Unterrichtung

Hannover, den 22.10.2026

Die Präsidentin des Niedersächsischen Landtages
- Landtagsverwaltung -

Fachkräftegewinnung und -sicherung braucht regionale Netzwerke und Willkommenskultur: Nachhaltige Strukturen für die Förderung der Fachkräfteeinwanderung und Arbeitsmarktintegration in Niedersachsen sichern und ausbauen

Antrag der Fraktion der SPD und der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen - Drs. 19/8229

Beschluss des Landtages vom 29.04.2026 - Drs. 19/10536 - nachfolgend abgedruckt:

Fachkräftegewinnung und -sicherung braucht regionale Netzwerke und Willkommenskultur: Nachhaltige Strukturen für die Förderung der Fachkräfteeinwanderung und Arbeitsmarktintegration in Niedersachsen sichern und ausbauen

Die demografischen Entwicklungen stellen die Wirtschaft in Deutschland und Niedersachsen vor große Herausforderungen. In den kommenden Jahren wird ein signifikanter Teil der Erwerbsbevölkerung in den Ruhestand eintreten. Laut Statistischem Bundesamt werden bis 2036 etwa 12,9 Millionen Erwerbspersonen das gesetzliche Rentenalter erreichen, was knapp 30 % der aktuellen Erwerbsbevölkerung entspricht. Gleichzeitig sinkt die Zahl der Menschen im erwerbsfähigen Alter. Bis 2035 wird ein Rückgang um 4 bis 6 Millionen Personen erwartet.[1] Um die Lücken auf dem Arbeitsmarkt zu schließen, ist Deutschland auf qualifizierte Zuwanderung und die gezielte Integration bereits hier lebender Menschen mit Flucht- und Migrationsgeschichte angewiesen. Viele dieser Personen bringen Qualifikationen und Erfahrungen mit, die auf dem deutschen Arbeitsmarkt dringend benötigt werden. Eine zügige Integration in den Arbeitsmarkt trägt nicht nur zur Deckung des Fachkräftebedarfs bei, sondern fördert auch die soziale Teilhabe und den gesellschaftlichen Zusammenhalt.

Vor diesem Hintergrund begrüßt der Landtag die durch das Land Niedersachsen im Rahmen der Arbeitsförderung des Sozial- und Arbeitsministeriums verfolgte klare Strategie zur Sicherung der wirtschaftlichen Stabilität und des Wohlstands über die Förderung qualifizierter Zuwanderung sowie die Integration bereits hier lebender Menschen mit Flucht- und Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt. Folgende Projekte werden u. a. erfolgreich umgesetzt:

In Niedersachen treibt die Landesregierung die Fachkräftegewinnung und -sicherung über die acht Regionalen Fachkräftebündnisse voran. Sie vernetzen die regionalen Arbeitsmarktakteure miteinander, bringen Projekte der Arbeitsmarktförderung auf den Weg und bündeln Angebote. Seit 2024 fördert das Land Niedersachsen gezielt Welcome Center in den Regionen auf Grundlage einheitlicher Vorgaben als regionale Anlauf-, Beratungs- und Informationsstellen für Unternehmen ebenso wie für internationale Erwerbszuwanderinnen und -zuwanderer. Die Welcome Center bieten Hilfestellungen rund um das Thema Fachkräfteeinwanderung einschließlich beim Aufbau einer Willkommenskultur und der Unterstützung beim Integrationsprozess an und tragen dazu bei, die niedersächsischen Regionen als Zielregion für internationale Fachkräfte attraktiv zu positionieren.

Um bereits hier lebenden Menschen mit Flucht- und Migrationshintergrund den Weg ins Erwerbsleben und eine gleichberechtigte gesellschaftliche Teilhabe zu ermöglichen, fördert das Land Niedersachsen seit 2021 Start-Guide-Projekte. In den Programmjahren 2021 bis 2023 wurden bereits einige Arbeitsmarktintegrationserfolge erzielt. So wurden bis Ende 2023 über 3 900 Zugewanderte - zum größten Teil mit Fluchthintergrund - sowie rund 3 000 Betriebe in Niedersachsen beraten. Über 1 000 sozialversicherte Arbeits- und weit mehr als 300 Ausbildungsverhältnisse konnten mit Unterstützung

[1] Statistisches Bundesamt, Pressemitteilung Nr. 330 vom 4. August 2022: „12,9 Millionen Erwerbspersonen erreichen in den nächsten 15 Jahren das gesetzliche Rentenalter“.

der Start Guides vermittelt werden.[2] Seit 2024 sind weitere sieben Start-Guide-Projekte in Niedersachsen neu gestartet.

Nach erfolgreichen Adelante-Projekten im EU-Ausland fördert das Land Niedersachsen in Kooperation mit der IHK Niedersachsen in 2025 das Projekt „¡Adelante! Colombia“ als Arbeitsmarkt-Modellvorhaben zur gezielten Arbeitsmigration aus einem Drittstaat. Mit dem Projekt soll es insbesondere kleinen und mittleren Unternehmen in Südniedersachsen erleichtert werden, Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung im Bereich „Life Science“ aus Kolumbien zu gewinnen. Die Fachkräfte sollen über das Projekt zudem die Möglichkeit erhalten, umfassende Deutschkenntnisse zu erwerben und sich für eine Gleichwertigkeit des eigenen Abschlusses mit einem deutschen Abschluss weiter zu qualifizieren.

Der Landtag begrüßt zudem ausdrücklich die Initiative der Landesregierung zur Einrichtung einer Zentralstelle für das beschleunigte Fachkräfteverfahren Niedersachsen. Diese Zentralstelle hat zum 1. Juli 2025 ihre Arbeit aufgenommen und ist der Landesaufnahmebehörde Niedersachsen am Standort Osnabrück zugeordnet. Sie soll Arbeitgebenden als zentrale Anlaufstelle für das beschleunigte Fachkräfteverfahren nach § 81 a Aufenthaltsgesetz zur Verfügung stehen, die Verfahren effizienter gestalten und die bisher zuständigen kommunalen Ausländerbehörden entlasten.

Angesichts der skizzierten demografischen Entwicklungen und seiner Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt muss Ziel vorausschauender Politik sein, die Strukturen der Fachkräfteeinwanderung und Arbeitsförderung regional zu vernetzen sowie langfristig und nachhaltig zu sichern. Zugleich gilt es, auf Bundesebene die Rahmenbedingungen für die Gewinnung und Integration von ausländischen Fach- und Arbeitskräften in den Arbeitsmarkt weiter zu verbessern. So sollte es geduldeten Personen, die einer sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit nachgehen, einfacher ermöglicht werden, dauerhaft in Niedersachsen zu bleiben und zu arbeiten. Ein zentraler Hebel für die Bewältigung des Fachkräftemangels ist zudem die weitere Vereinfachung der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen, die im Rahmen der Novellierung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes zuletzt etwa durch die Einführung der Anerkennungspartnerschaft verbessert worden ist. Hierauf gilt es aufzubauen und weitere Anstrengungen zu unternehmen, um die Vereinfachung und Beschleunigung von Verfahren voranzutreiben.

Deshalb bittet der Landtag die Landesregierung:

1. darauf hinzuwirken, dass die seit August 2024 weiterentwickelten und ausgebauten Strukturen und Angebote der niedersächsischen Welcome-Center in enger Abstimmung mit den niedersächsischen Regionalen Fachkräftebündnissen langfristig gesichert werden, und zu prüfen, wie die Förderung der Welcome Center perspektivisch ausgebaut werden kann, um weitere bedarfsgerechte Vernetzungsangebote zur Gewinnung und Bindung internationaler Fachkräfte zu ermöglichen. Ziel ist eine möglichst einheitliche, transparente und flächendeckende Unterstützung von Unternehmen und zuwandernden Fach- und Arbeitskräften in Niedersachsen.

2. in den Steuerungsgruppen der Regionalen Fachkräftebündnisse die Vertretung der Sozial- und Gesundheitswirtschaft sicherzustellen, um dem besonderen Fach- und Arbeitskräftebedarf in den sozialen Berufen und Gesundheitsberufen Rechnung zu tragen.

3. das Projekt „¡Adelante! Colombia“ gemeinsam mit der IHK Niedersachsen zu evaluieren und zu prüfen, inwieweit dieses Modellvorhaben zur gezielten Arbeitsmigration aus Drittstaaten Erkenntnisse für eine gezielte Verbesserung der Einwanderungsprozesse in Niedersachsen bietet. Dabei ist in Zusammenarbeit mit den Regionalen Fachkräftebündnissen zu prüfen, inwieweit eine bestmögliche Verknüpfung mit den Welcome-Centern als regional vernetzte Beratungsstruktur entstehen kann, um Unternehmen in der Fachkräftegewinnung aus dem Ausland zu unterstützen.

4. darauf hinzuwirken, die Förderung der Start-Guide-Projekte langfristig zu sichern, damit das Potenzial von geflüchteten und zugewanderten Personen durch zielgerichtete Unterstützung und Orientierung für den Arbeitsmarkt zugänglich gemacht werden kann.

[2] Start Guides Monitoring Bericht, Stichtag 31.12.2023.

5. zu prüfen, wie geflüchteten Menschen ein besserer Zugang zum Arbeitsmarkt ermöglicht werden kann und dabei ein besonderes Augenmerk auf die Förderung der Ausbildungs- und Erwerbstätigkeit zugewanderter und geflüchteter Frauen zu legen.

6. zu prüfen, inwieweit sich Niedersachsen im Rahmen der geplanten digitalen Agentur für Fachkräfteeinwanderung des Bundes („Work-and-stay-Agentur“) mit eigenen Informationsangeboten, regionalen Strukturen und Beratungskapazitäten einbringen kann.

7. zu prüfen, in welchen nicht reglementierten Berufen ein niedrigschwelliges Feststellungsverfahren - in Orientierung an den neuen Bestimmungen zur Fachkräfteeinwanderung - niedersachsenweit eingeführt werden kann, um formale Berufsabschlüsse festzustellen, die im Herkunftsland erworben wurden als auch anerkannt sind.

8. sich weiterhin auf Bundesebene für eine Ausweitung der Regelungen zum sogenannten Spurwechsel aus dem Asylverfahren in eine Aufenthaltserlaubnis zu Erwerbszwecken einzusetzen, um weiteren Personengruppen mit Arbeitsmarktperspektive den rechtssicheren Wechsel in die Arbeitsmigration zu ermöglichen.

9. sich auf Bundesebene dafür einzusetzen, dass die Anerkennungsverfahren für ausländische berufliche Qualifikationen weiter vereinfacht und beschleunigt werden können. Beispielsweise durch Vorantreiben des Ausbaus digitaler Lösungen wie KI-gestützte Dokumentenprüfung oder eine stärkere Berücksichtigung von praktischen Berufserfahrungen im Anerkennungsverfahren. Zentral für die Anerkennung muss die Gleichwertigkeit der Kompetenzen sein, nicht die Gleichartigkeit formaler Ausbildungsbezeichnungen.

10. sich auf Bundesebene dafür einzusetzen, dass die Regelungen der Chancenkarte nach § 20 a Aufenthaltsgesetz auf ihre Anwendbarkeit und ihren Nutzen für die Einwanderung von Fachkräften aus Drittstaaten überprüft werden. Gegenstand der Prüfung sollte auch sein, ob eine Anpassung der Regelung dazu beitragen kann, die Chancen für die Arbeitsmarktintegration in qualifizierte Beschäftigungsverhältnisse zu verbessern.

11. sich auf Bundesebene dafür einzusetzen, die Erteilung von Visa vollständig zu digitalisieren und den Austausch mit Ämtern und Behörden auch auf Englisch zu ermöglichen.

Antwort der Landesregierung vom 15.10.2026, eingegangen am 22.10.2026

Die einschlägigen Projektionen zur Bevölkerungsentwicklung weisen darauf hin, dass der Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in Deutschland trotz der derzeit angespannten wirtschaftlichen Situation auf Dauer nicht allein durch eine weitere Mobilisierung inländischer Potenziale kompensiert werden kann. Prognosen zufolge steigt der jährliche Nettobedarf an Zuwanderung langfristig auf 270 000 bis 400 000 Personen[3].

Unter anderem sind die Potenziale der bereits hier in Deutschland lebenden Zuwanderinnen und Zuwanderer in den Blick zu nehmen. So wurde das Beschäftigungswachstum auf Fachkräfteniveau zwischen 2015 und 2024 deutschlandweit zu 100 % von Ausländerinnen und Ausländern getragen[4].

Vor diesem Hintergrund sind wesentliche Maßnahmen der Landesregierung zur Fachkräftesicherung auf die Erwerbspersonenpotenziale potenzieller Zuwanderinnen und Zuwanderer sowie bereits zugewanderter erwerbsfähiger Personen gerichtet.

Das 2023 im Bund verabschiedete Gesetzes- und Maßnahmenpaket zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung aus Drittstaaten, welches seit dem 18.11.2023 schrittweise in Kraft getreten ist, hat die Landesregierung daher ausdrücklich unterstützt. Sie wird die neuen Chancen zur fairen

[3] Siehe IAB Kurzbericht 10/2026 International Mobility Panel of Migrants in Germany (IMPa): Wer bleibt, wer geht - und warum Eingewanderte Deutschland wieder verlassen.

[4] Siehe IAB Kurzbericht 8/2025 Demografischer Wandel und Arbeitskräftemangel: Ausländische Beschäftigte spielen eine wichtige Rolle auf dem Arbeitsmarkt.

Gewinnung ausländischer Erwerbszuwandernder für Niedersachsen nutzen, denn die Weiterentwicklung beinhaltet wichtige Verbesserungen für die Zuwanderung in Ausbildung und Studium sowie für die Zuwanderung von Fach- und Arbeitskräften.

Die Attraktivität Deutschlands für ausländische Arbeitskräfte lässt sich jedoch nicht ausschließlich durch einen verbesserten Rechtsrahmen steigern. Es ist deshalb ein positives Signal, dass der Bund zur Erleichterung der Zuwanderung auch Fördermaßnahmen vorgesehen hat, so in den Bereichen Anwerbung, Matching, Zusammenarbeit mit Drittstaaten, Sprachförderung, berufliche Anerkennung und Qualifizierung, Verbesserung von Prozessen und Verfahren sowie gesellschaftliche Integration.

In laufender Abstimmung mit den Arbeitsmarktpartnerinnen und -partnern flankiert die Landesregierung die bundesweit angebotenen Fördermaßnahmen für Zuwanderinnen und Zuwanderer sowie für Unternehmen, die Interesse an der Ausbildung und Beschäftigung Zugewanderter haben. Die Landesregierung bietet eigene ergänzende regional und individuell ausgerichtete Beratungs- und Unterstützungsangebote. Diese sind sowohl an Zuwanderinnen und Zuwanderer gerichtet, die zu Ausbildungs- und Erwerbszwecken nach Deutschland einreisen, als auch an bereits hier lebende Zugewanderte. Die Start-Guide-Projekte ebenso wie die Welcome-Center-Projekte sind wichtige Pfeiler dieser Beratungs- und Unterstützungsstrukturen.

Dies vorausgeschickt, wird zu den Nummern 1 bis 11 des Landtagsbeschlusses Folgendes ausgeführt:

Zu 1:

Um Welcome Center in Niedersachsen als zentrale regionale Anlauf-, Erstberatungs- und Informationsstellen für kleine und mittlere Unternehmen und Zuwandernde zu etablieren, werden seit 2024 Projekte gezielt über Förderaufrufe gefördert. Zurzeit gibt es in Niedersachsen insgesamt 16 Welcome Center, die überwiegend aus Landesmitteln gefördert werden. Zum einen direkt über die Richtlinie „Regionale Fachkräftebündnisse“, andererseits über die gezielten Förderaufrufe, die in 2024 und 2025 aufgrund zusätzlich zur Verfügung stehender Landesmittel veröffentlicht werden konnten. Ergänzend werden seit 2025 ziellandspezifische Welcome-Center-Hubs gefördert, die Expertenwissen zu den niedersächsischen Fokusländern zur Fachkräftegewinnung Marokko, Kolumbien und Indien (zu denen besondere Beziehungen der Landesregierung, die insbesondere aufgrund von durchgeführten oder geplanten Delegationsreisen mit dem Schwerpunkt Fachkräftegewinnung bestehen) sowie zu weiteren Fokusländern der Bundesagentur für Arbeit aufbauen.

Im März 2026 ist ein weiterer Förderaufruf „Förderung von Welcome Centern“ veröffentlicht worden, mit dem ab dem 01.10.2026 erneut Welcome Center und ziellandspezifische Hubs für maximal zwei Jahre gefördert werden können.

Mit den ab 2027 voraussichtlich zur Verfügung stehenden Haushaltsmitteln soll dieser Ansatz weiterverfolgt werden. Ziel ist, niedersachsenweit eine möglichst flächendeckende, vernetzte und einheitliche Unterstützungsstruktur für Unternehmen und zuwandernde Fach- und Arbeitskräfte zur Verfügung zu stellen.

Zu 2:

Die Steuerungsgruppen der Regionalen Fachkräftebündnisse setzen sich regional unterschiedlich zusammen und werden innerhalb der Fachkräftebündnisse selbst abgestimmt. Soweit auf regionaler Ebene eine Verständigung zur Teilnahme ergänzender (Branchen-)Vertretungen an den Steuerungsgruppen stattfindet, wird dies seitens des Landes begrüßt. Aufgrund regionaler Initiativen in zwei Regionalen Fachkräftebündnissen wurde bereits eine Vertretung der Sozial- und Gesundheitswirtschaft in den Steuerkreisen abgestimmt.

Wegen des besonderen Bedarfs an Fachkräften in den Sozial- und Gesundheitsbereichen ist ein solcher Schwerpunkt grundsätzlich sinnvoll und wünschenswert.

Von einer verpflichteten Aufnahme einer Vertretung der Sozial- und Gesundheitswirtschaft wird aus Sicht der Landesregierung abgeraten, da es dem dezentralen Handlungsansatz der Regionalen Fachkräftebündnisse widerspricht. Auf freiwilliger Basis bei regionalen Bedarfen wird eine Berufung von Vertreterinnen und Vertretern der Sozial- und Gesundheitswirtschaft in die Lenkungskreise landesseitig weiterhin begrüßt.

Zu 3:

Mit der Förderung des Arbeitsmarkt-Modellprojektes „¡Adelante! Colombia“ unterstützt die Landesregierung die Anwerbung qualifizierter Fachkräfte aus Kolumbien für Unternehmen in Südniedersachsen. Ziel der Förderung ist es, ein Prozessformat für die Anwerbung qualifizierter Fachkräfte aus Drittstaaten zu entwickeln und zu erproben, das auf Folgeprojekte übertragbar ist und insbesondere auch kleinen und mittleren Unternehmen praktikable Wege dafür eröffnen kann, wie sie die Möglichkeiten des im Herbst 2023 novellierten Fachkräfteeinwanderungsgesetzes zur Fachkräftegewinnung auch aus Drittstaaten außerhalb der Europäischen Union bei der Personalrekrutierung nutzen können.

In den aufnehmenden Betrieben sollen die kolumbianischen Fachkräfte betriebliche Anpassungsqualifizierungen durchlaufen, durch die sie die vollständige Anerkennung ihrer Berufsabschlüsse nach deutschem Berufsrecht erlangen und dann hierzulande als Fachkraft beschäftigt werden können. Die Integrationsbegleitung der jungen Fachkräfte wird während der gesamten Projektlaufzeit sichergestellt. Die Umsetzung des Vorhabens wird durch das Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung (MS) in Kooperation mit der Industrie- und Handelskammer (IHK) Hannover fachlich eng begleitet.

Zum aktuellen Zeitpunkt ist eine Evaluation des Vorhabens nicht möglich, da die Projektlaufzeit bis zum 30.11.2027 bewilligt ist und das Vorhaben noch nicht abgeschlossen wurde. Eine Evaluation ist nach Ablauf des Projektes vorgesehen.

Zur Flankierung der Projektumsetzung wurde mit Förderung des Landes Niedersachsen ab November 2025 der Kolumbien Talent Hub bei der IHK Hannover eingerichtet. Durch die Integration des Talent Hubs in das bestehende Welcome & Business Center der IHK Hannover wird gezielt Expertise zum Zielland Kolumbien aufgebaut. Dabei fließen die bisherigen Erfahrungen aus dem Projekt „¡Adelante! Colombia“ unmittelbar in die Projektarbeit ein. Insbesondere der im Rahmen des Projekts Kolumbien TalentHub entwickelte Leitfaden profitiert von den dort gewonnenen Erkenntnissen und praktischen Erfahrungen.

Zu 4:

Seit 2021 unterstützt das Land die Arbeitsmarktintegration Zugewanderter mit dem Start Guides-Programm. Aktuell werden landesweit 25 regionale „Start Guides“-Projekte gefördert. Sie bieten sowohl Zugewanderten (mit und ohne Fluchthintergrund) als auch Unternehmen Beratung und Unterstützung an, um die berufliche Integration zu erleichtern und eine nachhaltige Beschäftigung zu sichern. Daneben unterstützt ein zentrales „Start Guides“-Koordinierungsprojekt die Arbeit der regionalen „Start Guides“ durch die kostenlose und laufend aktualisierte Bereitstellung von Fachinformationen, beispielsweise zum Aufenthalts- und Arbeitsförderrecht oder zu ergänzenden Förderangeboten auf europäischer oder Bundesebene, für die Zielgruppe. Das „Start Guides“-Koordinierungsprojekt organisiert Weiterbildungen, fachlichen Austausch und Vernetzung für die regionalen „Start Guides“.

Die „Start Guides“ sind erfolgreich: Seit dem Start des Förderprogramms im Jahr 2021 konnten rund 41 000 Arbeitsmarktberatungen für Zuwanderinnen und Zuwanderer und etwa 16 000 Beratungen zur Beschäftigung Zugewanderter für Unternehmen erbracht werden. In diesem Rahmen wurden mehr als 5 300 Vermittlungen in Praktika, Ausbildung, Arbeit sowie in berufsvorbereitende Sprachkurse oder Qualifizierungen begleitet. Mit den finanziellen Mitteln aus dem Entwurf zum Haushaltsplan für 2027 und 2028 kann die „Start Guides“-Förderung auch in Zukunft fortgeführt werden.

Für weitere Förderrunden wird aktuell zudem auch die Fortschreibung der „Start Guides“-Förderrichtlinie um weitere fünf Jahre vorbereitet, die voraussichtlich im Herbst 2026 veröffentlicht werden wird. Denn auch in Niedersachsen sind Ausländerinnen und Ausländer weiterhin stark von Arbeitslosigkeit betroffen und mehrere zehntausend Geflüchtete sind landesweit auch weiterhin arbeitssuchend gemeldet. Vor diesem Hintergrund sieht die Landesregierung den Bedarf, die von den Agenturen für Arbeit und Jobcentern umgesetzten gesetzlichen Instrumente der Arbeitsförderung auch in den kommenden Jahren durch Förderung von „Start Guides“-Projekten zur individuellen Begleitung erwerbsfähiger Personen aus dieser Zielgruppe auf dem Weg in Erwerbstätigkeit weiter zu flankieren.

Zu 5:

Trotz der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und der zum Teil eingeschränkten Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes hat sich die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten in den zurückliegenden Monaten weiter positiv entwickelt. So waren nach den aktuellen Hochrechnungen in Niedersachsen im Juni 2026 33 600 Ukrainerinnen und Ukrainer (+6 600 gegenüber Juni 2025) und 64 400 Personen aus den sogenannten Asylherkunftsländern (+4 400) sozialversicherungspflichtig (sv) beschäftigt. Die Geflüchteten tragen damit vollumfänglich zum aktuellen Beschäftigungsaufbau (+10 100 sv-Beschäftigte in Niedersachsen) bei. Ohne die Geflüchteten würde die sv-Beschäftigung in Niedersachsen bereits zurückgehen.

Fehlende sprachliche und berufliche Kenntnisse bzw. deren Anerkennung bleiben allerdings nach wie vor die größten Hürden bei der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten. Darüber hinaus führt die schwache gesamtwirtschaftliche Dynamik insgesamt zu einer geringen Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarkts und damit zu geringeren Chancen zur Beendigung der Arbeitslosigkeit. Grundsätzlich gibt es eine hohe Motivation der Geflüchteten zur Integration in den Arbeitsmarkt und zur Teilnahme an entsprechenden Maßnahmen. Auch aufseiten der Arbeitgeberinnen und -geber gibt es grundsätzliche eine hohe Bereitschaft zur Einstellung von Geflüchteten, die aktuell aufgrund der gesamtwirtschaftlichen Dynamik abgeschwächt wird. Ferner scheitert die Arbeitsaufnahme nach wie vor an den Anforderungen der Unternehmen an berufliche Kenntnisse und insbesondere sprachliche Anforderungen. Vor diesem Hintergrund wäre es wünschenswert, wenn es bei den Unternehmen eine größere (Kompromiss-)Bereitschaft gäbe, verstärkt Geflüchtete auch ohne gute Deutschkenntnisse (unterhalb des Sprachniveaus B2) zu beschäftigen. Letztendlich kann die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten nur gelingen, wenn die Unternehmen den Geflüchteten die Chance zum Einstieg in die Arbeitswelt ermöglichen. In vielen Fällen kann der (weitere) Spracherwerb im täglichen Arbeitsleben „on-the-Job“ besser und schneller gelingen als in formalen Sprachkursen.

Die Forderung, den Fokus auf zugewanderte und geflüchtete Frauen zu legen, wird aus gleichstellungspolitischer Sicht ausdrücklich befürwortet. Erwerbstätigkeit ist ein zentraler Baustein für gesellschaftliche Integration und soziale wie wirtschaftliche Teilhabe. Untersuchungen belegen deutliche Geschlechterunterschiede bei der Erwerbstätigkeit: Während die Erwerbstätigenquote bei Männern mit Migrationshintergrund und eigener Migrationserfahrung in 2024 bei 75,1 % lag, betrug sie für Frauen der gleichen Gruppe nur 59,1 %.[5] Bei geflüchteten Frauen und Männern ist der Unterschied noch größer. Nach sieben Jahren waren 75 % der Männer, aber nur 29 % der Frauen erwerbstätig.[6]

Diese Ungleichheit ist Ausdruck struktureller Barrieren: Fehlende Kinderbetreuung, traditionelle Rollenbilder, geringere Bildungs- oder Qualifikationsmöglichkeiten und erschwerter Zugang zu Sprach- und Integrationskursen hindern Frauen am Erwerbsleben teilzunehmen. Eine geschlechterdifferenzierte Betrachtung der Arbeitsmarktintegration ist daher unerlässlich. Nur wenn spezifische Lebenslagen, Belastungen und Potenziale von Frauen berücksichtigt werden, können Fördermaßnahmen wirksam gestaltet werden.

Bereits jetzt fördert das Land u. a. im Rahmen der RIKA-Richtlinie (Förderung Regionaler Initiativen und Kooperationen für Frauen am Arbeitsmarkt) verschiedene Projekte, die die Chancengleichheit von Frauen am Arbeitsmarkt verbessern. Durch zielgruppenspezifische Qualifizierungs- und Coachingangebote und begleitende Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden insbesondere auch zugewanderte und geflüchtete Frauen beim Einstieg in die Beschäftigung gestärkt. Neben notwendigen rechtlichen Anpassungen und strukturellen Verbesserungen ist diese gezielte Förderung ein wichtiger Bestandteil, um die gleichberechtigte Teilhabe von zugewanderten und geflüchteten Frauen am Arbeitsmarkt zu verbessern.

[5] Siehe https://integrationsmonitoring.niedersachsen.de/5-1-2/.

[6] https://iab-forum.de/arbeitsmarktintegration-von-gefluechteten-frauen-grosses-potenzial-und-viele-herausforderungen/.

Zu 6:

Die Bundesregierung hat im November 2025 in Umsetzung eines entsprechenden Auftrags aus dem Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD für die 21. Legislaturperiode Eckpunkte zum Aufbau einer sogenannten Work-and-Stay-Agentur für Fachkräfteeinwanderung beschlossen.[7]

Die Eckpunkte sehen Maßnahmen in drei Handlungssträngen vor:

- Prozessoptimierung,
- Digitalisierung und
- Zentralisierung.

Zu den ersten beiden - weitgehend allein den Bund betreffenden - Handlungssträngen enthalten die Eckpunkte bereits konkrete Elemente. Offen ist dagegen der Umfang einer weiteren Zentralisierung des Einwanderungsverfahrens. Hierzu hatte der Bund Länder und Verbände beteiligt.

Die weiteren konkreten Planungen des Bundes wird die Landesregierung weiterhin im Blick behalten und begleiten.

Zu 7:

Mit dem beruflichen Anerkennungsverfahren besteht ein etabliertes und funktionierendes Instrument, mit dem im Ausland erworbene Berufsqualifikationen für den niedersächsischen Arbeitsmarkt nutzbar gemacht werden. Mit der Anerkennung wird die Gleichwertigkeit festgestellt. Damit bestehen eine hohe Verbindlichkeit und Aussagekraft. Voraussetzung ist allerdings eine Prüfung, weshalb die Verfahren sowohl für die Antragstellenden wie für die Anerkennungsstellen anspruchsvoll sind.

Das MS setzt sich daher für Überlegungen aller beteiligten Akteurinnen und Akteure ein, welche Anforderungen künftig an berufliche Anerkennungs- und Feststellungsverfahren zu stellen sind. Faktoren sind insbesondere die Aussagekraft und der nötige Verfahrensaufwand. Ein zentraler Ansatzpunkt kann der anzusetzende Prüfmaßstab sein und könnte z. B. in der Einführung eines zusätzlichen, die Berufsanerkennung ergänzenden Feststellungsverfahrens mit einem niedrigeren Prüfniveau liegen. Für viele Arbeitsmarktzugänge im nicht-reglementierten Bereich verspricht ein vereinfachtes berufliches Feststellungsverfahren eine praxisgerechte und schnellere Alternative zur Berufsanerkennung.

Anliegen des MS ist es derzeit, diese wichtige Diskussion anzuschieben, da es kein auf Niedersachsen bezogenes Vorhaben darstellt. Anzustreben ist eine einheitliche, bundesweite Lösung. Auf Initiative Niedersachsens haben 2025 die 20. Integrationsministerinnen- und -ministerkonferenz und die 102. Arbeits- und Sozialministerkonferenz (ASMK) entsprechende Beschlüsse gefasst.

Das MS unterstützt aktuell ein Projekt, das Bedarfslagen und Anforderungen erhebt und eine mögliche Konzeption für ein einfacheres Feststellungsverfahren entwickelt. Die für 2027 erwarteten Ergebnisse können idealerweise die weitere Diskussion mit einer konkreten Perspektive voranbringen.

Zuvor hatte Niedersachsen mit einem ASMK-Antrag bereits die Öffnung der „Digitalen Auskunft zur Berufsqualifikation“ für zugewanderte Fachkräfte, die sich schon in Deutschland aufhalten, vorgeschlagen, damit ein sehr niedrigschwelliges Verfahren universell zur Verfügung steht, um Berufszugänge zu erleichtern. Die Umsetzung liegt bei der zuständigen Kultusministerkonferenz. Die ausführende Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen ermöglicht die online-Antragstellung. Nach den dortigen Darstellungen kann grundsätzlich jede Person mit einem nicht hochschulischen Berufsabschluss aus dem Ausland die Digitale Auskunft zur Berufsqualifikation beantragen.

Verfahren, die unterhalb der Berufsanerkennung ansetzen, bieten v. a. viel Potenzial für nicht-reglementierte Berufe. Hier werden Anerkennungsverfahren nur verhältnismäßig schwach in Anspruch genommen, da der Berufszugang auch ohne die Anerkennung möglich ist. Ein einfacheres und schnelleres Feststellungsverfahren bietet den großen Vorteil für die Fachkräfte und Arbeitgebenden, dass qualifikationsentsprechende Berufszugänge leichter zu erreichen sind. Wichtig sind flächen-

[7] Siehe https://www.workandstayagentur.de/wsa_eckpunkte.pdf.

deckende Bekanntheit und Akzeptanz eines solchen Feststellungsverfahrens. Daher sollte vorrangig eine bundesweite Lösung angestrebt werden.

Zu 8:

Das Aufenthaltsrecht verbietet es, abgelehnten Asylbewerberinnen und -bewerbern einen Aufenthaltstitel ohne vorherige Ausreise und anschließendem Visumverfahren zu erteilen (§ 10 Abs. 3 Aufenthaltsgesetz - AufenthG). Damit ist ein sogenannter Spurwechsel - weg vom erfolglosen Asylaufenthalt, hin zu einem Aufenthalt zu einem anderen Zweck - nicht möglich, auch dann nicht, wenn alle materiellen Voraussetzungen für einen solchen Titel vorliegen.

Ausnahmen lässt das Gesetz - neben den Sonderfällen der Aufenthaltserlaubnis für beruflich qualifizierte Geduldete und für ehemalige Inhaberinnen und Inhaber einer Ausbildungsduldung (§ 19d AufenthG) - nur in zwei Fällen zu: zur Erteilung eines humanitären Aufenthaltstitels nach den §§ 22 bis 26 AufenthG und bei bestehendem Rechtsanspruch auf Erteilung eines Aufenthaltstitels.

Mit Wirkung vom 23.12.2023 wurde dieses gesetzliche Spurwechselverbot durch eine Stichtagsreglung gelockert: Seitdem darf vor dem 29.03.2023 eingereisten Asylbewerberinnen und -bewerbern, die ihren Asylantrag zurückgenommen haben und die Voraussetzungen für die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis für Fachkräfte nach den §§ 18a, 18b oder § 19c Abs. 2 AufenthG erfüllen, eine solche auch ohne vorherige Ausreise erteilt werden.

Gleichzeitig wurde das Spurwechselverbot in der Weise verschärft, dass die Erteilung eines Aufenthaltstitels für Fachkräfte nach den §§ 18a, 18b oder § 19c Abs. 2 AufenthG vor der Ausreise an abgelehnte Asylbewerberinnen und -bewerber kategorisch ausgeschlossen wurde. Diese Änderung bedeutet für nicht der Stichtagsregelung unterliegende abgelehnte Asylbewerberinnen und -bewerber, dass ein Spurwechsel zu einem Fachkräftetitel selbst dann ausgeschlossen ist, wenn sie hierauf einen Rechtsanspruch haben. Die allgemeine Regelung in § 10 Abs. 3 AufenthG, wonach diesem Personenkreis ein Aufenthaltstitel ohne vorherige Ausreise erteilt werden darf, wenn auf diesen ein Rechtsanspruch besteht, wurde damit für die zentralen Fachkräftetitel außer Kraft gesetzt.

Im Rahmen des damaligen Bundesratsverfahrens zum Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung hatte Niedersachsen im Bundesrats-Innenausschuss beantragt, dass der Bundesrat die Bundesregierung bitten möge, im Zuge der Gesetzgebungsverfahren zu prüfen, inwieweit § 10 AufenthG so modifiziert werden kann, dass auch (früheren) Asylsuchenden die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis als Arbeits- oder Fachkraft ohne vorherige Ausreise und Nachholung des Visumverfahrens ermöglicht werden kann. Dieser Antrag fand im Bundesrat jedoch keine Mehrheit. Daher sieht die Landesregierung derzeit keine realistische Möglichkeit, den Bundesgesetzgeber zu einer Lockerung des Spurwechselverbots zu veranlassen.

Zu 9:

Niedersachsen beteiligt sich an dem bereits seit 2023 laufenden Bund-Länder-Prozess zur Vereinfachung und Beschleunigung der Berufsanerkennungsverfahren. Im Rahmen der Gleichwertigkeitsprüfung werden im Ausland erworbene Berufsqualifikationen dem jeweiligen deutschen Referenzberuf gegenübergestellt. Das bedeutet, dass die Ausbildungsinhalte und -umfänge, einschließlich gegebenenfalls praktischer Anteile, verglichen werden. Zusätzlich gehen sonstige berufsbezogene Qualifikationen in die Prüfung ein, dies ist z. B. die Berufserfahrung.

Es bestehen entsprechende Beschlüsse der Ministerpräsidentenkonferenz (MPK). Insbesondere die MPK/BK-Beschlüsse vom 06.12.2024 und 05.12.2025 enthalten konkrete und weitreichende Anforderungen für Verfahrensverbesserungen. Umsetzungsverantwortlich sind im Wesentlichen die berufsbezogen zuständigen Fachressorts und die anerkennenden Stellen. Darüber hinaus können Änderungen an den bundes- und landesgesetzlichen Regelungen nötig sein. Das MS steuert den Prozess als koordinierendes Ressort in Niedersachsen.

Insbesondere die Digitalisierung der Antragstellung ist Bestandteil der Auftragslage. Niedersachsen ist nachnutzendes Land des „Einer-für-Alle“-online-Antragsdienstes „Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen“. Nachdem die benötigte technische Schnittstelle durch den Anbieter bereitgestellt werden konnte, läuft derzeit die sukzessive Anbindung der niedersächsischen Anerkennungsstellen.

Betrachtet werden zudem weitergehende technische Lösungen, mit denen die Verfahren unterstützt werden können, wie der breite Einsatz von Fachverfahren und KI-Funktionalitäten, etwa zur Übersetzung oder Vorprüfung von Dokumenten. Auch hier steht ein ländergemeinsames Vorgehen im Vordergrund, bei dem die verfügbaren Leistungen zentral auf Eignung für die Berufsanerkennung geprüft werden.

Das MS bereitet aktuell einen Gesetzentwurf zur Änderung des Niedersächsischen Berufsqualifikationsfeststellungsgesetzes (NBQFG) vor, u. a. um Anforderungen aus der MPK/BK-Beschlusslage umzusetzen. So soll es künftig regelhaft möglich sein, auch englischsprachige Antragsunterlagen zu verwenden. Schon heute akzeptieren viele niedersächsische Anerkennungsstellen entsprechende Unterlagen.

Zu 10:

Die Regelungen zur Chancenkarte, einem neuen Aufenthaltstitel zur Suche nach einer Erwerbstätigkeit oder nach Maßnahmen zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen (§§ 20a und 20b AufenthG), sind mit dem Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung mit Wirkung vom 01.06.2024 eingeführt worden.

Nach der Gesetzesbegründung werden diese und andere neu eingeführten Regelungen drei Jahre nach Inkrafttreten durch das Bundesministerium des Innern im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales evaluiert (BR-Drs. 137/23, Seite 61).

Zu 11:

Die unter Nummer 6 beschriebenen und von der Bundesregierung beschlossenen Eckpunkte zum Aufbau einer „Work-and-Stay-Agentur“ für Fachkräfteeinwanderung sehen bereits das Ziel einer durchgehend digitalisierten Prozesskette für die Erwerbs- und Bildungsmigration vor. Daneben wird geprüft werden, ob das Titelerteilungsverfahren optional in englischer Sprache geführt werden kann. Angestrebt wird, dass englischsprachige Dokumente nicht in deutscher Sprache vorgelegt werden müssen.

(verteilt am 26.10.2026)