



**Fachkongress „Helle Köpfe für Hessen –
gesteuerte Zuwanderung
als Instrument der Fachkräftesicherung in Hessen“
am 4. Juli 2012**



Dokumentation



„Wir müssen Einwanderer holen,
die morgen zu uns passen.“



Fachkongress „Helle Köpfe für Hessen - gesteuerte Zuwanderung als Instrument der Fachkräftesicherung in Hessen“

Fachkräfte für die hessische Wirtschaft gewinnen, demographischen Wandel bewältigen, Zuwanderung nach Hessen steuern, Anerkennungsgesetz umsetzen, Herausforderungen und Perspektiven, dies waren die Themen des vom Hessischen Ministerium der Justiz, für Integration und Europa veranstalteten Fachkongresses, der am 4. Juli 2012 im Conference-Center THE SQUAIRE am Frankfurter Flughafen stattfand.



Inhalt

1. **Grußwort** Seite 6

2. **Impulsvortrag**
Jörg-Uwe Hahn, Hessischer Minister der Justiz,
für Integration und Europa Seite 8

3. **Statement**
Dr. Frank Martin,
Vorsitzender der Regionaldirektion Hessen
Bundesagentur für Arbeit Seite 10

4. **Statement**
Alfred Clouth
Präsident der IHK Offenbach Seite 12

5. **Podiumsdiskussion** Seite 16

6. **Schlusswort**
Florian Rentsch, Hessischer Minister für Wirtschaft,
Verkehr und Landesentwicklung Seite 20

7. **Ausblick** Seite 21

8. **Impressum** Seite 23





Grußwort Staatsminister Jörg-Uwe Hahn



Wo immer ich kann, spreche ich mit Unternehmerinnen und Unternehmern über die wirtschaftliche Lage und ihre besonderen Anliegen. Speziell meine Informationsreisen durch Hessen führen mich immer wieder zu Gesprächen mit ihnen. Auch auf Kongressen und Fachveranstaltungen treffe ich häufig auf Führungskräfte der Wirtschaft.

Ein Thema, das mir dabei kontinuierlich begegnet, ist der Mangel an Fachkräften. Mittlerweile ist das Thema sehr präsent in den Medien, und ich bin dankbar dafür, weil die Berichte den Blick lenken auf ein drängendes Problem. Und nichts anderes ist der Fachkräftemangel!

Das Fehlen von Fachkräften tritt an einigen Stellen zu Tage, wo er sicher auch Ihnen, liebe Leserin und lieber Leser, begegnet: im Gesundheitswesen; in den Ingenieurberufen; nicht zuletzt auch bei Erzieherinnen und Erziehern. Ich bin überzeugt, dass dies nur die Spitze eines Eisbergs ist. Der Mangel an Fachkräften wird sich in absehbarer Zeit deutlich verschärfen. Wir werden ihn in erster Linie in den MINT-Berufen erleben, das sind alle Berufe mit einem naturwissenschaftlichen oder technischen Bezug. Der spürbare Rückgang des Potentials an Erwerbstätigen, bedingt durch den Geburtenrückgang in Deutschland, wird dafür sorgen, dass es zu weiteren Engpässen – auch in anderen Branchen – auf dem hessischen Arbeitsmarkt kommt.

Als Mitglied der Hessischen Landesregierung begreife ich es als einen notwendigen politischen Gestaltungsauftrag, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Deshalb habe ich 2012 zu dem Fachkongress „Helle Köpfe für Hessen – gesteuerte Zuwanderung als Instrument der Fachkräftesicherung“ eingeladen und mit ausgewiesenen Experten diskutiert. Zuwanderung wird ein Weg sein, davon bin ich überzeugt, unserem Land die Arbeitskräfte von morgen zur Verfügung zu stellen. Die spannenden Ergebnisse dieses Kongresses liegen Ihnen nun als Dokumentation vor.

Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre!

Mit besten Grüßen

Ihr





Impulsvortrag Jörg-Uwe Hahn

Hessischer Minister der Justiz, für Integration und Europa

Fachkräftesicherung als Zukunftsaufgabe

Der hessischen Wirtschaft werden in den nächsten Jahren viele Fachkräfte fehlen - der demographische Wandel ist bereits auf dem Arbeitsmarkt angekommen. Deshalb ist die zentrale Frage: Wie kann es gelingen, dass wir heute und in Zukunft genügend Fachkräfte in Hessen haben und weltweit eine Spitzenposition bei Wirtschaftskraft, Innovation und Technologie halten?

Handlungsansatz Qualifizierte Zuwanderung

Darum geht es bei diesem Fachkongress: Wir wollen die besten Köpfe für Hessen gewinnen. Wir stehen hier in einem internationalen Wettbewerb!

Deutschland erleichtert die Zuwanderung: Mit der „Blue-Card“, die im August 2012 in Kraft tritt, öffnet sich die Tür für qualifizierte ausländische Einwanderer mit Hochschulabschluss. Voraussetzung ist ein Jahresgehalt von rund 45.000 Euro, in bestimmten Mangelberufen sogar ab einem Jahresgehalt in Höhe von 33.000 Euro. Die Blue Card ist Ausdruck der Öffnung unseres Landes für das Potential, das in der Qualifikation, der Kreativität und dem Engagement von Einwanderern liegt. Weitere Schritte sind jedoch zwingend nötig: Warum soll es denn nicht als Voraussetzung ausreichen, dass einer, der zu uns kommen will, tatsächlich

zu den besten Köpfen zählt? Beste Köpfe suchen keine Sozialleistungen, beste Köpfe finden einen Arbeitsplatz. Deshalb werde ich für ein Punktesystem mit klaren und transparenten Kriterien, um die Zuwanderung von Fachkräften nach Deutschland und Hessen zu steuern.

Um an dieser Stelle auf ein verbreitetes Vorurteil zu sprechen zu kommen: Qualifizierte und hochqualifizierte Zuwanderer nehmen niemandem den Arbeitsplatz weg! Im Gegenteil: Unser Land profitiert in hohem Maße von Menschen, die zu uns kommen und ihr Wissen, ihr Können, ihre Erfahrungen und ihren Verstand zum Nutzen aller mitbringen. Arbeitsplätze fallen nicht vom Himmel. Die Grundlage für den Erhalt und die Schaffung von Arbeitsplätzen sind kluge Ideen und Kreativität. Daran haben Fachkräfte aus dem Ausland einen wichtigen Anteil!

Bildung und Qualifikation sind unbestritten der Schlüssel für Erfolg am Arbeitsmarkt. Auf Qualifikation und Leistungsbereitschaft zu setzen, ist deshalb auch vorausschauende Integrationspolitik. Einwanderung birgt viele Potentiale und Chancen. Diese optimal für Hessen zu nutzen, das ist der Anspruch einer proaktiv gestalteten Einwanderungs- und Integrationspolitik.

Willkommenskultur

Jeder vierte Hesse hat einen Migrationshintergrund. Fast je-

des zweite Kind in Hessen, das jünger als sechs Jahre alt ist, hat einen Migrationshintergrund. Zwar müssen wir nicht erst eine Willkommenskultur in Hessen schaffen, wir müssen sie jedoch immer wieder befeuern. Neue Ansätze sind also geboten, denn auch andere Staaten werben um Fachkräfte aus dem Ausland. Mit den bisherigen Regelungen, die mehr von einer Abwehrhaltung als von einem aktiven „Willkommen“ zeugen, kommen wir in unserer globalisierten Welt nicht weiter. Es ist ein Paradigmenwechsel, Zuwanderung und Integration als Handlungsfeld zu begreifen und unter das Leitwort „Willkommen“ zu stellen. Das bedeutet, Zuwanderern von Anfang an eine klare, verbindliche Integrationsperspektive zu vermitteln. Das ist übrigens eine Lehre aus der hessischen Zuwanderungsgeschichte. Es geht darum, das Verständnis zu schaffen, dass Einwanderer eine Chance für uns sind, Chancen mit Talent, Motivation, Leistungsbereitschaft, Kreativität und Aufstiegswillen. Ich werbe deshalb für einen gesellschaftlichen Wandel hin zu Willkommen, hin zu Wertschätzung, mehr noch, für einen Wandel in den Köpfen, für nichts weniger als einen Mentalitätswandel.

Willkommensstruktur

Eine gelebte Willkommenskultur braucht einen institutionellen Ausdruck. Dazu zählt, dass



Staatsminister Jörg-Uwe Hahn

Hochschulen. Sie machen hier ihren Abschluss, sie kennen Land und Leute. Allerdings verlassen zu viele von ihnen nach ihrem Abschluss unser Land. Daher möchten wir unter ausländischen Studierenden werben, dass sie nach ihrem erfolgreichen Hochschulabschluss in Hessen bleiben. Bislang hat jedoch nur ein gutes Drittel von ihnen den Eindruck, dass sie willkommen sind, in Deutschland zu arbeiten. Hier

Hessen weltweit präsent ist. Potentielle Fachkräfte müssen Informationen über Hessen zu Arbeit, Recht, Familie und Kultur weltweit abrufen können. All dies bietet ein Willkommensportal im Internet. Außerdem wichtig: gezielte Ansprache bei Karrieremessen, Vermittlung der Außenhandelskammern, Kooperationspartnerschaften mit ausländischen Hochschulen, Einbindung der deutschen Auslandsschulen usw. Ein Beispiel dafür bietet die Kooperation zwischen Hessen und der Region Madrid, in deren Rahmen wir um Fachkräfte aus Spanien werben. Angesichts der erschreckend hohen Arbeitslosigkeit in Spanien ist dies auch ein Zeichen eu-

ropäischer Solidarität. Ein wichtiger Baustein einer gelebten Willkommensstruktur ist auch die Anerkennung von ausländischen Qualifikationen. Hier werden wir mit dem Hessischen Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz einen großen Schritt vorankommen. Wichtig wird es vor allem sein, dass eine einheitliche Anlaufstelle effiziente Unterstützung im Anerkennungsverfahren leistet.

Studierende

Studierende von heute sind die Hochqualifizierten von morgen. Erfreulicherweise steigt seit Jahren die Zahl der ausländischen Studierenden an hessischen

werden wir ansetzen.

Fazit

Fachkräfte gibt es nicht wie Sand am Meer. Ohne Fachkräfte werden wir die Zukunft unseres Landes nicht gestalten können. Helle Köpfe aus dem Ausland sind deshalb in Hessen sehr willkommen. Und Hessen als schon jetzt internationaler Standort bietet ihnen ausgezeichnete Bedingungen für Arbeit und Leben! Es ist mein Anliegen, dass dieser Fachkongress - hier am Frankfurter Flughafen, dem Drehkreuz der Welt, an dem sich tagtäglich die Welt begegnet - ein deutliches Signal dazu sendet.





Statement Dr. Frank Martin

Vorsitzender der Regionaldirektion Hessen - Bundesagentur für Arbeit

Fachkräftemangel in Hessen

Dr. Frank Martin, Vorsitzender der Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit, skizzierte Hessen als ein wirtschaftlich starkes Land. Seine Wettbewerbsfähigkeit stelle es tagtäglich national wie auch international unter Beweis; sie habe – so betonte er – unmittelbaren Einfluss auf den Erhalt und die Schaffung von Arbeitsplätzen.

Martin wies darauf hin, dass Hessen nicht auf Bodenschätze zurückgreifen könne; deshalb seien hessische Unternehmen in besonderem Maße auf die Qualifikation ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angewiesen. Sie seien der wichtigste Erfolgsfaktor für die Wirtschaft, um im Wettbewerb um Marktanteile bestehen zu können.

Dieser Erfolgsfaktor drohe nun knapp zu werden. Der demographische Wandel, ausgelöst durch die seit Jahrzehnten sinkenden Geburtenraten, führe dazu, dass sich das Angebot an Arbeitskräften tendenziell verknappe. Innerhalb der nächsten zwei Jahrzehnte werde die hessische Bevölkerungszahl im erwerbsfähigen Alter um zehn bis fünfzehn Prozent zurückgehen. Bei einer unveränderten Erwerbsquote bedeute dies ein Rückgang um 300.000 bis 400.000 Personen bis zum Jahr 2030. Auf dem Ausbildungsmarkt sei bereits ab dem Jahr 2015 mit gravierenden Veränderungen zu rechnen. Es

drohten also absehbar Verteilungskämpfe um das knappe Gut der Arbeitskraft, Verluste in der Wertschöpfung und eine Destabilisierung der sozialen Sicherungssysteme. „Wir müssen gegensteuern!“, so sein Appell. Martin nahm sodann Bezug auf die Lage des hessischen Arbeitsmarkts bei der Verknappung von Arbeitskräften: In der Summe sei davon auszugehen, dass in bestimmten Regionen und Branchen die Besetzung von Stellen zunehmend schwieriger werde. Zwar seien aktuell (Stand Juli 2012) keine landesweiten Probleme bei der Besetzung von Stellen zu konstatieren. Gleichwohl sei der Fachkräftemangel insbesondere in den Branchen von Pflege, Gesundheit, Chemie, Maschinenbau, Elektrotechnik und Informatik schon heute in einigen Regionen Hessens mit den Händen zu greifen. Eine Steigerung des Arbeitskräfteangebots in Hessen sei daher, so resümierte Martin, von entscheidender Bedeutung, um den Wohlstand des Landes zu sichern. Die Politik sehe er in der Verantwortung, ihren Teil dazu beizutragen, diese Herausforderung zu bewältigen.

Doppelstrategie

Zur Kompensation des Rückgangs der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter sah Martin folgende Möglichkeiten: Zum einen könne das Erwerbspotential besser ausgeschöpft werden, in-

dem die Erwerbsbeteiligung gesteigert würde. Bisher liege die Erwerbstätigenquote von Frauen bei ca. 66 Prozent, bei Männern bei ca. 77 Prozent. Zum anderen könnten Migranten gezielt für den hessischen Arbeitsmarkt gewonnen werden. Eine steigende Zuwanderung von Fachkräften, so seine Erläuterung, sei das einzige Instrument, um das Angebot an Arbeitskräften unmittelbar zu beeinflussen.

Martin verwarf einseitige Lösungen und plädierte vielmehr für eine Doppelstrategie. Im Einzelnen:

Inländisches Potential

Große Bedeutung maß Martin dem Schulerfolg bei. Die Zahl der Jugendlichen ohne Schulabschluss müsse bis 2017 auf maximal drei Prozent aller Schulabgänger reduziert werden. Durch einen Schulabschluss eröffneten sich leistungsschwächeren jungen Menschen neue berufliche Chancen und auch Perspektiven sozialer Teilhabe. Sie würden in der Zukunft mehr als jetzt für die Gewinnung als Nachwuchskräfte interessant.

Als vorrangig betrachtete Martin die Ausschöpfung des inländischen Potentials. Dazu zählte er insbesondere die weiblichen Arbeitskräfte. Über eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen würden vor allem Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf entscheiden. Eine spürbare Erhöhung der

Frauenerwerbstätigkeit gelinge dann, wenn jeder Familie, die dies wünsche, eine verlässliche ganztägige Kinderbetreuung angeboten werde. Flächendeckende, ganztägige und bezahlbare Betreuung für die Kleinsten bis hin zu Grundschulkindern sei aus volkswirtschaftlichen Gründen dringend erforderlich.

Weiterhin müsse bei Mädchen und jungen Frauen dafür geworben werden, nicht überwiegend in sogenannte „Frauenberufe“ zu streben, sondern das ganze Spektrum der Berufe in die Berufswahl einzubeziehen. Überdies sei die Lohnungleichheit zwischen Männern und Frauen zu bekämpfen.

Ältere Arbeitnehmer stellen ebenso ein wichtiges Handlungsfeld dar. Sie zeichneten sich durch ihre Erfahrung aus. Es sei daher vorrangig, ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten, damit sie ihre Kompetenzen weiterhin einbringen könnten. Neben altersgerechten Arbeitsplätzen und Fortbildungen – Stichwort „Lebenslanges Lernen“ – sei auch die Gesundheit entscheidend. Darüber hinaus seien auch Arbeitnehmer mit Behinderungen ein bisher unterschätztes Potential für den Arbeitsmarkt, das noch mehr aktiviert werden könne.

Qualifizierte Zuwanderung als notwendiger Baustein zur Deckung des Fachkräftebedarfs

Die Aktivierung dieses inländischen Potentials an Arbeitskräften werde jedoch allein nicht ausreichen, um den Rückgang an Arbeitskräften aufzufangen. Eine Zuwanderung von ausländischen Fachkräften kön-



ne deshalb eine wichtige Rolle spielen, um den absehbaren Fachkräftemangel zu beheben: „Gesteuerte arbeitsmarktorientierte Zuwanderung muss diese Bemühungen sinnvoll und zielgerichtet ergänzen“, so Martin. Eine Steuerung der Zuwanderung über ein Punktemodell, unabhängig von konkreten Arbeitsplatzangeboten und auf bestimmte Zielgruppen ausgerichtet, sei ein richtungweisender Gedanke. Auch sollten ausländische Studierende dazu motiviert werden, im Anschluss an ihre Hochschulausbildung in Hessen zu bleiben und eine Arbeit aufzunehmen. Die stärkere und prozessverbesserte Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen könne ein weiterer wichtiger Schritt sein, um bereits in Hessen lebenden Zuwanderern die Chance zu geben, eine Arbeit entsprechend ihrer Qualifikation aufzunehmen. Als wesentlich für das Gelingen von qualifizierter Zuwan-

derung bewertete Martin die Entwicklung einer tatsächlichen Willkommenskultur. Das Gefühl des Willkommen-Seins in Hessen sei für Zuwanderer essentiell und müsse täglich neu mit Leben gefüllt werden. Auch der Ausbau geeigneter Willkommensstrukturen gehöre dazu. Es brauche Ansprechpartner vor Ort und konkrete Unterstützung. Der Aufbau etwa eines Welcome-Centers als gemeinsame Anlaufstelle für Fachkräfte aus dem Ausland sei aus diesem Grund notwendig. Hilfreich wäre es darüber hinaus, den Einreiseprozess zu verkürzen, und zwar durch einfache, transparente, beschleunigte und einheitliche Verfahren. Damit könne Hessen konkurrenzfähiger zu anderen attraktiven Standorten gemacht werden.

Martin abschließend: „Aus heutiger Sicht erscheint ein Gegensteuern noch realistisch, um den Fachkräftemangel abzumildern oder ihn sogar abzufangen.“





Statement Alfred Clouth

Präsident der IHK Offenbach

Der sich immer stärker abzeichnende Fachkräftemangel ist mehr als ein Schlagwort – er ist präsent. Die Formel ist ganz einfach: Ohne Fachkräftenachwuchs keine Wettbewerbsfähigkeit.

Aus Sicht der Industrie- und Handelskammern sind hierbei insbesondere die Branchen Chemie, Maschinenbau, Elektrotechnik und Informatik betroffen. Der IHK-Fachkräftemonitor weist beispielsweise für das engere Rhein-Main-Gebiet bis zum Jahr 2020 allein in diesen Branchen rund 5.000 fehlende Akademiker und rund 20.000 fehlende nicht akademisch ausgebildete Fachkräfte aus. Diese Größenordnung zeigt, wie existenzbedrohend die Entwicklung für die hessische Wirtschaft ist und wie notwendig deshalb frühzeitiges Gegensteuern ist.

Dazu gehört auch, möglichst frühzeitig die für das eigene Unternehmen benötigten Fachkräfte selbst zu entwickeln. Der von den IHK'n angebotene Online-Demografie-Rechner erlaubt es dabei den Betrieben, auf Basis der eigenen Daten zu ermitteln, in welchen Berufsgruppen und auf welchen Qualifikationsebenen sich wann welcher Bedarf abzeichnet.

Handlungsbedarf

Aber es zeigt sich in diesem Jahr erneut und verstärkt, dass es für Ausbildungsbetriebe immer schwieriger wird, Ausbildungs-

plätze qualifiziert zu besetzen. Hier besteht seitens der Schulen erheblicher Handlungsbedarf, um Jugendliche früher und besser auf eine Ausbildung vorzubereiten und gemeinsam mit der Wirtschaft und den Kammern bessere und frühzeitigere Hilfestellungen bei der Berufsorientierung zu geben. Nach wie vor muss beklagt werden, dass sich viel zu viele Schulabgänger auf sehr wenige vermeintliche Mobbepferde bewerben. Sie lassen die vielfältigen Möglichkeiten der insgesamt rund 400 Ausbildungsberufe außer Acht.

Potentiale

Neben der Berufsorientierung sowie der Aus- und Weiterbildung gibt es aus Sicht der hessischen Wirtschaft aber auch erhebliches Potenzial in der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer. Wofür allerdings entsprechende Arbeitszeitmodelle ebenso entwickelt werden müssen wie passende Weiterbildungsangebote, um ihre Kenntnisse und Fertigkeiten aktuell zu halten und zugleich ihren veränderten Bedürfnissen hinsichtlich der Arbeitsorganisation Rechnung zu tragen.

Ein ganz erhebliches Potenzial sehen wir auch bei den Frauen, die oftmals hervorragend ausgebildet sind, aber nach der Familienphase nur sehr selten den Weg zurück in die Berufswelt und auf eine zu ihrer Qualifika-

tion passenden Position finden. Dieses Potenzial zu nutzen erfordert ebenfalls neue Modelle in der Arbeitsorganisation. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie einschließlich der Pflege von Familienangehörigen muss deutlich verbessert beziehungsweise ermöglicht werden.

Die Industrie- und Handelskammer Offenbach hat deshalb ein Forum „Personalmanagement“ eingerichtet, in dem die Vielzahl bereits vorhandener guter Beispiele aus Unternehmen präsentiert und diskutiert werden. Damit wird es möglich, dass insbesondere kleinere Unternehmen voneinander lernen können und wertvolle Tipps für die Fachkräftesicherung im eigenen Haus erhalten.

Anerkennung

Ein letztes wichtiges Handlungsfeld stellt die Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen dar. Die angekündigte Blue Card geht aus unserer Sicht in die richtige Richtung, da die Hürden gegenüber früheren Regelungen etwas niedriger sind. Das kann sicher mit dazu beitragen, Deutschland für gut ausgebildete Fachkräfte aus dem Ausland attraktiver zu machen.

Fest steht auch, dass viel zu viele hochqualifizierte Mitbürger mit ausländischen Abschlüssen in Deutschland weit unter ihrer Qualifikation beschäftigt



Präsident der IHK Offenbach Alfred Clouth

werden. Ihre Zeugnisse sind in Deutschland nicht bekannt oder nicht anerkannt, weil die bestehenden Regelungen – so etwa des Bundesvertriebenengesetzes – nur wenige ausgewählte Zielgruppen erfassen. Laut Mikrozensus – also der regelmäßigen Befragung von rund 830.000 hier lebenden Bürgern – wird davon ausgegangen, dass in etwa 280.000 Fällen vorhandene und im Ausland erworbene Berufsqualifikationen nicht anerkannt sind, weil bislang die Rechtsgrundlagen dafür fehlten. Dieses Potential zu nutzen muss unser Ziel sein.

Eine bessere Anerkennung der im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen kann den Betrieben helfen, ihren Fachkräftebedarf zu decken, hat aber noch weitere positive Effekte. Die At-

traktivität Deutschlands für qualifizierte Zuwanderer wird erhöht und damit ein Zeichen des Willkommens gesetzt, zumal die Anträge auf Anerkennung auch aus dem Ausland, also nicht nur von bereits hier lebenden Fachkräften gestellt werden können.

Das Verfahren sieht vor, dass gemeinsam mit dem Antragsteller zunächst ein deutscher Abschluss, also etwa Industriemechaniker oder Elektroniker für Betriebstechnik, gesucht wird, mit dem die vorhandenen im Ausland erworbenen Qualifikationen verglichen werden. Danach werden die Inhalte des deutschen Referenzberufes den jeweiligen Inhalten des ausländischen Abschlusses gegenüber gestellt. Können hier keine wesentlichen Unterschiede festgestellt werden, erhält der Antragsteller einen Bescheid, der die

Gleichwertigkeit seiner Qualifikation mit einem deutschen Referenzberuf bescheinigt. Dieser Bescheid entspricht dann einer bestandenen Aus- oder Fortbildungsprüfung. Fehlen einzelne wesentliche Inhalte, so werden diese konkret benannt und der Antragsteller wird von den Kammern beraten, wie er durch gezielte Weiterbildung diese Lücke schließen kann.

Rolle der IHK'n

Die Industrie- und Handelskammern bleiben vor Ort Ansprechpartner für die Antragsteller, informieren über das Verfahren und helfen bei der Zusammenstellung der Antragsunterlagen. Außerdem beraten sie die Antragsteller über sich anbietende Weiterbildungsmöglichkeiten aufbauend auf den vorhandenen Qualifikationen.

Zusammenfassend kann ich sagen, die Anerkennung von Abschlüssen und eine gesteuerte Zuwanderung alleine helfen nicht, den bedrohlichen Fachkräftemangel abzubauen. Die Ausbildungsvorbereitung und Berufsorientierung in der Schule, passende Angebote für ältere Arbeitnehmer, eine passgenaue Weiterbildung und insbesondere eine weit bessere Integration von hochqualifizierten Frauen in die Arbeitswelt durch neue Arbeitszeitmodelle mit der Möglichkeit einer Vereinbarkeit von Familie und Pflege mit dem Beruf gilt es deutlich zu verbessern.

In diesem Sinne wünsche ich der heutigen Fachkonferenz einen guten Erfolg und danke Ihnen ganz herzlich für ihre Aufmerksamkeit.



Impressionen aus der Podiumsdiskussion







Podiumsdiskussion

Den spannenden und spannungsreichen Höhepunkt des Fachkongresses stellte die gemeinsame Podiumsdiskussion dar, in der – moderiert durch den FAZ-Herausgeber Werner D’Inka – neben Integrationsminister Jörg-Uwe Hahn der Hauptgeschäftsführer der Vereinigung hessischer Unternehmerverbände, Volker Fasbender, der hessisch-thüringische DGB-Bezirksvorsitzende Stefan Körzell und der Wissenschaftler und Publizist Prof. Gunnar Heinsohn zu den spezifischen Herausforderungen einer hessischen Zuwanderungs- und Integrationspolitik sprachen.

Alle Teilnehmer waren sich darin einig, dass die Förderung der Zuwanderung qualifizierter und hochqualifizierter Zuwanderer einen unverzichtbaren Baustein einer tragfähigen Arbeitskräfte-

sicherungspolitik in Hessen bilden müsse. Eine durchaus kontroverse Betrachtung erfuhren dabei die der deutschen Politik zur Verfügung stehenden Handlungsmöglichkeiten.

Prof. Heinsohn verdeutlichte eindringlich die Notwendigkeit qualifizierter Zuwanderung. Unter Verweis auf klassische Einwanderungsländer wie USA oder Kanada forderte er einen grundlegenden Perspektivwechsel in Deutschland in Fragen der Einwanderung. Dabei reiche es nicht aus, über den bekannten Tellerrand hinauszublicken und zu schauen, worin der Erfolg andere Länder bei ihrer Einwanderungspolitik liege, es müsse auch verstanden werden, dass Deutschland in einem globalen Wettbewerb um Fachkräfte stünde, der künftig – angeheizt durch den zunehmenden Geburten-

rückgang in weiten Teilen der Industrie- und High-Tech-Nationen – noch an Schärfe zunehme.

Prof. Heinsohn plädierte für eine

Thesen von Heinsohn:

- Der demographische Wandel und mit ihm der Mangel an Arbeitskräften erfordern Zuwanderung.
- Zuwanderungspolitik bedeutet, um Eliten zu werben.
- Der wichtigste Faktor für unternehmerischen Erfolg kann nicht durch unternehmerisches Handeln bereitgestellt werden, denn Hochqualifizierte lassen sich nicht wie Roboter erzeugen.
- Die Bevorzugung von Kompetenz vor dem Fachtraining ist der richtige Weg in eine zukunftsfähige Zuwanderungspolitik.
- Nur aus Kompetenz kommen die Innovationen, mit denen Unternehmen gegen die Konkurrenz erfolgreich sein können.
- Gerade während einer Krise, in der fast alle Entlassungen vornehmen, ist die Einwanderung von Hochqualifizierten hilfreicher denn je.
- Einwanderungspolitik darf sich nicht dem Tagesbedarf nach Arbeitskräften unterwerfen, sondern muss dauerhaft einen Überqualifizierungsdruck erzeugen.
- Für alternde Nationen gilt, dass sie Zuwanderer nur halten können, wenn nicht nur heute die Löhne stimmen, sondern auch morgen die Rente.
- Einwanderer müssen bestens ausgebildet sein und sehr schnell einen Beitrag zur Wirtschaft leisten können.



Prof. Dr. Dr. Gunnar Heinsohn

stark am Potential der Zuwanderer ausgerichtete Einwanderungspolitik. Es müssten Einwanderer geholt werden, die zur Wissensgesellschaft Deutschlands passten. Entsprechend geringer sei der Integrationsaufwand. Hochqualifizierte Fachkräfte stünden in besonderem Maße für Innovation und Unternehmergeist. Davon profitiere die gesamte Gesellschaft.

Nachholbedarf kennzeichnete er dabei auch im Bereich der sogenannten Willkommenskultur

lifizierte Zuwanderer nachdenken.

Einige seiner Thesen riefen den Widerspruch **Körzells** hervor, der vor einseitigen Betrachtungen bei der Fachkräftesicherung warnte und stattdessen für einen umfassenden Politikansatz warb, der neben der Zuwanderung von Fachkräften aus dem Ausland etwa auch Investitionen in Bildung, die Erhöhung der Frauenerwerbsquote, die Nutzung der Potentiale älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder auch die Integration der bereits im Land befindlichen Zuwanderinnen und Zuwanderer vorsehe.

Gleichwohl sehe auch er die Notwendigkeit der Fachkräftezuwanderung. Es dürfe aber keine „Verwertbarkeitsdebatte“ um Zuwan-

derung geführt werden. Die verschiedenen Handlungsansätze zur Sicherung des hessischen Fachkräftebedarfs sollten nicht in Konkurrenz zueinander treten.

Fasbender knüpfte an den Vortrag Prof. Dr. Heinsohns an, unterstrich die Bedeutung der Fachkräftezuwanderung und warb für die Stärkung eines entsprechenden Bewusstseins in

Thesen von Körzell:

- Pro Jahr kommen mehr als 300.000 – zumeist ungelernete – Arbeitskräfte aus dem Ausland nach Deutschland, um hier insbesondere als Saisonarbeiter bei der Ernte oder in Gaststätten auszuhalten.
- Eine Zuwanderungspolitik, die sich ausschließlich an den aktuellen Arbeitskräftebedarfen orientiert, greift zu kurz.
- Eine an den längerfristigen Entwicklungen des Arbeitsmarkts orientierte Einwanderungspolitik kann dazu beitragen, die Folgen des demographischen Wandels abzumildern, z.B. ein Punktesystem nach kanadischem Vorbild, wonach Punkte je nach Qualifikation und Fähigkeiten erteilt werden.
- Voraussetzung bleibt bei allem die Umsetzung einer politischen und gesellschaftlichen Strategie gegen Vorurteile und Ausgrenzung sowie für Akzeptanz und Weltoffenheit.
- Der Standort Deutschland ist vergleichsweise unattraktiv: Der in 2011 erwartete Ansturm aus Osteuropa ist ausgeblieben. Es sind nur 63.000 Beschäftigte mehr aus den EU-8-Ländern im Januar 2012 im Vergleich zum April 2011 gewesen. Der Grund: Die Bundesrepublik wird immer mehr zum Billiglohnland. Zum Beispiel Frankreich oder Großbritannien haben bessere Arbeitsbedingungen bzw. einen gesetzlichen Mindestlohn.
- Unsere Forderung lautet insbesondere: gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort sowie wie die Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns von zunächst 8,50 Euro pro Stunde.



Vorsitzender des DGB Bezirks Hessen-Thüringen Stefan Körzell

und regte an, diese ebenfalls im Kontext des unter den Staaten zunehmenden Wettbewerbs um Fachkräfte zu formulieren. Heinsohn schlug vor, ähnlich wie in den USA diskutiert, auch hierzulande besonders Kompetenten umgehend einen Pass als „Willkommensinstrument“ anzubieten. Überdies müsse man über besondere Steuerklassen oder Lebensversicherungen für qua-





der Bevölkerung. Die Vorteile eines Lebens und Arbeitens in Hessen sollten deutlicher herausgestellt werden. Man solle Vertrauen in die eigenen Stärken haben, die Attraktivität Hessens für leistungsbereite Zuwanderer

Thesen von Fasbender:

- Qualifizierte Zuwanderung in Arbeit ist eine von mehreren unverzichtbaren Voraussetzungen dafür, den Rückgang des Arbeitskräftepotentials wenigstens zum Teil zu kompensieren.
- Qualifizierte Zuwanderer sind eine Bereicherung, die durch ihre Arbeit nicht nur Wohlstand schaffen, sondern auch für zusätzliche Arbeit sorgen.
- Wir müssen uns als Einwanderungsland für Fachkräfte noch viel attraktiver machen.
- Die zügige Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse ist Teil einer Willkommenskultur.
- Hessen hat als Tor zu Deutschland besonderen Grund, die Chancen einer internationalisierten Arbeitswelt zu nutzen.
- Der brummende deutsche Arbeitsmarkt bietet eine Riesenchance, uns jetzt als Zuwandererland für Qualifizierte zu positionieren.
- Ausländische Hochschulabsolventen sind integriert und müssen deshalb bleiben dürfen.
- Die dringend nötige bessere Integration der hier lebenden Migranten ist kein Widerspruch zu einer verstärkten Fachkräfte-Zuwanderung.
- Die aktivierende Arbeitsmarktpolitik muss fortgesetzt werden – gerade für Migranten.



Hauptgeschäftsführer der VhU Volker Fasbender

und Zuwanderinnen sei bereits und hoch, viele Menschen fühlten sich hier wohl. Der Frankfurter Flughafen „als Tor zur und von der Welt“ solle sehr viel stärker als entsprechender Standortfaktor genutzt werden. Hier sei die Welt jeden Tag aufs Neue in Frankfurt zu Hause.

Fasbender schlug die signalsetzende Einrichtung einer „International University“ im Rhein Main Gebiet vor und warb eindringlich für die Einführung eines Punktesystems im deutschen Aufenthaltsrecht.

Integrationsminister **Hahn** wies auf die Komplexität einer auf die Potentiale zielenden Zuwanderungspolitik hin. Fachkräfte würden auch an deutschen Universitäten ausgebildet, bereits im Land befindliche ausländische Studierende stellten hier eine

besondere Zielgruppe dar. Dabei rief er jedoch den viele Jahre die hiesige Ausbildung ausländischer Studierender insbesondere aus Entwicklungsländern maßgeblich bestimmenden Gedanken der Entwicklungshilfe in Erinnerung. Die deutsche Debatte um die Fachkräftezuwanderung solle nicht ohne weiteres von diesem berechtigten Anliegen Abstand nehmen. Es sei vielmehr ein Ausgleich mit den berechtigten Interessen auch der Herkunftsländer zu suchen.

Darin sah er sich mit Fasbender einig, der die Überlegung mit den Worten zusammenfasste: „**Wir nehmen den anderen nichts weg, sondern wir vergrößern die gemeinsame Chance.**“

Hahn wies zugleich auf die bereits in Hessen lebenden Zuwanderer und Zuwanderinnen



Integrationsminister Jörg-Uwe Hahn

hin. Viele unter ihnen seien sehr erfolgreich im Berufsleben, ihre Kinder erzielten höchste Bildungsabschlüsse. Es gebe viele positive Beispiele für eine gelungene Integration. Probleme bestünden aber weiterhin, die sich auch nicht einfach durch eine stärkere Zuwanderung qualifizierter Arbeitskräfte beseitigen ließen. Minister Hahn nannte in diesem Zusammenhang die drängende Frage der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse. Zugleich bekräftigte er sein Anliegen, zu prüfen, ob im Interesse der Sicherung des Bildungserfolgs aller Kinder ein verpflichtendes Vorschuljahr eingeführt werden kann.

Der Minister betonte, dass Hessen ein Einwanderungsland sei. Damit sei nicht nur die Absage an eine viele Jahre aufrecht erhaltene „Lebenslüge“ der bundesrepublikanischen Gesellschaft verbunden, Deutschland wäre kein Einwanderungsland.

Auch der anderen „Lebenslüge“, Integration wäre nach den Maßstäben von „Multi-Kulti“ zu organisieren, werde damit eine Absage erteilt. Aus der Anerkennung Deutschlands als Einwanderungsland folge zugleich das Gebot, sich auch als Einwanderungsland zu verfassung.

Die Diskussionsteilnehmer konzentrierten sich darüber hinaus auf den Aspekt der Bildung, den sie einheitlich als maßgeblich für eine gelingende Integration von Zuwanderern und als wesentlichen Teil der Fachkräftesicherungspolitik bezeichneten.

Von besonderer Bedeutung sei hierbei die vorschulische Bildung. Hahn verwies in diesem Zusammenhang auch auf das Beispiel des START-Stipendiaten-Programms an, das den Erfolg vor allem aus seinem Fokus auf die Exzellenzförderung ziehe und damit dazu beitrage, Vorbildrollen zu stärken.

Thesen von Hahn:

- Wer heute Zuwanderung gestaltet, gestaltet die Zukunft unseres Landes. Hessische Wirtschaftskraft, Arbeitsplätze, Wohlstand und Lebensqualität erhalten wir nur gemeinsam mit den besten Köpfen aus aller Welt.
- Wir denken unsere Zuwanderungspolitik neu. Wir brauchen Potentiale und Leistungsbereitschaft. Also müssen dies fortan die entscheidenden Voraussetzungen für die Erwerbseinwanderung nach Deutschland werden. Das kanadische Punktemodell ist ein Vorbild für unser Land.
- Zuwanderung und Integration gehören zusammen. Qualifizierte Zuwanderer haben große Chancen am Arbeitsmarkt. Ihre Integration ist aussichtsreich. Wer heute gut ausgebildete Zuwanderer anzieht, investiert in die Gesellschaft von morgen.
- Die hessische Wirtschaft braucht Zuwanderung, um ihre Wettbewerbsfähigkeit zu sichern. Ebenso brauchen unsere Sozialsysteme Beitragszahler. Qualifizierte Zuwanderung lohnt sich deshalb für alle.
- Hessen ist ein Einwanderungsland. Diese Tatsache gehört zum Selbstverständnis unseres Landes. Mit einer Willkommenskultur und einer Willkommensstruktur wollen wir das mit Leben erfüllen und in die Welt tragen.

Der Integrationsminister schloss mit den Worten: „Hessen muss Imagepflege betreiben: Wir sind bereits international ausgerichtet, wir müssen das nun auch propagieren!“.



Schlusswort Florian Rentsch

Hessischer Minister für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung



Wirtschaftsminister Florian Rentsch

Helle Köpfe nach Hessen: „Wir haben keine Zeit zu verlieren!“

Der Hessische Wirtschaftsminister Florian Rentsch nannte in seinem Schlusswort konkrete Zahlen zum Fachkräftebedarf: „Schon in zwei Jahren werden in Hessen rund 48.000 Akademiker und 30.000 Arbeitskräfte mit Berufsausbildung fehlen. Eine gezielte Zuwanderung aus dem Ausland ist ein effizienter Weg, um die Verfügbarkeit von Fachkräften schnell zu verbessern. Denn: Wir haben keine Zeit zu verlieren!“

Was ist zu tun?

Rentsch bedauerte, dass

Deutschland von einer konsequenten Steuerung der Zuwanderung - wie sie etwa Kanada oder Australien mit Punktemodellen vormachten - noch weit entfernt sei. Dennoch habe die Bundesregierung erste Schritte unternommen: Das Anerkennungsgesetz werde Kompetenzen und Qualifikationen ausländischer Fachkräfte für den deutschen Arbeitsmarkt erschließen. Ein wichtiges Potenzial stellten auch ausländische Studierende und Auszubildende dar. Es sei aus volkswirtschaftlicher Sicht ein Widerspruch, junge Menschen für viel Geld auszubilden, um sie anschließend weggehen zu lassen. „Wir müssen ihnen sagen: Wir brauchen Euch! Wir haben Arbeit für Euch! Diese Botschaft ist bislang zu wenig angekommen.“

Hier müssen wir besser werden.“

Forderungen der Wirtschaftsministerkonferenz

Rentsch berichtete, dass sich derzeit auch die Wirtschaftsministerkonferenz mit der Fachkräftesicherung befasst. Er wies auf ihre Forderung nach einer Liste der Mangelberufe hin. Für diese Berufe solle die geltende Vorrangprüfung ausgesetzt werden. Der Minister machte deutlich, dass es mit der Schaffung der rechtlichen Voraussetzungen aber nicht getan sei: „Es reicht nicht aus, wenn ausländische Fachkräfte nach Hessen kommen dürfen. Entscheidender ist, dass sie nach Hessen kom-

men wollen.“ Hessen habe hier als schon heute internationaler Standort eine sehr gute Ausgangssituation. Dennoch müsse Hessen von sich aus aktiv werden, um als Zielland attraktiv zu sein.

Bessere Zuwanderungsanreize

Als erstes nannte er ein soziales Klima in Hessen, das ausländische Fachkräfte anspreche. Gelebte Willkommenskultur und hohe Lebensqualität böten Zuwanderern und ihren Familien gute Lebensperspektiven. Die hessische Integrationspolitik sei hier auf gutem Weg.

Wichtig sei außerdem, dass an jedem Ort auf der Welt Informationen über Hessen abgerufen werden könnten. Er lasse daher prüfen, ob ein Welcome-Center als zentrale Internetplattform eingerichtet werden könne. Rentsch kündigte Image- und Informationskampagnen in ausgewählten Herkunftsländern an. Demnächst werde er mit einer hessischen Wirtschaftsdelegation eine Ausbildungsmesse in Spanien besuchen.

Zuwanderung sei jedoch nur ein Baustein in einer umfassenden Strategie zur Fachkräftesicherung, sagte Rentsch. Höchste Bedeutung habe darin die Entwicklung und Entfaltung der inländischen Potenziale. Dabei blieben Aus- und Weiterbildung zentrale Aufgaben der Wirtschaft. Das Hessische Wirtschaftsministerium unterstütze die Unternehmen dabei auf vielfältige Weise.

Ausblick

Seit unserem Fachkongress am 4. Juli 2012 sind wichtige Weichenstellungen zur Förderung der Zuwanderung qualifizierter und hochqualifizierter Fachkräfte aus dem Ausland erfolgt – es geht voran!

Im Zuwanderungsrecht ist zum 1. August 2012 die bereits erwähnte „Blue Card“ in Kraft getreten. Erste Zahlen zeigen, dass sie auf gute Resonanz stößt. Deutschlandweit sind in den ersten sechs Monaten seit Bestehen dieser Neuregelung bereits über 4.100 Blaue Karten EU erteilt worden.

Für ausländische Hochschulabsolventen ist im vergangenen Sommer zudem ein Aufenthaltstitel geschaffen worden, der einen bis zu sechsmonatigen Aufenthalt in Deutschland zur Suche einer qualifikationsangemessenen Arbeit ermöglicht: Erwerbszuwanderung wegen eines Hochschulabschlusses und nicht wegen eines Arbeitsplatzangebotes, das ist ein Meilenstein im Zuwanderungsrecht!

Derzeit ist eine Änderung der Beschäftigungsverordnung in Vorbereitung. Sie soll voraussichtlich im Sommer 2013 in Kraft treten und ausländischen nicht-akademischen Facharbeitern mit Berufsabschluss den Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt ermöglichen. All das stimmt mich hoffnungsvoll, dass wir unser Zuwanderungsrecht dauerhaft auf die Anforderungen unserer internationalisierten Wirtschaft und auf die aus dem demografischen Wandel resultierenden Herausforderungen ausrichten. Ein

nächster folgerichtiger Schritt ist aus meiner Sicht die Einrichtung eines Punktemodells, welches auf Qualifikation und Potential als entscheidende Kriterien für die Zulassung von Zuwanderern für den deutschen Arbeitsmarkt setzt.

Das Rechtliche bildet aber nur die eine Seite ab. Die durch die Hessische Landesregierung berufene Fachkräftekommission Hessen legte am 19. September 2012 einen Abschlussbericht zur Bewältigung des zunehmenden Fachkräftebedarfs in Hessen vor, der viele Handlungsempfehlungen zur Förderung der Zuwanderung ausländischer Fachkräfte enthält. Derzeit prüft die Landesregierung die Kommissionsvorschläge auf Realisierbarkeit und entwickelt ein Gesamtkonzept zur Fachkräftesicherung.

Einen Schwerpunkt werden wir dabei darauf legen, die Attraktivität unseres Landes für ausländische qualifizierte Fachkräfte zu erhöhen. Wir wollen unsere Willkommenskultur stärken und dies durch eine optimale Willkommensstruktur untermauern. Bereits im Herbst 2012 ist eine Willkommensplattform im Internet „www.work-in-hessen.de“ anlässlich der Fachkräftekooperation Hessen - Madrid gestartet worden, die derzeit in deutscher und spanischer Sprache verfügbar ist und demnächst auch ins Englische übertragen werden soll. Die Plattform ist ein Aushängeschild unseres Landes. Zuwanderungsinteressierte Fachkräfte können sich nun von jedem Ort der Welt mit Internetanschluss bereits ei-

nen ersten Eindruck von den vielfältigen Möglichkeiten in Hessen verschaffen und unterstützende Informationen erhalten.

Nach meiner Überzeugung benötigen wir darüber hinaus tragfähige Strukturen vor Ort, die die Zuwanderung qualifizierter Fachkräfte aus dem Ausland und ihrer Familienangehörigen mit Informationen und Dienstleistungen erleichtern und unterstützen können. Unternehmen und auch Kommunen können hierfür einen wichtigen Beitrag leisten, wie das Hamburger Modell eines ‚Welcome Centers‘ zeigt. Zugleich halte ich es für wichtig, den Dienstleistungscharakter unserer Ausländerbehörden zu stärken und sie zielgerichtet zu „Willkommensbehörden“ weiterzuentwickeln.

Wir haben also bereits einiges erreicht, aber auch noch einiges an Arbeit vor uns. Hierbei ist nicht allein der Staat gefordert. Letztlich ist es unsere Gesellschaft, sind es die Unternehmen, Kommunen, Universitäten, die Bürgerinnen und Bürger, die eine Willkommenskultur mit Leben erfüllen, die die Bedeutung und Bereicherung der qualifizierten Zuwanderer zu schätzen wissen und die verstanden haben, dass unser Land ohne die Kreativität und die Leistungsbereitschaft auch dieser Menschen nicht an der Spitzenposition wäre und auch bliebe, an der es heute ist.

Mit besten Grüßen

Ihr
Jörg-Uwe Hahn
Staatsminister





Impressum

Herausgeber

Hessisches Ministerium der Justiz,
für Integration und Europa
Abteilung Integration
Luisenstraße 13
65185 Wiesbaden

E-Mail: integration@hmdj.hessen.de
www.hmdj.hessen.de
www.integrationskompass.de

V.i.S.d.P.

Dr. Hans Liedel Tel. 0611/322695

Redaktion

Claudia Hackhausen Tel. 0611/322038
Frank Märker Tel. 0611/322028

Gestaltung

Banu Rübeling Tel. 0611/322031
Viola Kron Tel. 0611/322016

© Fotos

Titelseite Hintergrund: K.-U. Häßler - Fotolia.com / Titelseite Vordergrund: iStockphoto /
Seite 3: JiSIGN - Fotolia.com / Seite 7: Adam Gregor - Fotolia.com / Seite 21: Kellis - Fotolia.com,
Seite 22 ab oben im Uhrzeigersinn: imageteam - Fotolia.com, Cello Armstrong - Fotolia.com,
Gina Sanders - Fotolia.com, yanlev - Fotolia.com, Gina Sanders - Fotolia.com, iStockphoto,
Jeanette Dietl - Fotolia.com, iStockphoto, ehrenberg-bilder - Fotolia.com /
Seite 24: Martin Joppen - www.thesquaire.com / Übrige Bilder: HMdJIE

Anmerkung zur Verwendung der Broschüre

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Hessischen Landesregierung herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlbewerbern oder Wahlhelfern verwendet werden. Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlkampfveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die Druckschrift nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Die genannten Beschränkungen gelten unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Druckschrift dem Empfänger zugegangen ist. Den Parteien ist jedoch gestattet, die Druckschrift zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder zu verwenden.

März 2013





THE SQUARE
WELCOME TO OUR MALL

Esclusivo & Nero

20

HESSEN



Hessisches Ministerium der Justiz,
für Integration und Europa