

Stellungnahme des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften

Zum Verfahren zur Neuaufstellung der Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen zur Förderung von „Start Guides“ zur Unterstützung der Gewinnung und Integration internationaler Fachkräfte in Unternehmen in Niedersachsen

Stand: Mai 2025

Herausgeber: DGB Bezirk Niedersachsen – Bremen – Sachsen-Anhalt
Otto-Brenner-Str. 1
30159 Hannover

verantwortlich:

Merle Mangels, Abteilungsleiterin Frauen- und Gleichstellungspolitik, Migrationspolitik

Lars Niggemeyer, Abteilungsleiter Arbeitsmarkt- u. Sozialpolitik

Mitgliedsgewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbundes:

- IG Bauen-Agrar-Umwelt
- IG Bergbau, Chemie, Energie
- EVG – Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
- IG Metall
- Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten
- Gewerkschaft der Polizei
- ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft



Der Deutsche Gewerkschaftsbund Niedersachsen (DGB) und seine Mitgliedsgewerkschaften bedanken sich für die Gelegenheit, zur Neuauflage der Förderrichtlinien „Start Guides“ im Zeitraum 2026–2030 Stellung zu nehmen.

Der DGB begrüßt das Vorhaben des Niedersächsischen Ministeriums für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung, die Förderrichtlinie „Start Guides“ um weitere fünf Jahre zu verlängern und damit die Gewinnung und Erwerbsintegration von Zuwander*innen mit und ohne Fluchthintergrund weiterhin niedersachsenweit zu fördern.

1. Zur Bedeutung von „Start Guides“

Aufgrund anhaltender weltpolitischer Krisen wie bewaffneter Konflikte, politischer Verfolgung, wirtschaftlicher Instabilität und den Folgen des Klimawandels fliehen weiterhin viele Menschen aus ihren Herkunftsländern – und ein Teil von ihnen sucht Schutz in Deutschland. Diese Geflüchteten stehen hier vor zahlreichen Herausforderungen, insbesondere beim Zugang zum Arbeitsmarkt. Daher braucht es spezialisierte Beratungsstellen für berufliche Integration, um individuelle Unterstützung zu bieten, Sprachbarrieren zu überwinden, Qualifikationen anzuerkennen und Orientierung im deutschen Bildungssystem sowie Arbeitsmarkt zu geben.

Darüber hinaus werden seitens des Landes Niedersachsen und seitens vieler Unternehmen verstärkt Bemühungen unternommen, internationale Fachkräfte nach Niedersachsen anzuwerben. Auch diese Menschen benötigen Unterstützung in ihrer beruflichen und gesellschaftlichen Integration in Niedersachsen.

Solche Angebote fördern nicht nur die gesellschaftliche Teilhabe der Zugewanderten, sondern auch den sozialen Zusammenhalt und die wirtschaftliche Stärke Deutschlands.

Internationale Zuwander*innen und insbesondere Geflüchtete bringen oft vielfältige berufliche Erfahrungen und Qualifikationen mit, doch der Einstieg in eine ihrer Ausbildung entsprechende Tätigkeit

wird häufig durch die Zeit, die sie zum Spracherwerb für Fachberufe benötigen, verzögert. Ohne diese Sprachkompetenz bleibt vielen nur der Zugang zu einfachen Helfer*innentätigkeiten, obwohl ihr Potenzial deutlich darüber hinausgeht. Um langfristige Integration und nachhaltige berufliche Perspektiven zu ermöglichen, ist es daher entscheidend, Geflüchtete und zugewanderte Menschen gezielt beim Spracherwerb zu unterstützen, bevor und während sie in den Arbeitsmarkt einsteigen oder sich weiterqualifizieren. Das bedeutet, dass viele der geflüchteten und zugewanderten Menschen, die sich schon jetzt in Deutschland aufhalten, erst zu einem späteren Zeitpunkt Beratung zur beruflichen Integration benötigen.

Die Nachfrage der geflüchteten und zugewanderten Menschen nach Unterstützungsangeboten im Kontext des Arbeitsmarktzugangs in Deutschland bleibt deshalb weiterhin hoch und so erfahren die „Start Guides“-Projekte einen stetigen Zulauf an Ratsuchenden. Ihre Weiterförderung wird daher begrüßt. Im Folgenden seien einige der Unterstützungsbedarfe für die Beratung durch die regionalen „Start Guides“-Projekte genannt.

Unabhängig von den individuellen Rahmenbedingungen und Voraussetzungen der Ratsuchenden mit Blick auf erworbene Abschlüsse und berufliche Vorerfahrungen benötigen viele der Menschen Unterstützung bei der grundsätzlichen Orientierung im Kontext des deutschen Arbeitsmarktes. Das betrifft zum einen rechtliche Voraussetzungen für den Zugang im Allgemeinen und zum anderen die berufsförmige Organisation von Arbeit und die Spezifika des deutschen Berufsbildungssystems (wie etwa die duale Berufsausbildung oder Möglichkeiten des Quereinstiegs).

Darüber hinaus ist der Verweis zur Anerkennungsberatung und die anschließende Begleitung im Anerkennungsprozess ein zentrales Element, um den Arbeitsmarktzugang der Ratsuchenden mit bereits erworbenen Schul-, Berufs- und Universitätsabschlüssen nachhaltig zu unterstützen. Insbesondere auch durch den Rückgang der

Beratungsangebote des IQ-Netzwerkes wird die Relevanz der flankierenden Unterstützungsangebote der Start Guides im Kontext des Anerkennungsprozesses noch einmal verstärkt. Dies betrifft gerade auch die Suche nach geeigneten Anpassungsqualifizierungen im Falle einer Teilanerkennung der erworbenen Abschlüsse.

Für geflüchtete und zugewanderte Menschen ohne im Herkunftsland erworbene oder in Deutschland anerkannte Schul-, Berufs- und Universitätsabschlüsse bietet das „Start Guides“-Projekt wichtige Orientierungs- und Unterstützungsangebote auf der Suche nach geeigneten Bildungsangeboten, um bspw. einen Haupt- oder Realschulabschluss auf dem zweiten Bildungsweg nachzuholen und im Anschluss an Ausbildungen oder Weiterbildungen teilzunehmen. Diese Angebote sind ohne detaillierte Kenntnisse über die regionale Bildungslandschaft und eine enge Vernetzung mit regionalen Akteur*innen teils nur schwer identifizierbar. Gleichzeitig stellt der Erwerb ebendieser Abschlüsse für die Ratsuchenden einen wichtigen Faktor dar, um eine nachhaltige und dem Leitbild von Guter Arbeit entsprechende Beschäftigung zu finden und nicht dauerhaft im Kontext von Arbeitnehmerüberlassung und der damit einhergehenden Prekarisierung zu verbleiben.

Ein weiterer, zentraler Handlungsschwerpunkt ist die Suche nach geeigneten Deutschsprachkursen. Aufgrund des starken Rückgangs der Angebote in diesem Bereich in den letzten Monaten sind viele geflüchtete und zugewanderte Menschen auf der Suche nach alternativen Möglichkeiten, um ihr Sprachniveau zu verbessern und somit die Chancen für einen erfolgreichen Einstieg in den Arbeitsmarkt zu erhöhen. Besonders schwer ist die Vermittlung in Sprachniveaus oberhalb von B1, während das Vorhandensein eines B2-Sprachniveaus für viele Unternehmen gleichzeitig eine zentrale Voraussetzung für die Vergabe von Ausbildungsplätzen darstellt und ohne das erfolgreiche Absolvieren eines C1-Sprachkurses i. d. R. kein Studium an einer deutschen Hochschule begonnen

werden kann. Jedoch sind gerade alternative Sprachförderangebote (wie etwa studienvorbereitende Deutschkurse an Universitäten) teils nur schwer zu identifizieren und die Ratsuchenden bei ihrer Suche somit auf weitere Unterstützung – wie durch die „Start Guides“-Projekte – angewiesen.

Nicht zuletzt hat auch die Beratung und Begleitung von Unternehmen im Kontext der Beschäftigung von geflüchteten oder zugewanderten Menschen sowie der Fachkräfteeinwanderung weiterhin eine hohe Relevanz. Die Projekte bieten eine niedrigschwellige Anlaufstelle für interessierte Unternehmen, stellt Informationen zu rechtlichen Rahmenbedingungen und weiteren Beratungs- und Unterstützungsangeboten zur Verfügung und begleitet den Prozess der Integration ins Unternehmen. Mitarbeiter*innen der „Start Guides“-Projekte helfen bei der Einschätzung und Anerkennung ausländischer Qualifikationen und unterstützen im Antragsverfahren für Aufenthalts- und Arbeitserlaubnisse. Darüber hinaus beraten sie zu interkulturellen Fragestellungen, begleiten Integrationsprozesse im Betrieb und vermitteln bei Bedarf geeignete Sprach- oder Qualifizierungsangebote. So tragen sie dazu bei, bürokratische Hürden zu überwinden und Potenziale internationaler Fachkräfte und geflüchteter Menschen gezielt in Unternehmen einzubinden. Somit werden mögliche Hemmnisse auch auf Seiten der Unternehmen abgebaut und die nachhaltige Arbeitsmarktintegration gefördert. Darüber hinaus werden stetig weitere Unternehmen für die Beschäftigung von geflüchteten und zugewanderten Menschen sensibilisiert.

In den Start Guides-Projekten entstehen so vor Ort aktive und praxisnahe Netzwerke, in denen verschiedene Arbeitsmarktakteur*innen zusammenkommen, um eine ganzheitliche Unterstützung anzubieten und die Deckung des Fachkräftebedarfs ansässiger Unternehmen nachhaltig zu fördern. Dies ist gerade in ländlichen und strukturschwachen Regionen ein Vorteil für den Standort. Auch das vom DGB gegründete „NeMiA“-Projekt zur

Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Frauen mit Migrationsgeschichte ist mit den „Start Guides“-Projekten eng vernetzt. Die Bedeutung der Start-Guides-Beratung steigt zudem dort, wo andere Beratungsangebote wegfallen – wie beispielsweise am Standort Salzgitter mit dem voraussichtlich im Herbst 2025 auslaufenden Projekt „Aktiv in Arbeit“. Zudem stellt „Start Guides“ Beratung sicher, die andere Stellen bei Wegfall der „Start Guides“ nicht auffangen könnten – wie beispielsweise am Standort Lüneburg die Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer (MBE) und der Jugendmigrationsdienst (JMD).

2. Zur Ausgestaltung der Richtlinie

Grundsätzlich überzeugte die bisherige Ausgestaltung der Richtlinie „Start Guides“ durch einen verhältnismäßig geringen Verwaltungsaufwand. Dies trägt dazu bei, dass Projektmitarbeitende sich weitestgehend um die Beratung von Ratsuchenden und den Aufbau sowie die Pflege der regionalen Netzwerke kümmern können. Mit den Instrumenten der laufenden Förderperiode könnte dies weiter gesichert und ausgebaut werden.

Erfahrungen haben aber auch gezeigt, dass der Einsatz des Budgets für externe Beratungskompetenzen nur sehr eingeschränkt verwendet werden kann. Dies liegt vor allem daran, dass die benötigte Unterstützung in den meisten Fällen von Stellen kommt, die ihre Konsultationen im Rahmen ihrer regulären, teils ebenfalls öffentlich geförderten Tätigkeiten ausführen und daher kein Honorar anfällt.

Gleichzeitig sind allgemeine Betriebskosten (Büromieten + Nebenkosten, indirekte Verwaltungskosten für Lohn- und Finanzbuchhaltung, Personalverwaltung) deutlich gestiegen, sodass das Budget für Sachkosten im Projekt wie auch Öffentlichkeitsarbeit (Print und soziale Medien) oder auch Informationsveranstaltungen sehr klein ausfällt.

Eine Zusammenlegung von Pauschale und Kosten für externe Beratungskompetenzen in eine Sachkostenpauschale von ca. 25–30% der

Personalausgaben hätte für die Träger zufolge, dass die Projektmitarbeitenden deutlich umfangreicher und freier handeln und damit voraussichtlich nicht nur mehr Ratsuchende erreichen könnten, sondern auch das Netzwerk mit öffentlichen Stellen und Organisationen innerhalb der Geflüchteten- und Migrationsarbeit sowie Unternehmen in den Regionen stärker ausbauen könnten.

Darüber hinaus präzisiert die Richtlinie aus Sicht des DGB noch nicht ausreichend das Risiko des Missbrauchs von Geflüchteten als Billigarbeitskräfte. Aus diesem Grunde sollte sie vorbeugend definieren, dass nur in Betriebe vermittelt wird, die tarifliche Arbeitsbedingungen bieten.

Außerdem muss aus Sicht des DGB auch die Einhaltung von arbeitsrechtlichen Standards und des Arbeitsschutzes in die Richtlinie eingearbeitet und zu den Bedingungen für die Beteiligung von Unternehmen an dem Vorhaben gemacht werden.

Die Aufnahme des Passus unter 4.3: „Anträge mit weitreichenden oder vollständigen Zielgruppenausschlüssen anhand der Kriterien Behinderung, Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Herkunft, Kultur, Glaube, politische Anschauungen, Bildungsniveau, Deutschsprachniveau, Zuwanderungszeitraum und Aufenthaltsstatus gehen nicht in die Auswahl ein“ ist im Sinne einer nicht-diskriminierenden Gestaltung der Projekte zwar gut nachvollziehbar und die Intention ist zu begrüßen. Jedoch sollte sichergestellt werden, dass die gezielte Unterstützung bestimmter Gruppen von Zugewanderten im Sinne eines Abbaus von Diskriminierung hierdurch nicht ausgeschlossen wird. Beispielsweise erfahren Frauen mit Migrationsgeschichte Mehrfachdiskriminierungen, sind schlechter in den Arbeitsmarkt integriert als Männer mit Migrationsgeschichte und haben spezifische Unterstützungsbedarfe. Eine Adressierung dieser spezifischen Unterstützungsbedarfe wäre nicht diskriminierend gegenüber Männern, sondern würde im Sinne der Arbeitsmarktintegration von Zuwanderinnen positiv wirken.