

Start Guides

„Start Guides“ - Positionspapier

Handlungsempfehlungen für eine nachhaltige
Integration in Ausbildung und Arbeit von
Zugewanderten in Niedersachsen

Stand:
06.03.2023

„START GUIDES“ – POSITIONSPAPIER

PRÄAMBEL

Seit Anfang des Jahres 2021 läuft das vom Niedersächsischen Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung im Rahmen der „Fachkräfteinitiative Niedersachsen“ geförderte Arbeitsmarktprogramm „Start Guides“.

Seitdem beraten und unterstützen 21 regionale „Start Guides“-Projekte¹ Zugewanderte mit oder ohne Fluchthintergrund sowie Unternehmen bei allen Fragen rund um die Arbeitsmarktintegration. Dabei sollen die Projekte die Unternehmen darin bestärken, ausländische Potentiale stärker in ihre Personalrekrutierungsstrategien einzubeziehen und dazu beitragen, etwaige Vorbehalte oder Hemmnisse abzubauen.

Flankiert werden die regionalen „Start Guides“ – Projekte von einem Koordinierungsprojekt, der Zentralen Beratungsstelle „Arbeitsmarktintegration und Fachkräftesicherung“, ZBS AuF III, in Trägerschaft des Caritasverbandes für die Diözese Osnabrück e.V.

Die „Start Guides“ können so einen wichtigen Beitrag zur Sicherung des Arbeits- und Fachkräftebedarfs der niedersächsischen Wirtschaft leisten. Durch die gute Vernetzung mit relevanten Arbeitsmarktakteuren und die zahlreichen Beratungen von Zugewanderten und Unternehmen verfügen die „Start Guides“ über umfangreiche Sachkenntnis hinsichtlich der Bedarfe und Hürden bei der Arbeitsmarktintegration sowie der Deckung von Arbeits- und Fachkräftebedarfen durch Zugewanderte.²

Zum Aufgabenbereich des „Start Guides“ – Koordinierungsprojekts gehört es, die Erfahrung aus der Start Guides-Projektarbeit zu sammeln und bekannt zu machen.

Als Bestandteil der Fachkräfteinitiative Niedersachsen freuen wir uns daher, das vorliegende **„Start Guides“ – Positionspapier „Handlungsempfehlungen für eine nachhaltige Integration in Ausbildung und Arbeit von Zugewanderten in Niedersachsen“** als Erfahrungsbericht aus der „Start Guides“ – Projektpraxis und als Impuls für die fachpolitische Diskussion zur Verfügung stellen zu können. Dieses Papier ist das Ergebnis eines gemeinsamen [Redaktionsteams](#) bestehend aus mehreren „Start Guides“ - Projektmitarbeitenden.

Wir sind davon überzeugt, dass diese Vorschläge für eine nachhaltig gelingende Arbeitsmarktintegration von Zugewanderten mittel- bis langfristig einen Beitrag zum Abbau der Arbeits- und Fachkräftengänge der niedersächsischen Wirtschaft beitragen können.

Wir hoffen, dass unsere Empfehlungen in den fachpolitischen Diskurs über die Gestaltung und Umsetzung der rechtlichen Rahmenbedingungen sowie von Angeboten und Maßnahmen Einfluss finden.

¹ Kontaktinformationen und Tätigkeitsschwerpunkte der regionalen „Start Guides“ – Projekte finden Sie auf der Website des Koordinierungsprojekts ZBS AuF III über die interaktive Programmkarte: <https://www.zbs-auf.info/start-guides/>.

² Mehr Informationen zur Umsetzung des „Start Guides“ – Programms finden Sie auf der Website des Koordinierungsprojekts ZBS AuF III: <https://www.zbs-auf.info/taetigkeitsberichte/>.

„START GUIDES“ – POSITIONSPAPIER

ZUM AUFBAU DES PAPIERS:

Das Positionspapier gliedert sich in **vier thematische Schwerpunkte** und identifiziert insgesamt **zwölf Handlungsbedarfe**. Für jeden Bedarf wird eine Handlungsempfehlung auf Basis der in der „Start Guides“ - Projektarbeit gesammelten Erkenntnisse formuliert.

In der vorangestellten Kurzzusammenfassung erhalten Sie einen Überblick über die zwölf Handlungsbedarfe und über die zentralen Empfehlungen hierzu. Durch Klicken auf den jeweiligen Hyperlink gelangen Sie direkt zur ausführlichen Beschreibung des ausgewählten Handlungsbedarfs.

Das Papier schließt mit einer Conclusio, in der die Bedeutung der unabhängigen Beratungsstrukturen für die Arbeitsmarktintegration von Zugewanderten in Niedersachsen hervorgehoben wird.

**Für das Koordinierungsprojekt des niedersächsischen „Start Guides“ – Programms,
der Zentralen Beratungsstelle „Arbeitsmarktintegration und Fachkräftesicherung“, ZBS AuF III:**



Carl Escher
Programmkoordination



Dr. Barbara Weiser
Rechtsexpertin

„START GUIDES“ – POSITIONSPAPIER

KURZZUSAMMENFASSUNG

TEIL 1: ERLERNEN DER DEUTSCHEN SPRACHE

HANDLUNGSBEDARF 1:

Die wenig flexible Kursgestaltung, das qualitativ und quantitativ nicht ausreichende Angebot an sowie die fehlenden Zugänge zu Integrations- und Berufssprachkursen behindern den Integrationsprozess.

Unsere Empfehlung:

Allen Zugewanderten sollte der Erwerb der deutschen Sprache ermöglicht werden. Das Genehmigungsverfahren für potenzielle Kursträger sollte entbürokratisiert werden. Kinderbetreuungsangebote sollten ausgebaut werden.

HANDLUNGSBEDARF 2:

Für Berufstätige ist es derzeit kaum möglich, berufsbegleitende Angebote zum Erlernen der deutschen Sprache in Anspruch zu nehmen. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind aufgrund wirtschaftlicher Zwänge oftmals nicht bereit, ihre Mitarbeitenden zum Zwecke des Deutscherwerbs freizustellen.

Unsere Empfehlung:

Das Erlernen der deutschen Sprache parallel zu einer Erwerbstätigkeit sollte erleichtert werden. Betriebe, die Zugewanderten mit Deutschförderbedarf beschäftigen, sollten unterstützt werden.

TEIL 2: ERWERB VON GRUNDBILDUNG, AUSBILDUNGSUNTERSTÜTZUNG UND FESTSTELLUNG VON NON-FORMALEN UND INFORMELLEN KOMPETENZEN

HANDLUNGSBEDARF 3:

Zugewanderten Jugendlichen und jungen Erwachsenen fehlen häufig die für die Ausbildung und das Erwerbsleben erforderlichen Grundkompetenzen und Lernstrategien. Zudem erhält die Berufsvorbereitung in der Schulausbildung zu wenig Raum.

Unsere Empfehlung:

Das Angebot für den Erwerb elementarer Grundbildungskompetenzen (Lesen, Schreiben, Rechnen) sollte konsequent ausgebaut werden. Der Aufbau von Lernkompetenzen und -strategien sollte durchgehend unterstützt werden. Bereits in der Schule sollte die Berufsorientierung stärker gefördert werden.

HANDLUNGSBEDARF 4:

Das Angebot an ausbildungsunterstützenden Maßnahmen ist nicht ausreichend.

Unsere Empfehlung:

Die Angebote der Ausbildungsbegleitung sollten quantitativ ausgebaut werden. Darüber hinaus sollten die Angebotsformate inhaltlich stärker nach den unterschiedlichen Anforderungen der Ausbildungsberufe diversifiziert werden.

„START GUIDES“ – POSITIONSPAPIER

HANDLUNGSBEDARF 5:

Viele zugewanderte Jugendliche und junge Erwachsene in einer Berufsausbildung haben in Prüfungen sprachliche Verständnisprobleme.

Unsere Empfehlung:

Der Nachteilsausgleich bei Prüfungsleistungen in der Berufsausbildung sollte auch für Zugewanderte mit Deutschförderbedarf eingeführt werden, z.B. durch eine vereinfachte Prüfungssprache. Der Nachteilsausgleich sollte dabei nicht das Niveau der Prüfungsinhalte senken, sondern lediglich durch die Kompensation vorhandener Nachteile für Chancengleichheit sorgen.

HANDLUNGSBEDARF 6:

Oft werden die non-formalen und informellen Kompetenzen zugewanderter Menschen – insbesondere von Geflüchteten – nicht entdeckt und somit nicht ausreichend gefördert.

Unsere Empfehlung:

In der Arbeitsmarktberatung von Zugewanderten sollten die non-formalen und informellen Kompetenzen eine noch stärkere Beachtung finden. Frühzeitige Erfahrungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt – z.B. durch Praktika oder Teilzeitbeschäftigungen – sollten gefördert werden.

TEIL 3: AUFENTHALTSRECHTLICHE RAHMENBEDINGUNGEN UND LANGE VERWALTUNGSVERFAHREN

HANDLUNGSBEDARF 7:

Die langen Verfahren bei der Erteilung von Beschäftigungserlaubnissen verhindern häufig die Aufnahme von Arbeitsverhältnissen, Ausbildungen oder Praktika.

Unsere Empfehlung:

Es bedarf einer gesetzlich geregelten Bearbeitungsfrist von maximal drei Wochen für die Erteilung von Beschäftigungserlaubnissen. Ferner sollte die Erlaubnispflicht für Orientierungspraktika bis zu einer Dauer von vier Wochen gestrichen werden.

HANDLUNGSBEDARF 8:

Die hohen Erteilungsvoraussetzungen für eine Beschäftigungsduldung führen dazu, dass diese in der Praxis nur selten in Anspruch genommen wird.

Unsere Empfehlung: Als Zugangsvoraussetzung sollte die Vorlage eines Arbeitsvertrages über eine mindestens zwölfmonatige, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ausreichen. Idealerweise sollte die Beschäftigungsduldung in eine Aufenthaltserlaubnis überführt werden.

HANDLUNGSBEDARF 9:

Die aktuellen Erteilungsvoraussetzungen für eine Ausbildungsduldung führen dazu, dass Geflüchtete (zu) frühzeitig in die Berufsausbildung einmünden.

Unsere Empfehlung: Die Ausbildungsduldung sollte auf ausbildungsvorbereitende Maßnahmen ausgedehnt und in eine Aufenthaltserlaubnis überführt werden.

„START GUIDES“ – POSITIONSPAPIER

HANDLUNGSBEDARF 10:

Es fehlen niedrigschwellige Möglichkeiten der Beschäftigungsanbahnung für Praktikantinnen und Praktikanten aus dem Ausland.

Unsere Empfehlung:

Das Aufenthaltsrecht sollte die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis zum Zwecke eines vierwöchigen Orientierungspraktikums für die Aufnahme einer Ausbildung oder Arbeit ermöglichen.

HANDLUNGSBEDARF 11:

Wohnsitzauflagen erschweren die Integration in Arbeit und Gesellschaft erheblich.

Unsere Empfehlung:

Wohnsitzauflagen sollten abgeschafft werden. Zumindest sollte jedoch eine kurze Verfahrensdauer für die Aufhebung von Wohnsitzauflagen gesetzlich festgelegt werden.

TEIL 4: INFRASTRUKTURELLE RAHMENBEDINGUNGEN

HANDLUNGSBEDARF 12:

Unzureichende ÖPNV-Angebote im ländlichen Raum erschweren die Anbindung an Arbeits- und Ausbildungsstellen sowie Bildungseinrichtungen.

Unsere Empfehlung:

Kurzfristig sind individuelle und flexible Maßnahmen der Mobilitätsförderung gefragt. Hierzu zählt die unbürokratische Förderung von Führerscheinen sowie des Erwerbs von PKWs oder E-Bikes.

CONCLUSIO

IMPRESSUM

„START GUIDES“ – POSITIONSPAPIER

TEIL 1: ERLERNEN DER DEUTSCHEN SPRACHE

Deutschkenntnisse sind eine wesentliche Voraussetzung für die Integration in die Gesellschaft und das Arbeitsleben. Derzeit deckt das Angebot an Deutschkursen die vorhandenen Bedarfe in vielen Regionen zu oft weder quantitativ noch qualitativ ab. Mehrmonatige Wartezeiten bis zum Kursbeginn oder das Fehlen des benötigten Kursformates sind keine Seltenheit. Außerdem bestehen für einzelne Personengruppen weiterhin Zugangsbeschränkungen - auch dann, wenn der Zugang zum Arbeitsmarkt grundsätzlich gegeben ist. Aus Sicht der „Start Guides“ ist die Schaffung eines effektiven, flächendeckenden und frei zugänglichen Deutschkursangebots über alle Niveaustufen daher eine integrations- und arbeitsmarktpolitische Kernaufgabe.

HANDLUNGSBEDARF 1:

Die wenig flexible Kursgestaltung, das qualitativ und quantitativ nicht ausreichende Angebot an sowie die fehlenden Zugänge zu Integrations- und Berufssprachkursen behindern den Integrationsprozess.

Ursächlich für das gegenwärtig unzureichende Angebot ist einerseits der allgemeine Mangel an Lehrkräften. Ein Hauptgrund hierfür sind die vergleichsweise unattraktiven Arbeitsbedingungen durch oftmals befristete Arbeits- oder ungünstige Honorarverträge in der Erwachsenenbildung. Andererseits stellen die hohen Genehmigungsvoraussetzungen für Integrationskurse oder Berufssprachkurse (sog. DeuFöV-Kurse) für potenzielle Kursträger (z.B. sehr kleinteilige und aufwändige Vorgaben für die Ausstattung der Kursräume) eine hohe Hürde dar. Vor allem in vielen ländlich geprägten Regionen erfolgt die Organisation von Deutschkursen unter zusätzlich erschwerten Bedingungen: so führen lange Anfahrtswege zu den Kursstandorten verbunden mit einem unzureichenden ÖPNV-Angebot (s. [Handlungsbedarf 12](#)) sowie mangelnden Kinderbetreuungsangeboten vielfach dazu, dass wegen der erforderlichen Mindestteilnehmendenzahlen Integrations- bzw. DeuFöV-Kurse nicht angeboten werden können. Außerdem können einige Zugewandertengruppen einen Integrationskurs nur bei freien Plätzen besuchen. Viele Personen mit Duldung sind weiterhin vom Zugang zu Integrations- und Berufssprachkursen ausgeschlossen (§§ 44; 45a AufenthG; § 4 DeuFöV). Darüber hinaus wurden in Niedersachsen in den vergangenen Jahren die Mittel für die sog. Landessprachkurse sukzessive zurückgefahren.³

All diese Faktoren führen dazu, dass das verfügbare Deutschkursangebot in Niedersachsen bei weitem nicht dem Bedarf entspricht.

Unsere Empfehlung:

Um allen Zugewanderten den Erwerb der deutschen Sprache zu ermöglichen, sollte durch Änderung der bundesrechtlichen Rahmenbedingungen allen Zugewandertengruppen der Zugang zu Integrations- und Berufssprachkursen gewährt werden.⁴ Zur Deckung des hohen Bedarfs an Deutschkursen, sollten die Arbeitsbedingungen für Lehrkräfte attraktiver gestaltet werden. Mögliche Stellschrauben sind bessere Verdienstmöglichkeiten und sichere Beschäftigungsverhältnisse (z.B. durch bessere Refinanzierungsmöglichkeiten für die Kursträger). Weiterhin sollte die Förderung des Erwerbs der für die Lehrkraftzulassung erforderlichen Qualifikationen verstärkt werden, etwa im Rahmen einer beruflichen

³ Vgl. Haushaltsplan/Doppelhaushalt 2022/2023 des nds. Ministeriums für Wissenschaft und Kultur, S. 719 ([Link](#)).

⁴ Vgl. auch die entsprechenden Vorhaben im Koalitionsvertrag 2021 – 2025 zwischen der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands (SPD), BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN und den Freien Demokraten (FDP) (S. 139), das bislang nur bezgl. der Gruppe der Asylsuchenden mit einer Aufenthaltsgestattung durch Zulassung zum Integrationskurs bei freien Plätzen und durch Zugang zu DeuFöV-Kursen umgesetzt wurde.

„START GUIDES“ – POSITIONSPAPIER

Weiterbildung.⁵ Die Genehmigungsvoraussetzungen für potenzielle Kursträger von Integrationskursen sollten weiter gesenkt und das Verfahren entbürokratisiert werden (z.B. sollten bestimmte Vorgaben bzgl. der Ausstattung der Kursräume abgeschafft und eine stichtagsunabhängige Antragsstellungen für die Trägerzulassung ermöglicht werden).⁶ Außerdem sollte die Anpassung der Kurse an die lokalen Bedarfe möglich sein (z.B. bzgl. der Kursgröße oder des Durchführungsortes). Neben der Gewährleistung von Kinderbetreuungsangeboten ist insbesondere das Angebot an berufsbegleitenden Kursen auszubauen (s. [Handlungsbedarf 2](#)). Während des Kursverlaufs sollten zudem regelmäßige Sprachstandfeststellungen erfolgen, damit eine Wiederholung einzelner Bausteine bereits vor dem Kursende möglich ist. Sollten vor allem im ländlichen Raum Präsenzkurse nicht darstellbar sein, sind digitale Kursformate weiter zu etablieren.⁷ Falls erforderlich sollten den Teilnehmenden hierfür digitale Endgeräte zur Verfügung gestellt werden.

Solange das bundesweite Angebot nicht ausreichend ist, sollte das durch das Land Niedersachsen geförderte Deutschkursangebot – unter Berücksichtigung der genannten Faktoren – erheblich ausgebaut werden. Als lokale Anlaufstellen für Deutschkursangebote sowie für die Erhebung und Bündelung des Bedarfs an Kursformaten vor Ort sollte vorzugsweise die Förderung der regionalen Sprachkoordinator*innen durch das Land wieder aufgenommen werden.

⁵ Die in der Anlage 1 zum Trägerrundschreiben des BAMF 01/23, (I. und II) vorgesehen Maßnahmen im Bereich der Lehrkräftezulassung und -qualifizierung werden aller Voraussicht nach nicht ausreichend sein.

⁶ Die in der Anlage 1 zum Trägerrundschreiben des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF) 01/23, Nr. IV vorgesehenen Erleichterungen, wie der unter bestimmten Voraussetzungen mögliche Verzicht auf eine vorherige Vor-Ort-Besichtigung der Räumlichkeiten, betreffen lediglich bestehende Kursträger. Für potenzielle, neue Kursträger gelten diese Regelungen nicht.

⁷ Nach der Anlage 1 zum Trägerrundschreiben des BAMF 01/23, (III.2.) werden jetzt lediglich neue virtuelle Kurse für Regionen mit Lehrkräfte-Engpässen ermöglicht, nicht aber, wenn den Teilnehmenden aufgrund langer Fahrwege die Teilnahme am Deutschkurs nicht möglich ist.

„START GUIDES“ – POSITIONSPAPIER

HANDLUNGSBEDARF 2:

Für Berufstätige ist es derzeit kaum möglich, neben der Arbeit Angebote zum Erlernen der deutschen Sprache in Anspruch zu nehmen. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind aufgrund wirtschaftlicher Zwänge oftmals nicht bereit, ihre Mitarbeitenden zum Zwecke des Deutscherwerbs freizustellen.

Aus der Lernforschung ist bekannt, dass der Spracherwerb nicht nur im Seminarraum, sondern idealerweise an verschiedenen Lernorten stattfindet. Auch der Arbeitsplatz kann eine geeignete Lernumgebung darstellen.⁸ Die Rahmenbedingungen für den Besuch eines Deutschkurses parallel zu einer Erwerbstätigkeit sind allerdings verbesserungsbedürftig. Zudem sind viele Unternehmen aufgrund betrieblicher und finanzieller Zwänge nicht bereit, ihre Mitarbeitenden für den Deutschkursbesuch von der Arbeit freizustellen. Der abendliche Besuch eines Deutschkurses nach einem langen Arbeitstag stellt für viele berufstätige Menschen eine hohe Zusatzbelastung dar. Insbesondere in Schichtarbeit ist eine regelmäßige Deutschkursteilnahme unter diesen Rahmenbedingungen so gut wie unmöglich.

Unsere Empfehlung:

Der Erwerb der deutschen Sprache parallel zu einer Erwerbstätigkeit sollte erleichtert werden.⁹ Bei Bedarf sollte auch eine Deutschförderung am Arbeitsplatz möglich sein, z.B. in Form eines berufsbezogenen Sprachcoachings. Der individuelle Förderbedarf kann durch Bildungsträger (Sprachstandsfeststellungen) erhoben werden. Für Betriebe sollte die Beschäftigung von Zugewanderten mit Deutschförderbedarf attraktiver gestaltet werden. Zum Beispiel sollten Betriebe, die Mitarbeitende zum Zwecke des Deutscherwerbs oder zur Unterstützung von deutschförderbedürftigen Kolleginnen und Kollegen freistellen, eine finanzielle Entschädigung – z.B. in Form von Lohnzuschüssen – erhalten. Der Erwerb berufsbezogener Deutschkenntnisse sollte bei der Konzeption von Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung berücksichtigt und durch die Bundesagentur für Arbeit gezielt gefördert werden (vgl. §§ 81 f SGB III).

⁸ Vgl. Behrensen, B. (2017): Was bedeutet Fluchtmigration? Soziologische Erkundungen für die psychosoziale Praxis. Göttingen, S. 79 ff.

⁹ Der nach Anlage 1 zum Trägerrundschreiben des BAMF 01/23, (III.1.) vom BAMF vorgesehene Ausbau der Teilzeitkurse nach dem Modell „2-3 Tage statt 5 Tage pro Woche“ oder „2-3 UE statt 5 UE proTag“ wird insbesondere für Vollzeitbeschäftigte keine signifikante Verbesserung bewirken können.

„START GUIDES“ – POSITIONSPAPIER

TEIL 2: ERWERB VON GRUNDBILDUNG, AUSBILDUNGSUNTERSTÜTZUNG UND FESTSTELLUNG VON NON-FORMALEN UND INFORMELLEN KOMPETENZEN

Viele zugewanderte Jugendliche und junge Erwachsene befinden sich bereits in einer Berufsausbildung oder streben diese an. Nicht zuletzt vor dem Hintergrund der drängenden Fachkräftebedarfe der niedersächsischen Wirtschaft ist es notwendig, die jungen Menschen für die erfolgreiche Absolvierung einer den eigenen Fähigkeiten und Neigungen entsprechenden Berufsausbildung zu befähigen bzw. bestehende Ausbildungsverhältnisse durch flankierende Maßnahme bestmöglich zu unterstützen.

Zudem verfügt ein nicht unerheblicher Teil zugewanderter Menschen bereits über hohe, im Ausland erworbene Qualifikationen, die in Deutschland häufig nicht bzw. nur teilweise anerkannt werden. Neben der dringend erforderlichen Erleichterung der Anerkennung bzw. Gleichwertigkeitsfeststellung von im Ausland erworbenen Qualifikationen sollte ein weiterer Fokus auf die Erkennung von non-formalen und informellen Kompetenzen bei Zugewanderten gelegt werden.

HANDLUNGSBEDARF 3:

Zugewanderten Jugendlichen und jungen Erwachsenen fehlen häufig die für die Ausbildung und das Erwerbsleben erforderlichen Grundkompetenzen und Lernstrategien. Zudem erhält die Berufsvorbereitung in der Schulausbildung oft zu wenig Raum.

Im Unterrichtsalltag an allgemein- und berufsbildenden Schulen zeigen sich oftmals Defizite im Bereich der Grundbildung (Lesen, Schreiben, Rechnen). Ebenso sind die notwendigen Lernkompetenzen und -strategien häufig nicht hinreichend ausgeprägt. Zu beobachten ist zudem, dass die notwendige Vorbereitung auf die Ausbildung und das Erwerbsleben zu selten eine tragende Rolle spielt. Viele Schüler*innen können eine realistische Berufsperspektive nicht ohne fachliche Unterstützung entwickeln. Diese Defizite betreffen nicht ausschließlich – aber insbesondere – viele zugewanderte Jugendliche und junge Erwachsene.

Unsere Empfehlung:

Das Angebot für den (Wieder-)Erwerb elementarer Grundbildungskompetenzen (Lesen, Schreiben, Rechnen) sollte insbesondere bei Beschulungsformaten, die häufig von zugewanderten Jugendlichen und jungen Erwachsenen genutzt werden, konsequent ausgebaut werden. Der Erwerb von Lernkompetenzen und -strategien sollte durchgehend gefördert und unterstützt werden. Die Vorbereitung auf die Ausbildung und das Erwerbsleben ist in den Lehrplänen von berufs- und allgemeinbildenden Schulen zwar bereits vorgesehen. Hier sollten aber flächendeckend auch geeignete Instrumente der Kompetenzfeststellung sowie der betrieblichen Erprobung zum Einsatz kommen, damit die Schüler*innen die eigenen Neigungen und Fähigkeiten – insbesondere in Bezug auf berufliche Handlungsoptionen – besser kennenlernen. Beispielsweise kann die Erstellung eines „Bewerber*innenprofils“ (z.B. in Anlehnung an das Berufsorientierungskonzept der Roland zu Bremen Oberschule¹⁰), in dem die persönlichen Interessen sowie die in betrieblichen Praktika gesammelten Erfahrungen gelistet werden, nicht nur das eigene Selbstvertrauen stärken, sondern auch in Bezug auf die Bewerbung um eine Ausbildungsstelle hilfreich sein. Die Erstellung eines Bewerber*innenprofils sollte durch das nds. Kultusministerium verbindlich in den Lehrplänen der allgemeinbildenden Schulen verankert werden. Dies kann dann an den berufsbildenden Schulen die Grundlage für die weitere Berufsorientierung der Schüler*innen darstellen.

¹⁰ Vgl. Konzept zur Berufsorientierung der Roland zu Bremen Oberschule ([Link](#)).

„START GUIDES“ – POSITIONSPAPIER

HANDLUNGSBEDARF 4:

Das Angebot an ausbildungsunterstützenden Maßnahmen ist nicht ausreichend.

Viele zugewanderte Jugendliche und junge Erwachsene in einer Berufsausbildung benötigen aufgrund fehlender Grundbildungskompetenzen (s. [Handlungsbedarf 3](#)) weitere Unterstützung, um insbesondere die Anforderungen in der Berufsschule bewältigen zu können. Die Angebote der Arbeitsverwaltung – wie z.B. die begleitende Phase der Assistierte Ausbildung („AsA flex“) – können für den Ausbildungserfolg entscheidend sein. Diese Angebote reichen jedoch qualitativ und quantitativ nicht aus, um die hohe Nachfrage zu decken. Die Folge sind oftmals lange Wartezeiten.

Unsere Empfehlung:

Die Angebote der Ausbildungsbegleitung (z.B. „AsA flex“) sollten quantitativ ausgebaut werden. Darüber hinaus sollten die Angebotsformate inhaltlich stärker nach den unterschiedlichen Anforderungen der Ausbildungsberufe diversifiziert werden und in höherem Maße auf die individuell unterschiedlichen Bedarfe der in Ausbildung befindlichen Personen eingehen.

HANDLUNGSBEDARF 5:

Viele zugewanderte Jugendliche und junge Erwachsene in einer Berufsausbildung haben in Prüfungen sprachliche Verständnisprobleme.

Wurde eine Berufsausbildung bis zum Ende durchlaufen, stellt oft die schriftliche Abschlussprüfung für Zugewanderte eine letzte, hohe Hürde dar. Dies nicht wegen zu hoher Prüfungsanforderungen, sondern aufgrund sprachlicher Verständnisprobleme. In der Folge drohen die angehenden Fachkräfte, die ihre fachliche Eignung über den Ausbildungsverlauf bereits nachgewiesen haben, vor allem an den schriftlichen Prüfungen zu scheitern. Das Festhalten an einem hohen schriftsprachlichen Niveau, das nur eingeschränkt Relevanz für die Bewertung der fachlichen Eignung der Prüflinge hat, ist in Anbetracht des zunehmenden Fachkräftemangels auch nicht im Interesse der Betriebe.

Nach dem Berufsbildungsgesetz (§ 65 Abs. 1 BBiG) sowie nach der Handwerksordnung (§ 42q Abs. 1 HwO) kann für Menschen mit Behinderungen ein sog. Nachteilsausgleich gewährt werden. Dieser kann auf verschieden Weise erfolgen: z. B. durch eine verlängerte Prüfungsdauer oder auch durch mehr Pausen. Für Menschen mit Deutschförderbedarf ist der Nachteilsausgleich jedoch bislang nicht vorgesehen.

Unsere Empfehlung:

Der Nachteilsausgleich in Prüfungsleistungen in der Berufsausbildung sollte auch für Zugewanderte mit Deutschförderbedarf eingeführt werden. Konkret: Für Menschen mit Deutschkenntnissen, die nicht dem muttersprachlichen Niveau entsprechen, würde eine vereinfachte Prüfungssprache, eine verlängerte Prüfungsdauer oder auch die Möglichkeit, die Prüfungsleistungen in englischer Sprache bzw. idealerweise in der eigenen Muttersprache abzulegen, eine Erleichterung darstellen. Dabei ist entscheidend, dass der Nachteilsausgleich nicht das Niveau der Prüfungsinhalte senkt, sondern lediglich durch die Kompensation vorhandener Nachteile für Chancengleichheit sorgt.

„START GUIDES“ – POSITIONSPAPIER

HANDLUNGSBEDARF 6:

Oft werden die non-formalen und informellen Kompetenzen zugewanderter Menschen – insbesondere von Geflüchteten – nicht entdeckt und somit nicht ausreichend gefördert.

Viele Zugewanderte – insbesondere auch geflüchtete Menschen – verfügen über handwerkliche Kenntnisse und Fertigkeiten oder Erfahrungen im Bereich der Pflege und Betreuung. Diese sind zwar oft nicht durch Zeugnisse oder Zertifikate belegbar, wurden jedoch über teils jahrelange Tätigkeiten erworben. Diese Potenziale zugewanderter Menschen bleiben jedoch zu häufig unentdeckt.

Unsere Empfehlung:

In der Arbeitsmarktberatung von zugewanderten Menschen sollte das Erkennen und Nutzbarmachen von non-formalen und informellen Kompetenzen noch stärker erfolgen. In einer „zugewanderten- bzw. geflüchteten-spezifischen Potenzialanalyse“ sollten durch geeignete Kompetenzfeststellungsverfahren diese Kenntnisse und Fertigkeiten nicht nur aufgedeckt (z.B. auch durch den verstärkten Einsatz der Kompetenzfeststellungsverfahren My Skills oder Valikom), sondern durch passende Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote gezielt ausgebaut werden. Zu einer ganzheitlichen Arbeitsmarktberatung gehört aus der Praxisperspektive der „Start Guides“ des Weiteren neben einer flankierenden Deutschförderung auch das frühzeitige Fördern von ersten Schritten auf dem deutschen Arbeitsmarkt – zum Beispiel durch Praktika oder Teilzeitbeschäftigungen. Wie die Beratungserfahrung zeigt, ist das Sammeln von Arbeitserfahrung und die damit verbundene Aussicht auf die eigenständige Lebensunterhaltssicherung nicht nur von herausragender Bedeutung für das eigene Selbstwertgefühl, sondern hat auch positive Auswirkungen auf den Erwerb der deutschen Sprache (s. auch [Handlungsbedarf 2](#)).

„START GUIDES“ – POSITIONSPAPIER

TEIL 3: AUFENTHALTSRECHTLICHE RAHMENBEDINGUNGEN UND LANGE VERWALTUNGSVERFAHREN

Für Menschen mit einer Aufenthaltsgestattung oder einer Duldung ist die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit in der Regel nur bei Erfüllung verschiedener Voraussetzungen möglich. Dennoch gehen viele Menschen trotz ihrer unsicheren Aufenthaltssituation einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach. Sie sind oftmals nicht nur gut in ihre Betriebe und ihr soziales Umfeld integriert, sondern tragen durch ihre Tätigkeit auch zum Erhalt der sozialen Sicherungssysteme bei. Zudem leisten sie in vielen niedersächsischen Betrieben einen Beitrag zur Abmilderung des Arbeits- und Fachkräftemangels. Allein schon vor diesem Hintergrund ist es überfällig, rechtliche und verfahrensbezogene Hürden, die die Aufnahme und die langfristige Absicherung von Beschäftigungsverhältnissen behindern, abzubauen.

HANDLUNGSBEDARF 7:

Die langen Genehmigungsverfahren bei der Beantragung von Beschäftigungserlaubnissen verhindern vielfach die Entstehung von Arbeitsverhältnissen, Ausbildungen oder Praktika.

Asylsuchende und Geduldete benötigen für die Aufnahme einer Arbeit, einer betrieblichen Berufsausbildung oder eines Orientierungspraktikums eine von der Ausländerbehörde erteilte Beschäftigungserlaubnis, der die Bundesagentur für Arbeit oftmals zustimmen muss. Die Bearbeitungszeit dauert oft mehrere Wochen. Dieser wochenlange Schwebezustand stellt eine Belastung für die Antragsstellen und die Betriebe dar. Oftmals kann die konkrete Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsstelle auch nicht so lange unbesetzt bleiben.

Unsere Empfehlung:

Antragsstellende und Unternehmen benötigen Transparenz und Planungssicherheit, um ohne lange Wartezeiten und hohen bürokratischen Aufwand Beschäftigungsverhältnisse eingehen zu können. Daher bedarf es einer gesetzlich geregelten Bearbeitungsfrist von maximal drei Wochen für die Erteilung von Beschäftigungserlaubnissen. Ferner sollte die Erlaubnispflicht für Orientierungspraktika bis zu einer Dauer von vier Wochen ersatzlos gestrichen werden. Dies entlastet auch die zuständigen Ausländerbehörden.

„START GUIDES“ – POSITIONSPAPIER

HANDLUNGSBEDARF 8:

Die hohen Erteilungsvoraussetzungen für eine Beschäftigungsduldung führen dazu, dass diese in der Praxis nur selten in Anspruch genommen wird.

Aufgrund der verschiedenen, schwer erfüllbaren Erteilungsvoraussetzungen (u.a. Mindestvorbeschäftigungszeiten, Stichtagsregelung für die Identitätsklärung, Vorduldungszeit) wird die Beschäftigungsduldung nach § 60d AufenthG in der Praxis nur selten in Anspruch genommen.¹¹ Einige Geduldete arbeiten in eher kurzfristigen Aushilfsjobs, in Teilzeit oder in der Zeitarbeit. Daher ist etwa die erforderliche 18-monatige, ununterbrochene Vorbeschäftigungszeit mit in der Regel mindestens 35 Wochenstunden oft nicht gegeben. So bleiben die Betroffenen in einer prekären Aufenthaltssituation. Auch für viele Betriebe ist die Unsicherheit darüber, ob die Fortführung eines Arbeitsverhältnisses an einem Beschäftigungsverbot oder an einer Abschiebung scheitern könnte, problematisch. Die generelle Bereitschaft, Personen mit einer Duldung einzustellen, droht zu sinken. Dadurch bleiben in Niedersachsen vorhandene Beschäftigungspotentiale ungenutzt. Das am 31.12.2022 in Kraft getretene Chancenaufenthaltsrecht kommt für viele Beschäftigte mit einer Duldung nicht in Betracht, da sie die notwendige fünfjährige Voraufenthaltszeit noch nicht erfüllen. Die im Koalitionsvertrag der Bundesregierung vorgesehene Änderung der gesetzlichen Regelungen zur Beschäftigungsduldung wurde bislang nicht umgesetzt.¹²

Unsere Empfehlung:

Um eine nachhaltige Aufenthaltsperspektive für die Betroffenen sowie eine größere Verfügbarkeit von Arbeitskräften für den niedersächsischen Arbeitsmarkt zu schaffen, sollten sämtliche vergangenheitsorientierte Erteilungsvoraussetzungen für die Beschäftigungsduldung abgeschafft werden.

Als Zugangsvoraussetzung sollte künftig die Vorlage eines Arbeitsvertrages über eine mindestens zwölfmonatige, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ausreichen, idealerweise sollte die Beschäftigungsduldung in eine Aufenthaltserlaubnis überführt werden. Für Geduldete eröffnet sich damit eine Möglichkeit, sich einen gesicherten Aufenthalt in Deutschland auf Grundlage einer Erwerbstätigkeit zu erarbeiten. Für Unternehmen erleichtert sich die Personalgewinnung erheblich, auch langfristig wird die Planungssicherheit erhöht.

¹¹ Dies belegen Daten zu Duldungen und Aufenthaltserlaubnissen vom 30.06.2019 bis 31.12.2021 aus den "ergänzenden Asylstatistiken" (Antwort der Bundesregierung auf Anfragen von DER LINKEN). Demnach wurden die Beschäftigungsduldungen nach § 60d AufenthG in Niedersachsen gemessen an der hohen Gesamtzahl der Geduldeten nur relativ selten erteilt. Zudem gab es große Unterschiede in der Erteilungspraxis der kommunalen Ausländerbehörden, s. Antwort der Bundesregierung auf eine kleine Anfrage der Fraktion DIE LINKEN, S. 29ff: <https://dserver.bundestag.de/btd/20/010/2001048.pdf#page=29>

¹² S. Koalitionsvertrag 2021 „Mehr Fortschritt wagen“ von SPD, Grünen und FDP, S.138.

„START GUIDES“ – POSITIONSPAPIER

HANDLUNGSBEDARF 9:

Die aktuellen Erteilungsvoraussetzungen für eine Ausbildungsduldung führen dazu, dass Geflüchtete (zu) frühzeitig in die Berufsausbildung einmünden.

Da eine Ausbildungsduldung gegenwärtig erst bei Vorliegen eines Ausbildungsvertrags erteilt werden kann, nehmen geduldete Menschen zum Teil zu früh eine Berufsausbildung auf. Insbesondere in sog. Engpassberufen¹³ werden nicht selten Ausbildungsverhältnisse eingegangen, obwohl die Auszubildenden oft weder über die notwendige Grundbildung, noch über die notwendigen Lernkompetenzen und Deutschkenntnisse verfügen (s. [Handlungsbedarf 3](#)). Auch wenn die Integration in den Ausbildungsbetrieb in aller Regel gut funktioniert, können die Auszubildenden die Anforderungen in den Berufsschulen oftmals nicht erfüllen. Viele Ausbildungsverhältnisse drohen zu scheitern.

Unsere Empfehlung:

Die Ausbildungsduldung sollte auf ausbildungsvorbereitende Maßnahmen, wie die Einstiegsqualifizierung (EQ), Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen und Maßnahmen zum Erwerb von Bildungsabschlüssen ausgedehnt werden. Unabhängig davon sollte die Ausbildungsduldung, wie im Koalitionsvertrag der Bundesregierung¹⁴ vorgesehen, in eine Aufenthaltserlaubnis überführt werden. Geduldete erhalten so die Möglichkeit, sich ohne „Ausreisedruck“ adäquat auf eine Ausbildung, die den persönlichen Neigungen und Fähigkeiten entspricht, vorzubereiten. Auch die Ausbildungsbetriebe profitieren von einer Entkopplung von Aufenthaltsrecht und Berufsausbildung: Es besteht mehr Zeit für das Kennenlernen von potenziellen Auszubildenden und Ausbildungsverhältnisse können sorgfältiger vorbereitet werden. Unsicherheiten in der langfristigen Personalplanung werden reduziert.

HANDLUNGSBEDARF 10:

Es fehlen niedrigschwellige Möglichkeiten der Beschäftigungsanbahnung für Praktikantinnen und Praktikanten aus dem Ausland.

Unternehmen haben derzeit keine Möglichkeit, Nachwuchskräften aus dem Ausland zum persönlichen Kennenlernen sowie zur Vorstellung der betrieblichen Anforderungen ein Orientierungspraktikum im Inland anzubieten. Zwar kann zum Zwecke der Suche nach einem Ausbildungs- oder Arbeitsplatz eine Aufenthaltserlaubnis gem. §§ 17 Abs. 1; 20 AufenthG erteilt werden, ein Praktikum ist in diesem Rahmen aber nicht vorgesehen. Die Aufenthaltserlaubnis nach § 20 AufenthG zur Suche nach einem Arbeitsplatz berechtigt nur zur Ausübung von Probebeschäftigungen bis zu zehn Wochenstunden. Bei der Aufenthaltserlaubnis nach § 17 AufenthG zur Suche nach einem Ausbildungsplatz ist selbst das nicht vorgesehen.

Unsere Empfehlung:

Das Aufenthaltsrecht sollte die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis zum Zwecke eines vierwöchigen Orientierungspraktikums für die Aufnahme einer Ausbildung oder Arbeit ermöglichen. Das dazugehörige Antragsverfahren sollte niedrigschwellig gestaltet sein. Die Bearbeitungsfrist durch die zuständigen Behörden sollte vier Wochen nicht übersteigen.

¹³ Vgl. Hickmann, H./Jansen, A./Pierenkemper, S (2021). Ohne Sie geht nichts mehr. Welchen Beitrag leisten Migrant_innen und Geflüchtete zur Sicherung der Arbeitskräftebedarfe in Fachkraftberufen in Deutschland? Friedrich Ebert Stiftung, S. 20 ff.: <https://library.fes.de/pdf-files/a-p-b/18547-20211216.pdf>

¹⁴ S. Koalitionsvertrag 2021 „Mehr Fortschritt wagen“ von SPD, Grünen und FDP, S.138.

„START GUIDES“ – POSITIONSPAPIER

HANDLUNGSBEDARF 11:

Wohnsitzauflagen erschweren die Integration in Arbeit und Gesellschaft erheblich.

Nach den gegenwärtigen Regelungen dürfen Asylsuchende und Geduldete in der Regel nur umziehen, wenn sie ihren Lebensunterhalt vollständig sichern können (§ 60 Abs. 1 S. 1 AsylG; § 61 Abs. 1d S. 1 AufenthG). Auch die Wohnsitzauflage für Schutzberechtigte und für aus der Ukraine Vertriebene wird insbesondere dann aufgehoben, wenn ein bestimmtes Einkommen erzielt wird (§ 12a AufenthG). Bei Geflüchteten in Aufnahmeeinrichtungen ist ein Umzug zur Arbeitsaufnahme überhaupt nicht möglich (§§ 47 ff AsylG).

Wohnsitzauflagen haben eine „integrationshemmende Wirkung“ und erschweren die Lebenssituation der Betroffenen.¹⁵ Zudem ist zweifelhaft, ob die Wohnsitzregelung nach § 12a AufenthG mit verfassungs-, unions- und völkerrechtlichen Verpflichtungen zu vereinbaren sind.¹⁶

Da die Fähigkeit zur Bestreitung des Lebensunterhalts nicht nur vorübergehend sein darf,¹⁷ wird vielfach verlangt, dass die Probezeit bei neuen Beschäftigungsverhältnissen abgelaufen sein muss, bevor die Wohnsitzauflage aufgehoben wird. Bis dahin müssen die Betroffenen vom Wohnort zur Arbeitsstelle pendeln, was in der Einarbeitungsphase eine zusätzliche Belastung darstellt.

Außerdem sind die Verfahren zur Aufhebung der Wohnsitzauflage meist sehr langwierig und werden als kompliziert wahrgenommen.

Auch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit sieht die gesetzliche Wohnsitzverpflichtung von Geflüchteten anhand des Königsteiner Schlüssels unter Integrationsgesichtspunkten kritisch. Demnach könne die Wohnsitzregelung zu ungünstigeren Lohn- und Beschäftigungsaussichten führen. Zudem beeinträchtige die Regelung die Nutzung persönlicher Netzwerke bei der Arbeitssuche. Weiterhin trage die Regelung auch nicht zur Verbesserung bei der dezentralen Wohnraumversorgung bei.¹⁸

Unsere Empfehlung:

Wohnsitzauflagen sollten abgeschafft werden. Zumindest sollte jedoch eine kurze Verfahrensdauer für die Aufhebung von Wohnsitzauflagen gesetzlich festgelegt werden. Dies sorgt auch bei Betrieben für die dringend benötigte Planungssicherheit.

¹⁵ Caritas Stn. zum IntGEntfG v. 21.2.2019, 2; DAV Stn. Nr. 31/2016 v. Juni 2016, 14; Bundesintegrationsbeauftragte, 11. Bericht, Dezember 2016, 601.

¹⁶ Huber/Mantel in AufenthG/Huber/Mantel, 3. Aufl. 2021, AufenthG § 12a Rn.5, mit weiteren Nachweisen.

¹⁷ AVVV AufenthG 2.3.3.

¹⁸ Vgl. IAB-Kurzbericht, 3/2020: „Wohnsitzauflagen reduzieren die Chancen auf dem Arbeitsmarkt“, s. <https://doku.iab.de/kurzber/2020/kb0320.pdf>, S. 4 und 11.

„START GUIDES“ – POSITIONSPAPIER

TEIL 4: INFRASTRUKTURELLE RAHMENBEDINGUNGEN

Niedersachsen ist ein Flächenland. Insbesondere in dünnbesiedelten Regionen ist der Öffentliche Personennahverkehr (ÖPNV) nur sehr sporadisch vorhanden. Daher sind die oftmals großen Distanzen zwischen Wohnort, Arbeitsstelle und Lernorten nur schwer zu überbrücken.

HANDLUNGSBEDARF 12:

Unzureichende ÖPNV-Angebote im ländlichen Raum erschweren die Anbindung an Arbeits- und Ausbildungsstellen sowie Bildungseinrichtungen.

Viele Zugewanderte verfügen weder über einen Führerschein, noch über einen eigenen PKW. Daher gestaltet sich ihr täglicher Weg zum Arbeits- oder Ausbildungsplatz oft als extrem aufwändig und zeitintensiv. Für Auszubildende kommt mit der Berufsschule ein weiterer, häufig entfernt gelegener Standort hinzu. Die Überbrückung der Distanzen zwischen Wohnort, Arbeitsstelle, Berufsschule und ggf. Bildungsträger stellt im ländlichen Raum bereits mit einem individuellen Fortbewegungsmittel eine Herausforderung dar. Wenn ausschließlich der ÖPNV zur Fortbewegung genutzt werden kann, ist dies häufig unmöglich. Die Aufnahme einer Berufsausbildung oder einer Tätigkeit mit Schicht- oder Wochenendarbeit scheitert daher oft bereits an der Mobilitätsfrage. Die Betroffenen sind durch diese Situation zum Nichtstun gezwungen. Dem niedersächsischen Arbeitsmarkt gehen hierdurch erneut potenzielle Beschäftigte verloren.

Unsere Empfehlung:

Mittel- bis langfristig ist schon umweltpolitisch eine Verkehrswende im ländlichen Raum durch den massiven Ausbau der ÖPNV-Infrastruktur angezeigt. Damit Zugewanderte auch auf dem Land einer Erwerbstätigkeit nachgehen können, sind jedoch kurzfristig individuelle und flexible Maßnahmen der Mobilitätsförderung gefragt. Hierzu zählt die unbürokratische Förderung von Führerscheinen sowie des PKW- oder E-Bike-Erwerbs durch die Agentur für Arbeit oder das Jobcenter, sofern dies der Aufnahme oder Sicherung eines Arbeitsverhältnisses oder einer Berufsausbildung dient. Beispielsweise aus Landesmitteln könnten zudem lokale Mobilitätsinitiativen – wie z.B. Mitfahrbänke, regionale Mitfahrplattformen, Fahrradkurse und –werkstätten sowie Carsharing-Initiativen – gefördert werden.

„START GUIDES“ – POSITIONSPAPIER

CONCLUSIO

Die hier beschriebenen Handlungsbedarfe und Empfehlungen sind das Resultat der praktischen Beratungsarbeit der niedersächsischen „Start Guides“ – Projekte. Die unterschiedlichen Themenstellungen zeigen das enorme Aufgabenspektrum, das von den Arbeitsmarktberaterinnen und -beratern in den „Start Guides“ – Projekten wahrgenommen wird.

Die Projektmitarbeitenden benötigen insbesondere profunde Kenntnisse im Aufenthalts- und Sozialrecht sowie der relevanten Förderstrukturen. Unabdingbar ist zudem eine gute Vernetzung in der lokalen Akteurslandschaft aus Unternehmen, Kammern, Verbänden, Arbeitsverwaltungen, Bildungsträgern, Berufsschulen, Beratungsstellen, örtlichen Initiativen und migrantischen Netzwerken. Die „Start Guides“ – Projekte verfügen sowohl über umfangreiche sozialarbeiterische Kompetenz als auch über detailliertes Wissen über die Rahmenbedingungen und Bedarfe von Unternehmen. Diese vielseitigen Kompetenzen und Erfahrungen sind notwendig, da die Beraterinnen und Berater oftmals zwischen divergierenden Erwartungshaltungen von Ratsuchenden, Unternehmen, Verwaltungen und weiteren Akteuren vermitteln müssen. Aus dieser Tätigkeit resultiert ein umfangreiches und wertvolles Prozesswissen. Dieses Wissen ist das Produkt von zum Teil jahrelanger, individueller Beratungsarbeit.

Unabhängig und professionell agierende Beraterinnen und Berater, wie die „Start Guides“, bilden somit nicht selten das notwendige Bindeglied für eine gelingende Integration von neuzugewanderten Menschen in Gesellschaft und Arbeitsleben.

Gleichzeitig werden die für den Integrationsfortschritt wichtigen Beratungsstrukturen seit Jahren auf Basis von Projektfinanzierungen aufrechterhalten. Dies ist für die Projektträger sowie für die Mitarbeitenden ein ständiger Kraftakt und wird darüber hinaus auch der hohen Bedeutung der geleisteten Arbeit nicht gerecht. Nicht zuletzt vor dem Hintergrund des zunehmenden Fachkräftemangels haben auch die niedersächsischen Betriebe ein veritables Interesse an der Verstärkung einer begleitenden Integrationsberatung.

Wir appellieren daher an die Entscheidungsträger in der Politik, dass – neben den beschriebenen Verbesserungsbedarfen in Bezug auf die Arbeitsmarktintegration von Zugewanderten in Niedersachsen – auch die langfristige Sicherung der unabhängigen Arbeitsmarktberatungsstrukturen vorangetrieben wird.

„START GUIDES“ – POSITIONSPAPIER

IMPRESSUM

REDAKTIONSTEAM:

Für das „Start Guides“ – Koordinierungsprojekt Zentrale Beratungsstelle „Arbeitsmarktintegration und Fachkräftesicherung“, ZBS AuF III:

Carl Escher, Caritasverband für die Diözese Osnabrück e.V.

Dr. Barbara Weiser, Caritasverband für die Diözese Osnabrück e.V.

Beteiligte Akteurinnen und Akteure aus den regionalen „Start Guides“ – Projekten:

Stefanie Book, „Start Guide im nördlichen Emsland“, Historisch-Ökologische Bildungsstätte Emsland in Papenburg e.V. (HÖB)

Mareke Janssen, „Start Guides Celle“, Volkshochschule Celle

Antje Mehrrens-Hoffmann, „Start Guide Cuxland“, ABÖE e.V., Ritterhude

Annabel Konermann, „Start Guide Göttingen und Südniedersachsen“, Universität Göttingen

Dr. Anika-Brigitte Kollarz, „Start Guide – Willkommen im Betrieb“, Göttingen

Franz Adam, „Start Guide – Willkommen im Betrieb“, Göttingen

KONTAKT:

„Start Guides“ – Koordinierungsprojekt Zentrale Beratungsstelle „Arbeitsmarktintegration und Fachkräftesicherung“, ZBS AuF III

Caritasverband für die Diözese Osnabrück e.V.

Knappsbrink 58

49080 Osnabrück

E-Mail: zbs-auf@caritas-os.de

Website: www.zbs-auf.info