



HK Hamburg

HAMBURG **20**
WIE WOLLEN WIR KÜNFTIG
LEBEN - UND WO VON? **40**



HAMBURG 2040

BESSERE INTEGRATION IN DEN HAMBURGER ARBEITSMARKT

**Potenziale von Menschen mit
Migrationshintergrund stärker nutzen**

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
Zusammenfassung	4
Aktivitäten der Handelskammer	10
I. Hamburg 2040: Zielbild und Handelskammer-Fachkräftestrategie	11
II. Erwerbsbeteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund	13
2.1 Rechtliche Regelungen zum Arbeitsmarktzugang	13
2.2 Statistische Indikatoren zur Arbeitsmarktintegration	17
2.2.1 Menschen mit ausländischen Wurzeln in Hamburg	17
2.2.2 Bürgergeldbezieher in Hamburg	17
2.2.3 Arbeitslosenquoten in Hamburg nach Staatsangehörigkeiten	18
2.2.4 Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	20
2.2.5 Aufenthaltsdauer und Arbeitsmarktintegration	21
III. Handlungsfelder einer besseren Arbeitsmarktintegration	25
3.1 Sprache	27
3.1.1 Integrationskurs	28
3.1.2 Berufssprachkurse und weitere Sprachangebote	30
3.1.3 Forderungen an Politik und Verwaltung	32
3.1.4 Praxistipps für Unternehmen	32
3.1.5 Erfolgsbeispiele	33
3.2 Kultur	35
3.2.1 Erwerbsbeteiligung von Frauen mit Migrationshintergrund	35
3.2.2 Normen, Werte und Gleichberechtigung	40
3.2.3 Forderungen an Politik und Verwaltung	41
3.2.4 Praxistipps für Unternehmen	41
3.2.5 Erfolgsbeispiele	42
3.3 Anerkennung und Qualifikation	43
3.3.1 Bildungsniveau	43
3.3.2 Anerkennungsverfahren	46
3.3.3 Forderungen an Politik und Verwaltung	49
3.3.4 Praxistipps für Unternehmen	49
3.3.5 Erfolgsbeispiel	50
3.4 Arbeitsanreize	51
3.4.1 Bürgergeld	51
3.4.2 Schwarzarbeit	52
3.4.3 Forderungen an Politik und Verwaltung	52
3.4.4 Praxistipp für Unternehmen	54
Anhang	55
Weiterführende Informationen	58
Impressum	60

Vorwort

Hamburg 2040: Wie wollen wir künftig leben – und wovon? Das ist die zentrale Frage, die die Handelskammer Hamburg mit Blick auf die Zukunft unseres Standorts stellt. Unsere Stadt als innovativer, dynamischer, resilienter, nachhaltiger und damit wettbewerbsfähiger Wirtschaftsraum und lebenswerte Metropole – das ist das Zielbild der Standortstrategie und dafür sind qualifizierte Fachkräfte unabdingbar.

Bereits heute ist der Mangel an Fachkräften für rund die Hälfte der Hamburger Unternehmen eines ihrer größten Geschäftsrisiken. Diese Situation wird sich noch verschärfen: Laut aktuellen Prognosen des Hamburgischen Weltwirtschaftsinstituts (HWWI) könnten in Hamburg Anfang der 2040er-Jahre annähernd 200 000 Fachkräfte fehlen – vor allem Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung –, wenn jetzt nicht entschlossen gegengesteuert wird.

Die Handelskammer hat im November 2022 in ihrer Fachkräftestrategie „Menschen, Potenziale, Zukunft“ die wichtigsten Handlungsfelder und Maßnahmen zur Fachkräftesicherung aufgezeigt. Neben Qualifizierung, attraktiven Arbeitsbedingungen und Zuwanderung ist die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung ein zentraler Baustein, um die Fachkräftesituation zu verbessern. Diese Handlungsfelder benennt auch die Fachkräftestrategie der Stadt vom April 2024.

Hamburg ist eine vielfältige Metropole, die von verschiedenen Kulturen geprägt und bereichert wird. Vier von zehn Hamburgern haben einen Migrationshintergrund. Sie bieten ein großes, aber bislang nicht in allen Bereichen ausgeschöpftes und vielfältiges Arbeits- und Fachkräftepotenzial. Als Standortmanager und kraftvolle Stimme der Wirtschaft möchte die Handelskammer einen konstruktiven Beitrag zu einer noch besseren Integration von

Menschen mit Migrationshintergrund in den Hamburger Arbeitsmarkt leisten, um im Wettbewerb um Fachkräfte alle Chancen zu nutzen. Hierfür zeigt die Handelskammer in dieser Publikation Hürden auf und möchte Transparenz über vielversprechende Maßnahmen und Initiativen herstellen.

Wir wenden uns an Politik und Verwaltung, die Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration weiter zu verbessern. Und wir appellieren an die hiesigen Unternehmen, Menschen mit Migrationshintergrund stärker in den Fokus der Personalgewinnung zu nehmen. Zugleich möchten wir alle Menschen, die zu uns gekommen sind, ermuntern, engagiert am gemeinschaftlichen Leben und Arbeiten in Hamburg mitzuwirken – denn Erwerbsarbeit ist ein wichtiger Schlüssel zu Integration und Teilhabe.

Hamburg,



Prof. Norbert Aust
Präses



Dr. Malte Heyne
Hauptgeschäftsführer

Zusammenfassung

Qualifizierte Fachkräfte sind für die Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit von Hamburger Unternehmen und damit des Standorts unabdingbar. Insofern gilt es, das Fachkräfte- und Erwerbspotenzial in allen Bereichen voll auszuschöpfen. Die bereits hier lebenden Menschen mit Migrationshintergrund sind dabei eine wichtige Potenzialgruppe.

2023 lag in Hamburg die Arbeitslosigkeit bei Menschen mit deutscher Staatsangehörigkeit bei 6,3 Prozent, bei Menschen mit anderen Staatsangehörigkeiten bei 16,9 Prozent. Die Arbeitslosenquote variiert innerhalb dieser Gruppe je nach Herkunftsregion deutlich. Bei Menschen aus EU-Mitgliedsstaaten sind 9,8 Prozent arbeitslos registriert, bei den Menschen der häufigsten Asylherkunftsländer – Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien – beträgt die Arbeitslosenquote insgesamt 29,8 Prozent. Die Arbeitslosenquote bei Frauen aus den häufigsten Asylherkunftsländern (42,7 Prozent) ist dabei erheblich höher als bei Männern.

Während in der Stadt eine anhaltende Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung bestehen, sehen laut den Handelskammer-Konjunkturbefragungen rund jedes zweite Hamburger Unternehmen den Fachkräftemangel als eines ihrer größten Geschäftsrisiken (www.hk24.de/konjunktur).¹

In ihrer Fachkräftestrategie hat die Handelskammer Hamburg vier Handlungsfelder identifiziert, um diesem Fachkräftemangel entgegenzuwirken: Fachkräfte qualifizieren, Erwerbsbeteiligung erhöhen, attraktive Arbeitsbedingungen schaffen und Zuwanderung gezielt fördern. In diesem Papier legt die Handelskammer Hamburg den Fokus auf die bereits hier lebenden Menschen mit Migrationshintergrund und ihre Integration in den hiesigen Arbeitsmarkt. Hamburg kann es sich nicht leisten, bestimmte Bevölkerungsgruppen zurückzulassen, wenn es mit der Erhöhung der Erwerbsbeteiligung ernst gemeint ist.

Es gibt politischen und administrativen Handlungsbedarf in den nachfolgenden Bereichen. In einigen Punkten muss – aufgrund der Kompetenzverteilung zwischen Bund und Ländern – die Weichenstellung für Hamburg auf Bundesebene erfolgen. Jedoch muss Hamburg selbst in jedem Bereich seinen Beitrag leisten, um sich als attraktiver Fachkräftestandort und Vorbild für die chancengerechte

Teilhabe am Arbeitsmarkt von Menschen mit Migrationshintergrund zu positionieren.

Mut zu neuen Wegen: Von anderen lernen und Kurs anpassen

Auf Grundlage von arbeitsmarktpolitischen Analysen, Gesprächen mit Stakeholdern, Verantwortlichen aus Hamburger Unternehmen und Arbeitsmarkt-Fachleuten hat die Handelskammer Hamburg im Jahr 2024 zentrale Hemmnisse für die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund identifiziert. Diese betreffen unter anderem rechtliche Rahmenbedingungen und Verfahren im Asyl- und Aufenthaltsrecht, die Anerkennung von Qualifikationen, den Spracherwerb sowie die Frage von Arbeitsanreizen. Basierend auf diesen Erkenntnissen schlägt die Handelskammer – unter dem Blickwinkel des Prinzips des Förderns und Forderns – Maßnahmen zur Verbesserung auf staatlicher und unternehmerischer Ebene in Hamburg vor.



Forderungen an die Hamburger Politik und Verwaltung

Um die Situation bundesweit und in Hamburg zu verbessern, muss sich Hamburg im nationalen und internationalen Wettbewerb vergleichen. So kann die Hansestadt perspektivisch eine Vorreiterrolle bei der Arbeitsmarktintegration einnehmen. Dänemark zum Beispiel geht beim Thema Spracherwerb mit dem Work-First-Ansatz einen anderen Weg: Im Fokus steht die Beschäftigung, der Spracherwerb erfolgt im Nachgang.

Die Hamburger Politik und Verwaltung sollten prüfen, inwieweit Ansätze wie dieser auf Hamburg übertragbar sind. Arbeitsmarktpolitische Instrumente wie der Jobturbo gehen bereits in die richtige Richtung. Hamburg hat hier die Chance, Modell und Vorbildregion für schnelle und erfolgreiche Arbeitsmarktintegration durch berufs begleitenden Spracherwerb zu werden und damit das Fachkräftepotenzial auszuschöpfen.



¹ Von der Unterbeschäftigung sind 114 609 Personen betroffen (Dezember 2024). Die größte Teilmenge der Unterbeschäftigung bildet die Gruppe der 88 174 Arbeitslosen. In der sogenannten Unterbeschäftigung werden zusätzlich zu den registrierten Arbeitslosen auch die Personen abgebildet, die nicht als arbeitslos gelten, weil sie an einer Maßnahme der Arbeitsmarktpolitik teilnehmen oder sich in einem arbeitsmarktbedingten Sonderstatus befinden.

In anderen Großstädten wie Stuttgart und München sind die Arbeitslosenzahlen unter Menschen mit Migrationshintergrund niedriger als in Hamburg. Dies deutet auf besondere Herausforderungen bei der Integration von Arbeitslosen in den Hamburger Arbeitsmarkt hin. Dies sollte näher analysiert werden, um mögliche Maßnahmen für Hamburg abzuleiten.

Leistungsbereitschaft: Fokus auf Pull-Effekte für Talente richten

Nicht nur für den Standort Hamburg gilt: Die Leistungsbereitschaft der Bevölkerung ist ein entscheidender Faktor für die Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit. Dennoch gibt es insbesondere durch das auf Bundesebene vorgegebene Bürgergeldsystem Fehlanreize bei der Erwerbsbeteiligung und gleichzeitig Probleme bei der Durchsetzung von Regelungen oder Sanktionen: Rund vier von fünf als erwerbsfähig registrierte Leistungsberechtigte sind in der Praxis aus verschiedenen Gründen nicht erwerbstätig. Hier muss eine politische Kehrtwende erfolgen. Das Prinzip der Leistungsbereitschaft muss wieder gestärkt werden und sich auch in der Außendarstellung Deutschlands widerspiegeln, wenn wir die besten Talente anziehen wollen.

Verwaltung: Zuständige Behörden zukunftsfähig aufstellen

Unternehmen brauchen Planungssicherheit: Für die Unternehmen ist bei Fachkräften aus Drittstaaten die Erteilung eines Aufenthaltstitels entscheidend. In Hamburg beläuft sich aktuell der Terminvorlauf für die Erteilung von Aufenthaltstiteln auf rund fünfeinhalb Monate. Im zuständigen Bereich „Aufenthaltsangelegenheiten für Fachkräfte“ des Hamburg Welcome Center for Professionals kommt es aufgrund des hohen Anfrageaufkommens und der angespannten Personalsituation zu Wartezeiten. Der Hamburger Senat hat im April 2024 Zahlen zu Visumanträgen und Fachkräftezugang veröffentlicht: Demnach ist im Jahr 2023 die Zahl der Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit in Hamburg weiter angestiegen und so auch die Zahl der eingehenden Visumanträge im Vergleich zum Vorjahr – um rund 1 800 Fälle (plus 13,6 Prozent).²

Im Hinblick auf Asylverfahren gibt es nach wie vor Verzögerungen, was dazu führt, dass es für alle Beteiligten zu

lange dauert, bis Klarheit über die Bleibeperspektive besteht. Es ist daher notwendig, die Bearbeitung von Asylverfahren zu beschleunigen, um schnellere Entscheidungen zu ermöglichen.



Forderungen an die Hamburger Politik und Verwaltung

Das Hamburg Welcome Center (HWC) als Behördenzusammenschluss gilt bundesweit als Vorzeigemodell. Aus Sicht der Wirtschaft durchaus zu Recht. Fakt ist aber, dass es beim HWC noch Optimierungspotenziale gibt. Dies wird vor allem durch das nach eigenen Angaben hohe Anfrageaufkommen und die begrenzten Kapazitäten bedingt. Angesichts der aktuellen Antragslage und der Annahme, dass diese weiter steigen wird, müssen die zuständigen Behörden personell und technisch zukunftsfähig aufgestellt werden. Dafür muss Hamburg investieren.

Eine schnellere Integration in den Arbeitsmarkt würde gesamtwirtschaftlich zu Einkommenszuwächsen, höheren Steuereinnahmen und Entlastungen der sozialen Sicherungssysteme führen. Die öffentliche Verwaltung sollte außerdem die Potenziale der Digitalisierung und Künstlichen Intelligenz (KI) nutzen. Denn auf diese Weise würde man bei der Prüfung der Antragsunterlagen eine schnelle erste Einschätzung erhalten.

Verfahren: Behördenzusammenarbeit ausbauen und Digitalisierung nutzen

Bei der Integration von Menschen mit Migrationsgeschichte in den Arbeitsmarkt sind viele Beteiligte involviert: Ausländerbehörden, Bezirksamter, Arbeitsagenturen, Jobcenter, Anerkennungsstellen für berufliche und akademische Qualifizierungen, Beratungseinrichtungen und Arbeitgeber. Jede dieser Einrichtungen hat ihre eigenen internen Abläufe, Methoden und Aufgaben in diesem Gesamtprozess. Eine klare und transparente Übersicht – etwa zu dem Status von Anträgen und den nächsten Schritten – ist erforderlich. Eine behördenübergreifende Zusammenarbeit in Hamburg wurde mit dem Hamburg Welcome Center umgesetzt. Aber auch hier stocken die Verfahren.

² Hamburgische Bürgerschaft, Drucksache 22/14934



Forderungen an die Hamburger Politik und Verwaltung

Für eine weitere Verbesserung der Prozesse muss die Digitalisierung in und zwischen den Behörden weiter vorangetrieben werden. Ferner sollte es selbstverständlich sein, dass die Mitarbeiter in den Ämtern Englischkenntnisse haben. Vonseiten der Politik und Verwaltung sollten die Arbeitgeber grundsätzlich im Integrationsprozess vertrauensvoll und auf Augenhöhe einbezogen werden. Grundsätzlich wäre es in Hamburg zielführend, eine einheitliche Migrationspolitik innerhalb der Behörden zu verfolgen: Unterschiedliche Sichtweisen zwischen Behörden in Bezug auf migrationspolitische Fragen sollten vermieden werden.

Zielgruppen: Qualität der Arbeitsvermittlung weiter ausbauen

Es ist wichtig, dass die Kenntnisse und Fähigkeiten der Arbeitslosen schnell und umfassend erfasst und diese Daten für eine zielgenaue Arbeitsvermittlung genutzt werden. Ergänzend sollte eine weiterführende Beratung zu beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten beispielsweise mit Blick auf Fortbildungen zum Erreichen höherwertiger Tätigkeiten frühzeitig erfolgen.



Forderungen an die Hamburger Politik und Verwaltung

Frühzeitige und individuelle Berufs- und Erwerbstätigkeitsberatung ist notwendig, um alle Arbeitsmarktpotenziale heben zu können. Bei dieser Beratung müssen die Kenntnisse und die Fähigkeiten der Arbeitssuchenden erfasst und zentral gespeichert werden, sodass jeder Jobcenter-Standort Zugriff darauf hat. Das würde den Vermittlungsprozess im Fall eines Umzugs nicht unterbrechen.

Die Beratungen und die damit verbundenen Unterlagen sollten grundsätzlich auf Deutsch und Englisch angeboten werden. Bestehende Dolmetsch-



Hotlines und Übersetzungsdienste gehen schon in die richtige Richtung. Ferner ist es notwendig, dass die Arbeitsvermittler mehr Kenntnisse erlangen über die Tätigkeiten und Aufgaben der zu besetzenden Arbeitsstellen.

Neue Konzepte: Integration durch Berufstätigkeit fördern

In Europa gibt es unterschiedliche integrationspolitische Ansätze. Einige Länder verfolgen eher einen Work-First-Ansatz, der auf die kurzfristige Aufnahme von Beschäftigungsverhältnissen ohne vorbereitende Maßnahmen wie Sprachkurse und Qualifizierungsmaßnahmen setzt. Dies ist beispielsweise in den Niederlanden oder Dänemark der Fall. Deutschland zielt grundsätzlich auf eine langfristige Integration in den Arbeitsmarkt ab durch Sprach- und Qualifizierungsprogramme sowie gezielte Arbeitsvermittlung. In Deutschland werden jedoch durch die erheblichen Mängel bei den Integrationskursen, wie zu lange Wartezeiten, mangelnde Qualität und hohe Abbruchquoten bei gleichzeitig fehlenden Sanktionen, bereits zu Beginn des Integrationsprozesses Chancen für eine langfristige Beteiligung am Erwerbsleben vertan. Bis Ende September 2023 hatten beispielsweise weniger als die Hälfte der ukrainischen Kriegsflüchtlinge ihren Integrationskurs erfolgreich abgeschlossen.³

Inzwischen hat die Bundesregierung mit dem Jobturbo ein Instrument eingeführt, das darauf abzielt, Menschen schneller in Arbeit zu vermitteln und gleichzeitig berufs begleitend Sprachkenntnisse zu fördern. Erste Erfahrungen aus der Hamburger Wirtschaft mit dem Modell sind gemischt, was auch auf die Art der Beschäftigung und die Firmengröße der Unternehmen zurückzuführen ist. Der Jobturbo kann also nur ein Mittel der Arbeitsmarktintegration sein – gleichzeitig ist die Offenheit und Integrationsbereitschaft der Unternehmen gefragt.

Ein weiterer Punkt: Wenn sich Zugewanderte über viele Monate in Vollzeit in Deutsch- beziehungsweise Integrationskursen befinden, erschwert die lange berufliche Auszeit gegebenenfalls den Wiedereinstieg. Der Bundesrechnungshof bezeichnet die Ergebnisse der Integrationskurse „ernüchternd“ – trotz der hohen Ausgaben.⁴ Derzeit läuft auf Bundesebene eine Evaluierung der Kurse, deren Ergebnisse in die Weiterentwicklung der Angebote einfließen sollen.

³ Bundesrechnungshof, Förderung von ukrainischen Kriegsflüchtlingen in Integrationskursen, 19.12.2023, <https://www.bundesrechnungshof.de/SharedDocs/Downloads/DE/Berichte/2024/integrationskurse-volltext.pdf?>

⁴ Vgl. ebd.

Die Unterstützungsangebote für Unternehmen, wie der Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit und die vom Jobcenter angebotenen Programme – darunter die vom Bund geförderten arbeitsplatzorientierten Berufssprachkurse („Job-BSK“) – sollten stärker bekannt gemacht werden. Für Unternehmen sollte es eine zentrale Informationsstelle geben, die Unterstützungsangebote ausweist und die zuständigen (regionalen) Ansprechpartner beziehungsweise Beratungsstellen benennt. Dies könnte zum Beispiel über die Plattform „Make it in Germany“⁵ erfolgen. Hier gibt es bereits Informationen für Arbeitgeber, die um das Thema Förderung ausgebaut werden sollten.



Forderungen an die Hamburger Politik und Verwaltung

Der Jobturbo sowie die geförderten Berufssprachkurse sollten in der Hamburger Wirtschaft besser bekannt gemacht werden. Hierfür sollten die Kammern und Verbände eng eingebunden werden. Dies kann einen Beitrag zur langfristigen Erwerbsbeteiligung leisten. Hamburg könnte so eine Vorreiterrolle einnehmen, um sich damit im Wettbewerb um Fachkräfte zu positionieren.

Ergänzt um das Jobturbo-Programm sollten den Unternehmen weitere Arbeitsinstrumente transparent angeboten werden, sodass diese eine für ihre Bedürfnisse passende Lösung wählen können. Hamburg muss beim Integrationsprozess auf Integrations- und Sprachkurse mit hoher Qualität, hohen Teilnehmerquoten und wirksame Sanktionen setzen, diese monitoren und Kurskorrekturen rechtzeitig vornehmen.

Qualifikation: Kompetenzbasierte Beschäftigung von Menschen mit Migrationshintergrund erleichtern und Bildungsniveau anheben

In vielen Herkunftsländern der Zugewanderten existiert keine formale Berufsausbildung oder ist für die Berufsausübung nicht erforderlich. Das heißt, dass diese Personen in Deutschland als ungelernt gelten – unabhängig davon, ob sie über jahrelange Berufserfahrung verfügen. Menschen mit Migrationshintergrund ab dem 25. Lebensjahr können und sollten ihre Qualifikationen verbessern und

anerkennen lassen: Dies kann über eine Teilqualifizierung (TQ) beziehungsweise ein Validierungsverfahren erfolgen. Seit Januar 2025 können berufliche Kompetenzen, die außerhalb des formalen Bildungssystems erworben wurden, zertifiziert werden. Diese Zertifizierung entspricht einem Abschluss im jeweiligen Referenzberuf.

Grundsätzlich besteht die Herausforderung darin, dass die Bildungsabschlüsse der Geflüchteten – mit Ausnahme der aus der Ukraine geflüchteten Menschen – in Deutschland laut der OECD im Durchschnitt niedriger sind als in anderen europäischen Hauptzielländern für Geflüchtete. In Schweden haben beispielsweise doppelt so viele Geflüchtete einen Hochschulabschluss, und der Anteil derjenigen mit höchstens Primarschulbildung ist halb so groß wie in Deutschland. Viele Geflüchtete setzen ihren Bildungsweg nach ihrer Migration nach Deutschland nicht fort, auch dies ist beispielsweise in Schweden anders. Und im Vergleich mit den Niederlanden und Schweden nehmen deutlich weniger gering qualifizierte Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland an Weiterbildungsmaßnahmen teil.

Für hoch qualifizierte Geflüchtete in Deutschland ist es deutlich schwieriger, eine ihrem Bildungsniveau entsprechende Anstellung zu finden als in anderen Zielländern. Aus den Ursachen hierfür – wie beispielsweise Anerkennungsverfahren und Anreize für Qualifizierung – sollten konkrete Maßnahmen entwickelt werden, die Deutschland als Arbeitsmarkt für Talente attraktiver machen.

Synergien: Effizienz der Anerkennungsberatung in Hamburg steigern und zum Standortvorteil ausbauen

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung hat berechnet, dass die Beschäftigungswahrscheinlichkeit von Menschen mit Migrationshintergrund, deren Abschlüsse anerkannt wurden, sich um rund 25 Prozentpunkte erhöht im Vergleich zu den Personen, die keine Anerkennung beantragt haben. In Hamburg gibt es verschiedene Stellen, die für das Thema Anerkennung zuständig sind. Hinzu kommen bundesweite Institutionen wie etwa die IHK FOSA (Foreign Skills Approval) oder die Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen.

Über eine Digitalisierung der Verfahren zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen, die derzeit durch einen „Einer-für-Alle-Service“ nach den Vorgaben des Onlinezugangsgesetzes (OZG) vorbereitet wird, strebt Hamburg eine Verbesserung der Prozesse an.^{6, 7} Es

⁵ Make it in Germany, <https://www.make-it-in-germany.com>

⁶ Hamburgische Bürgerschaft, Drucksache 22/87663

⁷ Freie und Hansestadt Hamburg, Amt für IT und Digitalisierung, <https://digital.hamburg.de/digitale-stadt/deutschland-gemeinsam-digitalisieren/einer-fuer-alle-umsetzungsjahrprojekte>

müssen hier alle Einrichtungen, die am Anerkennungsprozess beteiligt sind, frühzeitig eingebunden werden, damit schnell Ergebnisse erzielt werden können.



Forderungen an die Hamburger Politik und Verwaltung

Aus standortpolitischer Sicht ist es wichtig, die berufliche Anerkennungsberatung in Hamburg zu evaluieren und gemeinsam ein effizientes Modell für die Zukunft zu entwickeln. Es sollte grundsätzlich geprüft werden, inwieweit Kompetenzen gebündelt und Potenziale für eine stärker digitalisierte Verwaltung ausgeschöpft werden können, auch über die Grenzen einzelner Bundesländer hinweg.

Eine arbeitsteilige Organisation zwischen den Ländern könnte den Aufbau von Expertise in Bezug auf bestimmte Herkunftsländer oder Berufsgruppen erleichtern und Verfahren beschleunigen. Hamburg sollte im Rahmen der Fachkräftesicherung die Anerkennungsberatung als strategisches Thema angehen und nicht nur als rein verfahrenstechnisches Anliegen.

Rollenverständnis: Erwerbsbeteiligung von Frauen mit Migrationshintergrund in den Fokus rücken

Die Arbeitslosenzahlen in Hamburg zeigen, dass große Potenziale zur besseren Arbeitsmarktintegration bei den Menschen liegen, die aus den häufigsten Asylherkunftsländern kommen. Je nach Herkunftsland sind eingewanderte Frauen teils deutlich seltener erwerbstätig als Männer. Drei Gründe sind hierfür entscheidend: Das Bildungsniveau, die Familienstruktur sowie die Sprachkenntnisse. Bei der Ansprache dieser Zielgruppe mit dem Ziel einer Arbeitsaufnahme müssen kulturelle Unterschiede insbesondere bei der traditionellen Rollenverteilung innerhalb der Familie berücksichtigt werden.



Forderungen an die Hamburger Politik und Verwaltung

Maßnahmen für Frauen mit Migrationshintergrund sollten – unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen Familiensituation – zumindest ab dem 40. Lebensjahr gezielt entwickelt werden, wenn die Kinder der Frauen in der Regel älter und weniger auf Unterstützung angewiesen sind. In Hamburg gibt es einige Angebote speziell für Frauen und Mädchen, wie beispielsweise das interkulturelle Zentrum Wanita in Harburg, das Zentrum für Frauen Flaks in Altona, die Einrichtungen Labor am Fluchort Hamburg, INCI (Internationale Kultur und Information für Frauen und Mädchen) und das Frauennetzwerk Perspektive Berufliche Anerkennung von der Arbeitsgemeinschaft selbstständiger Migranten e. V. Solche Angebote sollten weiter bekannt gemacht und ausgeweitet werden. Zudem wäre es wünschenswert, mehr Vermittlungsprogramme für Frauen mit Migrationshintergrund anzubieten.

Diversity: Kulturelle Vielfalt fördern und gesellschaftlichen Zusammenhalt stärken

In der multikulturell geprägten Metropole Hamburg gibt es für viele Menschen – im Vergleich zu ländlicheren Regionen Deutschlands – zahlreiche kulturelle, soziale, religiöse oder sportliche Netzwerke mit Heimatbezug. Wie in anderen Großstädten auch kann es vorkommen, dass sich diese Netzwerke in bestimmten Stadtteilen konzentrieren, was Herausforderungen für die soziale Integration mit sich bringen kann. In Hamburg weisen sechs Stadtteile – gemessen an ihrer Gesamtbevölkerung – eine Migrationshintergrundquote von 65 und mehr Prozent auf. Das ist für die (Arbeitsmarkt-)Integration hinderlich.

In Wien beispielsweise strebt man eine Wohnsitzauflage an, der zufolge Menschen mit Migrationshintergrund nur in jenem Bundesland Sozialhilfe beziehen können, das für ihr Asylverfahren zuständig war. Das soll die Integration abseits der Großstadt fördern. Drastischere Maßnahmen versucht Dänemark: Der Plan sieht unter anderem vor, dass Kinder aus segregierten und häufig auch sozial benachteiligten Vierteln verpflichtet sind, mindestens 25 Stunden pro Woche die Kita zu besuchen, um Sprache, Werte und Kultur zu erlernen. Bei Nichterfüllung wird die Sozialhilfe gekürzt.



Forderungen an die Hamburger Politik und Verwaltung

Hamburg als weltoffene Stadt muss eigene Wege finden, um kulturelle Vielfalt als Chance für die (Arbeitsmarkt-)Integration zu nutzen. Dafür sollten Politik und Verwaltung internationale Herangehensweisen hinsichtlich einer besseren Integration von Menschen mit Migrationshintergrund suchen und eine Übertragbarkeit auf Hamburg prüfen. Dies gilt sowohl für Stadtentwicklungsmaßnahmen als auch für gesellschaftspolitische Instrumente.

Migrationshintergrund gute Chancen, ihre Fähigkeiten und Potenziale unter Beweis zu stellen und aktiv zur Gesellschaft beizutragen.

Fördern und fordern: Beitrag von Menschen mit Migrationshintergrund zur Arbeitsmarktintegration sicherstellen

Gelungene Integration bedeutet ein gemeinsames Verständnis des Zusammenlebens. Dies erfordert sowohl die Aufnahmebereitschaft der Gesellschaft als auch die Integrationsbereitschaft der Menschen mit Migrationshintergrund selbst. Das bedeutet zum Beispiel, dass Integrations- und Sprachkurse als Chance zur (Arbeitsmarkt-)Integration und als Aussicht auf attraktive Jobs mit guten Verdienstmöglichkeiten gesehen werden und nicht als bloße Erfüllung einer behördlichen Auflage. Zudem sollten Menschen mit Migrationshintergrund ihre im Ausland erworbenen Berufsabschlüsse anerkennen lassen, was den Arbeitgebern die Einschätzung des Qualifizierungsniveaus erleichtert und höherwertige Tätigkeiten ermöglicht.

Es gibt in Hamburg eine Vielzahl von Beratungsstellen, die Menschen mit Migrationshintergrund beim Einstieg in den Arbeitsmarkt oder bei der beruflichen Qualifizierung unterstützen, sowie interkulturelle Angebote, die eine Teilhabe am gesellschaftlichen Leben erleichtern. Beim Thema Qualifizierung ist es wichtig, sich aktiv über die Chancen einer dualen Ausbildung zu informieren – die bundesweite Kampagne der IHKs unter dem Motto „Jetzt #könnenlernen“ bietet den Einstieg für Jugendliche: www.ausbildung-macht-mehr-aus-uns.de

Gerade Hamburg verfügt über eine starke und vielfältige Wirtschaft, die eine große Auswahl an Arbeitsplätzen bietet – und auch zahlreiche Möglichkeiten, ein eigenes Unternehmen zu gründen. Die Rahmenbedingungen in der Hansestadt bieten damit auch Menschen mit

Aktivitäten der Handelskammer

Die Handelskammer Hamburg will als Standortmanager mit einem Aktivitätenkatalog zur besseren Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund beitragen. Dieser umfasst bewährte Initiativen, die die Handelskammer zukünftig weiter ausbauen möchte, sowie neue Projekte, die jetzt angestoßen werden sollen.

Unterstützungsangebote für die Beschäftigung von Menschen mit Migrationshintergrund

Angesichts des komplexen Prozesses – gerade auch im Hinblick auf die rechtlichen Rahmenbedingungen – der Integration von Menschen mit Migrationshintergrund und der Zuwanderung sowie der vielfältigen bereits am Standort existierenden Initiativen und Netzwerke, sieht es die Handelskammer als wichtige Aufgabe an, hier Transparenz zu schaffen. Über Beratungs-, Veranstaltungsformate und Leitfäden werden diverse Unterstützungsmöglichkeiten für Hamburger Unternehmen angeboten, die Fach- und Arbeitskräfte gewinnen möchten. Ein etabliertes Format ist der „Marktplatz der Begegnungen“. Er bringt arbeitssuchende Menschen mit Migrationshintergrund und hiesige Arbeitgeber mit dem Ziel einer Beschäftigungsaufnahme zusammen.

Intensivierung des Austauschs mit dem Hamburg Welcome Center für schnellere und effizientere Anerkennungsprozesse

Geplant für das Jahr 2025 sind zudem „Runde Tische“ mit der Hamburger Wirtschaft, dem Hamburg Welcome Center und anderen für Ausländerangelegenheiten zuständigen Einrichtungen. Ziel dieser Runden ist eine Verbesserung der Prozesse und eine Stärkung der partnerschaftlichen Zusammenarbeit zwischen den Beteiligten. Auch möchte die Handelskammer so mehr Transparenz im Anerkennungsprozess, bei den unterschiedlichen Zuständigkeiten und den bereits bestehenden Unterstützungsangeboten für Arbeitgeber schaffen.

Ausbau der Beratung für eine berufliche Selbstständigkeit von Menschen mit Migrationshintergrund

Die Beratung für eine berufliche Selbstständigkeit ist ein weiteres Angebot der Kammer, das künftig verstärkt auch Menschen mit Migrationshintergrund in den Fokus rücken wird. Angesichts der teils niedrigeren Erwerbsquoten von Frauen mit Migrationshintergrund möchte die Handelskammer mit dem Verein Arbeitsgemeinschaft selbstständiger Migranten und weiteren Trägern entsprechende Maßnahmen entwickeln.



Die etablierte Handelskammer-Messe "Marktplatz der Begegnungen" besuchten zuletzt mehr als 3 300 Besucher.

Foto: Ulrich Perrey / Handelskammer

I. Hamburg 2040: Zielbild und Handelskammer-Fachkräftestrategie

In unserer Standortstrategie-Initiative „Hamburg 2040: Wie wollen wir künftig leben – und wovon?“ haben wir unsere Idealversion der Zukunft Hamburgs formuliert. Im Jahr 2040 ist Hamburg ein innovativer, dynamischer, resilienter, nachhaltiger und damit wettbewerbsfähiger und lebenswerter Wirtschaftsraum. Hier leben und arbeiten qualifizierte Fachkräfte. Unsere Stadt hat einen vielfältigen und attraktiven Fachkräftemarkt, auf dem sich Angebot

und Nachfrage nachhaltig in Balance bewegen. Der Fachkräftemarkt mit zukunftsfesten Arbeitsplätzen in einer Welt im Wandel ist einer der dynamischsten in Deutschland und ein Leuchtturm im europäischen Wettbewerb um die besten Fachkräfte und Talente. Dies sichert die führende Rolle der Hamburger Wirtschaft in der von Deglobalisierung, Dekarbonisierung, Demografie, Digitalisierung und Disruption geprägten Transformation.

Abbildung 1: Zielbild der Hamburger Wirtschaft für eine wettbewerbsfähige und lebenswerte Metropole der Zukunft



Fachkräftestrategie der Handelskammer

Im Rahmen ihrer „Hamburg 2040“-Initiative hat die Handelskammer Hamburg im November 2022 eine umfassende und praxisorientierte Fachkräftestrategie veröffentlicht. Diese zeigt – anhand der vier Säulen „Fachkräfte qualifizieren“, „Erwerbsbeteiligung erhöhen“, „Zuwanderung gezielt fördern“ und „Attraktive Arbeitsbedingungen

schaffen“ – auf, was strategisch und zukunftsgerichtet die wichtigsten Hebel zur Sicherung des Fachkräftebeziehungsweise Arbeitskräftebedarfs sind. Ein wichtiger Baustein der Fachkräftestrategie ist der Aktionsplan der Handelskammer, der die Grundlage für konkrete Aktivitäten zur Fachkräftesicherung definiert.

Dieser Aktionsplan beinhaltet unter anderem Maßnahmen in den verschiedenen Säulen der Fachkräftestrategie. Die Handelskammer hat bereits durch ein besonderes Berufsorientierungsmanagement zur Stärkung der dualen Berufsausbildung und zur Intensivierung des Dialogs zwischen Wirtschaft und Schulen beigetragen. Die Berufsorientierungsmanager vermitteln den Schülern die Chancen der dualen Berufsausbildung und steigern so deren Attraktivität.

Darüber hinaus bietet die Handelskammer durch Beratungs- und Veranstaltungsformate diverse Unterstützungsmöglichkeiten für Hamburger Unternehmen an, um ihnen bei der Gewinnung von Fach- und Arbeitskräften zur Seite zu stehen. So findet regelhaft zwei Mal jährlich die Jobmesse „Marktplatz der Begegnungen“ (www.hk24.de/marktplatz) statt, die ein Kennenlernen hiesiger Arbeitgeber und Menschen mit Migrationshintergrund mit ersten Deutschkenntnissen ermöglicht.

Für die internationale Arbeitskräftegewinnung setzt sich die Handelskammer unter anderem durch Fachkräftepartnerschaften ein. 2024 wurde ein Pilotprojekt mit Usbekistan gestartet, in dem junge Menschen aus dem Land für eine Ausbildung in Hamburger Unternehmen gewonnen werden (www.hk24.de/fachkraeftepartnerschaft). Weitere Länderkooperationen sind in Planung.

Für die vielen politischen Herausforderungen auf Bundes- und Landesebene, zum Beispiel mit Blick auf die Umsetzung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes oder die Optimierung der Anerkennungsprozesse für Berufsqualifikationen in Hamburg, steht die Handelskammer im konstruktiven Dialog mit Unternehmen und politischen Entscheidungsträgern.

In dieser Publikation wird der Fokus auf die Säule „Erwerbsbeteiligung erhöhen“ der Fachkräftestrategie gerichtet. Angesichts des Fachkräftemangels stellen in Hamburg lebende Menschen mit Migrationshintergrund, die aus Drittstaaten stammen, ein wertvolles Arbeits- und Fachkräftepotenzial dar, das angesichts seiner Heterogenität einer näheren Analyse bedarf.



Die Handelskammer-Fachkräftestrategie enthält viele Praxistipps für Unternehmen.

Foto: Stefanie Gotthardt / Handelskammer



Download
Handelskammer-Fachkräftestrategie
„Menschen, Potenziale, Zukunft“

II. Erwerbsbeteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund

Bei der Migration nach Deutschland ist es wichtig, zwischen Arbeits- und Schutzsuchenden zu unterscheiden. Phasen der Arbeitsmigration – etwa im Zuge der Anwerbeabkommen zwischen 1955 und 1973 – sowie Phasen der Fluchtmigration – insbesondere infolge der Kriege in Ex-Jugoslawien, Syrien und der Ukraine – kennzeichnen unsere Einwanderungsgeschichte. Menschen mit Migrationshintergrund, die gezielt wegen Arbeitsplätzen ins Land kommen, sind tendenziell oft besser vorbereitet, während Geflüchtete meist unvorbereitet fliehen und grundsätzlich schwieriger in den Arbeitsmarkt zu integrieren sind. Flüchtlingsmigration wird durch die Genfer Flüchtlingskonvention geregelt und ist oft vorübergehend. Diese beiden Migrationsarten sollten nicht vermischt werden, da sie unterschiedliche Herausforderungen mit sich bringen.

Eine Übersicht zu früheren und aktuellen Migrationen und Integrationen in den deutschen Arbeitsmarkt findet sich im Anhang auf Seite 55.

2.1 Rechtliche Regelungen zum Arbeitsmarktzugang

Menschen mit Migrationshintergrund, die die deutsche Staatsangehörigkeit erlangt haben, verfügen über einen uneingeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt. Bei Vergleichen der Erwerbsbeteiligung von Menschen anderer Staatsangehörigkeiten ist zunächst zu beachten, dass je nach Herkunftsland unterschiedliche rechtliche Rahmenbedingungen für den Aufenthalt hierorts und den Arbeitsmarktzugang gelten. Zur Unterscheidung der Erwerbsmöglichkeiten lassen sich Ausländer zwei Personengruppen zuordnen:

- EU-Bürger: Diese Menschen dürfen grundsätzlich in einem anderen EU-Land wohnen und arbeiten – dank der Grundfreiheiten des Europäischen Binnenmarkts, hier: Personenfreizügigkeit und Dienstleistungsfreiheit.
- Drittstaatsangehörige: Nicht-EU-Bürger, die eine Erlaubnis benötigen für den Aufenthalt zum Arbeiten oder für eine Ausbildung. Befristung und Planungsunsicherheit erschweren die Arbeitsmarktintegration im Vergleich zu EU-Bürgern.

In Deutschland regelt das Aufenthaltsgesetz (AufenthG) die Einreise, den Aufenthalt, die Erwerbstätigkeit und die Integration von Ausländern. Mit dem im Juli 2023 beschlossenen Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung sollen ausländische Fachkräfte künftig schneller und unbürokratischer in Deutschland arbeiten können.

Die Erwerbsmöglichkeiten von Drittstaatsangehörigen richten sich nach deren Aufenthaltsstatus. Die möglichen Titel sind in § 4 AufenthG gelistet: Visum, Aufenthaltserlaubnis, Blaue Karte EU, ICT-Karte, Mobiler-ICT-Karte, Niederlassungserlaubnis, Erlaubnis zum Daueraufenthalt-EU. Daneben können Ausländer auch ohne Aufenthaltstitel einen Aufenthaltsstatus erlangen, der ihnen gewisse Erwerbsmöglichkeiten einräumt (z. B. Aufenthaltsgestattung, Duldung).

Eine Aufenthaltsgestattung nach § 55 Asylgesetz für Menschen, die Asyl beantragen, ist kein Aufenthaltstitel. Asylbewerber dürfen nur arbeiten, wenn sie eine ausdrückliche Erlaubnis haben. Diese Erlaubnis erfordert entweder die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit oder muss gesetzlich zustimmungsfrei sein.



Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit

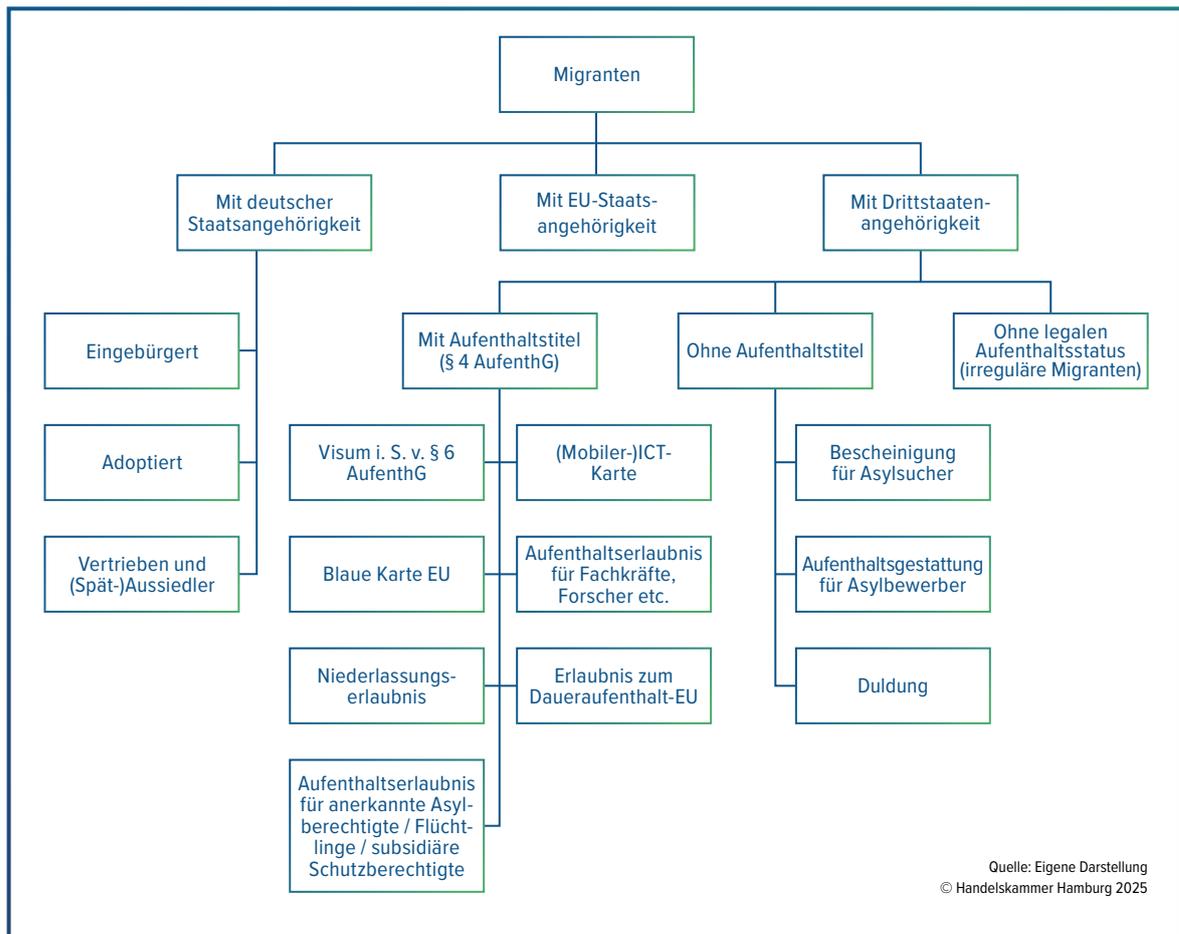
Die Beschäftigungsverordnung (BeschV) legt fest, ob die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit für die Erteilung eines Aufenthaltstitels zur Arbeitsaufnahme erforderlich ist. Sie regelt auch, ob Personen in Duldung oder mit unklarem Aufenthaltstitel arbeiten dürfen, mit oder ohne Zustimmung der Bundesagentur. Zustimmung kann etwa für leitende Angestellte (§ 3), Fachkräfte in Spezialitätenrestaurants (§ 11) und saisonabhängige Beschäftigungen (§ 15a) erteilt werden. Keine Zustimmung ist erforderlich für wissenschaftliches Personal (§ 5), Ingenieure (§ 5) und Geschäftsreisende (§ 16).⁸

Bestimmte Tätigkeiten gelten nicht als Beschäftigung im Sinne der Beschäftigungsverordnung und dürfen ohne ausdrückliche Erlaubnis ausgeübt werden,



⁸ Mehr: Zoll, <https://www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Aufenthaltstitel/Drittstaatsangehoerige/drittstaatsangehoerige.html>

Abbildung 2: Menschen mit Migrationshintergrund – Übersicht zur rechtlichen Einordnung



selbst wenn der Aufenthaltstitel „Erwerbstätigkeit nicht gestattet“ enthält. Dazu gehören Geschäftsreisende, Wissenschaftler, Künstler, Sportler, Ferienjobs für ausländische Studenten sowie kurze Tätigkeiten bei Montagearbeitern und Fahrpersonal (maximal 90 Tage innerhalb eines Zeitraums von zwölf Monaten). Menschen aus Nicht-EU-Staaten benötigen zudem keine Erlaubnis, wenn ihre Erwerbstätigkeit durch internationale Abkommen, Gesetze oder Verordnungen erlaubt ist.

Eine detaillierte Übersicht zu den Aufenthaltstiteln für Drittstaatsangehörige findet sich im Anhang ab Seite 56.

Menschen ohne gültigen Aufenthaltstitel mit Migrationshintergrund oder ohne legalen Aufenthaltsstatus haben

grundsätzlich keinen Zugang zum Arbeitsmarkt in Deutschland. Ihnen stehen aber grundlegende Rechte zu, die auch arbeitsrechtliche Auswirkungen entfalten können. Nehmen sie etwa eine unangemeldete Beschäftigung auf, so haben sie einen Anspruch auf Auszahlung der vereinbarten Vergütung, der notfalls eingeklagt werden kann.⁹

Menschen ohne rechtmäßigen Aufenthalt sind ausreisepflichtig, können jedoch unter bestimmten Bedingungen eine vorübergehende Duldung erhalten, die keinen Aufenthaltstitel darstellt. Mit einer Duldung kann eine Arbeitserlaubnis nach einem dreimonatigen Aufenthalt erteilt werden. Nach einem vierjährigen erlaubten, geduldeten oder gestatteten Aufenthalt im Bundesgebiet ist für bestimmte Beschäftigungen keine Zustimmung erforderlich. Eine Erwerbstätigkeit darf in der Regel nicht genehmigt werden, wenn der Aufenthalt ausschließlich zur Inanspruchnahme von Asylbewerberleistungen erfolgt ist.

⁹ Mehr: Bundeszentrale für politische Bildung, Irreguläre Migration, 14.05.2018, Irreguläre Migration | Dossier Migration | bpb.de

Staatsangehörige aus sicheren Herkunftsländern – Albanien, Bosnien und Herzegowina, Ghana, Kosovo, Mazedonien (ehemalige jugoslawische Republik), Montenegro, Senegal und Serbien –, die nach dem 31. August 2015 einen Asylantrag gestellt haben, können keine Beschäftigungserlaubnis erhalten. Zudem dürfen Personen ohne Aufenthaltsstatus für die Dauer der Pflicht, in einer Aufnahmeeinrichtung zu wohnen, bis auf die im Asylgesetz (§ 61 Abs. 1 Satz 2) genannten Ausnahmen, keine Erwerbstätigkeit ausüben.

Wartezeit für die Erteilung von Aufenthaltstiteln

Die Verfahrensdauer für die Erteilung von Aufenthaltstiteln für die Arbeitsaufnahme ist in den Bundesländern unterschiedlich: Im Schnitt dauerte das behördliche Verfahren bis zu einer behördlichen Entscheidung im Jahr 2024 8,7 Monate. Die durchschnittliche Bearbeitungsdauer bis zu einer unanfechtbaren Entscheidung betrug im ersten Halbjahr 2024 14,5 Monate.¹⁰

In Hamburg beläuft sich aktuell der Terminvorlauf für die Erteilung von Aufenthaltstiteln auf rund fünfeneinhalb Monate.

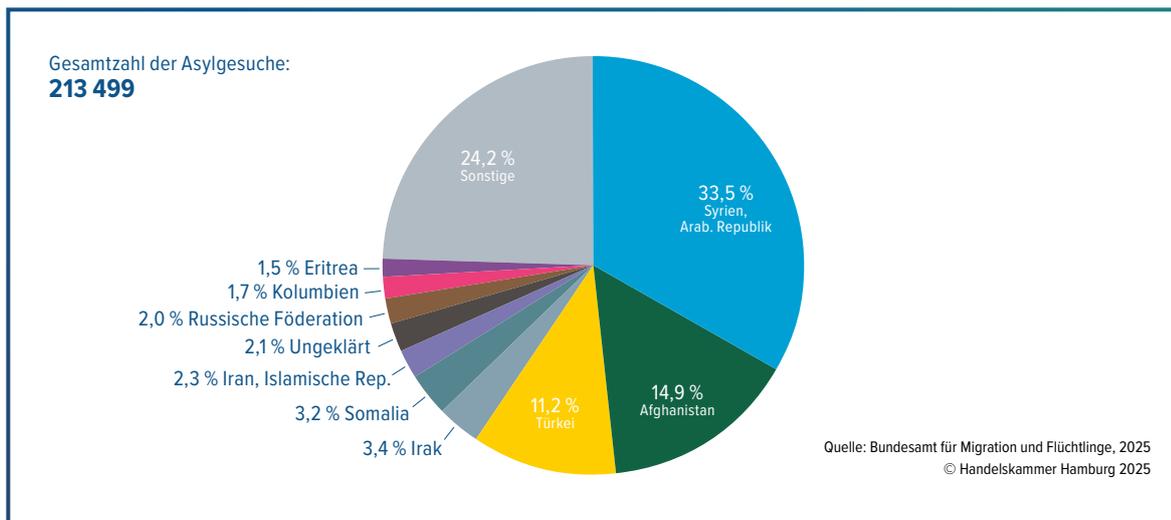
Auch im zuständigen Bereich „Aufenthaltsangelegenheiten für Fachkräfte“ des Hamburg Welcome Center for Professionals kommt es aufgrund des hohen Anfrageaufkommens und der angespannten Personalsituation zu Wartezeiten.¹¹

Klageverfahren

Gegen drei Viertel der Asylbescheide wird in Deutschland Klage eingereicht. Die Dauer der Gerichtsverfahren betrug 2024 durchschnittlich 16,7 Monate. Am längsten zogen sich die Verfahren von Asylbewerbern aus Iran (27,7 Monate), der Russischen Föderation (27,4), Irak (23,9), Somalia (22,8), Nigeria (22,1) und Pakistan (21,9) hin.¹²

In Hamburg dauerten die Gerichtsverfahren im Schnitt 15 Monate. Sie sind also etwas schneller im Vergleich zum Bundesdurchschnitt (16,7 Monate). Spitzenreiter der Negativliste sind Brandenburg und Hessen mit einer durchschnittlichen Verfahrensdauer von 29,4 Monate beziehungsweise 27,6 Monate. Hingegen gehen Klageverfahren in Rheinland-Pfalz und im Saarland am schnellsten: 6,7 Monate beziehungsweise 9,2 Monate.¹³

Abbildung 3: Asylgesuche in Deutschland, 2024 – nach Staatsangehörigkeit



Im Jahr 2024 wurden 213 499 Asylbewerber in Deutschland registriert. Im Vergleich zu 2023 (324 636 Personen) verringerte sich ihre Zahl um 34,2 Prozent. Hauptstaatsangehörigkeiten waren Syrien, Afghanistan und die Türkei (Abbildung 3).¹⁴

Die meisten Folgeanträge stellten 2024 Staatsangehörige aus Syrien (2 668), gefolgt von Afghanistan (2 007), der Türkei (1 879), der Republik Moldau (1 472) und Nordmazedonien (1 406). Damit entfallen 44,5 Prozent aller im Jahr 2024 gestellten Folgeanträge auf diese fünf Staatsangehörigkeiten.¹⁵

¹⁰ Deutscher Bundestag, Drucksache 20/15083, <https://dserver.bundestag.de/btd/20/150/2015083.pdf>

¹¹ Hamburgische Bürgerschaft, Drucksachen 22/14717 und 22/13367

¹² Deutscher Bundestag, Drucksache 20/15083, <https://dserver.bundestag.de/btd/20/150/2015083.pdf>

¹³ Vgl. ebd

¹⁴ Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Das Bundesamt in Zahlen 2024 – Modul Asyl, 24.02.2025, <https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Statistik/BundesamtInZahlen/bundesamt-in-zahlen-2024-asyl.pdf>

¹⁵ Ein Folgeantrag liegt vor, wenn die betroffene Person nach Rücknahme oder unanfechtbarer Ablehnung eines früheren Asylantrags erneut einen Asylantrag stellt. In diesem Verfahren ist ein weiteres Asylverfahren nur dann durchzuführen, wenn bestimmte Voraussetzungen vorliegen.

Die meisten Asylerstantragsteller waren 2024 in Nordrhein-Westfalen (45 280), Bayern (35 953) und Baden-Württemberg (26 236) wohnhaft. Hamburg registrierte 5 895 Asylanträge.



Zuweisung der Einrichtung und Residenzpflicht

Asylbewerber werden in Deutschland registriert und in die nächstgelegenen Aufnahmeeinrichtungen des jeweiligen Bundeslands aufgenommen. Die Zuweisung erfolgt je nach zuständiger Außenstelle des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge. Asylsuchende können bis zu sechs Monate oder bis zur Entscheidung über ihren Antrag in diesen Einrichtungen untergebracht werden. In Ausnahmefällen, wie etwa zur Familienzusammenführung, kann eine andere Einrichtung zugewiesen werden.

Nach der Antragstellung in einer Außenstelle des Bundesamts erhalten Asylantragsteller eine Aufenthaltsgestattung, die ihren rechtmäßigen Aufenthalt in Deutschland bestätigt und sie als Asylbewerber ausweist. Diese Gestattung ist auf den Bezirk der zuständigen Aufnahmeeinrichtung beschränkt (Residenzpflicht). Personen mit geringer Bleibeperspektive müssen bis zur Entscheidung in der Einrichtung bleiben. Auch Personen mit guter Bleibeperspektive dürfen sich zunächst nur im angegebenen Gebiet aufhalten und benötigen eine Erlaubnis, dieses zu verlassen. Nach drei Monaten entfällt die Residenzpflicht für sie und der Aufenthaltsbereich wird auf das gesamte Bundesgebiet ausgeweitet.

2.2 Statistische Indikatoren zur Arbeitsmarktintegration

Bevölkerungs- und Arbeitsmarktstatistiken für Deutschland und Hamburg geben unter anderem Aufschlüsse darüber, inwieweit bestimmte Bevölkerungsgruppen im Arbeitsleben integriert sind. Grundsätzlich sind Zahlen differenziert nach Alter, Geschlecht, Regionen oder Staatsangehörigkeit verfügbar – allerdings ist die Detailtiefe bei Kombinationen dieser Indikatoren teils eingeschränkt.

Das statistisch erfasste Merkmal „Ausländer“ umfasst nicht alle Menschen mit Migrationshintergrund. Denn zur Gruppe „Deutsche“ (Staatsangehörigkeit im Sinne des Grundgesetzes) zählen auch Personen mit ausländischen Wurzeln. Mit Einbürgerungen in Deutschland war insbesondere in der Vergangenheit grundsätzlich der Verlust beziehungsweise die Aufgabe der alten Staatsangehörigkeit verbunden.¹⁶

2.2.1 Menschen mit ausländischen Wurzeln in Hamburg

811 252 Menschen in Hamburg beziehungsweise 41,2 Prozent der Gesamtbevölkerung verfügten Ende 2024 über einen Migrationshintergrund¹⁷, das heißt, eine Person selbst oder mindestens ein Elternteil wurden nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren. Neben Hamburgern mit ausländischen Wurzeln und deutscher Staatsangehörigkeit verfügten von den Einwohnern der Hansestadt 416 307 (21,1 Prozent der Gesamtbevölkerung) über einen ausländischen Pass.¹⁸ Die fünf am häufigsten vertretenen Staatsangehörigkeiten bezogen sich Ende 2024 auf die Länder Türkei (46 058), Ukraine (36 258), Afghanistan (31 776), Polen (26 975) und Syrien (17 385).

Der Hamburger Senat hat im April 2024 Zahlen zu Visum-Anträgen und Fachkräftezugug veröffentlicht.¹⁹ Demnach ist im Jahr 2023 die Zahl der Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit in Hamburg weiter angestiegen und so auch die Zahl der eingehenden Visaanträge im Vergleich zum Vorjahr um rund 1 800 Fälle (plus 13,6 Prozent). Im beschleunigten Fachkräfteverfahren wurden 345 zusätzliche Vereinbarungen unterzeichnet (plus 93 Prozent). Auch die Zahl der Titelerteilungen (Fachkräftezugug) im Hamburg Welcome Center stieg um 1 645 an (plus 27,9 Prozent).

Annähernd alle Staatsangehörigkeiten sind in Hamburg vertreten. Somit kann es für den Start in Hamburg vorteilhaft sein, wenn sich Neuankömmlinge aus dem Ausland in ihrer Muttersprache verständigen können. Langfristig ist es jedoch wichtig, auch die deutsche Sprache zu lernen, um die Integration in den Alltag, Gesellschaft und Beruf zu ermöglichen.

2.2.2 Bürgergeldbezieher in Hamburg

Bürgergeldbezieher zählen grundsätzlich zum Arbeits- und Fachkräftepotenzial, weil die Grundsicherung für Arbeitssuchende laut Sozialgesetzbuch Zweites Buch (SGB II) nicht nur das Existenzminimum sichern, sondern zugleich erwerbsfähige Menschen dauerhaft in qualifizierte Arbeit bringen soll. In Hamburg waren im August 2024 von den 189 351 Regelleistungsberechtigten (RLB) 52 351 (28 Prozent) als nicht erwerbsfähige Leistungsberechtigte (NEF) und 137 000 (72 Prozent) als erwerbsfähige Leistungsberechtigte (ELB) registriert (Abbildung 4).²⁰

Rund vier von fünf als erwerbsfähig registrierte Leistungsberechtigte sind in der Praxis aus verschiedenen Gründen nicht erwerbstätig. Innerhalb der Gruppe der erwerbsfähigen und erwerbstätigen Leistungsberechtigten sind sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Teilzeit sowie ausschließlich geringfügige Beschäftigung die häufigste Art der Erwerbstätigkeit. Daneben sind sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen in Vollzeit, Ausbildung und selbstständiger Erwerbstätigkeit vertreten. Differenziert nach Staatsangehörigkeit ergibt sich sowohl bei den Regelleistungsberechtigten insgesamt als auch bei den nicht erwerbsfähigen Leistungsberechtigten und den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten jeweils eine Relation von annähernd 1:1 bei Deutschen und Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit (Abbildung 5).

Selbst wenn man den Sondereffekt der Aufnahme von schutzsuchenden Menschen aus der Ukraine in das Bürgergeldsystem herausnimmt und den Vorkriegsmonat Januar 2022 heranzieht, verbleibt unter den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten mit 58 zu 42 Prozent eine nicht annähernd mit dem Bevölkerungsanteil übereinstimmende Relation zwischen Deutschen und Ausländern (4:1).

¹⁶ Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Einbürgerung in Deutschland, 01.04.2025, <https://www.bamf.de/DE/Themen/Integration/ZugewanderteTeilnehmende/Einbuergierung/einbuergierung-node.html>

¹⁷ Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein, Statistische Berichte, A 1 10 – j 24 HH, Bevölkerung mit Migrationshintergrund in den Hamburger Stadtteilen 2024

¹⁸ Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein, Statistische Berichte, A 1 4 – j 24 HH, Ausländische Bevölkerung in Hamburg am 31.12.2024

¹⁹ Hamburgische Bürgerschaft, Drucksache 22/14934

²⁰ Bundesagentur für Arbeit, Statistik: Strukturen der Grundsicherung SGB II (Zeitreihe Monats- und Jahreszahlen ab 2005 in Hamburg), Nürnberg, Oktober 2024

Abbildung 4: Regelleistungsberechtigte in Hamburg, August 2024 – nach Erwerbsfähigkeit und Erwerbstätigkeit²¹

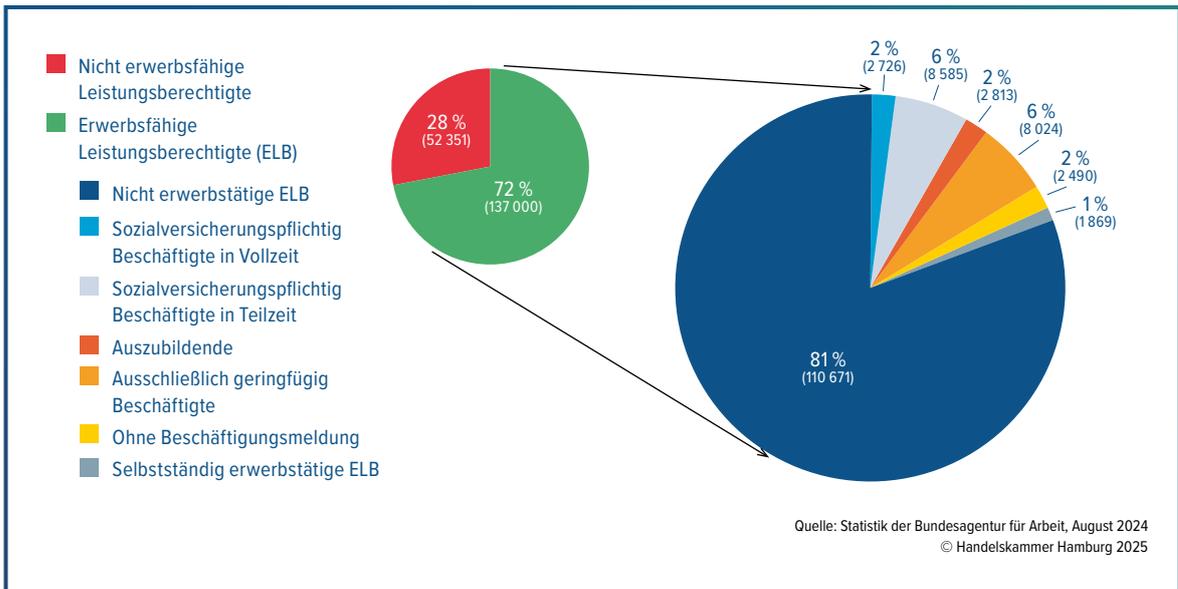
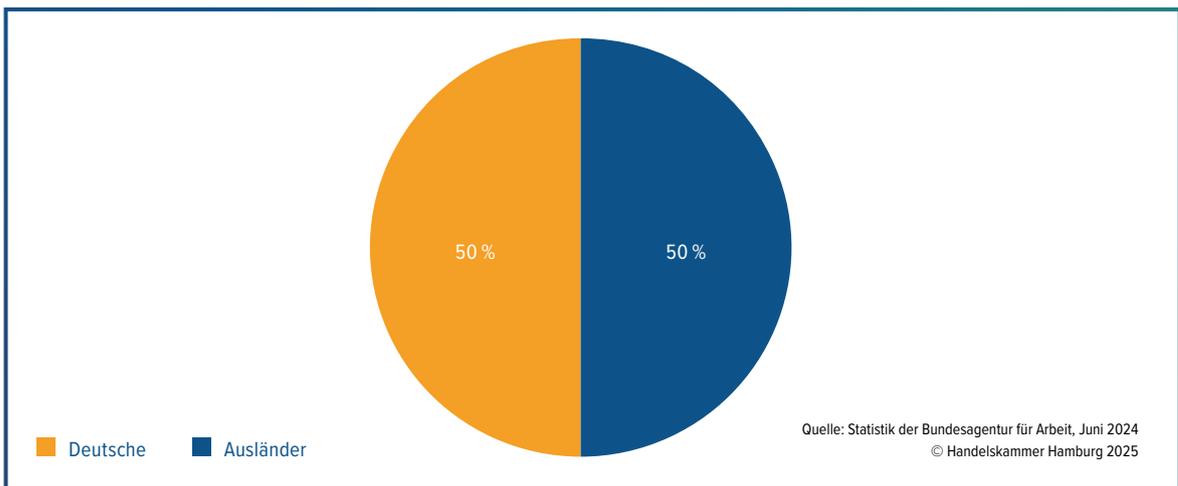


Abbildung 5: Regelleistungsberechtigte in Hamburg, Juni 2024 – nach Staatsangehörigkeit



2.2.3 Arbeitslosenquoten in Hamburg nach Staatsangehörigkeiten

Arbeitslosenquoten geben Anhaltspunkte für das Ausmaß ungenutzter Arbeitskräftepotenziale.²² Dabei ist zu berücksichtigen, dass als Referenzmaßstab für ein faktisch ausgeschöpftes Arbeitskräftepotenzial („Vollbeschäftigung“) nicht eine Arbeitslosenquote von null, sondern von rund zwei Prozent gilt. Denn in der Praxis übliche Zeitverzögerungen bei Arbeitsplatzwechseln führen zu temporärer

Arbeitslosigkeit. Zudem schwanken Arbeitslosenquoten im Zeitablauf durch saisonale und konjunkturelle Effekte. Besonders gravierend ist, wenn Arbeitslosenquoten lange auf überdurchschnittlich hohen Werten verharren. Dies deutet auf strukturelle Arbeitslosigkeit hin, deren Ursachen vielschichtig und hartnäckig sein können.

In Hamburg lag im Jahr 2023 die Arbeitslosenquote bei Menschen mit deutscher Staatsangehörigkeit bei 6,3 Prozent und bei Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit bei

²¹ Bundesagentur für Arbeit, Berichte: Analyse Arbeitsmarkt, Grundsicherung für Arbeitssuchende in Hamburg, Hannover, Februar 2025

²² Der Statistik-Service Nordost der Bundesagentur für Arbeit hat für die Handelskammer Arbeitslosenquoten nach Staatsangehörigkeit für den Zeitraum von 2014 bis 2023 ausgewertet (Auftragsnummer 357 468). Diese Quoten zeigen die relative Unterauslastung des Arbeitskräfteangebots an, indem sie die Zahl der (registrierten) Arbeitslosen zu der der zivilen Erwerbspersonen (Erwerbstätige plus Arbeitslose) in Beziehung setzen.

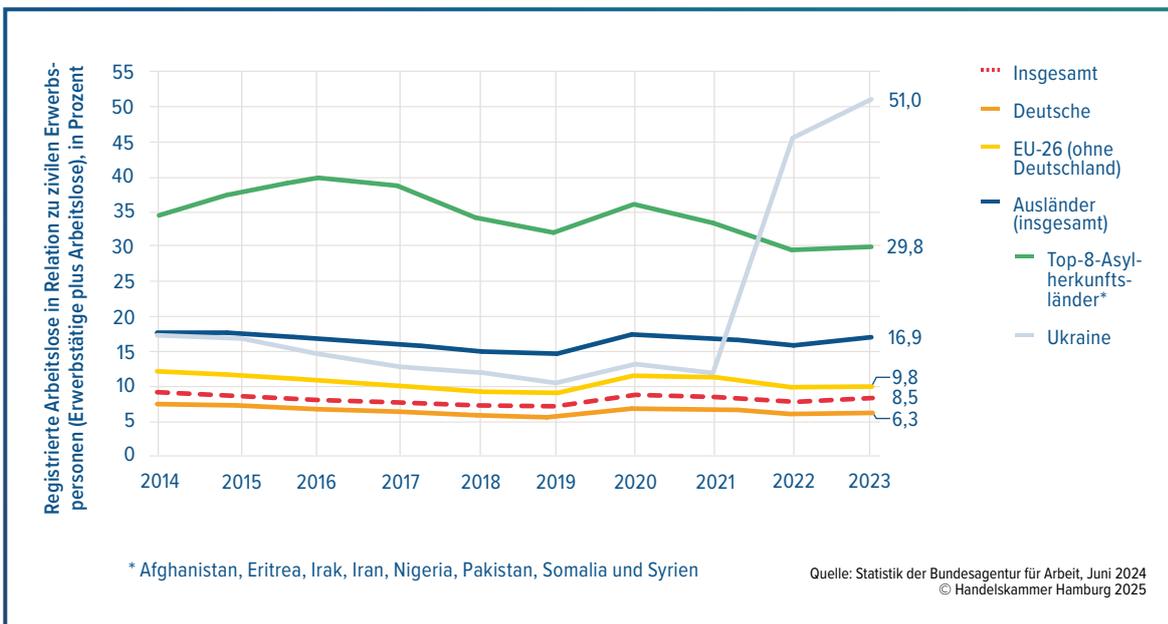
16,9 Prozent (Abbildung 6). Offensichtlich gibt es bei beiden Gruppen Hemmnisse bei der Integration in den Arbeitsmarkt – aber in unterschiedlichem Maße.

Auffällig ist zudem, dass die Arbeitslosenquoten beider Gruppen etwas höher als im deutschlandweiten Durchschnitt liegen (5 Prozent bei Menschen mit deutscher Staatsangehörigkeit beziehungsweise 14,7 Prozent bei Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit im Jahr 2023). Dies deutet auf besondere Herausforderungen bei der Integration von Arbeitslosen in den Hamburger Arbeitsmarkt hin, wie etwa Sprachbarrieren, Qualifikationen oder Zugang zu Arbeitsplätzen. Überdurchschnittlich hohe

Arbeitslosenquoten sind zwar typisch für viele Großstädte in Deutschland, aber nicht für alle: Zum Beispiel verzeichneten im Jahresdurchschnitt 2023 München, Stuttgart und einige andere süddeutsche Städte Arbeitslosenquoten unterhalb des Bundesdurchschnitts.

Innerhalb der Gruppe der registrierten Arbeitslosen mit ausländischer Staatsangehörigkeit bestehen je nach Region und Land teils merkliche Unterschiede: Bei Menschen aus Mitgliedsstaaten der Europäischen Union (EU-26) ist die Arbeitslosenquote in Hamburg in den letzten zehn Jahren deutlich niedriger gewesen als bei Ausländern insgesamt (zuletzt 9,8 Prozent im Vergleich zu 16,9 Prozent im Jahr 2023).

Abbildung 6: Arbeitslosenquoten in Hamburg, 2014 bis 2023 – nach Staatsangehörigkeit / Herkunft



Erleichtert wird die Arbeitsmarktintegration von EU-Bürgern durch die geltende Personenfreizügigkeit (Arbeitnehmerfreizügigkeit und Niederlassungsfreiheit) im Europäischen Binnenmarkt. Damit entfallen Arbeitsmarktregulierungen und Hindernisse, die andererseits für Menschen aus Drittstaaten gelten. Bei der Zuwanderung von EU-Bürgern nach Hamburg spielen in der Regel Arbeits- und Bildungsgründe eine zentrale Rolle. Fluchtmigration ist in diesem Kontext jedoch eher untypisch.

Wesentliche Unterschiede zwischen den EU-Bürgern aus den verschiedenen Mitgliedsstaaten der EU, insbesondere

zwischen den Ländern, die der Union vor und nach 2004 beitraten, sind den vorliegenden Zahlen grundsätzlich nicht zu entnehmen. Bei den in Hamburg registrierten Arbeitslosen aus den acht Ländern, die am 1. Mai 2004 der EU beitraten (Estland, Lettland, Litauen, Polen, Slowenien, Slowakei, Tschechien und Ungarn), lag die Arbeitslosenquote im Jahr 2023 – ebenso wie für alle EU-26-Bürger – bei 9,8 Prozent. Die Arbeitslosenquote ist bei Arbeitslosen mit bulgarischer oder rumänischer Staatsangehörigkeit im Vergleich höher (13,6 Prozent).

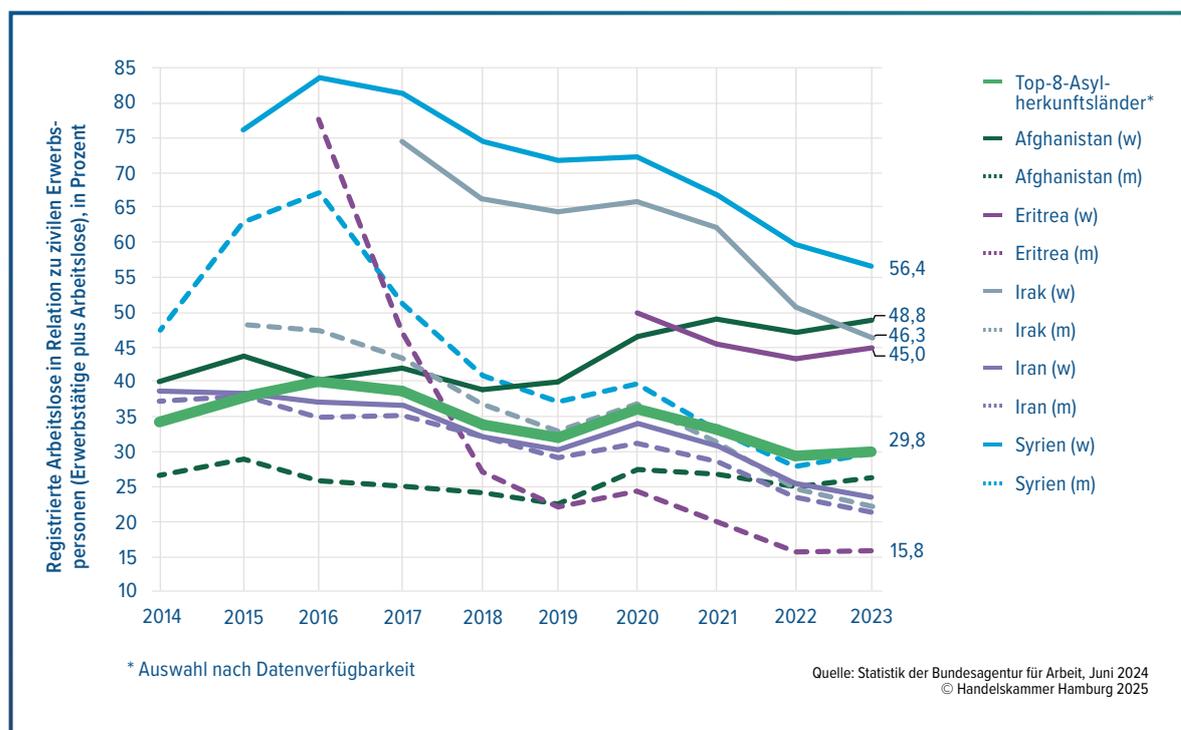
Arbeitslosenquoten von insgesamt 30 und mehr Prozent waren in den letzten zehn Jahren bei Menschen aus den häufigsten Asylherkunftsländern (Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien) kennzeichnend. Diese im Vergleich zu den Arbeitslosenquoten von EU-Bürgern (9,8 Prozent im Jahr 2023) merklich höheren Werte (29,8 Prozent im Jahr 2023) deuten auf verschiedene Herausforderungen bei der Arbeitsmarktintegration hin, einschließlich sprachlicher und kultureller Barrieren, aber auch struktureller Ungleichheiten, unzureichender oder nicht anerkannter Qualifikation und spezifischen rechtlichen Beschränkungen für Drittstaatsangehörige.

Innerhalb der Gruppe der häufigsten Asylherkunftsländer sind in Hamburg die Arbeitslosenquoten für Menschen aus Nigeria (14,9 Prozent) und Pakistan (14,5 Prozent)

unterdurchschnittlich, während für Menschen aus Afghanistan (33,2 Prozent) und Syrien (36,3 Prozent) überdurchschnittliche Quoten zu verzeichnen sind (Abbildung 7). Dazu trägt unter anderem die relativ hohe Arbeitslosigkeit von Frauen mit diesen Staatsangehörigkeiten bei. Im Jahr 2023 betrug die Arbeitslosenquote bei Afghaninnen 48,8 Prozent, bei Syrerinnen 56,4 Prozent, aber auch bei Eritreerinnen (45 Prozent) oder Irakerinnen (46,3 Prozent) lagen die Quoten weit oberhalb der Arbeitslosenquote für Frauen in Hamburg insgesamt (8,3 Prozent).

Bei Menschen aus der Ukraine lag die Arbeitslosenquote im Jahr 2023 bei 51 Prozent, im Jahr 2014 waren es nur 17,7 Prozent. Dabei ist zu berücksichtigen, dass bei der Zuwanderung aus der Ukraine seit 2022 Schutz- und nicht primär Arbeitsmotive im Vordergrund standen.

Abbildung 7: Arbeitslosenquoten in Hamburg, 2014 bis 2023 – nach ausgewählten Asylherkunftsländern und Geschlecht



2.2.4 Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte

Ein spiegelbildliches Muster zu den Arbeitslosenquoten ist bei Betrachtung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung erwartbar. Allerdings ist ein direkter Vergleich mit obigen Daten zu Arbeitslosenquoten in Hamburg nicht möglich, weil (derzeit) noch keine passenden amtlichen Daten zur

sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung differenziert nach Bundesländern und Staatsangehörigkeit vorliegen.

Auf Basis der vorliegenden Bundesdaten zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung zeichnet sich ein ähnliches Bild zur Intensität der Arbeitsmarktintegration verschiedener Bevölkerungsgruppen wie bei den Arbeitslosenquoten ab.²³

²³ Bundesagentur für Arbeit, Statistik-Service Nordost, <https://statistik.arbeitsagentur.de>

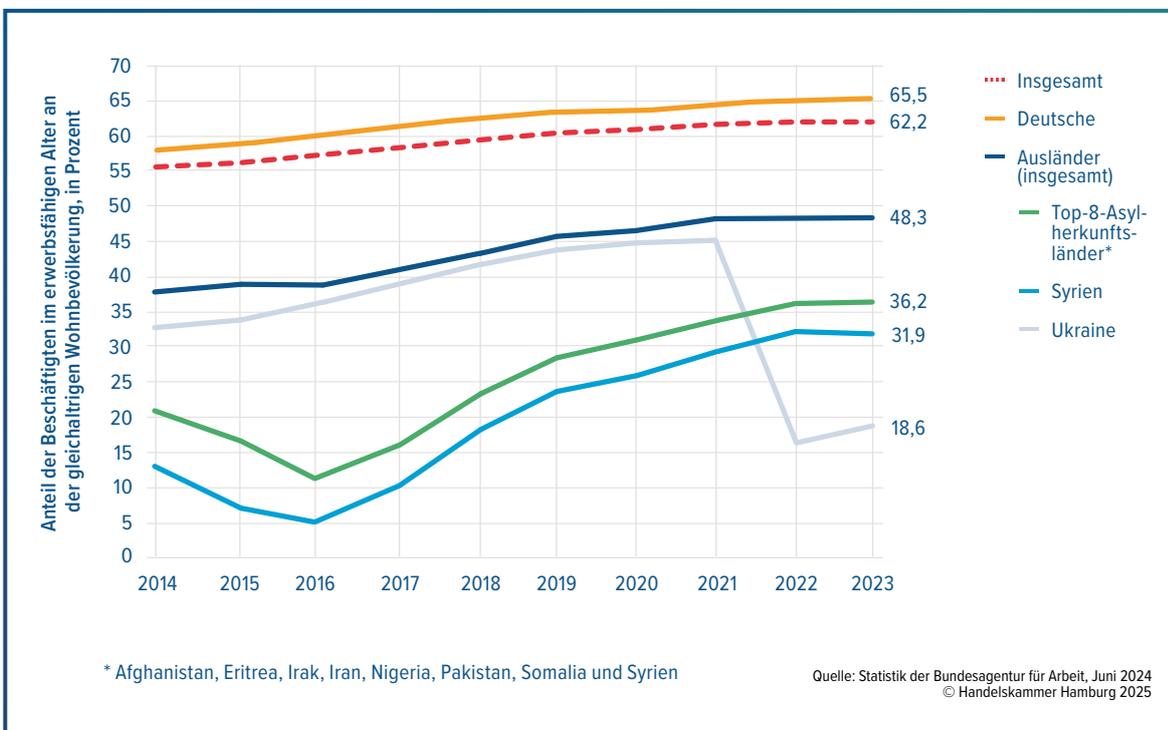
In Deutschland betrug die Beschäftigungsquote – also der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im erwerbsfähigen Alter an der gleichaltrigen Wohnbevölkerung – im Jahr 2023 bei „Deutschen“ (Staatsangehörigkeit im Sinne des Grundgesetzes) 65,2 Prozent. Die entsprechende Quote bei Menschen mit dem statistisch erfassten Merkmal „Ausländer“ ist mit 48,3 Prozent merklich geringer. Die geringere Beschäftigungsquote könnte auf verschiedene strukturelle Barrieren zurückzuführen sein, wie zum Beispiel die Anerkennung von Qualifikationen, Sprachkenntnisse oder rechtliche Einschränkungen im Arbeitsmarkt.

Besonders hohe Potenziale zur besseren Arbeitsmarktintegration ergeben sich bei der Gruppe der Menschen aus

den häufigsten Asylherkunftsländern (Beschäftigungsquote von insgesamt 36,2 Prozent im Jahr 2023), vor allem bei den Herkunftsländern Irak (33,9 Prozent), Afghanistan (32 Prozent) und Syrien (31,9 Prozent).

Ausbaufähig ist auch die Beschäftigungsquote bei Menschen aus der Ukraine (18,6 Prozent). Im Falle dieses Landes sticht hervor, dass sich zwischen 2014 und 2021 die Beschäftigtenquote in etwa in Einklang mit dem positiven Verlauf bei Ausländern insgesamt entwickelte. Durch den starken Zuzug von Schutzsuchenden verringerte sich im Jahr 2022 die Beschäftigtenquote bei Ukrainern erheblich, weil die Fluchtmigration die Arbeitsmigration massiv überlagerte.

Abbildung 8: Beschäftigtenquoten der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland, 2014 bis 2023 – nach Staatsangehörigkeiten / Herkunft



2.2.5 Aufenthaltsdauer und Arbeitsmarktintegration

Die amtlichen Hamburger Arbeitslosenquoten von 30 Prozent und mehr für die Gruppe der Menschen aus den acht häufigsten Asylherkunftsländern im Zeitraum von 2014 bis 2023 geben keine Auskunft darüber, wie lange einzelne Personen arbeitslos sind oder staatliche Transferleistungen beziehen.

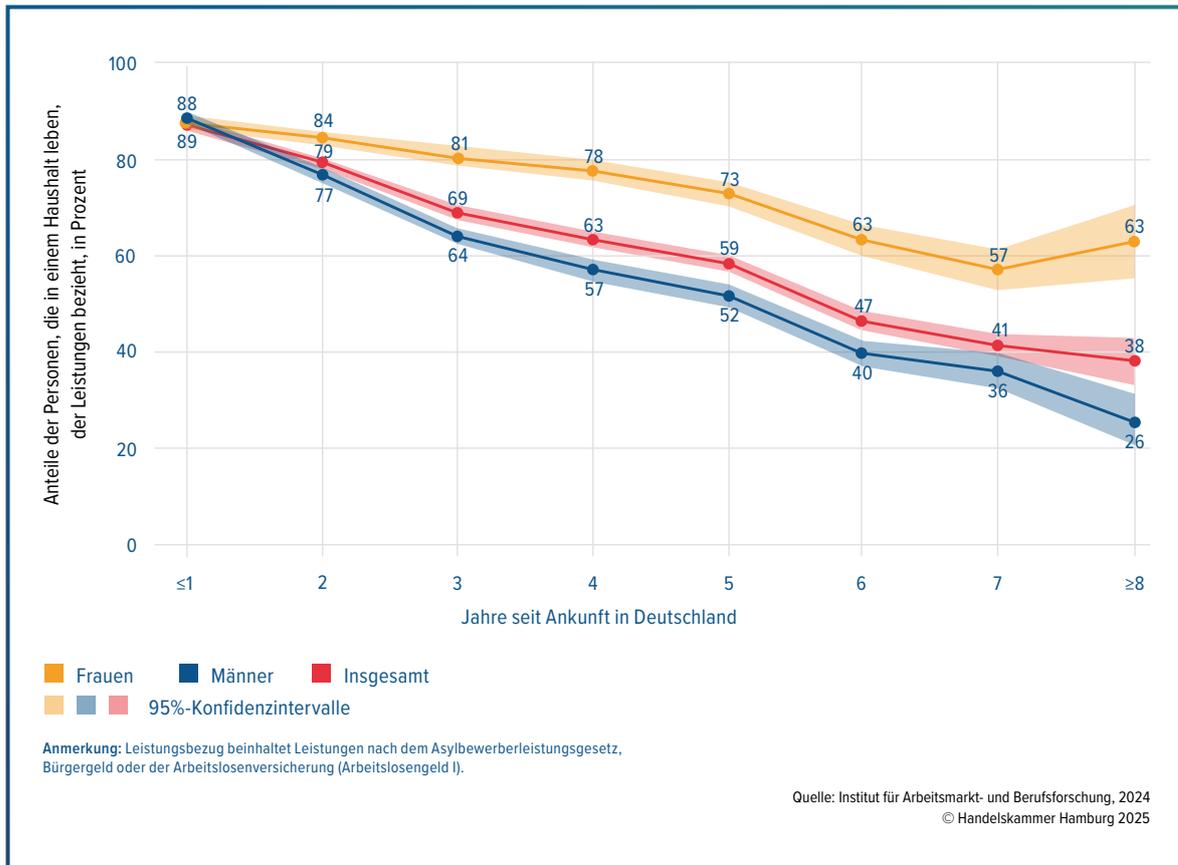
Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zeigt anhand von Befragungen der seit 2013 bis 2019 nach Deutschland zugezogenen Geflüchteten, dass mit deren Aufenthaltsdauer die Erwerbstätigenquoten steigen.²⁴ Im Durchschnitt erreichen sie sechs Jahre nach dem Zuzug 57 Prozent, sieben Jahre nach dem Zuzug 63 Prozent und bei einer Aufenthaltsdauer von acht und mehr Jahren 68 Prozent (Abbildungen 9 und 10).

²⁴ Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IAB-Forschungsbericht 12/2024, Institutionelle Hürden beeinflussen Umfang und Qualität der Erwerbstätigkeit von Geflüchteten, <https://doku.iab.de/forschungsbericht/2024/fb1224.pdf>

Bei dieser Entwicklung zeigt sich ein klarer Geschlechterunterschied: Die Erwerbstätigenquote von geflüchteten Frauen und Männern steigt zwar, doch schon früh im Integrationsprozess klappt eine Lücke. Ab acht Jahren Aufenthalt in Deutschland liegt die Erwerbstätigenquote der geflüchteten Männer bei 86 Prozent, bei geflüchteten Frauen sind es nur 33 Prozent. Entsprechend bleiben Frauen auch bei längerer Aufenthaltsdauer in Deutschland häufig länger auf staatliche Leistungen angewiesen als Männer, was auf verschiedene

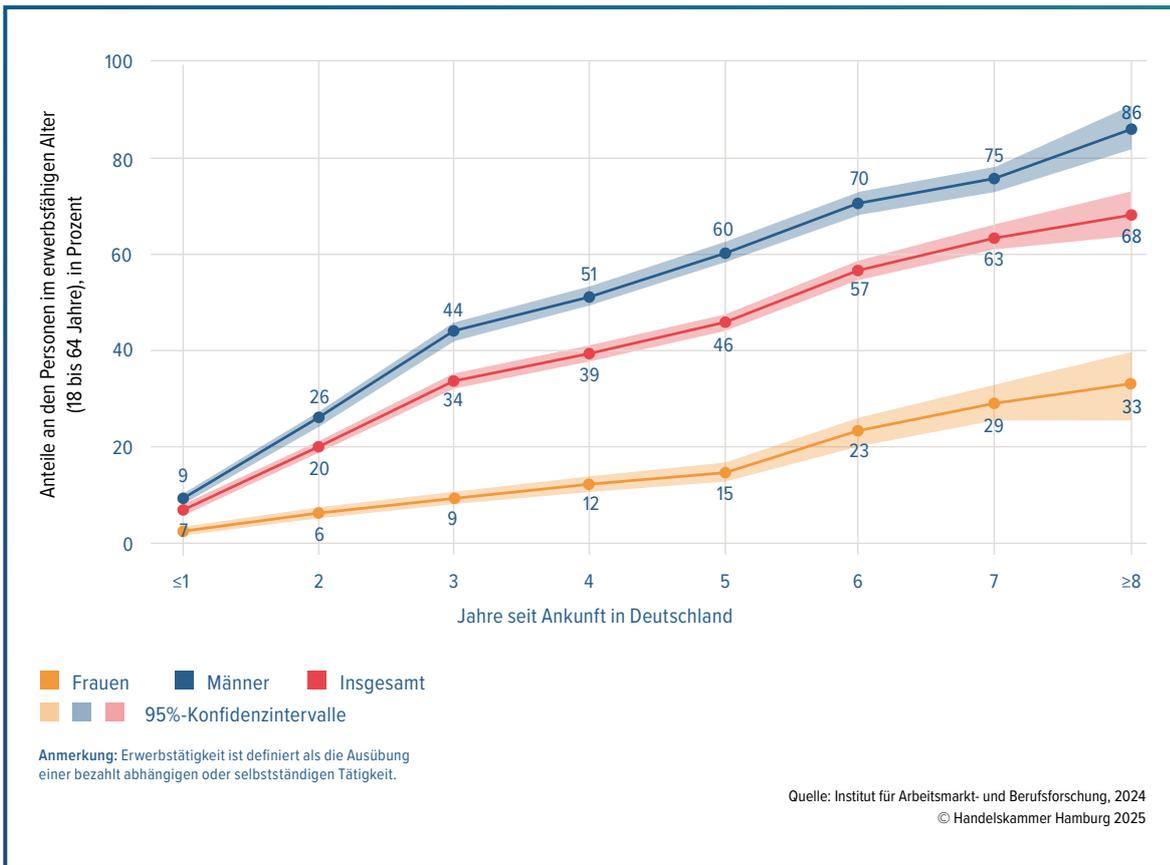
Faktoren hindeutet: Frauen übernehmen häufiger Sorgearbeit, investieren weniger in Sprachkenntnisse und Bildung und nutzen seltener Beratungsangebote. Zudem waren sie in ihren Herkunftsländern oft weniger erwerbstätig und arbeiteten dort in Berufen, die in Deutschland stark reglementiert sind, wie im Erziehungssektor. Dadurch fällt es ihnen schwerer, ihre Qualifikationen auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu nutzen.²⁵

Abbildung 9: Leistungsbezug der Geflüchteten in Deutschland – nach Geschlecht und Aufenthaltsdauer



²⁵ Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IAB-Kurzbericht 8/2021, Geflüchtete Frauen müssen viele Hindernisse überwinden, <https://doku.iab.de/kurzber/2021/kb2021-08.pdf>

Abbildung 10: Erwerbstätigenquoten der Geflüchteten in Deutschland – nach Geschlecht und Aufenthaltsdauer





Beschäftigungsquote der Ukrainer in Europa

In Europa gibt es große Unterschiede bei der Arbeitsmarktintegration ukrainischer Geflüchteter. Das zeigt unter anderem ein IAB-Forschungsbericht (16/2024).²⁶ Verglichen wurden hier die Beschäftigungsquoten zwischen dem vierten Quartal 2022 und ersten Quartal 2024, wenngleich ein direkter Vergleich aufgrund fehlender Verfügbarkeit einer harmonisierten Datenquelle wie der europäischen Arbeitskräfteerhebung (Labor Force Survey, LFS) erschwert ist. Ergebnisse: Ende 2022 lagen die Beschäftigungsquoten in Ländern wie Großbritannien, den Niederlanden und Litauen bei über 50 Prozent, wohingegen sie sich in Kroatien, Norwegen, Rumänien, Slowenien, der Schweiz und Spanien auf unter 15 Prozent beliefen. Deutschland landete mit 20 Prozent im europäischen Mittelfeld. Im Untersuchungszeitraum sind die Quoten in der Mehrzahl der untersuchten Länder mehr oder weniger deutlich gestiegen. Auch in Deutschland stieg die Beschäftigung, sieht man von Saisoneffekten ab, auf 27 Prozent an.

Hohe Beschäftigungsquoten sind gerade in den Ländern zu beobachten, die bislang auf den vorübergehenden Aufenthalt und nicht auf die langfristige Integration von Geflüchteten gesetzt haben. In diesen Ländern werden Geflüchtete schnell in Arbeit ohne besondere Qualifikationsanforderungen vermittelt. Die Menschen arbeiten nur wenige Stunden pro Woche, haben häufig befristete Verträge und sind in Berufen tätig, die oft unterhalb ihrer Qualifikationen liegen. In den Niederlanden zum Beispiel ist die Beschäftigungsquote so hoch, da viele auf Abruf arbeiten („on the call jobs“). In Dänemark sind viele Geflüchtete in verschiedenen Tätigkeiten im Reinigungssektor beschäftigt. Zu wichtigen Faktoren einer Beschäftigung benennt die Studie die Verfügbarkeit einer Kinderbetreuung und den Zugang zum Gesundheitssystem. Auch soziale

Netzwerke sind bedeutsam: Länder mit einem höheren Anteil an ukrainischen Staatsangehörigen verzeichnen auch höhere Beschäftigungsquoten. Zudem beeinflussten ausgeprägte Englischkenntnisse in der Bevölkerung die Beschäftigungsquoten positiv, wahrscheinlich weil sie die Kommunikation und damit auch die Integration in den Arbeitsmarkt erleichtern.

Die untersuchten Länder haben unterschiedliche integrationspolitische Strategien. So verfolgt ein Teil der Länder einen Work-First-Ansatz, der auf die kurzfristige Aufnahme von Beschäftigungsverhältnissen ohne vorbereitende Maßnahmen wie Sprachkurse und Qualifizierungsmaßnahmen setzt. Andere Länder setzen auf eine langfristige Integration in den Arbeitsmarkt durch Sprach- und Qualifizierungsprogramme sowie gezielte Arbeitsvermittlung. Diese Strategie kann langfristig zu stabileren Arbeitsverhältnissen, qualifikationsgerechter Beschäftigung und höheren Einkommen führen.

Skandinavische Studien zeigen, dass Länder mit Work-First-Ansatz zwar kurzfristig höhere Beschäftigungsquoten erzielen, bessere mittel- und langfristige Integrationsergebnisse jedoch durch eine gezielte Bildung und Spracherwerbinvestition zu Beginn erreicht werden. Das gilt nicht nur für die Beschäftigungsquote und Verdienste, sondern auch für die soziale Eingliederung insgesamt und die Lebensqualität der Menschen mit Migrationshintergrund. Angesichts ungewisser Zukunftsaussichten im Heimatland ist bei Menschen aus der Ukraine derzeit nicht absehbar, wie viele Schutzsuchende dauerhaft in der EU bleiben werden. Ob sich hohe staatliche Investitionen für Integrationsmaßnahmen mittel- bis langfristig auszahlen oder ob der Work-First-Ansatz sinnvoller ist, lässt sich aktuell nicht klar beantworten.

²⁶ Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IAB-Forschungsbericht 16/2024, Arbeitsmarktintegration ukra-inischer Geflüchteter: Eine internationale Perspektive, <https://doku.iab.de/forschungsbericht/2024/fb1624.pdf>

III. Handlungsfelder einer besseren Arbeitsmarktintegration

Arbeitsmärkte funktionieren offenkundig nicht reibungslos: Auf der einen Seite herrscht verbreitet Fachkräftemangel, auf der anderen Seite persistente Arbeitslosigkeit. Warum finden Arbeitssuchende und Unternehmen, die Mitarbeiter suchen, nicht immer zusammen? Das ist von Einzelfall zu Einzelfall näher zu betrachten. Als allgemeine Erklärungsansätze für diese Mismatch-Problematik werden in Arbeitsmarktstudien unter anderem unzureichende berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten sowie die Aspekte Arbeitsproduktivität, Lohnhöhe und ungleiche Informationsstände zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer genannt.²⁷

Im Kontext von SGB-II-Langzeitleistungsbezug (Bürgergeld, Grundsicherung) gelten schwerwiegende gesundheitliche Einschränkungen, schlechte Deutschkenntnisse, fehlende Schul- oder Ausbildungsabschlüsse, Kinderbetreuung und Angehörigenpflege, ein Lebensalter über 50 Jahre sowie der Langzeitleistungsbezug selbst als Hemmnisse für Erwerbfähige, auf dem Arbeitsmarkt dauerhaft Fuß zu fassen.²⁸

Bestimmte Gruppen sind auf dem Arbeitsmarkt häufiger unterrepräsentiert. Dies betrifft unter anderem Frauen, ältere und jüngere Erwerbspersonen, Menschen mit körperlichen oder geistigen Beeinträchtigungen sowie Menschen mit Migrationsgeschichte.²⁹ Für einige Menschen mit Migrationshintergrund können neben sprachlichen und kulturellen Herausforderungen auch traumatische Erlebnisse, Diskriminierungserfahrungen oder soziale Isolation zusätzliche Hürden darstellen.

Vor diesem Hintergrund können vor allem für Menschen mit Migrationshintergrund Verfahren in der hiesigen Verwaltung mit besonderen Herausforderungen und Verzögerungen verbunden sein. Auf diese Problematik wird im Folgenden näher eingegangen.

Vermittlungshemmnisse aus Sicht der Vermittler

Im Jahr 2017 wurden Vermittlungsfachkräfte in Jobcentern und Arbeitsagenturen befragt, was aus ihrer Sicht Integrationshemmnisse von Geflüchteten bei der Arbeitsaufnahme sind (Abbildung 11).³⁰ Die Top-Nennungen waren „geringe Sprachkenntnisse“ und „nicht verwertbare Qualifikationen“.

Dies unterstreicht die große Bedeutung, die der Förderung allgemeiner und berufsbezogener Sprachkenntnisse für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration zukommt.

Die Digitalisierung (Spracherkennung, Simultaniübersetzung) hat hier seit 2017 sicherlich Erleichterungen gebracht, kann aber nicht den persönlichen Spracherwerb für eine dauerhafte Integration ersetzen. Auch heute stellen Unterschiede in den Bildungssystemen und das Fehlen von anerkannten Bildungszertifikaten aus den Herkunftsländern eine Herausforderung für die Integration in den hiesigen Arbeitsmarkt dar.

Ungeklärter rechtlicher Status, geringe Mobilität und Betreuungspflichten folgten in der Rangfolge der Nennungen. Die befragten Vermittlungsfachkräfte wiesen zudem auf ein weiteres Hindernis bei der Jobsuche von Geflüchteten hin: die Unkenntnis der hiesigen Rollenvorstellungen, Sitten und Gebräuche. Dazu zählen offenbar auch unzureichende Kenntnisse über die Regeln und Praktiken des Arbeitsmarkts. Weitere genannte Integrationshemmnisse waren geringe Motivation, gesundheitliche Einschränkungen, der Abbruch von Maßnahmen sowie Wohnsitzauflagen.

Zudem unterschieden die befragten Vermittler von Jobcentern und Arbeitsagenturen klar zwischen den Arbeitsmarktchancen von geflüchteten Männern und Frauen. Im Bereich des Sozialgesetzbuchs SGB III stimmten 68 Prozent (SGB II: 72 Prozent) der Interviewten der Aussage voll oder teilweise zu, dass die Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Frauen besonders schwierig sei. Die Ursachen hierfür können vielfältig sein: Möglicherweise suchen geflüchtete Frauen seltener nach einer Anstellung oder werden weniger häufig in die Arbeitsvermittlung einbezogen als ihre männlichen Landsleute.

Die Ergebnisse von Bähr et al. (2017)³¹ zeigen, dass weibliche Geflüchtete aus Syrien und dem Irak seltener Kontakt mit dem Jobcenter aufnehmen, obwohl sie in Bezug auf ihre schulische und berufliche Bildung vergleichbar mit geflüchteten Männern sind.

In den qualitativen Studien von Büschel et al. (2015)³² und Knapp et al. (2017)³³ äußern die Vermittlungsfachkräfte,

²⁷ Unter anderem: Hamburgisches Weltwirtschaftsinstitut, Institut der deutschen Wirtschaft, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung oder Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung

²⁸ Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IAB-Kurzbericht 20/2019, Unerwartete Übergänge in bedarfsdeckende Arbeit, <https://doku.iab.de/kurzber/2019/kb2019.pdf>

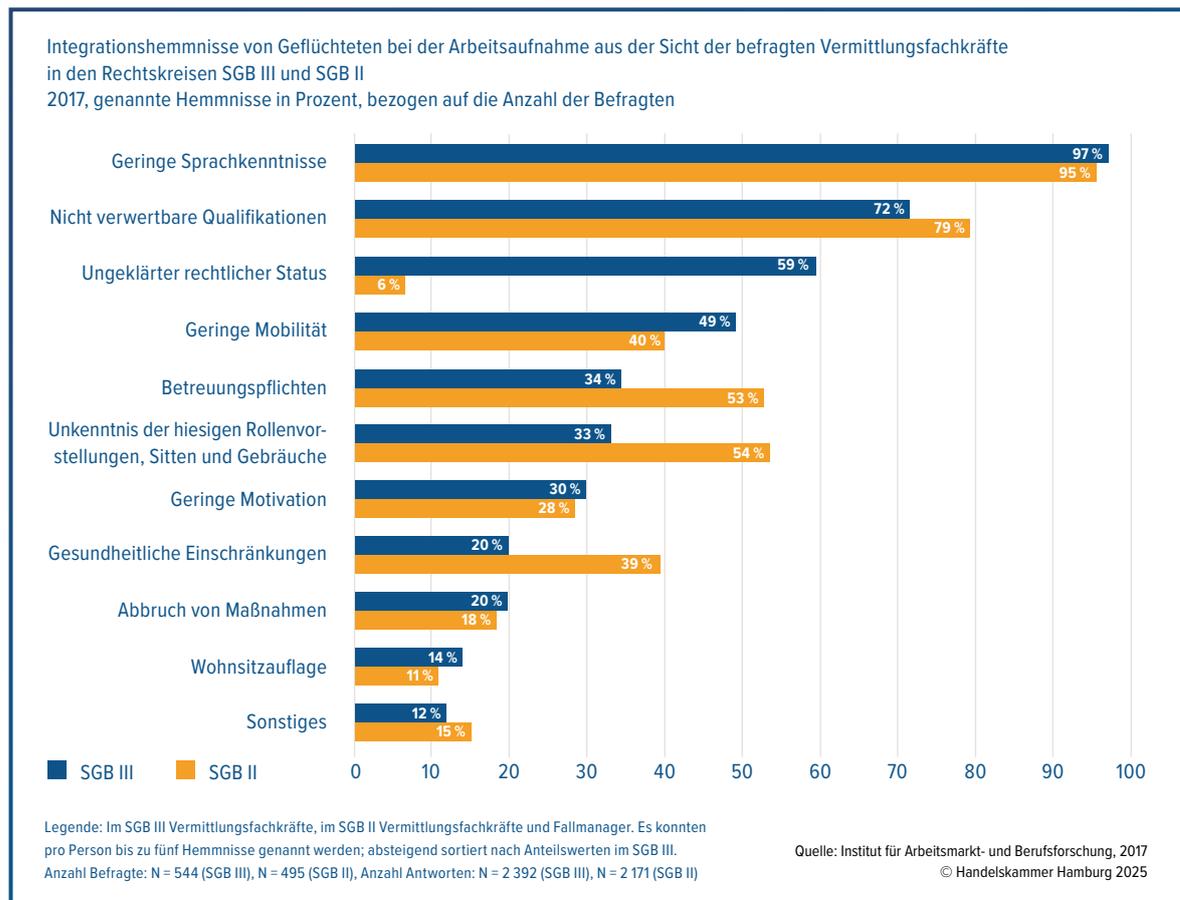
²⁹ Statistisches Bundesamt, Erwerbsbeteiligung, www.destatis.de

³⁰ Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IAB-Kurzbericht 25/2018, Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten aus Sicht der Vermittler, <https://doku.iab.de/kurzber/2018/kb2518.pdf>

³¹ Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IAB-Forschungsbericht 5/2017, Beratung und Vermittlung von Flüchtlingen, <https://doku.iab.de/forschungsbericht/2017/fb0517.pdf>

³² Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IAB-Forschungsbericht 10/2015, Abschlussbericht Modellprojekt Early Intervention – Frühzeitige Arbeitsmarktintegration von Asylbewerbern und Asylbewerberinnen, <https://doku.iab.de/forschungsbericht/2015/fb1015.pdf>

³³ Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IAB-Forschungsbericht 5/2017, Beratung und Vermittlung von Flüchtlingen, <https://doku.iab.de/forschungsbericht/2017/fb0517.pdf>

Abbildung 11: Integrationshemmnisse aus Vermittlersicht

dass bei Geflüchteten die Aufgabenverteilung oft stark an traditionellen Geschlechterrollen orientiert ist. Dabei werden Betreuungspflichten für Kinder tendenziell eher bei Frauen als bei Männern vermutet, was die Einschätzung der Arbeitsmarktchancen von Frauen beeinflussen könnte.

Verschiedene Arbeitsmarkthemmnisse, die insbesondere für Menschen aus Drittstaaten besonders relevant sein können und sich aus den obigen Aspekten ableiten, werden in den nachfolgenden Kapiteln näher betrachtet:

1. Sprache
2. Kultur
3. Anerkennung und Qualifikation
4. Arbeitsanreize

Die vier Themenfelder umfassen jeweils Hintergrundinformationen, die Ausgangslage in Hamburg, Forderungen an Politik und Verwaltung sowie Empfehlungen für Unternehmen und Menschen mit Migrationshintergrund. Angeführt werden Aspekte, die sich auf der Basis wissenschaftlicher Studien und von Interviews der Handelskammer Hamburg mit Unternehmen und Institutionen ergeben, die mit Menschen mit Migrationshintergrund im Austausch stehen – und daher in besonderer Weise arbeitsmarktrelevante Hindernisse einschätzen und Chancen anhand von Erfahrungen identifizieren können.

Angeichts der Vielfalt innerhalb der Gruppe der Menschen mit Migrationshintergrund ist es selbstverständlich, dass nicht alle Aspekte für jede Einzelperson zutreffen. Zudem können im Einzelfall andere arbeitsmarktrelevante Hindernisse hinzukommen, die sich mit Blick auf Alter, Bildungsniveau oder Beeinträchtigungen ergeben.

3.1 Sprache

Die Beherrschung der deutschen Sprache in Wort und Schrift ist im betrieblichen Alltag eine wichtige Grundvoraussetzung, um mit Kollegen und Kunden reibungslos kommunizieren zu können. Der „Gemeinsame Europäische Referenzrahmen für Sprachen“ (GER)³⁴ unterteilt die Sprachkompetenz in drei Hauptstufen: A) „Elementare Sprachanwendung“, B) „Selbstständige Sprachanwendung“ und C) „Kompetente Sprachanwendung“. Diese Stufen werden weiter in insgesamt sechs Niveaus gegliedert:

- A1 – „Anfänger“
- A2 – „Grundlegende Kenntnisse“
- B1 – „Fortgeschrittene Sprachverwendung“
- B2 – „Selbstständige Sprachverwendung“
- C1 – „Fachkundige Sprachkenntnisse“
- C2 – „Annähernd muttersprachliche Kenntnisse“

Das Sprachniveau B2³⁵ ist eine häufig genannte Referenzgröße in der betrieblichen Praxis. Je nach Berufsbild und Branche ist das erforderliche Sprachniveau höher oder niedriger.

Das Erlernen der deutschen Sprache kann für Nicht-Muttersprachler mit verschiedenen Herausforderungen verbunden sein – insbesondere, wenn sie in ihrer Muttersprache noch nicht alphabetisiert sind oder deren Schriftsystem vom deutschen Alphabet abweicht (z. B. kyrillische, äthiopische oder arabische Schrift) oder es erhebliche grammatische Unterschiede zwischen der Muttersprache und der deutschen Sprache gibt.³⁶ Zudem fällt Erwachsenen der Erwerb einer fremden Sprache in der Regel schwerer als Kindern oder Jugendlichen. Angesichts all dieser und weiterer Aspekte sind zielgruppenorientierte Angebote für Spracherwerb und Sprachförderung erforderlich.

Unzureichende Deutschkenntnisse sind generell eine hohe Hürde für den Einstieg in den Arbeitsmarkt jenseits von Helferberufen. Wenn Zugewanderte zeitnah mit einem Helferberuf anfangen, ist dies vorteilhaft für den Spracherwerb. Ungewiss ist aber, ob und wann es gelingt, perspektivisch den in der Heimat erlernten Beruf auch in Deutschland auszuüben. Wenn Zugewanderte sich hingegen über viele Monate in Vollzeit in Deutsch- beziehungsweise Integrationskursen befinden, um mit den

³⁴ Gemeinsamer Europäischer Referenzrahmen für Sprachen, <https://www.europaecischer-referenzrahmen.de>

³⁵ B2: Kann die Hauptinhalte komplexer Texte zu konkreten und abstrakten Themen verstehen; versteht im eigenen Spezialgebiet auch Fachdiskussionen. Kann sich so spontan und fließend verständigen, dass ein normales Gespräch mit Menschen, deren Muttersprache gesprochen wird, ohne größere Anstrengung auf beiden Seiten gut möglich ist. Kann sich zu einem breiten Themenspektrum klar und detailliert ausdrücken, einen Standpunkt zu einer aktuellen Frage erläutern und die Vor- und Nachteile verschiedener Möglichkeiten angeben.



Übersicht Sprachnachweise

Der Sprachkurs des Integrationskurses endet mit dem „Deutsch-Test für Zuwanderer“ (DTZ), der die Sprachkenntnisse auf A2 und B1 nach dem Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen bewertet. Danach folgt der „Leben in Deutschland“- (LiD-)Test. Bei erfolgreichem Abschluss beider Tests stellt das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge das „Zertifikat Integrationskurs“ aus. Alternativ kann ein anderer standardisierter Sprachnachweis auf mindestens B1-Niveau anerkannt werden, sofern dieser nicht älter als ein Jahr ist und der Test des Orientierungskurses ebenfalls bestanden wurde.

vorhandenen beruflichen Qualifikationen in den Arbeitsmarkt einsteigen zu können, erschwert die lange berufliche Auszeit eventuell den Wiedereinstieg.

Vor diesem Hintergrund hat die Bundesregierung im Oktober 2023 das Programm Jobturbo gestartet.³⁷ Wer einen Integrationskurs absolviert hat, soll demnach schnellstmöglich Arbeitserfahrung sammeln und sinnvoll weiterqualifiziert werden. Der typische Integrationsverlauf soll einem Drei-Phasen-Modell aus „Orientierung und grundständigem Deutscherwerb“, „Arbeiten und Qualifizierung“ und „Beschäftigung stabilisieren und ausbauen“ folgen.

„Arbeit und Integration bedingen sich gegenseitig. Dafür brauchen wir auch Arbeitgeber, die Geflüchteten eine Chance geben, auch wenn die Sprachkenntnisse noch nicht perfekt sind.“ – Hubertus Heil, ehemaliger Bundesminister für Arbeit und Soziales⁷⁰

Sprachprogramme und Laiendolmetscher

Im Arbeitsalltag können pragmatische Lösungen helfen, Sprachbarrieren abzubauen. Gang und gäbe sind inzwischen Übersetzungsprogramme auf dem Smartphone (u. a. Apps, Übersetzer von Google und Apple). Die Angebotspalette ist breit und die Nutzung zumeist für Basisanwendungen kostenfrei.

³⁶ Laut SoKo-Datenbank haben zum Beispiel vier von zehn volljährigen Asylantragstellern aus Somalia im Herkunftsland keine Schule besucht oder dies nur weniger als ein Jahr getan (Berichtsreihen zu Migration und Integration – Reihe 3, Potenziale von Asylantragstellenden: Analyse der „SoKo“-Sozialstrukturdaten, Bericht für Januar–Oktober 2023, www.bamf.de).

³⁷ Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Job-Turbo zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten, www.bmas.de/DE/Arbeit/Migration-und-Arbeit/Flucht-und-Aysl/Turbo-zur-Arbeitsmarktintegration-von-Gefuechteten/turbo-zur-arbeitsmarktintegration-von-gefuechteten.html

3.1.1 Integrationskurs

Grundangebot der Integrationsförderung

Der Integrationskurs gemäß § 43 AufenthG stellt das zentrale Angebot zur Förderung der Integration dar. Er besteht aus einem Sprach- und einem Orientierungskurs, die in mehrere Abschnitte unterteilt sind und in der Regel insgesamt 700 Unterrichtsstunden umfassen (allgemeiner Integrationskurs). Zusätzlich gibt es spezielle Integrationskurse für bestimmte Zielgruppen, die besonderen Unterricht oder intensivere Betreuung benötigen, wie zum Beispiel Alphabetisierungskurse.

Das Ziel des Integrationskurses ist es, Ausländern erfolgreich die deutsche Sprache, Rechtsordnung, Kultur und Geschichte zu vermitteln. Verantwortlich für die Integrationskurse ist das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF), das die Koordination und Durchführung der Kurse übernimmt, wobei es sowohl private als auch öffentliche Träger einbeziehen kann. Die rechtliche Grundlage bilden das Aufenthaltsgesetz (§§ 43 ff.) und die Integrationskursverordnung (IntV).

Wer darf an einem Integrationskurs teilnehmen?

- Spätaussiedler und neu zugewanderte Personen mit dauerhaftem Aufenthaltsstatus.
- Ausländer, die bereits länger in Deutschland leben, EU-Bürger und besonders integrationsbedürftige Deutsche.
- Asylbewerber, Geduldete mit einer Aufenthaltserlaubnis (§ 60a Abs. 2 Satz 3 AufenthG), Inhaber einer Aufenthaltserlaubnis (§ 24 oder § 25 Abs. 5 AufenthG) sowie Personen mit einem Aufenthaltstitel (§ 104c AufenthG (Chancen-Aufenthaltsrecht)).

Wer muss an einem Integrationskurs teilnehmen?

- Neuankömmlinge, die sich nicht auf einfache Weise auf Deutsch verständigen können oder unzureichende Sprachkenntnisse haben. In diesen Fällen verpflichten die Ausländerbehörden zur Teilnahme.
- Langjährig in Deutschland lebende Ausländer, die von der Ausländerbehörde als besonders integrationsbedürftig eingestuft und zur Teilnahme verpflichtet werden.
- Ausländer, die Sozialleistungen nach SGB II beziehen und vom Jobcenter zur Teilnahme aufgefordert werden.
- Asylbewerber und Geduldete mit Aufenthaltserlaubnis (§ 60a Abs. 2 Satz 3 AufenthG) sowie Inhaber einer Aufenthaltserlaubnis (§ 25 Abs. 5 AufenthG), die Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz erhalten und von der zuständigen Behörde zur Teilnahme verpflichtet werden.

Nur Ausländerbehörden, Jobcenter und Leistungsbehörden nach dem Asylbewerberleistungsgesetz können Personen zur Teilnahme am Integrationskurs verpflichten, die Verpflichtung überwachen und bei Nichteinhaltung Sanktionen verhängen. Das BAMF selbst kann keine Teilnahmeverpflichtung aussprechen oder Sanktionen erlassen.

Berechtigung und Wartezeiten

Von Januar bis Juni 2024 haben insgesamt rund 280 000 Menschen in Deutschland die Berechtigung oder Verpflichtung erhalten, an einem Integrationskurs teilzunehmen.³⁸ Dies entspricht einem Rückgang von rund 7 Prozent im Vergleich zum ersten Halbjahr 2023. Insgesamt ist die Zahl der ausgestellten Teilnahmeberechtigungen jedoch weiterhin auf einem hohen Niveau. Eine Berechtigung bedeutet allerdings nicht sofortige Teilnahme. Die durchschnittliche Wartezeit (Median) betrug 2023 in Hamburg sechs Wochen.



Nationaler Bildungsbericht: Bedarfsunterdeckung, Lehrermangel, Bürokratismus

Der aktuelle Nationale Bildungsbericht "Bildung in Deutschland 2024" hat einen massiven Anstieg der Teilnehmer an Integrationskursen seit dem zweiten Quartal 2022 festgestellt: 634 000 Personen waren 2022 berechtigt, einen Integrationskurs zu besuchen – knapp 100 000 mehr als 2016. Der Bericht sieht Hinweise einer Bedarfsunterdeckung bei Integrations- und Berufssprachkursen. Ein Grund hierfür sei Lehrkräftemangel. Ferner hätten 18 Prozent der befragten Integrationskurslehrer angegeben, auf der Suche nach einer alternativen Tätigkeit zu sein. Begründet wurde dies mit bürokratischen Auflagen, zu geringer Honorierung und mangelnder Beschäftigungssicherheit.³⁹

Teilnehmer und Abbrecherquoten

2023 nahmen deutschlandweit insgesamt 363 478 Menschen mit Migrationshintergrund neu an einem Integrationskurs teil.⁴⁰ Im ersten Halbjahr 2024 waren es 191 649 Menschen. Davon stammt mehr als ein Drittel aus der Ukraine (32,4 Prozent; 62 177), gefolgt von Staatsangehörigen aus Syrien (15 Prozent), Afghanistan (8,9 Prozent) und der Türkei (7,2 Prozent).⁴¹

³⁸ Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Bericht zur Integrationskursgeschäftsstatistik für das erste Halbjahr 2024, 09.01.2025, <https://www.bamf.de/DE/Themen/Statistik/Integrationskurszahlen/integrationskurszahlen-node.html>

³⁹ Nationaler Bildungsbericht, Bildung in Deutschland 2024, 2024, <https://www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2024/pdf-dateien-2024/bildungsbericht-2024.pdf>

⁴⁰ Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Bericht zur Integrationskursgeschäftsstatistik für das Jahr 2023, 19.07.2024, https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Statistik/Integrationskurszahlen/Bundesweit/2023-integrationskursgeschaeftsstatistik-gesamt_bund.html?nn=284810

⁴¹ Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Bericht zur Integrationskursgeschäftsstatistik für das erste Halbjahr 2024, 09.01.2025, <https://www.bamf.de/DE/Themen/Statistik/Integrationskurszahlen/integrationskurszahlen-node.html>

Seit Kriegsbeginn bis Mitte 2023 wurden rund 194 000 ukrainische Kriegsflüchtlinge zur Teilnahme am Integrationskurs durch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge zugelassen. Im selben Zeitraum verpflichteten Jobcenter etwa 293 600 ukrainische Kriegsflüchtlinge zur Teilnahme am Integrationskurs auf Grundlage von § 15 Abs. 2 Nr. 3 SGB II. Teilweise verfügten sie bereits über eine Zulassung des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge.

Der Bundesrechnungshof rügt das Vorgehen des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF).⁴² So ist im Beratungsbericht an den Haushaltsausschuss des Deutschen Bundestags zu lesen, dass die Bundesbehörde bei der Zulassung zu Integrationskursen nicht überprüft hat, ob freie Plätze verfügbar sind. Das BAMF habe alle Anträge von Personen, die unter die Schutzgewährungsrichtlinie fallen, ohne Rücksicht auf die tatsächliche Verfügbarkeit von Kursplätzen genehmigt. Die Schutzgewährungsrichtlinie gilt nicht nur für Ukrainer, sondern auch für Drittstaatsangehörige und Staatenlose, die eine Aufenthaltserlaubnis nach § 24 AufenthG erhalten können.

Bis Ende September 2023 schlossen weniger als die Hälfte der ukrainischen Kriegsflüchtlinge ihren Integrationskurs erfolgreich ab. Von rund 135 000 Teilnehmern bestanden 61 300 (46 Prozent) den Kurs, während über 60 000

scheiterten und 16 500 (12,3 Prozent) ihre Kurse ohne Test abbrachen. Diese 12,3 Prozent werden in der Statistik als „Inaktivität“ geführt. Der Bundesrechnungshof nennt diese Ergebnisse – trotz der hohen Ausgaben – ernüchternd.

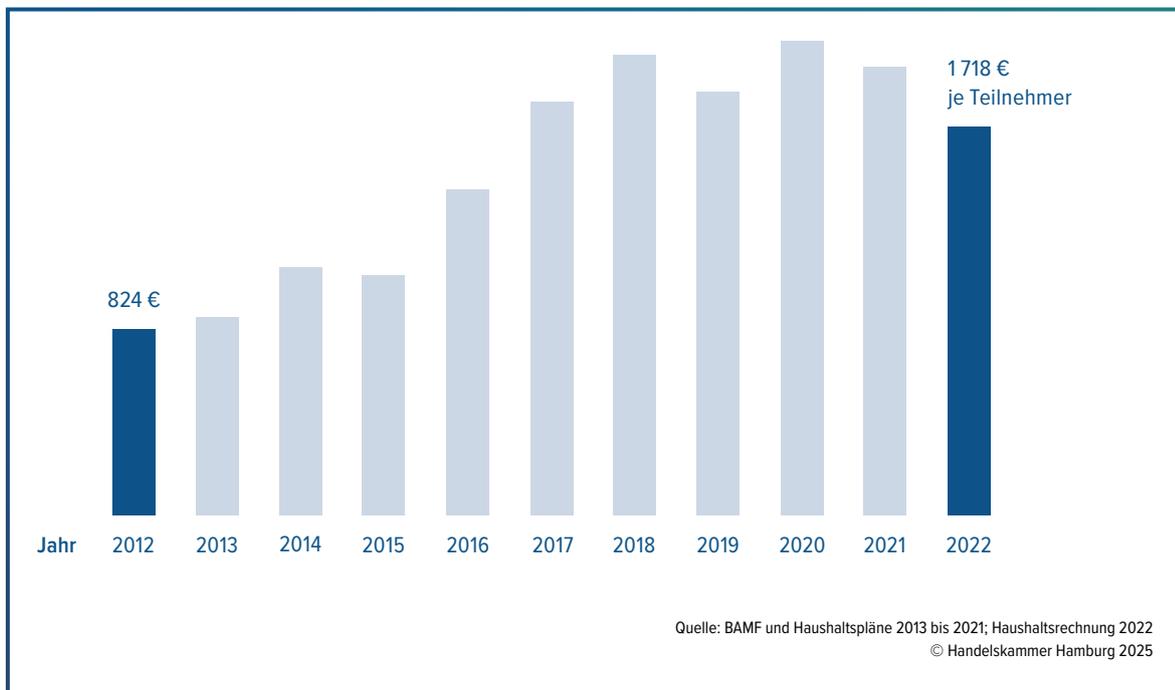
„Die hohen Abbrecherquoten bei Sprachkursen zeigen, dass ‚Fordern und Fördern‘ in Bezug auf Deutschkenntnisse kaum existiert. Wer auch nach Jahren im Land trotz Kursen über brüchiges Deutsch nicht herauskommt, hat kaum Aussichten auf eine feste Anstellung, Ausbildung oder Studium. Dass dann keine Jobangebote vorliegen und der Bürgergeldbezug zum Dauerzustand wird, der nicht sanktioniert werden kann, ist ein Problem, das politisch wegnoriert wird.“ – Leitartikel von Jan Klauth, „Die Welt“, 31.07.2024, Nr. 147, S. 7

Ausgaben

Im Jahr 2023 stand einschließlich übertragener Mittel und überplanmäßiger Ausgaben fast eine Milliarde Euro für Integrationskurse zur Verfügung. Während der Teilnehmerbestand im Vergleich der Jahre 2012 und 2022 um 79 Prozent stieg, erhöhten sich die Ausgaben überproportional um 273 Prozent.

In der Vergangenheit hat der Bundesrechnungshof auf die Entwicklung der relativen Ausgaben je Teilnehmer hingewiesen. Bezüglich der durchschnittlichen Teilnehmerzahl

Abbildung 12: Ausgaben je Teilnehmer an Integrationskursen, 2012 bis 2022



⁴² Bundesrechnungshof, Beratungsbericht an den Haushaltsausschuss des Deutschen Bundestages, 19.12.2023, <https://www.bundesrechnungshof.de/SharedDocs/Downloads/DE/Berichte/2024/integrationskurse-volltext.pdf>

in den jeweiligen Jahren steigen die Ausgaben je Teilnehmer deutlich (Abbildung 12): von 824 Euro (im Jahr 2012 um 108 Prozent) auf 1 718 Euro (2022). Zum Vergleich: Der Verbraucherpreisindex stieg von 2012 bis 2022 um 14,6 Prozent.

Qualität

Es gibt Verbesserungsbedarf. Aus diesem Grund untersucht das Forschungsprojekt „Evaluation der Integrationskurse“ (EvIk) des Forschungszentrums des BAMF im Auftrag des Bundesministeriums des Innern und für Heimat (BMI) die Wirkung der Integrationskurse mit Schwerpunkt auf die Änderung der Zusammensetzung der Teilnehmenden in den letzten Jahren. Das Projekt ist noch nicht abgeschlossen, es ist bis Ende 2025 angelegt.⁴³

Das „Rahmencurriculum für Integrationskurse – Deutsch als Zweitsprache“ wurde zuletzt vom Goethe-Institut im Auftrag des BMI überarbeitet und 2017 veröffentlicht.⁴⁴ Enthalten ist eine stärkere Integration arbeitsweltlicher Themen und eine stärkere Einbindung von Werten des gesellschaftlichen Zusammenlebens. Auf dieser Basis wird das Integrationskursangebot des Bundes fortwährend weiterentwickelt.

„Ein Integrationskurs muss anders bewertet werden als der Italienischkurs an der VHS. Dort werden Menschen mit ganz unterschiedlichen Hintergründen zusammengewürfelt, nicht wenige von ihnen haben keine Erfahrung mit schulischen Lernformen. Das starre System der Integrationskurse schadet sowohl Geflüchteten wie dem deutschen Arbeitsmarkt.“ – Christoph Schroeder, Linguistik-Professor an der Universität Potsdam; „Merkur.de“ vom 14.06.2024⁴⁵

Auch die Integrationsministerkonferenz setzt auf Optimierung: Im April 2023 wurde die Verbesserung der Rahmenbedingungen für Lehrer und Kursträger im Integrationskurswesen beschlossen und der Bund aufgefordert, sozialversicherungspflichtige und tarifgerechte Beschäftigungen für Lehrer auszubauen und die „Lern- und Sozialbegleitung“ zur Teilnehmerunterstützung und Lehrkräfteentlastung aufrechtzuerhalten.⁴⁶

3.1.2 Berufssprachkurse und weitere Sprachangebote

Der Bund fördert einige Sprachangebote, wie etwa Berufssprachkurse. Das Sprachangebot soll den Wortschatz der Teilnehmer erweitern und sie dabei mit



Integrationsministerkonferenz: 2024 kamen die Ressortleitungen unter dem Motto „Miteinander wachsen“ zusammen.

Foto: Anton Fischer

Vokabeln aus dem Berufsumfeld auf den Arbeitsalltag vorbereiten. Überdies werden auch arbeitsplatzorientierte Berufssprachkurse, kurz „Job-BSK“, gefördert. Das im Rahmen des Jobturbos Anfang 2024 eingeführte Kursformat soll sich möglichst stark an den sprachlichen Erfordernissen am Arbeitsplatz orientieren und sowohl vom Umfang wie von der Teilnehmerzahl flexibler als bisherige Kurse des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge sein. Job-BSK können bei zertifizierten Sprachkursanbietern, im Betrieb oder virtuell stattfinden.

Nicht-Erwerbstätige können kostenfrei an den Berufssprachkursen teilnehmen. Erwerbstätige müssen einen Kostenbeitrag leisten, wenn ihr zu versteuerndes Jahreseinkommen über 20 000 Euro bei Einzelveranlagung oder 40 000 Euro bei gemeinsamer Veranlagung liegt. Der Beitrag beträgt 2,56 Euro pro Unterrichtseinheit (UE), was bei einem Kurs mit 400 UE insgesamt 1 024 Euro ergibt. Dieser Beitrag kann vom Arbeitgeber übernommen werden. Nach erfolgreichem Prüfungsabschluss kann eine Rückerstattung von 50 Prozent beantragt werden.



Änderungen bei den Integrations- und Berufssprachkursen aufgrund des Bundeshaushalts⁴⁷

Integrationskurse:

- Es entfallen Eltern-, Frauen- und Jugendintegrationskurse.



⁴³ Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Evaluation der Integrationskurse, 27.10.2023, <https://www.bamf.de/SharedDocs/ProjekteReportagen/DE/Forschung/Integration/evaluation-integrationskurse.html?nn=283560>

⁴⁴ Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Rahmencurriculum für Integrationskurse – Deutsch als Zweitsprache, <https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Integration/Integrationskurse/Kurstraeger/Konzeptleitfaeden/rahmencurriculum-integrationskurs.html?nn=282388>

⁴⁵ Merkur.de: „Integrationskurse in Deutschland: Jeder Zweite tritt aus Kurs aus“, 16.04.2024, www.merkur.de/politik/deutschland-sprache-gefluechtete-fluechtlinge-arbeit-fachkraefte-integrationskurse-integration-zr-92995074.html

⁴⁶ Ministerium für Soziales, Gesundheit und Sport Mecklenburg-Vorpommern, Externe Niederschrift über die Beschlüsse der Hauptkonferenz der 19. IntMK am 20.–21. März 2024 in Rostock-Warnemünde

⁴⁷ Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Informationen zum Gesamtprogramm Sprache 2025, 23.12.2024, <https://www.bamf.de/SharedDocs/Meldungen/DE/2024/241223-bundeshaushalt-integrationskurse.html>

- Die Förderung von Wiederholungsstunden wird weitgehend eingestellt.
- Fahrtkostenzuschüsse gibt es nur noch ab einer Entfernung von 5 Kilometern und für einen begrenzten Personenkreis.
- Die Finanzierung ist laut einem BAMF-Trägerrundschreiben vom 3. Juni 2025 bis Jahresende 2025 gesichert. Demnach wurden weitere Mittel bewilligt, um das Sprachkursangebot für Geflüchtete trotz der weiterhin vorläufigen Haushaltsführung fortsetzen zu können.

Berufssprachkurse:

- Priorisierte Kurse weitergeführt: BSK mit den Zielniveaus B2, Job-BSK, Azubi-BSK, Frühpädagogik-BSK und Anerkennungs-BSK werden weiterhin angeboten.
- Kurse mit den Zielniveaus A2, B1, C1, C2, Fachpraxis-BSK sowie Kurse im Bereich „Einzelhandel“ und „Gewerbe/Technik“ können derzeit nicht mehr neu gestartet werden.
- A2–C1-Kurse bleiben ausgesetzt.



Antrag auf Rückerstattung des Kostenbeitrags für einen Berufssprachkurs für Bremen, Hamburg, Niedersachsen, Mecklenburg-Vorpommern, Schleswig-Holstein: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Referat 83B, Sachsenstr. 12–14, 20097 Hamburg.



Direktlink zum Antrag

Berufssprachkurse mit Zertifikatsprüfung

Die Berufssprachförderung umfasst Berufssprachkurse mit Zertifikatsprüfung, die das Grundwissen über das Berufsleben erweitern und spezifische Kenntnisse der Arbeitswelt in Deutschland vermitteln. Es werden Themen wie Vorstellungsgespräche, Arbeitsverträge und berufliche Schreiben behandelt. Nach Abschluss wird ein

anerkanntes Zertifikat in der entsprechenden Niveaustufe verliehen. Die Kurse werden in fünf Zielsprachniveaus gemäß dem Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen angeboten: A2, B1, B2, C1 und C2.⁴⁸

Wer kann teilnehmen?

Zugewanderte, EU-Bürger sowie Deutsche mit Migrationshintergrund⁴⁹, die

- ein bestimmtes Sprachniveau zur Berufsanerkennung oder für den Zugang zum Beruf benötigen,
- in der Ausbildung sind oder eine Ausbildungsstelle suchen,
- arbeitsuchend gemeldet sind und/oder Arbeitslosengeld bekommen,
- eine Arbeit haben und deren Deutschkenntnisse fürs Berufsleben nicht ausreichen.

Welche Voraussetzungen gibt es?

- abgeschlossener Integrationskurs oder
- nachgewiesene Deutschkenntnisse auf Sprachniveau B1 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen

Arbeitsplatzorientierte Berufssprachkurse „Job-BSK“

Die Job-Berufssprachkurse (Job-BSK) sind konkret arbeitsplatzbezogene, flexible Sprachkurse mit kurzer Laufzeit, welche maßgeschneidert auf die Bedürfnisse von Mitarbeitern und Betrieben sind und vor allem durch praxisbezogene Lernerfolge motivieren.

Der Job-BSK besteht aus drei Hauptkomponenten:

1. Berufsbezogenes Kommunikationstraining mit Arbeitsplatzbezug: Hier werden typische Arbeitssituationen genutzt, um die sprachlich-kommunikativen Fähigkeiten zu stärken, wie z. B. Gefahrenunterweisungen oder die Kommunikation mit Kollegen.
2. Arbeitsplatz- und fachspezifische Vertiefung: Teilnehmer lernen spezifische Sprachhandlungen, die für ihren konkreten Arbeitsplatz relevant sind, basierend auf einer vorherigen Sprachbedarfsermittlung.
3. Individuelles Sprachcoaching inklusive Lernberatung: Zur gezielten Förderung individueller Bedürfnisse bieten die Kurse Coaching-Elemente wie Einzelstunden, Feedback und Übungen.

Für die Durchführung des Job-BSK ist der Zugang zum konkreten Arbeitsplatz der Teilnehmer erforderlich, gegebenenfalls auch virtuell.

⁴⁸ Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Berufssprachkurse, 07.04.2025, <https://www.bamf.de/DE/Themen/Integration/ZugewanderteTeilnehmende/DeutschBeruf/deutsch-beruf-node.html>

⁴⁹ Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit, die selbst nach Deutschland eingewandert sind oder bei denen mindestens ein Elternteil beziehungsweise die Großeltern nach Deutschland eingewandert sind.

Wer kann teilnehmen?

- Mitarbeiter (oder Personen kurz vor Beschäftigungsaufnahme, mit Arbeitsvertrag)
- Personen in arbeitsmarktvorbereitender Maßnahme
- Personen ab nachweisbarem Sprachniveau A2 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen

Es gibt eine Vielzahl weiterer Sprachangebote und Deutschkurse von diversen Anbietern, die digital wie in Präsenz genutzt werden können. Das Angebot reicht von Selbstlernkursen, geleiteten Kursen über Übungen einzelner Teilkompetenzen wie Hören, Lesen, Schreiben, Sprechen bis hin zu speziellen Wortschatzübungen. Anbieter sind unter anderem das VHS-Lernportal, die Deutsche Welle (Hör- und Vokabelübungen), das Goethe-Institut (branchenspezifische Lehrangebote) und das Netzwerk „Unternehmen integrieren Flüchtlinge“, das mehrsprachige Poster mit Gefahrenzeichen und Warnzeichenvokabeln für verschiedene Branchen erarbeitet hat.

3.1.3 Forderungen an Politik und Verwaltung**Abbruch von Integrationskursen sanktionieren und Qualität verbessern**

Es bestehen erhebliche Mängel bei den Integrationskursen durch zu lange Wartezeiten, mangelnde Qualität und hohe Abbrecherquoten bei gleichzeitig fehlenden Sanktionen. Hier muss nachgebessert werden, um nicht schon am Anfang des Integrationsprozesses Chancen für eine langfristige Beteiligung am Erwerbsleben zu vertun. Bis Ende 2025 läuft das Projekt „Evaluation der Integrationskurse“ des Forschungszentrums des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge. Diese Ergebnisse sollten im Rahmencurriculum des Integrationskursangebots, das derzeit überarbeitet und aktualisiert wird, Eingang finden. Das Rahmencurriculum wurde zuletzt vom Goethe-Institut im Auftrag des Bundesministeriums des Innern überarbeitet und im Jahr 2017 veröffentlicht.

Monitoring der Sprachentwicklung einführen

Alle Anspruchsberechtigten sollten verpflichtend an Sprachkursen teilnehmen. Arbeitslose sollten im Rahmen ihrer Feststellungsmaßnahmen nicht nur auf Eignung und Motivation für Berufsbilder getestet werden, sondern auch hinsichtlich ihrer Sprachlernfähigkeit. Die Sprachfeststellungen sollten auf Zuwanderer ausgerichtet sein. Wichtig dabei ist es, dass Arbeitsagenturen und Jobcenter weiterhin systematisch den Sprachstand der Arbeitslosen in ihren Datenbanken erheben.

Behördenbriefe in einfacher Sprache verfassen

Briefe von Ämtern und andere öffentliche Schreiben sollten so verfasst sein, dass die Person, die die Nachrichten empfängt, diese auch versteht. Gerade in der komplexen Thematik des Aufenthaltsrechts ist es notwendig, Klarheit zu schaffen etwa über eine Kurzzusammenfassung des Schreibens in einfacher Sprache (nicht rechtsverbindlich).

Fördermöglichkeiten für Unternehmen transparent und zugänglich machen

Für Unternehmen sollte es eine zentrale Informationsstelle geben, die Unterstützungsangebote und öffentliche Förderprogramme ausweist und die zuständigen (regionalen) Ansprechpartner beziehungsweise Beratungsstellen benennt. Dies könnte zum Beispiel über die Plattform „Make it in Germany“ (www.make-it-in-germany.com) erfolgen. Dort finden Arbeitgeber bereits praxisnahe Informationen, etwa eine Checkliste zur Einstellung ausländischer Fachkräfte, Hinweise zu rechtlichen Verfahren sowie Vorlagen und Leitfäden. Der Themenbereich öffentliche Fördermöglichkeiten wird dabei bislang jedoch gar nicht oder nur sehr eingeschränkt abgedeckt, sodass eine zentrale Übersicht hierzu kaum vorhanden ist.

Berufssprachkurse auf betriebliche Anforderungen abstimmen

Die Berufssprachkurse (Job-BSK) sollen Betriebe und Beschäftigte dabei unterstützen, den Jobturbo umzusetzen. Es kommt nun darauf an, dass die Job-BSK in der Praxis flexibel und passgenau auf die Bedarfe der Firmen und Mitarbeiter eingehen – insbesondere auf die Gegebenheiten kleiner und mittlerer Betriebe sowie die Herausforderungen durch Schichtbetrieb. Der vorgesehene Start der Kurse ab nachweisbarem Sprachniveau A2 oder B1 sollte voraussetzen, dass Unternehmen sich künftig stärker darauf verlassen können, dass die ausgestellten Bewertungen des „Deutsch-Tests für Zuwanderer“ (DTZ) auch dem tatsächlichen Sprachniveau der Geprüften entsprechen.

3.1.4 Praxistipps für Unternehmen**Angebote des Arbeitgeber-Service nutzen**

Rund um das Thema Personal bietet der Arbeitgeber-Service der Agentur für Arbeit in Hamburg Angebote für Unternehmen. Die Einrichtung berät unter anderem zu Fördermöglichkeiten, gibt Tipps für eine erfolgreiche Integration der Geflüchteten im Betrieb und hilft bei der Suche nach Bewerbungen.



Link zum Angebot:
www.arbeitsagentur.de/vor-ort/hamburg/unternehmen/fachpersonal-finden/arbeitgeber-service-kontakt



Link zum Video:
youtu.be/hiVx1fRqPSQ

Mitarbeitern Zeit zum außerbetrieblichen Spracherwerb geben

Durch die Beschäftigung im Betrieb haben Mitarbeiter mit Migrationshintergrund Gelegenheit, ihre deutschen Sprachkenntnisse anzuwenden und zu erweitern. Dies kann zusätzlich durch Sprach-Tandems im Kollegenkreis gefördert werden. Gleichwohl ist in einigen Fällen zusätzlich außerbetrieblicher Spracherwerb notwendig. Hierfür sollten Unternehmen ihren Beschäftigten angemessen Zeit einräumen. Die daraus resultierenden Fehlzeiten von Personal und die Kosten können teilweise durch staatliche Unterstützungsprogramme kompensiert werden.

Einfache Sprache verwenden

Die Verwendung von einfacher Sprache kann den Start von Mitarbeitern mit Migrationshintergrund im Unternehmen erleichtern. Wichtige betriebliche Dokumente, Fachtexte und -begriffe sollten, sofern möglich, einfach formuliert oder visuell dargestellt werden.

Digitale Tools zur Überwindung von Sprachbarrieren einsetzen

Während der Erwerb der Sprache ein wichtiges langfristiges Ziel bleibt, können Unternehmen in der Zwischenzeit digitale Übersetzungstools nutzen, um die mündliche Kommunikation zwischen den Mitarbeitern zu erleichtern. Eine weitere Möglichkeit sind mehrsprachige Erklärfilme, die beispielsweise relevante Arbeitsprozesse oder Unterweisungen abbilden.

3.1.5 Erfolgsbeispiele

Sprach- und Kommunikationsangebote des Steigenberger Frankfurter Hof

Im Steigenberger Frankfurter Hof arbeiten knapp 250 Mitarbeiter, darunter auch Geflüchtete und viele Menschen mit Migrationshintergrund. Die Personalverantwortliche, Marion Freddy Krämer, erläutert in einem Kurzvideo die erfolgreichen Integrationsbemühungen des Hotels für den Spracherwerb der Mitarbeiter mit Migrationshintergrund. Das Video hat das „Netzwerk Unternehmen integrieren Flüchtlinge“ produziert.



„Menschen aus anderen Kulturen sind es häufig nicht gewohnt nachzufragen, wenn sie etwas nicht verstanden haben, da es als unhöflich gilt. Aus meiner Erfahrung ist es deshalb hilfreich, den Geflüchteten erstens das Gefühl zu geben, dass man ihre Kultur versteht oder verstehen möchte und respektiert. Dadurch erreicht man Kommunikation auf Augenhöhe. Und zweitens hilft es, vertrauensvolle Räume für Fragen zu schaffen.“ – Marion Freddy Krämer, Personalverantwortliche beim Steigenberger Frankfurter Hof

Sprachübersetzer der Activ Marine GmbH

Das Flensburger Metallbauunternehmen Activ Marine GmbH hat für die Kommunikation mit seinen Mitarbeitern eine eigene Übersetzungssoftware programmiert.⁵⁰ Diese basiert auf dem Google-Translator. In der App ist aber auch die gesamte Arbeitsorganisation der Firma gebündelt, wie etwa die Arbeitszeiterfassung und der Status der Baustellen. Die App übersetzt in Echtzeit die Sprache der gesendeten Nachrichten. Rund 1 000 Arbeitsstunden und 500 000 Euro hat Activ Marine in die Entwicklung des Softwarepakets investiert.

„Natürlich ist die Arbeitssprache Deutsch und muss gelernt werden. Dafür haben unsere Azubis Zeit und nutzen diese auch. Wir haben unter anderem einen Lehramtsstudenten, der die Geflüchteten unterrichtet. Solche Strukturen müssen wachsen und man muss bereit sein, hier zu investieren. Das ist Integration. Und wir verstehen Integration als Investition in unsere Zukunft.“ – Martin Enkelmann, Geschäftsführer der Activ Marine GmbH⁵¹

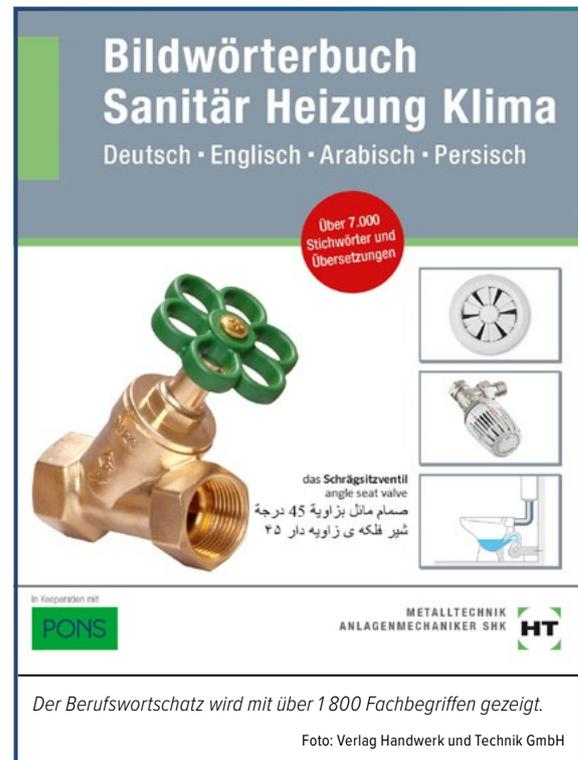
⁵⁰ NDR, „Wie eine Übersetzungs-App aus Flensburg im Arbeitsalltag hilft“, 07.09.2023, <https://www.ndr.de/nachrichten/schleswig-holstein/Wie-eine-Uebersetzungs-App-aus-Flensburg-im-Arbeitsalltag-hilft,uebersetzungssoftware100.html>

⁵¹ IHK Schleswig-Holstein, „wirtschaft 05/2018“, Ausgabe Flensburg, „Integration ist eine Investition“, Seite 10



Bildwörterbuch bei der Bärenkälte GmbH

Für die Verständigung mit ihren Mitarbeitern mit Migrationshintergrund hat das Hamburger Familienunternehmen Bärenkälte GmbH ein Bildwörterbuch zu den Themen Heizung, Sanitär und Klima im Einsatz.⁵² Herausgeber des Bildwörterbuchs ist der Hamburger Verlag Handwerk und Technik GmbH. Die deutschen Fachbegriffe sind mit Abbildungen versehen und in drei weitere Sprachen übersetzt: Englisch, Arabisch und Persisch (Dari und Farsi). Gibt es in einer Fremdsprache kein direktes Äquivalent, wird der deutsche Begriff in der Fremdsprache erläutert. Bei einigen deutschen Begriffen wurde zusätzlich die umgangssprachliche Bezeichnung ergänzt (z. B. Hauswasserzähler – Wasseruhr; Winkelschleifer – Flex), um die Kommunikation zu erleichtern.



⁵² Verlag Handwerk und Technik GmbH, Bildwörterbuch Sanitär, Heizung, Klima, <https://www.handwerk-technik.de/produkt/bildwoerterbuch-sanitaer-heizung-klima/2578>

3.2 Kultur

Die Globalisierung trägt dazu bei, dass sich Lebens- und Arbeitswelten weltweit in gewissem Maße angleichen. Gleichwohl verbleiben mehr oder minder große regionale Unterschiede, die insbesondere zutage treten, wenn Menschen in einen anderen Kulturkreis wechseln. Dabei können Zugewanderte das Wirtschafts- und Arbeitsleben im Zielland bereichern. Kulturelle Unterschiede wecken im Idealfall Neugier und regen zum Nachdenken an. Sie fördern Innovationen bei Waren, Dienstleistungen sowie Arbeitsprozessen und erleichtern internationale Geschäftsbeziehungen.

Allerdings können kulturelle Unterschiede das Arbeitsleben auch erschweren, wenn sie zu Verständigungsproblemen und Missverständnissen im Umgang mit Kollegen und Kunden führen, die wechselseitige Toleranz im Betrieb nicht ausgeprägt ist, Entscheidungsfindungsprozesse sich verlangsamen oder identifikationsstiftende gemeinsame Werte und Ziele fehlen.

Im betrieblichen Alltag wird das Verhalten einzelner Arbeitskräfte generell durch konkrete soziale Situationen, individuelle Persönlichkeitsmerkmale und kulturelle Prägungen beeinflusst.⁵³ Letztere können insbesondere auftreten, wenn es um unterschiedliche Sichtweisen zur Rolle von (insbesondere weiblichen) Führungskräften, zur Bedeutung von religiösen Bräuchen und Feiertagen, zu Formen der Kommunikation und Konfliktlösung, zu Kleidungsregeln, Zeitmanagement oder zur Arbeitsmoral geht.

In der multikulturell geprägten Metropole Hamburg gibt es für viele Menschen – im Vergleich zu ländlich geprägten Regionen Deutschlands – verschiedene kulturelle, soziale, religiöse oder sportliche Netzwerke mit Heimatbezug. Diese Selbstorganisation sowie familiäre Netzwerke können den Wohlfühleffekt für Menschen mit Migrationshintergrund erhöhen und zur Wahrung ihrer Identität beitragen. Dies wiederum erhöht die Attraktivität des Standorts Hamburg für weiteren Zuzug aus dem Ausland, was mit Blick auf die erforderliche Zuwanderung von internationalen Fachkräften in Zeiten des demografischen Wandels grundsätzlich wünschenswert ist. Auf der anderen Seite können die in Hamburg vorhandenen Strukturen aber auch die Arbeitsmarktintegration erschweren, wenn Menschen mit Migrationshintergrund dauerhaft ausschließlich in Netzwerken mit Heimatbezug leben.

Grundsätzlich integrationsfördernd ist eine ausgewogene Wohnraumverteilung zwischen Menschen mit Migrationshintergrund und Menschen ohne Migrationshintergrund. Dies ist in Hamburg nicht allorts gegeben.⁵⁴ Sechs Stadtteile weisen – gemessen an ihrer Gesamtbevölkerung – eine Quote der Menschen mit Migrationshintergrund von 65 und mehr Prozent auf. Zu ihnen gehören Rothenburgsort (65,9 Prozent), Neuallermöhe (66,3 Prozent), Harburg (68,6 Prozent), Billwerder (71,1 Prozent) und Veddel (76,5 Prozent). Spitzenreiter ist der Stadtteil Billbrook. Hier haben fast neun von zehn Anwohnern einen Migrationshintergrund (89,1 Prozent). Zum Vergleich: Der Hamburger Gesamtdurchschnitt liegt bei 41,2 Prozent.

Deutlich unter diesem Wert landen insbesondere die Vier- und Marschlande – Deutschlands größtes Gemüse- und Blumenanbaugebiet – mit Ausnahme von Billwerder und Neuallermöhe: Curslack (31,8 Prozent), Moorfleet (30 Prozent), Allermöhe (26,5 Prozent), Ochsenwerder (19,7 Prozent), Kirchwerder (15,8 Prozent), Altengamme (14,7 Prozent), Neuingamme (14,7 Prozent), Tatenberg (13,8 Prozent), Reitbrook (12,8 Prozent) sowie Spadenland (9,9 Prozent).

Unterdurchschnittlich schneiden auch Stadtteile in anderen Bezirken ab, Beispiele: Volksdorf (19,9 Prozent), Blankenese (20,9 Prozent), Wellingsbüttel (22,6 Prozent), Eppendorf (24,4 Prozent), Hoheluft-Ost (25,1 Prozent), Eimsbüttel (26,5 Prozent), Niendorf (28,3 Prozent) und Harvestehude (29,6 Prozent).

Unter den in Hamburg lebenden Menschen aus Drittstaaten haben Frauen in der Regel oft geringere Beschäftigungsquoten und stoßen auf zusätzliche Herausforderungen beim Zugang zum Arbeitsmarkt. Ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt werden teilweise durch ungünstige Ausgangsbedingungen und die Betreuung von Kindern im Haushalt zusätzlich erschwert.

3.2.1 Erwerbsbeteiligung von Frauen mit Migrationshintergrund

Unabhängig von ihrer Herkunft nehmen eingewanderte Frauen – besonders in den ersten Jahren nach ihrer Ankunft – seltener eine Erwerbstätigkeit auf als Männer. Zwar nimmt die Erwerbstätigkeit von Zugewanderten in Deutschland mit der Dauer des Aufenthalts zu, doch ist dieser Anstieg bei geflüchteten Männern deutlich stärker als bei Frauen.

⁵³ KPS+I-Modell, Seminarreihe Interkulturell sensible Berufsorientierung – Lehrbriefe | 9. Interkulturelle Kommunikation: Vertiefung (www.berufsorientierungsprogramm.de)

⁵⁴ Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein, Statistische Berichte, A 110 – j 24 HH, Bevölkerung mit Migrationshintergrund in den Hamburger Stadtteilen 2024

Laut einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Abbildung 9 auf Seite 22 und Abbildung 10 auf Seite 23) sind 60 Prozent der männlichen Geflüchteten fünf Jahre nach der Ankunft erwerbstätig. Bei Frauen sind es hingegen 15 Prozent. Hier spielen die Kinderbetreuung, Bildung und Berufserfahrung im Herkunftsland sowie die Teilnahme an Sprach- und Arbeitsmarktprogrammen in Deutschland eine Rolle. Acht Jahre nach Zuzug lag die Erwerbstätigkeitsquote von Frauen immerhin bei 33 Prozent (Männer: 86 Prozent).

Grundsätzlich lassen sich drei Faktoren der Nicht-Beschäftigung ausmachen: Bildungsniveau, Familienstruktur und Kinder sowie Sprachkenntnisse.

Bildungsniveau und Anerkennung

Betrachtet man die gesamte Bildungsdauer vor der Flucht, einschließlich beruflicher und universitärer Abschlüsse, ist der Unterschied zwischen Frauen und Männern nicht besonders groß.⁵⁵ Nach Angaben des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) haben Männer im Durchschnitt zwölf Jahre Bildung hinter sich, Frauen etwa 11,5 Jahre. Allerdings gibt es im Bereich der Hochschulbildung eine etwas größere Differenz: 17 Prozent der Männer erreichen ein höheres Bildungsniveau, während dies bei Frauen nur auf 14 Prozent zutrifft.⁵⁶

Fast die Hälfte der geflüchteten Frauen hat lediglich einen Grundschulabschluss, während weitere 20 Prozent einen Abschluss der Sekundarstufe I erreicht haben. Dies entspricht im deutschen Bildungssystem Abschlüssen wie dem Hauptschulabschluss, Realschulabschluss oder einem Abschluss an einem Gymnasium nach der 10. Klasse. Weitere 18 Prozent haben es bis zum Sekundarbereich II geschafft, was einem Abitur oder einem berufsbildenden Abschluss entspricht. Nur etwa drei Prozent verfügen über einen Abschluss, der einer Berufsausbildung gleichkommt.

Zudem ist der Anteil der Frauen, die vor der Migration Berufserfahrung gesammelt haben, mit 33 Prozent deutlich geringer als bei den Männern, von denen 80 Prozent Berufserfahrung vorweisen können (laut DIW-Erhebung 2020). Viele geflüchtete Frauen haben Berufserfahrung in stark reglementierten Berufen, wie beispielsweise im Lehramt. Dadurch ergeben sich Herausforderungen bei der Anerkennung, aber auch Chancen durch gezielte Nachqualifizierungen und Anpassungsmaßnahmen.

Familienstruktur und Kinder

Untersuchungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zeigen, dass Frauen in mehreren Dimensionen der Arbeitsmarktintegration vor besonderen Herausforderungen stehen. Zu den Einflussfaktoren gehören unter anderem die Verantwortung für die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen. Sie führen zu einem geringeren Beschäftigungsumfang, niedrigeren Einkommen sowie zu einem geringen beruflichen Status, der oft nicht den eigentlichen Qualifikationen entspricht. Die reglementierten Berufe, etwa in den Bereichen Pflege, Lehre und Erziehung, in denen Frauen häufiger arbeiten, erfordern spezielle Qualifikationen. Dafür ist die Anerkennung ausländischer Abschlüsse regelhaft notwendig, was Investitionen in Fort- und Weiterbildung sowie Zeit für Anerkennungsverfahren erfordert.

Um die Erwerbsbeteiligung weiter zu fördern, ist ein Ausbau der Integrations- und Sprachprogramme erforderlich, die gezielt auf die Bedürfnisse von Frauen zugeschnitten sind, sowie eine stärkere Berücksichtigung von Betreuungsmöglichkeiten für Kinder. Insbesondere Frauen mit Migrationshintergrund, die familiäre Betreuungsverantwortung tragen, benötigen gezielte Unterstützung, um eine Teilnahme an Integrations- und Sprachkursen zu ermöglichen.



Kita-Gutscheinsystem in Hamburg

Die Betreuung von Kindern ist ein wesentlicher Faktor für die Erwerbstätigkeit. Hamburg nimmt mit seinem Kita-Gutscheinsystem bundesweit seit 2012 eine Vorreiterrolle ein. Das System sichert jedem Hamburger Kind bis zur Einschulung einen Rechtsanspruch auf eine beitragsfreie fünfstündige Betreuung inklusive eines warmen Mittagessens zu. Wenn beide Elternteile berufstätig sind, kann die Betreuungszeit bedarfsgerecht verlängert werden.

Empirische Befunde zur Arbeitsmarktintegration zeigen, dass Frauen mit Migrationshintergrund oft sozial isoliert sind, was die soziale Teilhabe in Deutschland generell negativ beeinflusst.⁵⁷ Die häufig damit einhergehende erlebte Einsamkeit hängt auch mit dem Verlust von sozialen Netzwerken in den Herkunftsländern zusammen.

⁵⁵ Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, DIW Wochenbericht 34/2020, Mehrheit der Geflüchteten hat höhere Bildung im Vergleich zur Herkunftsgesellschaft, https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.797230.de/20-34-2.pdf

⁵⁶ Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, DIW Wochenbericht 19/2023, Erwerbschancen geflüchteter Frauen in Deutschland verbessern sich trotz ungünstiger Ausgangslage, https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.871903.de/23-19.pdf

⁵⁷ Universität Kassel, „Sozialwirtschaft integriert – Neue Chance in der Sozialwirtschaft – Qualifizierungsperspektive für Migrantinnen“ – Studien u. a. „Voices of South Asian women: immigration and mental health“, Ahmad et al. (2004); „Immigration, Gender, and psychosocial Adjustment: A Study of 150 Immigrant Couples in Israel“, Remennick (2005); „Female Refugees in Germany – Recreational Habits and Social Contacts“, de Paiva Lareiro & Schwarzmüller (2021); „Immigration journey: a holistic exploration of pre- and post-migration life stories in a sample of Canadian immigrant women“, Rashid et al. (2013); „Netzwerk- und Sozialraumarbeit im Kontext von Migration, Flucht und Integration“, Gögercin (2022); „Armut, Migration und psychische Gesundheit“, Kluge et al. (2019)

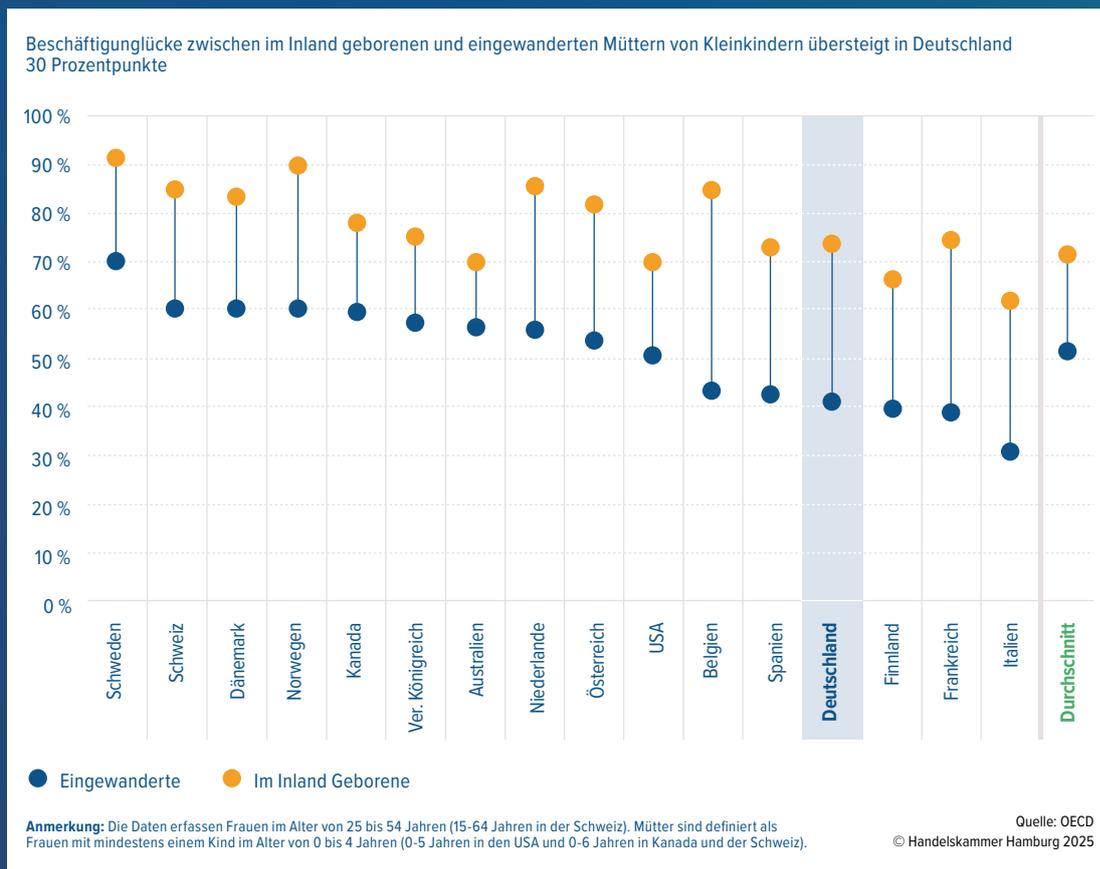


Beschäftigungslücke bei Müttern mit Kleinkindern

Die Geburt eines Kindes ist häufig mit einem Rückgang der Erwerbstätigkeit bei Frauen verbunden. Aktuelle OECD-Untersuchungen⁵⁸ zeigen, dass dieser Effekt bei eingewanderten Frauen, insbesondere in Deutschland, deutlich stärker ausgeprägt ist (Abbildung 13). Nur etwa 40 Prozent der Frauen mit Migrationshintergrund, die kleine Kinder (0 bis 4 Jahre) haben, sind berufstätig. Dies steht in starkem Kontrast zu den überdurchschnittlichen Erwerbstätigenquoten von in Deutschland geborenen Müttern in derselben Altersgruppe (25 bis 54 Jahre). Die Erwerbstätigkeit ist noch geringer bei Frauen mit Kleinkindern, die außerhalb der EU geboren wurden – hier sind nur etwas mehr als ein Drittel erwerbstätig.

Obwohl ein Teil des Unterschieds auf höhere Geburtenraten und ein niedrigeres Bildungsniveau bei eingewanderten Frauen zurückzuführen ist, bleibt auch nach Anpassung für Unterschiede in Alter, Bildungsniveau und Kinderzahl eine erhebliche Lücke von 24 Prozentpunkten bestehen. Die Beschäftigungslücke zwischen Müttern kleiner Kinder und kinderlosen Frauen ist bei eingewanderten Frauen ebenfalls doppelt so groß wie bei im Inland geborenen Frauen (-30 Prozentpunkte gegenüber -15 Prozentpunkten).

Abbildung 13: Erwerbstätigenquote im Inland geborener und eingewanderter Mütter mit mindestens einem Kind im Alter von 0 bis 4 Jahren, 2021 oder letztverfügbares Jahr



58 OECD, International Migration Outlook 2023, 23.10.2023, <https://doi.org/10.1787/b0f40584-en>

In Hamburg gibt es einige Angebote speziell für Frauen und Mädchen, wie beispielsweise:

- In Harburg ist ein interkulturelles Zentrum für Frauen und Mädchen des Vereins Kami ansässig: **Wanita** (übersetzt: Frau). Der Begegnungsort bringt Frauen und Mädchen jeden Alters zusammen. Hier werden kostenfrei eine Bewerbungswerkstatt, diverse Koch- und Kreativangebote und ein Frauen- und Müttercafé angeboten. Mit Wanita wird Frauen und Mädchen die Möglichkeit geboten, sich zu vernetzen und gemeinsam aktiv zu werden, aktiv Prozesse mitzugestalten, in ihren Ressourcen gestärkt zu werden, um am gesellschaftlichen Geschehen mitzuwirken.

www.kami-ev.de/wanita

- Das Zentrum **FLAKS** (Frauen, Lernen, Arbeit, Kontakt und Service) in Altona-Nord ist seit 1999 eine offene Anlaufstelle für Frauen unabhängig von Alter, Herkunft oder sozialem Status. Mit Angeboten zur Begegnung, Beratung, Bildung und Beschäftigung sowie einer offenen Kinderbetreuung fördert FLAKS den Austausch und die Unterstützung unter Frauen, einschließlich Geflüchteter.

www.flaks-zentrum.de

- Das Frauennetzwerk „**Perspektive Berufliche Anerkennung (PeBeA)**“ der Arbeitsgemeinschaft selbstständiger Migranten e. V. richtet sich an Frauen mit ausländischen Berufsabschlüssen, die aktuell in Hamburg nicht oder unterqualifiziert beschäftigt sind. Insbesondere Frauen aus der Ukraine sollen so gestärkt werden. Ziel ist die Anerkennung ihrer beruflichen Abschlüsse und eine ihrer Ausbildung entsprechende Beschäftigung – mittels Informations- und Wissensaustausch mit Anerkennungsexperten und bereits beruflich etablierten Frauen mit Migrationshintergrund.

hamburgq.netzwerk-iq.de/angebote-fachkraefte/pebea

- Im Projekt „**Labor am Fluchtort Hamburg**“ arbeiten sechs Träger gemeinsam daran, die beruflichen Teilhabechancen von Geflüchteten zu verbessern. In

Kooperation mit Regeldiensten und weiteren Beteiligten entwickelt und erprobt der Verbund ergänzende Angebote innerhalb der Hamburger Förderlandschaft. Das Projekt bietet Geflüchteten – unabhängig vom Aufenthaltsstatus – Berufsorientierung, Qualifizierung, Unterstützung bei der Integration in Arbeit und Ausbildung sowie Begleitung in der betrieblichen Eingliederungsphase.

www.fluchtort-hamburg.de

- **INCI** ist eine multikulturelle Einrichtung von Frauen für Frauen mit Fokus auf Empowerment und Chancengleichheit. Sie fördert die gesellschaftliche Teilhabe von Frauen mit Migrationsgeschichte, ermutigt sie, ihre Stärken zu entdecken, und unterstützt den Erwerb der deutschen Sprache als Basis für berufliche Qualifikation und Autonomie. Die Angebote umfassen Deutschkurse, Workshops, Beratung sowie Begegnungsräume, die als Schutz- und Freiräume dienen. Hier können Frauen verschiedener Herkunft zusammenkommen, ihre Interessen formulieren und Kulturen austauschen.

www.inci-hamburg.de

- **KAROLA** ist ein Treffpunkt für Frauen und Mädchen mit eigener oder familiärer Migrationsgeschichte. Mit Angeboten zur Unterstützung bei Alltagsbewältigung, Lebensgestaltung und Bildung werden hier die gesellschaftliche Teilhabe und Handlungsfähigkeit der Frauen und Mädchen gestärkt. In der Mädchenarbeit fördert die Einrichtung den Austausch über soziale und kulturelle Rollenbilder und stärkt das Selbstbewusstsein.

karola-hamburg.de

- Die **Stadtteilmütter** unterstützen Familien in Bereichen wie Gesundheit, Bildung, Teilhabe und beruflichem (Wieder-)Einstieg. Sie motivieren, Deutschkurse zu besuchen, helfen bei der Kita-Platzsuche und begleiten Gespräche in der Schule. Die Stadtteilmütter fördern die Selbstständigkeit und das Selbstbewusstsein von Müttern mit Migrationshintergrund und setzen sich für die Bildungschancen ihrer Kinder ein. Das Projekt des

Diakonischen Werks Hamburg ist tätig in Altona, Bahrenfeld, Osdorf/Lurup und Sülldorf.

www.diakonie-hamburg.de/de/rat-und-hilfe/migration/unterstuetzung_familien_migration/index.html

- **Viva! – Frauen in Qualifizierung und Arbeit** ist ein Projekt für Frauen mit Migrationserfahrung, die in Hamburg leben, eine Aufenthaltserlaubnis haben und formal geringqualifiziert sind. Das Projekt richtet sich an Frauen ab 16 Jahren mit erhöhtem Unterstützungsbedarf und zielt darauf ab, die Bildungsteilhabe und Arbeitsmarktchancen von arbeitslosen, arbeitssuchenden oder geringfügig beschäftigten Frauen zu verbessern. Das Projekt unterstützt Frauen unter anderem durch Hilfe bei Bewerbungsunterlagen und Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche, Begleitung während und nach Qualifizierungsmaßnahmen und Angebote zur Verbesserung von Deutsch- und PC-Kenntnissen.

www.verikom.de/projekte/viva

- Das Projekt **PAuLA – Praktika, Arbeit und LernAngebote** unterstützt arbeitssuchende Frauen aus den Bezirken Bergedorf und Harburg auf ihrem beruflichen Weg. In Einzelcoachings werden ihre beruflichen Voraussetzungen, Stärken und Ziele ermittelt, um individuelle Schritte für den Berufseinstieg zu entwickeln. Die Teilnehmerinnen erhalten Hilfe bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen sowie bei der Suche nach Praktika, Arbeitsstellen oder Ausbildungsplätzen. Zudem werden Workshops angeboten, in denen die Frauen ihre digitalen Kompetenzen erweitern können. Für Bergedorf ist die SBB Kompetenz gGmbH und für Harburg IN VIA Hamburg e. V. zuständig.

www.sbb-hamburg.de/kurse/paula und
www.invia-hamburg.de/ausbildung-qualifizierung/paula

Auf Bundesebene besteht unter anderem das Programm **„Migrantinnen einfach stark im Alltag“** (MiA) des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge. Das Programm richtet sich speziell an Frauen und orientiert sich an deren Alltag und Lebenssituation. MiA-Kurse bestehen aus Elementen einer niederschweligen Sprachförderung sowie praktischen Angeboten zur Heranführung an das gesellschaftliche

Leben in Deutschland. Zudem finden gemeinsame Unternehmungen jenseits des Klassenzimmers statt, bei denen die Frauen lernen, sich selbstständig im Alltag zurechtzufinden und ihre Deutschkenntnisse in der Praxis zu erproben.

Ein wesentliches Ziel des MiA-Programms ist es, die Teilnehmerinnen zur Nutzung weiterer Integrationsangebote des Bundes, insbesondere dem Integrationskurs, zu motivieren und zu befähigen. Die Möglichkeit einer Kinderbetreuung während des Kurses verschafft Freiräume.



Teilnehmerinnen des Programms „Migrantinnen einfach stark im Alltag“.

Foto: BAMF



www.bamf.de/DE/Themen/Integration/ZugewanderteTeilnehmende/AngeboteFrauen/Kursprogramm-MiA/kursprogramm-mia-node.html

Für die Kinderbetreuung von und mit Familien mit Migrationshintergrund setzt sich in Hamburg unter anderem der Verein Unternehmer ohne Grenzen ein. Sein Projekt **„Elternlotsen“** hat das Ziel, (geflüchteten) Familien mit Migrationsgeschichte ein gesundes und gutes Aufwachsen ihrer Kinder und ein chancengerechtes Leben in den Bereichen Familie, Bildung, Gesundheit und Arbeit zu ermöglichen. Die Stärkung der aktiven Partizipation und der sozialen Teilhabe der Familien stehen im Fokus der Projektarbeit. Gut integrierte Eltern mit Migrationsgeschichte werden zu ehrenamtlichen Elternlotsen qualifiziert, damit sie individuell, kultursensibel, bedarfsorientiert und in ihren Heimatsprachen die Familien mit Migrationsgeschichte zu Angeboten der frühen Hilfen, Bildungs- und Familieneinrichtungen, zu Behörden und Arztbesuchen begleiten.

www.uog-ev.de/elternlotsen



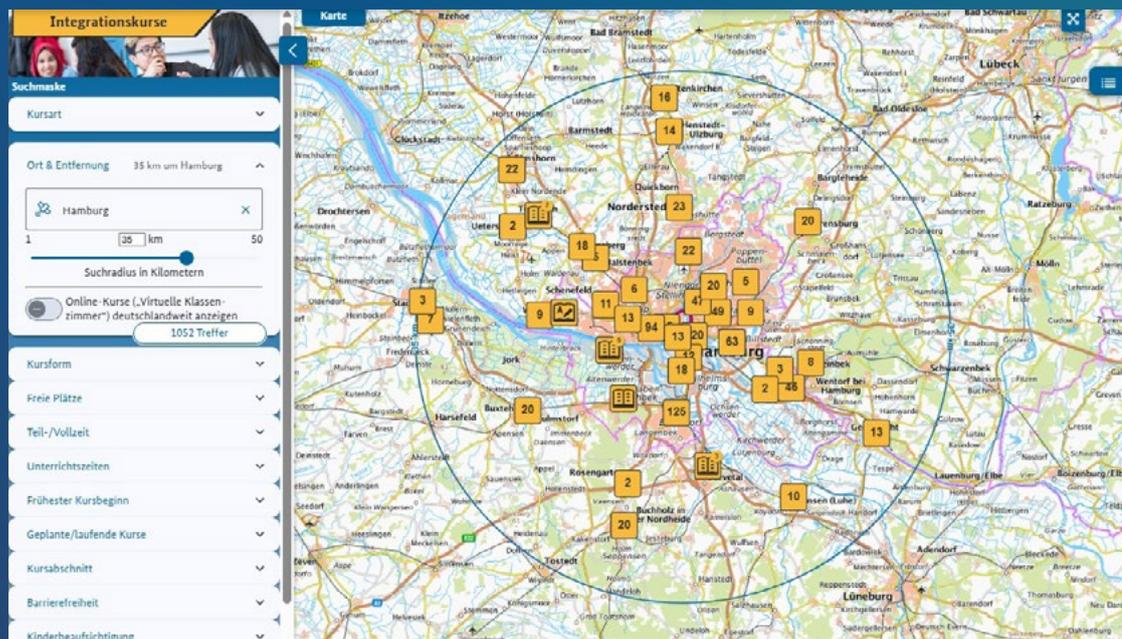
Integrationskurse vor Ort

In Integrationskursen lernen die Teilnehmer neben Deutsch auch das Wichtigste über die Geschichte, Kultur und Rechtsordnung der Bundesrepublik.

Die Kurse können in Vollzeit und Teilzeit besucht werden. Eine Übersicht der Kursanbieter vor Ort bietet das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge online.



[bamf-navi.bamf.de/de/
Themen/Integrationskurse/](https://bamf-navi.bamf.de/de/Themen/Integrationskurse/)



Das BAMF bietet eine Übersichtsseite zu den Kursanbietern vor Ort.

Foto: BAMF

3.2.2 Normen, Werte und Gleichberechtigung

Das Ziel der Integration ist es, den gesellschaftlichen Zusammenhalt zu stärken, wovon sowohl Zugewanderte als auch Alteingesessene profitieren. Integration soll Chancengleichheit und Teilhabe in allen Bereichen des Lebens ermöglichen, was durch staatliche Integrationsangebote unterstützt wird. Voraussetzung dafür ist, dass Zugewanderte die deutsche Sprache lernen und Grundkenntnisse der Geschichte und Demokratie Deutschlands erwerben, wobei das Grundgesetz die Grundlage für das Zusammenleben bildet.

Menschen, die in Deutschland leben und arbeiten möchten, müssen die Werte und Normen der freiheitlich-demokratischen Grundordnung kennen und sich dazu bekennen. Diese Grundordnung bildet die Basis für das friedliche Zusammenleben in Deutschland.

Gelungene Integration bedeutet, ein gemeinsames Verständnis des Zusammenlebens zu entwickeln. Dies

erfordert sowohl die Aufnahmebereitschaft der Mehrheitsgesellschaft als auch die Integrationsbereitschaft der Zugewanderten selbst.

Das gilt auch im Arbeitsleben. Beispiel Gleichberechtigung: Die Gleichberechtigung von Männern und Frauen, verankert im Grundgesetz, ist in der deutschen Mehrheitsgesellschaft weitgehend akzeptiert, während es in einigen kulturellen Kontexten unterschiedliche Vorstellungen von Geschlechterrollen gibt. In diesen Kulturen, oft religiös geprägt, wird das Geschlechterverhältnis teils anders definiert. Das kann in der hiesigen betrieblichen Praxis zu Irritationen führen, wenn Frauen ein Handschlag verweigert wird oder weibliche Führungskräfte nicht akzeptiert werden. Über Erfahrungen und Dialoge mit Mitarbeitern können Firmen ein erfolgreiches Miteinander anstreben. Gleichberechtigung ist eine praktische und lebendige Realität, die durch Lebenserfahrungen gelehrt wird, wenngleich diese Einsicht anfangs schwerfallen kann.



Förderung interkultureller Projekte und Veranstaltungen

Die Sozialbehörde fördert Projekte von Organisationen von und für Menschen mit Migrationshintergrund zur gesellschaftlichen Teilhabe und interkulturellen Öffnung. Bevorzugt werden Tandemprojekte, bei denen erfahrene Einrichtungen gemeinsam mit kleineren Organisationen arbeiten. Zusätzlich stehen jährlich 10 000 Euro zur Verfügung, um integrative Veranstaltungen wie Ausstellungen und Informationsabende mit bis zu 2 500 Euro zu unterstützen. Die Beratungsstelle „Engagement Dock“ bietet Unterstützung für Vereine und Initiativen, berät zu Fördermöglichkeiten und fördert die Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamt.



buergerstiftung-hamburg.de/projekte/engagement-dock/home/

3.2.3 Forderungen an Politik und Verwaltung

Beratungsangebote für Frauen mit Migrationshintergrund bekannter machen und ausbauen

In manchen Familien mit Migrationshintergrund aus Drittstaaten spielen traditionelle Geschlechterrollen eine größere Rolle, was sich auf die Erwerbsbeteiligung auswirken kann. Bei der Beratung und Vermittlung muss auf diese besondere Situation eingegangen und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen müssen angepasst werden. Denkbar wäre, dass Frauen ab ihrem 40. Lebensjahr – wenn die Kinder zumeist ein Alter erreicht haben, in dem sie weniger Betreuung benötigen – mit gezielten Maßnahmen angesprochen werden. Mit Blick auf Entrepreneurship von Frauen mit Migrationshintergrund und die Förderung der Selbstständigkeit sollten geförderte Projekte wie etwa „Frauen mit Migrationshintergrund gründen“, das zwischenzeitlich beendet wurde, reaktiviert beziehungsweise initiiert werden.⁵⁹

Wohnraumverteilung ausgewogen gestalten

Die Wohnraumverteilung für neu zugezogene Einwohner Hamburgs sollte ausgewogen gestaltet werden, um ein Zusammenleben von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund in den Stadtteilen zu fördern. Dies stärkt die Lebendigkeit und Vielfalt der Quartiere und schafft ein Bewusstsein für eine gemeinsame regionale Identität. Eine enge Verbundenheit mit dem Wohnviertel kann dazu beitragen, dass sich Menschen eher gesellschaftlich oder politisch engagieren.

Kindertagesbetreuung weiter ausbauen, 24-Stunden-Angebote fördern

Erfreulicherweise ist die Kindertagesbetreuung in Hamburg im Bundesländervergleich grundsätzlich überdurchschnittlich. Gleichwohl braucht Hamburg noch mehr Kita-Plätze, um der steigenden Nachfrage und dem Bedürfnis der Eltern nach Planungssicherheit und Flexibilität gerecht zu werden. Insbesondere für die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in den hiesigen Arbeitsmarkt ist das Kita-Angebot von besonderer Bedeutung. Zum einen gilt es, die Erwerbsbeteiligung von Müttern spürbar zu steigern, und zum anderen geht es um einen frühzeitigen Spracherwerb bei Kindern mit Migrationshintergrund.

3.2.4 Praxistipps für Unternehmen

Interkulturelle Kompetenzen im Unternehmen ausbauen

Unternehmen sollten die interkulturellen Kompetenzen ihrer Mitarbeiter und insbesondere der Führungsebene stärken, indem sie für die Sensibilisierung gegenüber religiösen und kulturellen Besonderheiten sorgen. Durch interkulturelle Trainings und zum Beispiel zusätzliche Angebote von Speisen und Getränken in Kantinen oder bei betrieblichen Feiern kann Vielfalt im Unternehmensalltag sichtbar gemacht werden.

Integrationskonzept entwickeln

Ähnlich wie strukturierte Einarbeitungspläne für neue Mitarbeiter könnte ein Integrationskonzept entwickelt werden, das feste Ansprechpersonen (Mentoren/Paten) benennt und Zeiten für Sprachkurse sowie Qualifizierungsmaßnahmen einplant. Unternehmenskultur und gemeinschaftliche Aktivitäten wie gemeinsame Pausen, Betriebs-sport oder Firmenevents sollten berücksichtigt werden. Ein Willkommenstreffen, bei dem sich alle Mitarbeiter in lockerer Atmosphäre kennenlernen, könnte ebenfalls eingeplant werden.

Neue Mitarbeiter bei außerbetrieblichen Herausforderungen unterstützen

Integration findet nicht nur im Unternehmen statt. Auch im Alltag sollte der neue Mitarbeiter unterstützt werden. Es kann hilfreich sein, ein Team zu etablieren, das neue Mitarbeiter bei Bedarf bei Behördengängen, der Wohnungssuche oder der Orientierung im Freizeitbereich unterstützt. Auch ein Zurseitestehen bei der Orientierung im Bildungssystem oder bei der Kinderbetreuung kann für Familien hilfreich sein.

⁵⁹ jumpp – Ihr Sprungbrett in die Selbstständigkeit – Frauenbetriebe e. V., www.migrantinnengruenden.de

3.2.5 Erfolgsbeispiele

Maßgeschneidertes Onboarding der Ed. Züblin AG, Direktion Ost, Bereich Erfurt

Züblin, Gewinner des Fachkräftepreises des Bundesarbeitsministeriums 2024 in der Kategorie Fachkräftezuwanderung, wirbt für internationale Fachkräfte mit Stellenanzeigen in mehreren Sprachen, um eine breite und diverse Bewerbergruppe zu erreichen. Das Unternehmen begleitet internationale Fachkräfte bei Behördengängen, stellt kostenfrei möblierte Unterkünfte und unterstützt sie bei der Suche nach Ärzten, Kinderbetreuungsmöglichkeiten und Freizeitangeboten. Mentoren unterstützen die Mitarbeiter durch bedarfsgerechte Weiterbildungen und Deutschkurse.



Link zum Unternehmen:
www.ost.zueblin.de

Seite. Um Unsicherheiten proaktiv zu erkennen, wird gezielt nachgefragt, da viele Geflüchtete aus Zurückhaltung weniger Fragen stellen. Berufsbezogene Sprachkurse ergänzen die Unterstützung.



Link zum Unternehmen:
www.asklepios.com

„Für uns hat ein wertschätzendes Miteinander höchste Priorität. Dadurch fördern wir eine starke Teamkultur und schaffen zugleich attraktive und zukunftsfähige Arbeitsplätze. Um dem Fachkräftemangel zu begegnen, gehen wir mit unserem Akquise- und Onboarding-Prozess neue Wege. Es ist uns eine Herzensangelegenheit, neue Fachkräfte optimal in unser Team zu integrieren und langfristig an uns zu binden.“ – Tom Löschner, Technischer Direktionsleiter, Züblin Direktion Ost; Pressemeldung Ed. Züblin AG vom 28.02.2023

Integrationsbeauftragte der Asklepios Kliniken Hamburg

Seit 2017 beschäftigt die Asklepios Kliniken Hamburg GmbH eine Integrationsbeauftragte, die den Einstieg der Pflegekräfte, Ärzte und der Auszubildenden mit Migrationshintergrund erleichtert. Bereits vor dem ersten Tag startet das Onboarding: Kontaktaufnahme mit den Behörden, Erklärung des Arbeitsalltags im Klinikum. Besonders hilfreich ist diese Unterstützung für Fachkräfte, die aus unterschiedlichen Ländern und Gesundheitssystemen kommen, da sie mit unerwarteten beruflichen und kulturellen Anforderungen konfrontiert sein können. Eine Hospitation bietet hierfür ebenfalls eine gute Gelegenheit. In den ersten Wochen erhalten neue Mitarbeiter eine Mappe mit wichtigen Informationen, darunter Checklisten und einen kurzen Einarbeitungsleitfaden. Im Rahmen eines Mentorings stehen die direkte Stationsleitung und ein Teammitglied als Ansprechpersonen zur

3.3 Anerkennung und Qualifikation

Potenzielle Hemmnisse bei der Arbeitsmarktintegration von internationalen Fachkräften können berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten sein, die nicht den Anforderungen des hiesigen Arbeitsmarkts entsprechen. Ein im Ausland erworbener Berufsabschluss, der in einem anderen Land als Deutschland anerkannt ist, kann in Deutschland nach dem Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG) offiziell anerkannt werden, sofern er mit einem deutschen Beruf vergleichbar ist. Es besteht ein allgemeiner Rechtsanspruch auf eine individuelle Gleichwertigkeitsprüfung unabhängig von Staatsangehörigkeit oder Aufenthaltsstatus. Ein Anerkennungsverfahren ist für schulische, akademische und berufliche Abschlüsse möglich.

Mit den Änderungen des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes zum März 2024 sind Fachkräfteeinwanderung und Anerkennungsverfahren voneinander getrennt. Im nicht-reglementierten Bereich ist die Anerkennung unter bestimmten Bedingungen optional. Für die Arbeit in reglementierten Berufen, bei denen gesetzliche Anforderungen bestehen, bleibt die Anerkennung hingegen zwingend erforderlich. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung hat berechnet, dass die Beschäftigungswahrscheinlichkeit von Menschen mit Migrationshintergrund, deren Abschlüsse anerkannt wurden, langfristig um rund 25 Prozentpunkte steigt und ihre Verdienste im Vergleich zu denen, die keine Anerkennung beantragt haben, um rund 20 Prozent zunehmen.⁶⁰



Beschleunigte Grundqualifikation im Personen- und Güterkraftverkehr

Eine wichtige Erleichterung stellen die Änderungen im Berufskraftfahrerqualifikationsrecht im Mai 2024 dar.⁶¹ Inzwischen gilt ein neues Gesetz, das den Zugang zum Beruf des Kraftfahrers erleichtern und dem Fachkräftemangel entgegenwirken soll. Darüber hinaus wird die Anerkennung von Fahrerqualifizierungsnachweisen ukrainischer Berufskraftfahrer sowie die Umschreibung ukrainischer Führerscheine in Deutschland erleichtert.



Ein zentraler Punkt der Reform ist die Einführung von E-Learning durch digitalen Unterricht für die Berufskraftfahrerweiterbildung. So wird der Lernprozess moderner und flexibler gestaltet, was es den Fahrern ermöglicht, ihre Weiterbildung besser in ihren Berufsalltag zu integrieren. Zukünftig wird die Prüfung zur Erlangung der beschleunigten Grundqualifikation in Deutsch sowie in acht weiteren Sprachen angeboten: in Englisch, Hocharabisch, Kroatisch, Polnisch, Rumänisch, Russisch, Türkisch und Ukrainisch.



www.ihk.de/hamburg/ausbildung-weiterbildung/sachkunde-fachkunde-pruefungen/verkehr/euberufskraftfahrer/termine-berufskraftfahrerqualifikation-1151692

„Die Verfahren sind kostenpflichtig und die Wartezeiten sind zu lang. Die fehlende Mehrsprachigkeit, die Verwaltungssprache, Fehlinformationen und die nicht immer gute Erreichbarkeit der Beratungsstellen stellt ein Problem dar. Auch die Uneinheitlichkeit der Prozesse – je nach Bundesland und Beruf – ist verwirrend.“ – Dr. Delal Atmaca, Geschäftsführerin des Dachverbands der Frauen mit Migrationshintergrund (DaMigra e. V.); „Personalwirtschaft.de“ vom 15.09.2021⁶²

3.3.1 Bildungsniveau

Ein weiterer wichtiger Faktor für eine Arbeitsaufnahme ist die Qualifizierung. Dies umfasst die berufliche und schulische Qualifizierung. Laut OECD⁶³ sind die Bildungsabschlüsse der Geflüchteten in Deutschland niedriger als bei Geflüchteten in anderen europäischen Hauptzielländern. 57 Prozent aller Geflüchteten im erwerbsfähigen Alter (ohne Personen in Bildungsmaßnahmen) haben höchstens einen Abschluss im Sekundarbereich I, von denen mehr als ein Drittel höchstens die Grundschule abgeschlossen hat. Nur etwa 15 Prozent haben einen Hochschulabschluss. In Schweden dagegen haben beispielsweise doppelt so viele Geflüchtete einen Hochschulabschluss, und der Anteil der Personen mit höchstens Primarschulbildung ist halb so groß wie in Deutschland.

Insbesondere die Menschen mit Migrationshintergrund, die in den vergangenen zehn Jahren nach Deutschland kamen, hatten generell niedrige Bildungsabschlüsse. Die

⁶⁰ Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IAB-Kurzbericht 2/2021, Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse hat positive Arbeitsmarkteffekte, <https://doku.iab.de/kurzber/2021/kb2021-02.pdf>

⁶¹ Deutscher Bundesrat, Drucksache 253/24 vom 23.05.2024, <https://dserver.bundestag.de/brd/2024/0253-24.pdf>

⁶² Personalwirtschaft.de, „Abwärtsmobilität: Probleme bei Anerkennung von ausländischen Bildungsabschlüssen“, 15.09.2021, <https://www.personalwirtschaft.de/news/personalentwicklung/erkennung-von-auslaendischen-bildungsabschlussen-96224/>

⁶³ OECD, Stand der Integration von Eingewanderten – Deutschland, 2024, https://home-affairs.ec.europa.eu/document/download/6a9c02b6-cfd6-4651-90ed-98e53a753b60_de?filename=Stand%20der%20Integration%20von%20Eingewanderten_de.pdf

IAB-BAMF-SOEP-Befragung⁶⁴ bei Geflüchteten, die zwischen 2013 und 2016 nach Deutschland reisten, legt nahe, dass ein beachtlicher Teil der Menschen ihre Bildungsbiografie wegen anhaltender Konflikte im Herkunftsland und

langer Reisen ins Aufnahmeland unterbrechen musste. Anders als in Ländern wie Schweden nahmen viele Geflüchtete ihren Bildungsweg nach ihrer Migration nach Deutschland nicht wieder auf.

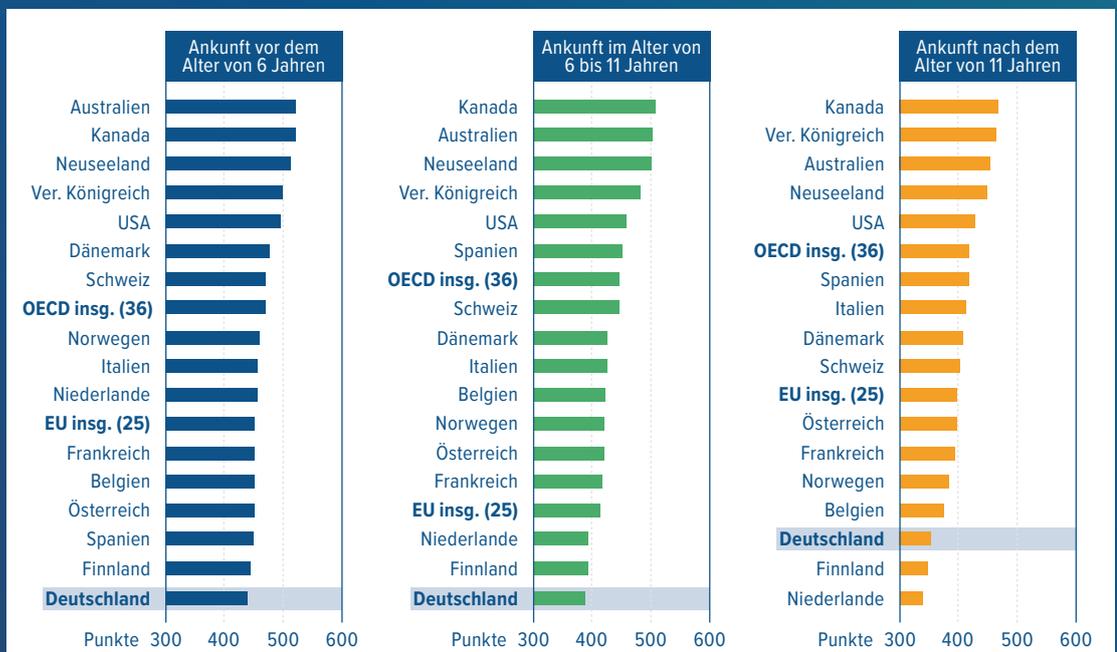


Geringe Lesekompetenz bei zugewanderten Kindern

Eingewanderte Schüler schneiden in Deutschland deutlich schlechter in Lesekompetenz und Mathematik ab als Schüler mit im Inland geborenen Eltern. Der Unterschied macht oft mehr als 100 Prozentpunkte aus, was mehreren Schuljahren an Lernfortschritt entspricht. Etwa 60 Prozent der eingewanderten Schüler erreichen nicht das

Basisniveau der Lesekompetenz, verglichen mit nur einem Sechstel der in Deutschland geborenen Schüler.⁶⁵ Selbst nach Berücksichtigung von sozioökonomischem Status und der zu Hause gesprochenen Sprache schneiden eingewanderte Schüler in Deutschland schlechter ab als in fast allen anderen wichtigen Zielländern.

Abbildung 14: PISA-Ergebnisse (durchschnittliche Punktzahl) zur Lesekompetenz von 15- bis 16-jährigen Schülern mit Migrationshintergrund, 2022



Anmerkung: Bei der Interpretation der Schätzungen für Australien, Dänemark, Kanada, Neuseeland, die Niederlande, das Vereinigte Königreich und die USA ist Vorsicht geboten, da ein oder mehrere PISA-Stichprobenstandards nicht eingehalten wurden (vgl. OECD, 2023 wegen weiterer Informationen).

Quelle: OECD, PISA-2022-Datenbank © Handelskammer Hamburg 2025

Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsangeboten

In Deutschland ist die Beteiligung Erwachsener an Aus- und Weiterbildungsangeboten niedriger als in den meisten anderen EU-Ländern, und dies betrifft auch Menschen mit Migrationshintergrund. Laut OECD gaben im Jahr 2021 weniger als zehn Prozent der Menschen mit Migrationshintergrund im

Haupterwerbsalter (25 bis 54 Jahre) an, in den vier Wochen vor der Erhebung an formaler oder nicht-formaler Weiterbildung teilgenommen zu haben (Abbildung 15).⁶⁶

Damit verzeichnet Deutschland, mit Ausnahme von Italien, den niedrigsten Anteil unter den europäischen

⁶⁴ Journal for Educational Research Online, The education of recently arrived refugees in Germany: Conditions, processes, and outcomes, 2021, <https://doi.org/10.31244/jero.2021.01.01>

⁶⁵ Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IAB-Kurzbricht 4/2020, Integration in Arbeitsmarkt und Bildungssystem macht weitere Fortschritte, <https://doku.iab.de/kurzbricht/2020/kb0420.pdf>

⁶⁶ OECD, Stand der Integration von Eingewanderten – Deutschland, 2024, https://home-affairs.ec.europa.eu/document/download/6a9c02b6-cfd6-4651-90ed-98e53a753b60_de?filename=Stand%20der%20Integration%20von%20Eingewanderten_de.pdf

Hauptzielländern. Besonders gering ist die Teilnahmequote unter Menschen mit Migrationshintergrund mit höchstens Grundschulbildung, die bei unter drei Prozent liegt. Dies ist deutlich weniger als in den meisten anderen Hauptzielländern, wiederum mit Ausnahme von Italien, und steht in starkem Kontrast zu Ländern wie Schweden und den Niederlanden, wo mindestens ein Fünftel der gering qualifizierten Menschen mit Migrationshintergrund an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen hatte.

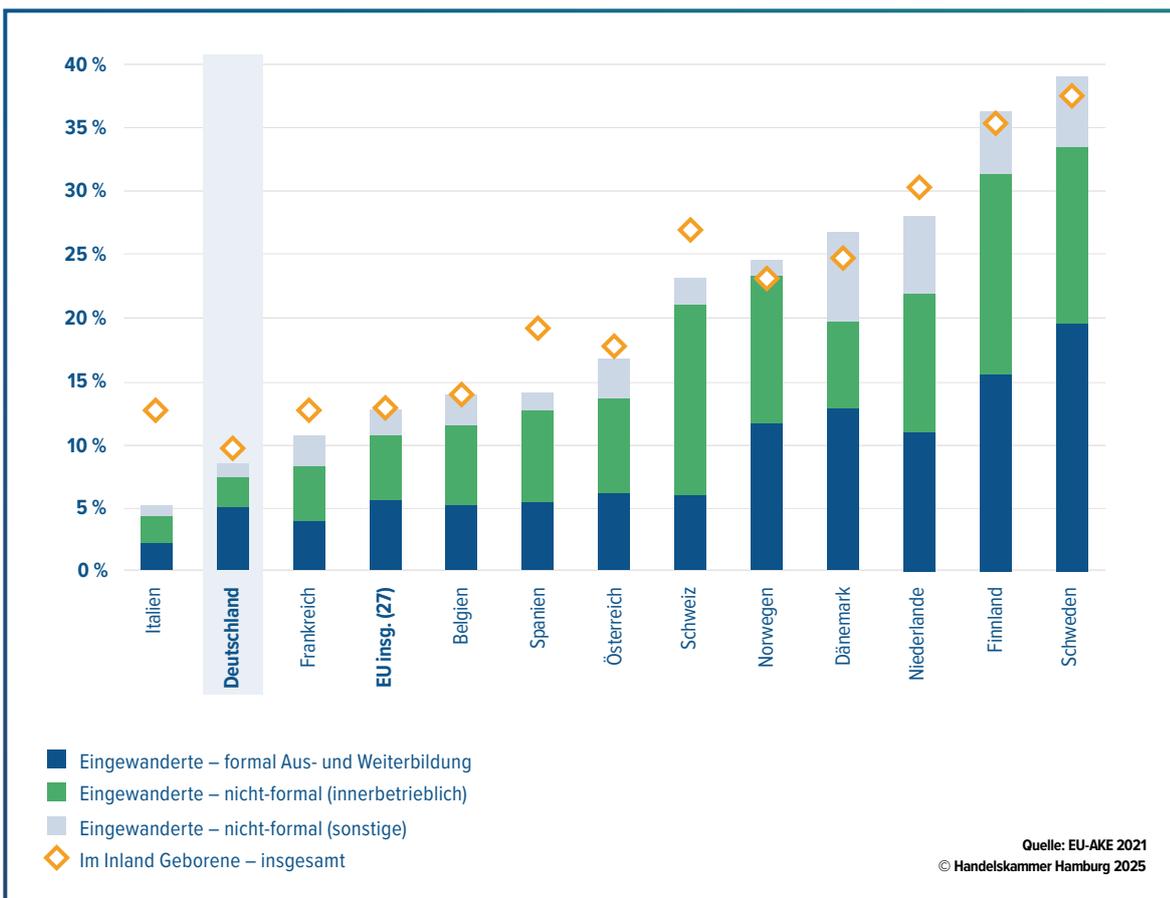
Beschäftigungsniveau

In Deutschland entspricht die Erwerbsquote von Geflüchteten mit niedrigem oder mittlerem Bildungsniveau dem EU-Durchschnitt. Hochqualifizierte haben es aber hierzulande im Vergleich zu anderen wichtigen Zielländern schwerer, eine ihrem Bildungsniveau entsprechende Anstellung zu finden. Das liegt bereits an dem Ort der erworbenen Qualifikation: Eingewanderte aus Nicht-EU-Ländern mit höherer

Berufsbildung oder Hochschulausbildung haben im Vergleich zu ähnlich Qualifizierten aus EU-Ländern keinen Anspruch auf automatische oder zumindest erleichterte Anerkennung ihrer Qualifikationen.⁶⁷ Nur 38 Prozent der Absolventen aus Nicht-EU-Ländern üben in Deutschland eine Tätigkeit aus, die ihrem Bildungsniveau entspricht. Dies hängt häufig mit der Anerkennung ausländischer Abschlüsse, Sprachbarrieren und weiteren strukturellen Herausforderungen zusammen.

Menschen mit Migrationshintergrund, die einen ausländischen Hochschulabschluss haben und deren Qualifikationen zumindest teilweise anerkannt werden, haben bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt: Diese Personen finden mit einer um etwa neun Prozentpunkte höheren Wahrscheinlichkeit eine Beschäftigung, die ihren Kompetenzen und Qualifikationen entspricht, was auf die positiven Auswirkungen der Anerkennung ausländischer Abschlüsse hinweist.

Abbildung 15: Teilnahme an Aus- und Weiterbildung für Erwachsene (25- bis 54-Jährige) in den vorangegangenen vier Wochen, 2021



⁶⁷ Europäische Union, Anerkennung von Hochschulabschlüssen, https://europa.eu/youreurope/citizens/education/university/recognition/index_de.htm

Qualifizierung über Bausteine

Eine formale Berufsausbildung ist in vielen Herkunftsländern der Zugewanderten entweder nicht existent oder für die Ausübung eines Berufs nicht relevant. In Deutschland gelten diese Zugewanderten als Ungelernte, auch wenn sie über viele Jahre einschlägige Berufserfahrung verfügen.

Jüngeren Menschen wird häufig empfohlen, eine formale Berufsausbildung zu absolvieren, um ihre Chancen auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu verbessern. Menschen mit Migrationshintergrund ab 25 Jahren und älter können ihre Qualifikation über Teilqualifizierungen verbessern oder über Validierungsverfahren bestätigen lassen.

- **Teilqualifizierung:** Teilqualifizierungen (TQ) sind aus anerkannten Ausbildungsberufen abgeleitet und werden bundeseinheitlich für verschiedene Berufsfelder angeboten. Sie bieten eine Möglichkeit, schrittweise berufliche Qualifikationen zu erwerben, die zur Teilnahme an einer Berufsabschlussprüfung führen können. Der erfolgreiche Abschluss von mehreren TQ-Modulen kann zur Teilnahme an einer Berufsabschlussprüfung durch eine „Externenzulassung“ führen.



www.hk24.de/tq

- **Validierungsverfahren:** Die vollständige oder überwiegende Feststellung individueller berufsspezifischer Kompetenzen ist seit dem 1. Januar 2025 Bestandteil des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) beziehungsweise der Handwerksordnung (HWO). Berufstätige mit hinreichend langer Berufserfahrung in einem Ausbildungsberuf können ihre außerhalb des formalen Bildungssystems erworbenen Kompetenzen in einem anerkannten Verfahren bewerten und zertifizieren lassen. Die erfolgreiche Kompetenzfeststellung wird einem beruflichen Abschluss im Referenzberuf gleichgestellt.



www.ihk.de/hamburg/ausbildung-weiterbildung/ausbildung/quereinstieg-valikom-4302174

3.3.2 Anerkennungsverfahren

Bundesgesetz und Länderzuständigkeiten

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung ist grundsätzlich für die Koordination und Weiterentwicklung des Berufsqualifikationsfeststellungsgesetzes auf Bundesebene zuständig. Dieses Gesetz enthält Regelungen zur Anerkennung von Berufsqualifikationen in etwa 60 bundesrechtlichen Berufsgesetzen und Verordnungen für reglementierte Berufe, wie Gesundheitsberufe (z. B. Bundesärzteordnung, Krankenpflegegesetz) und Handwerksmeister (Handwerksordnung).

Je nach Berufsabschluss und Bundesland sind unterschiedliche Stellen für das Anerkennungsverfahren verantwortlich. Nicht-reglementierte Berufe werden meist von Industrie- und Handelskammern oder Handwerkskammern geprüft. Bei den IHK-Berufen übernimmt die IHK FOSA (Foreign Skills Approval) in Nürnberg zentral die Bewertung und Anerkennung der beruflichen Abschlüsse. Reglementierte Berufe (z. B. Ärzte, Lehrer, Ingenieure) haben eigene Anerkennungsstellen, oft bei Landesministerien oder Berufsverbänden. Die Bundesländer haben für Berufe in ihrer Zuständigkeit eigene Gesetze erlassen.

Jedes Bundesland regelt die Anerkennung teils unterschiedlich, sodass je nach Region andere Behörden zuständig sein können. Beispielhaft hieße das für Hamburg: Für Versicherungsberater (reglementierter Beruf) ist die IHK FOSA zuständig. Ingenieure müssen sich bei der Behörde für Wissenschaft, Forschung und Gleichstellung melden. Für die Anerkennung von Facharzt diplomen wie etwa bei Herzchirurgen ist die Ärztekammer zuständig. Bei Zahnärzten ist die Sozialbehörde für die Erteilung der Approbation Ansprechpartner. Die Handwerkskammer ist Erstanlaufstelle für Bäcker und Optiker. Da letzterer Beruf nicht reglementiert ist, ist eine Anerkennung der Berufsqualifikation nicht erforderlich. Justizfachangestellte und Rechtsanwaltsfachangestellte (beide nicht-reglementiert) suchen den Landesbetrieb ZAF/AMD beziehungsweise die Hanseatische Rechtsanwaltskammer auf. Erzieher müssen sich an das Hamburger Institut für Berufliche Bildung wenden, Archivare (nicht-reglementiert) an die Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen und Gärtnermeister (nicht-reglementiert) an die Landwirtschaftskammer.

„Wir haben in Deutschland zwischen 700 und 1200 Ämter, die für die Anerkennung ausländischer Abschlüsse zuständig sind, so ganz genau weiß das niemand. Das beschreibt den Dschungel.“ – Daniel Terzenbach, Sonderbeauftragter der Bundesregierung für die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten; „Zeit Online“ vom 29.06.2024⁶⁸

Regionale Beratungsstellen

In Hamburg ist das **Hamburg Welcome Center** die zentrale Anlaufstelle für Fragen zu Einreise, Aufenthalt und Arbeitsmarktintegration für Menschen mit Migrationshintergrund

und Unternehmen. 2021 wurden die entsprechenden Dienstleistungen durch eine Zusammenarbeit von Innenbehörde, Sozialbehörde, Agentur für Arbeit und Jobcenter unter einem Dach gebündelt. Hier ist auch die **Zentrale Anlaufstelle Anerkennung (ZAA)** integriert, die für die berufliche Anerkennung zuständig ist. Das durch die EU (Europäischer Sozialfonds Plus), den Bund (Integration durch Qualifizierung (IQ)) und die Stadt Hamburg geförderte Projekt informiert zum Anerkennungs-gesetz, zu Finanzierungsmöglichkeiten von Anerkennungsverfahren und organisiert Schulungen und Fachveranstaltungen.



Anerkennungsfinder

Orientierung bei der Zuständigkeit gibt der digitale Anerkennungsfinder. Das Tool hilft bei der Suche nach dem deutschen Referenzberuf, einer Beratungsstelle und der zuständigen Stelle für das Verfahren. Das Angebot gilt bundesweit und ist in deutscher und englischer Sprache verfügbar.



www.anererkennung-in-deutschland.de/de/interest/finder/profession

The screenshot shows the website 'ANERKENNUNG IN DEUTSCHLAND' with the following elements:

- Logo: ANERKENNUNG IN DEUTSCHLAND
- Subtitle: Das Informationsportal der Bundesregierung zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen
- Navigation: Für Fachkräfte, Für Beratende, Für Arbeitgeber, Service
- Language: Deutsch (DE)
- Breadcrumb: Anerkennungsportal > Fachkräfte > Anerkennungs-Finder > Ihr Beruf
- Process flow: Ihr Beruf (Briefcase icon) -> Ihr Arbeitsort (Location pin icon) -> Ihr Profil (Lightbulb icon) -> Beratungsangebot (Arrow icon) -> Ihr Verfahren (Location pin icon)
- Main heading: Was ist Ihr Beruf?
- Text: Hier erhalten Sie konkrete Informationen zur Anerkennung Ihres Berufs.
- Search bar: Geben Sie den Beruf ein, z. B. Lehrerin, Physiotherapeut
- Search button: suchen
- Chatbot icon: A red speech bubble icon with a face.

Über den Anerkennungsfinder erhält man konkrete Informationen zur Anerkennung des gesuchten Berufs.

Foto: Bundesinstitut für Berufsbildung

⁶⁸ Zeit Online, „Sonderbeauftragter kritisiert deutschen Arbeitsmarkt als sprachfixiert“, 29.06.2024, <https://www.zeit.de/arbeit/2024-06/arbeitsintegration-sonderbeauftragter-gefluechtete-kritik>

IQ-Anlaufstellen bieten in allen Bundesländern auf regionaler Ebene Erstberatung an. Der Bund fördert dies im Rahmen des „Integration durch Qualifizierung“-Programms, das von dem Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt sowie der Bundesagentur für Arbeit getragen wird. In Hamburg sind aktuell (Stand Anfang 2025) unter anderem folgende Angebote verfügbar:

- **„Anerkannt & Kompetent – neue Fachkräfte für Unternehmen“:** Das Projekt, durchgeführt von der Arbeitsgemeinschaft selbstständiger Migranten e. V., vermittelt Menschen mit Migrationshintergrund, deren Anerkennung durch die IHK FOSA teilweise erfolgt ist, in passende Qualifizierung und Weiterbildung sowie in Unternehmen für die betriebliche Praxis.

www.hamburg.netzwerk-iq.de/anerkannt-kompetent

- **„Vorbereitung auf den Schuldienst“:** Die Interkulturelle Bildung Hamburg e. V. unterstützt zugewanderte Lehrkräfte mit ausländischem Berufsabschluss. Ziel ist auch hier die Vollanerkennung in Hamburg. Die Lehrkräfte werden auf den Schulalltag und auf das „Große Deutsche Sprachdiplom“ (C2-Zertifikat des Goethe-Instituts) vorbereitet.

www.hamburg.netzwerk-iq.de/schuldienst

- **„InLiQua – Internationale Lehrkräfte in Qualifizierung“:** Lehrkräfte, deren ausländischer Berufsabschluss nicht anerkannt wird, werden über dieses Projekt der Passage gGmbH qualifiziert. Passage arbeitet mit der Schulbehörde, dem Hamburger Institut für Berufliche Bildung, der Sozialbehörde und Kindertagesstätten zusammen.

www.hamburg.netzwerk-iq.de/angebote-fachkraefte/inliqua

- **„Perspektive Job – mit ausländischem Berufsabschluss“:** Das Projekt des Diakonischen Werks Hamburg hilft Menschen mit Migrationshintergrund beim (Wieder-)Einstieg in den Beruf, die bereits einen in Deutschland anerkannten Berufsabschluss haben oder sich im Anerkennungsverfahren befinden.

www.hamburg.netzwerk-iq.de/angebote-fachkraefte/perspektive-job

Informationsportale zur Anerkennung

Der Bund und die Länder bieten drei Informationsportale zum Thema Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen:

- **„anabin“** stellt Informationen zur Bewertung ausländischer Bildungsnachweise bereit und unterstützt Behörden, Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie Privatpersonen, eine ausländische Qualifikation in das deutsche Bildungssystem einzustufen.

anabin.kmk.org/anabin.html

- Auf **„Anerkennung in Deutschland“** können Personen mit ausländischen Berufsabschlüssen klären, ob sie einen offiziellen „Anerkennungsbescheid“ brauchen, um in ihrem Beruf in Deutschland arbeiten zu können.

www.anerkennung-in-deutschland.de

- Das **„BQ-Portal“** bietet Unternehmen und Kammern eine Plattform, um ausländische Berufsqualifikationen, denen als Referenzberuf in Deutschland ein bundesrechtlich geregelter dualer Aus- oder Fortbildungsabschluss zugrunde liegt, besser bewerten und einschätzen zu können.

www.bq-portal.de

Prozess und Wartezeiten

In Hamburg sind die Bereiche „Flüchtlinge“ und „Erwerbsmigration“ in der Ausländersachbearbeitung getrennt organisiert. Die Abteilungen „Angelegenheiten der Erstaufnahme“ und „Zentrale Ausländerangelegenheiten“ der Migrationsbehörde sind für Geflüchtete zuständig, während das Hamburg Welcome Center for Professionals als Teil der Abteilung „Zentrale Ausländerangelegenheiten“ für Erwerbsmigration zuständig ist. Die Beratung zur Anerkennung im Ausland erworbener Abschlüsse erfolgt durch die Zentrale Anlaufstelle Anerkennung im Hamburg Welcome Center, während die Anerkennungsverfahren von den jeweils zuständigen Stellen selbst durchgeführt werden.

Der Hamburger Senat merkt an, dass die schnelle Anerkennung von Berufsqualifikationen eine Herausforderung sei, da das Berufsrecht in Deutschland einen hohen Standard mit entsprechender Regelungsdichte habe.⁶⁹ Hinzu kämen

⁶⁹ Hamburgische Bürgerschaft, Drucksache 22/11170

praktische Herausforderungen für Antragsteller insbesondere mit Flucht- und Asylgeschichte: Sie hätten oft Schwierigkeiten, alle erforderlichen Dokumente und Nachweise für die Anerkennung mitzubringen. Zudem sei die Verfügbarkeit, Dauer und Finanzierung von Anpassungsqualifizierungen problematisch – ebenso der Erwerb der erforderlichen Sprachkenntnisse, besonders bei reglementierten Berufen. Aus Sicht des Senats sei vorausschauendes Handeln im Vorfeld der eigentlichen Anerkennungsverfahren sinnvoll. Hamburgs Jobcenter, zum Beispiel, erteile seit 2022 pauschale Kostenübernahmen von bis zu 1500 Euro für Übersetzungen von Dokumenten und Zeugnissen. Dies setze eine entsprechende Stellungnahme der ZAA voraus.

„Unter den Rettungssanitätern, die wir zuletzt ausgebildet haben, sind vier Ärzte. Die Menschen sind promoviert und besitzen eine Approbation. Sie warten seit zwei Jahren auf ihre Anerkennung. Mit der Ausbildung zum Rettungssanitäter verdienen diese Ärzte jetzt zumindest wieder ihr eigenes Geld. Aber in Kliniken und Praxen fehlt weiterhin Personal.“ – Michael Schönherr, Betriebsleiter bei Ambulanz Schrörs e. K. (Hamburg)

3.3.3 Forderungen an Politik und Verwaltung

Verfahren durch Digitalisierung und KI effizienter und transparenter machen

Die öffentliche Verwaltung sollte die Potenziale der Digitalisierung und KI nutzen, um ihre internen und externen Prozesse systematisch zu verbessern. Ähnlich wie bei der Paketzustellung sollten Vorgänge transparenter gemacht werden, sodass beispielsweise der Status eines Antrags jederzeit überprüft werden kann. Dies setzt auch voraus, dass die Behörden noch stärker miteinander verzahnt, die eingesetzten digitalen Systeme miteinander kompatibel und die Mitarbeiter geschult sind. Auch müssen dann die Rechtsrahmen an die neue digitale Struktur angepasst werden. Eine entsprechende KI sollte bei der Prüfung der Antragsunterlagen im Anerkennungsverfahren bereits schnell eine Ersteinschätzung abgeben können. Auch Asylverfahren sollten effizienter und transparenter gestaltet werden, um sowohl den Betroffenen als auch Unternehmen mehr Planungssicherheit zu geben. Unternehmen brauchen Planungssicherheit für die Einstellung von Geflüchteten. Dies setzt voraus, dass allen Beteiligten schneller klar ist, wie die Beschäftigungsperspektive von Geflüchteten ist. Dafür müssen Asylverfahren deutlich schneller abgeschlossen werden.

Anerkennungsberatung zum Standortvorteil ausbauen

Aus standortpolitischer Sicht ist es wichtig, die berufliche Anerkennungsberatung in Hamburg auf den Prüfstand zu stellen und gemeinsam ein effizientes Konstrukt zu schaffen. Grundsätzlich sollte bundeslandübergreifend geprüft werden, inwieweit Kompetenzen gebündelt und Potenziale für eine stärker digitalisierte Verwaltung ausgeschöpft werden können. Eine arbeitsteilige Organisation zwischen den Ländern könnte den Aufbau von Expertise in Bezug auf bestimmte Herkunftsländer oder Berufsgruppen erleichtern und Verfahren beschleunigen.

Frühzeitige Beratung zu beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten

Da Geflüchtete – aufgrund von Sprachbarrieren, dem schwierigen Zugang zu formalen Ausbildungszertifikaten und dem grundsätzlichen Wunsch nach finanzieller Eigenständigkeit – vielfach Tätigkeiten mit geringem Anforderungsprofil nachgehen, besteht die Gefahr, dass ihr Arbeitsmarktpotenzial nicht ausreichend genutzt wird. Eine weiterführende Beratung zu beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten muss beispielsweise mit Blick auf Fortbildungen zum Erreichen höherwertiger Tätigkeiten frühzeitig erfolgen.

3.3.4 Praxistipps für Unternehmen

Vorhandene Qualifikationen von Mitarbeitern identifizieren und formalisieren

Das deutsche Erfolgsmodell der dualen Berufsausbildung ist den meisten nach Deutschland Zugezogenen unbekannt. Das bedeutet jedoch nicht, dass sie keine relevanten Qualifikationen mitbringen. Das Können haben sie beispielsweise in der Praxis gelernt. Unternehmen sollten Mitarbeiter darin bestärken, im Ausland erworbene Berufsqualifikationen anerkennen zu lassen, und hierbei auch Angebote wie Teilqualifizierung und Validierungsverfahren nutzen.

Duale Berufsausbildung stärker bewerben

Die bundesweite IHK-Kampagne „Jetzt #könnenlernen“ bietet viel Informationsmaterial und soll junge Menschen – ob mit oder ohne Migrationshintergrund – ermuntern, sich für eine Ausbildung zu entscheiden. Unternehmen können Teil der Kampagne werden und damit ihre Sichtbarkeit steigern.

www.ausbildung-macht-mehr-aus-uns.de

Allen Bewerbern eine Chance geben

Die Einstellung von Menschen, die noch nicht alle betrieblichen Anforderungen voll erfüllen, sollte mit passenden Weiterbildungsmaßnahmen verknüpft werden. Hierfür gibt es zahlreiche staatliche Unterstützungsangebote. Unternehmen sollten daher bereits hier lebende Menschen mit Migrationshintergrund viel stärker in den Fokus von Mitarbeitergewinnung und -weiterbildung rücken.

3.3.5 Erfolgsbeispiel

Vom Analphabeten zum Firmenchef von Solarbau 24

Rostam Nazari kam mit 15 Jahren als Flüchtling und Analphabet nach Deutschland. Geboren ist er in Afghanistan, aufgewachsen im Iran. Heute ist er Mitte 20 und Mitinhaber einer Solarfirma in Schröck (Marburg). Rostam Nazari hat sich in Deutschland erfolgreich integriert, indem er Deutsch lernte, mehrere Schulabschlüsse nachholte und schließlich eine Elektrikerlehre absolvierte. Trotz vieler Rückschläge gründete er 2021 seine eigene Firma in der Solarbranche, die hauptsächlich Menschen mit Migrationshintergrund beschäftigt. Sein Unternehmen legt großen Wert auf Teamarbeit, flexible Arbeitsbedingungen und die Qualifizierung der Mitarbeiter. Diese Prinzipien haben sich bewährt und die Firma zieht motivierte Arbeitskräfte an. Tägliche gemeinsame Mittagessen und Samstagstreffen stärken den Zusammenhalt im Team.

„Die Mitarbeiter sind motiviert und loyal, weil sie dankbar sind, einen Job zu haben. Auch wenn sie noch nicht die Qualifikation haben, sie lernen schnell, wie sie besser werden können. Wir halten zusammen, weil eine Hand allein nicht klatschen kann.“ – Rostam Nazari, „Oberhessische Presse“, 16.03.2024⁷⁰

⁷⁰ Mittelhessen.de, „Marburg: Vom Analphabeten zum Firmenchef“, 20.03.2024, <https://www.mittelhessen.de/lokales/kreis-marburg-biedenkopf/marburg/marburg-vom-analphabeten-zum-firmenchef-3430101>

3.4 Arbeitsanreize

Die Beweggründe, warum Menschen – mit oder ohne Migrationshintergrund – arbeiten, sind vielfältig: Erzielung von Einkommen, Sinnhaftigkeit der Arbeit, Karrierestreben, Selbstbestätigung oder Gemeinschaftsgefühl. Sie sind zudem individuell unterschiedlich relevant und die Prioritäten können sich abhängig vom sozialen Umfeld im Lauf des Lebens ändern.

3.4.1 Bürgergeld

Menschen, die (temporär oder dauerhaft) kein oder nur ein geringes Einkommen auf dem Arbeitsmarkt erzielen können, sind in unserer Sozialen Marktwirtschaft durch die Solidarität der Gesellschaft abgesichert. Die Aufgabe des Bürgergelds ist die Sicherung des vom Grundgesetz garantierten menschenwürdigen Existenzminimums – und zugleich auch, erwerbsfähige Menschen dauerhaft in qualifizierte Arbeit zu bringen, damit sie ihren Lebensunterhalt selbst bestreiten können.⁷¹ Eben dieser vorgesehene Übergang in den Arbeitsmarkt funktioniert in der Praxis nicht in dem Maße, wie es mit Blick auf den herrschenden Fachkräftemangel wünschenswert wäre.

Es ist rational, wenn Bürgergeldbezieher unter anderem auch finanzielle Abwägungen vornehmen, indem sie ihre erhaltenen Bürgergeldleistungen (vor allem Sicherung des Lebensunterhalts und Unterkunft) mit ihrem potenziellen Nettoarbeitseinkommen abzüglich künftig selbst zu tragender Kosten vergleichen. Dazu zählen vor allem Kosten für die eigene Wohnung. Ohne Bürgergeldanspruch entfällt aber zum Beispiel auch die Übernahme von Beiträgen zur Kranken- und Pflegeversicherung, eine mögliche Befreiung von der Rundfunkbeitragspflicht oder der Anspruch auf einen Sozialrabatt für Zeitkarten beim Hamburger Verkehrsverbund.

Der Anspruch auf Bürgergeld ist personenabhängig und errechnet sich in einer Grundvariante anhand der Formel „Regelbedarf plus Unterkunft minus Kindergeld“. Hinzu kommen im Einzelfall zusätzliche Leistungen auf Basis der weiteren zuvor aufgeführten Bedarfe.

Das Bürgergeld umfasst grundsätzlich folgende Bedarfe:

- Regelbedarf (Sicherung des Lebensunterhalts: Ernährung, Kleidung, Haushaltsenergie/Strom, Körperpflege, Hausrat, Telefon/Internet, Bedürfnisse des täglichen Lebens, Teilnahme am kulturellen Leben)
- Angemessene Unterkunft (Nettokaltmiete, kalte Betriebskosten und Heizkosten)

Für Hamburg gelten derzeit folgende pauschalierten monatlichen Geldbeträge:⁷²

Personengruppen	Regelbedarf (seit 2024)	Unterkunft nach Haushaltsgröße	Angemessenheitsgrenze (seit 2022)
Alleinstehende, Alleinerziehende, volljährige Personen mit minderjährigem Partner	563 Euro	1 Person	543,00 Euro
Volljährige (Ehe-)Partner in der Bedarfsgemeinschaft jeweils	506 Euro	2 Personen	659,40 Euro
Volljährige Person unter 25 Jahren ohne eigenen Haushalt	451 Euro	3 Personen	780,00 Euro
Jugendliche von 14 bis 17 Jahren und minderjährige Partner	471 Euro	4 Personen	938,15 Euro
Kinder von 6 bis 13 Jahren	390 Euro	5 Personen	1 272,60 Euro
Kinder von 0 bis 5 Jahren	357 Euro	6 Personen	1 443,60 Euro
		Jede weitere Person	180,45 Euro
Abzüglich Kindergeld: je Kind 250 Euro			

⁷¹ Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Details zur Grundsicherung für Arbeitsuchende, <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Grundsicherung-Buergergeld/grundsicherung-buergergeld.html>

⁷² Jobcenter team.arbeit.hamburg, Wofür gibt es Geld?, <https://team-arbeit-hamburg.de/kundinnen-und-kunden/wofuer-gibt-es-geld/>

- Mehrbedarfe (Geld für besondere Situationen, etwa für werdende Mütter, Alleinerziehende mit minderjährigem Kind oder kostenaufwendige Ernährung aus medizinischen Gründen)
- Einmalbedarfe (Geld- oder Sachleistungen, z. B. zur Erstausrüstung der Wohnung einschließlich Haushaltsgeräten)
- Bildung und Teilhabe am sozialen und kulturellen Leben für Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene (Hamburger Bildungspaket: u. a. Schulbedarf, Nachhilfe, Ausflüge, Sportverein, gemeinsames Mittagessen)

Zum Beispiel hat ein Paar mit zwei Kindern (12 und 15 Jahre alt) in Hamburg einen Anspruch auf Bürgergeld in Höhe von 2 811,15 Euro im Monat – eventuell zuzüglich weiterer Leistungen für Mehrbedarfe, Einmalbedarfe oder Bildung und Teilhabe der Kinder am sozialen und kulturellen Leben.

„Mehr als jeder zweite Vermittelte ist nach spätestens drei Monaten wieder arbeitslos. Die Quote hat sich im Jahr Eins des Bürgergeldes sogar verschlechtert. Eine Studie des IAB zeigt zudem, dass die Anreize zur Arbeitsaufnahme gesunken sind.“
– Leitartikel von Jan Klauth, „Die Welt“, 31.07.2024, Nr. 147, S. 7

3.4.2 Schwarzarbeit

Bei individuellen Abwägungen zur Frage „(Weiterhin) Bürgergeldbezug: ja oder nein?“ kann in der Praxis auch der Aspekt Schwarzarbeit relevant sein. Menschen, die keine legale Alternative sehen oder sich vor Strafen sicher fühlen, könnten ihr Bürgergeld mit illegalen Einkünften vergleichen. Die Option Schwarzarbeit schafft also für Einzelne zumindest finanzielle Anreize, im Bürgergeldsystem zu verharren und nicht (verstärkt) in reguläre Beschäftigung zu wechseln. Schwarzarbeit kann dazu führen, dass reguläre Beschäftigungsmöglichkeiten nicht in vollem Umfang genutzt werden.

Nicht nur Schwarzarbeit beeinträchtigt die Integration von Menschen in den ersten Arbeitsmarkt. Laut § 1 Abs. 2 Nr. 5 SGB II sind die Leistungen der Grundsicherung darauf auszurichten, dass Anreize zur Aufnahme und Ausübung einer Erwerbstätigkeit geschaffen und aufrechterhalten werden. Allerdings besteht in der Praxis grundsätzlich ein Zielkonflikt, wenn der Staat die Höhe des Bürgergelds festlegt:

Mehr Bürgergeld führt einerseits zu einer stärkeren Sicherung des Existenzminimums, andererseits aber tendenziell auch zu geringeren Anreizen zur Arbeitsaufnahme beziehungsweise -ausweitung.

Laut einer Studie des ifo Instituts ist trotz des derzeit generell existierenden Lohnabstands eine Reform des bestehenden Bürgergeldsystems notwendig – denn Anreize zur Ausweitung bestehender Erwerbstätigkeit oder Erhöhung des Bruttoeinkommens sind teilweise für niedrige und mittlere Einkommensbezieher äußerst gering.⁷³

Die jüngste Änderung des Asylbewerberleistungsgesetzes, die die Einführung einer Bezahlkarte für Asylsuchende ermöglicht (in Hamburg „SocialCard“ genannt), zeigt, wie Systeme staatlicher Transferzahlungen reformiert werden können.⁷⁴ Durch die damit verbundene Beschränkung – Geflüchtete können zur Verfügung gestellte Mittel nur in Deutschland ausgeben – sollen nicht nur der Verwaltungsaufwand verringert, sondern auch Fehlanreize bisheriger Regelungen reduziert werden. Die Maßnahme soll sicherstellen, dass staatliche Transferleistungen für den vorgesehenen Zweck verwendet werden.

3.4.3 Forderungen an Politik und Verwaltung

Der Rahmen für die oben dargestellten Fehlanreize (z. B. Bürgergeld) wird durch die Bundespolitik festgelegt. Insofern richten sich die diesbezüglichen Forderungen an die Bundespolitik beziehungsweise an den Hamburger Senat, der im Rahmen seiner Bundesratsmitgliedschaft Handlungsspielräume nutzen muss.

Fördern und Fordern von Erwerbsfähigen konsequenter umsetzen

Vor dem Hintergrund, dass für einige von staatlichen Transferzahlungen abhängige Erwerbsfähige unzureichende oder gar kontraproduktive Anreize zur Arbeitsaufnahme beziehungsweise zur Erweiterung ihrer Erwerbstätigkeit bestehen – Stichwort Zuverdienstgrenzen und Anspruchslöhne –, sollten die sozialen Sicherungssysteme künftig auch in der Praxis so funktionieren, dass in Not geratene Erwerbsfähige weiterhin durch die Solidargemeinschaft ausreichende finanzielle Unterstützung erhalten, aber zugleich die Hilfe bei der Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt intensiviert wird. Das Arbeiten sollte für jeden

⁷³ ifo Institut, „Lohnt“ sich Arbeit noch? Lohnabstand und Arbeitsanreize im Jahr 2024, 2024, www.ifo.de/publikationen/2024/aufsatz-zeitschrift/lohn-sich-arbeit-noch-lohnabstand-und-arbeitsanreize-2024

⁷⁴ Bundesregierung, Bezahlkarte für Geflüchtete, 2024, www.bundesregierung.de/breg-de/themen/arbeit-und-soziales/bezahlkarte-fluechtlinge-2263574

Erwerbsfähigen in finanzieller Hinsicht deutlich attraktiver sein als der Bezug staatlicher Transferzahlungen.

Lohnnebenkosten senken

Angesichts der hohen Belastung des Faktors Arbeit durch Steuern und Abgaben sollte der Staat durch eine Senkung von Lohnnebenkosten dazu beitragen, die Nettoeinkommen von Beschäftigten zu erhöhen. Dies würde auch mehr Anreize zur Arbeitsaufnahme beziehungsweise -ausweitung schaffen. Insgesamt gilt es, das gesamte Arbeitszeitvolumen in Deutschland zu erhöhen. Dies erfordert neben einem weiteren Anstieg der Erwerbstätigkeit auch die Anhebung der – teilzeitbedingt im Staatenvergleich geringen durchschnittlichen – Arbeitszeit pro Erwerbstätigem.

Schwarzarbeit konsequent bekämpfen

In der Erkenntnis, dass Schwarzarbeit nicht nur das soziale Gefüge, sondern auch die Integration von Menschen in den ersten Arbeitsmarkt beeinträchtigt, sollte illegale Beschäftigung und Sozialleistungsbetrug weiter entschlossen bekämpft werden – ohne dass dies mit weiteren bürokratischen Belastungen für die Masse der gesetzestreuen Unternehmen verbunden ist.

Mehr Erwerbsanreize im Bürgergeldsystem schaffen

Es gilt, vorhandene wissenschaftlich fundierte Reformvorschläge – die auf positive Beschäftigungswirkungen abzielen und zugleich die Kosten für den Staat sowie den Schutz vulnerabler Gruppen im Blick haben – zu prüfen und in die Praxis umzusetzen.⁷⁵ Hamburg sollte sich auf Bundesebene dafür einsetzen.

„Vererbte Arbeitslosigkeit“ bekämpfen

Studien des Leibniz-Instituts für Wirtschaftsforschung Halle (IWH) sprechen bereits 2015 von „vererbter Arbeitslosigkeit“ in Deutschland. Dieser Begriff beschreibt die Herausforderungen, vor denen Jugendliche stehen, die in einem Umfeld aufwachsen, in dem Arbeitslosigkeit verbreitet ist. Die IWH-Forscher schlugen vor, potenziell gefährdete Jugendliche, die nur das System der Grundsicherung kennen, durch schulische oder Weiterbildungsangebote zu unterstützen und sie dabei in stabile und förderliche Umfeldler einzubinden. Es ist zu begrüßen, dass die Bundesagentur für Arbeit gegen „vererbte Arbeitslosigkeit“ durch intensivere Betreuung und frühzeitige Beratung der Betroffenen vorgeht.

⁷⁵ Unter anderem: Peichl, Bonin, Stichnoth et al. (2023): Zur Reform der Transferentzugsraten und Verbesserung der Erwerbsanreize, Forschungsbericht 629, Bundesministerium für Arbeit und Soziales; Wissenschaftlicher Beirat beim Bundesministerium der Finanzen (2023): Reform der Grundsicherung, Gutachten 05/2023; Blömer, Peichl (2023): Reformoptionen im deutschen Grundsicherungs- und Transfersystem sowie bei der Ehegattenbesteuerung, Arbeitspapier 04/2023, Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung

Langzeitarbeitslose fördern

Betriebe allein können das oft notwendige Coaching von Arbeitskräften, die über Jahre keinem geregelten Arbeitsverhältnis nachgegangen sind, nicht leisten, insbesondere bei multiplen Vermittlungshemmnissen (u. a. Sprachbarrieren, mangelnde Qualifikationen, Fluchterfahrungen, gesundheitliche Einschränkungen, schlechte Vereinbarkeit von Familie und Beruf). Bestehende staatliche Förderprogramme sollten hinsichtlich ihrer Wirkungen evaluiert, grundsätzlich ausgebaut und besser vermarktet werden, damit mehr Unternehmen trotz diverser Herausforderungen Langzeitarbeitslose einstellen.

Internationale Studenten und Auszubildende langfristig für Hamburg gewinnen

Internationale Studenten und Auszubildende, die nach Hamburg kommen, um zu lernen oder zu arbeiten, sind eine wertvolle Zielgruppe für den Arbeitsmarkt. Laut einer Studie des Statistischen Bundesamts aus dem Jahr 2022 bleibt ein erheblicher Teil der internationalen Studenten langfristig in Deutschland. Zwischen 2006 und 2011 erhielten etwa 184 200 Studenten aus Nicht-EU-Staaten eine Aufenthaltserlaubnis für ein Studium in Deutschland. Fünf Jahre nach Studienbeginn lebten noch 48 Prozent und zehn Jahre später noch 38 Prozent dieser Menschen in Deutschland.⁷⁶ Die OECD bestätigt, dass die Bleibequote internationaler Studenten in Deutschland zu den höchsten unter den OECD-Ländern gehört: Zehn Jahre nach Studienbeginn sind noch 45 Prozent von ihnen im Land.⁷⁷ Viele internationale Studenten und Auszubildende sind bereits gut in den Hamburger Alltag integriert und verfügen in der Regel über gute Sprachkenntnisse. Vor diesem Hintergrund sind Initiativen von Stadt und Behörden zu begrüßen, diese Zielgruppe dauerhaft für den hiesigen Arbeitsmarkt zu gewinnen.

Bleiberecht für gut integrierte Zugewanderte stärken

Mit Blick auf den Fachkräftemangel ist der nun vorhandene gesetzliche Rahmen grundsätzlich zu begrüßen, wonach jene Menschen mit unsicherer Aufenthaltsperspektive, die sich gut integriert haben und eigenständig ihren Lebensunterhalt bestreiten können, eine Aufenthaltserlaubnis beantragen können. Beim Wechsel in die Erwerbsmigration kommt es darauf an, dass die Verwaltungspraxis auch tatsächlich Rechts- und Planungssicherheit für Zugewanderte und ihre Arbeitgeber schafft.

⁷⁶ Statistisches Bundesamt, Ein Drittel der internationalen Studierenden bleibt langfristig in Deutschland, 12.10.2022. https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/10/PD22_435_12.html

⁷⁷ Institut der deutschen Wirtschaft, Volkswirtschaftliche Effekte der Zuwanderung über die Hochschulen, 2025, https://static.daad.de/media/daad_de/infos-services-fuer-hochschulen/expertise-zu-themen-laendern-regionen/daad_2025_vweffekteinst_gutachten.pdf

3.4.4 Praxistipp für Unternehmen

Staatliche Förderprogramme bei Neueinstellungen nutzen

Das Teilhabechancengesetz und andere Instrumente unterstützen Arbeitgeber nicht nur finanziell, wenn sie Langzeitarbeitslose einstellen. Um den Wiedereinstieg in den Arbeitsalltag zu erleichtern, stehen den Teilnehmern des Programms Coaches zur Seite, die bei der Strukturierung des Berufsalltags unterstützen. Die Angebote und Services des Jobcenters und der Agentur für Arbeit unterstützen Langzeitarbeitslose gezielt bei der beruflichen Wiedereingliederung.

team-arbeit-hamburg.de und
www.arbeitsagentur.de/vor-ort/hamburg

Anhang

Frühere und aktuelle Migrationen und Integrationen in den deutschen Arbeitsmarkt

1945 bis 1947	Rund 14 Millionen Menschen kommen infolge von Flucht und Vertreibung: Ende 1947 sind knapp ein Viertel der Bevölkerung der sowjetisch besetzten Zone Flüchtlinge; in der amerikanischen Zone sind es knapp 18 Prozent und in der britischen knapp 15 Prozent. In der französischen Zone liegt ihr Anteil nur bei rund einem Prozent.
Bis Ende 1950er-Jahre	In diesen Jahren kommen aus den ehemaligen deutschen Ostgebieten und der sowjetisch besetzten Zone/DDR rund 13 Millionen Personen in die Bundesrepublik.
1955	Das Anwerbeabkommen mit Italien ist das erste und gilt als Muster für die folgenden Abkommen.
1955 bis 1968	Die Bundesrepublik Deutschland schließt verschiedene bilaterale Abkommen zur Entsendung von Arbeitskräften, um ihr Wirtschaftswachstum zu fördern.
1960 bis 1968	1960: Anwerbeabkommen mit Griechenland und Spanien 1961: Anwerbeabkommen mit der Türkei 1963: Anwerbeabkommen mit Marokko 1964: Anwerbeabkommen mit Portugal 1965: Anwerbeabkommen mit Tunesien 1968: Anwerbeabkommen mit Jugoslawien
1973	Die Regierung beschließt einen Anwerbestopp. Die Anzahl der ausländischen Beschäftigten liegt bei etwa 2,6 Millionen, das entspricht zehn Prozent der Arbeitskräfte. Die Zahl der ausländischen Einwohner erreicht vier Millionen, ihr Anteil an der Gesamtbevölkerung beträgt etwa sieben Prozent.
1968	Für Beschäftigte aus Belgien, Deutschland, Frankreich, Italien, Luxemburg und den Niederlanden wird innerhalb der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft schrittweise die Arbeitnehmerfreizügigkeit umgesetzt.
1970er-Jahre	Die DDR schließt mit befreundeten „sozialistischen Bruderstaaten“ Verträge über die Sendung von Arbeitskräften. Hauptherkunftsländer sind Kuba, Mosambik und Vietnam. 1989 leben rund 190 000 ausländische Arbeitskräfte in der DDR.
1988 bis 1993	Das Ende des Kalten Krieges führt zu einer Wiederaufnahme traditioneller Migrationsbeziehungen: Rund 7,3 Millionen Menschen kommen nach Deutschland, 3,6 Millionen verlassen es im gleichen Zeitraum wieder, was eine Nettozuwanderung von 3,7 Millionen bedeutet.
2000 bis 2004	Mit der sogenannten Green Card soll der IT-Fachkräftebedarf gedeckt werden. IT-Experten erhalten eine auf fünf Jahre befristete Aufenthaltsbewilligung und Arbeitserlaubnis. Insgesamt nutzen die Green Card 13 041 ausländische Arbeitskräfte, vorrangig aus Indien, Osteuropa und Äthiopien.
2005	Das Zuwanderungsgesetz reformiert sämtliche Bestimmungen der Migrations- und Integrationspolitik. Zuwanderungsmöglichkeiten bestehen danach vor allem für Wissenschaftler, Manager und Fachkräfte mit hohem Einkommen.
2009	Das Arbeitsmigrationssteuerungsgesetz erleichtert die Zuwanderung (hoch) qualifizierter Ausländer.
2012	<ul style="list-style-type: none"> Das Anerkennungsgesetz legt einen Anspruch auf ein Verfahren zur Prüfung der Gleichwertigkeit von im Ausland erworbenen Bildungs- und Berufsabschlüssen mit deutschen Abschlüssen fest. Dieser Anspruch besteht unabhängig vom Aufenthaltsstatus, kann also auch von Asylbewerbern oder geduldeten Personen genutzt werden. Die Blaue Karte EU für hoch qualifizierte Drittstaatsangehörige wird eingeführt. Voraussetzungen sind ein Hochschulabschluss und ein Arbeitsvertrag mit einem bestimmten Mindestgehalt. Für Mangelberufe ist der Wert niedriger.
2013	Die Beschäftigungsverordnung erlaubt Fachkräften ohne akademische Ausbildung die Zuwanderung, wenn ein Anwerbeabkommen mit dem Herkunftsland besteht oder der Beruf als Engpassberuf eingestuft wurde.
2014	Der Arbeitsmarkt für EU-Angehörige wird vollständig geöffnet. Vorher galten noch Beschränkungen für Personen aus den Staaten, die 2004 infolge der Osterweiterung der EU beitraten.
2016	Die Westbalkanregelung ermöglicht es Staatsangehörigen aus Albanien, Bosnien und Herzegowina, Kosovo, Nordmazedonien, Montenegro und Serbien, für jede Art von Beschäftigung einen Aufenthaltstitel in Deutschland zu erhalten. Benötigt wird ein konkretes Ausbildungs- oder Arbeitsplatzangebot beziehungsweise ein Arbeitsvertrag.
2020	Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz erweitert die Möglichkeiten, zur Ausbildungs- und Arbeitsplatzsuche nach Deutschland zu kommen, das gilt auch für nicht akademisch ausgebildete Fachkräfte.
2022	Seit dem Angriff Russlands auf die Ukraine kommen rund 1,2 Millionen Menschen aus der Ukraine nach Deutschland. Sie können grundsätzlich jede Art von Arbeit oder Ausbildung aufnehmen und Unternehmen gründen.
2023	Das deutsch-indische Migrations- und Mobilitätsabkommen tritt in Kraft. Es soll als Blaupause für weitere Abkommen mit anderen Herkunftsländern dienen.
2024	<ul style="list-style-type: none"> Die Bundesregierung hat mit Usbekistan und Kenia zwei weitere Migrationsabkommen ausgehandelt. Deutschland und Kolumbien unterzeichnen eine gemeinsame Absichtserklärung über eine Migrationspartnerschaft.
Quellen: Bundeszentrale für politische Bildung, Geschichte der Migration in Deutschland, Bayerische Landeszentrale für politische Bildungsarbeit, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Mediendienst Integration und Bundesministerium des Innern und für Heimat ⁷⁸	

⁷⁸ Bundesministerium des Innern und für Heimat, <https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/pressemitteilungen/DE/2024/09/kolumbien-migration.html>

Übersicht zu Aufenthaltstiteln für Drittstaatsangehörige (Stand: Juli 2025)

Titel	Voraussetzungen	Arbeitsmarktzugang
Visum (§ 6 AufenthG) ⁷⁹	Abhängig von der Staatsangehörigkeit	Abhängig von der Art des Visums
Blaue Karte EU (§§ 18g–i AufenthG) ⁸⁰	Akademische Ausbildung + Arbeitsvertrag oder verbindliches Arbeitsplatzangebot für mind. 6 Monate (zusätzlich Gehaltsgrenzen je nach Qualifikation); Sonderregelung für Inhaber einer Blauen Karte aus einem anderen EU-Mitgliedsstaat (kurzfristige/langfristige Mobilität)	<ul style="list-style-type: none"> • Sofort und uneingeschränkt im Fachgebiet • Bei Arbeitgeberwechsel innerhalb erster 12 Monate Zustimmung der Ausländerbehörde erforderlich • Nach 21 Monaten Beantragung Daueraufenthaltstitel möglich (bei Deutschkenntnissen auf B1-Niveau bereits nach 18 Monaten)
ICT-Karte (intercorporate transfer, §§ 19, 19a AufenthG) ⁸¹	Führungskraft/Spezialist/Trainee bei Unternehmen mit deutscher Niederlassung, unternehmensinterner Transfer über mehr als 90 Tage, gültiger Arbeitsvertrag, Sonderregelung für kurzfristige Mobilität	Bis zu 3 Jahre für Führungskräfte / Spezialisten, bis zu 1 Jahr für Trainees
Mobiler-ICT-Karte (§ 19b AufenthG) ⁸²	ICT-Karte aus einem anderen EU-Staat, Transfer über mehr als 90 Tage, gültiger Arbeitsvertrag	Bis zu 3 Jahre für Führungskräfte / Spezialisten, bis zu 1 Jahr für Trainees
Niederlassungserlaubnis (§ 9 AufenthG)	5 Jahre rechtmäßiger Aufenthalt, gesicherter Lebensunterhalt (Prognose), Beitragszahlungen zur Rentenversicherung, Sprachkenntnisse B1 + Sonderregelungen für Ehepartner, Flüchtlinge, Blaue Karte EU, Absolventen deutscher Hochschulen, Fachkräfte	Uneingeschränkt
Erlaubnis zum Daueraufenthalt EU (§ 9a AufenthG)	5 Jahre rechtmäßiger Aufenthalt, gesicherter Lebensunterhalt (Prognose), Beitragszahlungen zur Rentenversicherung, Sprachkenntnisse B1	Uneingeschränkt, Weiterwanderung in andere EU-Staaten erlaubt
Aufenthaltserlaubnis für Fachkräfte (§§ 18a, 18b AufenthG)	Berufsausbildung oder akademische Ausbildung	Uneingeschränkt
Befristete Aufenthaltserlaubnis für Forscher (§§ 18d–f AufenthG)	Wirksame Aufnahmevereinbarung oder entspr. Vertrag zur Durchführung eines Forschungsvorhabens mit einer anerkannten Forschungseinrichtung + Verpflichtung der Forschungseinrichtung zur Übernahme der Kosten bei unerlaubten Auslandsaufenthalten oder Abschiebung bis 6 Monate nach Beendigung der Aufnahmevereinbarung; kurzfristige Mobilität (180 Tage innerhalb von 360 Tagen oder mehr als 180 Tage und höchstens 1 Jahr) unter erleichterten Voraussetzungen möglich	Uneingeschränkt für die Dauer des Forschungsvorhabens
Aufenthaltserlaubnis für sonstige Beschäftigungszwecke (§ 19c AufenthG)	Beschäftigungsverordnung oder ausgeprägte berufspraktische Kenntnisse oder öffentliches/regionales/wirtschaftliches/arbeitsmarktpolitisches Interesse an der Beschäftigung oder Beamtenverhältnis zu einem deutschen Dienstherrn	Uneingeschränkt
Befristete Aufenthaltserlaubnis für die Teilnahme am europäischen Freiwilligendienst (§19e AufenthG)	Teilnahme an einem europäischen Freiwilligendienst	Für die Dauer der Teilnahme und max. 1 Jahr, solange Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit (oder ausnahmsweise zustimmungsfrei)
Befristete Aufenthaltserlaubnis zur Arbeitsplatzsuche (§ 20 AufenthG)	Suche nach einer Erwerbstätigkeit im Anschluss an deutschen Studienabschluss oder qualifizierte Berufsausbildung oder Feststellung der Gleichwertigkeit einer Berufsqualifikation/ Erteilung der Berufsausübungserlaubnis oder Abschluss einer Assistenz-/Helferausbildung + Lebensunterhaltssicherung	Bis zu 18 Monate nach Studienabschluss, ansonsten bis zu 12 Monate + jeweils einmalige Verlängerung um 6 Monate auf Antrag

⁷⁹ Diplo.de, Visa-Navigator, <https://digital.diplo.de/navigator/de/visa/overview>

⁸⁰ Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Die Blaue Karte EU, 18.11.2023, <https://www.bamf.de/DE/Themen/MigrationAufenthalt/ZuwandererDrittstaaten/Migrathek/BlaueKarteEU/blauekarteeu-node.html>

⁸¹ Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Europaweit arbeiten mit unternehmensinternem Transfer (ICT) – Informationen für Mitarbeitende und Unternehmen, 26.08.2024, <https://www.bamf.de/DE/Themen/MigrationAufenthalt/ZuwandererDrittstaaten/MobilitaetEU/MobilitaetICT/mobilitaet-ict-node.html>

⁸² Bundesagentur für Arbeit, ICT-Karte und Mobiler-ICT-Karte, https://www.arbeitsagentur.de/datei/merkblatt-ic-karte-kurz_ba147541.pdf

Titel	Voraussetzungen	Arbeitsmarktzugang
Chancenkarte (§ 20a AufenthG)	Fachkräfte (oder genug „Punkte“ nach Anlage zum AufenthG) auf der Suche nach einer Erwerbstätigkeit + Lebensunterhaltssicherung + Sprachkenntnisse	Such-Chancenkarte bis zu 1 Jahr, Folge-Chancenkarte als Verlängerung um bis zu 2 Jahre auf Antrag; gilt für Beschäftigung von durchschnittlich höchstens 20 Stunden je Woche + Probebeschäftigung für jeweils höchstens zwei Wochen
Aufenthaltslaubnis für Selbstständige (§ 21 AufenthG)	Ausübung einer selbstständigen Tätigkeit + wirtschaftliches Interesse / regionales Bedürfnis, erwartbare positive Auswirkungen auf die Wirtschaft, Finanzierung durch Eigenkapital oder Kreditzusage oder im Anschluss an deutschen Studienabschluss oder Forschungstätigkeit oder für Fachkräfte mit Stipendium zur Gründung eines Unternehmens	Bis zu 3 Jahre
Befristete Aufenthaltserlaubnis für anerkannte Asylberechtigte / Flüchtlinge / subsidiär Schutzberechtigte ⁸³	Positiver Asylantrag	Uneingeschränkt für die Dauer des Aufenthalts
Bescheinigung oder Aufenthaltsgestattung für Asylsuchende ⁸⁴	Einreise und Asylgesuch; Ankunftsnahe für die Aufenthaltsgestattung	Kein Arbeitsmarktzugang
Aufenthaltsgestattung für Asylbewerber ⁸⁵	Asylantrag bzw. laufendes Asylverfahren	Arbeitserlaubnis nach 3 Monaten für Asylbewerber, die nicht verpflichtet sind, in einer Aufnahmeeinrichtung zu wohnen (nach 6 Monaten Asylbewerber mit minderjährigen Kindern; nach 9 Monaten Asylbewerber ohne minderjährige Kinder trotz Verpflichtung, in Aufnahmeeinrichtung zu wohnen); abhängig von Erlaubnis der Ausländerbehörde + Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit; Kein Zugang für Asylbewerber, deren Asylverfahren als offensichtlich unbegründet oder unzulässig abgelehnt wurde (+ keine aufschiebende Wirkung der Klage)
Duldung ⁸⁶	Abgelehnter Asylantrag + ausgesetzte Abschiebung	Nach 3 Monaten Duldung (6 Monate, falls Wohnort in Aufnahmeeinrichtung): Abhängig von Erlaubnis der Ausländerbehörde + Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit; nach 4 Jahren zustimmungsfrei; Kein Zugang für Geduldete, die das Abschiebungshindernis selbst zu vertreten oder ihre Mitwirkungspflichten bei der Beseitigung des Abschiebungshindernisses verletzt haben
Aufenthaltslaubnis für qualifizierte Geduldete zum Zweck der Beschäftigung (§ 19d AufenthG)	Qualifizierte Berufsausbildung oder anerkannter/deutscher Hochschulabschluss oder ununterbrochene qualifizierte Beschäftigung seit 3 Jahren + ausreichender Wohnraum, ausreichende Sprachkenntnisse, keine Täuschung über aufenthaltsrechtlich relevante Umstände, keine Bezüge zu extremistischen/terroristischen Organisationen, keine Verurteilung wegen einer vorsätzlichen Straftat im Bundesgebiet	Nach Ausübung einer zweijährigen, der beruflichen Qualifikation entsprechenden Beschäftigung uneingeschränkt

83 Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Arbeitsmarktzugang für Geflüchtete, <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Migration-und-Arbeit/Flucht-und-Aysl/Arbeitsmarktzugang-fuer-Gefluechtete/arbeitsmarktzugang-fuer-gefuechtete-art.html>

84 Ebd.

85 Ebd.

86 Ebd.

Weiterführende Informationen

Analysen zur Fachkräftesituation (Auszug)

www.hk24.de/analysen

- Handelskammer-Fachkräftestrategie Hamburg 2040: Die Analyse – Wo stehen wir? Datenaktualisierung 2024
- Handelskammer-Fachkräftestrategie Hamburg 2040: Die Analyse – Wo stehen wir? Datenaktualisierung 2023
- Handelskammer-Fachkräftestrategie Hamburg 2040: Die Analyse – Wo stehen wir? Datenaktualisierung 2022
- Handelskammer-Fachkräftestrategie Hamburg 2040: Die Analyse – Wo stehen wir? (2021)
- Handelskammer Arbeitsmarktbarometer 2021
- Handelskammer-Arbeitsmarktbarometer 2020
- Handelskammer-Arbeitsmarktbarometer 2019
- Handelskammer-Fachkräftemonitor Hamburg 2019
- Auswirkungen der Digitalisierung auf den Hamburger Arbeitsmarkt (2018)
- Handelskammer-Arbeitsmarktbarometer 2018
- Handelskammer-Fachkräftemonitor Hamburg 2018

www.hk24.de/fachkraefte

www.hk24.de/fachkraefte2040

www.hk24.de/konjunktur

www.hwwi.org/datenangebote/arbeitsmarktmonitor

Positionen und Standpunkte der Handelskammer Hamburg (Auszug)

www.hk24.de/standpunkte

Die Handelskammer Hamburg setzt sich aktiv für die Fachkräftesicherung ein. In ihren Positionspapieren präsentiert sie klare Forderungen an Politik und Verwaltung, und sie benennt Lösungsansätze, um Unternehmen in Hamburg bei der Bewältigung des Fachkräftemangels zu unterstützen:

- Hamburg 2040: Ohne Wirtschaft ist alles nichts: Positionen der Handelskammer Hamburg zur Bundestagswahl 2025
- Hamburg 2040: Gestalten statt verwalten. Hamburgs Wirtschaftspolitik braucht einen Zukunftskurs. Forderungen der Handelskammer Hamburg an die Hamburgische Bürgerschaft und den Senat 2025 bis 2030 (2025)
- Hamburg 2040: Handelskammer-Fachkräftestrategie – Menschen, Potenziale, Zukunft (2022)
- Hamburg 2040: Wie wollen wir künftig leben – und wovon? Leitlinien für eine neue Standortstrategie (2020)

Diskutieren Sie mit! Finden Sie weitere Informationen zum Stand des Projekts, Ideen und Impulse für Hamburg im Jahr 2040 – und die Möglichkeit, sich einzubringen auf

www.hamburg2040.de



Herausgeber:

Handelskammer Hamburg
Adolphsplatz 1 | 20457 Hamburg
Postfach 11 14 49 | 20414 Hamburg
Telefon 040 36138-138 | Fax 040 36138-270
service@hk24.de | www.hk24.de

Redaktion:

Stefanie Gotthardt, Dr. Torsten König, Anna Maria Heidenreich & Michaela Beck (Team Heideck)

Lektorat:

Katrin Meyer

Grafiken:

Alle Grafiken © Handelskammer Hamburg

Gestaltung und Layout:

MaschmannFautzHuff GmbH
Paulinenallee 32 | 20259 Hamburg
Telefon 040 2109146-40 | info@agentur-mfh.de

Geschäftsbereich Fachkräfte und Lebenswerte Metropole
fachkraefte@hk24.de
www.hk24.de/fachkraefte

Mai 2025

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird bei Personenbezeichnungen und personenbezogenen Hauptwörtern in diesem Dokument die männliche Form verwendet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für alle Geschlechter. Die verkürzte Sprachform hat nur redaktionelle Gründe und beinhaltet keine Wertung.