



Der JOB-TURBO

ERFAHRUNGSBERICHT

des Sonderbeauftragten der Bundesregierung für
die Integration von geflüchteten Menschen in den
Arbeitsmarkt.

Kurzfassung
für Entscheidungsträger



Abbildung 01:

Übersicht der Phasen sowie der Akteurinnen und Akteure der Integration

		1. Phase			2. Phase		3. Phase		
		Orientierung und grundständiger Deutscherwerb			Arbeitsaufnahme		Stabilisierung und Ausbau der Beschäftigung		
		Orientierung	Grundständiger Spracherwerb	Beginn des Anerkennungsprozesses	Aufnahme sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung	Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit	Stabilisierung	Vertiefender Spracherwerb	Entwicklungsmöglichkeiten im Job durch [Teil-]Qualifizierung
Communities	Wohlfahrtsverbände	●	●	●	●	●	●	●	●
	Migrantische Organisation	●	●	●	●	●	●	●	●
	Beratungsstrukturen	●	●	●	●	●	●	●	●
Arbeitgeber und Sozialpartnerinnen und Sozialpartner	Unternehmen		●	●	●		●	●	●
	Verbände			●	●	●	●	●	●
	Kammern		●	●	●	●	●	●	●
	Initiativen				●		●		●
	Gewerkschaften/ Personal- und Betriebsräte			●	●		●		●
	BAMF	●	●	●	●			●	●
Öffentliche	Jobcenter	●	●	●	●	●	●	●	●
	Agenturen für Arbeit	●	●	●	●	●	●	●	●
	Länder	●		●	●			●	●
	Kommunen	●	●		●			●	

● Zentrale Rolle ● Wichtige Rolle ● Mitwirkung

Trotz der Fortschritte, die seit der Fluchtbewegung 2015/2016 erzielt wurden, bestehen einige der damals identifizierten Hindernisse für die Integration geflüchteter Menschen weiterhin. Beispielsweise dauert der Anerkennungsprozess aufgrund des erhöhten Antragsvolumens in einigen Fällen sogar länger als während der Fluchtbewegung 2015/2016.¹ Engpässe in der Kinderbetreuung und Unterbringung sowie gesellschaftliche Vorbehalte haben sich in Anbetracht der über drei Millionen geflüchteter Menschen, die seit 2016 in Deutschland aufgenommen wurden, zugespitzt.

Auch der Prozess der Arbeitsmarktintegration bleibt aufgrund der Vielzahl beteiligter Akteurinnen, Akteure und Schnittstellen zeitaufwändig und kompliziert (↻ **vgl. Abbildung 01**). Um dies zu adressieren, wurde im Oktober 2023 der Job-Turbo initiiert. Hierbei lag der Fokus explizit auf der Integration von geflüchteten Menschen in den Arbeitsmarkt. Strukturelle Rahmenbedingungen wie die Kinderbetreuung oder den Prozess der Anerkennung kann der Job-Turbo im Wesentlichen nicht beeinflussen.

Der Job-Turbo zielt darauf ab, geflüchtete Menschen im Bürgergeldbezug schnell und ohne Wartezeiten in den Arbeitsmarkt zu integrieren, auch wenn ihre Sprachkenntnisse zunächst nur grundständig sind. Um den beruflichen Aufstieg zu ermöglichen, wird parallel zur Beschäftigung zudem eine berufliche und sprachliche Weiterentwicklung angeboten. Dieser Ansatz wird als „Einstieg zum Aufstieg“ bezeichnet. Die Kombination aus Schnelligkeit und Nachhaltigkeit stellt eine wesentliche Veränderung der Integrationsprozesse in Deutschland dar und unterscheidet sich von den Ansätzen anderer europäischer Länder. Diese setzen überwiegend entweder auf schnellstmögliche Arbeitsmarktintegration oder eine umfassende „Arbeitsmarktvorbereitung“.

Hauptzielgruppe des Job-Turbos sind aktuell geflüchtete Menschen aus den acht stärksten Asylherkunftsländern (genannt TOP 8²) sowie der Ukraine. Allein in diesen Gruppen gibt es ein Potenzial von rund 400.000 Menschen, die einen Integrationskurs abgeschlossen haben oder in naher Zukunft abschließen werden, im Bürgergeldbezug stehen und schneller in ein Arbeitsverhältnis gebracht werden sollen.

Seit der Einführung des Job-Turbos wurden entlang des gesamten Integrationsprozesses zahlreiche Maßnahmen ergriffen. Ein besonderer Fokus lag dabei auf der Phase der Arbeitsaufnahme. U. a. wurden

- **Transparenz und Versachlichung erhöht:** Um Fortschritte, aber auch Handlungsbedarfe aufzuzeigen, wurden entlang des gesamten Integrationsprozesses Beobachtungspunkte definiert und erhoben. Relevante statistische Daten wurden der Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt, um Weichen für eine sachliche Debatte zu stellen. Der Austausch mit Sozialpartnerinnen und Sozialpartnern, Unternehmen und öffentlichen Institutionen, u. a. den Arbeitsverwaltungen anderer europäischer Länder, lieferte zusätzliche Transparenz.

- **Arbeitsmarktprozesse verbessert und intensiviert:** Die Arbeitsverwaltungen haben die Beratung geflüchteter Menschen aus der Ukraine und den TOP 8 intensiviert. Durch eine gemeinsame Kraftanstrengung sowie kurzfristige interne Priorisierungen konnten seit Beginn des Job-Turbos zwischen November 2023 und Juli 2024 im Vergleich zum Vorjahreszeitraum allein durch die als gemeinsame Einrichtungen³ organisierten Jobcenter mehr als 600.000 zusätzliche Beratungen durchgeführt werden. Die Beratungsgespräche der Menschen ohne Fluchterfahrung haben sich in diesem Zeitraum im Vergleich zum Vorjahr nur sehr geringfügig reduziert. Auch in den Jobcentern in kommunaler Trägerschaft wurden mehr Beratungen geflüchteter Menschen durchgeführt. Teilweise kümmerten und kümmern sich spezialisierte Teams um die Betreuung geflüchteter Menschen. Die Zahl der offenen Stellen mit spezieller Kennzeichnung für zugewanderte Menschen und andere Menschen mit geringen Deutschkenntnissen hat sich durch verstärkte Beratungen der Arbeitgeber mehr als verdoppelt.

- **Neue Produkte und Formate initiiert:** Das BAMF führte im Rahmen des Job-Turbos flexible, arbeitsplatzorientierte Berufssprachkurse (Job-BSK) ein. Ergänzend wurden länderfinanzierte Sprachkursangebote ins Leben gerufen. Gemeinsam mit der Bundesagentur für Arbeit (BA) entstanden neue Austauschformate wie Praktikumskarusselle und Bustouren zu Arbeitgebern. In mehr als 3.000 Veranstaltungen wurden allein durch die Jobcenter und Arbeitsagenturen, häufig in Kooperation mit den Bundesländern, Begegnungsräume für geflüchtete Menschen und Unternehmen geschaffen. Zusätzlich initiierten Jobcenter in kommunaler Trägerschaft vielzählige lokale Veranstaltungen.

¹ Vgl. BMBF (2023)

² Afghanistan, Eritrea, Iran, Irak, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien

³ In Deutschland gibt es verschiedene Trägerschaften, die Arbeitsmarktmaßnahmen durchführen und arbeitslose Menschen im Bürgergeldbezug unterstützen. Jobcenter können als „gemeinsame Einrichtung“ oder als „zugelassener kommunaler Träger“ agieren. Eine gemeinsame Einrichtung ist dabei ein Jobcenter, das von der Bundesagentur für Arbeit und einer Kommune gemeinsam betrieben wird. Ein zugelassener kommunaler Träger ist ein Jobcenter, für das die Kommune die Genehmigung erhalten hat, die Aufgaben der Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II) eigenständig zu übernehmen.

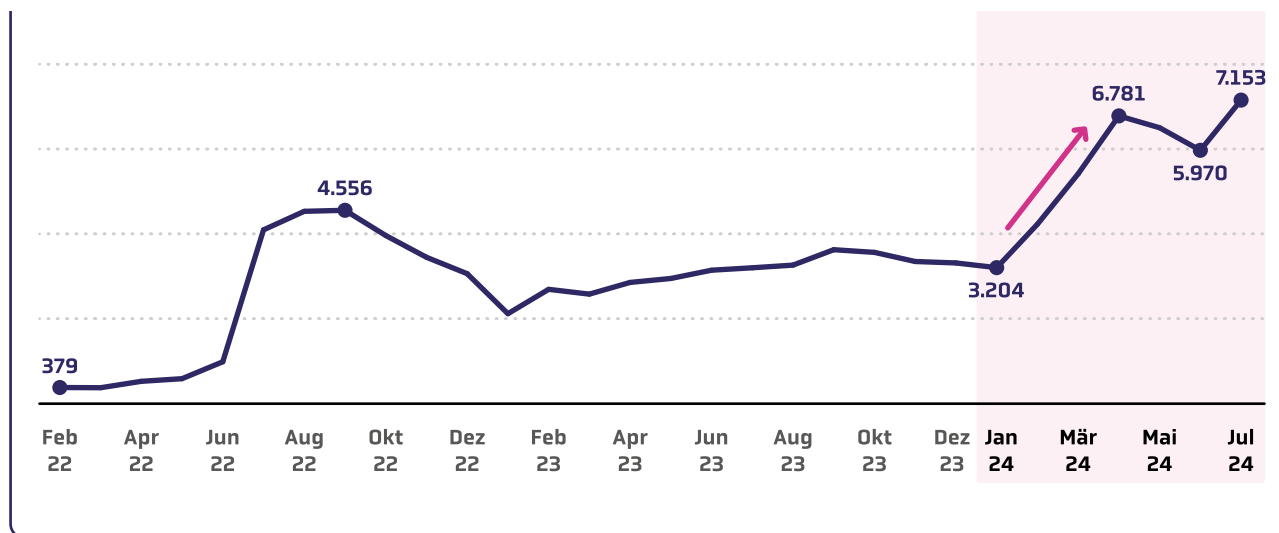
- **Partnerschaften zwischen Akteurinnen und Akteuren des Integrationsprozesses ausgebaut:** Neben Unternehmen, Behörden und Verbänden wurden auch die Communities der geflüchteten Menschen systematisch in den Job-Turbo einbezogen. Hierfür wurden Kooperationsvereinbarungen mit Wohlfahrtsverbänden sowie den migrantischen Dach- und Zentralverbänden abgeschlossen. Ferner wurden in den sozialen Medien geflüchtete Menschen von Kooperationspartnerinnen und -partner verstärkt an die Beratung der Arbeitsverwaltungen verwiesen.

Eine abschließende Bewertung der mittel- und langfristigen Wirkung des Job-Turbos ist angesichts des kurzen Berichtszeitraums sowie der bei solchen Prozessumstellungen üblichen Verzögerungen derzeit noch nicht möglich. Erste Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt, systematische Beobachtungen und Erfolgsbeispiele zeigen jedoch, dass der „Einstieg zum Aufstieg“ ein vielversprechender Ansatz ist, der weiterverfolgt und evaluiert werden sollte.

- Trotz der konjunkturellen Herausforderungen haben seit Jahresbeginn durchgehend mehr geflüchtete Menschen eine Beschäftigung angetreten als im Vorjahr. Dies gilt sowohl für geflüchtete Menschen aus der Ukraine als auch aus den TOP 8 Herkunftsländern. Im Juli 2024 konnten 123,5 Prozent mehr Menschen aus der Ukraine und 23,7 Prozent mehr Menschen aus den TOP 8 Herkunftsländern als im Juli des Vorjahres aus der Arbeitslosigkeit heraus eine Beschäftigung aufnehmen. Beide Personengruppen erreichten im Juli 2024 den monatlichen Höchstwert seit 2022. Insbesondere bei den arbeitslosen Menschen aus der Ukraine wird im Zeitverlauf deutlich, dass sich die monatlichen Abgänge in den Arbeitsmarkt insgesamt positiv entwickelt haben (↻ vgl. **Abbildung 02**).⁴
- Zudem haben sich die geschlechterspezifischen Unterschiede bei den Ukrainerinnen und Ukrainern verringert. Lag der Gender-Gap, d. h. die Differenz der Integrationsquoten von Frauen zu Männern, im Oktober 2023 in die-

Abbildung 02:

Abgänge von Ukrainerinnen und Ukrainern aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt inkl. (außer-) betr. Ausbildung oder in Selbständigkeit



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Datenstand Juli 2024

⁴ Datenstand Juli 2024, Statistik der Bundesagentur für Arbeit

ser Gruppe noch bei knapp 46 Prozent, wurde im Mai 2024 ein Gender-Gap von 26 Prozent gemessen.⁵ Es ist selbstverständlich notwendig, die Anstrengungen weiter zu intensivieren, um dem Ziel gleichberechtigter Teilhabechancen für Ukrainerinnen näherzukommen.

Trotz dieser in der Tendenz positiven Entwicklungen gibt es weiterhin Potenzial für Verbesserungen.

- Die Integration von Frauen aus den TOP 8 Herkunftsländern verharrt trotz Job-Turbo auf einem niedrigen Niveau und stellt weiterhin eine besondere Herausforderung dar.⁶
- Von Februar 2022 bis Juli 2024 ist die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit ukrainischer Staatsangehörigkeit um 156.000 angestiegen, mehr als die Hälfte davon jedoch noch in Helfertätigkeiten. Bei den TOP 8 Herkunftsländern ist die Zahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter von Januar 2015 bis Juli 2024 um mehr als eine halbe Million gestiegen, wobei 46 Prozent⁷ in Helfertätigkeiten tätig sind. Ob der Aufstieg in qualifizierte Beschäftigung im Zeitverlauf zunimmt, bleibt zu beobachten. Fest steht, dass dafür die „Stabilisierung und der Ausbau der Beschäftigung“ als dritte Phase der Integration konsequent umgesetzt werden müssen.

Es ist nun entscheidend, die durch den Job-Turbo angestoßenen positiven Entwicklungen zu verstetigen und auszuweiten. Basierend auf den Erfahrungen und Rückmeldungen im Rahmen des Job-Turbos wurden gezielte Handlungsempfehlungen formuliert, die sich an alle am Integrationsprozess beteiligten Akteurinnen und Akteure richten. Ziel ist es, ihre Beiträge zum Integrationsprozess, ihre Rahmenbedingungen und ihr Zusammenwirken zu verbessern sowie die Aktivitäten stärker auf die neue Integrationsstrategie auszurichten. Der vorliegende Bericht stellt einige der relevantesten Handlungsempfehlungen in Kürze vor. Eine vollständige und detailliertere Beschreibung findet sich in der Veröffentlichung „Der Job-Turbo. Erfahrungsbericht des Sonderbeauftragten der Bundesregierung für die Integration von geflüchteten Menschen in den Arbeitsmarkt“.

Die folgenden Empfehlungen wirken sich auf alle Phasen der Integration aus:

- **Erhöhte Datentransparenz** trägt dazu bei, die gesellschaftliche Diskussion zur Integration geflüchteter Menschen zu versachlichen. U. a. können durch Kohortenanalysen Integrationsfortschritte nach Zugangsjahren ausgewertet und somit erfolgreiche Aktivitäten und Maßnahmen gezielter identifiziert werden. Weiterhin wird die Bevölkerung über die Veröffentlichung statistischer Daten längerfristig und umfassend zur aktuellen Lage informiert.

 **Relevante Akteurin:**
Bundesagentur für Arbeit

- **Ausreichende Kinderbetreuungsmöglichkeiten** ermöglichen geflüchteten Menschen mit Kindern, insbesondere Frauen, an Integrationsangeboten wie Sprachkursen teilzunehmen oder eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen. Solange die Kapazitäten stark begrenzt sind, empfehlen sich freiwillige, pragmatische Ansätze zur Ausweitung der Kinderbetreuung. So könnten beispielsweise arbeitslose geflüchtete Menschen Kinder beaufsichtigen, während deren Eltern Sprachkurse absolvieren. Durch schnellere Anerkennungsverfahren beispielsweise bei Erzieherinnen und Erziehern könnten ebenfalls mehr Betreuungsplätze geschaffen werden.

 **Relevante Akteurinnen und Akteure:**
Länder, Kommunen und lokale Partnerinnen und Partner

- **Gezielte Maßnahmen zu Steigerung der Mobilität**, z. B. zusätzliche Fahrzeiten der öffentlichen Verkehrsbetriebe, verbessern die Integrationschancen im ländlichen Raum. Erste – im Rahmen des Job-Turbos initiierte – lokale Netzwerke zwischen Unternehmen, Kommunen und Arbeitsverwaltungen zeigen, dass damit Herausforderungen im ländlichen Raum begegnet werden kann.

 **Relevante Akteurinnen und Akteure:**
Länder, Kommunen, Unternehmen, Arbeitsverwaltungen

⁵ Datenstand Juli 2024, Statistik der Bundesagentur für Arbeit

⁶ Datenstand August 2024, Statistik der Bundesagentur für Arbeit

⁷ Datenstand Juli 2024, Wartezeit von 2 Monaten, Statistik der Bundesagentur für Arbeit


- Eine **adäquate Mittelausstattung und -verteilung für die im Integrationsprozess beteiligten Akteurinnen und Akteure** ermöglicht eine intensivere Betreuung und Förderung geflüchteter Menschen für eine Beschäftigungsaufnahme.

 **Relevante Akteurinnen und Akteure:**
Gesetzgeber, Bundesregierung


- Unternehmen und insbesondere öffentliche Arbeitgeber sind gefordert, ihre **Ansprüche an Sprachkenntnisse** zu überdenken. Der Verzicht auf umfassende Deutschkenntnisse könnte in vielen Bereichen helfen, Personalbedarfe trotz der demografischen Entwicklungen mittel- und langfristig zu decken.⁸

 **Relevante Akteurinnen und Akteure:**
private und öffentliche Arbeitgeber, Sozialpartnerinnen und Sozialpartner


- **Zentrale Anlaufstellen bzw. eine Bündelung von Angeboten** unter einem Dach verringern die Komplexität für geflüchtete Menschen und auch Unternehmen, machen Angebote besser zugänglich und verbessern Abstimmung und Zusammenarbeit der unterschiedlichen Akteurinnen und Akteure. Erste Erfahrungen mit Willkommenszentren in Städten wie Berlin, Hamburg und Koblenz-Mayen⁹ zeigen positive Effekte, die es nun bundesweit zu etablieren gilt.

 **Relevante Akteurinnen und Akteure:**
u. a. Länder, Kommunen, Arbeitsverwaltungen, BAMF, Migrantenselbstorganisationen, Wohlfahrtsverbände

- **Eine digitale Schnittstelle**, anhand derer sich Vorgänge über Behörden hinweg verfolgen und bearbeiten lassen, erhöht die Transparenz zu Integrationsverläufen und beschleunigt Verfahren – nicht nur für geflüchtete Menschen.

 **Relevante Akteurinnen und Akteure:**
Bundesregierung, BMI sowie alle weiteren beteiligten Behörden


- **Anpassungen der Datenschutzbestimmungen** sind zu prüfen. Diese erleichtern in bestimmten Ausnahmefällen, beispielsweise Krisensituationen, Datenweitergaben zwischen Behörden, reduzieren Aufwände und Wartezeiten für diese und verbessern Dienstleistungen. Dies würde z. B. die Zusammenarbeit zwischen Jobcentern und Arbeitsagenturen erleichtern und dem Arbeitgeber-Service der Bundesagentur für Arbeit die Möglichkeit bieten, Arbeitgeber in Ausnahmesituationen schneller und effektiver zu Förder- und Qualifizierungsmöglichkeiten zu beraten.

 **Relevante Akteurinnen und Akteure:**
Gesetzgeber, Bundesregierung, BMAS, Arbeitsverwaltungen


Die weiteren Handlungsempfehlungen adressieren spezifische Hemmnisse in den verschiedenen Phasen des Integrationsprozesses.

Orientierung von geflüchteten Menschen:

- Eine **zentrale Willkommens-App** hilft, bestehende Informationen übersichtlich an einem Ort zu bündeln. Um die Zugänglichkeit zu erhöhen, sollten Informationen und Anträge in einfachem Deutsch sowie mehrsprachig aufbereitet sein.

 **Relevante Akteurinnen und Akteure:**
u. a. Bundesregierung, Länder, Kommunen, Arbeitsverwaltungen, BAMF, Migrantenselbstorganisationen, Wohlfahrtsverbände


- **Social-Media-Aktivitäten im Sinne einer „aufsuchenden“ Informationsarbeit** können insbesondere Behörden helfen, online-affine Zielgruppen zu erreichen, die Glaubwürdigkeit von Informationen zu erhöhen und Fehlinformationen rund um die Beschäftigungsaufnahme aufzudecken.

 **Relevante Akteurinnen und Akteure:**
Arbeitsverwaltungen, Länder, Kommunen, Migrantenselbstorganisationen, Wohlfahrtsverbände

⁸ Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2023)


⁹ Die Anlaufstellen bestehen unter unterschiedlichen Namen in Berlin („Willkommenszentrum“), Hamburg („Welcome Center“) und Koblenz-Mayen („Lotsenhaus für Flüchtlinge“).

- Eine **bessere Erreichbarkeit und die Ausweitung der Beratung geflüchteter Menschen, Unternehmen und anderer Behörden durch die Ausländerbehörden**, insbesondere hinsichtlich des Wechsels in einen Erwerbs-Aufenthaltstitel bzw. der parallelen Erteilung eines solchen Titels, erhöht die Transparenz zu Bleibeperspektiven und reduziert Wartezeiten. Beispielsweise könnte eine zentrale Anlaufstelle für Behörden ermöglichen, Anfragen schneller zu bearbeiten.

 **Relevante Akteurinnen und Akteure:**
Ausländerbehörden, BMI

Grundständiger Spracherwerb:

- Die **Verzahnung von Spracherwerb und Arbeitsaufnahme** führt geflüchtete Menschen frühzeitig an arbeitsmarktliche Themen heran und bereitet sie auf den Arbeitsmarkt vor. Dazu werden Sprachkenntnisse bereits im Rahmen von Integrationskursen in Betrieben erprobt und Wartezeiten auf Integrationskurse durch Praktika überbrückt.

 **Relevante Akteurinnen und Akteure:**
BAMF, Arbeitsverwaltungen, Unternehmen, Kammern

- **Technische Anpassungen** wie die Verbesserung der Datenschnittstellen zwischen dem BAMF und den Arbeitsverwaltungen sowie im Vermittlungsprogramm der BA fördern die Zusammenarbeit und erhöhen die Anschlussfähigkeit der beteiligten Behörden.


 **Relevante Akteurinnen und Akteure:**
BAMF, Arbeitsverwaltungen

- Bedarfsgerechte Finanzierung von Sprachkursen schafft die sprachliche Grundlage für die Arbeitsaufnahme.

 **Relevante Akteurin:**
Bundesregierung

Anerkennungsprozess:


- **Durch frühzeitig eingeleitete (berufsbegleitende) Anerkennungsverfahren sowie die Teilnahmen an Ausgleichs- und Qualifizierungsmaßnahmen**, können Wartezeiten, z. B. auf Integrationskurse, sinnvoll genutzt werden. Eine branchengleiche Beschäftigung vor Abschluss des Verfahrens, auch in Assistenz Tätigkeiten, wird empfohlen, da sie berufsspezifische Sprachkenntnisse fördert und den Aufbau beruflicher Netzwerke erleichtert.

 **Relevante Akteurinnen und Akteure:**
Arbeitsverwaltungen, Kammern, Arbeitgeber, Verbände, Gewerkschaften, IQ-Netzwerk

- Eine **zentrale Stelle für die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen je Berufsbereich sowie je Bundesland** reduziert die Komplexität und erhöht die Effizienz im Anerkennungsprozess.

 **Relevante Akteurinnen und Akteure:**
Länder, zuständige Stellen

- Eine **verstärkte Digitalisierung und Automatisierung der Anerkennungsverfahren**, insbesondere in der Antragstellung und bei der Prüfung von Nachweisen, vereinfacht und beschleunigt den Prozess. Flexiblere Nachweisregelungen, wie die Akzeptanz digitaler Dokumente, sowie vereinfachte Übersetzungs- und Beglaubigungsanforderungen unterstützen diesen Fortschritt zusätzlich.


 **Relevante Akteurinnen und Akteure:**
Länder, zuständige Stellen, Beratungsstellen, Jobcenter

- Die flächendeckende **Nutzung skalierbarer, niedrigschwelliger Kompetenzfeststellungsverfahren** reduziert den Aufwand und die Dauer von Anerkennungsverfahren für nicht reglementierte Berufe.


 **Relevante Akteurinnen und Akteure:**
Kammern, Verbände, Arbeitsverwaltungen

Aufnahme einer Arbeit:

- Die **gezielte Vermittlung geflüchteter Menschen in branchengleiche Beschäftigung** ermöglicht, bisherige Arbeitserfahrungen einzusetzen, mitgebrachte Kompetenzen und Qualifikationen zu stärken und Aufstiegschancen zu erhöhen.

 **Relevante Akteurinnen und Akteure:**
Arbeitsverwaltungen, geflüchtete Menschen


- Die stärkere **Ausrichtung von Rekrutierungsprozessen auf informelle Fähigkeiten, beispielsweise durch Probearbeiten anstelle von Zertifikaten**, verbessert die Einstellungschancen geflüchteter Menschen. Die Unterstützung von Gewerkschaften, Betriebs- und Personalräten in diesen Prozessen sowie beim Onboarding geflüchteter Menschen kann dabei noch weiter intensiviert werden.

 **Relevante Akteurinnen und Akteure:**
Arbeitgeber, insbesondere öffentliche Organisationen, Gewerkschaften

- **Unbürokratische Beratungsangebote für Arbeitgeber, in denen Zuständigkeiten klar geregelt und konkrete Ansprechpersonen benannt sind**, unterstützen die Arbeitsaufnahme geflüchteter Menschen. Der Arbeitgeber-Service der BA bietet Formate für den Austausch zwischen Arbeitgebern und geflüchteten Menschen, hält diesen verbindlich nach und berät gezielt zu Förder- und Unterstützungsangeboten.


 **Relevante Akteurinnen und Akteure:**
Arbeitsverwaltungen

- Eine **vertiefte Zusammenarbeit der Arbeitsverwaltungen mit der Personaldienstleistungsbranche** ermöglicht geflüchteten Menschen, Zeitarbeit als Sprungbrett zu einer betrieblichen Übernahme zu nutzen.

 **Relevante Akteurinnen und Akteure:**
Arbeitsverwaltungen, Arbeitgeber, Verbände

- **Das verbindliche Einfordern und Nachhalten der Mitwirkung**, beispielsweise der Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen oder Vorstellungsgesprächen, aktiviert geflüchtete Menschen. Eine rechtliche Änderung des § 10 Abs. 3 SGB II würde dies auch für Menschen mit Erziehungsaufgaben frühzeitiger ermöglichen.


Im Allgemeinen greifen bei Pflichtverletzungen die Regelungen zu Leistungsminderungen. Um Wirkung und Anwendung zu finden, muss das Verfahren zu Leistungsminderungen praktikabel sein und einen ausreichenden Anreiz für die Beschäftigungsaufnahme setzen.

 **Relevante Akteurinnen und Akteure:**
Arbeitsverwaltungen, BMAS, Bundesregierung

- **Eine chancenorientierte und zwischen den Akteurinnen und Akteuren abgestimmte Gründungsberatung** hilft, die Gründungsaffinität geflüchteter Menschen verstärkt nutzbringend einzusetzen und die Tragfähigkeit der Gründungen zu erhöhen.


 **Relevante Akteurinnen und Akteure:**
Arbeitsverwaltungen, Migrantenselbstorganisationen, Verbände, Kammern

- **Ein verbindlicher Umgang mit nicht-tragfähigen Gründungen im SGB II** reduziert das Risiko eines Langzeitbezugs von Leistungen und kann dazu führen, dass Arbeitsverwaltungen Gründungsvorhaben generell positiver bewerten. Eine rechtliche Änderung wäre hier zu prüfen.

 **Relevante Akteurinnen und Akteure:**
BMAS, Arbeitsverwaltungen, Bundesregierung

Stabilisierung und Ausbau der Beschäftigung:


- Eine **gezielte Beratung und ein frühzeitiges Angebot von Förder- und Unterstützungsangeboten nach Aufnahme der Beschäftigung** (z. B. Teil-Qualifizierungen) zielen darauf ab, diese zu stabilisieren und so Beschäftigungsabbrüche zu verhindern.

 **Relevante Akteurinnen und Akteure:**
Arbeitsverwaltungen, andere Beratungseinrichtungen wie z. B. Migrantenselbstorganisationen, Wohlfahrtsverbände


- Ein **standardisierter Prozess**, der sicherstellt, dass geflüchtete Menschen in Hilfstätigkeiten ebenso wie ihre Arbeitgeber – beispielsweise sechs Monate nach Arbeitsaufnahme – zu weiterführenden Qualifizierungen beraten werden, erhöht die Nutzung von Weiterbildungsangeboten.

 **Relevante Akteurinnen und Akteure:**
Arbeitsverwaltungen


- **Konkrete Entwicklungs- und Kooperationspläne**, die zwischen geflüchteten Menschen und Arbeitgebern Ziele zur beruflichen Weiterentwicklung festlegen, erhöhen die Nutzung berufsbegleitender Weiterbildungen.

 **Relevante Akteurinnen und Akteure:**
Arbeitsverwaltungen, Arbeitgeber, Gewerkschaften, Betriebs- und Personalräte

- **Erfolgsgeschichten zur Stabilisierung und beruflichen Weiterentwicklung von geflüchteten Menschen**, die mithilfe von Influencern aus der Community der Geflüchteten in den sozialen Medien geteilt werden, schaffen Aufmerksamkeit und erhöhen die Bekanntheit von Förder- und Unterstützungsangeboten.

 **Relevante Akteurinnen und Akteure:**
Bundesregierung, Länder, Kommunen, Arbeitsverwaltungen, andere Beratungseinrichtungen wie z. B. Migrantenselbstorganisationen, Wohlfahrtsverbände, Arbeitgeber, Betriebs- und Personalräte, Gewerkschaften, geflüchtete Menschen

- Die **Einführung eines Monitorings zu berufsbegleitenden Qualifizierungen** in Zusammenarbeit mit der Wissenschaft macht das Volumen und die Wirkung durchgeführter Beratungen und Qualifizierungen transparenter und gibt lokalen Akteurinnen und Akteuren eine gute Grundlage für gemeinsame Aktivitäten und deren Erfolgsbetrachtungen.


 **Relevante Akteurinnen und Akteure:**
Arbeitsverwaltungen, Wissenschaft

- **Das Schaffen geeigneter Rahmenbedingungen für berufsbegleitende Qualifizierung in Unternehmen**, beispielsweise durch die Initiierung von Betriebsvereinbarungen zu Weiterbildungen, stärkt den Fokus auf die Weiterentwicklung beschäftigter geflüchteter Menschen (und allen formal Ungelernten) zu Fachkräften.

 **Relevante Akteurinnen und Akteure:**
Arbeitgeber, Betriebs- und Personalräte, Gewerkschaften

Vertiefender Spracherwerb:

- Eine **frühzeitige Abstimmung zwischen BAMF, Arbeitsverwaltungen und Arbeitgebern zu zeitlichen und örtlichen Rahmenbedingungen** von Kursen sowie notwendigen Freistellungen erhöht die Vereinbarkeit von Job-BSK und Beschäftigung.

 **Relevante Akteurinnen und Akteure:**
BAMF, Arbeitsverwaltungen, Arbeitgeber, Betriebs- und Personalräte, Gewerkschaften

- Eine **Erhöhung der Kostenbeteiligungsgrenze** für Beschäftigte in Berufssprachkursen sowie eine verstärkte Kommunikation dieser Kostenbeteiligung erhöht die Nutzung, insbesondere von Job-BSK.

 **Relevante Akteurinnen und Akteure:**
Bundesregierung, BAMF, Arbeitsverwaltungen

- Die **Sensibilisierung von Arbeitgebern sowie geflüchteten Menschen für weiterführende (Berufs)Sprachkurse** mit Zertifizierung im Anschluss an den Job-BSK stellt sicher, dass der Spracherwerb fortgeführt wird.


 **Relevante Akteurinnen und Akteure:**
Arbeitsverwaltungen, andere Beratungseinrichtungen u. a. Migrantenselbstorganisationen und Wohlfahrtsverbände, Sprachkurseinrichtungen, Arbeitgeber

Abbildung 03:

Übersicht der Handlungsfelder



Die vergangenen Jahre haben gezeigt, wie wichtig es für Arbeitsverwaltungen ist, beim Kontakt zu geflüchteten Menschen migrantische Communities sowie deren Selbstorganisationen und Beratungseinrichtungen einzubeziehen. Geflüchtete Menschen benötigen oft mehr als „nur“ die Vermittlung in einen Job. Um sich in der Gemeinschaft zurechtzufinden, brauchen sie auch eine umfassende soziale (und z. T. psychologische) Unterstützung sowie Hilfe beim Aufbau eines stabilen sozialen Netzwerks. Migrantische Communities verfügen über ein gutes kulturelles Verständnis und direkte Verbindungen zu den migrantischen Gemeinschaften, was den Zugang zu geflüchteten Menschen für Arbeitsverwaltungen erleichtert. So lassen sich Erfolgsbeispiele auch „niederschwellig“ und mit großer Glaubwürdigkeit sichtbar machen und mögliche Missverständnisse und/oder Differenzen kultureller Natur thematisieren und auflösen.

Viele der vorgeschlagenen Handlungsempfehlungen können im bestehenden System umgesetzt werden (☞ vgl. **Abbildung 03**) – vorausgesetzt, alle Akteurinnen und Akteure handeln gemeinsam und mit entsprechender Verbindlichkeit.

Dazu gehören Vereinbarungen, die Schnittstellen und Zusammenarbeit zwischen den Beteiligten verbessern; die Schaffung institutioneller Netzwerke, die Angebote unter einem Dach bündeln; der Ausbau digitaler Informationen und Verfahren; flexible, entbürokratisierte und verbindlichere Prozesse; Transparenz und versachlichte Diskussionen sowie eine stärkere Ausrichtung von Aktivitäten, Beratungen und Förderangeboten auf den „Einstieg zum Aufstieg“.

In einzelnen Bereichen sind aber strukturelle und rechtliche Rahmenbedingungen, insbesondere im SGB II, sowie Datenschutzbestimmungen auf den Prüfstand zu stellen, um die Integration von geflüchteten Menschen zu vereinfachen. Schon kleine Anpassungen könnten hier eine große Wirkung erzielen.

Obwohl diese Handlungsfelder explizit für die Zielgruppe des Job-Turbos definiert wurden, können sie häufig auch im Kontext der Erwerbsmigration Prozesse vereinfachen und beschleunigen.

In nahezu allen Kontakten zu Unternehmen, zur Zivilgesellschaft und zu Behörden im Rahmen des Job-Turbos zeigte sich gerade zu Beginn des Ukraine-Krieges eine hohe Akzeptanz für geflüchtete Menschen, die in Deutschland einen Schutzstatus erhalten haben – jedoch mit abnehmender Tendenz. Nicht zuletzt, um die bestehende Akzeptanz zu erhalten, müssen geflüchtete Menschen ohne Aufenthaltslegitimation Deutschland entsprechend den rechtlichen Vorgaben verlassen.

Jene, die einen mittelfristigen oder langfristigen Aufenthaltsstatus erhalten und damit Zugang zum Arbeitsmarkt bekommen, stellen für den deutschen Arbeitsmarkt eine deutliche Chance dar. Viele von ihnen bringen Fähigkeiten und Qualifikationen mit, die in Deutschland benötigt werden, insbesondere in Bereichen mit Fachkräftemangel. Angesichts der demografischen Entwicklung wird erwartet, dass in Deutschland bis 2035 mehrere Millionen Arbeitskräfte fehlen könnten.¹⁰ Dementsprechend spielen auch geflüchtete Menschen eine relevante Rolle, um den künftigen Wohlstand zu sichern.

Um diese Chancen zu nutzen und die mit Fluchtbewegungen verbundenen Risiken zu bewältigen, ist es entscheidend, die Anstrengungen und positiven Entwicklungen des Job-Turbos zu verstetigen und die erarbeiteten Empfehlungen umzusetzen.

Dabei bleibt das Lernen aus dem Job-Turbo ein fortlaufender Prozess. Der vorliegende Bericht sowie der ausführliche Erfahrungsbericht für Praktikerinnen und Praktiker, markieren nicht das Ende, sondern den Beginn einer kontinuierlichen Evaluation und Anpassung, um den besonderen Weg Deutschlands – den „Einstieg zum Aufstieg“ – erfolgreich umzusetzen und geflüchtete Menschen sowohl schnell als auch nachhaltig in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Wenn alle beteiligten Akteurinnen und Akteure dabei auf Zusammenarbeit und Pragmatismus setzen, ist es trotz schwieriger konjunktureller Rahmenbedingungen in gemeinsamer Kraftanstrengung möglich, noch deutlich mehr geflüchtete Menschen in Arbeit zu bringen.

Literaturverzeichnis

Bundesagentur für Arbeit (2023): Fachliche Empfehlungen zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten mit Arbeitsmarktzugang. Abrufbar im Internet. URL: https://www.arbeitsagentur.de/datei/anlage-fachliche-empfehlungen-zur-weisung-202401004_ba046547.pdf, Stand: 12.09.2024.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2024): Bericht zum Anerkennungsgesetz 2023. Abrufbar im Internet. URL: https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/3/31831_Anerkennungsgesetz_2023.pdf?__blob=publicationFile&v=8, Stand: 16.08.2024.

Fuchs, J. / D. Söhnlein / B. Weber (2021): Demografische Entwicklung lässt das Arbeitskräfteangebot stark schrumpfen, IAB-Kurbericht 25/2021. Abrufbar im Internet. URL: <https://doku.iab.de/kurzber/2021/kb2021-25.pdf>, Stand: 24.08.2024.

Impressum

Herausgeber: Daniel Terzenbach, Sonderbeauftragter der Bundesregierung zur Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Menschen (bis 31. Juli 2024), November 2024

Gestaltung: RHEINDENKEN GmbH

Druck: MKL Druck GmbH & Co. KG

¹⁰ Vgl. Fuchs et al. (2021)

