der vorliegende Gesetzentwurf berücksichtigt diese Empfehlungen der Expert*innen völlig unzureichend. „Zugangsbarrieren zum Arbeitsmarkt sollen gesenkt werden“, heißt es auf S. 36 des Integrationsplan-Entwurfs – Einsatz für „chancengerechte Teilhabe“ heißt es an verschiedenen Stellen im Gesetzentwurf und auch in § 19 Abs. 3.

Die darin enthaltenen Maßnahmen zielen allerdings fast ausschließlich darauf ab, Zugewanderten v. a. sprachliche Kompetenzen zu vermitteln. Nicht thematisiert wird, wie insbesondere rechtliche Zugangsbarrieren effektiv abgebaut werden können.

Die darüberhinausgehenden Fragen zur Rolle der zentralen Ausländerbehörden werden weder im Integrationsplan-Entwurf noch im vorliegenden Gesetzentwurf genannt. Sie können auch bei vorliegenden Arbeitsangeboten Beschäftigung untersagen und mit Beschäftigungsverboten selbst bereits bestehende Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse beenden. Problematisch ist häufig die Dauer der Verfahren, die „Anleitung“ und Beratung von Arbeitgeber*innen und zukünftigen Arbeitnehmer*innen und Azubis sowie die teils (zu) restriktive und auch fehlerhafte Ablehnung von Beschäftigungserlaubnis-Anträgen.

Schon im Integrationsplan-Entwurf werden Ausländerbehörden (hier allerdings nur die lokalen ABH) lediglich im Zusammenhang mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz genannt, das im Übrigen in einer Form umgesetzt ist, die den Bedarfen der Arbeitgeber*innen und zuzugswilligen Fachkräfte nicht entspricht. Im IntTG-E finden sie keine Erwähnung, hier v. a. nicht in § 19 Abs. 3 des Gesetzeswortlauts und auch nicht in der Gesetzesbegründung.

Für abgelehnte Geflüchtete mit Duldung sind die bürokratischen Hürden zum Beispiel für eine Arbeitserlaubnis in Hessen besonders hoch. Die Ausländerbehörden vor Ort dürfen nicht darüber entscheiden, sondern brauchen in jedem Einzelfall die Zustimmung der Zentralen Ausländerbehörden bei den Regierungspräsidien. Dies wird in nur sehr wenigen anderen Bundesländern so gehandhabt. In Hessen wurde diese Verschärfung erst 2018 eingeführt.

Faktisch heißt auch dieser hessische Sonderweg, dass jeder Antrag auf Erteilung (oder auch Verlängerung) einer Beschäftigungserlaubnis mit wenigen Ausnahmen zwar bei der lokalen Ausländerbehörde gestellt, von dieser aber nicht eigenständig entschieden werden kann. In vielen Fällen hat dies laut Berichten von Migrationsrechtler*innen und betroffenen Betrieben sowie Auszubildenden bzw. Beschäftigten dazu geführt, dass anvisierte Ausbildungs- und Beschäftigungsstarts nicht rechtzeitig erfolgen konnten, da die zeitlichen Verzögerungen aufgrund des Beteiligungsvorbehalts der zentralen Ausländerbehörden zu lange waren.

Stellungnahme zu § 9: Interkulturelle Öffnung der Verwaltung

Der DGB vertritt die Haltung, dass der öffentliche Sektor so divers wie unsere Gesellschaft sein muss. Dies macht ihn innovativ und fördert zugleich die Legitimation staatlichen Handelns. Ein zeitgemäßer öffentlicher Dienst muss bei seiner Einstellungs-, Qualifizierungs- und Beförderungspolitik Vielfalt in der eigenen Personalstruktur sicherstellen, kultursensibel und diskriminierungsfrei agieren.

Menschen mit Migrationsgeschichte arbeiten deutlich unter ihrem Bevölkerungsanteil im öffentlichen Dienst. Damit geht – neben der offensichtlich damit verbundenen Ungerechtigkeit – wertvolles Potential für das Gemeinwesen verloren. Sowohl im Kontakt mit der Bevölkerung als auch innerhalb der Dienststellen, muss durch Schulungen sowie eine echte Wertschätzungs- und Führungskultur jederzeit ein offener, grundrechtsorientierter und diskriminierungsfreier Umgang sichergestellt werden.

Der DGB unterstützt das Ziel des vorgelegten Gesetzentwurfs in § 1 Nr. 4, „die Landesverwaltung weiter für die Vielfalt der Bevölkerung zu öffnen und Kommunen [...] bei ihren Öffnungsprozessen weiter zu unterstützen“, konkretisiert in § 9. Dabei werden in § 9 zwei Sachverhalte adressiert, nämlich eine Verwaltungskultur zu entwickeln, die „Diskriminierungen und Ausgrenzungen sowohl unter den Mitarbeitenden als auch gegenüber allen Menschen entgegenwirkt“ (Abs. 1) und den „Beschäftigtenanteil mit Migrationshintergrund in der Landesverwaltung [...] weiter erhöht“ (Abs. 2). Beide Aspekte sind wichtig. Es darf allerdings nicht davon ausgegangen werden, dass eine divers zusammengesetzte Verwaltung automatisch eine interkulturelle kompetente und nichtdiskriminierende Verwaltungspraxis mit sich bringt. Maßnahmen müssen getrennt voneinander entwickelt, umgesetzt werden und evaluiert werden.

Die vorgesehene richtige Zuwendung zu aktuellen Herausforderungen darf nicht bereits etablierte Maßnahmen – wie jene zur Förderung gleichberechtigter Teilhabe von Frauen oder von Menschen mit Behinderung – verdrängen.

Richtig und erforderlich ist, dass „institutioneller Rassismus“ in § 9 Abs. 1 benannt wird. Dabei muss in der Kommunikation mit den Beschäftigten und nach außen ganz klar kommuniziert werden, dass damit nicht ein „Generalverdacht“ gegen die Beschäftigten verbunden ist, rassistisch zu denken oder bewusst diskriminierend zu handeln. Gemeint sein und kommuniziert werden muss die Überprüfung von Vorschriften und Verwaltungspraxen auf

Seite 7 von 7 des Schreibens vom 27.01.2023

Mechanismen, die diskriminierend wirken oder von betroffenen Bevölkerungsgruppen so wahrgenommen werden.

Umfängliche Erfahrungen liegen im Bereich der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen* und Menschen mit Behinderung vor. Diese zeigen, dass sich Gleichstellung und die Verwirklichung gleicher Lebenschancen nicht durch allgemeine Apelle ergeben. So verlangt das Hessische Gleichberechtigungsgesetz (HGLG) die Herstellung von Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst. Obwohl die Mehrheit der Beschäftigten weiblich ist, sind Frauen jedoch in Führungsfunktionen weiterhin unterrepräsentiert. Hier besteht auch weiterhin Handlungsbedarf in der Überprüfung, Nachschärfung und Umsetzung. Die – notwendige – Förderung von Gruppen (auf Kosten anderer, bislang privilegierter Gruppen) begegnet immer Widerständen.

Vor diesem Hintergrund sind die in § 9 angeordneten Maßnahmen äußerst vage. Wie das Ziel eines öffentlichen Dienstes, dessen „Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund [dem] an der Gesamtzahl der Erwerbstätigen in Hessen entspricht. (Abs. 2) erreicht werden soll, bleibt offen. Hier sind Konkretisierungen und auch die verbindliche Vorgabe qualitativer und quantitativer Ziele erforderlich.

Konkrete Vorschläge zur Verbesserung und Konkretisierung der vorliegenden Gesetzentwürfe:

1. Das Gesetz bindet öffentliche Einrichtungen. Wesentlich für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen, aber auch für die Akzeptanz von Maßnahmen sind die gewählten Personalräte. Diese werden als Akteure nicht benannt, ihre Kompetenz nicht genutzt. Das ist ein erheblicher Mangel des Gesetzentwurfs und zu ändern.
2. Es besteht offenbar Zurückhaltung bei der Festlegung konkreter Zielgaben. Mindestens sollte Hessen als Arbeitgeber mit gutem Beispiel vorangehen und modellhafte Projekte initiieren:

- Modellprojekt mit gesondertem Budget zur Ausbildung bisher unterrepräsentativer Gruppen, über mindestens 5 Jahre, verbunden mit einem Übernahmeangebot bei Ausbildungserfolg,
- offensive Ausschreibung von Praktika, Angebot der Einstiegsqualifizierung,
- Übernahme positiver Beispiele anderer Bundesländer und Unternehmen (vgl. [Überblick "Integration in Ausbildung" - BMBF Bildungsketten](#)),
- Erweiterung der Personalentwicklungs- und Qualifizierungskonzepte, Etablierung von weiteren Unterstützungsinstrumenten (z. B. Mentori*innen/Pat*innen), gezielte Aufstiegsförderung, um in Führungspositionen Vielfalt abzubilden,

interne Begleitung und Entwicklung durch die Einbindung der Personalräte, ggf. durch Dienstvereinbarungen

Mit freundlichen Grüßen

R. Sternatz
Renate Sternatz



beramí berufliche Integration e.V. · Nibelungenplatz 3 · 60318 Frankfurt

An das Hessische Ministerium
Für Soziales und Integration

beramí berufliche Integration e.V.
Nibelungenplatz 3 · 60318 Frankfurt

Telefon 069 · 91 30 10 0

Telefax 069 · 91 30 10 33

E-Mail kontakt@berami.de

Internet www.berami.de

Frankfurt, 13.09.22

Stellungnahme zu dem Gesetzentwurf zur Verbesserung der Integration und Teilhabe und zur Gestaltung des Zusammenlebens in Vielfalt

Sehr geehrte Damen und Herren,

beramí berufliche Integration e.V. bietet seit Gründung vor über 30 Jahren Menschen mit Migrationserfahrung ein breites Angebot an Beratung, beruflicher Qualifizierung, Deutschförderung (auch berufsbezogene Fachsprache Deutsch) sowie Angebote zur Förderung der politischen und gesellschaftlichen Teilhabe. Ziel der Arbeit ist die qualifikationsadäquate Integration von Menschen mit Migrationserfahrung in den Arbeitsmarkt. Eine Reihe von Kolleginnen* von beramí haben bei der Integrationskonferenz in den Arbeitsgruppen mitgewirkt.

Wir freuen uns, dass wir auch an der inhaltlichen Gestaltung der Gesetzesvorlage mitwirken können.

In der Gesetzesvorlage sind die relevanten Themen aufgenommen. Die formulierten Regelungen sind zum größten Teil jedoch bereits rechtskräftig, werden aber in der Realität nicht oder nicht ausreichend umgesetzt.

In der Gesetzesvorlage fehlen unserer Ansicht nach, konkret formulierte Maßnahmen, um völkerrechtliche Vorgaben umzusetzen. Des Weiteren sind in den Paragraphen weder konkrete Maßnahmen zur Umsetzung des Gesetzes formuliert, noch klar benannt, welche Institutionen Federführung übernehmen sollen. Zu begrüßen ist ausdrücklich, dass Menschen mit Migrationserfahrung in hohem Maße an den Prozessen beteiligt werden müssen. In den geplanten Gremien und Ausschüssen muss aber mit einer klar definierten Quote von mindestens 50% gesichert werden, dass Menschen mit Migrationserfahrung an den Prozessen beteiligt sind. Kann-Regelungen und unkonkrete Vorgaben können nicht rechtlich umgesetzt werden.

Einige Einwürfe aus der Gesetzesvorlage, die von unserer Sicht überarbeitet werden sollten:

Unter §7 Diskriminierungsverbot: kein Mensch mit Migrationsgeschichte darf aus antisemitischen etc. Gründen diskriminiert werden. Das betrifft auch Deutsche, das sollte erwähnt werden, auch wenn es sich in der Zielsetzung um Menschen mit Migrationserfahrung geht.

Insgesamt ist anzumerken, dass keine konkreten Angaben in der Gesetzesvorlage gemacht werden, welche Institutionen und welcher Personenkreis an den Gremien teilnehmen wird und wie hoch der Anteil von Menschen mit Migrationsgeschichte in den Gremien beziffert wird. Dies betrifft u.a. den § 17 „Validierung und Anerkennung von formal und informell erworbenen Kenntnissen“.

Dies ist eines der Kernthemen des Engagements von beramí. Der Verein bietet seit Gründung Anerkennungsberatung an und bringt den einzigen umfangreichen für Hessen erarbeiteten Leitfaden für Beratende heraus. Aus unserer Sicht fehlen auch hier konkrete Maßnahmen. Es werden keine Institutionen benannt, weder wird der Rahmen, noch nach welchen Parametern diese Ziele verfolgt werden sollen, aufgezeigt.

Wir begrüßen ausdrücklich, dass die Interkulturelle Öffnung (§ 18) in Ausbildung, Aus- Fort- u. Weiterbildung in Gesundheitsberufen verankert wird. Hierfür setzt der Hessische Gesundheitspakt den Rahmen. Auch hier ist es notwendig, dass Menschen mit Migrationsgeschichte auf die Schulungsinhalte Einfluss nehmen und mindestens die Hälfte der Beteiligten in den zuständigen Gremien stellen.

§ 19 Potential Fachkräfte: die Grundhaltung von beramí ist es, Menschen mit Migrationsgeschichte darin zu unterstützen, ihre Expertise, Erfahrung, Vielsprachigkeit und ihre Berufsausbildung auf den deutschen Arbeitsmarkt einzubringen. beramí bietet aktuell den 10. Durchlauf des Vorbereitungskurses auf den Beruf des/der Erzieher*in an. Bisher haben rund 200 Teilnehmende aus fast 30 Nationen den Kurs besucht. Ein Schwerpunkt ist die Vorbereitung auf die Prüfung des C1- Deutschzertifikats. Die Prüfung ist nicht auf die sprachlichen Herausforderungen im Berufsfeld Erziehung, Pädagogik etc. zugeschnitten. Die Teilnehmenden müssen eine formalisierte Prüfung ablegen, die nichts mit den Inhalten ihrer Ausbildung zu tun hat. Dies sollte dringend (auch auf andere Berufe bezogen) angepasst werden. Mit diesem Kurs leistet beramí einen wichtigen Beitrag gegen den Fachkräftemangel und für mehr Diversität in den KiTa-Teams.

Zu Absatz 4: Aufgabe der Institutionen der Bildung in Angeboten über gesellschaftliche, historische, biologische Themen zu informieren. Auf welcher Grundlage soll dies geschehen? Auch hier müssen Standards entwickelt werden. Es ist offen, wer hierfür die Verantwortung trägt, wer sich an der Entwicklung von entsprechenden Lernmodulen beteiligt. Auch hier ist sicher zu stellen, dass mindestens ein Anteil von 50% der Mitwirkenden eine Migrationsgeschichte vorweist.

Wir würden uns sehr freuen, wenn unsere Positionen Eingang in die Gesetzesvorlage finden würden.

Mit freundlichen Grüßen



Irina Lagutova
Geschäftsführerin



Andrea Ulrich
Geschäftsführerin

Stellungnahme des ZMD Hessen zur Regierungsanhörung Entwurf des Gesetzes zur Verbesserung der Integration und Teilhabe und zur Gestaltung des Zusammenlebens in Vielfalt



Einführung

Der Zentralrat der Muslime in Deutschland – Landesverband Hessen (ZMD Hessen) begrüßt im Ergebnis die Schaffung eines Gesetzes zur Verbesserung der Integration und Teilhabe und zur Gestaltung des Zusammenlebens in Vielfalt. Eine normative Richtschnur ist aber auch überfällig, da andere Bundesländer dieses bereits seit vielen Jahren auf dem Weg gebracht haben. Dies, obwohl Hessen als eines der Bundesländer mit einer prägenden Migrationsgeschichte ist. Die hessische Bevölkerung ist insbesondere in den Ballungszentren und Großstädten besonders vielfältig. Der Integrationsmonitor belegt, dass insbesondere Chancengleichheit im wichtigen Bereich der Bildung fehlt. Trotz dieser Erkenntnis und der Tatsache, dass strukturell-institutionelle Diskriminierung von großen Teilen der hessischen, nichtprivilegierten Bevölkerung gegeben ist, fehlt es bisher am politischen Willen, diese Missstände zu ändern.

11 % der hessischen Bevölkerung sind Muslime. Deren religionsbezogenen Bedarfe wurden bisher im Grunde gänzlich unbeachtet gelassen. Mehr noch gab es in den letzten Jahren eher einen Abbau an Chancengleichheit und Teilhabe, wie exemplarisch der Umgang mit dem islamischen Religionsunterricht oder den unsäglichen hessischen Kopftuchverbotsgesetze (und – paraxis) verdeutlichen. Mehr noch zeigt sich in den letzten Jahren durch einen sich immer stärker manifestierenden Generalverdacht gegenüber Muslimen und deren Institutionen eher eine Tendenz zum faktischen Ausschluss denn effektiver Teilhabe von hessischen Muslimen. Antimuslimischer Rassismus und Diskriminierung von Muslimen wird nicht als Problem erkannt und folglich auch nichts hiergegen unternommen. Trotz Hanau!

Daneben fehlt zudem die politische Anerkennung der gesellschaftlichen und sozialen Leistungen, die Muslime auf verschiedenen Ebenen für das Allgemeinwohl in Hessen geleistet



haben und leisten. Anerkennung ist der erste Schritt für ein Gefühl zu einem inklusiven ‚Wir‘. Solange keine politische Anerkennung stattfindet, wird auch eine gesellschaftliche Anerkennung nur schwer zu realisieren sein. Muslime und andere nichtprivilegierte bzw. benachteiligte Gesellschaftsgruppen in Hessen fordern, ihr Recht ein, als vollwertige Bürger_innen sowie Akeur_innen der Mitgestaltung anerkannt zu werden. Auf Augenhöhe. In allen Bereichen.

Dieses Gesetzesvorhaben steht und fällt nicht mit den Details der Gesetzesausgestaltung, sondern mit dem ernsthaften politischen Willen zur echten Teilhabe aller Menschen in Hessen. Im Folgenden werden einige Regelungen des Gesetzesentwurf kritisch gewürdigt.

Teil 1: Allgemeine Bestimmungen

Begriffsbestimmungen

Der Gesetzentwurf und seine Begründung nutzen die Begriffe „Migrationshintergrund“ und „Migrationsgeschichte“ an unterschiedlichen Stellen, wobei die stigmatisierende Wirkung des Begriffs „Migrationshintergrund“ aus der Begründung zumindest angesprochen wird. Umso unverständlicher ist es dann, aber genau diesen stigmatisierenden Begriff bei der Legaldefinition von „Menschen mit Migrationsgeschichte“ in § 3 Abs. 1 und Abs. 3 zu verwenden. Die Verwendung des Begriffes lehnen wir daher ab und dieser ist aus dem Gesetzentwurf zu streichen.

Auch der Begriff „Migrationsgeschichte“ kann eine stigmatisierende Wirkung haben, ihm liegt in Bezug insbesondere auf eingebürgerte Menschen unterschwellig der Gedanke zur Abgrenzung zu angeblich „autochthonen“ Deutschen zugrunde. Von den – zum Migrationshintergrund - alternativ gemachten Vorschlägen (Einwanderer und ihre Nachkommen, Menschen aus Einwandererfamilien und Menschen mit internationaler Geschichte) halten wir die Verwendung des Begriffs „Menschen mit internationaler Geschichte“ für am treffendsten, weil hierdurch das Positive der Identität hervorgehoben wird.

§ 3 Abs. 1 ist zu streichen und der bisherige § 3 Abs. 3 wird zu Absatz 1, wobei darin die Wörter „Menschen mit Migrationshintergrund“ durch die Wörter „Menschen mit internationaler Geschichte“ zu ersetzen sind. Die Ersetzung hat entsprechend im gesamten Gesetzesentwurfstext zu erfolgen. In § 3 Abs. 5 sind die Wörter „zugewanderte Menschen“ ebenfalls durch die Wörter „Menschen mit internationaler Geschichte“ zu ersetzen.



Ziele und Grundsätze

Die gesetzliche Verankerung eines gemeinsamen Integrationsverständnisses für die Erreichung einer gelingenden Integration als gesamtgesellschaftliche Aufgabe ist zu begrüßen. Die Mitwirkung und auch Einbindung aller Menschen werden entscheidend für das Gelingen dieser Aufgabe und dieses Prozesses sein. Allerdings bleiben die in § 1 und § 2 genannten Ziele und Grundsätze, wie bereits angeführt, auch maßgeblich vom politischen Willen abhängig.

In § 2 Abs. 1 Satz 2 sind die Wörter „unterschiedlicher Herkunft“ zu streichen, da hierdurch eine „andere“ Herkunft unterschwellig betont wird. Es gilt der Ausspruch: Hess_in ist, wer Hess_in sein will. In § 2 Abs. 1 Satz 2 ist das Wort „integrierte“ durch das Wort „integrierende“ zu ersetzen.

Die in § 2 Abs. 4 angeführte Anerkennung der Leistungen der Menschen mit internationalem Gesichte ist zu begrüßen, entspricht aber leider nicht der Realität. Insbesondere die erste Generation der Menschen mit Einwanderungsgeschichte ist dies nicht zu teilgeworden. Aber auch bestimmter Communities, wie etwa der muslimischen Community in Hessen. Hier fehlt es auch an konkreten Vorhaben und Vorschlägen, wie dies umgesetzt werden kann, damit dies nicht nur ein Lippenbekenntnis bleibt.

Teil 2: Zusammenleben in Vielfalt und Bewahrung des gesellschaftlichen Zusammenhalts

Förderung der Teilhabe und Folgenabschätzung und Teilhabe in Gremien

Die Regelungen in § 5 und § 6 sind zwar zu begrüßen, allerdings ist die eher unverbindliche Ausgestaltung zu kritisieren.

§ 5 Abs. 1 Halbsatz 2 muss nach dem Wort „und“ heißen: „beseitigt bestehende Nachteile.“ In § 5 Abs. 3 Satz 3 wird das Wort „berücksichtigt“ durch das Wort „hat“ ersetzt wie auch vor dem Satz abschließenden Punkt „zu berücksichtigen“ einzufügen ist. Satz 2 wird ist dem ersten Komma wie folgt zu fassen: „hat die Landesverwaltung Maßnahmen zu treffen, die die chancengerechte Teilhabe von Menschen mit internationaler Geschichte fördern.“



In § 6 Abs. 1 und in § 2 Satz 2 sind die Wörter „sollen“ durch die Wörter „müssen“ ersetzt werden, da nur so eine angemessene Repräsentation gewährleistet werden kann und es ansonsten vom „good will“ der privilegierten Strukturen abhängig bleibt. Exemplarisch ist die Besetzung des Rundfunkrates, bei der drei unterschiedliche Konfessionen als eine „muslimische Vertretung“ deklariert wird und dann auch noch im Wechsel die Vertretung der Muslime in Hessen „repräsentieren“ soll. Das so politisch forcierte Modell stellt - neben der Nichtbeteiligung der meisten in Hessen vertreten großen islamischen Religionsgemeinschaften am Prozess selbst - keine Repräsentation dar. Daher wird es bei der konkreten Ausgestaltung auch auf die effektive und „echte“ Repräsentation wesentlicher Communities, wie etwa der hessischen Muslime, ankommen müssen.

Diskriminierungsverbot und Wertschätzung von Vielfalt und Bekämpfung von Diskriminierung, Rassismus, Antisemitismus, Sexismus und jeder Form von gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit und Extremismus

Das in § 7 enthaltene Diskriminierungsverbot ist zwar zu begrüßen, aber konkret in der Ausgestaltung zu ergänzen und im Allgemeinen nicht ausreichend. Neben antisemitischen Gründen sind auch antimuslimische und antiziganistische Gründe aufzunehmen, da Menschen, die diesen drei Gruppen die am häufigsten von Diskriminierung Betroffene sind. Daher sind die Wörter „oder antisemitischen“ durch die Wörter „ , antisemitischen, antimuslimischen oder antiziganistischen“ zu ersetzen.

Das in § 7 enthaltene Diskriminierungsverbot ist allerdings in keinem Fall ausreichend. Vielmehr bedarf es eines Landesantidiskriminierungsgesetzes, dass bestehende Schutzlücken des AGG schließt. Insoweit reichen Programmsätze nicht aus. Vielmehr müssen Betroffene und deren Organisationen effektive Mittel zur Bekämpfung individueller und strukturell-institutioneller Diskriminierung in einem Landesantidiskriminierungsgesetz zur Verfügung stehen. Auf den zu begrüßenden Entwurf der Fraktion DIE LINKE und der diesbezüglichen Stellungnahme des ZMD Hessen wird Bezug genommen.

Die Regelungen in § 7 sind zu begrüßen. Im Hinblick auf die in § 7 Abs. 2 Satz 2 und Abs. 3 Satz 2 genannten Projekte und Förderungen ist dafür - bereits bei den Ausschreibungsbedingungen - Sorge zu tragen, dass die relevanten Träger ebenfalls als zum Kreis der Geförderten gehören und Projekte durchführen können. Dies gilt explizit für muslimische Träger, da diese bisher



benachteiligt und nicht einbezogen wurden. Dies alles gilt entsprechend auch für die in § 11 (Abs. 5) und § 12 genannten Förderungen und Projekte.

Teil 3: Maßnahmen zur Verbesserung chancengerechter Teilhabe

Interkulturelle Öffnung der Verwaltung & Integrationskonferenz und WIR- Vielfaltszentren

Der in § 9 genannte Prozess der interkulturellen Öffnung, auch zum Ausschluss von Diskriminierung, muss, da wo bereits negative Praxiserfahrungen bekannt sind, durch entsprechende Erlasse an die Beschäftigten klar kommuniziert werden. So ist allseits bekannt, dass kopftuchtragende Frauen in der öffentlichen Verwaltung im Rahmen von Beschäftigungen und selbst bei Praktika Diskriminierung und Ausschlüsse erfahren. Führungspersonen – bis hin zu Bürgermeister – setzen sich über das Diskriminierungsverbot hinweg und verweisen nicht selten auf eine vermeintliche „Neutralität“ der Verwaltung. Um dies zu verhindern, muss dies durch Erlasse flankiert werden.

Bei den Integrationskonferenzen halten wir die Beteiligung der Muslime im Verhältnis zu ihrer Größe an der Gesamtbevölkerung für zu gering. Daher sind Integrationskonferenzen nur sinnvoll, wenn sie auch ein qualitatives Abbild der Gesellschaft widerspiegeln.

Integrationsverträge und Dialog mit Religionsgemeinschaften

Zwar ist grundsätzlich zu begrüßen, dass Integrationsverträge abgeschlossen werden können sollen. Die bisherige Praxis hat aber deutlich gemacht, dass die Landesregierung nur bereits privilegierte, nicht migrantische Träger oder MSOs als Partner der Integrationsverträge ausgewählt hat, die aber zugleich als Zielgruppen Menschen mit internationaler Geschichte adressieren. Diese Art der paternalistisch orientierten Partnerschaften und Zusammenarbeiten mit den zu Konsument_innen von Angeboten degradierten migrantischen Communities lehnen wir ab, da zuvörderst diejenigen als Partner_innen auszuwählen sind, deren Zielgruppen(-themen) sie vertreten. Daher ist die derzeitige Ausgestaltung des § 14 Abs. 1 ohne Benennung von Sachkriterien aufgestellt werden, wonach Partnerinnen und Partner ausgewählt werden sollen, abzulehnen.



Auch soweit der Dialog mit Kirchen und Religionsgemeinschaften in § 15 betroffen ist, ist dieser im Allgemeinen zu begrüßen. Allerdings scheint § 15 (nur) auf die nichtchristlichen Religionsgemeinschaften abzielen. In Bezug auf den Islam ergibt sich dies sogar aus der Entwurfsbegründung. Damit werden islamische Religionsgemeinschaften in das für Integration zuständige Ministerium „outgesourct“ und zu Integrationsvereinen deklassiert. Dies lehnen wir insoweit ab, als Hauptansprechpartner das Kultusministerium bleiben muss. Auch wenn dieses bisher und aktuelle gar keinen Dialog mit den islamischen Religionsgemeinschaften führte und führt. Vor diesem Hintergrund besteht der ZMD Hessen auf der Gleichbehandlung mit den Kirchen. Islamische Religionsgemeinschaften sind keine Religionsgemeinschaften zweiter Klasse. Nur soweit der Dialog mit dem für Religionsgemeinschaften zuständigen Kultusministerium als Hauptansprechpartner im Allgemeinen beibehalten bleibt und sodann konkret aufgenommen wird, kann ein zusätzlicher Dialog zu Themen der Integration im dfih mit den islamischen Religionsgemeinschaften zielführend sein. Überdies entspricht die aktuelle Zusammensetzung des dfih nicht den Anforderungen, die in § 15 aufgeführt sind, da neben Einzelpersonen, explizit laizistische und sonstige religionsfremde Vereine (z.B. Gesundheitsförderung, Pfadfinder) „zusammengewürfelt“ wurden wie auch selbst nichtmuslimische Islamkritiker_innen Mitglieder sind. Das ist aus Sicht des ZMD Hessen nicht haltbar, da es die Markierung der islamischen Religionsgemeinschaften als „Integrationsvereine“ verdeutlicht. Der Dialog ist – unter der vorgenannten grundsätzlichen Prämisse der Zuständigkeiten – auf Religionsgemeinschaften und Weltanschauungsgemeinschaften zu begrenzen, wenn dieser im Gruppenkollektiv wie beim jetzigen dfih stattfinden soll.

Sprache und Teilhabe & Bildung und Teilhabe & Gesundheit und Teilhabe

Die Regelungen in § 16 - § 18 sind zu begrüßen. Insbesondere die stärkere Förderung hin zu einer Bildungsgerechtigkeit ist in den Fokus zu nehmen, da aktuell besonders Merkmale der ethnischen Herkunft, des Namens und sozio-ökonomische Merkmale zu einer Benachteiligung von Kindern mit internationaler Geschichte führen. Diese Bildungsbenachteiligung ist zu beenden.

Bei der Gesundheitsfürsorge ist der religionssensible Umgang insbesondere in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen zu gewährleisten.



Berufliche Bildung, Arbeit und Teilhabe & Förderung der Einbürgerung

Die Förderung von Einbürgerungen ist zu begrüßen. Allerdings ist zum einen dafür Sorge zu tragen, dass das Verfahren zu beschleunigen ist. Zum anderen darf im Einbürgerungsverfahren selbst keine Verfahren für Einbürgerung 1. und Einbürgerung 2. Klasse stattfinden sowie jede Diskriminierung vermieden werden muss. Insoweit ist zu beobachten, dass Menschen mit einer bestimmten Staatsangehörigkeit besonders intensiv „geprüft“ werden. Dies gilt explizit für Menschen aus Ländern mit einem hohen muslimischen Bevölkerungsanteil. Diese werden nicht selten selbst in Bezug auf ihre ehrenamtliche Tätigkeit in Vereinen (u.a. Moscheevereinen) unter einem Generalverdacht gestellt, obwohl die entsprechenden Vereine etwa nicht einmal im Verfassungsschutzbericht aufgeführt sind und im Sozialraum etabliert sind. Dieser Mechanismus des Generalverdachts gegenüber Muslimen und der dem zugrundeliegende antimuslimische Rassismus muss durch Änderungen im Verfahrensablauf beendet werden.

Monitoring, Berichterstattung

Das in § 21 aufgeführte Monitoring und die Berichterstattung sind zu begrüßen. Die Frist ist allerdings auf vier Jahre zu begrenzen, damit der Landtag die Möglichkeit hat, die Defizite vor Ablauf der Legislaturperiode bei der Umsetzung zu debattieren. Die von uns vorgeschlagene vierjährige Frist beginnt folglich mit dem Beginn der jeweiligen Legislaturperiode.

Per E-Mail an: M.Sadkowiak@ltg.hessen.de



■ Sportjugend Hessen · Otto-Fleck-Schneise 4 · 60528 Frankfurt am Main

Hessischer Landtag
Sozial- und Integrationspolitischer Ausschuss
Moritz Promny, Ausschussvorsitzender

Durchwahl:
0 69.67 89 270
info@sportjugend-hessen.de

30.01.2023 / mm, fe

Stellungnahme zum
Gesetzentwurf der Landesregierung für ein „Gesetz zur Verbesserung der Integration und Teilhabe
und zur Gestaltung des Zusammenlebens in Vielfalt“ vom 08.11.2022, Drs. 20/9504
– Ihr Schreiben vom 07.12.2022/ mündliche Anhörung am 02.02.2023

Sehr geehrter Herr Ausschussvorsitzender Promny,
sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,

die Sportjugend Hessen und der Landessportbund Hessen bedanken sich für die Möglichkeit,
eine Stellungnahme zum o. g. Gesetzentwurf abgeben zu können.

Wir begrüßen, dass die Landesregierung mit dieser Gesetzesinitiative das angekündigte Vorhaben
eines ersten hessischen Teilhabe- und Integrationsgesetzes nun umsetzen wird.
Wir unterstützen die Zielsetzungen des Gesetzes und besonders die Darstellung, dass Integration ein
gesamtgesellschaftlicher Prozess ist, der in der Verantwortung aller Menschen liegt.
Ebenso bewerten wir positiv, dass die außerschulische Bildung und die zivilgesellschaftlichen Akteure
benannt und wertgeschätzt werden. Der Sport nimmt seine gesellschaftlichen Funktionen wahr und
übernimmt als Akteur mit einem flächendeckenden Netz an ehrenamtlichen und hauptberuflichen
Strukturen Verantwortung in diesem Bereich. Insofern freut es uns sehr, dass gerade dem Sport,
neben Kunst und Kultur, eine große Bedeutung für die hessische Teilhabe- und Integrationspolitik
zugesprochen wird.

Konkrete Rückmeldungen

In § 1 werden fünf Ziele beschrieben. Diesen können wir uneingeschränkt folgen. Gleichzeitig regen
wir an, dass in den Zielen auch die Strukturen der Vereine und Verbände als förderungswürdig
benannt werden, so dass diese auch unterstützt werden können.



In § 11 sind die WIR-Vielfaltszentren aufgeführt. Die Förderung der Vielfaltszentren in Hessen sehen wir als wichtigen Schritt in der Entwicklung und Vernetzung verschiedener Integrationsmaßnahmen. Die benannten Ziele für die Vielfaltszentren können wir unterstützen. Für eine stärkere Durchdringung sprechen wir uns dafür aus, dass als weiteres Ziel die Vernetzung mit allen Vereinen und Verbänden, die in diesem Themenfeld aktiv sind, z.B. die Sportorganisationen in Hessen, explizit formuliert wird.

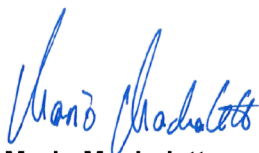
In § 12 Förderung von gemeinnützigen und kommunalen Trägern werden die verschiedenen Akteure benannt. Aus unserer Sicht tragen zur Stärkung eines gesellschaftlichen Zusammenhalts Vereine und Verbände, z.B. die Sportorganisationen, in besonderem Maße bei. Teilhabechancen, Antidiskriminierungsarbeit, die Öffnung von Vereinen und Verbänden wird auf Ebene dieser freien Träger umgesetzt. Die Förderung des freiwilligen Engagements und der Entwicklung einer Willkommen- und Anerkennungskultur sind fester Bestandteil ihrer Maßnahmen. Aus diesem Grund ist eine Förderung von Maßnahmen in diesen Bereichen unerlässlich. In Absatz 3 zu § 12 werden die Bereiche Sport, Kunst und Kultur richtigerweise zur Konkretisierung aufgeführt. Wir regen an die Bereiche Sport, Kunst und Kultur auch in Absatz 4 zu § 12 noch einmal expliziert aufzuführen, um entsprechende Klarheit zwischen Auftrag (Abs. 3) und Förderung (Abs. 4) herzustellen.

Die Bereiche Sprache und Teilhabe (§ 16) sind feste Bestandteile der Aktivitäten im Sport und in weiteren Organisationen. Im außerschulischen Bereich kann Sprache leicht angewandt werden. Maßnahmen zur Sprachförderung und Spracherwerb sind in den Qualifizierungsmaßnahmen des Sports teilweise schon etabliert und sollen ausgebaut werden. Wir regen an, den Absatz 2 von § 16 mit der Landesförderung von Maßnahmen im außerschulischen Bereich zum Spracherwerb und Sprachfestigung auf Ebene der Vereine und Verbände zu erweitern.

Die Bereiche Bildung und Teilhabe (§ 17) sind aus unserer Sicht Schlüsselfaktoren einer gelingenden Integration. Die Unterstützung und Förderung der benannten Bereiche in der aktuellen Gesetzesvorlage können wir unterstützen. Zudem sehen wir jedoch auch die non-formalen Bildungs- und Qualifikationsangebote der Vereine und Verbände als förderungswürdig und regen an, diese entsprechend mit aufzunehmen.

Wir würden uns freuen, wenn unsere Anmerkungen Berücksichtigung finden.

Mit freundlichen Grüßen



Mario Machalet

Geschäftsführer
Sportjugend Hessen
im Landessportbund Hessen e.V.



Frank Eser

Leiter Referat „Vielfalt im Sport“
Sportjugend Hessen
im Landessportbund Hessen e.V.