



Der **JOB-TURBO**

ERFAHRUNGSBERICHT

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





Der **JOB-TURBO**

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

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

am 25. Oktober 2023 wurde ich auf Vorschlag des Bundesministers für Arbeit und Soziales, Hubertus Heil, von der Bundesregierung zum Sonderbeauftragten für die Integration von geflüchteten Menschen in den Arbeitsmarkt ernannt. Für dieses entgegengebrachte Vertrauen danke ich herzlich.

Als Sonderbeauftragter der Bundesregierung durfte ich – bis zum Ende meiner Ernennung am 31. Juli 2024 – den Job-Turbo koordinieren. Der Job-Turbo ist eine Initiative der Bundesregierung, die die bisherige, primär qualifikations-adäquate Strategie zur Integration geflüchteter Menschen in den Arbeitsmarkt um den Aspekt der Schnelligkeit erweitert. Damit geht Deutschland einen besonderen Weg. Denn andere europäische Länder setzen entweder auf eine schnellstmögliche Arbeitsintegration („Work-First“) und nehmen damit verbundene negative Effekte in Kauf, oder sie verfolgen eine umfassende „Arbeitsmarktvorbereitung“, welche die Arbeitsaufnahme in Teilen deutlich verzögert.

Der Kerngedanke des Job-Turbos ist es, geflüchtete Menschen mit grundständigen Deutschkenntnissen frühzeitig in Arbeit zu integrieren und ihre Weiterentwicklung parallel zum Beruf voranzutreiben. Statt auf perfekte Deutschkenntnisse, umfassende Weiterbildungen und die Anerkennung bestehender Qualifikationen zu warten, ermöglicht der Job-Turbo so den „Einstieg zum Aufstieg“. Ein aus meiner Sicht richtiger und wichtiger Ansatz, der die bisherige Integrationsprognose von Menschen mit geringen Deutschkenntnissen generell verändern kann.

Dabei waren die drei Prinzipien „transparent, verbindlich und lernend“ von Anfang an leitend für die tägliche Arbeit im Job-Turbo:

- Transparenz bedeutet, dass wir alle Prozesse, Maßnahmen und Daten offen und nachvollziehbar gestaltet haben und stets im Austausch mit unseren Partnerinnen und Partnern standen. Dies war zu Beginn nicht in ausreichendem Maße gegeben.
- Verbindlichkeit steht für klare und feste Zusagen, die alle Akteurinnen und Akteure einhalten. Obwohl dies selbstverständlich sein sollte, wurde und wird dieses Prinzip bislang nicht durchgängig umgesetzt.

- Lernen ist ein fortlaufender Prozess, bei dem wir aus unseren Erfahrungen kontinuierlich Rückschlüsse für unsere Strategien und Ansätze gezogen haben, um diese stetig zu verbessern – so wie auch in diesem Bericht.

Offen gesagt, sind wir bei den Aktivitäten im Job-Turbo auch an Grenzen gestoßen: Rechtliche und strukturelle Rahmenbedingungen sowie die Vielzahl an Organisationen, die für die Integration zuständig sind, erschweren und erschweren die Integration. Fragen der Kinderbetreuung, der Aufenthaltperspektiven sowie die Wohnsituation geflüchteter Menschen sind nur einige Aspekte, die eine schnelle und nachhaltige Integration geflüchteter Menschen hemmen. Der Blick auf andere Länder wie Dänemark, die Niederlande und Norwegen, mit denen wir im engen Austausch standen, zeigt, dass dort einiges einfacher möglich ist.

Dennoch haben wir im Rahmen des Job-Turbos wichtige Schritte in die richtige Richtung gemacht und einiges bewegt: In den letzten Monaten wurden allein von den Jobcentern und Arbeitsagenturen über 3.000 Veranstaltungen für geflüchtete Menschen durchgeführt – von Informationsveranstaltungen über Bewerbungstage bis hin zu großen Messen mit mehreren tausend Besucherinnen und Besuchern. Die Beratung von Arbeitgebern rund um das Thema Beschäftigung von geflüchteten Menschen wurde deutlich intensiviert, die Zahl geeigneter Stellenangebote verdoppelte sich auf über 100.000. Kooperations- und Rahmenvereinbarungen zwischen Migrantenselbstorganisationen, Beratungseinrichtungen, Wohlfahrtsverbänden und der Bundesagentur für Arbeit (BA) konkretisierten und intensivierten die Zusammenarbeit dieser Akteurinnen und Akteure.

Erfolgsbeispiele zeigen, was ohne Anpassungen der strukturellen und rechtlichen Rahmenbedingungen im bestehenden System schon heute möglich ist – und das ist viel. Diese Beispiele machen Mut. Sie basieren auf der engen und guten Zusammenarbeit aller beteiligten Akteurinnen und Akteure. Von den Jobcentern und Arbeitsagenturen über das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), das Bundesministerium des Inneren und für Heimat (BMI) sowie weitere Ministerien, das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF), Länder und Kommunen, Migrantenselbstorganisationen und Wohlfahrtsverbände bis hin zu den Sozialpartnerinnen und Sozialpartnern sowie Unternehmen, die geflüchteten Menschen eine Chance geben, und

durch die Einstellung ihren Arbeits- und Fachkräftebedarf mildern – sie alle tragen mit verbindlichem Handeln maßgeblich dazu bei, dass Integration gelingt. Das haben wir in hunderten Austauschen, Diskussionen und Reflexionsgesprächen immer wieder festgestellt. Nicht zu unterschätzen ist auch die Bedeutung des Ehrenamts. Ohne das Engagement und die Unterstützung von hunderttausenden Freiwilligen wäre die Integration geflüchteter Menschen deutlich schwieriger.

Trotz vieler positiver Entwicklungen der letzten Monate sind wir noch nicht am Ziel. In den kommenden Monaten und Jahren gilt es, die bisher durch den Job-Turbo erreichten Verbesserungen zu verstetigen und auszuweiten. Eine anspruchsvolle Aufgabe: Denn etwas Neues zu schaffen, kostet Anstrengung und Energie. Aber etwas auf einer bestimmten „Flughöhe“ zu halten, stellt eine ganz besondere Herausforderung dar.

Deshalb haben wir diesen Erfahrungsbericht für die Praxis erstellt. Er zeigt bisherige Erkenntnisse zum Verlauf des Job-Turbos, Erfolgsfaktoren, Hemmnisse sowie notwendige Weiterentwicklungen auf allen Ebenen auf und richtet sich an alle Akteurinnen und Akteure, die an der Arbeitsmarktintegration geflüchteter Menschen beteiligt sind. Der Bericht soll eine vertiefende Diskussion zu Erreichtem, aber auch zu offenen Handlungsfeldern anstoßen und so dazu beitragen, die Integration geflüchteter Menschen weiter zu verbessern.

Während der Arbeit am Job-Turbo wurden wir von renommierten und für dieses Aufgabengebiet relevanten Expertinnen und Experten aus Wissenschaft und Praxis begleitet. Sie haben unser Vorgehen kritisch hinterfragt und dazu beigetragen, dass alle relevanten Beobachtungen und Handlungsempfehlungen kontinuierlich und strukturiert hergeleitet wurden. Die hier beschriebenen Erkenntnisse basieren nicht auf Einzelmeldungen oder anekdotischen Evidenzen. Vielmehr haben wir versucht, häufige und gängige Herausforderungen und Handlungsempfehlungen zu identifizieren. Dabei haben wir auch wissenschaftliche und praktische Erkenntnisse der letzten Jahre, auch aus der Fluchtbewegung 2015/2016, berücksichtigt.

Der größte Teil der geflüchteten Menschen ist vor der Einführung des Bürgergeldes nach Deutschland gekommen – ohne die Sozialsysteme und Bedingungen am Arbeitsmarkt zu kennen. Viele haben oft große Unsicherheit und Leid durchlebt, bevor sie bei uns Sicherheit fanden. Diese Erfahrungen haben einen erheblichen Einfluss auf den Inte-

grationsprozess. Ich bitte Sie, dies bei allen Reaktionen auf diesen Erfahrungsbericht im Hinterkopf zu behalten.

Uns ist – nicht zuletzt aufgrund der ausgewerteten Rückmeldungen – bewusst, dass es sehr unterschiedliche Sichtweisen auf den Job-Turbo gibt. Einige Akteurinnen und Akteure sehen die Qualität der Beschäftigung als wichtigste Voraussetzung einer Integration. Andererseits gibt es auch vielzählige Fürsprecherinnen und Fürsprecher einer sehr schnellen Integration – häufig auch ohne Sprachkenntnis. Der Job-Turbo versucht die Brücke zwischen Nachhaltigkeit und Schnelligkeit zu schlagen, kann das Spannungsfeld dieser beiden „Extrem-Positionen“ aber nicht vollständig auflösen.

Ein Appell: Wie in keinem anderen Bereich meines eigentlichen beruflichen Umfeldes in der Bundesagentur für Arbeit dominieren bei der Integration geflüchteter Menschen Einzelerfahrungen oder vermeintliche Beobachtungen die Diskussionen. Die Objektivierung der Debatten – zentral, regional und lokal – hat der Job-Turbo verbessert, aber noch nicht ausreichend gefestigt. Ja, die Integration geflüchteter Menschen ist beschwerlicher und aufwendiger als die der nicht zugewanderten Menschen. Aber die Anstrengungen sind lohnend. Das haben mir die Wissenschaft und die intensive Arbeit am Job-Turbo in den letzten Monaten immer wieder deutlich gemacht.

Herzliche Grüße,

Ihr Daniel Terzenbach

Sonderbeauftragter der Bundesregierung für die Integration von geflüchteten Menschen in den Arbeitsmarkt



Inhaltsverzeichnis

Vorwort

4

1 | Ausgangslage: Schnelle und nachhaltige Integration geflüchteter Menschen durch den Job-Turbo

9

2 | Bestandsaufnahme: Positive Entwicklung mit Luft nach oben

15

2.1 Aktivitäten und erste Einschätzung zu ihrer Wirkung

16

2.2 Übergreifende Erfolgsfaktoren und Herausforderungen

28

3 | Phase 1: Orientierung und grundständiger Spracherwerb

37

3.1 Orientierung

38

3.2 Grundständiger Spracherwerb

46

3.3 Beginn des Anerkennungsprozesses

54

4 | Phase 2: Arbeitsaufnahme

63

4.1 Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung

64

4.2 Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit

86

5 | Phase 3: Stabilisierung und Ausbau der Beschäftigung

91

5.1 Stabilisierung

92

5.2 Vertiefender Spracherwerb

96

5.3 Vertiefende Entwicklungsmöglichkeiten und passgenaue Qualifizierung

102

6 | Einordnung: Integration in Arbeit als Grundlage für gesellschaftliche Integration 109

7 | Resümee: Veränderungen schon heute möglich 113

Abschließende Worte des Sonderbeauftragten der Bundesregierung 119

Danksagung 120

Anhang 123

Zahlen und Daten	124
Interessante Daten zum Job-Turbo auf einen Blick	148
Infoboxverzeichnis	150
Abbildungsverzeichnis	151
Erfolgsbeispieleverzeichnis	152
Tabellenverzeichnis	153
Abkürzungsverzeichnis	154
Literaturverzeichnis	156
Impressum	162





1 | Ausgangslage:

Schnelle und nachhaltige Integration geflüchteter Menschen durch den Job-Turbo

Deutschland hat in den vergangenen Jahren viele schutzsuchende Menschen aufgenommen. Seit der Fluchtbewegung in den Jahren 2015/2016 bis Ende 2023 sind allein aus den acht zugangsstärksten Asylherkunftsländern, im Folgenden TOP 8 genannt¹, rund 2,1 Millionen Menschen nach Deutschland gekommen.² Im Jahr 2022 hat der Krieg in der Ukraine in Europa die größte Fluchtbewegung seit dem Zweiten Weltkrieg ausgelöst. Allein Deutschland hat in den letzten Jahren über eine Million geflüchteter Menschen aus der Ukraine aufgenommen und registriert.³

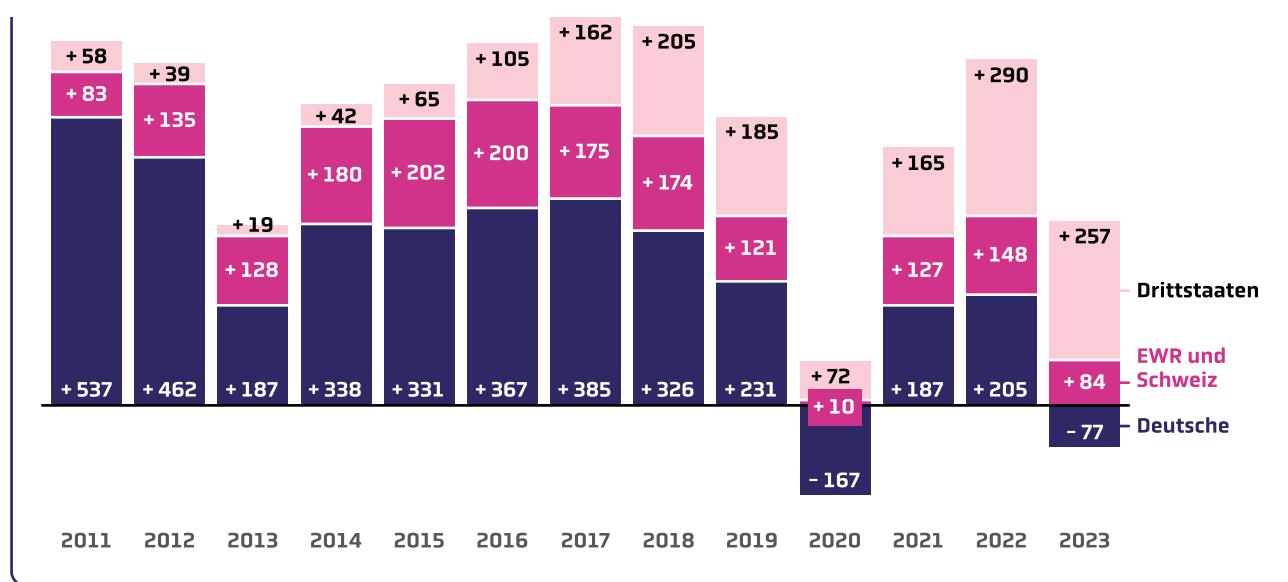
Die Akzeptanz für geflüchtete Menschen, die Schutz erhalten, ist generell groß, nimmt aber – nach allen Beobachtungen im Rahmen des Job-Turbos – ab. Nicht zuletzt, um diese vorhandene Akzeptanz nicht zu gefährden, müssen geflüchtete Menschen ohne Aufenthaltslegitimation Deutschland entsprechend der rechtlichen Vorgaben verlassen.

Geflüchtete Menschen, die einen mittel- oder langfristigen Aufenthaltsstatus bekommen und damit Arbeitsmarktzugang erhalten, stellen dagegen für den Arbeitsmarkt in Deutschland eine deutliche Chance dar. Die Wissenschaft ist sich einig, dass aufgrund der demografischen Entwicklung in Deutschland bis 2035 Millionen Arbeitskräfte fehlen werden – selbst bei fortschreitender Digitalisierung und Automatisierung.⁴ Geflüchtete Menschen spielen dementsprechend eine relevante Rolle, um den künftigen Wohlstand zu sichern. Ohne die verschiedenen Wege der Zuwanderung würde Deutschland aufgrund der demografischen Entwicklung bereits heute einen Rückgang der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung verzeichnen ( vgl. Abbildung 01).

Seit der Fluchtbewegung in den Jahren 2015/2016 hat die Bundesregierung verschiedene Maßnahmen ergriffen, um

Abbildung 01:

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (15 bis 65 Jahre) nach Staatsangehörigkeit



Jeweils Stand Juni, Veränderung zum Vorjahr (in 1.000), Deutschland
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

¹ Afghanistan, Eritrea, Iran, Irak, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien (vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit)

² Vgl. Statistik des Statistischen Bundesamts (2024)

³ Vgl. Statistik UNHCR (2023)

⁴ Vgl. Fuchs et al. (2021)

geflüchteten Menschen den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern, beispielsweise indem eine schnellere Beschäftigungsaufnahme ermöglicht wurde.

Um eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft zu ermöglichen, arbeiten vielfältige staatliche und nicht-staatliche Organisationen sowie geflüchtete Menschen – häufig isoliert voneinander – engagiert daran, Sprachbarrieren, kulturelle Hürden, gesundheitliche Belastungen und Informationsdefizite zu überwinden. Hierbei können sie auf zahlreiche Erkenntnisse der letzten Jahre, insbesondere aus den Jahren 2015/2016, zurückgreifen und entsprechende Handlungsempfehlungen daraus ableiten (☞ **vgl. Infobox 01**).



Infobox 01:

Was kann Deutschland besser machen? Learnings aus der Fluchtbewegung 2015/2016

- **Eine berufsbegleitende Sprachförderung ist essenziell für die schnelle Arbeitsmarktintegration geflüchteter Menschen.** Sie verbessert die Kommunikationsfähigkeit (z.B. das Verstehen von Arbeitsanweisungen) sowie die berufliche Weiterentwicklung und fördert die soziale Integration. Studien zeigen, dass berufsbezogene Sprachförderung signifikant zur Beschäftigungsfähigkeit und Integration beiträgt.⁵
- Ein gutes **Zusammenspiel von Arbeitsverwaltungen, Migrantensebstorganisationen, Wohlfahrtsverbänden und anderen Beratungsstrukturen verbessert den Integrationserfolg.** Es fördert kulturelle Sensibilität und Vertrauen, stellt fachspezifisches Wissen sowie Wissen zu kulturellen und gesellschaftlichen Fragestellungen bereit, verbessert die Erreichbarkeit geflüchteter Menschen und trägt zu einer höheren Reichweite ihrer Community bei. Laut einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) erhöht diese Zusammenarbeit die Wirksamkeit von Integrationsmaßnahmen und erleichtert die erfolgreiche Arbeitsmarktintegration.⁶
- **Eine verstärkte behördliche Zusammenarbeit stellt die Weichen für eine effizientere und erfolgreichere Arbeitsmarktintegration.** Sie hilft, Doppelarbeiten zu vermeiden, Fachkompetenzen zu bündeln und Synergien in Prozessen zu schaffen. Die Forschung zeigt, dass integrierte Ansätze die Wirksamkeit von Arbeitsmarktprogrammen signifikant erhöhen.⁷
- **Eine vertiefte Zusammenarbeit von Arbeitsverwaltungen und Personaldienstleistungsunternehmen beschleunigt die Integration.** Sie erweitert den Zugang zu Arbeitsplätzen und erhöht die Vermittlungsgeschwindigkeit. Personaldienstleistungsunternehmen bieten spezifische Branchenkenntnisse sowie Netzwerke, die die Integration von Arbeitsuchenden beschleunigen können.⁸
- **Die Integration geflüchteter Frauen erfordert einen gesonderten Fokus.** Kinderbetreuung und Teilzeitarbeit, aber auch kulturelle Themen spielen bei der Integration geflüchteter Frauen in den Arbeitsmarkt eine entscheidende Rolle. Ebenso sind Frauen häufig in sprachintensiven Berufen tätig (z.B. im sozialen Bereich oder in kundennahen Dienstleistungen), die bessere Deutschkenntnisse erfordern.^{9,10} Während der Sprachkursteilnahme ist die Wahrscheinlichkeit für geflüchtete Menschen geringer, erwerbstätig zu sein.¹¹ Die Erfahrungen des Sonderbeauftragten der Bundesregierung zeigen: Der Fokus auf eine umfassende sprachliche Qualifizierung, häufig in systematisch aufeinander folgenden Sprachkursen (sogenannten Sprachkursketten) sorgte 2015/2016 dafür, dass sich die Langzeitarbeitslosigkeit insbesondere bei geflüchteten Frauen verfestigte.

⁵ Vgl. Brücker et al. (2019)

⁶ Vgl. Brücker et al. (2020)

⁷ Vgl. Eichhorst/Konle-Seidl (2016); Kuhlmann/Bogumil (2018)

⁸ Vgl. Eichhorst/Konle-Seidl (2017)

⁹ Vgl. Worbs/Baraulina (2017)

¹⁰ Vgl. Paiva Lareiro/Schwarzmüller (2021)

¹¹ Vgl. Brücker et al (2024)

Der typische Integrationsverlauf von geflüchteten Menschen mit Bürgergeldbezug folgte bisher überwiegend einem linearen Schema: Orientierungsphase – Deutscherwerb, weitestgehend ohne Arbeitsmarktbezug – Qualifizierung und Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen – Arbeitsmarktintegration. Während der daraus resultierenden langen Arbeitslosigkeit sind die geflüchteten Menschen auf Sozialleistungen angewiesen und können keine Erfahrungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt sammeln. Darüber hinaus bremsen die unterschiedlichen Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten der eingebundenen Behörden und Institutionen den Integrationsprozess: Selbst wenn Akteurinnen und Akteure (z.B. Jobcenter, Arbeitsagenturen, das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF), Ausländerbehörden, die Wohngeldstelle, Familienkassen, Berufsverbände und Kammern sowie migrantische Communities) eng zusammenarbeiten, verzögern die vielfältigen Schnittstellen und notwendigen Abstimmungsschleifen die Integration und können zu Fehlern führen.

U. a. um hier gegenzusteuern, wurde im Oktober 2023 der Job-Turbo initiiert. Dieser zielt darauf ab, geflüchtete Menschen, die einen Integrationskurs absolviert und damit grundständige Deutschkenntnisse erworben haben, schnell in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Dies soll im Schulterschluss mit allen beteiligten Akteurinnen und Akteuren geschehen und den geflüchteten Menschen eine gezielte berufliche Weiterentwicklung ermöglichen. Geflüchtete Menschen verbessern berufsbegleitend ihre Sprachkenntnisse und ihre beruflichen Fähigkeiten und können – falls erforderlich – vorhandene Berufsqualifikationen anerkennen lassen.

Mit diesem „Einstieg zum Aufstieg“ erweitert Deutschland seine bisherige Strategie bei der Integration geflüchteter Menschen in den Arbeitsmarkt: Es geht nun nicht mehr nur darum, ihnen eine Arbeit zu vermitteln, die ihren Fähigkeiten entspricht und langfristig Perspektiven bietet, sondern auch darum, dieses Ziel schnellstmöglich umzusetzen. Damit unterscheidet sich Deutschland – wie im Vorwort bereits beschrieben – von den Ansätzen anderer europäischer Länder.

Um eine schnelle und nachhaltige Integration geflüchteter Menschen zu erreichen, verfolgt der Job-Turbo vier Ansätze (☞ vgl. Abbildung 02): Er soll Transparenz schaffen und damit die Weichen für eine sachliche Debatte rund um das Thema Integration stellen, Arbeitsmarktprozesse verbessern, neue Angebote und Formate anstoßen sowie Partnerschaften zwischen den beteiligten Akteurinnen und Akteuren ausbauen.

Hauptzielgruppe des Job-Turbos sind aktuell geflüchtete Menschen aus den acht stärksten Asylherkunftsländern (genannt TOP 8) sowie der Ukraine. Allein in diesen Gruppen gibt es ein Potenzial von rund 400.000 Menschen, die kürzlich einen Integrationskurs abgeschlossen haben oder in naher Zukunft abschließen werden, die im Bürgergeldbezug stehen und die schneller in ein Arbeitsverhältnis gebracht werden sollen.

Der Job-Turbo orientiert sich dabei an den drei Phasen der Integration: 1. Orientierung und grundständiger Spracherwerb, 2. Arbeitsaufnahme sowie 3. Stabilisierung und Ausbau der Beschäftigung (☞ vgl. Abbildung 03).

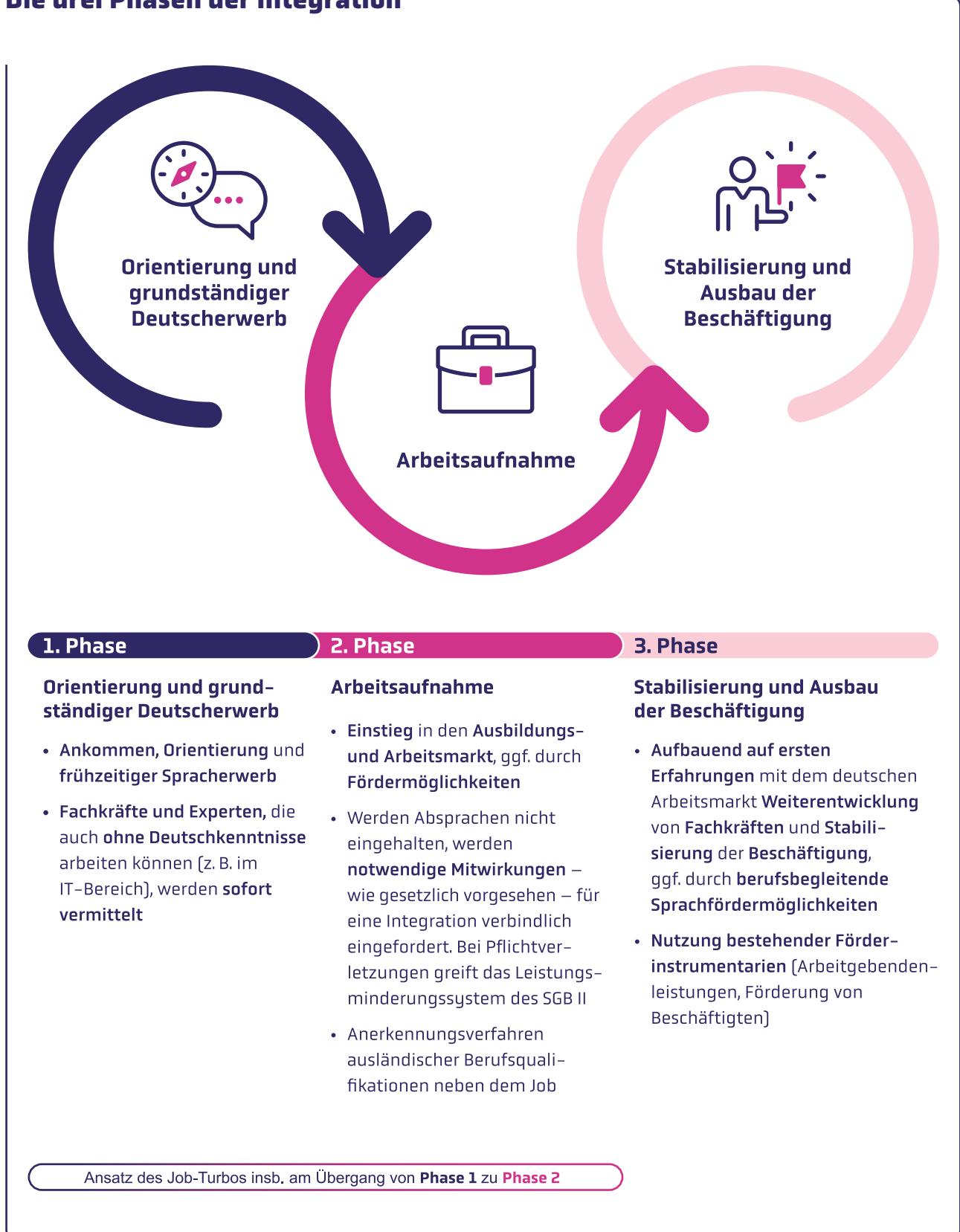
Abbildung 02: Idee und Ansätze des Job-Turbos

Idee des Job-Turbos

- Schnelle Arbeitsmarktintegration für nachhaltige Entwicklungschancen:
 - Mit grundständigen Deutschkenntnissen **schnell** in Arbeit integrieren
 - Durch Weiterqualifizierung im Job den Aufstieg in eine **nachhaltige** Beschäftigung fördern

Ansätze des Job-Turbos

- Transparenz und Versachlichung schaffen
- Arbeitsmarktliche Prozesse verbessern
- Neue Produkte und Formate initiieren
- Partnerschaften ausbauen

Abbildung 03:**Die drei Phasen der Integration**





2 | Bestandsaufnahme:

Positive Entwicklung mit Luft nach oben

2.1 Aktivitäten und erste Einschätzung zu ihrer Wirkung

Der Job-Turbo legt den Fokus vor allem auf die zweite Phase der Integration, die „Arbeitsaufnahme“. Entlang der vier Ansätze des Job-Turbos wurden in den letzten Monaten u. a. folgende Aktivitäten initiiert und umgesetzt, um den

„Einstieg zum Aufstieg“ zu fördern (vgl. Abbildung 04 für eine Übersicht sowie Kapitel 3 bis 5 für eine detaillierte Darstellung der Aktivitäten entlang der drei Integrationsphasen).

Abbildung 04:
Ausgewählte Aktivitäten des Job-Turbos

- Definition von **Kennzahlen** zur Arbeitsmarktin-tegration und Einführung **monatlicher Steue-rungsformate**
- **Veröffentlichung von statistischen Daten** zu geflüchteten Menschen aus der Ukraine und den acht wichtigsten Herkunftsländern
- Veröffentlichen von **Erfolgsbeispielen**
- Einholen einer **internationalen Perspektive** durch intensiven Austausch mit den Arbeits-marktpartnern aus Norwegen, den Nieder-ländern und Dänemark, Österreich, OECD, etc.

- **Einführung von Job-BSK** als neue, arbeitsplatz-bezogene Berufssprachkurse durch das BAMF
- **Deutlicher Ausbau von Begegnungsorten** für Unternehmen und geflüchtete Menschen sowohl digital als auch persönlich
- **Erprobung innovativer Austauschformate** zwischen geflüchteten Menschen und Arbeit-gebern wie Praktikumskarussell
- **Ausrichtung digitaler Stellenbörsen** „Get Work in Germany“ mit > 6.000 geflüchteten Menschen und 80 Arbeitgebern

Transparenz und Versachlichung schaffen

Arbeitsmarktliche Prozesse verbessern

Neue Produkte und Formate initiieren

Partnerschaften ausbauen

- **Erhöhung der Kontaktdensität** der Jobcenter bei geflüchteten Menschen **auf durchschnittlich 6 Wochen**
- Erprobung **spezialisierter Teams** in Jobcentern
- **> 600.000 mehr Gespräche** in gemeinsamen Einrichtungen als im vergleichbaren Vorjahres-zeitraum ohne Beratung anderer Personen-gruppen signifikant zu reduzieren
- Intensivierung der **rechtskreisübergreifenden Arbeitgebendenarbeit**
- Steigerung der **Datenqualität**

Auf zentraler Ebene:

- **Ca. 400 Gespräche** mit relevanten Stakeholdern
- **Reflexionsgespräche alle 6 – 8 Wochen** mit ausgewählten Unternehmen und Behörden
- Schließen einer **zentralen Kooperationsverein-barung zwischen BA und Migrantenorganisa-tionen** und **Abschluss einer Rahmenverein-barung mit Wohlfahrtverbänden**
- **Unterzeichnung einer Vereinbarung** zwischen **BMAS, den Spitzenverbänden der Wirtschaft, Unternehmen, kommunalen Spitzengesell-schaften** und der BA zur **aktiven Umsetzung** des Job-Turbos



Transparenz und Versachlichung schaffen: Entlang des gesamten Integrationsprozesses wurden Kennzahlen definiert und erhoben.¹² Diese helfen, sowohl Fortschritte als auch Handlungsbedarfe aufzuzeigen. Über alle Ebenen der Arbeitsverwaltungen hinweg finden im monatlichen Rhythmus Steuerungsformate statt, in denen mit Hilfe dieser neu gewonnenen Transparenz konkrete Ergebnisse ausgearbeitet, vereinbart und nachgehalten werden. Auf dieser Basis konnten und können weiterhin Good-Practice-Ansätze von besonders erfolgreichen Jobcentern mit anderen geteilt werden. Statistische Daten zu geflüchteten Menschen aus der Ukraine und den acht wichtigsten Asylherkunftsländern wurden monatlich über die Statistik der Bundesagentur für Arbeit veröffentlicht und sind dort für alle interessierten Personen zugänglich. Der Austausch mit Sozialpartnerinnen und Sozialpartnern, Unternehmen und öffentlichen Institutionen, u.a. den Arbeitsverwaltungen anderer europäischer Länder, lieferte und liefert zusätzliche Transparenz über Erfolge sowie Problem- und Handlungsfelder. Eine enge und konti-

nuierliche Zusammenarbeit von Praxis und Wissenschaft stärkte die differenzierte und nachvollziehbare Bewertung der Aktivitäten.

Arbeitsmarktliche Prozesse verbessern: Der Job-Turbo hat dazu beigetragen, die Beratungsaktivität und Integrationsleistung in einem großen Teil der Jobcenter, aber auch in den Arbeitsagenturen zu erhöhen. Die Abstände der Beratungsgespräche wurden verkürzt und so eine intensivere und engmaschigere Betreuung der geflüchteten Menschen etabliert. Beratungsgespräche fanden und finden im Anschluss an den Integrationskurs durchschnittlich alle sechs Wochen statt ([vgl. Kapitel 4.1](#)). Zudem wurden sie noch gezielter terminiert, so dass geflüchtete Menschen kurz vor bzw. nach Abschluss eines Integrationskurses zur Arbeitsaufnahme beraten wurden und werden ([vgl. Kapitel 3.2](#)). Wo möglich, kümmerten sich spezialisierte Teams darum, geflüchtete Menschen noch zielgerichteter anzusprechen und so ihren Weg in eine Arbeitsstelle zu beschleunigen

¹² Die Prozess- und Ergebnisauswertung erstreckt sich dabei nur auf die gemeinsamen Einrichtungen. Zu der Datenlage der zugelassenen kommunalen Träger kann keine Aussage getroffen werden (siehe Infobox 3: Steuerungsprinzip des Job-Turbos).

(☞ vgl. Kapitel 4.1). Weiterhin trugen vielfältige Veranstaltungen dazu bei, die rechtskreisübergreifende Arbeitgeberarbeit zu intensivieren.

Neue Produkte und Formate initiieren: Gemeinsam mit Partnerinnen und Partnern wurden neue Produkte und Formate initiiert. Hierzu gehören beispielsweise die vom BAMF eingeführten Job-Berufssprachkurse (Job-BSK) als flexible, arbeitsplatzorientierte Berufssprachkurse (☞ vgl. Kapitel 5.2). Ergänzend wurden länderfinanzierte Sprachkursangebote ins Leben gerufen. Gemeinsam mit den Arbeitsverwaltungen wurden auch neue Austauschformate zwischen geflüchteten Menschen und Arbeitgebern, wie etwa Praktikumskarusselle oder Bustouren zu Betriebsbesichtigungen und Einstellungsgesprächen (☞ vgl. Kapitel 4.1), umgesetzt. Im Rahmen der zwei bundesweiten, digitalen Stellenbörsen „Get Work in Germany“ nahmen über 6.000 geflüchtete Menschen sowie 80 Arbeitgeber an virtuellen Informationsrunden und Bewerbungsgesprächen teil. Insgesamt führten allein Jobcenter und Arbeitsagenturen, häufig in Kooperation mit den Bundesländern, bundesweit über 3.000 Veranstaltungen mit Arbeitgebern sowie Bewerberinnen und Bewerbern durch und schufen so Begegnungsorte für einen gezielten Austausch (☞ vgl. Kapitel 4.1).

Partnerschaften ausbauen: Am 20. November 2023 haben das BMAS, die BA, die Spitzenverbände der Wirtschaft, Gewerkschaften, Unternehmen, Bundesländer und die kommunalen Spitzenverbände eine gemeinsame Erklärung verfasst. Darin bekundeten sie ihre Bereitschaft, den Job-Turbo aktiv und gemeinsam umzusetzen. Darüber hinaus hat der Sonderbeauftragte viele hunderte Gespräche mit ausgewählten Unternehmen, Verbänden und Behörden geführt sowie alle sechs bis acht Wochen Reflexionsgespräche organisiert. Er stand u. a. im regelmäßigen Austausch mit anderen öffentlichen Organisationen, wie dem BMAS, dem BMI, der Integrationsbeauftragten der Bundesregierung, dem BAMF, den Ländern und Kommunen, aber auch Arbeitgebern, Sozialpartnerinnen und Sozialpartnern sowie Wohlfahrtsorganisationen oder den Migrantenselbstorganisationen (☞ vgl. Infobox 02).

Dieser Austausch half, Prozesse, Dienstleistungen sowie Förderungs- und Unterstützungsmaßnahmen transparenter zu machen, die Zusammenarbeit zu intensivieren und für die Einstellung geflüchteter Menschen zu werben. Um die Zusammenarbeit mit den Migrantenselbstorganisationen zu stärken und einen strukturierten Prozess für die Zusammenarbeit dauerhaft zu implementieren, wurden Koopera-



Infobox 02:

Begriffsabgrenzung – Migrantenselbstorganisationen versus Beratungseinrichtungen für geflüchtete Menschen

Migrantische Communities und ihre Organisationen (Migrantenselbstorganisationen) können aufgrund der Migrationserfahrung ihrer Mitglieder neu eingewanderten Menschen besonders gut helfen, sich in Deutschland zu orientieren, zu informieren und einzuleben. Migrantenselbstorganisationen werden allgemein in Zusammenhang mit dem Job-Turbo als zivilgesellschaftliche Verbände verstanden,

- [1] deren Ziele und Zwecke sich wesentlich aus der Situation und den Interessen von Menschen mit Migrationsgeschichte ergeben,
- [2] deren Mitglieder zu einem Großteil Personen mit Migrationshintergrund sind und
- [3] in deren internen Strukturen und Prozessen Personen mit Migrationshintergrund für das Ankommen, die gesellschaftliche Teilhabe sowie die Arbeitsmarktintegration eine beachtliche Rolle spielen.

Beratungseinrichtungen für geflüchtete Menschen sowie Migrantinnen und Migranten hingegen sind formelle Einrichtungen, die spezifische (rechtliche, soziale oder kulturelle) Beratungs- und Unterstützungsangebote für geflüchtete Menschen sowie Migrantinnen und Migranten anbieten. Dazu gehören bspw. die Wohlfahrtsverbände [MBE/JMD], das Netzwerk Integration durch Qualifizierung [IQ Netzwerk], „WIR – Netzwerke integrieren Geflüchtete in den regionalen Arbeitsmarkt“ [WIR-Netzwerk], das Netzwerk „Unternehmen integrieren Flüchtlinge“ [NUiF] sowie Organisationen wie Pro Asyl oder Flüchtlingsräte.

tionsvereinbarungen auf zentraler Ebene der Arbeitsverwaltungen mit den Wohlfahrtsverbänden sowie den migrantischen Dach- und Zentralverbänden abgeschlossen. Eine gemeinsam mit den Verbänden neu konzipierte Muster-Kooperationsvereinbarung zielt zudem darauf ab, die Zusammenarbeit lokaler Migrationsberatungen für erwachsene Zugewanderte und Jugendmigrationsdienste mit den Arbeitsverwaltungen auch auf lokaler Ebene voranzutreiben (☞ **vgl. Kapitel 6 zur Zusammenarbeit mit den Migrantenselbstorganisationen geflüchteter Menschen**).

In allen Aktivitäten wurde das Steuerungsprinzip des Job-Turbos „transparent – verbindlich – lernend“ verfolgt (☞ **vgl. Infobox 03**).



Infobox 03:

Steuerungsprinzip des Job-Turbos

Transparenz: Mehr Transparenz entlang des Integrationsprozesses und über alle Ebenen hinweg ist die Voraussetzung für gezielte Interventionen und Maßnahmen. Der Job-Turbo bündelte und verglich in den letzten Monaten erstmals für gemeinsame Einrichtungen, d.h. Jobcenter, die gemeinsam von Kommunen und BA verantwortet werden (☞ **vgl. Infobox 05**), Beobachtungspunkte relevanter Prozessschritte bei der Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Menschen und machte diese intern und extern transparent (☞ **vgl. Abbildung 05**).

Verbindlichkeit: Der Job-Turbo ist darauf ausgelegt, die Beiträge der zentralen, regionalen und lokalen Netzwerke zum Integrationsprozess zu konkretisieren und ihre Verbindlichkeit zu erhöhen. Für die Arbeitsverwaltungen flossen und fließen daher beispielsweise die vereinbarten Umsetzungsfortschritte des Job-Turbos in die Beurteilung der Führungskräfte in der BA und den gemeinsamen Einrichtungen ein.

Lernen: In die Vorbereitung und Umsetzung des Job-Turbos sind Erkenntnisse und Erfahrungen aus der Fluchtbewegung 2015/2016 eingeflossen. Diese wurden durch den Austausch mit damals beteiligten Akteurinnen und Akteuren sowie Literaturrecherchen erhoben (☞ **vgl. Kapitel 1, Infobox 01**).

Der Austausch mit anderen Ländern sowie Rückmeldungen aus der Praxis und der wissenschaftlichen Begleitung stellten sicher, dass der Job-Turbo auch aktuelle Entwicklungen berücksichtigt. Eine operative Steuerungsgruppe aus regionalen Führungskräften sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besuchte Jobcenter und Arbeitsagenturen, um Umsetzungsstände konkret zu erfassen und auf dieser Basis regionale Initiativen für „Good-Practice“-Ansätze zu initiieren. Zudem konnten gemeinsame Einrichtungen und Arbeitsagenturen „Good-Practice“-Ansätze auch über ein digitales Tool, die sogenannte „Ideenbox“, einbringen und teilen. Die „Good Practices“ aller Jobcenter (unabhängig, ob zugelassener kommunaler Träger oder gemeinsame Einrichtung) wurden über die Website (☞ **sgb2.info**) eingebracht und geteilt. Als Teil des bundesweiten Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung“ begleitet die IQ-Fachstelle „Einwanderung und Integration“ den Job-Turbo bis 2025 und führt in allen Jobcentern, d.h. in gemeinsamen Einrichtungen und zugelassenen kommunalen Trägern, regelmäßig Workshops und Veranstaltungen durch. Erfolgreiche Beispiele, Lerneffekte und Erfolgsfaktoren werden transparent aufgezeigt, so dass die Arbeitsverwaltungen davon profitieren können.

Der Job-Turbo hat gezeigt, dass mehr Transparenz, Verbindlichkeit und kontinuierliches Lernen die Ergebnisse bei der Integration geflüchteter Menschen in den Arbeitsmarkt verbessern können. Daher empfiehlt es sich, die Transparenz im SGB II-Integrationsprozess übergreifend zu erhöhen.

Abbildung 05:**Übersicht beispielhafter Beobachtungspunkte zum Job-Turbo****Unternehmen**

- Anzahl Stellenangebote „geeignet für die Integration Zugewanderter“
- Durchgeführte Bewerbertage und Stellenbörsen

Medienanalyse

- Feedback zur Wahrnehmung des Job-Tubos in den Medien
- Social-Media-Reichweite

**Jobcenter**

- Anzahl erreichter geflüchteter Menschen
- Abgangsrate aus Arbeitslosigkeit nach Gründen
 - Sozialversicherungspflichtig
 - Geringfügig
- Beratungsaktivität
- Datenqualität
- Eintritte in arbeitsmarktpolitische Bildungsmaßnahmen
- Absolventenmanagement

[Sozial] Partner & Partnerinnen

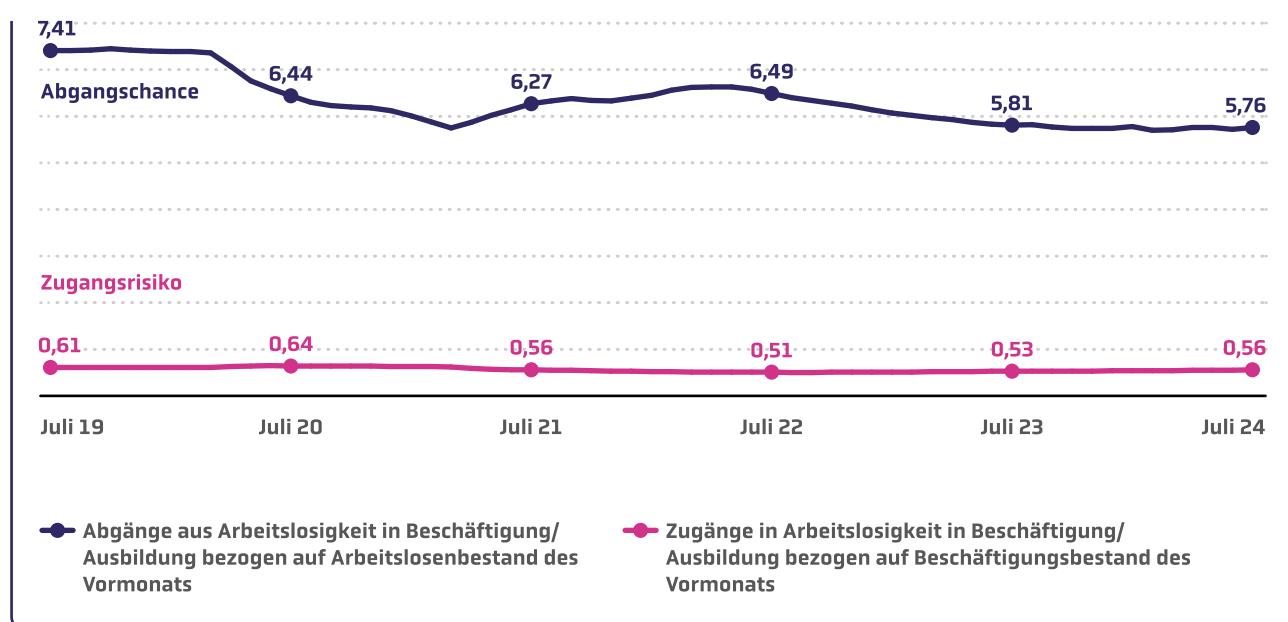
- Prozessverbesserungen
- Kooperationsvereinbarungen
- Gemeinsame Informationsveranstaltungen

Der Job-Turbo mit seinen Maßnahmen und Aktivitäten ordnete und ordnet sich in herausfordernde Arbeitsmarktbedingungen ein:

- Obwohl die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bis Juli 2024 in der Tendenz ihr moderates Wachstum fortsetzte, konnte dies den Anstieg der Arbeitslosigkeit nicht verhindern: Verglichen mit dem Juli des Vorjahres stieg die Zahl der Arbeitslosen um 192.000.¹³
- Die Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes in Deutschland ist aufgrund der schwachen Konjunktur weiterhin gebremst. Vor allem arbeitslose Menschen haben es schwer, eine neue Beschäftigung zu finden – unabhängig von ihrer Staatsangehörigkeit und ihrem Aufenthaltsstatus. Die Wahrscheinlichkeit, die Arbeitslosigkeit durch Aufnahme einer Beschäftigung bzw. Berufsausbildung zu beenden, ist derzeit gering: Im Schnitt der zwölf Monate von August 2023 bis Juli 2024 beendeten nur knapp 5,8 Prozent ihre Arbeitslosigkeit auf diese Weise (☞ vgl. Abbildung 06). Die Frühindikatoren deuten zudem tendenziell darauf hin, dass sich die schwierigen Entwicklungen am Arbeitsmarkt fortsetzen werden.

- Im Juli 2024 waren bei der Bundesagentur für Arbeit ca. 700.000 Stellen gemeldet, die bisher nicht durch geeignete Bewerberinnen und Bewerber besetzt werden konnten, allein 11 Prozent davon im Gesundheits- und Sozialwesen. Acht von zehn aller offenen Stellen waren allerdings Fachkraftstellen, die eine umfassende Qualifikation voraussetzen.¹⁴
- Die Nachfrage nach neuen Arbeitskräften schwächte sich im letzten Jahr ab. In allen Wirtschaftszweigen, mit Ausnahme der Energie- und Wasserwirtschaft, sank die Zahl der Stellenangebote im Juli 2024 im Vergleich zum Vorjahresmonat, teilweise sogar in zweistelliger prozentualer Höhe.¹⁵ Besonders stark ging die Nachfrage z.B. im Verarbeitenden Gewerbe, im Gastgewerbe sowie im Bereich Information und Kommunikation zurück. Die Zeitarbeit verzeichnete einen der größten absoluten Rückgänge, was insbesondere das Integrationsgeschäft in der Grundsicherung für Arbeitssuchende beeinflusste und beeinflusst.

Abbildung 06: Zugangsrisiken und Abgangschancen



Gleitende Jahresdurchschnittswerte in Prozent, Deutschland
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Datenstand Juli 2024

¹³ Datenstand September 2024, Wartezeit von 2 Monaten, Monatsbericht zum Arbeits- und Ausbildungsmarkt

¹⁴ Datenstand Juli 2024, Statistik der Bundesagentur für Arbeit

¹⁵ Datenstand Juli 2024, Statistik der Bundesagentur für Arbeit



Zusätzlich zu den schwierigen arbeitsmarktlichen und konjunkturellen Rahmenbedingungen hat sich die Stimmung in Teilen der Bevölkerung gewandelt: Zu Beginn des russischen Angriffskrieges auf die Ukraine und die damit einsetzende Fluchtbewegung nach Deutschland und Europa zeichnete sich die deutsche Gesellschaft durch eine enorme Hilfsbereitschaft gegenüber den geflüchteten Menschen aus. Diese Solidarität mischt sich nun zunehmend mit einer kritischen Grundhaltung. Unter anderem stößt die als zu langsam empfundene Integration der geflüchteten Menschen in den Arbeitsmarkt auf Kritik. Diese Kritik vernachlässigt jedoch die oben beschriebenen arbeitsmarktlichen Rahmenbedingungen. Erfahrungsberichte von Migrationsberatungsstellen, Migrantenselbstorganisationen sowie ehrenamtlichen Helferinnen und Helfern bestätigen diese Einschätzung.

Auch wenn es noch zu früh ist, die langfristige Wirkung des Job-Turbos zu bewerten, soll der vorliegende Erfahrungsbericht positive Stellhebel sowie Handlungs- und Verbesserungspotenziale für eine schnelle und nachhaltige Integration aufzeigen. Dabei wurden verschiedene Daten und Informationsquellen verwendet:

- **Statistische und BA-interne Steuerungsdaten:**

Um die Fortschritte bei der Arbeitsmarktinintegration geflüchteter Menschen zu messen, stellte die Statistik der BA monatlich Faktenblätter für Deutschland und die Bundesländer sowie weitere statistische Produkte zur Verfügung. Um das Gesamtpotenzial des Job-Turbos (rund 400.000 geflüchtete Menschen aus der Ukraine und den TOP 8 Herkunfts ländern) zu beobachten, hat die Statistik der BA zudem eine Kohortenanalyse auf Bundesebene auf den Weg gebracht. Diese berücksichtigt gemeldete erwerbsfähige Personen im SGB II, die sich im Oktober 2023 in einem Integrationskurs befanden oder zwischen Januar 2022 und September 2023 an einem Integrationskurs teilgenommen hatten. Die ersten Ergebnisse dieser Kohortenanalyse werden 2025 erwartet und veröffentlicht. Darüber hinaus wurde zu den Aktivitäten des Job-Turbos ein monatliches Lagebild etabliert, das auf BA-internen Controlling-Daten basiert. Dies unterstützte die Arbeit des Sonderbeauftragten und der Arbeitsverwaltungen vor Ort, insbesondere der Re

gionaldirektionen. Da es sich hierbei um Daten aus den Vermittlungssystemen der BA handelt, die regelmäßig aktualisiert werden und damit signifikanten Veränderungen („Lagestandsveränderungen“) unterliegen, eignen sich diese nicht für die Veröffentlichung. Dafür werden die amtlichen Statistiken der BA genutzt.

- **Literaturrecherche:** Es wurde eine umfassende Sichtung zu wissenschaftlichen Studien zum Thema Integration von geflüchteten Menschen durchgeführt und ausgewertet. Prof. Dr. Yulia Kosyakova und Prof. Dr. Herbert Brücker vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) stellten hierzu eine Auswahl relevanter Veröffentlichungen zur Verfügung.

- **Erfahrungswerte:** Zahlreiche Akteurinnen und Akteure steuerten im Rahmen des Job-Turbos ihre Erfahrungen, Erfolgsfaktoren und Handlungsbedarfe bei. Beteiligte Unternehmen, die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), die Vereinigung der bayerischen Wirtschaft (vbW), der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB), der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH),

die Deutsche Gesellschaft für Personalführung (DGFP), der Textilreinigungsverband, das Netzwerk Unternehmen integrieren Flüchtlinge (NuiF), die kommunalen Spitzen, das BMAS, das BMI, das Bundeskanzleramt, die sechs Spitzenverbände der freien Wohlfahrtspflege, Migranten-selbstorganisationen und Beratungseinrichtungen, das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF), das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), die Länder, die Regionaldirektionen und die Zentrale der Bundesagentur für Arbeit, die Agenturen für Arbeit und Jobcenter, die Beauftragten für Chancengleichheit und natürlich geflüchtete Menschen selbst teilten ihre Erfahrungen auf mehr als 450 Seiten mit. Der vorliegende Report verzichtet auf die Berücksichtigung einzelner anekdotischer Hinweise, sondern reflektiert gezielt häufig genannte Erfahrungswerte.

- Austausch mit anderen Ländern:** Im Austausch mit Arbeitsmarkt-Akteurinnen und -Akteuren, insbesondere aus den Niederlanden, Norwegen und Dänemark, wurden unterschiedliche Herangehensweisen sowie Chancen und Risiken der Integration von geflüchteten Menschen in den Arbeitsmarkt verglichen ( vgl. Infobox 04). Mit der Arbeitsverwaltung in Österreich bestand und besteht diesbezüglich ebenfalls ein enger Kontakt.



Infobox 04:

Länderspezifische Erkenntnisse aus dem Austausch mit den Niederlanden, Norwegen und Dänemark

- Die Arbeitsmarktregulierung, insbesondere in den Niederlanden und Dänemark, ist teilweise flexibler als in Deutschland. Dies zeigt sich beispielsweise in kürzeren Kündigungsfristen und weniger umfangreichen Arbeitsschutzgesetzen. Norwegen hingegen weist eine strikte Arbeitsmarktregulierung auf.
- Sprachbarrieren sind in diesen drei Ländern geringer als in Deutschland. Häufig reichen dort Englischkenntnisse aus, um eine Arbeit aufzunehmen. Die englische Sprache ist in der dänischen, niederländischen und norwegischen Bevölkerung flächendeckend etabliert, was die Kommunikation und damit den Integrationsprozess insbesondere zu Beginn vereinfacht.
- Die Kinderbetreuung für geflüchtete Menschen kann in den Ländern aufgrund besserer Kinderbetreuungsinfrastrukturen einfacher sichergestellt werden. Für (Allein)Erziehende ist damit eine schnellere Integration in den Arbeitsmarkt möglich.
- Dänemark und die Niederlande verfolgen den „Work-First“-Ansatz und nehmen dabei in Kauf, dass die langfristige Arbeitsmarktintegration negativ beeinflusst wird. Der „Work-First“-Ansatz führt auch dazu, dass geflüchtete Menschen Beschäftigungen eher in gering qualifizierten Tätigkeiten aufnehmen. In den Niederlanden beispielsweise ist „Arbeit auf Abruf“ sehr weit verbreitet. Diese sogenannten „On-Call-Jobs“ fließen in die Beschäftigtenquote ein, selbst wenn Angestellte beispielsweise nur einen Tag im Monat arbeiten. Dänemark setzt vorrangig auf betriebsnahe Förderungen, z.B. Praktika. Längerfristige Förderungen oder Anerkennungsverfahren, die eine qualifikationsadäquate Beschäftigung anstreben, werden nicht forciert. Weiterbildung und Nachhaltigkeit rücken häufig in den Hintergrund.
- Zeitarbeit spielt in den Niederlanden zu Beginn des Integrationsprozesses eine selbstverständliche Rolle.
- Norwegen verfolgt im Ansatz eher eine „umfangreiche Arbeitsmarktvorbereitung“ – und legt den Fokus auf eine nachhaltige Beschäftigung, nicht auf die schnelle Arbeitsaufnahme. Die Erfolge der Integration geflüchteter Menschen zeigen sich hier eher langfristig.

Erfahrungen und Hinweise aus Wissenschaft und Praxis sind im Rahmen von Sounding-Boards im Job-Turbo systematisch eingeflossen: Das Sounding-Board mit Vertreterinnen und Vertretern aus Forschung und Wissenschaft zielte darauf ab, Expertise und einschlägiges wissenschaftliches Fachwissen in den Diskurs einzubringen. Hierbei wurden verschiedene Disziplinen eingebunden, darunter etwa Sozial-, Verwaltungs-, Wirtschafts- und Politikwissenschaften, Migrationsforschung, Arbeitsökonomie sowie Kulturwissenschaften. Neben der wissenschaftlichen Begleitung brachte ein weiteres Sounding-Board Erfahrungswerte direkt aus der Praxis ein. In diesem Sounding-Board waren Personen vertreten, die als Geschäftsführung in einem Jobcenter tätig sind und häufig gleichzeitig als Landesarbeitsgruppensprecherin oder -sprecher agieren. Auf eine möglichst heterogene Zusammensetzung hinsichtlich Größe und Aufbau der Jobcenter sowie regionaler Arbeitsmarktstrukturen wurde geachtet.

Seit der Einführung des Job-Turbos haben sich die Aktivitäten der am Integrationsprozess beteiligten Akteurinnen und Akteure in Teilen deutlich erhöht:

- Zwischen November 2023 und Juli 2024 stieg allein die Zahl der Beratungen geflüchteter Menschen aus der Ukraine und den TOP 8 Herkunftsländern durch die als gemeinsame Einrichtungen geführten Jobcenter im Vergleich zum Vorjahreszeitraum um mehr als 600.000. Der überwiegende Teil davon geht auf Ukrainerinnen und Ukrainer zurück. Zusätzlich verstärkten die zugelassenen kommunalen Träger ihre Anstrengungen und Beratungen (☞ vgl.

Infobox 05 zur Abgrenzung zugelassener kommunaler Träger [zkT] und gemeinsamer Einrichtungen [gE].) Der Anstieg der Beratungen ist auf die Zielsetzung des Job-Turbos zurückzuführen, verstärkt zu arbeitsmarktlichen Belangen zu beraten und Maßnahmen zur Beschleunigung der Integrationsprozesse zu starten. Die zusätzlichen Beratungen konnten kurzfristig durch eine interne Priorisierung und eine gemeinsame Kraftanstrengung ermöglicht werden. Die Beratungsgespräche der Menschen ohne Fluchterfahrung haben sich in diesem Zeitraum im Vergleich zum Vorjahr dagegen nur sehr geringfügig reduziert (~2 Prozent).

- Im Rahmen des Job-Turbos intensivierten die Arbeitsverwaltungen, aber auch Verbände, Kammern und weitere Beratungsinstitutionen die Beratung von Arbeitgebern zur Arbeitsmarktintegration geflüchteter Menschen. Im Ergebnis sind die bei der BA gemeldeten und für geflüchtete

i Infobox 05:

Zugelassene kommunale Träger [zkT] und gemeinsame Einrichtungen [gE]

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 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.
- Die Bundesländer tragen gemäß § 47 Abs. 2 SGB II die Verantwortung für die Aufsicht über die kommunalen Träger im SGB II, die Teil einer gemeinsamen Einrichtung sind, soweit dem kommunalen Träger ein Weisungsrecht gegenüber der gE nach § 44b Abs. 2 SGB II zusteht. Außerdem führen sie gemäß § 48 Abs. 1 SGB II die Aufsicht über die zugelassenen kommunalen Träger. Den Umfang ihrer Aufsicht spezifizieren sie selbst in Landesausführungsgesetzen zum SGB II. Dabei gibt es bei den Bundesländern unterschiedliche Fallkonstellationen zur Fach- und Rechtsaufsicht¹⁶ über die zugelassenen kommunalen Träger.

Menschen geeigneten Stellenangebote zwischen November 2023 und Juli 2024 deutlich angestiegen und haben sich mehr als verdoppelt.

Die intensivere Betreuung der geflüchteten Menschen aus der Ukraine und den TOP 8 Herkunftsländern seit Beginn des Job-Turbos hat dazu geführt, dass deutlich mehr von ihnen eine Arbeit gefunden haben und nicht mehr arbeitslos sind:

- Trotz der konjunkturell schwierigen Lage haben seit Jahresbeginn durchgehend mehr geflüchtete Menschen eine Beschäftigung angetreten als im Vorjahr – dies gilt gleichermaßen für geflüchtete Menschen aus der Ukraine und den TOP 8 Herkunftsländern. Im Juli 2024 konnten 123,5

¹⁶ Rechtsaufsicht und Fachaufsicht sind Formen der Aufsicht im öffentlichen Verwaltungsrecht. Die Rechtsaufsicht überwacht die rechtmäßige Erfüllung der Aufgaben durch nachgeordnete Behörden, um die Gesetzmäßigkeit des Verwaltungshandelns sicherzustellen. Die Fachaufsicht überwacht die sachliche und inhaltliche Erfüllung der Aufgaben durch nachgeordnete Behörden, um die fachliche Richtigkeit und Zweckmäßigkeit sicherzustellen.



Prozent mehr Menschen aus der Ukraine und 23,7 Prozent mehr Personen aus den TOP 8 Herkunftsländern eine Beschäftigung aufnehmen als im Vergleichszeitraum 2023. Beide Personengruppen erreichten im Juli 2024 den monatlichen Höchstwert seit dem Jahr 2022.¹⁷

- Zudem haben sich die geschlechterspezifischen Unterschiede in der Integrationsquote (der sogenannte „Gender-Gap“) bei den Ukrainerinnen und Ukrainern von rund 46 Prozent (Oktober 2023) auf rund 26 Prozent (Mai 2024) verringert. Dies ist vor allem auf die gestiegene Integrationsquote von Ukrainerinnen zurückzuführen.¹⁸

Nun geht es darum, die durch den Job-Turbo angestoßenen positiven Entwicklungen sowie die intensive Zusammenarbeit zu verstetigen und auszuweiten. Denn trotz positiver Entwicklungen in den letzten Monaten besteht weiter Luft nach oben:

- Die Integration von Frauen aus den TOP 8 Herkunftsländern verharrt trotz Job-Turbo auf einem sehr niedrigen Niveau und bleibt damit eine besondere Herausforderung ([vgl. Kapitel 4.1](#)).

- 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 Hilfstätigkeiten. Bezug auf die TOP 8 Herkunftsländer ist die Zahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter von Januar 2015 bis Juli 2024 um mehr als eine halbe Million gestiegen – 46 Prozent davon arbeiten ebenfalls als Hilfskräfte.¹⁹ 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 muss.

- Im internationalen Vergleich lag die bundesweite Beschäftigungsquote von geflüchteten Menschen aus der Ukraine Anfang 2024 mit einer Quote von 27 Prozent im europäischen Mittelfeld ([vgl. Infobox 06](#)).²⁰

Der hier vorliegende Erfahrungsbericht soll als eine Art Werkzeugkoffer dienen und Akteurinnen und Akteuren Handlungsempfehlungen bieten, um die Integration von geflüchteten Menschen gemeinsam weiter zu verbessern.

¹⁷ Datenstand Juli 2024, Statistik der Bundesagentur für Arbeit

¹⁸ Datenstand August 2024, Wartezeit von 3 Monaten, Statistik der Bundesagentur für Arbeit

¹⁹ Datenstand September 2024, Wartezeit von 6 Monaten, Statistik der Bundesagentur für Arbeit

²⁰ Vgl. IAB Forschungsbericht; Kosyakova; 16I2024; Arbeitsmarktintegration ukrainischer Geflüchteter: Eine internationale Perspektive





Infobox 06:

Europäische Beschäftigungsquoten nur bedingt vergleichbar

Der direkte Vergleich der Erwerbstätigenquoten über die Länder hinweg ist nicht zielführend. Zum einen existieren Faktoren, die die Vergleichbarkeit der Beschäftigungsquoten einschränken, zum anderen bestehen landesspezifische Rahmenbedingungen, die die Beschäftigungsquoten beeinflussen, aber nicht unmittelbar gestaltbar sind.

Als Faktoren, welche die Vergleichbarkeit einschränken, sind zu nennen:²¹

- Verschiedene Datengrundlagen
- Unterschiedliche Definitionen von Erwerbstätigkeit und Erwerbsfähigkeit
- Qualität und Zuverlässigkeit der statistischen Erfassung und Datenerhebung

Als landesspezifische Rahmenbedingungen, die die Beschäftigungsquoten beeinflussen, aber nicht unmittelbar gestaltbar sind, sind zu nennen:

- Wirtschaftliche Rahmenbedingungen wie Konjunkturlage, Arbeitslosenquote und Industriestruktur
- Unterschiede in Altersstruktur, Bildungsniveau und der Migrationsgeschichte der Bevölkerung
- Struktur der Arbeitskräftenachfrage – dabei zeigt eine Studie des IAB, dass Länder mit hoher Nachfrage nach gering qualifizierten Arbeitskräften höhere Beschäftigungsquoten in diesem Segment verzeichnen. Demgegenüber sind in Ländern mit höheren Arbeitslosigkeitsquoten die Beschäftigungsquoten im Vergleich zum Vorjahr gesunken. Aufgrund der begrenzten Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes ist dort die Konkurrenz um verfügbare Jobs wesentlich größer.
- Wirtschaftliche Zyklen und saisonale Schwankungen
- Ausmaß und Kontinuität der Zuwanderung aus der Ukraine und anderen Asylherkunftsländern sind europaweit sehr unterschiedlich (Anteil geflüchteter Ukrainerinnen und Ukrainern an der jeweiligen Bevölkerung variiert von 0,1 Prozent in Frankreich bis hin zu 3,4 Prozent in Tschechien. Deutschland gehört mit einem Anteil von 1,4 Prozent zu den Ländern, die durch Zuwanderung stärker geprägt sind).²²
- Stärkere Regulierungen (wie z.B. stärkerer Kündigungsschutz) erschweren ebenfalls den Zugang zum Arbeitsmarkt. Außerhalb Deutschlands zeigt sich z.B., dass flexible Arbeitsmärkte den Zugang für zugewanderte Menschen in den Arbeitsmarkt vereinfachen, indem sie die Risiken und Kosten bei der Einstellung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verringern.

Dieser Bericht fokussiert sich auf die gestaltbaren Rahmenbedingungen, insbesondere arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, Gesetze und Regelungen.

Hinweis: Bei der inländischen Betrachtung der Beschäftigungsquote ist diese von der Erwerbsquote und der Erwerbstätigenquote abzugrenzen.

Die **Beschäftigungsquote** ist der Anteil der Beschäftigten im erwerbsfähigen Alter an der gleichaltrigen Wohnbevölkerung. Sie ist ein Schlüsselindikator zur Beurteilung des Beschäftigungsstandes in einer Region. In den Zähler der Quote – die Zahl der Beschäftigten zwischen 15 und 64 Jahren am Wohnort – fließen sowohl Voll- als auch Teilzeitbeschäftigte ein. Beamteninnen und Beamte, Selbstständige und mithelfende Familienangehörige sind hingegen nicht berücksichtigt. Den Nenner bildet die Wohnbevölkerung zwischen 15 und 64 Jahren. Dabei ist die Hauptwohnung innerhalb Deutschlands ausschlaggebend. Somit berücksichtigt die Beschäftigungsquote auch alle hier gemeldeten ausländischen Staatsangehörigen.

Die **Erwerbsquote** ist der Anteil der Erwerbspersonen (also der Erwerbstätigen und Arbeitslosen bzw. Erwerbslosen) an allen Personen (Bevölkerung). Sie ist ein Maß für die Beteiligung der Wohnbevölkerung am Erwerbsleben. Die Erwerbsquote kann für die gesamte und für die erwerbsfähige Bevölkerung (15 bis zur Regelaltersgrenze) berechnet werden.

Die **Erwerbstätigenquote** drückt den prozentualen Anteil der tatsächlich Erwerbstätigen an der Wohnbevölkerung aus und damit den Grad, zu dem es gelingt, das vorhandene Humankapital in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

²¹ Vgl. Thränhardt (2023)

²² Vgl. IAB Forschungsbericht; Kosyakova; 16|2024; Arbeitsmarktintegration ukrainischer Geflüchteter: Eine internationale Perspektive

2.2 Übergreifende Erfolgsfaktoren und Herausforderungen

Im Rahmen des Job-Turbos wurde eine Vielzahl von Erfolgsfaktoren, Erfolgsbeispielen sowie Herausforderungen identifiziert, die das Integrationstempo und die Integrationsqualität beeinflussen können. Spezifische Erkenntnisse für die einzelnen Phasen der Integration werden in den Folgekapiteln dargestellt. Zunächst liegt der Fokus auf übergreifenden Erfolgsfaktoren und Herausforderungen (☞ **vgl. Abbildung 07**).

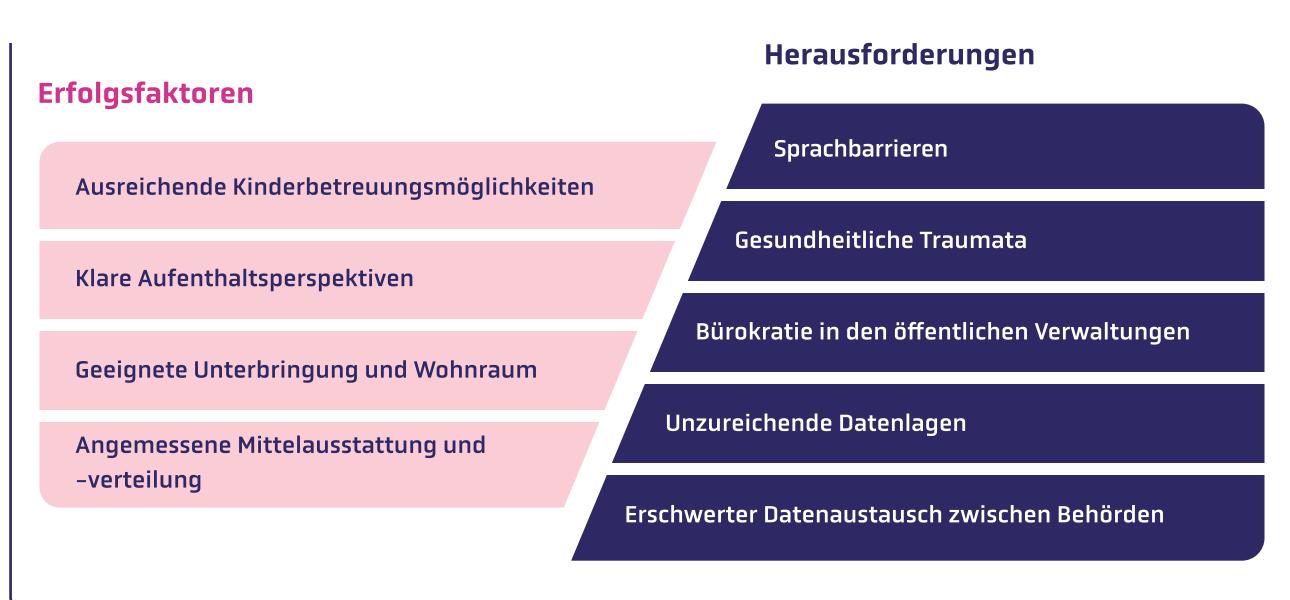
Damit geflüchtete Menschen mit Kindern, insbesondere Frauen, Integrationsangebote wie Sprachkurse in Anspruch nehmen oder eine Erwerbstätigkeit aufnehmen können, braucht es ausreichende Kinderbetreuungsmöglichkeiten. In Deutschland fehlen nach Berechnung der Bertelsmann Stiftung aus dem Jahr 2023 mehr als 400.000 Kita-Plätze²⁵, was sich negativ auf die schnelle Integration von geflüchteten Menschen auswirken kann.

Ausreichende Kinderbetreuungsmöglichkeiten

Rund die Hälfte der geflüchteten Menschen sind entweder alleinerziehend oder leben in einem Haushalt mit Kindern.²³ Dies trifft sowohl auf die Gruppe der Ukrainerinnen und Ukrainer als auch auf die TOP 8 Herkunftsländer zu.²⁴ Die hohe Quote ist u. a. auf die im Vergleich zu Deutschland deutlich jüngere Bevölkerungsstruktur sowie den großen Anteil geflüchteter ukrainischer Frauen zurückzuführen (☞ **vgl. Abbildung 08**).

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.

Abbildung 07:
Übersicht der übergreifenden Erfolgsfaktoren und Herausforderungen



²³ Datenstand Juli 2024, Wartezeit von 3 Monaten, Statistik der Bundesagentur für Arbeit

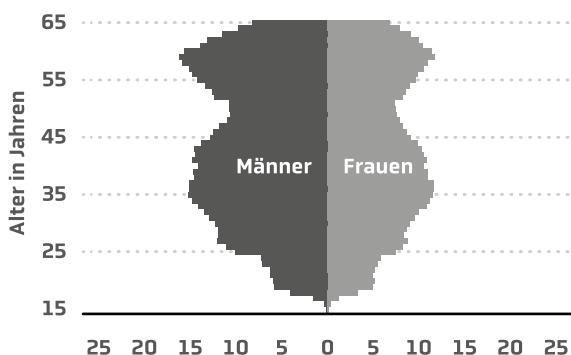
²⁴ Datenstand Juli 2024, Wartezeit von 3 Monaten, Statistik der Bundesagentur für Arbeit, vgl. auch Anhang Daten – Typen der Bedarfsgemeinschaft

²⁵ Vgl. Bertelsmann Stiftung (2022)

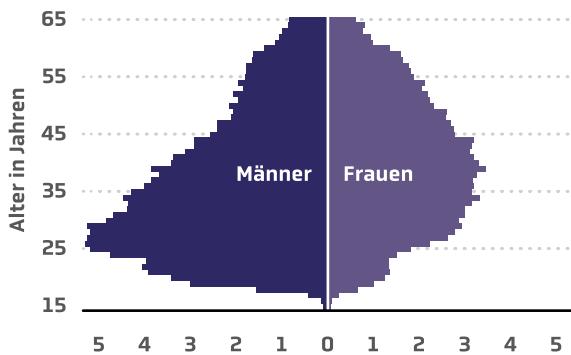
Abbildung 08:

Arbeitslose im SGB II (15 bis 65 Jahre) nach Staatsangehörigkeit und Geschlecht

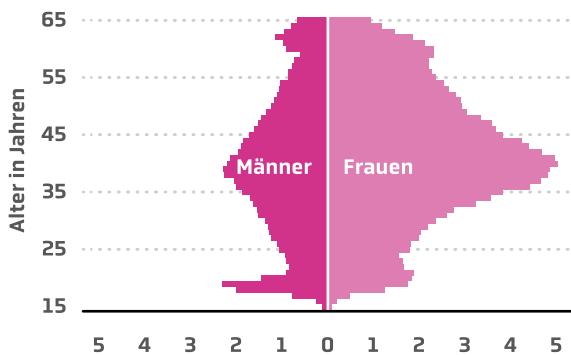
Deutsche: 1.012.000 [Anteil Frauen: 42 %]



TOP 8: 254.000 [Anteil Frauen: 42 %]



Ukraine: 203.000 [Anteil Frauen: 67 %]



Anzahl (In Tausend)

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Deutschland (inkl. zkT), Datenstand Juli 2024

Klare Aufenthaltsperspektiven

Die Rückmeldungen beteiligter Partnerinnen und Partner zeigen, dass sich eine fehlende Planungssicherheit zu Bleibeperspektiven aus ihrer Sicht in den letzten Jahren negativ auf die Integration geflüchteter Menschen ausgewirkt und zu erhöhten Aufwänden in den Arbeitsverwaltungen geführt hat. U.a. kann fehlende Planungssicherheit Arbeitgeber abhalten, geflüchtete Menschen einzustellen. Aufgrund kurzfristiger Entscheidungen konnten beispielsweise in den vergangenen Jahren Jobcenter Förderleistungen wie Eingliederungszuschüsse teilweise nicht zusagen, da diese an den Aufenthaltstitel und damit den Bezug von Leistungen im Jobcenter geknüpft sind.

Mehrbelastungen in der Arbeitsverwaltung entstehen, da die gewöhnliche Bewilligungsdauer für das Bürgergeld von 12 Monaten bereits bei Neu- und Weiterbewilligungen ab April 2023 nicht mehr ausgeschöpft werden konnte, da eine Bewilligung an einen gültigen Aufenthaltstitel geknüpft ist. Vor diesem Hintergrund baut sich aktuell fortlaufend mit jedem weiteren Monat eine Welle von Bürgergeldbewilligungen auf, welche im März 2025 enden. Für März 2025 ist aufgrund dessen mit einer Vielzahl von Weiterbewilligungsaufträgen zu rechnen, die innerhalb eines kurzen Zeitraums auf die Arbeitsverwaltungen zukommen und dort zu vermeidbaren Mehraufwänden führen werden.

Daraus ableitend empfiehlt sich, frühzeitig eine verbindliche Aufenthaltsperspektive über den März 2026 hinaus zu schaffen, um die beschriebenen Auswirkungen zu vermeiden.

Geeignete Unterbringung und Wohnraum

Die Wohnraumsituation spielt bei der Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Menschen eine entscheidende Rolle. Städtische Gebiete bieten trotz höherer Arbeitslosenquoten meist breitgefächerte Beschäftigungsmöglichkeiten sowie eine bessere Infrastruktur (z.B. Zugang zu öffentlichem Nahverkehr) als ländliche Gebiete. Wissenschaftliche Untersuchungen zeigen, dass sich die Erwerbschancen geflüchteter Menschen deutlich erhöhen ließen, wenn bei der regionalen Verteilung die Aufnahmefähigkeit der jeweiligen Arbeitsmärkte berücksichtigt würde.²⁶ Dennoch scheint es wichtig, die Verteilung auf städtische und ländliche Gebiete nicht ausschließlich nach den Arbeitsmarktchancen zu gestalten, um auch die gesellschaftliche Akzeptanz nicht außer Acht zu lassen.

²⁶ Vgl. Bürmann et al. (2023)

zu lassen. In vielen Gesprächen, die im Rahmen des Job-Turbos geführt wurden, spielte dieser Sachverhalt eine wichtige Rolle.

Gezielte Maßnahmen können die Nachteile ländlicher Räume abmildern. Im Rahmen des Job-Turbos wurden z. B. gemeinsam mit Arbeitgebern, Jobcentern, Arbeitsagenturen sowie Kommunen und Fahrbetrieben innovative Projekte initiiert, um die Mobilität in ländlichen Gebieten zu verbessern (☞ **vgl. Erfolgsbeispiel 01**). Solche Angebote gilt es auszuweiten.

Gleichzeitig haben ländliche Gebiete auch Vorteile: Es gibt mehr Wohnraum und die Mieten sind niedriger. So können geflüchtete Menschen dort in Wohnungen statt in Gemeinschaftsunterkünften untergebracht werden, was die Wahrscheinlichkeit einer erfolgreichen Integration in Arbeit nachweislich erhöht.²⁷

In Ballungsgebieten wie z. B. Berlin sind geflüchtete Menschen dagegen häufig in Gemeinschaftsunterkünften untergebracht. Rückmeldungen im Rahmen des Job-Turbos zeigten, dass viele von ihnen fürchten, durch die Arbeitsaufnahme ihren Anspruch auf einen Platz in der Unterkunft zu verlieren, aber aufgrund der bestehenden Wohnungsnot keine neue Wohnung zu finden. Allerdings gibt es Gemeinschaftsunterkünfte, in denen geflüchtete Menschen auch

nach der Arbeitsaufnahme weiter wohnen können. Diese Vorgehensweise sollte generell Anwendung finden, um geflüchteten Menschen mehr Sicherheit zu bieten und somit ihre Integration in den Arbeitsmarkt zu unterstützen. Zudem ist es wichtig, geflüchtete Menschen bei der Wohnungssuche zu unterstützen.

Angemessene Mittelausstattung und -Verteilung

Eine adäquate Mittelausstattung für die im Integrationsprozess beteiligten Akteurinnen und Akteure des BAMF, der Migrantenselbstorganisationen, der Jobcenter und anderer ist für eine schnelle und nachhaltige Arbeitsmarktintegration unabdingbar.

Die gesteigerte Beratungsaktivität und intensive Betreuung der geflüchteten Menschen durch die Arbeitsverwaltungen konnten durch entsprechende Priorisierungen und Mehrarbeiten ermöglicht werden. Eine langfristige und sicherlich sinnvolle Ausweitung der intensivierten Beratung auf alle unmittelbar arbeitsmarktnahen Bürgerinnen und Bürger in der Grundsicherung setzt jedoch einen entsprechenden Personalbestand in den Jobcentern voraus. Zugleich gilt es, finanzielle Mittel für arbeitsmarktpolitische Instrumente, wie z. B. das Einstiegsgeld²⁸, den Eingliede-



Erfolgsbeispiel 01: REWE-Group – Mobilität im ländlichen Raum

Das Unternehmen Rewe Group hat genauso wie andere Arbeitgeber in ländlichen Regionen mit eher schlechten Verkehrsanbindungen zu Lager- und Produktionsstätten zu kämpfen. Dies zeigt sich auch in geringen Bewerbungszahlen auf ausgeschriebene Stellen. Um dieser Herausforderung zu begegnen, suchten die verantwortlichen Führungskräfte der REWE Group ein Gespräch mit der Stadtverwaltung sowie den öffentlichen Verkehrsbetrieben. Durch die Zusammenarbeit aller Beteiligten wurde die Möglichkeit geschaffen, entsprechend den Bedürfnissen im Unternehmen zusätzliche Fahrzeiten der öffentlichen Verkehrsbetriebe oder auch eigene Haltestellen einzurichten.

Das führt nicht nur dazu, dass bestehende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihren Arbeitsplatz besser erreichen können, sondern kann auch zu einer höheren Arbeitgeberattraktivität für potenzielle Bewerberinnen und Bewerber beitragen.

²⁷ Vgl. Brücker et al. (2024a)

²⁸ Einstiegsgeld: Ist eine finanzielle Unterstützung für Bürgergeldbeziehende, die den Übergang in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung oder Selbstständigkeit erleichtert und unterstützt.

rungszuschuss²⁹, Maßnahmen bei einem Träger³⁰ und Bewerbungstrainings bereitzustellen. Auch andere Fördermöglichkeiten, u. a. Coaching, sind nachweislich Erfolgsfaktoren für die Arbeitsmarktintegration und müssen angemessen finanziert werden.

Insbesondere in Bayern und Baden-Württemberg waren die Jobcenter verhältnismäßig stark von der Aufnahme, Beratung und Integration geflüchteter Menschen betroffen. Einige (kleinere) Jobcenter in diesen Regionen mussten unmittelbar bis zu 60 Prozent mehr Kundinnen und Kunden betreuen. Diese Bundesländer haben generell eine günstige Arbeitsmarktlage und daher weniger Leistungsberechtigte. Gemäß einem ergänzenden Indikator für die Verteilung von Eingliederungsmitteln, der insbesondere strukturge schwächte Regionen unterstützen soll, hatten sie bei der Verteilung – relativ zur Zahl der Leistungsberechtigten – finanzielle Mittel in geringerem Umfang erhalten. Es empfiehlt sich, dieses Spannungsfeld detaillierter zu betrachten und in der Mittelverteilung der nächsten Jahre einfließen zu lassen.

Neben den Erfolgsfaktoren wurden im Rahmen des Job-Turbos auch übergreifende Herausforderungen für eine erfolgreiche Integration identifiziert. Einige werden in späteren Kapiteln im Kontext spezifischer Phasen nochmals detailliert beschrieben.

Sprachbarrieren

Sprache stellt für geflüchtete Menschen eine große Hürde im Austausch mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Arbeitsverwaltungen und anderen Behörden dar. In vielen Behörden fehlen finanzielle Mittel für Dolmetscherinnen und Dolmetscher, die (übergangsweise) eine Beratung in der Muttersprache ermöglichen. Auf dem Markt verfügbare und tragbare Übersetzungsgeräte sind cloudbasiert und in der Regel damit nicht für öffentliche Verwaltungen nutzbar. Dementsprechend sind Beratung oder Antragstellung häufig durch Missverständnisse und unverhältnismäßigen Aufwand geprägt. Um dies zu verhindern, arbeiten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der öffentlichen Verwaltung teilweise mit privaten Smartphones und Übersetzungs-Apps. Diese pragmatische Lösung entspricht nicht den Datenschutzregelungen und darf keinesfalls ein Dauerzustand bleiben. Sie verdeutlicht jedoch den dringenden Handlungsbedarf.

Häufig verzögert sich die Arbeitsaufnahme durch fehlende Sprachkenntnisse um mehrere Monate bis hin zu mehr als einem Jahr. 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.³¹

Da die Anforderungen an Deutschkenntnisse je nach Beruf variieren können, ist es aus arbeitsmarktpolitischer Sicht wichtig, den genauen Stellenwert dieser Sprachkompetenz besser zu verstehen. Es fehlen bisher ausreichende Informationen über die sprachlichen Anforderungen und Erwartungen der Betriebe in verschiedenen Berufen und Branchen. Eine systematische Analyse und Erfassung der Bedeutung von Deutschkenntnissen könnte wertvolle Einblicke in einen immer vielfältiger werdenden Arbeitsmarkt liefern und die Arbeitsvermittlung sowie die Arbeitsmarktforschung insgesamt unterstützen.

Darüber hinaus sind ausreichende Kapazitäten für Integrationskurse sowie andere Möglichkeiten zum Spracherwerb elementar ( vgl. Kapitel 3.2).

Gesundheitliche Traumata

Geflüchtete Menschen, die in Deutschland Schutz suchen, haben vor oder während der Flucht häufig ein enormes Ausmaß an Gewalt und Bedrohung gegen die eigene Person erlebt oder wurden Zeugen von Gewaltanwendung. Studien zeigen, dass rund dreiviertel aller schutzsuchenden Menschen, die in Deutschland leben, unterschiedliche Formen von Gewalt erlebt haben und zum Teil mehrfach traumatisiert sind. Etwa 30 Prozent dieser Menschen leiden unter Traumata-Folgestörungen.³²

Menschen mit Traumata benötigen professionelle Hilfe und psychosoziale Unterstützung, um gut in den Arbeitsmarkt und in die Gesellschaft integriert zu werden. Jobcenter, Migrantenselbstorganisationen sowie Beratungseinrichtungen der Wohlfahrtsverbände beraten beispielsweise geflüchtete Menschen und verweisen sie an konkrete psychotherapeutische Beratungsstellen. Unterstützend – aber therapeutische Prozesse nicht ersetzend – können die Jobcenter und

²⁹ Eingliederungszuschuss: Ermöglicht die Unterstützung für Unternehmen, die Menschen mit erhöhtem Einarbeitungsbedarf einstellen möchten. Ein Teil der Lohnkosten, um die Eingliederung dieser Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erleichtern, kann übernommen werden.

³⁰ Mit der Teilnahme an einer Maßnahme bei einem Bildungsträger können berufliche Kompetenzen erweitert werden. Beispielsweise durch Bewerbungstraining, berufliche Orientierung oder die Vorbereitung auf eine mögliche Selbstständigkeit.

³¹ Bundesagentur für Arbeit, 2024, Fachliche Empfehlungen zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten mit Arbeitsmarktzugang (arbeitsagentur.de)

³² Vgl. BAfF (2019)

Arbeitsagenturen Arbeitgeber für gesundheitliche Traumata sensibilisieren sowie für die Nutzung gezielter Förderinstrumente wie ganzheitliche Betreuung und Coaching nach § 16 k SGB II werben (☞ siehe Infobox 07).



Infobox 07:

Ganzheitliche Betreuung (§ 16k SGB II)

Die ganzheitliche Betreuung nach § 16k SGB II zielt darauf ab, die Beschäftigungsfähigkeit von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten aufzubauen und zu stabilisieren. Sollte während der Förderung nach § 16k SGB II eine Beschäftigungs- oder Ausbildungsaufnahme erfolgen, kann die ganzheitliche Betreuung im Bedarfsfall auch weitergeführt werden. Hier sind auch Gespräche mit dem Arbeitgeber möglich.

Ein Coach arbeitet mit der/dem erwerbsfähigen Leistungsberechtigten an deren/dessen besonderen Problemlagen und verantwortet die Umsetzung ausgewählter Aktivitäten. Dabei nehmen die Coaches die Person in der jeweiligen Lebenssituation insgesamt in den Blick und betrachten nicht nur arbeitsmarktrelevante Inhalte, sondern auch soziale und strukturelle Aspekte. Die ganzheitliche Betreuung umfasst sowohl beratende als auch begleitende Aufgaben, welche sich auch auf das häusliche und sozialräumliche Umfeld der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten beziehen können.

Zu besonderen Problemlagen zählen Handlungsbedarfe der Person in allen Lebensbereichen, die der Beschäftigungs- oder Ausbildungsfähigkeit im Wege stehen und diese an einer Eingliederung in Arbeit oder Ausbildung hindern – u.a. psychosoziale Probleme, gesundheitliche und psychische Beeinträchtigungen, kommunikative Probleme bzw. Konflikte mit Behörden, Verschuldung, schwierige Wohnverhältnisse, schlechte Erfahrungen im Arbeitsleben und belastende familiäre Verhältnisse (z.B. Pflege von Angehörigen, Betreuung von Kindern).



Bürokratie in den öffentlichen Verwaltungen

Meldebescheinigung, Steueridentifikationsnummer, Versicherungsschein der gesetzlichen Krankenkasse, Fiktionsbescheinigung, Aufenthaltstitel – dies stellt nur einen Teil der Unterlagen dar, die geflüchtete Menschen in Deutschland für die Interaktion mit Behörden benötigen. Von Ausländer- und Anerkennungsbehörden über die gesetzliche Renten- und Krankenversicherung bis hin zu Einwohnermeldeamt und Führerscheininstanz gibt es unzählige öffentliche Strukturen, bei denen geflüchtete Menschen Unterlagen beantragen und nahezu jedes Mal ihre Daten neu anlegen müssen.

Zudem ist die Beantragung von Leistungen wie Sozialhilfe, Bürgergeld, Kindergeld, Wohngeld selbst für einheimische Menschen kompliziert. Dies führt häufig dazu, dass Anträge nicht oder nur fehlerhaft eingereicht werden. So erreicht beispielsweise der Kinderzuschlag nach Angaben der Familienkasse nur etwa zwei Drittel der anspruchsberechtigten Kinder. Zentrale Anlaufstellen bzw. eine Bündelung von Akteurinnen und Akteuren sowie Angeboten unter einem Dach könnten helfen, dem vorzubeugen (für weitere Ausführungen und Handlungsempfehlungen ☞ vgl. Kapitel 3.1).

Strukturen im öffentlichen Raum, wie die unterschiedlichen Zuständigkeiten für Leistungen wie Bürgergeld, Wohngeld und Asylbewerberleistungen sowie die verschiedenen Trägerschaften der Jobcenter, haben sich im Rahmen des Job-Turbos z. T. als zusätzliche Herausforderung erwiesen (☞ vgl. Kapitel 2.1, Infobox 05). Insbesondere die Abstimmung zwischen den Jobcentern und den Arbeitsagenturen, aber auch zwischen Arbeitsverwaltungen sowie Ausländer- und Anerkennungsbehörden war herausfordernd. Allerdings vermelden lokale Akteurinnen und Akteure vermehrt, dass der Job-Turbo positive Auswirkungen auf die lokale Zusammenarbeit hatte.

Unzureichende Datenlagen

Eine solide Datengrundlage ist für Akteurinnen und Akteure im Bereich der Integration essenziell, um erfolgreiche und weniger erfolgreiche Maßnahmen zu identifizieren und auszuwählen, welche Zielgruppen und Handlungsfelder fokussiert werden sollten.

Kohortenanalysen statistischer Daten könnten u. a. dazu beitragen, Integrationsfortschritte nach Zugangsjahren der



geflüchteten Menschen auszuwerten und somit erfolgreiche Aktivitäten und Maßnahmen gezielter zu identifizieren. Sie lassen sich jedoch aktuell durch die amtliche Statistik der BA nur als Sonderauswertungen und mit großem Aufwand darstellen. Es wird daher empfohlen, Kohortenanalysen als Standardbetrachtung zu etablieren. Dies würde dazu beitragen, Bewertungen zur Integration von geflüchteten Menschen über alle Ebenen zukünftig stärker zu verschärfen.

Erschwerter Datenaustausch zwischen Behörden

Eine digitale Schnittstelle, anhand derer Vorgänge über Behörden hinweg verfolgt und bearbeitet werden können, würde die Transparenz zu Integrationsverläufen sowie die Aktualität der Daten deutlich erhöhen. Zusätzlich würde diese Schnittstelle Verfahren beschleunigen und vorausschauende Interventionen ermöglichen. Dies hätte nicht nur positive Auswirkungen auf geflüchtete Menschen, sondern auch auf Personen, die im Rahmen des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes aus Drittstaaten nach Deutschland kommen.

An vielen Stellen dürfen Behörden Daten wegen des Datenschutzes und des verfassungsrechtlich garantierten Rechts auf informationelle Selbstbestimmung bisher nicht oder nur eingeschränkt weitergeben. Dies macht den Datenschutz teilweise zu einem operativen Problem und stellt damit eine praktische Hürde dar. Dies kann dazu führen, dass geflüchtete Menschen aus dem System herausfallen und nicht mehr erfasst werden.

Im Rahmen des Job-Turbos hat sich beispielsweise die getrennte datenschutzrechtliche Verantwortung zwischen den Rechtskreisen SGB II und SGB III als Hürde erwiesen.

Die Arbeitgeber-Services der Arbeitsagenturen (SGB III) können nicht ungehindert auf die Sozialdaten der Jobcenter zugreifen (§ 50 Absatz 2 SGB II). In jedem Einzelfall muss das Jobcenter erst prüfen, ob eine Datenübermittlung an den Arbeitgeber-Service (SGB III) nach § 69 SGB X zulässig ist. Dies führt im Tagesgeschäft zu einem hohen bürokratischen Aufwand und einem regelmäßigen zeitlichen Verzug. In Konsequenz kann der Arbeitgeber-Service im SGB III Arbeitgeber häufig nur verzögert und damit weniger effektiv über weitere Fördermöglichkeiten beraten, wie unter anderem zu den Job-BSK. Dies kann beispielsweise dazu führen, dass einer geflüchteten Person, die nach grundständigem Spracherwerb nun in Beschäftigung integriert wurde, keine vertiefende Sprachförderung angeboten wird. Es sollte geprüft werden, ob die Datenschutzbestimmungen so angepasst werden können, dass in bestimmten Ausnahmefällen (z. B. Krisensituationen) ein direkter Zugriff zwischen involvierten Behörden zulässig ist.

Zusätzlich zu den beschriebenen übergreifenden Beobachtungen werden in den folgenden Kapiteln die Aktivitäten und Erkenntnisse des Job-Turbos entlang der drei Phasen der Arbeitsmarktintegration beleuchtet und Handlungsempfehlungen abgeleitet.

Die drei Phasen des Job-Turbos werden im Folgenden in ihre Kernelemente unterteilt. Die Phase 1 wird differenziert in Orientierung, grundständigen Spracherwerb und Beginn des Anerkennungsverfahrens. In Phase 2 werden die Arbeitsaufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung sowie die Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit unterschieden. Zu Phase 3 gehören die Stabilisierung der Beschäftigung, der vertiefende Spracherwerb sowie vertiefende Entwicklungsmöglichkeiten und passgenaue Qualifizierungen.

Tabelle 01:
Übergreifende Handlungsempfehlungen

Handlungsfeld	Handlungsempfehlung	Wirkung / Umsetzbarkeit*	Beteiligte Akteurinnen und Akteure
Strukturelle Rahmenbedingungen verbessern	Kinderbetreuungsmöglichkeiten pragmatisch ausweiten	+++ / +	Länder, Kommunen sowie lokale Partnerinnen und Partner
	Gezielte Maßnahmen zur Steigerung der Mobilität in ländlichen Gebieten einsetzen	++ / ++	Land, Kommunen, Arbeitsverwaltungen und Arbeitgeber
	Geflüchteten Menschen bundesweit auch nach Arbeitsaufnahme die Unterbringung in Gemeinschaftsunterkünften ermöglichen	+ / ++	Kommunen
	Adäquate Mittelausstattung und -verteilung für im Integrationsprozess beteiligte Akteurinnen und Akteure sicherstellen	+++ / +	Gesetzgeber, Bundesregierung
	Ansprüche der privaten und öffentlichen Arbeitgeber an Sprachkenntnisse – wo möglich – senken und systematische Analyse und Erfassung des erforderlichen Sprachniveaus je nach Beruf anstoßen	+++ / ++	Private und öffentliche Arbeitgeber, Sozialpartnerinnen und Sozialpartner, Wissenschaft
	Datentransparenz, u. a. durch Kohortenanalysen, erhöhen	++ / ++	Amtliche Statistik der Bundesagentur für Arbeit
	Digitale Schnittstelle zwischen allen im Integrationsprozess beteiligten Behörden einrichten	+++ / +	BMI, gemeinsam mit allen Akteurinnen und Akteuren
Rechtliche Rahmenbedingungen und Datenschutzbestimmungen prüfen und ggf. anpassen	Übersetzungsgeräte, auch wenn § 80 SGB X einer effektiven und preiswerten Nutzung entgegensteht, zulassen	++ / +++	Bundesregierung
	Prüfen, ob Datenschutzbestimmungen so angepasst werden können, dass in bestimmten Ausnahmefällen (z. B. Krisensituationen) ein direkter Zugriff zwischen Behörden zulässig ist	++ / ++	Gesetzgeber, Bundesregierung

* Die Bewertung der Wirkung und Umsetzbarkeit wurde basierend auf den Rückmeldungen der Partnerinnen und Partner sowie Beobachtungen im Job-Turbo vorgenommen. Die Bewertung der Wirkung (+ = niedrige Wirkung; +++ = hohe Wirkung) bezieht sich auf das jeweilige Themenfeld (z. B. Orientierung, Anerkennung, ...) Die Bewertung der Umsetzbarkeit (+ = erschwerete Umsetzbarkeit; ++ = einfache Umsetzbarkeit) beinhaltet u. a. die Finanzierungsmöglichkeiten, rechtliche und politische Rahmenbedingungen sowie die Verfügbarkeit von Technologien und Personal

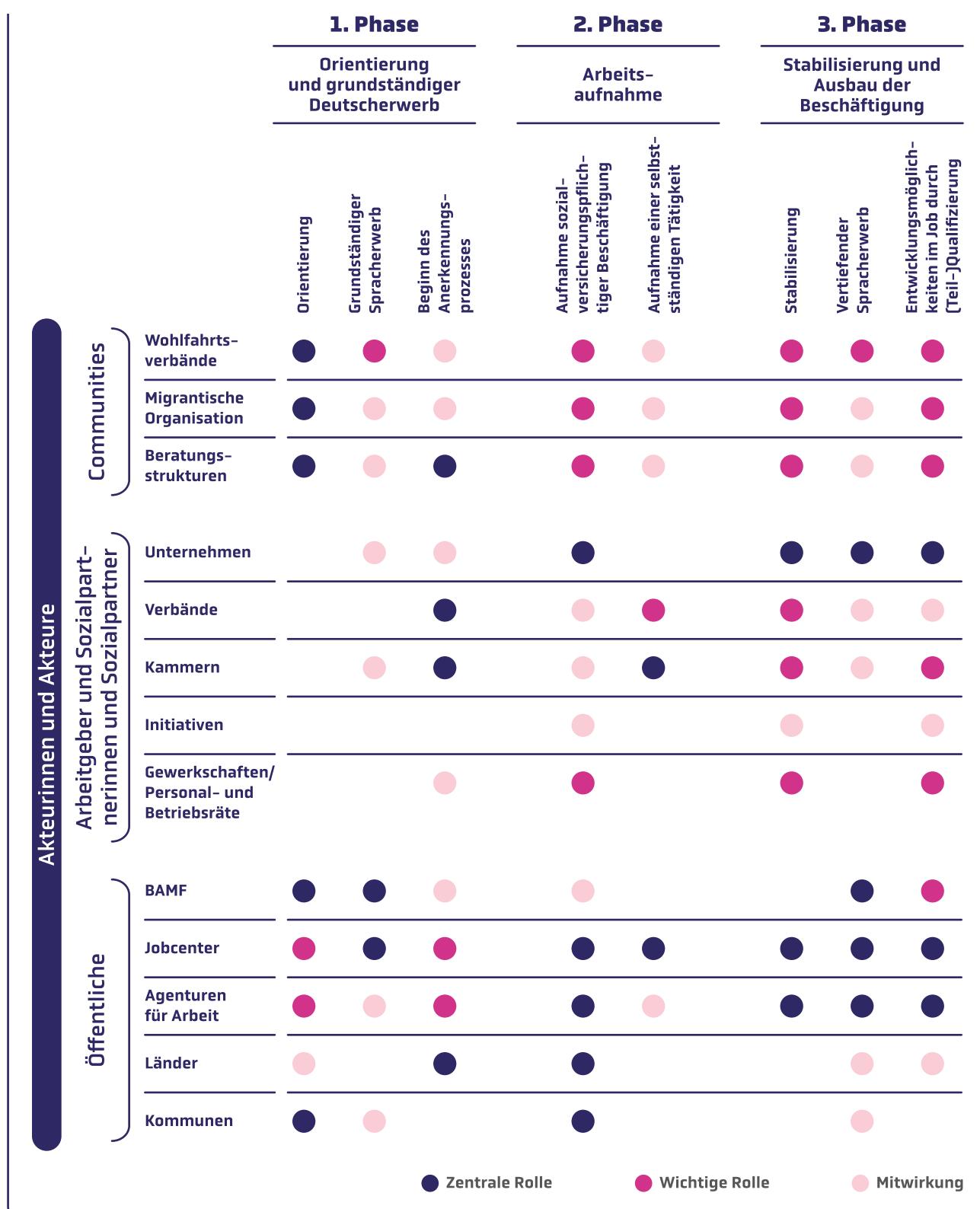
In jeder Phase spielen verschiedene Akteurinnen und Akteure eine unterschiedliche und unterschiedlich ausgeprägte Rolle. In  Abbildung 9 werden diese je Phase, differenziert in „zentrale Rolle“, „wichtige Rolle“ und „Mitwirkung“, dargestellt.³³ Die Differenzierung der Rollen erfolgt auf Ba-

sis der Erfahrungen und Rückmeldungen im Rahmen des Job-Turbos. Berücksichtigt wird dabei nicht nur die aktuell ausgeübte Rolle, sondern auch eine mögliche zukünftige Rolle, wie in den Handlungsempfehlungen im weiteren Erfahrungsbericht in Teilen beschrieben.

³³ Zu Beratungsstrukturen werden u. a. das IQ-Netzwerk, „WIR-Netzwerke integrieren Geflüchtete in den regionalen Arbeitsmarkt“ und gemeinnützige Beratungseinrichtungen gezählt.

Abbildung 09:

Übersicht der Phasen sowie der Akteurinnen und Akteure der Integration







3 | Phase 1:

Orientierung und grundständiger
Spracherwerb

Geflüchtete Menschen verfügen, wenn sie in Deutschland ankommen, oft nur über geringe Kenntnisse der deutschen Gesellschaft und des Arbeitsmarkts und sprechen wenig oder kein Deutsch. Für die Mehrheit der geflüchteten Menschen ist der Erwerb von Deutschkenntnissen der Grundstein für eine erfolgreiche Integration sowohl in die Gesellschaft als auch in den Arbeitsmarkt. Um die weiteren Integrationsschritte erfolgreich zu meistern, benötigen sie zudem Informationen über den Integrationsprozess in die

deutsche Gesellschaft sowie über Rechtsverständnis und Normen in Deutschland.

Diese Voraussetzungen unterscheiden geflüchtete Menschen grundlegend von Menschen, die als Fachkräfte gezielt zur Arbeitsaufnahme nach Deutschland kommen. Diese Personengruppe bereitet sich zum Teil mehrere Jahre auf das „Leben und Arbeiten“ in Deutschland vor.

3.1 Orientierung

Welche Rahmenbedingungen liegen vor?

Bei ihrer Ankunft in Deutschland stehen geflüchtete Menschen vor vielen Herausforderungen und Fragen, u. a.: „Darf ich in Deutschland bleiben?“ „Wo kann ich wohnen?“ „Wo kann ich Deutsch lernen?“ „An wen muss ich mich wenden, um einen Job zu finden?“ „Wo bekomme ich in den ersten Monaten finanzielle Unterstützung?“

Es gibt eine Vielzahl zentraler und regionaler Akteurinnen und Akteure, die helfen, diese und andere Fragen zu beantworten und geflüchteten Menschen erste Informationen und Hilfestellungen bieten ([vgl. Kapitel 2.2, Abbildung 09](#)). Dazu gehören neben den Kommunen weitere staatliche Stellen wie Ankunftscentren, Jobcenter und das BAMF ebenso wie Migrantenselbstorganisationen und Wohlfahrtsverbände. Diese Einrichtungen beraten zu sozialen und alltäglichen Problemen wie der Wohnungssuche, der Kinderbetreuung und der medizinischen Versorgung, unterstützen bei asyl- und aufenthaltsrechtlichen Fragen sowie in der Bildungs- und Berufsberatung.

In Integrationskursen des BAMF werden geflüchtete Menschen nicht nur in der deutschen Sprache unterrichtet ([vgl. Kapitel 3.2](#)), sondern auch mit der Rechtsordnung, Kultur, den gesellschaftlichen Normen und der Geschichte des Landes vertraut gemacht. Der Orientierungsteil der Integrationskurse umfasst 100 Unterrichtseinheiten mit je 45 Minuten und wird mit dem Orientierungskurstest („Leben in Deutschland“ – LiD) abgeschlossen. Diese Orientierung unterstützt die Integration in die Gesellschaft und

wird von nahezu allen Akteurinnen und Akteuren des JobTurbos als sinnvoll angesehen. Zahlreiche Onlineangebote ergänzen die Beratungsangebote und stellen wichtige Informationen digital und auch in den sozialen Medien zur Verfügung ([vgl. Erfolgsbeispiel 02](#)).



Besondere Bedeutung kommt in den ersten Wochen und Monaten nach Ankunft in Deutschland der Zivilgesellschaft zu. Ehrenamtliche Helferinnen und Helfer sowie zivilgesellschaftliche Organisationen haben sowohl während der Fluchtbewegung 2015/2016 als auch in der aktuellen Fluchtbewegung durch ihr großes Engagement und ihre persönliche Betreuung im Rahmen von Mentoringprogrammen oder Patenschaften dazu beigetragen, geflüchteten Menschen das Ankommen in Deutschland zu vereinfachen und Vorurteile in der deutschen Gesellschaft abzubauen ([vgl. Erfolgsbeispiel 03](#)).



Erfolgsbeispiel 02: Nachrichtenplattform Amal – Integrationschancen für geflüchtete Menschen greifbar machen

Amal ist eine Nachrichtenplattform, die 2016 in Berlin gegründet wurde, um geflüchteten und anderen migrantischen Menschen mit Sprachbarrieren den Zugang zu aktuellen Informationen über die deutsche Gesellschaft, Politik und Kultur zu ermöglichen. Zudem versorgt Amal die arabische, afghanische und iranische Community in Berlin mit Lokalnachrichten.

Die Idee wurde 2015 entwickelt, als viele Journalistinnen und Journalisten aus Syrien und anderen Ländern nach Deutschland kamen, jedoch Schwierigkeiten hatten, in deutschsprachigen Medien Fuß zu fassen. Amal bietet diesen Exil-Journalisten eine berufliche Perspektive, indem sie in ihrer Herkunftssprache berichten können. Aus der Idee ist inzwischen ein Medienunternehmen mit lt. Amal ca. 150.000 Followern geworden. Amal stellt die Beiträge in den sozialen Netzwerken und komplett digital zur Verfügung.

Die Zusammenarbeit zwischen der Bundesagentur für Arbeit und der Nachrichtenplattform Amal war ein wichtiger Schritt, um geflüchteten Menschen den Zugang zu Informationen über Ausbildung und Beschäftigung zu erleichtern. Diese Kooperation trägt dazu bei, dass eine breite Masse von geflüchteten Menschen nicht nur informiert, sondern auch ermutigt wird, selbst aktiv zu werden und die eigenen Chancen in der Arbeitswelt zu nutzen.

Ein Beispiel für die Zusammenarbeit der Bundesagentur für Arbeit mit Amal ist ein im April 2024 veröffentlichtes Interview über den „Job-Turbo“, das Informationen zur schnellen und nachhaltigen Arbeitsaufnahme bereitstellt, Förderungen und Dienstleistungen der Arbeitsverwaltung aufzeigt sowie inspirierende Erfolgsgeschichten teilt.



Erfolgsbeispiel 03: „Soziale Dienste und Jugendhilfe gGmbH“ – Projekt „Wir sind Paten“

Das Projekt „Wir sind Paten“ der „Soziale Dienste und Jugendhilfe gGmbH“ in Leipzig wurde bereits 2016 ins Leben gerufen. Es vermittelt Patenschaften zwischen Menschen, die Hilfe brauchen und Menschen, die helfen wollen. Oftmals sind die „Mentee“, d.h. die Personen, die Hilfe bekommen, geflüchtete Menschen. Die ehrenamtlichen Helferinnen und Helfer, die sogenannten „Paten“, stehen den Mentee in verschiedenen Lebensbereichen zur Seite. Sie unterstützen vor allem im Bildungsbereich, geben beispielsweise Nachhilfe oder helfen beim Erlernen der deutschen Sprache. Aber auch Hilfe bei Behördengängen, Begleitung bei Arztbesuchen sowie Unterstützung bei der Suche nach Arbeit kann Inhalt einer Patenschaft sein.

Das Projekt ist in mehreren Städten Deutschlands [u.a. Leipzig, Dresden, Erfurt, Schwerin, Cottbus, Berlin] aktiv und wird durch das Programm „Menschen stärken Menschen“ des Bundesfamilienministeriums finanziert. Es ist Teil einer breiten zivilgesellschaftlichen Bewegung, die sich für Solidarität und gesellschaftlichen Zusammenhalt einsetzt und lt. Der Soziale Dienste und Jugendhilfe gGmbH bereits mehr als 240.000 Patenschaften vermitteln konnte.

Was wurde im Rahmen des Job-Turbos gemacht? Welche Handlungsempfehlungen lassen sich aus den Erfahrungen des Job-Turbos ableiten?

Im Rahmen des Job-Turbos zeigte sich deutlich, dass die Herausforderung in der Orientierungsphase von geflüchteten Menschen nicht in einem Mangel an Informationen und Beratungs- oder Unterstützungsangeboten liegt. Daher wurden im Rahmen des Job-Turbos keine zusätzlichen Informationen bereitgestellt oder Angebote initiiert.

Vielmehr überfordern die Vielzahl der Akteurinnen und Akteure, die geflüchtete Menschen in dieser Phase unterstützen, sowie deren vielfältige Zuständigkeiten, Informationen und Angebote die Betroffenen häufig ( vgl. Kapitel 2).

Im Folgenden werden sieben Handlungsempfehlungen vorgeschlagen, die zu einer besseren Orientierung geflüchteter Menschen in Deutschland beitragen können ( vgl. Tabelle 02). Diese Empfehlungen wurden aus Beobachtungen im Rahmen des Job-Turbos sowie zahlreichen Rückmeldungen unserer Partnerinnen und Partner abgeleitet. Die Reihenfolge der Handlungsempfehlungen spiegelt dabei nicht ihre Bedeutung wider.

Tabelle 02:

Übersicht über Handlungsempfehlungen im Themenfeld Orientierung

Handlungsfeld	Handlungsempfehlung	Wirkung / Umsetzbarkeit	Beteiligte Akteurinnen und Akteure
Zentrale Anlaufstellen und Informationen schaffen	Bundesweit Willkommenszentren als zentrale Anlaufstelle für geflüchtete Menschen etablieren	+++ / +++	Bund, Länder, Kommunen, BAMF, Arbeitsverwaltungen, Migrantenselbstorganisationen, Wohlfahrtsverbände
	Eine zentrale Willkommens-App schaffen und aktive Social-Media-Arbeit ausweiten	++ / ++	Bundesregierung, Länder, Kommunen, BAMF, Arbeitsverwaltungen, Migrantenselbstorganisationen, Wohlfahrtsverbände
Schnittstellen und Zusammenarbeit zwischen Akteurinnen und Akteuren verbessern	Vernetzung und Abstimmung von Behörden intensivieren (u. a. Systematische Koordinierung der Ausländerbehörden)	++ / +	Alle Behörden
Digitale Informationen und Verfahren ausbauen	Erreichbarkeit der Ausländerbehörden u. a. durch digitale Angebote und zentrale Anlaufstelle für Behörden ausweiten	++ / ++	Ausländerbehörden
Verfahren flexibilisieren und entbürokratisieren	Beratung durch die Ausländerbehörden zum Wechsel in einen bzw. zur zusätzlichen Erteilung eines Erwerbs-Aufenthaltstitels intensivieren	++ / +++	BMI, Ausländerbehörden
	Komplexität von Antragsformularen und Bescheiden reduzieren	++ / ++	Alle Behörden
	Vorkehrungen für zukünftige Fluchtbewegungen treffen, um Umsetzungsgeschwindigkeit der Behörden zu erhöhen	++ / ++	Bund, Länder, Kommunen, BAMF, Arbeitsverwaltungen

Handlungsempfehlung 1: **Bundesweit Willkommenszentren als zentrale Anlaufstelle für geflüchtete Menschen etablieren**

Willkommenszentren sind zentrale Anlaufstellen für geflüchtete Menschen, die staatliche und nichtstaatliche Beratungsstellen und deren Dienstleistungen unter einem **physischen oder virtuellen** Dach bündeln. Sie verweisen auf die jeweiligen Akteurinnen und Akteure, die bestenfalls im gleichen Gebäude ansässig sind, bündeln Informationen und bieten übergreifende Veranstaltungen an. Beispielsweise können Arbeitsagenturen gemeinsam mit Jobcentern und Migrantenelbstorganisationen geflüchtete Eltern zu Elternabenden zum Thema Berufsorientierung einladen.

In verschiedenen Regionen Deutschlands gibt es bereits Anlaufstellen, die dieser Funktion dienen und mit unterschiedlichen Namen in ihren Regionen verankert sind: Das „Willkommenszentrum“ in Berlin beispielsweise „berät und unterstützt rund um das Ankommen, den Aufenthalt und damit verbundene Themen – individuell, mehrsprachig und kostenlos“³⁴. Das „Hamburg Welcome Center“ ist „eine zentrale Anlaufstelle rund um Anliegen der beruflichen Integration für Menschen, die nach Hamburg zuwandern oder zugewandert sind als auch für Unternehmen, Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber“³⁵. Im Lotsenhaus für Flüchtlinge in Koblenz-Mayen „arbeiten neun Einrichtungen und Behörden zusammen, um zuwandernde Menschen bei der Integration in Gesellschaft, Ausbildung und Arbeit zu begleiten, sie zu unterstützen und zu beraten. Die Partner bieten eine abgestimmte und koordinierte Hilfe zur beruflichen Integration für Flüchtlinge auf ihrem Weg in die neue Heimat“³⁶.

Dass eine bundesweite Einführung von Willkommenszentren sinnvoll ist, zeigen auch die Rückmeldungen im Rahmen des Job-Turbos. Um Willkommenszentren flächendeckend in allen Bundesländern zu etablieren, bedarf es eines koordinierten Ansatzes, der auf allen Ebenen konsequent unterstützt und umgesetzt wird:

Eine zentrale Koordinierungsstelle zwischen Bund und Ländern sollte die Standards und Rahmenkonzepte der Willkommenszentren festlegen. Regionale Koordinierungsstellen sollten die Umsetzung dieser Konzepte sowie die Vernetzung der lokalen Partnerinnen und Partner vor Ort verantworten. Denn regionale und lokale Behörden kennen die Herausforderungen sowie die lokalen Akteurinnen und Ak-

teure und können diese Expertise bei der Eröffnung und dem Betrieb von Willkommenszentren einbringen. Migrantenelbstorganisationen, Wohlfahrtsverbände und ehrenamtliche Initiativen sollten aktiv in die Planung und Umsetzung eingebunden und ein möglicher Bestandteil der Willkommenszentren werden.

Willkommenszentren helfen dabei nicht nur geflüchteten Menschen, sich besser in Deutschland zu orientieren. Auch Fachkräfte, die im Rahmen des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes nach Deutschland kommen, können ihre Dienstleistungen in Anspruch nehmen und würden von einer bundesweiten Einführung profitieren.

Für Landkreise und Kommunen, deren Größe kein eigenes Willkommenszentrum vor Ort rechtfertigt, kann gemeinsam mit anderen Regionen ein virtuelles Willkommenszentrum eingerichtet werden, bei dem alle verantwortlichen Akteurinnen und Akteure ihre Hilfestellung digital anbieten und im engen Schulterschluss zusammenarbeiten.

Handlungsempfehlung 2: **Eine zentrale Willkommens-App schaffen und aktive Social-Media-Arbeit ausweiten**

Neben den Willkommenszentren für geflüchtete Menschen braucht es eine stärkere Bündelung bestehender Informationen.

Es gibt heute zahlreiche Onlineangebote, die geflüchteten Menschen Informationen und Unterstützung bei ihrer Orientierung in Deutschland bieten. Websites und Apps stellen Informationen über Rechte, Pflichten und Angebote in verschiedenen Sprachen bereit. Zu den wichtigsten Materialien zählen Websites wie „Wefugees“ und „RefugeeGuide“ sowie Apps wie „Ankommen“, „Germany4Ukraine“ und „Integreat“. Viele analoge Flyer und Broschüren, die in deutscher Sprache und verschiedenen Fremdsprachen wesentliche Informationen vermitteln, ergänzen dieses Angebot. Den Überblick zu behalten, ist nicht nur für geflüchtete Menschen eine Herausforderung.

Bei geflüchteten Menschen aus der Ukraine wurde während des Job-Turbos die Beobachtung gemacht, dass sie intensiver als andere Personengruppen v. a. in sozialen Netzwerken nach Informationen suchen. Geflüchtete Menschen sind

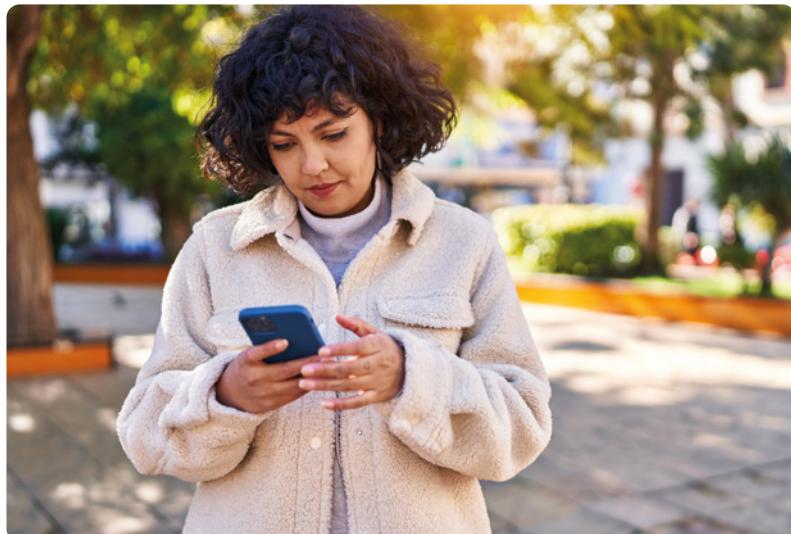
³⁴ Willkommenszentrum Berlin, www.berlin.de/willkommenszentrum

³⁵ Hamburg Welcome Center, welcome.hamburg.de

³⁶ Lotsenhaus für Flüchtlinge, www.arbeitsagentur.de/vor-ort/koblenz-mayen/lotsenhaus

oft onlineaffin und ziehen digitale Angebote analogen vor.^{37,38} Auch wenn soziale Netzwerke zunächst einen einfachen Zugang zu Informationen versprechen, birgt dieser Ansatz Gefahren. Denn in sozialen Netzwerken kursieren viele veraltete (sowie vorsätzlich oder unabsichtlich verbreitete) Fehlinformationen, welche die Arbeitsmarktintegration erschweren oder sogar verhindern können.

Dem entgegen stehen fundierte, digitale Beratungsstellen wie z.B. „Fem.OS“ oder „Kontakt next“, die zwar genutzt werden, aber noch ausgeweitet werden sollten (☞ **vgl. Erfolgsbeispiel 04**).



Erfolgsbeispiel 04: Fem.OS – Aufsuchende Beratung in den sozialen Medien für Migrantinnen aus Drittstaaten

Das Projekt Fem.OS entwickelt in den sozialen Medien aufsuchende Informations- und Beratungsarbeit für Migrantinnen aus Drittstaaten. Ziel der juristisch geprüften Beratung in zwölf Sprachen ist es, die soziale und insbesondere berufliche Integration zugewanderter Frauen zu fördern, gegen die Verbreitung von Fehlinformationen vorzugehen sowie eine Brückenfunktion zwischen Offline- und Onlineangeboten einzunehmen.

Fem.OS wurde zwischen Mai 2020 und Juni 2023 durchgeführt und im Juli 2023 durch das Folgeprojekt Fem.OS Plus mit Laufzeit bis Juni 2025 abgelöst. Seit Beginn der aufsuchenden Beratungsarbeit wurden lt. Fem.OS über 18.000 Fragestellungen dokumentiert, die meisten (45 Prozent) zum Thema Arbeitsmarktintegration.

Eine zentrale Willkommens-App, die bestehende Inhalte und Angebote bündelt, könnte geflüchteten Menschen (und allen wesentlichen Akteurinnen und Akteuren) die Informationssuche erleichtern.³⁹ Alternativ zur Einführung einer neuen App könnten Angebote auf einer bestehenden App zusammengeführt werden. Die zentrale Willkommens-App könnte beispielsweise die umfassenden Informationen und den digitalen Sprachkurs der Ankommen-App mit den lokal zugeschnittenen Inhalten von Integreat kombinieren und durch weitere Inhalte der relevanten Akteurinnen und Akteure auf bundes- und kommunaler Ebene ergänzen. Durch die Einbindung von Vorbildern, die bislang in den sozialen Medien aktiv sind, könnten auch jüngere Menschen durch die App angesprochen werden.

Eine solche App könnte durch die angeregte Bund-Länder-Koordinierungsstelle für Willkommenszentren beauftragt werden. Für regionale Informationen sollten die Kommunen sowie die lokalen Netzwerkpartnerinnen und -partner – perspektivisch die regionalen Koordinierungsstellen der Willkommenszentren – über eine Schnittstelle selbst verantwortlich sein. Projekte wie „mein NOW“, ein nationales Onlineportal für berufliche Weiterbildung, zeigen, dass Bund und Länder bei entsprechendem Gestaltungswillen in anderen komplexen Themengebieten des Arbeitsmarktes einen solchen (längereren) Weg erfolgreich beschreiten.

³⁷ Vgl. Thinyane et al. (2023)

³⁸ Vgl. Statistik des BMI (2022)

³⁹ Diese App sollte u. a. Informationen zur gesellschaftlichen und politischen Grundordnung, dem Asylverfahren, zum Gesundheitswesen, zur regionalen Wohn- und Mobilitätsinfrastruktur, zu Integrations- und berufsbegleitenden Sprachkursen, Arbeit und Ausbildung sowie zum Anerkennungsverfahren beinhalten.

Handlungsempfehlung 3:

Vernetzung und Abstimmung von Behörden intensivieren (u. a. systematische Koordinierung der Ausländerbehörden)

Wenn Behörden ihre Beratung unter dem Dach der Willkommenzentren bündeln, können ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Fragen auf dem „kurzen Dienstweg“ klären, statt – wie häufig berichtet wurde – selbst in jeweiligen Behörden-Hotlines warten zu müssen.

Zusätzlich können regelmäßige Termine, z. B. behördenübergreifende Jour Fixes, dazu beitragen, konkrete Sachverhalte abzustimmen und neue, fachlich relevante Informationen, Erfahrungen sowie „Good Practices“ auszutauschen. Eine enge Kooperation zwischen Behörden ist schon für die Integration anderer Gruppen, wie etwa Menschen, die bereits länger keiner Beschäftigung nachgehen, wichtig. Für geflüchtete Menschen – ebenso wie für Zugewanderte im Kontext des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes – ist eine intensive Abstimmung aufgrund der vielen beteiligten Akteurinnen und Akteure erfolgskritisch.

Im Rahmen des Job-Turbos wurde von verschiedenen Partnerinnen und Partnern zudem vorgeschlagen, eine Koordinierungsstelle für Ausländerbehörden einzurichten, um einen systematischen Austausch zwischen den Ausländerbehörden zu etablieren. Dieses Vorhaben ist ambitioniert, kann aber helfen, Verfahren und Vorgehensweisen zu vereinheitlichen und zu verbessern sowie die Transparenz für Außenstehende zu erhöhen.

Handlungsempfehlung 4:

Erreichbarkeit der Ausländerbehörden u. a. durch digitale Angebote und zentrale Anlaufstelle für Behörden ausweiten

Die Ausländerbehörden spielen eine zentrale Rolle bei der Beratung zu und der Erteilung von Aufenthaltstiteln für geflüchtete Menschen.

Insbesondere Rückmeldungen von Unternehmen und den BA-Regionaldirektionen zeigen jedoch, dass Ausländerbehörden bundeslandübergreifend überwiegend unzureichend

erreicherbar sind. Hinreichend wiederholende Beispiele im Rahmen des Job-Turbos verdeutlichen dies: Vorrangig meldeten sich Arbeitgeber, die geflüchtete Menschen einstellen wollten, dies jedoch aufgrund eines fehlenden oder falschen Aufenthaltstitels nicht konnten. Nachfragen zum Aufenthaltstitel mussten über eine Hotline der Ausländerbehörden mit langen Wartezeiten geklärt werden. Berechtigterweise ist anzumerken, dass erforderliche Unterlagen von den antragstellenden Personen, d. h. von den geflüchteten Menschen, nicht nur in Einzelfällen unvollständig oder nicht fristgerecht vorgelegt wurden – beispielsweise aufgrund von Unwissenheit oder Überforderung. Vorherige Umzüge der geflüchteten Menschen und damit unklare Zuständigkeiten zwischen den Ausländerbehörden erschweren die Sachlage zusätzlich. Final konnten alle Einstellungen erfolgen, wenn auch mit teilweise erheblichen Verzögerungen.

Um diese Unsicherheiten künftig zu vermeiden und Beratungskapazitäten zu erhöhen, sollten Ausländerbehörden personell angemessen ausgestattet sein. Dies schien (ohne das Vorliegen behördeninterner Kenntnisse) häufig nicht der Fall zu sein. Zusätzlich könnten neben einer Hotline beispielsweise eine digitale Terminvereinbarung und – wo möglich – virtuelle Beratungen helfen, die Erreichbarkeit zuständiger Personen zu erhöhen.

Für Behörden, wie beispielsweise die regionalen Arbeitsverwaltungen, sollte eine zentrale Anlaufstelle geschaffen werden, die Anfragen zu Einzelfällen bearbeitet. Gerade im Rahmen der Beratung des Arbeitgeber-Services der BA müssen z. B. Fragen rund um Aufenthaltstitel bislang häufig umständlich über die Hotline geklärt werden.

Handlungsempfehlung 5:

Beratung durch die Ausländerbehörden zum Wechsel in einen bzw. zur zusätzlichen Erteilung eines Erwerbs-Aufenthaltstitels intensivieren

Spätestens mit Inkrafttreten des weiterentwickelten Fachkräfteeinwanderungsgesetzes sollte die Beratung zu einem Wechsel des Aufenthaltstitels durch die Ausländerbehörden intensiviert werden. Dies wurde durch das BMI auch mit dem Rundschreiben vom 5. März 2024 an die Länder angeregt.



Seit dem Beschluss zur Anwendung der sog. „Massenzustromrichtlinie“ zur Gewährung vorübergehenden Schutzes kommt für Schutzsuchende aus der Ukraine § 24 des Aufenthaltsgesetzes (AufenthG) zur Anwendung. Diese Aufenthaltslaubnis erlaubt bereits ab Beantragung die Ausübung einer Erwerbstätigkeit, d. h. die Schutzsuchenden haben einen unbeschränkten Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt und können eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, eine Ausbildung oder auch eine selbstständige Tätigkeit aufnehmen. Der Durchführungsbeschluss wurde zwischenzeitlich zweimal verlängert und gilt aktuell bis zum 4. März 2026. Eine Aufenthaltperspektive und somit auch eine Perspektive für die Erwerbstätigkeit über den 04. März 2026 hinaus fehlt vielen geflüchteten Menschen und Arbeitgebern bislang ([vgl. Kapitel 2.2](#)).

Der Wechsel des humanitären Aufenthaltstitels zu einem beschäftigungsbezogenen Aufenthaltstitel (zum Beispiel die Fachkrafttitel nach den §§ 18a, 18b AufenthG oder die Berufserfahrenenregelung nach § 6 BeschV) kann eine langfristigere Perspektive schaffen. Es ist allerdings zu beachten, dass nach einem Wechsel in einen Aufenthalt zur Erwerbstätigkeit dieser Aufenthaltstitel entzogen werden kann, wenn

die Beschäftigung beendet wird, jedenfalls so lange noch keine Niederlassungserlaubnis erteilt wurde. Die Ausländerbehörden haben hierbei einen weiten Ermessensspielraum, ob der Aufenthaltstitel verkürzt wird und wie viel Zeit sie für die Suche nach einer neuen Beschäftigung gewähren.

Bei einem reinen Job- oder Arbeitgeberwechsel innerhalb von Erwerbstiteln besteht diese Gefahr nicht. Die Ausländerbehörden können nach Zustimmung der BA den neuen Arbeitgeber auf dem bestehenden Aufenthaltstitel ändern (ggf. auch nur auf dem Beiblatt). Und selbst wenn ein neuer Erwerbs-Aufenthaltstitel beantragt wird, gilt der bestehende Titel bis zur Entscheidung über einen neuen Titel fort (Fiktionsbescheinigung nach § 81 Abs. 3 AufenthG). Die zweiwöchige Fiktionsfrist⁴⁰ der BA-Zustimmung bei Vorliegen sämtlicher Unterlagen gilt auch in diesem Fall.

Auch die Erteilung eines Erwerbs- oder Bildungstitels neben dem Aufenthaltstitel zum vorübergehenden Schutz nach § 24 Absatz 1 AufenthG ist bei Vorliegen der Voraussetzungen grundsätzlich möglich.

Die genannten Vorteile und Risiken eines Wechsels des Aufenthaltstitels sollten in der Beratung durch die Ausländerbehörden beleuchtet werden.

Handlungsempfehlung 6: Komplexität von Antragsformularen und Bescheiden reduzieren

Zusätzlich zu einer Bündelung von Informationen – wie in Handlungsempfehlung 2 durch Einführung einer zentralen Willkommens-App vorgeschlagen – ist es wichtig, Informationen verständlich aufzubereiten.

In Deutschland sind Antragsformulare und Bescheide oft kompliziert formuliert, wie im Rahmen des Job-Turbos vielfach zurückgemeldet wurde. Dies kann zu Missverständnissen und Fehlern in der Antragstellung führen und damit den Verwaltungsaufwand erhöhen oder Prozesse deutlich verzögern.

Um die Verständlichkeit von Anträgen und Bescheiden zu erhöhen, sollten verstärkt einfache Sprache verwendet sowie – wo möglich – Beispiele und Erklärungen genutzt werden. Auch mehrsprachige Angebote in den relevantesten Fremdsprachen können helfen, die Hürden für geflüchtete Menschen zu reduzieren, wie erfolgreiche Beispiele zeigen.

⁴⁰ Die Fiktionsfrist bezieht sich im deutschen Aufenthaltsrecht auf die Zeit, in der ein ausländischer Staatsangehöriger oder eine ausländische Staatsangehörige nach Ablauf des Aufenthaltstitels weiter in Deutschland bleiben darf, während der Antrag auf Verlängerung oder Erteilung eines neuen Aufenthaltstitels noch bearbeitet wird.

Würden alle Behörden ihre meistgenutzten Anträge und Bescheide im kommenden Jahr entsprechend überarbeiten, könnte dies bereits eine große Wirkung erzielen. Neben den geflüchteten Menschen könnten davon auch zuwandernde Menschen im Rahmen des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes profitieren.

Die Bundesagentur für Arbeit hat beispielsweise im Bereich des Bürgergeldes eine Arbeitsgruppe ins Leben gerufen, die u. a. eine Checkliste mit Tipps für eine respektvolle, zugewandte, klare und leicht verständliche Sprache erarbeitet hat. Im Bereich der Leistungsgewährung wurde damit begonnen, verschiedene leistungsrechtliche Schriftstücke bürgernäher zu formulieren.

Handlungsempfehlung 7: **Vorkehrungen für zukünftige Fluchtbewegungen treffen, um Umsetzungsgeschwindigkeit der Behörden zu erhöhen**

Die Fluchtbewegung seit 2022 zeigt, dass Behörden viel Zeit benötigen, um – auch in Abstimmung mit der EU – rechtliche und strukturelle Rahmenbedingungen für die Integration hunderttausender geflüchteter Menschen zu schaffen.

Ein Beispiel ist die Anerkennung ukrainischer Führerscheine.⁴¹ Nach Beginn des Angriffskriegs auf die Ukraine im Februar 2022 musste Deutschland die Anerkennung ukrainischer Führerscheine anpassen, um geflüchteten Menschen dauerhafte Mobilität zu ermöglichen. Für Inhaberinnen und Inhaber von Führerscheinen, die nach Deutschland geflüchtet sind und den entsprechenden Schutzstatus genießen, wurde mit EU-Verordnung beschlossen, dass ihr Führerschein bis zum Ende des Schutzstatus anerkannt ist. Für Berufskraftfahrerinnen und -fahrer fordert die EU zusätzlich eine verpflichtende Grundqualifizierung. Die mit EU-Verordnung eingeräumte Möglichkeit, alternativ ukrainische Fahrerqualifizierungsnachweise anzuerkennen, wurde wahrgenommen, aber erst am 22. Mai 2024 im Kabinett angenommen. Sie soll voraussichtlich im November 2024 in den Bundesrat eingebbracht werden. Es dauerte also mehr als zwei Jahre, die EU-Verordnung in deutsches Recht umzusetzen und Berufskraftfahrerinnen und Berufskraftfahrern die Ausübung ihres Berufs in Deutschland zu ermöglichen. Insbesondere die Tatsache, dass Berufskraftfahrende hierzulande dringend benötigt werden, verdeutlicht die Notwendigkeit einer höheren Geschwindigkeit im Prozess.

Um zukünftig schneller auf mögliche Fluchtbewegungen reagieren zu können, sollten die Bundesregierung sowie Bundes-, Landes- und kommunale Behörden Notfallpläne für relevante Themenfelder „in der Schublade“ haben. Dazu zählen beispielsweise die Bereitstellung von Kinderbetreuungsplätzen sowie das Angebot von Sprachkursen. Zudem sollten Bildungsträger dazu angehalten werden, Konzepte für eine schnelle Anpassungsqualifizierung, wie sie beispielsweise für Berufskraftfahrende notwendig sind, zu entwickeln. Hierfür könnten sich Teilqualifizierungen eignen. Bezuglich der Unterbringung von geflüchteten Menschen haben Kommunen ein sehr schnelles und konsequentes Vorgehen bewiesen.



Zusammenfassung Orientierung

Es gibt keinen Mangel an Informationen und Beratungs- oder Unterstützungsangeboten in Deutschland. Viele zentrale, regionale und lokale Akteurinnen und Akteure bieten geflüchteten Menschen nach ihrer Ankunft in Deutschland erste Informationen und Beratung. Insbesondere die Zivilgesellschaft hat in der Orientierungsphase eine große Bedeutung erlangt.

Die Vielzahl der Akteurinnen und Akteure sowie Informationen und Angebote überfordern die Betroffenen jedoch häufig. Willkommenszentren, die als zentrale Anlaufstellen für geflüchtete Menschen staatliche und nichtstaatliche Beratungsstellen unter einem Dach zusammenführen, können geflüchteten Menschen das Ankommen erleichtern und Beratungsangebote besser zugänglich machen. Dies zeigen bereits erfolgreiche Zentren u. a. in Hamburg, Berlin und Koblenz-Mayen.

Eine zentrale Willkommens-App kann ebenfalls helfen, bestehende Informationen übersichtlich an einem Ort zu bündeln. Dabei ist es wichtig, Informationen und Anträge in einfacher Sprache aufzubereiten und die aktive Social-Media-Arbeit auszuweiten.

Zusätzlich können eine intensivere Zusammenarbeit von Behörden und anderen Beratungseinrichtungen, die verstärkte Beratung von Ausländerbehörden zum Thema Erwerbs-Aufenthaltstiteln sowie Notfallpläne für neue Fluchtbewegungen zu einer besseren Orientierung geflüchteter Menschen beitragen.

⁴¹ EU-Verordnung: eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX:32022R1280

3.2 Grundständiger Spracherwerb

Welche Rahmenbedingungen liegen vor?

Die Förderung der deutschen Sprachkompetenz stellt eine der wichtigsten Integrationsmaßnahmen dar. Denn nur mit Kenntnissen der Landessprache können zugewanderte Menschen in alle gesellschaftlichen Bereiche und nicht zuletzt in den Arbeitsmarkt integriert werden.^{42,43} Dies bestätigen auch Unternehmen: Laut einer Befragung der Deutschen Gesellschaft für Personalführung (DGFP) nennen 91 Prozent der teilnehmenden Unternehmen fehlende Sprachkenntnisse als größte Hürde bei der Einstellung von geflüchteten Menschen.⁴⁴

Der staatlich organisierte Spracherwerb erfolgt in Deutschland zunächst über Integrationskurse, die vom BAMF organisiert und koordiniert werden.⁴⁵ Durchgeführt werden die Kurse von zugelassenen Trägerinnen und Trägern wie Volkshochschulen, Bildungswerken, Wohlfahrtsverbänden, Sprachschulen und privaten Bildungsträgern. Ziel des Integrationskurses ist ein grundständiger Spracherwerb. Der Integrationskurs setzt sich aus Sprachkurs und Orientierungskurs zusammen. Der Sprachkurs umfasst für den Spracherwerb ca. 600 bis 900 Unterrichtseinheiten zu je 45 Minuten und wird mit dem Deutschtest für Zuwanderer abgeschlossen. Die Kurse werden in der Regel in Vollzeit, bei Bedarf aber auch in Teilzeit angeboten, um etwa eine Kombination mit arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen oder Betreuungspflichten zu ermöglichen. Auch besondere Zielgruppen können berücksichtigt werden, beispielsweise bei Alphabetisierungsbedarf.

Für die Zielgruppe des Job-Turbos identifizieren die Jobcenter den Bedarf und die Zugangsvoraussetzungen für Integrationskurse. Vor der Teilnahme wird geprüft, welche Art von Teilnahmeberechtigung (Rechtsanspruch/Verpflichtung/Zulassung) möglich ist. Sollte das Kursangebot nicht in Anspruch genommen werden, haben die Jobcenter unterschiedliche Möglichkeiten, die Teilnahme nachzuhalten und Leistungen bei Pflichtverletzungen zu mindern. Meistens teilt die durchführende Einrichtung im Anschluss an einen Einstufungstest den nächstmöglichen und geeigneten Kurs zu. Jobcenter und Agenturen für Arbeit unterstützen bei der Auswahl und Anmeldung.

Vorbereitend oder begleitend zum Integrationskurs bietet u. a. das BAMF online Selbstlernangebote an. Diese können zum Spracheinstieg sowie zur Vertiefung und Erhaltung des Sprachstands bei Überbrückungszeiten vor, zwischen oder nach Sprachfördermaßnahmen genutzt werden.

2023 wurden insgesamt 18.830 Integrationskurse angeboten. Die Zahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer stieg zwischen 2016 und 2023 um sieben Prozent von rund 339.600 auf ca. 363.500, die durchschnittliche Auslastung erhöhte sich in diesem Zeitraum von 13,9 auf 18,5 Teilnehmende. Die Zugangszeit, also der Zeitraum zwischen Erteilung der Berechtigung oder Verpflichtung zum Integrationskurs sowie dem Kursbeginn, lag 2023 im bundesweiten Median bei 16,9 Wochen.⁴⁶ Nach konkreter Abfrage bei Jobcentern zeigte sich, dass es Regionen gibt, in denen die Sprachvermittlung schnell beginnen kann, jedoch auch Regionen, in denen geflüchtete Menschen viele Monate, in Teilen bis zu einem Jahr warten müssen, bis sie am Integrationskurs teilnehmen können.

Was wurde im Rahmen des Job-Turbos gemacht?

Ziel des Job-Turbos ist es, einen möglichst schnellen Übergang aus den Integrationskursen in Arbeit zu fördern – und zwar auch, wenn erst ein grundständiges Sprachniveau vorliegt. Dies ermöglicht geflüchteten Menschen, Arbeitserfahrung zu sammeln und ihre Hilfebedürftigkeit zu verringern oder zu beenden. Zugleich trägt der schnelle Übergang dazu bei, dass sich erworbene Sprachkenntnisse aufgrund fehlender Anwendungsmöglichkeiten nicht wieder verschlechtern.

Die Bereitschaft der Unternehmen, geflüchtete Menschen mit grundständigen Deutschkenntnissen einzustellen, ist in den letzten zwei Jahren gestiegen. 50 Prozent der Unternehmen gaben in einer DGFP-Befragung an, dass sie bereit sind, geflüchtete Menschen mit basalen Deutschkenntnissen zu beschäftigen. Das sind mehr als in den Vorjahren.⁴⁷ Dennoch beschäftigen bislang deutlich weniger als 50 Prozent der Unternehmen und öffentlichen Verwaltungen geflüchtete Menschen.

⁴² Vgl. Foged/Werf (2023)

⁴³ Vgl. Kanas et al. (2022)

⁴⁴ Vgl. DGFP (2024)

⁴⁵ Das BAMF regelt die Zulassung von Kurseinrichtungen, finanziert die Kurse, entwickelt Lehrpläne, stellt Lehrmaterialien zur Verfügung und überwacht die Qualität der Integrationskurse durch Evaluationen und Kontrollen.

⁴⁶ Vgl. Statistik des BAMF (2024b)

⁴⁷ Vgl. DGFP (2024)



Die Erfahrungen im Rahmen des Job-Turbos zeigen, dass das zur Berufsausübung benötigte Sprachniveau stark von Beschäftigungssektor und Qualifizierungsniveau abhängt. Insbesondere Berufe im sozialen Bereich erfordern ein höheres Sprachniveau. Dies stellt für die Integration von Frauen, die häufig in diesen Bereichen arbeiten möchten, eine besondere Herausforderung dar. Im Rahmen des Job-Turbos wurde von Praktikerinnen und Praktikern vielfach gespiegelt, dass sich Frauen im Vergleich zu Männern schwerer damit tun, auch geringe Sprachkenntnisse im Job anzuwenden – obgleich ihre Lernerfolge die der Männer häufig übertreffen. Diese Rückmeldungen aus der Praxis sollten vom BAMF und von der BA systematisch aufgegriffen und mit wissenschaftlicher Unterstützung in die Sprachförderung und Beratung von geflüchteten Menschen eingebracht werden.

Möglichkeiten, geflüchtete Menschen mit niedrigen Deutschkenntnissen zu beschäftigen, finden sich insbesondere bei Fachkraftstellen im IT-Bereich, wo Englisch häufig die Hauptsprache ist, sowie bei einfachen Hilfstätigkeiten, Tätigkeiten mit sich wiederholenden Abläufen, Aufgaben ohne oder mit wenig Kundenkontakt sowie bei Tätigkeiten, die wenig Inter-

aktion mit Kolleginnen und Kollegen erfordern. Die Anforderungen an das Deutschsprachniveau werden auch von der individuellen Situation im Unternehmen beeinflusst. Ein vorhandenes Patenschafts- oder Mentoringssystem, die Unterstützung durch gleichsprachige oder dolmetschende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können den Ausbau der Sprachkenntnisse erheblich erleichtern.⁴⁸

Die Jobcenter in gemeinsamer Trägerschaft wurden im Rahmen des Job-Turbos angehalten, eine frühzeitige (d. h. schon bei grundständigem Sprachniveau) und engmaschige Vermittlung in Arbeit zu beginnen. Hierfür wurde das Absolventenmanagement intensiviert: Stets kurz vor bzw. kurz nach Abschluss des Integrationskurses sollte eine Beratung zur Arbeitsaufnahme stattfinden, gefolgt von anschließenden Gesprächen im sechswöchigen Rhythmus.

Übergreifend zeigt sich, dass sich seit Initiierung des Job-Turbos die Beratungsintensität von Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Integrationskurse bei Jobcentren in gemeinsamer Trägerschaft deutlich erhöht hat.

⁴⁸ Vgl. Bundesagentur für Arbeit: Fachliche Empfehlungen zur Arbeitsmarktinintegration von geflüchteten Menschen mit Arbeitsmarktzugang (arbeitsagentur.de) – www.arbeitsagentur.de/datei/anlage-fachliche-empfehlungen-zur-weisung-202401004_ba046547.pdf

Welche Handlungsempfehlungen lassen sich aus den Erfahrungen im Job-Turbo ableiten?

Basierend auf den Rückmeldungen der beteiligten Akteurinnen und Akteure sowie den Beobachtungen des Job-Turbos wurden sieben Handlungsempfehlungen formuliert (☞ vgl. Tabelle 03).

Tabelle 03:

Übersicht über Handlungsempfehlungen im Themenfeld grundständiger Spracherwerb

Handlungsfeld	Handlungsempfehlung	Wirkung / Umsetzbarkeit	Beteiligte Akteurinnen und Akteure
Transparenz schaffen und Diskussionen versachlichen	Meldung über Anwesenheitsstage der Teilnehmerinnen und Teilnehmer sowie Bestehen oder Nichtbestehen von Integrationskursen aktiv nutzen	+ / ++	BAMF, Integrationskuseinrichtungen, Arbeitsverwaltungen
Verbindlichkeit von Prozessen erhöhen	Zugang zu Sprachkursen verbindlicher steuern und Flexibilisierungsmöglichkeiten testen	++ / ++	BAMF, Arbeitsverwaltungen
Strukturelle Rahmenbedingungen verbessern	Bedarfsgerechte Finanzierung von Sprachkursen sicherstellen	+++ / +	Bundesregierung
Verfahren flexibilisieren und entbürokratisieren	Zulassungsprozess und -standards von Sprachkuseinrichtungen evaluieren	++ / ++	BAMF
Aktivitäten stärker auf den „Einstieg zum Aufstieg“ ausrichten	Wartezeiten auf Integrationskurse aktiv nutzen	++ / +++	Arbeitsverwaltungen, BAMF, Kammern, Arbeitgeber
	Im Rahmen von Integrationskursen eine Erprobung der Sprachkenntnisse in Betrieben ermöglichen	++ / +	Arbeitsverwaltungen, BAMF, Kammern, Arbeitgeber
Digitale Informationen und Verfahren ausbauen	Nutzung virtueller Integrationskurse weiter ausbauen	+ / ++	BAMF
	Technische Schnittstellen zwischen BAMF und Arbeitsverwaltungen verbessern	++ / +	Arbeitsverwaltungen, BAMF
	Vermittlungsprogramm (VerBIS) der BA an europäischen Referenzrahmen anpassen	++ / ++	Arbeitsverwaltungen

Handlungsempfehlung 1:

Meldung über Anwesenheitstage der Teilnehmerinnen und Teilnehmer sowie Bestehen oder Nicht-bestehen von Integrationskursen aktiv nutzen

Bei trägerzertifizierten Maßnahmen, beispielsweise Coachings oder Bewerbungstrainings, an denen Kundinnen und Kunden der Arbeitsverwaltungen teilnehmen, erhalten die Arbeitsverwaltungen einen umfassenden Abschlussbericht zu Anwesenheitstagen, besonderen Auffälligkeiten und dem abschließenden Erfolg der Maßnahme.

Dies erfolgt auch bei den Integrationskursen. Das BAMF als übergeordnete Stelle teilt den Arbeitsverwaltungen mit, ob der Integrationskurs erfolgreich bestanden wurde. Die Ergebnisse werden allerdings nicht automatisch angezeigt. Diese Ergebnisse aktiv abzurufen, wird von den Arbeitsverwaltungen als umständlich wahrgenommen und daher in vielen Fällen unterlassen. Dies verzögert bei „Nicht-Bestehen“ den Prozess der Arbeitsmarktintegration bzw. potenzieller Folgemaßnahmen zum Teil erheblich. Eine weitere Sensibilisierung der Arbeitsverwaltungen für dieses Verfahren ist zu empfehlen.

Handlungsempfehlung 2:

Zugang zu Integrationskursen verbindlicher steuern und Flexibilisierungsmöglichkeiten testen

Für ausgewählte Regionen, in denen Wartezeiten aktuell lang sind und kurzfristig keine Verbesserung in Sicht ist, sollte die Angebotslogik der Integrationskurse testweise um feste Kurskapazitäten ergänzt werden. Heißt konkret: Es gilt zu prüfen, ob, ergänzend zum aktuellen Verfahren und unabhängig von den tatsächlichen Anmeldungen, Integrationskurse mit konkreten Starterminen ausgeschrieben werden sollten – und zwar auch, wenn die volle Auslastung zu Beginn der Ausschreibung nicht gewährleistet werden kann. Alternativ ist zu überprüfen, ob Voraussetzungen für eine Mindestvergütung im ländlichen Raum angepasst bzw. vereinfacht werden sollten.

Denkbar wäre zusätzlich, dass Jobcenter geflüchtete Menschen, die zur Teilnahme an einem Integrationskurs berechtigt sind, entsprechend der bereits geltenden Weisung bei der Anmeldung noch enger begleiten und somit darauf hinwirken, dass die Teilnahme bei der Einrichtung mit der nächsten passenden Verfügbarkeit erfolgt.

Handlungsempfehlung 3:

Bedarfsgerechte Finanzierung von Sprachkursen sicherstellen

Insbesondere in Zeiten hoher Zuwanderung ist es wichtig, für Integrations- und Berufssprachkurse ausreichend Vorsorge im Bundeshaushalt zu treffen, um ein bedarfsgerechtes Angebot verlässlich sicherzustellen. Rückmeldungen der Jobcenter zeigen, dass es schon aktuell zu erhöhten Wartezeiten bei Kursen kommt und die Sorge besteht, dass eine nicht auskömmliche Finanzierung im kommenden Jahr die Wartezeiten weiter verlängert, was zu einem längeren Leistungsbezug und erschwert Integrationsbemühungen führen würde.

Handlungsempfehlung 4:

Zulassungsprozess und -standards von Sprachkurseinrichtungen evaluieren

In der Praxis wird die Zulassung von Sprachkurseinrichtungen durch das BAMF als unflexibel und strikt wahrgekommen und vermehrt kritisiert. Gleichzeitig beeinflusst die Zulassung die Qualität und damit das Sprachniveau nach Abschluss der Kurse. Dies wird von Arbeitgebern immer häufiger als abnehmend und nicht ausreichend beschrieben.

Dem BAMF ist dieses Spannungsfeld bekannt. Aktuell werden daher die Zulassungskriterien hinsichtlich ihrer Notwendigkeit und Aktualität auf den Prüfstand gestellt. Für die nächste bedarfsunabhängige Öffnung des Zulassungsverfahrens (voraussichtlich im Sommer 2025) sollen die Kriterien und das Verfahren so weit vereinfacht werden, wie dies ohne wesentliche Einbußen bei der Qualität der Kurse möglich ist. Jedweder Pragmatismus ist hier zu begrüßen.

Handlungsempfehlung 5: Wartezeiten auf Integrationskurse aktiv nutzen

Zugangs- und Wartezeiten zu Integrationskursen sollten effektiv genutzt werden, um bei der Integrationsarbeit keine wertvolle Zeit zu verlieren.

Neben der Nutzung digitaler Orientierungsangebote und Veranstaltungen in Willkommenszentren bietet es sich an,

geflüchteten Menschen erste digitale Angebote für den Spracherwerb zur Verfügung zu stellen. Es gibt bereits zahlreiche Selbstlernangebote, die zur Überbrückung der Wartezeit auf einen Integrationskurs oder als Ergänzung dazu genutzt werden können. Das BAMF informiert auf seiner Homepage über kostenfreie, hochwertige Angebote, u. a. offen zugängliche live-Unterrichtseinheiten oder offline nutzbare Apps. Zudem kann die gezielte Vermittlung in Kurzfristbeschäftigung oder Praktika helfen, erste Arbeits erfahrungen zu sammeln und somit die Wartezeit auf Integrationskurse aktiv zu nutzen ( [vgl. Erfolgsbeispiel 05](#)).



Erfolgsbeispiel 05: Jobcenter Vogtlandkreis und die Wirtschaftsförderung des Vogtlandkreises – Praktika zur Überbrückung der Wartezeit auf einen Integrationskurs

Das Jobcenter Vogtland und die Wirtschaftsförderung des Vogtlandkreises haben das Projekt „Ausländische Fachkräfte für vogtländische Unternehmen“ initiiert.

Es ermöglicht geflüchteten Personen auch ohne vertiefte Kenntnisse der deutschen Sprache ein längeres Praktikum [Maßnahme bei einem Arbeitgeber nach § 16 Absatz 1 SGB II in Verbindung mit § 45 SGB III]. Ziel ist es u.a., die Wartezeit auf einen Integrationskurs zu überbrücken und im besten Fall eine Integration in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

Um die Integration zu erleichtern, wird parallel zum Praktikum der Erwerb berufsbezogener deutscher Sprachkenntnisse organisiert und durch Mittel der Fachkräfteallianz des Bundeslandes Sachsen gefördert.

Hierbei werden bedarfstragende Branchen identifiziert und geeignete Unternehmen für die Teilnahme gewonnen. Bewerberinnen und Bewerber werden in Gruppen über die Beschäftigungsmöglichkeiten informiert und können im Rahmen eines Bewerbungstages potenzielle Arbeitgeber persönlich kennenlernen.



Handlungsempfehlung 6: Im Rahmen von Integrationskursen eine Erprobung der Sprachkenntnisse in Betrieben anbieten

Aktuell erfolgt das Erlernen grundständiger Sprachkenntnisse und das Sammeln erster Erfahrungen auf dem deutschen Arbeits- und Ausbildungsmarkt aufgrund unterschiedlicher Verantwortlichkeiten getrennt voneinander. Eine bessere Verzahnung beider Schritte könnte geflüchtete Menschen frühzeitig an arbeitsmarktliche Themen heranführen und sie auf den Arbeitsmarkt vorbereiten. Dies wurde auch in der „Wachstumsinitiative – neue wirtschaftliche Dynamik für Deutschland“ der Bundesregierung hervorgehoben.

Um die Verzahnung zu stärken, könnten Arbeitserprobungen oder Praktika als Teil des Integrationskurses oder direkt im Anschluss daran angeboten werden ( **Erfolgsbeispiel 06**). Geflüchtete Menschen könnten so erworbene Sprachkenntnisse direkt im Betrieb anwenden und Kontakte zu potenziellen Arbeitgebern knüpfen. Die Einführung derartiger Arbeitserprobungen oder Praktika würde Unternehmen zudem ermöglichen, sich ein realistisches Bild von den sprachlichen Fähigkeiten der geflüchteten Menschen zu

machen. Dies könnte die Bereitschaft der Arbeitgeber, Menschen mit den entsprechenden Sprachkenntnissen einzustellen, erhöhen.



Erfolgsbeispiel 06: Landkreis Leipzig – Spracherwerb im Projekt KAI

Der Landkreis Leipzig startete in seiner kreiseigenen Volkshochschule das Projekt „KAI – Kurs–Arbeit–Integration“. Dieses zielt darauf ab, geeignete und motivierte Teilnehmerinnen und Teilnehmer schon während des Integrationskurses in Kontakt mit dem Arbeitsmarkt und möglichen Arbeitgebern zu bringen, beispielsweise im Rahmen von bis zu sechswöchigen Praktika. Dies trägt dazu bei, den Zeitraum bis zur erstmaligen Arbeitsaufnahme zu verkürzen und die Anwendung der deutschen Sprache im Alltag zu fördern.

Nach einer Analyse ihrer Qualifikationen werden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in Betriebspрактиka vermittelt, wo sie ihre Fähigkeiten praktisch anwenden können. KAI-Mentorinnen und Mentoren vernetzen die Kursteilnehmerinnen und -teilnehmer direkt mit Arbeitgebern für Praktika oder Nebenjobs. Eine mobile Arbeitsberatung begleitet die Teilnehmerinnen und Teilnehmer individuell.

Das Projekt ist auf zwei Jahre angelegt, lebt von der sehr engen Zusammenarbeit zwischen der Volkshochschule sowie den zugelassenen kommunalen Trägern und wird auch von der regionalen Fachkräfteallianz unterstützt.



Handlungsempfehlung 7:

Nutzung virtueller Integrationskurse weiter ausbauen

Die Möglichkeiten, Integrationskurse im virtuellen Raum durchzuführen, werden von den Beteiligten eher selten genutzt.⁴⁹

Grundsätzlich ist eine Präsenzteilnahme einer virtuellen Teilnahme vorzuziehen. Bei vorhandenen digitalen Kompetenzen und geeigneten Lebensumständen seitens der Teilnehmerinnen und Teilnehmer lassen sich durch ein verstärktes virtuelles Angebot jedoch regionale Engpässe bei Präsenzveranstaltungen abfedern und die vorab geschilberten langen Wartezeiten v. a. in ländlichen Gegenden punktuell verkürzen. Es empfiehlt sich daher, zumindest bei „arbeitsmarktnahen“ und lernaffinen geflüchteten Menschen die Nutzung virtueller Integrationskurse weiter auszubauen.

Handlungsempfehlung 8:

Technische Schnittstellen zwischen BAMF und Arbeitsverwaltungen verbessern

Die technische Schnittstelle zwischen dem BAMF und den Trägern des SGB II ist ein wichtiges Instrument zur Kommunikation und Datenübertragung zwischen den Behörden, z. B. hinsichtlich Aufenthaltstiteln, Integrationskursen, Qualifikationen und Vermittlungshemmnissen.

Die Schnittstelle funktioniert – laut Rückmeldungen im Rahmen des Job-Turbos – jedoch nur, wenn es zu keinen Brüchen oder Besonderheiten im Integrationsprozess kommt. Wird beispielsweise ein Integrationskurs ungeplant unterbrochen, muss die Integrationsfachkraft über andere Kanäle mit dem BAMF in Kontakt treten. Dies gilt es zu beheben.

Es sollte zudem geprüft werden, ob im Bereich der Integrationskurse eine Schnittstelle analog zu den Trägern des SGB II auch für die Agenturen für Arbeit im SGB III eingeführt werden kann. Dies würde ermöglichen, dass Agenturen für Arbeit selbstständig prüfen können, ob bereits eine Zulassung zum Integrationskurs vorliegt. In Anbetracht der hohen Fallzahlen sollte zudem erneut geprüft werden, wie kommunale Jobcenter verstärkt vom Anschluss an technische Schnittstellen überzeugt werden können.

Handlungsempfehlung 9:

Vermittlungsprogramm (VerBIS) der BA an europäischen Referenzrahmen anpassen

Derzeit orientiert sich die Erfassung der Sprachkenntnisse im Vermittlungsprogramm der Bundesagentur für Arbeit (VerBIS) nicht am europäischen Referenzrahmen (z. B. A1, A2, B1 etc.). Es wird empfohlen, dies zu ändern, um einerseits die erreichten Sprachniveaus inklusive der Zertifikate abbilden sowie anschließende Fördermaßnahmen gezielter auswählen zu können und andererseits Unternehmen eine bessere Transparenz zum Sprachniveau geben zu können.

Infobox 09:

Zusammenfassung grundständiger Spracherwerb

Grundständiger Spracherwerb ist mit wenigen Ausnahmen für die Integration in Arbeit unerlässlich.

Der Job-Turbo hat durch eine intensive Beratung von Integrationskursteilnehmerinnen und -teilnehmern versucht, die Zeit zwischen Spracherwerb und Arbeitsaufnahme zu verkürzen. Möglichkeiten zur stärkeren Verzahnung von Spracherwerb und Arbeit, wie eine im Rahmen von Integrationskursen ermöglichte Erprobung der Sprachkenntnisse in Betrieben oder die Überbrückung der Wartezeiten durch Praktika, sollten zukünftig noch stärker genutzt werden.

Übergreifend ist es wichtig, Kapazitäten von Integrationskursen transparenter zu machen sowie den Zugang zu Integrationskursen verbindlicher zu gestalten. Kleine technische Anpassungen, beispielsweise in der Datenschnittstelle zwischen BAMF und den Arbeitsverwaltungen sowie dem Vermittlungsprogramm der BA, können die Zusammenarbeit und Anschlussfähigkeit beider Behörden verbessern.

⁴⁹ Gem. § 18 Abs. 2 S. 3 Integrationskursverordnung (IntV)

3.3 Beginn des Anerkennungsprozesses

Welche Rahmenbedingungen liegen vor?

Vorweg: Zu keinem Themenfeld gab es übergreifend – und von fast allen Beteiligten – so negative Rückmeldungen wie zum Anerkennungsprozess.

Viele geflüchtete Menschen verfügen über im Ausland erworbene berufliche Qualifikationen. In reglementierten Berufsfeldern wie Medizin, Recht, Lehramt an staatlichen Schulen sowie im Bereich der Pflege oder der frühkindlichen Bildung ist die Anerkennung der ausländischen Berufsqualifikation unerlässlich. In Berufen, die nicht reglementiert sind, wie z. B. alle Berufe einer dualen Berufsausbildung, können Fachkräfte eigentlich sofort arbeiten.⁵⁰ Doch auch im nicht reglementierten Bereich kann die Anerkennung zur bildungsadäquaten Integration in den Arbeitsmarkt beitragen. Die Anerkennung steigert die Beschäftigungschancen, erhöht das Einkommen und wirkt sich positiv auf die Wahrscheinlichkeit einer qualifikationsadäquaten Beschäftigung aus.⁵¹ Denn Unternehmen können bei der Bewertung der Bewerberinnen und Bewerber auf eine „bekannte Bildungswährung“ zurückgreifen.

Im Anerkennungsverfahren prüft die jeweils zuständige Stelle im Rahmen einer sogenannten Gleichwertigkeitsprüfung, ob die ausländische berufliche Qualifikation dem jeweils festgelegten bzw. beantragten deutschen Referenzberuf entspricht (volle Gleichwertigkeit) oder ob wesentliche

Unterschiede vorliegen (teilweise Gleichwertigkeit bzw. Bescheid mit „Auflage“ einer Ausgleichsmaßnahme / keine Gleichwertigkeit). Im Prozess werden verschiedene Dokumente, die Informationen zu Inhalt und Dauer der Ausbildung beinhalten – darunter z. B. Abschlusszeugnisse und Fächerübersichten – geprüft. Zudem werden aber auch Berufserfahrung und Zusatzqualifikationen berücksichtigt.

In Deutschland wirken bei der Anerkennung von beruflichen Qualifikationen in den verschiedenen Phasen des Prozesses unterschiedliche Akteurinnen und Akteure mit. Zu den Phasen zählen unter anderem die Bedarfsermittlung, die Antragstellung und die Feststellung der Anerkennung und Qualifizierung zum Erreichen der Gleichwertigkeit (☞ vgl. Abbildung 10).

Anerkennungsverfahren für ausländische Qualifikationen sind oft zeitaufwändig und werden – trotz eines stetigen Anstiegs in den letzten Jahren – nicht im erhofften Maße genutzt. Dies verzögert die (potenzialadäquate) berufliche Integration geflüchteter Menschen.

Die Wartezeiten auf eine Anerkennungsberatung variieren je nach Region und können bis zu sechs Monate umfassen. Die Dauer zwischen einem vollständig vorliegenden Antrag und dem ersten Bescheid lag im Jahr 2022 zwischen zwei und drei Monaten. Die Zeitspanne zwischen formal vollständig vorliegendem Antrag und dem ersten rechtsmittelfähigen Bescheid dauerte im Jahr 2022 im Durchschnitt drei Monate.



Erfolgsbeispiel 07: Anerkennung von Ärztinnen und Ärzten in Deutschland

Ein 28 Jahre alter Ukrainer, der seit Mai 2022 in Deutschland lebt, arbeitet seit Oktober 2023 als Arzt und ist somit nicht mehr auf Bürgergeld angewiesen. Der Anerkennungsprozess begann mit der Einreise im Mai 2022, endete mit der Gestattung der Berufsausübung knapp ein Jahr später und kostete etwa 7500 Euro für Übersetzungen, Fachsprachkurs und Anerkennungsverfahren. Diese Anerkennung war schneller möglich als gewöhnlich, da der ukrainische Arzt bereits mit Sprachniveau B2 eingereist war.

Das Bundesgesundheitsministerium prüft derzeit eine Rechtsänderung, die es ermöglicht, in der Ukraine begonnene medizinische Ausbildungen in Deutschland fortzusetzen.

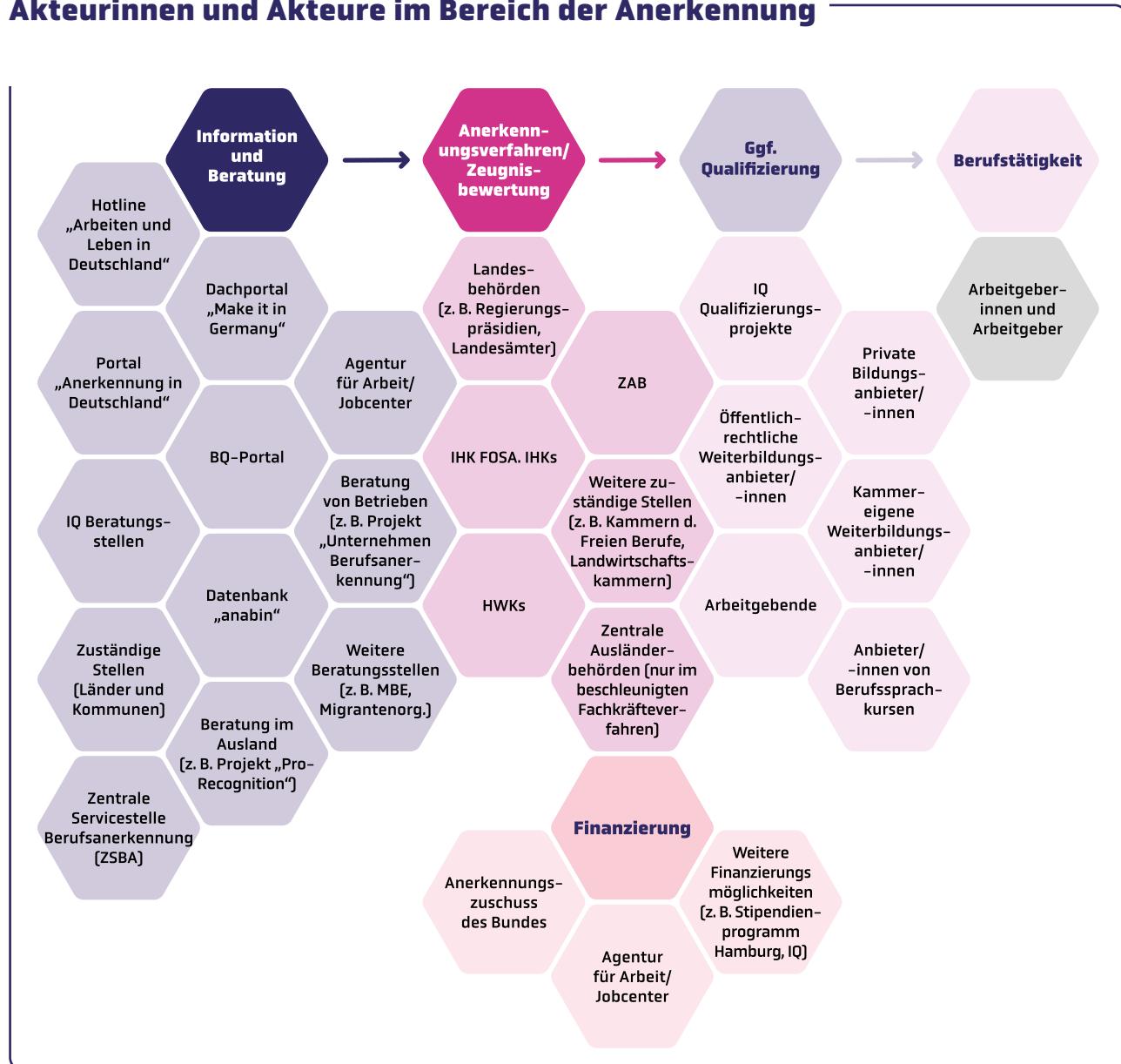
⁵⁰ In bestimmten Fällen ist eine Anerkennung der ausländischen Berufsqualifikation auch im nicht-reglementierten Bereich notwendig, beispielsweise um eine selbstständige Tätigkeit im zulassungspflichtigen Handwerk aufnehmen zu können.

⁵¹ Vgl. Brücker et al. (2021)

Die Zeitspanne zwischen dem ersten Bescheid mit „Auflage“ einer Ausgleichsmaßnahme und dem endgültigen Bescheid ist seit 2017 angestiegen: Betrug sie 2017 noch bis zu sechs Monate waren es 2022 bis zu rund 1,5 Jahre. Engpässe bei Qualifizierungsmaßnahmen und Prüfungen, die mit dem Anstieg der Anträge einhergehen, können hierfür ursächlich sein.

Es ist anzuregen – um eine tatsächliche Gesamtdauer der Anerkennung zu erhalten – den zusätzlichen Zeitraum zu ermitteln, der die Dauer bis zum vollständig vorliegenden Antrag bemisst. Da die Beschaffung, Übersetzung und Be-glaubigung der Unterlagen häufig sehr aufwändig ist, kann auch dieser Zeitraum sehr lang sein.⁵²

Abbildung 10:
Akteurinnen und Akteure im Bereich der Anerkennung



Quelle: BMBF 2023⁵³

⁵² Vgl. BMBF (2024)

⁵³ Vgl. BMBF (2024)

Was wurde im Rahmen des Job-Turbos gemacht?

Alle Initiativen des Job-Turbos, die darauf abzielen, die Arbeitsaufnahme geflüchteter Menschen zu fördern, sowie Gespräche mit Akteurinnen und Akteuren unterstreichen immer wieder, wie wichtig ein schnelles und einfach zugängliches Anerkennungsverfahren ist. Ein frühzeitig eingeleitetes und schnelles Verfahren kann die Zeit bis zur Berufsausübung signifikant reduzieren, was zu einer schnelleren und erfolgreicheren Integration in den Arbeitsmarkt führt.

Durch rechtliche Weiterentwicklungen konnten in einzelnen Branchen bereits vereinfachte Verfahren ermöglicht werden ( vgl. **Erfolgsbeispiel 08**). Dies ist auch für weitere Branchen zu empfehlen.

Der Sonderbeauftragte der Bundesregierung adressierte die Bedeutung des Anerkennungsverfahrens und die Integrationshindernisse, die sich aufgrund der vielen zuständigen Stellen aus der Dauer und Komplexität des Verfahrens ergeben, vielfach in Gesprächen mit anderen politischen Akteurinnen und Akteuren.

Am 20. Juni 2024 haben die Regierungschefinnen und Regierungschefs der Länder im Rahmen der Ministerpräsidentenkonferenz (MPK) eine Beschlussvorlage beraten. Diese sah u. a. vor, die Zahl der Anerkennungsstellen zu reduzieren, Zuständigkeiten länderübergreifend zu bündeln, Verfahren zu harmonisieren, die digitale Bearbeitung von Anträgen zu stärken und – soweit rechtlich möglich – digitale und englischsprachige Unterlagen zu akzeptieren. Die vorgeschla-



genen Beschlüsse spiegeln die im Rahmen des Job-Turbos gewonnenen Erkenntnisse und abgeleiteten Handlungsempfehlungen wider und werden durch den Job-Turbo explizit unterstützt ( vgl. **Tabelle 04**, Handlungsempfehlungen im Themenfeld Anerkennung). Die Beschlussvorlage führte in der Ministerpräsidentenkonferenz zu keinem gemeinsamen Beschluss. Stattdessen wurde eine Arbeitsgruppe zur Erarbeitung eines Umlaufbeschlusses gegründet. Dies ist aus Sicht des Sonderbeauftragten bedauerlich, da es bei den Verbesserungspotenzialen keine Erkenntnisprobleme, sondern Umsetzungsprobleme gibt.

Welche Handlungsempfehlungen lassen sich aus den Erfahrungen im Job-Turbo ableiten?

Basierend auf den Rückmeldungen der beteiligten Akteurinnen und Akteure sowie den Beobachtungen des Job-Turbos wurden fünf Handlungsempfehlungen abgeleitet ( vgl. **Tabelle 04**). Diese werden im Folgenden dargestellt.



Erfolgsbeispiel 08: Pflegestudiumsstärkungsgesetz – Anerkennung im Bereich Pflege

Das Pflegestudiumsstärkungsgesetz, das am 16. Dezember 2023 in Kraft getreten ist, sieht vor, dass die Unterlagen zur Anerkennung von Berufsqualifikationen einheitlich und digital eingereicht werden können. Die zuständigen Stellen können auf die Übersetzung der Unterlagen in deutscher Sprache verzichten und Dokumente in englischer Sprache zulassen. Eine wichtige Neuerung ist auch, dass Antragstellerinnen und Antragsteller direkt eine Kenntnisprüfung oder einen Anpassungslehrgang machen können, ohne vorher eine Gleichwertigkeitsprüfung durchlaufen zu müssen.⁵⁴

Für Pflegekräfte aus anderen EU-Ländern ist gemäß EU-Berufsanerkennungsrichtlinie in der Regel eine automatische Anerkennung ihrer Berufsqualifikationen möglich.

⁵⁴ Vgl. BMBF (2023)

Tabelle 04:

Übersicht über Handlungsempfehlungen im Themenfeld Anerkennung

Handlungsfeld	Handlungsempfehlung	Wirkung / Umsetzbarkeit	Beteiligte Akteurinnen und Akteure
Aktivitäten stärker auf den „Einstieg zum Aufstieg“ ausrichten	(Berufsbegleitende) Anerkennungsverfahren, insbesondere Ausgleichs- und Qualifizierungsmaßnahmen, frühzeitig einleiten	++ / +++	Arbeitsverwaltungen, Arbeitgeber, Kammern, Verbände, Gewerkschaften, Personal- und Betriebsräte, IQ-Netzwerk
Zentrale Anlaufstellen schaffen	Je Berufsbereich und Bundesland eine zentrale Stelle für die Anerkennung internationaler Berufsqualifikationen schaffen	+++ / +	Länder, zuständige Stellen
Digitale Informationen und Verfahren ausbauen	Digitalisierung und Automatisierung der Anerkennungsverfahren ausbauen	+++ / ++	Länder, zuständige Stellen, Beratungsstellen, Jobcenter
Verfahren flexibilisieren und entbürokratisieren	Niederschwellige Kompetenzfeststellungsverfahren flächendeckend etablieren	+++ / +	Kammern, Verbände, Arbeitsverwaltungen
	Umgang mit Nachweisen von beruflichen Qualifikationen flexibilisieren	++ / ++	Länder, zuständige Stellen

Handlungsempfehlung 1:

[Berufsbegleitende] Anerkennungsverfahren, insbesondere Ausgleichs- und Qualifizierungsmaßnahmen, frühzeitig einleiten

Aufgrund der langen Dauer des Anerkennungsverfahrens ist es wichtig, den Prozess frühzeitig, also schon vor oder während des Integrationskurses, zu beginnen.

Auch soll – das zeigt sich in den Rückmeldungen insbesondere von Unternehmen und den Arbeitsverwaltungen – die Arbeitsaufnahme bereits parallel zum Anerkennungsverfahren erfolgen. Und zwar auch, wenn die geflüchteten Fachkräfte bis zur vollständigen Anerkennung häufig in Tätigkeitsfeldern beschäftigt sind, die nicht ihrer eigentlichen Qualifikation entsprechen. Eine branchengleiche Beschäftigung (beispielsweise könnten Pflegefachkräfte sowie Ärztinnen und Ärzte vor der vollständigen Anerkennung ihrer

Qualifikationen unterstützende Tätigkeiten im Krankenhaus ausüben) hat mehrere Vorteile ( **vgl. auch Erfolgsspiel 09**):

- Sie ermöglicht geflüchteten Personen, wertvolle Einblicke in das deutsche Arbeitsmarktsystem zu gewinnen, berufspezifische Sprachkenntnisse zu vertiefen und mögliche Arbeitgeber kennenzulernen. Dies kann die Hilfsbedürftigkeit – insbesondere von Menschen, die nicht in größeren Bedarfsgemeinschaften leben – schnell beenden und helfen, längere Zeiten von Arbeitslosigkeit zu vermeiden.
- Arbeitgeber profitieren wiederum davon, dass sie freie Stellen mit qualifiziertem Personal besetzen und qualifizierte geflüchtete Personen an sich binden können – insbesondere nach dem Abschluss des Anerkennungsverfahrens.
- Die Jobcenter profitieren von einer schnellen und besonders nachhaltigen Form der Integration.



Erfolgsbeispiel 09: easyApotheke – Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen neben dem Job

Die easyApotheke in Nürnberg hat die Chancen berufsbegleitender Anerkennung früh erkannt und umgesetzt. Eine geflüchtete Pharmazie-Absolventin wurde bereits vor der Anerkennung ihres Abschlusses in Teilzeit eingestellt und durch ihren Arbeitgeber und das zuständige Jobcenter weiter gefördert. Sie konnte bereits ohne formale Qualifikationen das Tätigkeitsfeld kennenlernen und einen eingeschränkten Teil der Aufgaben übernehmen.

Das zuständige Jobcenter hat die Einstellung mit dem Eingliederungszuschuss gefördert und das Anerkennungsverfahren weiter begleitet.

Dabei hat der Apothekeninhaber der Pharmazie-Absolventin ausreichend Freiraum für einen berufsbegleitenden Sprachkurs mit 20 Stunden pro Woche gegeben, damit sie ihre Sprachkenntnisse stetig verbessern und im Beruf anwenden kann. Mittlerweile ist die geflüchtete Pharmazie-Absolventin nicht mehr im Leistungsbezug und bestreitet ihren Lebensunterhalt eigenständig.

Die Umsetzung berufsbegleitender Anerkennungsverfahren erfordert eine flexible Kombination von Erwerbstätigkeit und Ausgleichs- bzw. Qualifizierungsmaßnahmen, die unterschiedliche Lebenssituationen der geflüchteten Menschen berücksichtigen. Dazu beitragen können u.a.:

- Flexible, bedarfsoorientierte Angebote (z.B. digital/hybrid oder direkt im Betrieb) zu Ausgleichs-/Qualifizierungsmaßnahmen, an denen geflüchtete Menschen im Rahmen der Arbeitszeit bzw. betrieblichen Freistellung teilnehmen können.
- Gezielte Unterstützung von geflüchteten Menschen und Arbeitgebern bei der teilweise komplexen Planung und Umsetzung fachlicher (Theorie/Praxis) und sprachlicher Qualifizierungen. Die Unterstützung wird je nach Bedarf durch die Jobcenter, Arbeitsagenturen, das BAMF, die Teilvorhaben des Förderprogramms IQ oder andere Akteurinnen und Akteure angeboten.
- Finanzielle Unterstützung bei den entstehenden Kosten durch den Anerkennungszuschuss und das Vermittlungsbudget. Beispielsweise liegen laut der Zentralstelle für berufliche Anerkennung für Ärztinnen und Ärzte die Kosten für die Übersetzung der Unterlagen bis zur Approbation im Schnitt zwischen 7.200 und 12.200 Euro.



Handlungsempfehlung 2: Je Berufsbereich und Bundesland eine zentrale Stelle für die Anerkennung internationaler Berufsqualifikationen schaffen

Um den Anerkennungsprozess von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen in Deutschland zu verbessern, sollte die Zuständigkeit für Berufe auf Bundesebene zentralisiert werden. Diese Empfehlung stimmt mit dem Beschlussvorschlag der Ministerpräsidentenkonferenz vom 20.06.2024 überein.

Eine zentrale Stelle je Berufsbereich sowie eine koordinierende Stelle je Bundesland können dazu beitragen, Verfahren zu vereinheitlichen, Expertenwissen zu internationalem Bildungs- und Ausbildungssystemen sowie deutschen Rechts- und Verwaltungsvorschriften besser nutzbar zu machen und somit die Anerkennungsprozesse effizient und rechtssicher zu gestalten. Eine Flexibilität in der Ressourcenzuweisung auch zwischen den Stellen verschiedener Berufszweige (z.B. durch Amtshilfe) kann helfen, auf unvorhergesehene Spitzen in den Antragszahlen zu reagieren.

Handlungsempfehlung 3: **Digitalisierung und Automatisierung der Anerkennungsverfahren ausbauen**

Im Rahmen der Umsetzung des Onlinezugangsgesetzes (OZG) wurden zwölf elektronische Antragsstrecken für die digitale Antragstellung für Anerkennungsverfahren entwickelt. 14 der 16 Bundesländer, mit Ausnahme von Berlin und Hessen, planen die Nutzung des im Rahmen des bundfinanzierten OZG-Projekts „Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen“ entwickelten gemeinsamen Antragsservices und arbeiten an der technischen Anbindung der zuständigen Stellen.

Die digitale Antragstellung ist bislang noch nicht in allen teilnehmenden Bundesländern und für alle Berufe verfügbar, teilweise laufen Anerkennungsverfahren noch rein analog ab. Die Antragsstrecken führen aktuell zu über 500 Referenzberufen⁵⁵, Anerkennungssuchende können für einige dieser Referenzberufe ihren Antrag bereits über das Anerkennungsportal einreichen. Die Entwicklungen sind insgesamt sehr zu begrüßen und sollten weiter fortgeführt werden, wie auch im Beschlussvorschlag der Ministerpräsidentenkonferenz vom 20.06.2024 aufgenommen.

Zusätzlich sollten weitere digitale Maßnahmen zur Beschleunigung des Anerkennungsverfahrens und zur Erhöhung der Transparenz vorangetrieben werden.

- Automatisierte Prüfung und Verwaltung von eingereichten Dokumenten sollten in den Anerkennungsstellen stärker eingesetzt werden, um den manuellen Aufwand sowohl für die Bearbeiterinnen und Bearbeiter als auch für die antragstellende Person zu reduzieren.
- Digitale Beratungsangebote sollten weiter ausgebaut werden, um Antragstellerinnen und Antragsteller unabhängig von ihrem Aufenthaltsort umfassend beraten zu können. Hierfür ist eine ausreichende Mittelausstattung der beratenden Stellen notwendig.
- Mit dem Informationsportal anabin und dem BQ-Portal wurde bereits richtige Schritte in Richtung Aufbau einer Datenbank für ausländische Berufsqualifikationen gemacht. Die Inhalte sollten auch für die Anerkennungssuchenden zentralisiert und transparent zur Verfügung

gestellt werden. Es sollte schnell erkennbar werden, wie die Aussichten auf eine Anerkennung sind und welche Anforderungen zur Anerkennung in vergangenen Verfahren gestellt wurden.

- Perspektivisch können außerdem KI-Lösungen zur Beschleunigung der Gleichwertigkeitsprüfung beitragen. Hier werden bereits erste Anwendungen erprobt (z. B. KI-gestützte Lehrplanübersetzung beim BQ-Portal, Plausibilitätsprüfung von eingereichten Unterlagen bei der Anerkennung von Ärztinnen und Ärzten in Bayern, Echtheitsprüfungen).⁵⁶ Auch die automatisierte Identifikation passender Qualifizierungsangebote entsprechend des festgestellten Ausgleichsbedarfs sind denkbar.⁵⁷

Handlungsempfehlung 4: **Niedrigschwellige Kompetenzfeststellungsverfahren flächendeckend etablieren**

Bislang liegt der Fokus in Deutschland auf der aufwändigen Anerkennung formaler Qualifikationen, obwohl geflüchtete Menschen auch ohne formale Qualifikationen über umfangreiche arbeitsmarktrelevante Kompetenzen verfügen.

Im Förderprogramm IQ werden daher niedrigschwellige Kompetenzfeststellungsverfahren erprobt, die auch non-formal bzw. informell erworbene Kompetenzen in den Blick nehmen und passgenaue Qualifizierungs- und/oder Beschäftigungsoptionen ableiten.



⁵⁵ Vgl. BMBF (2024)

⁵⁶ Vgl. BIBB (2024)

⁵⁷ Vgl. Strauch/Rohwerder (2024)

Mit dem Projekt ValiKom wurde die Validierung informell und non-formal erworbener Kompetenzen insbesondere in dualen Berufen pilotiert (☞ vgl. **Erfolgsbeispiel 10**), mit dem am 01. Januar 2025 in Kraft tretenden Berufsbildungsvalidierungs- und Digitalisierungsgesetz (BVaDiG) erfolgt nun die systemische Verankerung. Bei der Umsetzung des Gesetzes ist darauf zu achten, dass die Angebote flächendeckend ausgebaut und für weitere Berufsfelder, in denen

eine Validierung rechtlich ausreichend ist, etabliert werden können. Hierfür müssen Kammern bundesweit über entsprechende Kompetenzen verfügen und zum Verfahren beraten. Ebenso ist es wichtig, die Akzeptanz von Arbeitgebern für diese Angebote weiter zu stärken. Die Fallzahlen von ValiKom sind bislang – bezogen auf den Bedarf – sehr niedrig und können die Skalierbarkeit der Lösung noch nicht belegen.



Erfolgsbeispiel 10: ValiKom – Validierung informell und non-formal erworbener Kompetenzen

ValiKom (Validierung beruflicher Kompetenzen) ist ein bundesweites Projekt, das von den Industrie- und Handelskammern, den Handwerkskammern sowie den Landwirtschaftskammern getragen wird. Es zielt darauf ab, informell und non-formal erworbene Kompetenzen in verschiedenen Berufsfeldern sichtbar zu machen und zu validieren. Das Projekt „ValiKom“ lief von November 2015 bis Oktober 2018, das Nachfolgeprojekt „ValiKom Transfer“ bis Oktober 2024.

Die Validierung beruflicher Kenntnisse ermöglicht Personen, ihre beruflichen Fähigkeiten und Erfahrungen auch ohne formale Zertifikate oder Berufsqualifikationen nachzuweisen. Dieses Verfahren ist besonders relevant für Menschen, die durch praktische Berufserfahrung, informelle Weiterbildungen oder Tätigkeiten im Ausland umfangreiche Kenntnisse und Fertigkeiten erworben haben.

Zwischen November 2018 und April 2023 wurden 7.450 Personen beraten und 2.012 Fremdbewertungen durchgeführt. 98 Prozent von ihnen wurde eine Gleichwertigkeit bescheinigt.⁵⁸



Handlungsempfehlung 5:

Umgang mit Nachweisen beruflicher Qualifikationen flexibilisieren

Die im Anerkennungsprozess einzureichenden Dokumente wie Arbeits- und Abschlusszeugnisse sowie Ausbildungs-, Sprach- und Identitätsnachweise müssen derzeit je nach Beruf und zuständiger Stelle durch öffentlich bestellte oder beeidigte Übersetzerinnen und Übersetzer auf Deutsch übersetzt, von autorisierten Stellen wie Behörden oder Notarien und Notaren beglaubigt und in vielen Fällen physisch vorgelegt werden.

Teilweise erlauben berufliche Fachgesetze, dass zuständige Stellen auf Übersetzungen verzichten und/oder auch englischsprachige akzeptieren (z.B. in der Pflege, vgl. Pflegestudiumstärkungsgesetz [PflStudStG]) bzw. von der Ein-

reichung von Originalen oder amtlich beglaubigten Kopien absehen können (z.B. per Bundesratsbeschluss bei Ärztinnen und Ärzten vorgesehen)⁵⁹. Diese Ansätze reduzieren finanzielle Belastungen, vereinfachen den Prozess und sollten auch für weitere Berufsbereiche und Sprachen (z.B. Französisch und Spanisch) geprüft werden. Eine weitere Möglichkeit, Wartezeiten zu verringern und Kosten zu reduzieren, wäre es, die Jobcenter als öffentliche Verwaltung mit der Kompetenz auszustatten, beglaubigte Kopien der Nachweise selbst erstellen zu können. Dies wurde vielfach im Rahmen des Job-Turbos zurückgemeldet.

Es sollte zusätzlich in Betracht gezogen werden, dass zuständige Stellen bei geflüchteten Menschen aus Kriegsgebieten flächendeckend auch digitale Nachweise, wie etwa Fotos von Zertifikaten oder Bestätigungen von Bildungseinrichtungen, akzeptieren. So ließe sich sicherstellen, dass geflüchtete Menschen, die ihre physischen Nachweise im

⁵⁸ Wissenschaftliche Begleitung ValiKom, validierungsverfahren.de/inhalt/projekt/wissenschaftliche-begleitung

⁵⁹ Entschließung des Bundesrates zur Beschleunigung der Verfahren zur Anerkennung von Ärztinnen und Ärzten mit ausländischer Ausbildung, www.bundesrat.de/SharedDocs/beratungsvorgaenge/2024/0301-0400/0319-24.html

Zuge von Krisensituationen verloren haben, eine Chance auf Anerkennung ihrer Qualifikationen erhalten. Um potenziellen Missbrauch zu vermeiden, nutzen vereinzelte Behör-

den bereits KI-gestützte Erkennungssysteme, die Fälschungen identifizieren. Solche oder ähnliche Verfahren sollten eine Vereinfachung von Nachweisen flankieren.

Infobox 10:

Zusammenfassung Beginn des Anerkennungsprozesses

Eine Anerkennung von ausländischen Qualifikationen steigert die Beschäftigungschancen und das Einkommen.

Der Anerkennungsprozess stellt sich für geflüchtete Menschen jedoch sehr komplex und zeitaufwendig dar. Von der Antragstellung bis zum ersten Bescheid kann es drei, von der Auflage bis zum endgültigen Bescheid rund 1,5 Jahre dauern (ohne die Dauer bis zum Vorliegen sämtlicher notwendiger Antragsunterlagen berücksichtigen).

Eine Ursache für die Komplexität und Dauer des Anerkennungsprozesses stellen insbesondere die vielen Akteurinnen und Akteure mit ihren unterschiedlichen Zuständigkeiten und Schnittstellen dar. Um die Transparenz und Effizienz zu verbessern, wird empfohlen, die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen in einer zentralen Stelle je Berufsbereich und je Bundesland zu bündeln.

Zusätzlich ist es wichtig, Anerkennungsverfahren weiter zu standardisieren und zu digitalisieren, insbesondere bei der Antragstellung und Prüfung von Nachweisen. Flexiblere Nachweisregelungen, die auch digitale Dokumente und vereinfachte Übersetzungsanforderungen berücksichtigen, können ebenfalls zu schnelleren Verfahren beitragen.

Geflüchtete Fachkräfte sollten die Anerkennung wo möglich berufsbegleitend vorantreiben. Die Möglichkeit, schon vor der vollständigen Anerkennung in unterstützenden Tätigkeiten der Zielbranche (häufig der Branche, in der sie auch im Heimatland bereits beschäftigt waren) zu arbeiten, fördert berufsspezifische Sprachkenntnisse und hilft, berufliche Netzwerke aufzubauen. Bei dieser Kombination von Erwerbstätigkeit und Anerkennung ist die Unterstützung der Arbeitgeber, beispielsweise durch zeitweise Freistellungen für Qualifizierungen, entscheidend.







4 | Phase 2:

Arbeitsaufnahme

In den vergangenen Monaten haben viele Menschen einen Integrationskurs beendet, viele weitere werden diesen in den nächsten Monaten abschließen. Nun geht es darum, diesen Personen einen schnellen Einstieg in den Arbeitsmarkt oder in eine Ausbildung zu ermöglichen und berufsbegleitend ihre Sprachkenntnisse auszubauen.

Ziel ist es, dass sie möglichst frühzeitig erste Arbeitserfahrungen in Deutschland sammeln. Deshalb vermittelten und

vermitteln Jobcenter und Arbeitsagenturen im Rahmen des Job-Turbos geflüchtete Menschen in eine Beschäftigung, sobald diese über grundständige Sprachkenntnisse verfügen. Dabei achten Jobcenter und Arbeitsagenturen darauf, den Personen einen möglichst branchennahen Einstieg zu ihren bisherigen Arbeitserfahrungen, mitgebrachten Kompetenzen und Fertigkeiten sowie Qualifikationen zu ermöglichen.

4.1 Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung

Welche Rahmenbedingungen liegen vor?

Auch wenn der Berufseinstieg geflüchteter Menschen möglicherweise im ersten Schritt unter ihrem eigentlichen Qualifikationsniveau liegt, können sie durch eine frühzeitige Arbeitsaufnahme Berufserfahrung gewinnen, berufliche und soziale Netzwerke knüpfen und finanziell unabhängiger werden. Weiterführende Qualifizierungen, Spracherwerb und die Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse können und sollten berufsbegleitend organisiert werden, um einen Aufstieg in eine Fachkraftstelle zu ermöglichen.

Die Basis für eine frühzeitige Arbeitsaufnahme von geflüchteten Menschen schafft die Beratung durch die Jobcenter

sowie andere Beratungseinrichtungen, z. B. Migrationsberatungen für zugewanderte Erwachsene, Jugendmigrationsdienste, Wohlfahrtsverbände, migrantische Selbstorganisationen und Interessenvertretungen sowie Kammern, Arbeitgebernetzwerke und Initiativen. In dieser Beratung geht es darum, die Fähigkeiten, Kompetenzen, Qualifikationen und Erfahrungen der geflüchteten Menschen zu erfassen und daraus ableitend ein Berufsziel festzulegen. Gemeinsam mit den geflüchteten Menschen werden erfolgsversprechende Beschäftigungsmöglichkeiten besprochen und vorhandene Bewerbungsunterlagen optimiert. Dabei wurde vermehrt die Rückmeldung gegeben, dass es gerade bei den geflüchteten Menschen aus der Ukraine erforderlich ist, ihnen die Vorteile beispielsweise eines Studiums oder einer Ausbildung im dualen System in Deutschland anstatt eines Onlinestudiums im Ausland aufzuzeigen ([vgl. Info-box 11](#)).

Zusätzlich beraten die Arbeitsverwaltungen zu arbeitsmarktpolitischen Instrumenten, welche die Aufnahme einer Beschäftigung fördern und unterstützen. Hierzu gehören beispielsweise der Eingliederungszuschuss, das Vermittlungsbudget, das Einstiegsgeld, Probearbeiten sowie beschäftigungsbegleitende Qualifizierungen ([vgl. Kapitel 5](#)).

Werden von den Arbeitsuchenden Absprachen nicht eingehalten, beispielsweise, indem sie keine Bewerbungen einreichen, zumutbare Arbeit nicht annehmen oder unentschuldigt bei Stellenbörsen fehlen, müssen die Jobcenter die Erfüllung der Pflichten verbindlich einfordern. Bei Pflicht-





Infobox 11:

Alternativen zum Studium im Ausland

Neben der Möglichkeit, eine Arbeit aufzunehmen, haben geflüchtete Menschen – wie auch die allgemeine deutsche Bevölkerung – die Option, eine Ausbildung oder ein Studium in Deutschland zu beginnen.

Insgesamt gibt es in Deutschland schätzungsweise etwa 32.000 geflüchtete Menschen, die regulär an einer deutschen Hochschule eingeschrieben sind. Zusätzlich führen mehrere tausend geflüchtete Menschen, insbesondere Ukrainerinnen und Ukrainer, ihr Studium von Deutschland aus im Heimatland fort. In der Ukraine werden oftmals Onlinestudiengänge angeboten. So können geflüchtete Menschen dort ihr Studium ohne größere Unterbrechung fortsetzen. In Deutschland sind dagegen für ein Studium meist Deutschkenntnisse auf einem Niveau höher als B2 erforderlich, deren Erwerb Zeit in Anspruch nimmt.

Geflüchtete Menschen, die in Deutschland ordentlich in einem auf einen Abschluss ausgerichteten Studiengang immatrikuliert sind, können für die Zeit des Studiums BAföG erhalten. Studierende, die ihr Studium beispielsweise in der Ukraine online weiterführen, haben hingegen keinen Anspruch auf BAföG. Wenn ein Studium im Ausland perspektivisch die Arbeitsmarktintegration in Deutschland befördern und zur Überwindung der Hilfebedürftigkeit beitragen kann, ist der Bezug von Leistungen nach dem SGB II unter bestimmten Voraussetzungen möglich. Dieser Leistungsbezug bedarf einer individuellen Beratung und Entscheidung der Integrationsfachkraft im Jobcenter.

Im Rahmen des Job-Turbos wurden durch die Arbeitsverwaltungen Daten zu ukrainischen Onlinestudierenden im Heimatland erhoben und die Entwicklungen im Leistungsbezug verfolgt. Es zeigt sich, dass die Zahl der geflüchteten Menschen aus der Ukraine, die im Ausland studieren, in den letzten Monaten angestiegen ist.

Die Rückmeldungen der Partnerinnen und Partner im Rahmen des Job-Turbos zeigen, dass es grundsätzlich als sinnvoll erachtet wird, ein Onlinestudium im Heimatland zu ermöglichen, wenn das Studium der geflüchteten Menschen kurz vor dem Abschluss steht und damit eine entsprechende Qualifikation einhergeht. Der Start eines Onlinestudiums im Heimatland nach Ankunft in Deutschland wird jedoch kritisch gesehen und sollte durch Jobcenter nur in besonderen Ausnahmefällen gewährt werden. Studieninhalte aus dem Ausland sind nicht durchgängig auf Deutschland übertragbar, so dass es unter Umständen zu langwierigen Anerkennungsverfahren kommt. Auch der Erwerb der deutschen Sprache wird damit nicht erleichtert.

Es wird daher empfohlen, geflüchtete Menschen verstärkt für mögliche Qualifizierungsoptionen und Ausbildungsvarianten in Deutschland zu gewinnen – insbesondere für eine (duale) Ausbildung oder ein (duales) Studium. Denn dadurch stehen die geflüchteten Menschen dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in Deutschland unmittelbar zur Verfügung.

verletzungen greifen die Regelungen zu Leistungsminderungen. Leistungsminderungen können auch bei nicht-betroffenen Menschen zu einer Aktivierung führen („Ex-Ante-Effekt“). Um Wirkung und Anwendung zu finden, muss das Verfahren zur Leistungsminderung praktikabel sein und einen ausreichenden Anreiz für die Beschäftigungsaufnahme setzen.

Arbeitgeber werden durch den Arbeitgeber-Service der Arbeitsagenturen sowie durch Verbände, Kammern sowie weitere Beratungsinstitutionen bei der Arbeitsmarktintegra-

tion von geflüchteten Menschen beraten. Zu den Beratungsinhalten gehören allgemeine Themen der Personalrekrutierung, die Unterstützung bei der Stellenbesetzung sowie die Information zu möglichen Förder- und Qualifizierungsangeboten. In der Beratung zur Arbeitsmarktlage selbst sollen Bewerberpotenzial, Branchenentwicklungen und Trendthemen der Zukunft besprochen werden – dies geschieht aus Sicht des Sonderbeauftragten noch nicht ausreichend und in bundesweit einheitlich (guter) Qualität.

Was wurde im Job-Turbo gemacht?

Im Job-Turbo stand die Förderung der Arbeitsaufnahme im Fokus. Eine Vielzahl von Aktivitäten wurden in diesem Kontext vorangetrieben.

Intensivierung der Zusammenarbeit zwischen den Akteurinnen und Akteuren der Integration und innerhalb der Arbeitsverwaltungen

Auf Initiative von Arbeitsminister Hubertus Heil und des Sonderbeauftragten fand am 20. November 2023 der sogenannte „Arbeitsmarktgipfel“ statt. Beteiligte Akteurinnen und Akteure des Job-Turbos wie Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften, Arbeitgeber, das BMAS und der Sonderbeauftragte verpflichteten sich dort dazu, sich gemeinsam für die schnelle und nachhaltige Integration geflüchteter Menschen in den Arbeitsmarkt zu engagieren.

Information und Sensibilisierung von Arbeitgebern zur Einstellung geflüchteter Menschen

Im Rahmen der Sonderbeauftragung wurden alle DAX-Unternehmen und die 100 größten Arbeitgeber Deutschlands kontaktiert und für die Beschäftigung geflüchteter Menschen geworben.

Über 1.000 öffentliche Behörden und Ministerien in Bund und Ländern wurden in ihrer Funktion als Arbeitgeber angeschrieben, um auch hier die Einstellung von geflüchteten Menschen voranzutreiben.

In regelmäßigen Abständen von ca. sechs bis acht Wochen fanden mit Unternehmen verschiedener Branchen und unterschiedlichen Verbänden Reflexionstermine statt. Ziel der Gespräche war es, Informationen zu Gelingensfaktoren und Erfolgsmodellen aus erster Hand einzuholen, aber auch Handlungsbedarfe und Verbesserungsmöglichkeiten für zukünftige Veranstaltungen und die weitere Zusammenarbeit zu identifizieren.

Zusätzlich starteten bundesweit Kampagnen zur Sensibilisierung von Arbeitgebern bezüglich der Beschäftigung geflüchteter Menschen – beispielsweise in Hamburg (☞ vgl. **Erfolgsbeispiel 11**).

Bereitstellung von Informationen und Erfolgsbeispielen für geflüchtete Menschen und Arbeitgeber

In der Zusammenarbeit mit anderen Akteurinnen und Akteuren entstanden spezielle Informationsmaterialien zum Thema Arbeitsaufnahme. U.a. wurde gemeinsam mit dem



Erfolgsbeispiel 11: Hamburger Sozialbehörde, Agentur für Arbeit Hamburg und Jobcenter team.arbeit.hamburg – Kampagne „Integration geflüchteter Menschen in den Hamburger Arbeitsmarkt“

Im Juli 2024 startete die Kampagne „Integration geflüchteter Menschen in den Hamburger Arbeitsmarkt“ der Hamburger Sozialbehörde, der Agentur für Arbeit Hamburg und des Jobcenters team.arbeit.hamburg.

Ziel der gemeinsamen Kampagne ist es, noch mehr Arbeitgeber dafür zu sensibilisieren, geflüchteten Menschen eine Chance zu geben und sich auch für Menschen mit geringen Kenntnissen der deutschen Sprache sowie nicht anerkannten bzw. vorliegenden Berufsabschlüssen zu öffnen.

Vier Hamburger Unternehmen, die geflüchteten Menschen eine Chance auf dem Hamburger Arbeitsmarkt gegeben haben – die Hamburger Sparkasse (Haspa), die Hamburger Hafen und Logistik AG (HHLA), das Drogeremarkt-Unternehmen budni und der Hotel- und Gaststättenverband (DEHOGA Hamburg) – unterstützen die Kampagne mit einer Botschaft an die Hamburger Wirtschaft: „Geben Sie geflüchteten Menschen eine Chance! Melden Sie offene Stellen dem Arbeitgeber-Service Hamburg!“⁶⁰

BMAS, dem BMI, dem BAMF, der BDA, der Deutschen Industrie- und Handelskammer (DIHK) und dem ZDH eine Broschüre zum Job-Turbo erstellt, um Positivbeispiele der Arbeitsaufnahme gezielt zu kommunizieren. Die Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) entwickelte in Zusammenarbeit u. a. mit der BA einen Kurzcheck zur Integration geflüchteter Menschen, die den Arbeitgebern auf einen Blick alle erforderlichen Prozessschritte aufzeigt (vgl. www.inqa.de/DE/themen/diversity/gefluechtete-erfolgreich-integrieren/kurzcheck-gefluechtete-im-betrieb-integrieren.html). Für Arbeitgeber sowie geflüchtete Menschen hat die BA zudem Flyer zu den verschiedenen Fördermöglichkeiten auf den Weg gebracht. Darüber hinaus verfassten der ukrainische Botschafter, Arbeitsminister Hubertus Heil und der Sonderbeauftragte der Bundesregierung ein an alle geflüchteten Ukrainerinnen und Ukrainer adressiertes Schreiben und erläuterten darin die Vorteile und Notwendigkeit einer Arbeitsaufnahme direkt nach dem Integrationskurs.

Im Rahmen des Job-Turbos wurde auch die Berichterstattung zu Erfolgsbeispielen verstärkt. Beispielsweise organisierten die Arbeitsverwaltungen in ganz Deutschland eine Aktionswoche und machten am 20. Juli 2024, dem Tag der geflüchteten Menschen, die vernetzte Integrationsarbeit in allen Regionen medienwirksam anhand guter Beispiele sichtbar. Denn diese persönlichen Geschichten tragen dazu bei, Vorurteile und negative Stereotype abzubauen und ein differenziertes Bild zu vermitteln. Besonders Unternehmen und Verbände äußerten den Wunsch, Good-Practice-Beispiele zu veröffentlichen, um aktiv als Vorbilder zu fungieren und zur Nachahmung anzuregen. INQA veröffentlichte zu dem Anfang 2024 erste Praxisbeispiele der Integration geflüchteter Menschen aus der Ukraine im Magazin „In Arbeit“.

Kooperationen mit Migrantenselbstorganisationen schafften die Basis dafür, die Informationsmaterialien und Erfolgsbeispiele – insbesondere für geflüchtete Menschen – breit zu kommunizieren. Darüber hinaus stand der Sonderbeauftragte der Bundesregierung im Austausch mit den Gewerkschaften. Daraus ergaben sich Unternehmenskontakte zu Mitgliedern von Betriebsräten und Gewerkschaften, die in ihrem Betrieb ebenfalls für die Arbeitsaufnahme von geflüchteten Menschen warben. Eine intensive Kooperation mit den Arbeitgeberverbänden und den Kammern ebnete den Weg zu einer breiten Kommunikation über alle Regionen hinweg. Gemeinsam wurden Schreiben an Unternehmen aufgesetzt sowie Veranstaltungen, Messen und Bewer-

bungstage aufgelegt, um gezielt zum Job-Turbo und den Fördermöglichkeiten zu informieren sowie Unternehmen und geflüchtete Menschen zusammenzubringen.

Intensivierung der Zusammenarbeit der Arbeitgeberberatung mit Arbeitgebern im Rekrutierungsprozess

Im Rahmen des Job-Turbos intensivierten die Arbeitsverwaltungen, aber auch Verbände, Kammern und weitere Beratungsinstitutionen ihre Beratung von Arbeitgebern zur Arbeitsmarktintegration geflüchteter Menschen. Im Ergebnis haben sich bis Juli 2024 die bei der BA gemeldeten und für geflüchtete Menschen geeigneten Stellenangebote im Vergleich zu November 2023 mehr als verdoppelt.

Außerdem wurden über 3.000 Veranstaltungen zur Beratung von Arbeitgebern initiiert. Dazu zählen zum Beispiel Messen oder Betriebsbesuche zur Rekrutierung geflüchteter Menschen. Dabei zeigte sich, dass eine strukturierte Verknüpfung zwischen Arbeitgeber und Bewerberin oder Bewerber, beispielsweise durch ein persönliches Kennenlernen im Betrieb unter Beteiligung der Arbeitsverwaltung, verbindlich und erfolgversprechend ist. Eine gute und passende Vorauswahl an Kandidatinnen und Kandidaten zahlt sich für Unternehmen, die nach neuen Beschäftigten suchen, durch eine enorme Zeitsparnis aus.

Arbeitgeber wurden bei der Einstellung geflüchteter Menschen durch Fördermaßnahmen, beispielsweise den Eingliederungszuschuss, unterstützt. Umgekehrt unterbreiteten die Integrationsfachkräfte in den Jobcentern Bewerberinnen



und Bewerbern gezielt Stellenangebote, die ihren Qualifikationen, Erfahrungen und Interessen entsprechen. Eine Arbeitsaufnahme konnte hierbei beispielsweise durch ein Einstiegsgeld gefördert werden.

Arbeitgeber und Verbände meldeten zurück, dass die Arbeitsverwaltungen durch den Job-Turbo bundesweit „näher an die Unternehmen gerückt sind“ und verbindliche Ansprechpartner- und Kooperationsstrukturen bestehen.



Erfolgsbeispiel 12: DHL und Arbeitgeberberatung in München, Rosenheim, Weilheim und Traunstein – Rekrutierung geflüchteter Menschen

Im Sommer 2024 hatte die DHL im Großraum München einen akuten Personalbedarf von 150 Personen und trat damit an die Arbeitsverwaltungen in München, Rosenheim, Weilheim und Traunstein heran.

Zusammen entwickelten die Beteiligten eine Rekrutierungsstrategie. Dabei informierten die Arbeitsverwaltungen zu Bewerberpotenzialen in der Region und berieten zum möglichen Vorgehen bei der Rekrutierung.

Für die Kommunikation mit den Bewerberinnen und Bewerbern stimmten DHL und Arbeitsverwaltungen Informationsmaterialien ab und gestalteten den Rekrutierungsprozess passgenau und unkompliziert. Gemeinsam definierten sie Rahmenbedingungen, Prozesse, Beteiligte und Ziele und setzen das Projekt um. Bereits nach kurzer Zeit fanden erste Einstellungen statt, weitere folgten und folgen.

Aktuell wird zudem in regelmäßigen Terminen der Projektverlauf evaluiert, um ihn – wenn nötig – schnell anpassen zu können.

Schaffung neuer Formate für den Austausch zwischen Bewerberinnen und Bewerbern sowie Arbeitgebern

Im Rahmen des Job-Turbos fanden auch neue Formate für den Austausch zwischen Bewerberinnen, Bewerbern und Arbeitgebern statt, wie Bustouren zu Unternehmen ([vgl. Erfolgsbeispiel 13](#)) oder Praktikumskarusselle, bei denen Teilnehmerinnen und Teilnehmer in verschiedenen Betrieben rotieren.

Zusätzlich wurde auch auf bewährte Formate zurückgegriffen, wie Bewerbungstage, Messen ([vgl. Erfolgsbeispiel 14](#)) und Aktionwochen ([vgl. Erfolgsbeispiel 15](#)).



Erfolgsbeispiel 13: Jobcenter Hameln-Pyrmont und Agentur für Arbeit Hameln – Bustour zu Betrieben

Um Arbeitssuchende direkt mit Arbeitgebern zusammenzubringen, haben das Jobcenter Hameln-Pyrmont und der Arbeitgeber-Service der Arbeitsagentur gemeinsam mit 36 Bewerberinnen und Bewerbern mit einem gemieteten Bus fünf Betriebe besucht. Die Betriebe stellten sich und ihre Beschäftigungsmöglichkeiten vor. Im Anschluss fanden Speed-Datings statt. Der Erfolg spricht für sich: Durch die Aktion gab es 14 sozialversicherungspflichtige Arbeitsaufnahmen, zudem wurden ein Ausbildungsort und drei Minijobs besetzt. Das Jobcenter bietet diese Touren weiterhin an.



Erfolgsbeispiel 14: Jobmessen in München und Berlin

Career Day Munich

Gemeinsam mit der Agentur für Arbeit München und der Non-Profit Organisation „Tent Partnership for Refugees“ veranstaltete der Arbeitgeber-Service des Jobcenters München im Dezember 2023 eine der größten Jobmessen für Menschen mit Fluchthintergrund. Der Career Day Munich brachte rund 40 namhafte Unternehmen, Migrationsberatungsstellen, das BAMF, Sprachkursanbieter sowie soziale Vereine mit 3.600 Kundinnen und Kunden des Jobcenters München zusammen.⁶¹

FuTog Berlin (#FutureTogetherBerlin)

Die Jobmesse für geflüchtete Menschen der Berliner Jobcenter, der IHK Berlin, der Handwerkskammer Berlin und der Berliner Arbeitsagenturen fand am 17. April in Berlin statt. Menschen mit Flucht- und Migrationserfahrung waren eingeladen, mit Arbeitgebern über berufliche Perspektiven und Möglichkeiten in Kontakt zu treten. Mehr als 4.500 Teilnehmerinnen und Teilnehmer haben diese Gelegenheit wahrgenommen.⁶²



Erfolgsbeispiel 15: Regionaldirektion Hessen – Aktionswochen „Arbeitgeberarbeit in Hessen“

Ziel der Aktionswochen „Arbeitgeberarbeit in Hessen“ war es, Kundinnen und Kunden der Arbeitsverwaltungen in einer konzentrierten – und damit für alle Unternehmen wahrnehmbaren Art und Weise – unmittelbar mit interessierten Arbeitgebern zusammenzubringen.

Insgesamt realisierten die hessischen Arbeitsverwaltungen in enger Zusammenarbeit mit dem Land, der Wirtschaft und den Kommunen in zehn Tagen mehr als 1.300 Betriebsbesuche bei lokalen Arbeitgebern.

Neben der Vorstellung konkreter Bewerberprofile erfolgte eine entsprechende Beratung und die direkt vor Ort die Aufnahme der Stellen in das System der BA. Bereits nach kurzer Zeit konnten dadurch über 100 Integrationsrealisierungen realisiert werden. Über 500 Verfahren sind aktuell noch laufend. Das Beispiel zeigt, dass die Mobilisierung gemeinsamer Kräfte von Wirtschaft und Arbeitsverwaltungen Erfolge erzielen kann.

Die Aktionswoche wird weiter ausgewertet, um auch längerfristige Effekte zu erfassen und eine mögliche Umsetzung in anderen Regionen vorzubereiten.

Während des Job-Turbos fanden beispielsweise zwei bundesweite digitale Stellenbörsen „Get Work in Germany“ statt, an denen über 6.000 geflüchtete Menschen sowie 80 Arbeitgeber teilnahmen.

Darüber hinaus fanden gezielte Formate für geflüchtete Frauen als Zielgruppe mit besonderen Herausforderungen (☞ **vgl. Kapitel 2**) statt. Dazu zählten Messen, Informationsveranstaltungen sowie gezielt platzierte Bewerbungstage,

⁶¹ www.sgb2.info/DE/Praxisblick/Bericht/career-day-muenchen-jobmesse-eroeffnet-perspektiven-fuer-gefluechtete.html

⁶² www.sgb2.info/SharedDocs/Videos/Jobturbo/jobmesse-futog.html

beispielsweise am Weltfrauentag ( vgl. **Erfolgsbeispiel 16**). Die Angebote erfreuten sich mit Teilnahmequoten von ca. 80 Prozent⁶³ einer guten Resonanz. Hinzu kamen regelmäßige Austauschformate, um die Beratungs- und Vermittlungsfachkräfte für die besonderen Belange geflüchteter Frauen zu sensibilisieren und zu informieren. Sie fanden auf zentraler und regionaler Ebene mit den Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) sowie den Migrationsbeauftragten der Jobcenter und Agenturen für Arbeit statt.



Erfolgsbeispiel 16: Targobank – Einstellung geflüchteter Frauen

Die Targobank hat nach einem ersten Kennenlernen und Job-Speed-Dating am Weltfrauentag im Bereich Personal und Kundencenter sieben geflüchtete Frauen mit geringen Deutschkenntnissen als Sachbearbeiterinnen eingestellt. Die Targobank bietet ihnen flankierende (Sprach-) Trainings, Mentoring sowie berufsbegleitende Sprachprogramme für eine nachhaltige und schnelle betriebliche Integration.⁶⁴

Rückmeldungen der Partnerinnen und Partner zeigen, dass diese Formate einen wertvollen Beitrag bei der Einstellung geflüchteter Menschen leisten. Wichtig ist, dass sie konsequent durch die Arbeitsverwaltungen nachgehalten werden – sowohl auf Seiten der Arbeitgeber hinsichtlich potenzieller Einstellungen und zur Reflexion als auch auf Seiten der Bewerberinnen und Bewerber zur Teilnahme und möglichen Arbeitsaufnahmen ( **Kapitel 4.1, Handlungsempfehlung 4**).

Sowohl Arbeitgeber als auch die Arbeitsverwaltungen berichten, dass große Veranstaltungen wie Messen funktionierende Plattformen zur Orientierung und Vernetzung bieten, der Abschluss von Arbeitsverträgen jedoch im Rahmen dieser Veranstaltungen unwahrscheinlich ist. Sie fungieren als erste Begegnungsorte und haben diesbezüglich auch ihren Nutzen.

Individuelle Bewerbungstage ( vgl. **Erfolgsbeispiel 17**) sowie betriebliche Aktionen und Angebote unterstützen die Einstellung hingegen zielgerichtet. Bekannte Erfolgsfaktoren sind die umfangreiche Vorbereitung der Bewerberinnen und Bewerber sowie Arbeitgeber durch die Arbeitsverwaltungen, die Spezialisierung auf Branchen mit ähnlichen Berufsbildern sowie die Möglichkeit, direkt Fragen zu Qualifizierungs-, Anerkennungs- oder Fördermöglichkeiten stellen zu können.



Erfolgsbeispiel 17: Textilreinigungsbetrieb Elis GmbH in Wismar – individuelle Bewerbertage zur Einstellung geflüchteter Menschen

Der Textilreinigungsbetrieb Elis in Wismar hat in Zusammenarbeit mit den Arbeitsverwaltungen ein Pilotprojekt zur Besetzung der offenen Stellen im Job-Turbo durchgeführt. Die angebotenen individuellen Bewerbungstage mit dem Betrieb waren ein Erfolg und so wurden bereits sieben geflüchtete Menschen eingestellt – weitere folgen voraussichtlich.

Zudem wirken sich Empfehlungen von geflüchteten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern positiv auf die Bewerbungssituation des Unternehmens aus. Die individuelle Unterstützung und Hilfestellung findet großen Anklang bei anderen geflüchteten Menschen und macht das Unternehmen noch attraktiver für Bewerberinnen und Bewerber. Der Betrieb veranstaltet wöchentlich einen internen Sprachkurs, unterstützt bei der Wohnungssuche und hilft bei Kita/Schulanmeldungen sowie Behördenangelegenheiten.

Die Arbeitsagentur Schwerin hat den Textilreinigungsbetrieb Elis GmbH mit dem Integrationszertifikat ausgezeichnet, um das Engagement zusätzlich zu würdigen und Nachahmungseffekte zu fördern.

⁶³ Von 100 angeschriebenen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten nahmen 80 an der Veranstaltung teil

⁶⁴ targobank-magazin.de/job-turbo-fuer-gefluechtete



Ferner zeigte sich im Rahmen des Job-Turbos, dass sich gerade die persönliche Empfehlung der Integrationsfachkraft oder des Arbeitgeber-Service beim Unternehmen positiv auf die Einstellung der vorgeschlagenen Kandidatinnen und Kandidaten auswirkt und die Integrationschancen maßgeblich erhöht. Indem Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Arbeitsverwaltungen geflüchtete Menschen zu Vorstellungsgesprächen begleiten, nehmen sie den Bewerberinnen und Bewerbern eventuell vorhandene Ängste und können gleichzeitig eine direkte Empfehlung beim Arbeitgeber aussprechen.

Stärkung der Zusammenarbeit mit der Personaldienstleistungsbranche

Die Personaldienstleistungsbranche hat bereits in der Fluchtbewegung 2015/2016 eine tragende Rolle bei der Integration geflüchteter Menschen gespielt. Sie trug und trägt dazu bei, geflüchtete Menschen schnell in Beschäftigung zu bringen. Weiterer Spracherwerb und Qualifizierungen stellen anschließend die Weichen für eine Übernahme in den Betrieb. So finden – nach Einschätzung der Arbeitsverwaltungen – in den Niederlanden beispielsweise über die Hälfte der geflüchteten Ukrainerinnen und Ukrainer über die private Arbeitsvermittlung den Einstieg in das Berufsleben.

Zwischen dem Sonderbeauftragten der Bundesregierung und dem Gesamtverband der Personaldienstleister fanden daher im regelmäßigen Turnus Gespräche zur Zusammenarbeit statt. Dabei ging es auch um die kontinuierliche Reflexion bisheriger Aktivitäten, u.a. Kickoff- und Informationsveranstaltungen mit den regionalen Vertreterinnen und Vertretern des Gesamtverbands der Personaldienstleister sowie der koordinierenden Stelle „Zeitarbeit“ und den Regio-

naldirektionen der Bundesagentur für Arbeit. Auch wenn die konjunkturelle Situation die Personaldienstleistungsbranche besonders betrifft, hat der Gesamtverband der Personaldienstleister in seinen Mitgliedskreisen für die Einstellung geflüchteter Menschen und die Teilnahme an Events für die Integration von geflüchteten Menschen aktiv geworben (☞ vgl. Erfolgsbeispiel 18).



Erfolgsbeispiel 18: Aktionswoche „#Personaldienstleister sind #Integrationsdienstleister“

Der Gesamtverband der Personaldienstleister hatte mit der bundesweiten Aktionswoche zum Job-Turbo „#Personaldienstleister sind #Integrationsdienstleister“ alle Mitglieder aufgerufen, sich vom 22.04.2024 bis zum 28.04.2024 an Aktionen und Events für die Integration geflüchteter Menschen zu beteiligen und dies öffentlichkeitswirksam mit den o. g. Hashtags zu kennzeichnen.

Die koordinierende Stelle „Zeitarbeit“ der Bundesagentur für Arbeit unterstützte die Aktion, indem sie bei Bedarf den Kontakt zwischen Personaldienstleistern und regionalen Arbeitsverwaltungen herstellte.

Erhöhung der Beratungsintensität der Jobcenter und Erprobung einer Spezialisierung der Teams

Die Abstände zwischen den Beratungsgesprächen von geflüchteten Menschen, insbesondere nach Ende eines Integrationskurses, in den als gemeinsame Einrichtungen geführten Jobcentern wurden im Rahmen des Job-Turbos durch eine interne Weisung⁶⁵ auf durchschnittlich sechs Wochen verkürzt. Zudem startete bereits während der Integrationskurse die intensive Suche nach einer passenden Anschlussbeschäftigung. Insgesamt führten zum Beispiel die gemeinsamen Einrichtungen in der Zeit von November 2023 bis Juli 2024 im Vergleich zum Vorjahreszeitraum über 600.000 zusätzliche Beratungsgespräche. Rückmeldungen aus den gemeinsamen Einrichtungen und Regionaldirektionen zeigen, dass zusätzliche Beratungen in größerem Umfang ohne zusätzliche Personalressourcen nur für einen begrenzten Zeitraum möglich sind, ohne dass dabei ein nachteiliger Effekt für alle sonstigen Bürgergeldbeziehenden entsteht. Auch in den Jobcentern in kommunaler Trägerschaft wurden mehr Beratungen geflüchteter Menschen durchgeführt.

In den Jobcentern wurden in der Betreuung von geflüchteten Menschen teilweise spezialisierte Teams eingesetzt. Auswertungen zeigen, dass dies bisher im Vergleich zu anderen Einheiten zu keinen statistisch signifikanten Unterschieden im Integrationsergebnis geführt hat. Die Spezialisierung hatte dennoch positive Effekte: Durch diese Teams waren konkrete Ansprechpersonen mit besonderer Expertise für Dritte einfacher erreichbar. Das zeigen Rückmeldungen, insbesondere von Arbeitgebern sowie Migrantenselbstorganisationen.

Die vielfältigen Aktivitäten des Job-Turbos spiegeln sich u.a. in der Nutzung der Förder- und Unterstützungsleistungen sowie Abgängen aus Arbeitslosigkeit wider.

Bei geflüchteten Ukrainerinnen und Ukrainern in der Grundsicherung für Arbeitssuchende wurden seit Beginn des Job-Turbos vor allem Förderangebote, die eine direkte Beschäftigungsaufnahme unterstützen, verstärkt eingesetzt. Dabei erwies sich insbesondere das Einstiegsgeld als geeignetes Instrument. Die Teilnahmequote geflüchteter Menschen aus

⁶⁵ Eine Weisung der Bundesagentur für Arbeit ist eine interne Anordnung bzw. Richtlinie, die von der Bundesagentur für Arbeit an ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die nachgeordneten Dienststellen, im Bereich des SGB II an die als gemeinsame Einrichtungen organisierten Jobcenter, erlassen wird. Sie dient dazu, die einheitliche Anwendung von Gesetzen, Verordnungen und sonstigen rechtlichen Bestimmungen sicherzustellen und die Arbeitsabläufe innerhalb der Behörde zu koordinieren und standardisieren.

der Ukraine an Praktika oder anderen Maßnahmen bei einem Arbeitgeber (MAG) ist zwischen November 2023 und April 2024 im Vergleich zum Vorjahreszeitraum um mehr als 200 Prozent gestiegen. Die Nutzung von Eingliederungszuschüssen stieg um mehr als 120 Prozent, die Inanspruchnahme des Einstiegsgelds um mehr als 250 Prozent. Bei den geflüchteten Menschen aus den TOP 8 Herkunftsländern wurde v. a. das Einstiegsgeld bei Erwerbstätigkeit verstärkt genutzt. Die Inanspruchnahme stieg um mehr als 20 Prozent.⁶⁶

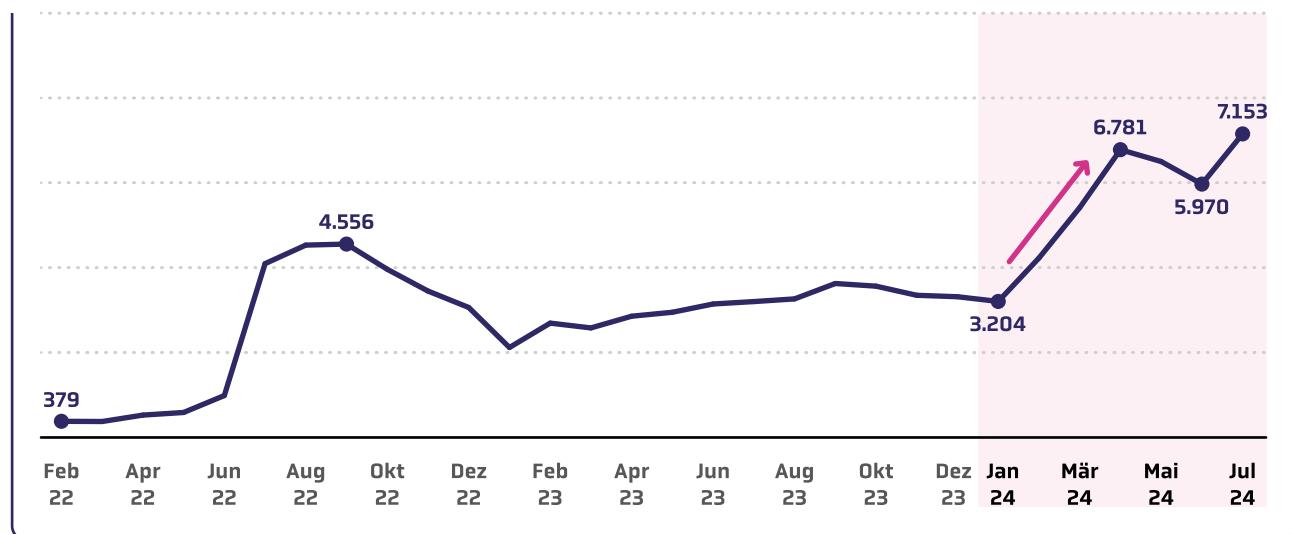
Trotz der deutlich schlechteren konjunkturellen Lage konnten seit Jahresbeginn in der Zielgruppe des Job-Turbos mehr geflüchtete Menschen ihre Arbeitslosigkeit durch Aufnahme einer Beschäftigung, Selbstständigkeit oder Ausbildung beenden als im Vergleichszeitraum des Vorjahrs.

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 11**).



Abbildung 11:

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



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Datenstand Juli 2024

⁶⁶ Datenstand Juli 2024, Statistik der Bundesagentur für Arbeit zu Eintritten von Teilnehmerinnen und Teilnehmern in ausgewählte Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik (inkl. zkT), Wartezeit von 3 Monaten

**Infobox 12:**

Geschlechtsspezifische Unterschiede bei den Erwerbstätigenquoten geflüchteter Menschen

Die Haushaltskonstellation, insbesondere die Anzahl der zu betreuenden Kinder, spielt aufgrund einer häufig ungleichen Verteilung der Sorgearbeit innerhalb der Familie eine zentrale Rolle für geschlechtsspezifische Unterschiede bei den Erwerbstätigenquoten geflüchteter Menschen. Geschlechtsspezifische Unterschiede in Bildung, Ausbildung und Berufserfahrung schlagen sich ebenfalls in den unterschiedlichen Erwerbstätigenquoten geflüchteter Frauen und Männer nieder. So waren viele geflüchtete Frauen vor ihrer Flucht in Berufen tätig, die in Deutschland reglementiert sind und/oder ein hohes Sprachniveau erfordern, was einer zügigen Arbeitsaufnahme entgegensteht. Auch kulturelle Rahmenbedingungen spielen bei einem Teil der geflüchteten Menschen eine nicht unwesentliche Rolle.^{67,68,69}

Es ist ebenfalls nicht unwahrscheinlich, dass die Arbeit von zumindest einem Teil der Vermittlungsfachkräften durch einen bewussten oder unbewussten „Gender-Bias“ beeinflusst wird – insbesondere bei der Betreuung und Beratung von Bedarfsgemeinschaften mit Kindern. Ein stärkerer Fokus auf die Erwerbsintegration des Mannes in der Beratung der Bedarfsgemeinschaft kann – in kurzfristiger Perspektive – auch vermeintlich strategische Gründe haben: De facto ist es (zu Beginn des Vermittlungsprozesses) häufig einfacher, den Mann als die Frau zu integrieren und damit den Leistungsbezug der gesamten Bedarfsgemeinschaft zu beenden bzw. zumindest zu reduzieren. Auf lange Sicht werden geschlechtsspezifische Unterschiede dadurch allerdings verstetigt und weiter verstärkt.



⁶⁷ Vgl. Schreyer et al. (2022)

⁶⁸ Vgl. Liebig/Tronstad (2018)

⁶⁹ Vgl. Kosyakova/Salikutluk (2023)

Abbildung 12:
Gender-Gap der Integrationsquote



Integrationsquote – Gender-Gap in Prozent, Deutschland
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit,
Datenstand Juli 2024, Wartezeit 3 Monate

Im Vergleich zu den geflüchteten Frauen, die in den Jahren 2015 und 2016 nach Deutschland kamen, entwickelt sich die Integration von Ukrainerinnen erheblich besser. Ihre Aussichten auf dem Arbeitsmarkt sind aufgrund ihres höheren Bildungsniveaus und kulturellen Hintergrunds günstiger. So verfügen eine Vielzahl der Ukrainerinnen über einen Hochschulabschluss oder einen vergleichbaren tertiären Bildungsabschluss.^{70,71}

Betrachtet man die Integrationsleistung der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten in der Grundsicherung, zeigt sich, dass der Gender-Gap zwischen Frauen und Männern bei den geflüchteten Menschen aus der Ukraine seit Beginn des Job-Turbos reduziert werden konnte. Dies ist u. a. auf spezielle Aktionen für geflüchtete Frauen im Job-Turbo (z. B. die fokussierte Arbeit der BCA) zurückzuführen. Lag der Gender-Gap, d. h. die Differenz der Integrationsquoten von Frauen zu Männern, im Oktober 2023 bei den Ukrainerinnen und Ukrainern noch bei knapp 46 Prozent, wurde im Mai 2024 noch ein Gender-Gap von 26 Prozent gemessen. Der Gender-Gap bei geflüchteten Menschen aus den TOP 8 Herkunftsländern sinkt dagegen nicht und ist mit knapp 81 Prozent weiterhin hoch ([vgl. Abbildung 12](#)).

Die Ursachen für diese Geschlechterunterschiede bei der Integrations- oder auch Erwerbstätigkeitsquote sind vielschichtig ([vgl. Infobox 12](#)).

Welche Handlungsempfehlungen lassen sich aus den Erfahrungen im Job-Turbo ableiten?

Trotz der positiven Entwicklungen und Schritte in die richtige Richtung gibt es auch im Bereich der Arbeitsaufnahme Entwicklungspotenzial. Zusätzlich ist es wichtig, neue Ansätze und Erkenntnisse zu verstetigen und iterativ weiterzuentwickeln.

Die folgende Darstellung zeigt zwölf Handlungsempfehlungen, die im Rahmen des Job-Turbos unter Berücksichtigung der Rückmeldungen der Partnerinnen und Partner erarbeitet wurden ([vgl. Tabelle 05](#)).

⁷⁰ Vgl. Brücker et al (2023), IAB-Forschungsbericht 2|2023

⁷¹ Die IAB-Auswertung der vorliegenden Bildungs- und Ausbildungsabschlüsse geflüchteter Menschen aus der Ukraine zeigt, dass vor allem Personen mit hohem Bildungsniveau in Deutschland Schutz gesucht haben. Das ukrainische und das deutsche Bildungssystem unterscheiden sich jedoch in ihrem Aufbau.

Tabelle 05:**Übersicht über Handlungsempfehlungen im Themenfeld Arbeitsaufnahme**

Handlungsfeld	Handlungsempfehlung	Wirkung / Umsetzbarkeit	Beteiligte Akteurinnen und Akteure
Aktivitäten stärker auf den „Einstieg zum Aufstieg“ ausrichten	Fähigkeiten geflüchteter Menschen durch gezielte Vermittlung in branchengleiche Beschäftigung frühzeitig einsetzen und stärken	+++ / ++	Arbeitsverwaltungen, geflüchtete Menschen
Verfahren flexibilisieren und entbürokratisieren	Rekrutierungsprozesse stärker auf informelle Fähigkeiten ausrichten	++ / ++	Arbeitgeber, insb. öffentliche Behörden, Gewerkschaften, Personal- und Betriebsräte
	Unbürokratische Zusammenarbeit, klare Zuständigkeiten und assistierte Vermittlung in der Arbeitgeberberatung stärken	++ / ++	Arbeitsverwaltungen
Verbindlichkeit von Prozessen erhöhen	Kontakte zwischen Bewerberinnen und Bewerbern sowie Arbeitgebern verbindlich nachhalten	+++ / ++	Arbeitsverwaltungen
	Datenqualität der Bewerber- und Stellenprofile verbessern	++ / +++	Arbeitsverwaltungen
Transparenz schaffen und Diskussion versachlichen	Bekanntheit von Beratungsangeboten erhöhen	++ / +++	Arbeitsverwaltungen
	Bekanntheit von Förder- und Unterstützungsangeboten stärken und überregionalen Rahmen für Förderungen schaffen	++ / ++	Arbeitsverwaltungen
	Unsicherheiten in Bezug auf die Einstellung geflüchteter Menschen abbauen	+ / ++	Arbeitgeber, Arbeitsverwaltungen, Ausländerbehörden
Schnittstellen und Zusammenarbeit zwischen Akteurinnen und Akteuren verbessern	Zusammenarbeit zwischen Arbeitsverwaltungen und der Personaldienstleistungsbranche ausbauen	++ / +++	Arbeitsverwaltungen, Arbeitgeber, Verbände
	Die Arbeit der Gewerkschaften, Betriebsräte und Personalvertretungen bei der Integration von geflüchteten Menschen weiter ausbauen	++ / +++	Arbeitgeber, Gewerkschaften, Personal- und Betriebsräte
Strukturelle Rahmenbedingungen verbessern	Leistungsfähigkeit und Eignung für die Teilnahme an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen prüfen	+ / ++	Arbeitsverwaltungen
Rechtliche Rahmenbedingungen und Datenschutzbestimmungen prüfen und ggf. anpassen	Leistungsbeziehende mit Erziehungsaufgaben frühzeitiger aktivieren	+++ / ++	Gesetzgeber, Bundesregierung, BMAS, Arbeitsverwaltungen

Handlungsempfehlung 1: **Fähigkeiten geflüchteter Menschen durch gezielte Vermittlung in branchengleiche Beschäftigung frühzeitig einsetzen und stärken**

Geflüchtete Menschen sollten möglichst in branchengleiche oder branchenähnliche Beschäftigung vermittelt werden, d.h. in Branchen, in denen sie auch in ihrem Heimatland beschäftigt waren und für die sie qualifiziert sind. Auch wenn sie zunächst als Hilfskräfte arbeiten, ermöglicht ihnen die frühzeitige Arbeitsaufnahme, bestehende Kompetenzen anzuwenden und neue, wie etwa berufsspezifische Sprachkenntnisse, zu erwerben. Zudem haben sie so die Chance, berufliche Netzwerke zu knüpfen ( [vgl. auch Kapitel 3.3](#)). Dies wurde durch den Job-Turbo in den Beratungs- und Vermittlungstätigkeiten der Arbeitsverwaltungen forciert, um die Wahrscheinlichkeit kurz- und mittelfristiger Entwicklung zu erhöhen und sollte beibehalten werden.

Wichtig ist dabei, dass geflüchtete Menschen – insbesondere bei reglementierten Berufen und Engpassberufen – auf eine Anerkennung des im Ausland erworbenen Berufsabschlusses und den Erwerb eines zur Ausübung des Berufs entsprechenden Sprachniveaus hinarbeiten. Hierfür stehen Ihnen sowie ihren Arbeitgebern alle Förderinstrumente des SGB II und SGB III zur Verfügung. Lock-in-Effekte, bei



denen geflüchtete Menschen mit vorhandenem Entwicklungspotenzial in niedrig qualifizierten Jobs verbleiben, sollen vermieden werden.

Regelmäßige Reflexionsgespräche zwischen den beteiligten Akteurinnen und Akteuren, auch auf lokaler Ebene, wirken positiv auf die branchengleiche Beschäftigung und sind daher zu empfehlen. Im Job-Turbo wurde kein Thema so kontrovers diskutiert wie die branchenferne und zugleich unter dem Qualifikationsniveau vermittelte Beschäftigung (sofern sie gegen den Willen der geflüchteten Menschen stattfindet). Ebenfalls war kein Themenfeld von einer höheren Einzelfall-Evidenz gekennzeichnet als dieses. Um aus Fällen konkret zu lernen, wurden alle Akteurinnen und Akteure gebeten, bekannte Fälle konkret zu melden. Eine Aufklärung der Beschwerden war jedoch nahezu nie möglich, da auch z.T. auf Nachfragen keine konkreten Sachverhalte genannt wurden.

Handlungsempfehlung 2: **Rekrutierungsprozesse stärker auf informelle Fähigkeiten ausrichten**

Viele – insbesondere öffentliche – Unternehmen berücksichtigen im Stellenbesetzungsverfahren v.a. Bewerberinnen und Bewerber, die formelle Qualifikationen nachweisen können. Gerade bei der Integration geflüchteter Menschen wirkt sich diese „klassische Bestenauslese“ negativ aus. Geflüchtete Menschen werden beispielsweise häufig nicht zu Bewerbungsgesprächen eingeladen. Diese Erkenntnis spiegelt sich auch in den Rückmeldungen im Rahmen des Job-Turbos wider.

Unternehmen sollten daher noch stärker dazu übergehen, in Rekrutierungsverfahren weniger auf formale Qualifikationen zu setzen, sondern verstärkt nach relevanten Fertigkeiten, Interessen und Beweggründen zu suchen, auch wenn diese nicht durch Zertifikate belegt sind. Durch Betriebsbesichtigungen mit Bewerberinnen und Bewerbern sowie Probearbeit können Fähigkeiten getestet werden. Den Unternehmen und auch Teilen der Arbeitsverwaltungen zufolge ist es für den Erfolg dieses neuen Vorgehens wichtig, dafür auch die Personalvertretungen zu gewinnen.

Speziell im öffentlichen Dienst sollten Rekrutierungsverfahren modernisiert werden. Dadurch können mehr geflüchtete Menschen für den öffentlichen Dienst gewonnen und

Abgänge zahlreicher älterer Beschäftigter, die dort in den nächsten Jahren in bedeutsamer Zahl anstehen, kompensiert werden (☞ vgl. Erfolgsbeispiel 19).

Aber auch in privatwirtschaftlichen Unternehmen zahlen sich „unkomplizierte“ Rekrutierungsprozesse aus (☞ vgl. Erfolgsbeispiel 20).



Erfolgsbeispiel 19: Deutsche Rentenversicherung – Einstellung geflüchteter Menschen

Die Deutsche Rentenversicherung [DRV] stellt ab Mai 2024 in Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit und dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 23 freie Einstiegsqualifizierungsstellen für geflüchtete Menschen zur Verfügung. Dabei handelt es sich um Stellen für Sozialversicherungsfachangestellte oder Fachinformatiker.

Von den 23 Teilnehmenden wurden 19 in eine Ausbildung bei der Deutschen Rentenversicherung übernommen.

Die DRV hat bereits in den letzten Jahren gute Erfahrungen mit der Einstellung von geflüchteten Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Rahmen der Einstiegsqualifizierung gemacht.



Erfolgsbeispiel 20: Jobcenter Reinickendorf – digitale Bewerbungen über QR-Codes

An der Messe des Jobcenters Reinickendorf Ende Juni 2024 nahmen etwa 1.000 Bewerberinnen und Bewerber, 16 Arbeitgeber sowie acht Beratungsdienste (Anerkennungsberatung, Sprachkurse, Jobcoaching, Weiterbildungsangebote, etc.) teil.

Auf dieser Veranstaltung wurden digitale Bewerbungen über QR-Codes ermöglicht. So konnte das Jobcenter unmittelbar im Nachgang an die Veranstaltung nachvollziehen, wie viele geflüchtete Menschen sich beworben hatten. Dies ist hilfreich, um die Wirksamkeit der Veranstaltung zu messen. Insgesamt verzeichnete das Jobcenter über diesen digitalen Bewerbungsweg knapp 300 Bewerbungen. Zusätzlich standen auch herkömmliche Varianten zur Bewerbung zur Verfügung.

Vor Ort boten zudem Coaches diverser Bildungsträger einen Bewerbungs-Check an. Hier konnten Bewerberinnen und Bewerber ihren vorhandenen Lebenslauf digitalisieren oder einen Kurzlebenslauf erstellen, um ihn in der digitalen Bewerbung gleich zu verwenden.



Handlungsempfehlung 3:

Unbürokratische Zusammenarbeit, klare Zuständigkeiten und assistierte Vermittlung in der Arbeitgeberberatung stärken

Arbeitgeber schätzen in der Beratung kurze und unbürokratische Wege. Im Rahmen des Job-Turbos wurden hierbei folgende Verbesserungsvorschläge genannt:

- **Klare Zuständigkeiten definieren:** Die Strukturen der Arbeitsverwaltungen sind für Außenstehende komplex. Neben den unterschiedlichen Rechtskreisen SGB II und

SGB III gibt es, wie in Kapitel 2 beschrieben, unterschiedliche Trägerschaften der Jobcenter. Für Arbeitgeber ist es schwierig, je nach Anliegen die für sie richtige Ansprechperson ausfindig zu machen – vor allem, wenn noch kein Kontakt zu Arbeitsverwaltungen besteht. Dabei muss es jedoch Anspruch der öffentlichen Verwaltung sein, dass Strukturen (insbesondere bei geteilten oder mehrfachen Zuständigkeiten) einfach, transparent und effizient sind.

Es empfiehlt sich daher in verschiedenen Regionen wissenschaftlich begleitet zu prüfen und ggf. zu pilotieren, ob und wie der Arbeitgeber-Service als zentrale Anlaufstelle weiterentwickelt werden kann – unabhängig von Rechtskreisen und Trägerzuordnungen für alle Fragen der Arbeit-

geber. Dabei sollte an den vielerorts bereits bestehenden gemeinsamen Arbeitgeber-Service der Agenturen für Arbeit und der Jobcenter angeknüpft werden.

Gegenstand der Prüfung sollte sein, ob der Arbeitgeber-Service z.B. Anliegen der Arbeitgeber, wie etwa Förderzusagen, direkt entscheiden kann und entstehende Fragen selbstständig klären soll. Der Umweg über weitere Stellen der Arbeitsverwaltungen würde für Arbeitgeber dadurch entfallen. Dies wäre ein möglicher Schritt, um heterogene Förderentscheidungen zu reduzieren. Voraussetzung für eine zentrale Anlaufstelle beim Arbeitgeber-Service wären rechtliche (ggf. auch verfassungsrechtliche) Änderungen sowie eine anteilige Refinanzierung durch die Jobcenter und die Bundesagentur für Arbeit, um finanzielle Nachteile für die Arbeitslosenversicherung oder den SGB II-Haushalt zu vermeiden.

- **Konkrete Ansprechpersonen benennen:** Unternehmen weisen immer wieder darauf hin, dass es für sie einen großen Mehrwert hat, eine konkrete Ansprechperson bei den Arbeitsverwaltungen zu haben. Um eine direkte Kontaktaufnahme zu ermöglichen, sollten deshalb Ansprechpersonen für Unternehmen inkl. Kontaktmöglichkeiten öffentlich benannt sein und möglich selten wechseln.
- **Kontaktdetails von Bewerberinnen und Bewerbern weitergeben:** Die Weitergabe von Telefonnummern oder E-Mail-Adressen potenzieller Bewerberinnen und Bewerber im Leistungsbezug an interessierte Unternehmen kann helfen, den Rekrutierungsprozess zu erleichtern und zu beschleunigen. Bislang erfordert die Weitergabe von Telefonnummer und E-Mail-Adresse eine Einwilligung, die



nur spezifisch und häufig mit langem Zeitverzug eingeholt werden kann. Die Vorstellung, wonach für die Erreichbarkeit von Kundinnen und Kunden quasi nur ein Briefkasten erforderlich ist, erscheint in Zeiten des abnehmenden Briefverkehrs und der zunehmenden elektronischen Kommunikation als nicht mehr zeitgemäß. Dies zeigte sich insbesondere beim Personenkreis geflüchteter Menschen in Notunterkünften. Briefe erreichten diese teilweise derart verspätet, dass sich jede Möglichkeit zur Vermittlung bereits zerschlagen hatte. Hier besteht Handlungsbedarf. Die Bundesagentur für Arbeit darf die für ihre Aufgabenerfüllung erforderlichen Daten erheben. Denkbar wären hier verschiedene Lösungsansätze:

- Sollten neue Kommunikationswege für eine schnelle Kontaktaufnahme erforderlich sein, könnten diese bereits durch eine andere Auslegung des Erforderlichkeitsmerkmals ohne gesetzliche Änderung erreicht werden. Denkbar wäre eine verpflichtende Angabe der Telefonnummer als Kontaktmerkmal gegenüber der Bundesagentur für Arbeit. Es dürfte davon auszugehen sein, dass jede Person in der heutigen Zeit telefonische Erreichbarkeit sicherstellen kann.
- Zum anderen wäre für den Rechtskreis SGB II denkbar, § 7b SGB II dahingehend zu überarbeiten, dass Telefonnummer und E-Mail-Adresse von den gemeinsamen Einrichtungen zu erheben sind und verarbeitet werden dürfen. Für den Rechtskreis SGB III könnte die Erreichbarkeitsanordnung entsprechend ergänzt werden. Eine Zustimmung des BMAS wäre hierfür erforderlich.
- Daneben sollte die Nutzung der digitalen Dienstleistungen (E-Services) der BA intensiviert werden. Auf diese Weise ließe sich ein datenschutzkonformer elektronischer Kanal für den Austausch schriftlicher Nachrichten eröffnen.
- Denkbar wäre hier auch eine Zustellfiktion. Um diese zu gewährleisten, müsste die Bundesagentur für Arbeit die E-Mail-Adresse erheben und ohne explizite Zustimmung verarbeiten dürfen.

Der Job-Turbo zeigte in den letzten Monaten, dass die assistierte Vermittlung und die persönliche Empfehlung der Kundinnen und Kunden beim Arbeitgeber durch die Vermittlungsfachkraft die Wahrscheinlichkeit für eine Einstellung erhöht. Dabei werden die individuellen Einstellungsvoraussetzungen sowie die Bewerbungsprofile spezifisch mit Arbeitgebern besprochen und geflüchtete Menschen zu

Vorstellungsgesprächen begleitet. Gleichzeitig steigt auch die Zufriedenheit der Arbeitgeber mit der Beratung deutlich. Es gilt, bereits in der Einarbeitung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Arbeitgeber-Service spezialisierte Schulungen hierfür durchzuführen und bestehende, wo nötig, zu aktualisieren.

Handlungsempfehlung 4: **Kontakte zwischen Bewerberinnen und Bewerbern sowie Arbeitgebern verbindlich nachhalten**

Die im Rahmen des Job-Turbos eingesetzten Formate zum Austausch zwischen Bewerberinnen und Bewerbern sowie Arbeitgebern, wie Messen oder Bewerbungstage, erfreuten sich einer großen Resonanz.

Wichtig dabei ist, dass eingesetzte Formate konsequent durch die Arbeitsverwaltungen nachgehalten werden: Integrationsfachkräfte der Jobcenter sollten Bewerberinnen und Bewerber im Nachgang von Bewerbungsgesprächen gezielt in Bezug auf das jeweilige Unternehmen und mögliche Stellen beraten. Zudem ist es wichtig, dass sie nachhalten, welche Bewerberinnen und Bewerber Veranstaltungen unentschuldigt versäumt haben und die entsprechenden rechtlichen Konsequenzen daraus ziehen. Denn die Bereitschaft der Arbeitgeber, sich weiter aktiv einzubringen, sinkt bei hoher „No-Show Rate“ rapide. Insbesondere zu Beginn des Job-Turbos gab es hierzu vermehrte Rückmeldungen.

Im Rahmen des Job-Turbos hat es sich ebenfalls als sinnvoll erwiesen, nach Veranstaltungen und Bewerbungstagen Rückkopplungsgespräche mit Arbeitgebern zu führen, um



zu verstehen, warum sie Stellen nicht besetzen konnten und welche Erfahrungen sie mit den vorgeschlagenen Bewerberinnen und Bewerbern gemacht haben. Diese Erkenntnisse können im weiteren Integrationsprozess genutzt werden, beispielsweise um Bewerberinnen und Bewerber noch gezielter zu unterstützen.

Handlungsempfehlung 5: **Datenqualität der Bewerber- und Stellenprofile verbessern**

Aktuelle Daten zu den Aufgaben und Anforderungen einer Stelle sowie zu den Kompetenzen und Erfahrungen von Bewerberinnen und Bewerbern sind die Basis für ein wirksames Matching.

Arbeitgeber haben im Rahmen des Job-Turbos darauf hingewiesen, dass Stellenangebote und die Profile von Interessierten derzeit in den BA-Systemen nicht durchgängig aktuell sind – auch aufgrund von langen Laufzeiten. Darüber hinaus sind die Stellenangebote nicht durchgängig adressatengerecht, also in einfacher Sprache, formuliert. Hier ist der Arbeitgeber-Service der BA gefragt, bei der Aufnahme einer neuen Stelle gemeinsam mit den Arbeitgebern auf eine adressatengerechte Sprache zu achten und die Aktualität der Stellenbeschreibung regelmäßig zu prüfen.

Handlungsempfehlung 6: **Bekanntheit von Beratungsangeboten erhöhen**

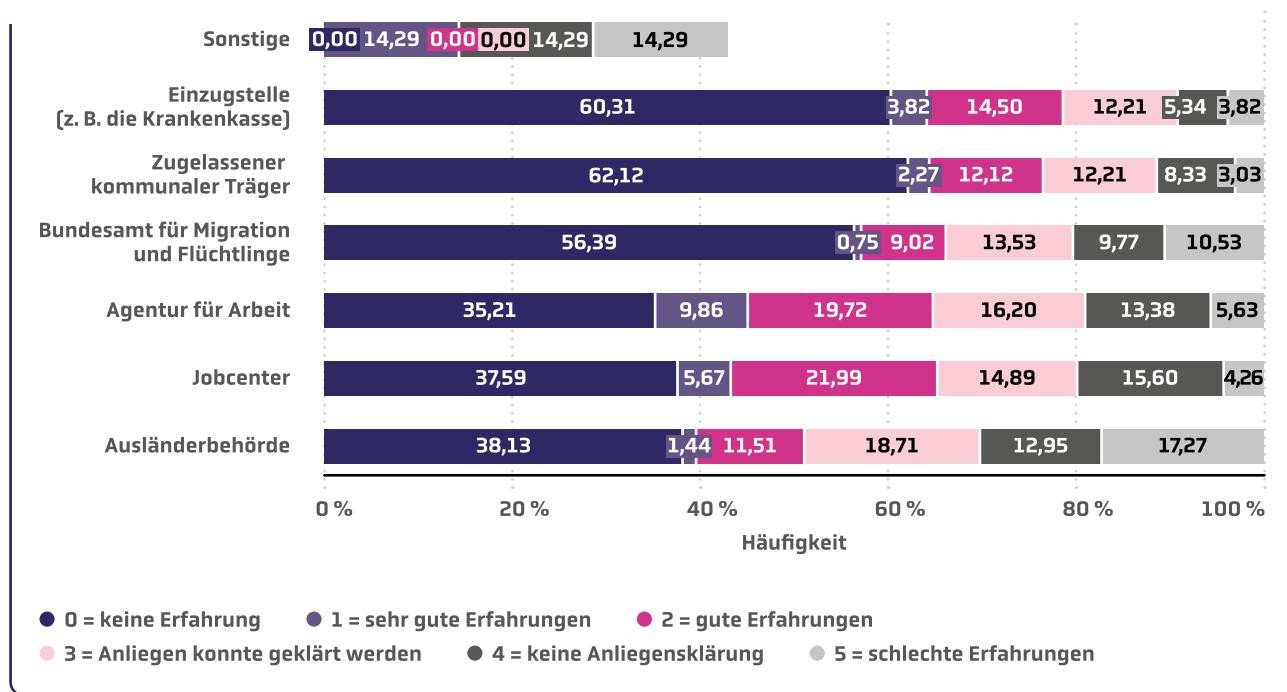
Es gibt viele Beratungseinrichtungen, die Arbeitgeber zur Rekrutierung geflüchteter Menschen beraten. Neben den Rückmeldungen der Beratungs- und Vermittlungsfachkräfte aus den Arbeitsverwaltungen zeigt eine Befragung der Deutschen Gesellschaft für Personalführung e. V. und der Bundesagentur für Arbeit plakativ, dass viele dieser Angebote nicht bekannt sind: Über ein Drittel der Arbeitgeber hat noch keine Erfahrungen mit dem Arbeitgeber-Service der BA gemacht und über 50 Prozent haben keine Kenntnisse über die Beratungsstrukturen des BAMF, der zugelassenen kommunalen Träger und Einzugsstellen wie Krankenkassen ( vgl. Abbildung 13).⁷²

Um die Bekanntheit und Nutzung der Beratungsangebote zu erhöhen, bieten sich gezielte Informationskampagnen

⁷² Vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit und DGFP (2024)

Abbildung 13:

Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit Beratungseinrichtungen für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber



über verschiedene Kanäle wie soziale Medien, Newsletter und Webseiten der relevanten Behörden und Organisationen an. Auch Partnerschaften mit Arbeitgeberverbänden, Kammern und Netzwerken helfen, die Angebote in Unternehmen bekannter zu machen. Darüber hinaus trägt auch die Veröffentlichung von „Good-Practice“-Beispielen und Erfolgsgeschichten in Branchenzeitschriften und auf Onlineplattformen dazu bei, positive Erfahrungen hervorzuheben und zur Nutzung der Beratungsangebote zu ermutigen.

Handlungsempfehlung 7:

Bekanntheit von Förder- und Unterstützungsangeboten stärken und überregionalen Rahmen für Förderungen schaffen

Jobcenter und Arbeitsagenturen beraten Arbeitgeber sowie geflüchtete Menschen zu arbeitspolitischen Instrumenten, welche die Aufnahme einer Beschäftigung fördern und unterstützen (vgl. Erfolgsbeispiel 21).

Obwohl die Nutzung dieser Instrumente in der Zielgruppe des Job-Turbos in Teilen deutlich zugenommen hat, ist sie weiterhin sehr niedrig. Im Rahmen des Job-Turbos zeigte sich, dass größere Unternehmen mit eigener Personalstelle grundsätzlich gut über die Unterstützungsmöglichkeiten informiert sind. Zwingender Handlungsbedarf besteht jedoch bei den kleinen und mittelständischen Betrieben. Die Arbeitsverwaltungen und andere Arbeitsmarktakteure sollten insbesondere diese Betriebe verstärkt zu Förder- und Unterstützungsangeboten informieren. Dies sind keine neuen Erkenntnisse, der Handlungsbedarf ist bekannt. Dennoch gelingt es bislang nur unzureichend, kleine und mittelständische Betriebe zu erreichen. Beispielsweise sollte der Arbeitgeber-Service der BA hierfür Steuerberatungen im Rahmen von lokalen und digitalen Informationsveranstaltungen über die Möglichkeiten der Förderungen von Betrieben aufklären. Im Anschluss könnten die Steuerberatungen die so gewonnenen Informationen mit ihren Mandantinnen und Mandanten teilen. Gemeinsame Veranstaltungen der Arbeitsverwaltungen mit Arbeitgeberverbänden zu Fördermodellen können ebenfalls zur besseren Bekanntheit der Instrumente beitragen. Dies wurde auch im Job-Turbo positiv bewertet.



Erfolgsbeispiel 21: Arbeitsmarktservice Österreich – Professional Integration Hub

Beim Einsatz von Förder- und Unterstützungsangeboten können deutsche Behörden auch von ihrem Nachbarland Österreich lernen. Dort wurde vom Arbeitsmarktservice [AMS] ein Projekt mit bezahlten Praktika für geflüchtete Menschen eingeführt, das sich „Professional Integration Hub“ nennt.

Die Praktika sind in der Regel auf drei Monate ausgelegt und werden in interessierten Unternehmen durchgeführt. Geflüchtete Menschen erhalten eine Praktikumsvergütung für ihre Arbeitsleistung.

Zusätzlich werden im Betrieb Intensiv–Deutschkurse angeboten, um die Sprachkenntnisse der Praktikantinnen und Praktikanten zu verbessern. Es gibt auch Mentoringprogramme, die den geflüchteten Menschen helfen, sich gut in den Betrieb zu integrieren.

Durch diese Kombination aus praktischer Erfahrung, Sprachförderung und persönlicher Betreuung wird die Integration geflüchteter Menschen in den Arbeitsmarkt effektiv unterstützt.

Zudem könnten die Industrie- und Handelskammern oder die Handwerkskammern mit der jährlichen Beitragsrechnung entsprechendes Informationsmaterial, z. B. Flyer, an ihre Mitgliedsunternehmen versenden.

Es gilt allerdings nicht nur, die Bekanntheit der Förder- und Unterstützungsangebote zu steigern, sondern auch, einen überregionalen Rahmen für diese Angebote zu schaffen.

Förderungen werden aktuell regional und branchenspezifisch unterschiedlich bewertet – und zwar abhängig von einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Arbeitsagenturen oder Jobcenter. So sind die Kriterien, nach denen die Höhe des Eingliederungszuschusses oder die Dauer einer Probearbeit festgelegt werden, sowohl für Arbeitgeber als auch für Bewerberinnen und Bewerber intransparent. Hinzu kommt, dass die Ermessensleistung bei der Festlegung für Arbeitgeber sowie Dritte nicht immer nachvollziehbar ist. Das wurde besonders aus der Branche der Personaldienstleistung plausibel kritisiert.

Es ist wichtig, dass Entscheidungen zu Förderangeboten, wie etwa die Dauer und Höhe eines Eingliederungszuschusses, für alle Beteiligten transparent sind – und bundesweit bei gleichen Voraussetzungen einheitlich bewertet werden. Die Arbeitsverwaltungen tragen dafür Sorge, dass alle zuständigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Ermessensent-

scheidungen weisungskonform umsetzen, begründen und transparent darlegen.

Handlungsempfehlung 8: Unsicherheiten in Bezug auf die Einstellung geflüchteter Menschen abbauen

In vielen Unternehmen besteht bereits eine hohe Offenheit, geflüchtete Menschen einzustellen. Nach einer nicht repräsentativen Befragung durch die DGFP geben mehr als 40 Prozent der befragten Unternehmen an, dass sie sich intensiv mit dem Thema der Einstellung geflüchteter Menschen beschäftigt haben. Rund 60 Prozent der befragten Unternehmen erkennen darin ein Potenzial, den Arbeits- und Fachkräftemangel im eigenen Betrieb zu verringern.⁷³

Ein hoher Betreuungsaufwand sowie Unsicherheiten im Zusammenhang mit ungeklärten Bleibeabsichten, Arbeitserlaubnissen und der Anerkennung von Qualifikationen führen jedoch häufig dazu, dass von der Einstellung geflüchteter Menschen abgesehen wird. Darauf haben Partnerinnen und Partnern vielfach hingewiesen. Vor allem kleine und mittelständische Betriebe ohne umfangreiche Personalabteilung befürchten hohe bürokratische Aufwände.

⁷³ Vgl. Umfrage Bundesagentur für Arbeit und DGFP (2024); www.dgfp.de/uploads/documents/02_2024-BA_DGFP-Studie-Gefl%C3%BCchtete.pdf

Neben dem INQA-Kurzcheck „Geflüchtete in den Betrieb integrieren“⁷⁴ könnte eine Checkliste für Unternehmen zu den Aufenthaltstiteln der geflüchteten Menschen und damit verbundenen To-Dos bei der Einstellung dazu beitragen, Transparenz zu schaffen und rechtliche Unsicherheiten zu reduzieren.

Handlungsempfehlung 9: **Zusammenarbeit zwischen den Arbeitsverwaltungen und der Personaldienstleistungsbranche ausbauen**

Im Rahmen des Job-Turbos wurde die Zusammenarbeit der Arbeitsverwaltungen mit der Branche der Personaldienstleistung vertieft. Diese Kooperation gilt es zu verstetigen. Weiterhin sollten regelmäßige und gemeinsame Aktionen, Veranstaltungen und Projekte durchgeführt werden. Das Beispiel Hofmann Personal ( vgl. Erfolgsbeispiel 22) verdeutlicht, wie wirkungsvoll dies sein kann.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Arbeitsverwaltungen sollten helfen, Vorurteile gegenüber der Branche abzubauen, Bewerberinnen und Bewerber verstärkt über die Chancen und Möglichkeiten eines Einstiegs über Zeitarbeit aufklären und aufzeigen, wie man diese als Sprungbrett für eine Festanstellung im Unternehmen nutzen kann. Dabei müssen auch Risiken und der Umgang mit potenziellen „schwarzen Schafen“ der Branche erklärt werden, damit die lokale Agentur für Arbeit als Aufsichtsorgan bei Anzeichen von Fehlverhalten unmittelbar handeln kann.

Handlungsempfehlung 10: **Die Arbeit der Gewerkschaften, Betriebsräte und Personalvertretungen bei der Integration geflüchteter Menschen weiter ausbauen**

Eine aktive Beteiligung von Personal- und Betriebsräten bei der Einstellung geflüchteter Menschen fördert eine schnellere und nachhaltige Arbeitsaufnahme, das zeigen die Rückmeldungen von Unternehmen sowie Erfolgsbeispiele ( vgl. Erfolgsbeispiel 23). Auch beim Onboarding geflüchteter



Erfolgsbeispiel 22: **Zeitarbeitsfirma Hofmann Personal – Zusammenarbeit mit den Arbeitsverwaltungen**

Die Zeitarbeitsfirma Hofmann Personal hat im Rahmen einer Veranstaltung mit den Arbeitsverwaltungen zum Start des Job-Turbos mit einer Präsentation zu verschiedenen Beschäftigungsmöglichkeiten informiert. Die Präsentation enthielt einen QR-Code, der zu einem Kurzfilm über das Unternehmen, zu Informationen über die vielfältigen Arbeitsmöglichkeiten und zu einem Kontaktformular führte – und zwar in vier Sprachen.

Mithilfe des Formulars gelang es auch geflüchteten Menschen mit teilweise geringen Sprachkenntnissen, ihre Kontaktdaten zu übermitteln und ihren gewünschten Arbeitsort anzugeben. Dies trug dazu bei, dass bisher fast 800 geflüchtete Menschen mit unterschiedlichsten Qualifikationen erfolgreich in Arbeit vermittelt werden konnten.

Menschen können die Gremien aktiv unterstützen. Etwa, indem sie Mentoringaufgaben übernehmen, oder indem sie bestehende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die Beschäftigung geflüchteter Menschen informieren und für ihre besonderen Umstände sensibilisieren.

Während des Job-Turbos wurde jedoch auch die Erfahrung gemacht, dass Personalvertretungen und Betriebsräte der Einstellung von geflüchteten Menschen z.T. mit Vorbehalten begegnen. Beispielsweise befürchten sie, dass geflüchtete Menschen durch neuartige Bewerbungsverfahren gegenüber der Stammbelegschaft in nicht vertretbarem Ausmaß bevorzugt werden. Zudem sorgen sie sich, dass Beschäftigte durch den hohen Einarbeitungsbedarf geflüchteter Menschen unverhältnismäßig belastet werden könnten.

Gewerkschaften haben eine wichtige Funktion bei der Gestaltung gerechter Arbeitsbedingungen. Entsprechend können sie ihre Mitglieder noch stärker zu den Chancen beraten,

⁷⁴ Vgl. www.inqa.de/DE/themen/diversity/gefluechtete-erfolgreich-integrieren/kurzcheck-gefluechtete-im-betrieb-integrieren.html

welche eine Einstellung von geflüchteten Menschen mit sich bringen sowie gute Beispiele der nachhaltigen Integration in Betrieb und Verwaltung mit Personalvertretungen und Betriebsräten teilen.

Handlungsempfehlung 11:

Leistungsfähigkeit und Eignung für die Teilnahme an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen prüfen

Die sozialmedizinische Prüfung der körperlichen und psychischen Leistungsfähigkeit bzw. Belastbarkeit geflüchteter Menschen ist im Einzelfall wichtig, um geeignete Qualifizierungs- oder Beschäftigungsmaßnahmen festzulegen.

Aufgrund posttraumatischer Belastungen oder gesundheitlicher Einschränkungen, die bei Menschen mit Fluchterfahrungen vermehrt auftreten können, muss in einzelnen Fällen festgestellt werden, in welchem Rahmen eine Beschäftigung ausgeübt oder eine Qualifizierung absolviert werden kann.

Um dabei unverhältnismäßige Wartezeiten zu vermeiden, müssen entsprechende Kontingente, etwa beim Berufspsychologischen oder Ärztlichen Dienst der Bundesagentur für Arbeit, bei denen auch Leistungsberechtigte aus den



gemeinsamen Einrichtungen sowie einigen zugelassenen kommunalen Trägern vorstellig werden, mit den entsprechenden Ressourcen ausgestattet und refinanziert sein.



Erfolgsbeispiel 23: Unterstützung der Einstellung geflüchteter Menschen durch den Betriebsrat der Siemens AG Leipzig

Die Fluchtbewegung der Jahre 2015/2016 hat die Betriebsratsmitglieder der Siemens AG Leipzig zu einer eigenen Lösung zur Integration von geflüchteten Menschen bewegt.

Die Betriebsratsmitglieder im Werk sammelten Spenden und überlegten, wie sie geflüchteten Menschen bei einem Neuanfang helfen können. Denn aufgrund fehlender Arbeitserlaubnis kam für die meisten der geflüchteten Menschen die Einstellung in reguläre Jobs nicht infrage. Die Siemens AG Leipzig hat daher, in enger Abstimmung mit Betriebsratsmitgliedern, Werksleitung, Kommunen und dem Land, Praktika für geflüchtete Menschen angeboten.

Die Betriebsratsmitglieder begleiteten den gesamten Prozess von der Auswahl geeigneter Bewerberinnen und Bewerber bis zum Einsatz im Betrieb.⁷⁵

⁷⁵ www.dialog-igmetall.de/international/es-geht-um-die-menschen

Handlungsempfehlung 12:

Leistungsbeziehende mit Erziehungsaufgaben frühzeitiger beraten

Im Kontrast zu ukrainischen Frauen, deren Integration in den Arbeitsmarkt bisher positiv verläuft, stagniert die Integrationsquote von Frauen aus den TOP 8 Herkunftsländern auf niedrigem Niveau.

Eine frühzeitige Aktivierung von erziehenden Elternteilen, insbesondere Frauen, beispielsweise bereits ein bis zwei Jahre nach der Geburt statt erst nach drei Jahren, könnte deren Integration verbessern. Dies bedeutet, dass sie bereits ein bis zwei Jahre nach der Geburt aktiv am Spracherwerb, an Qualifizierungen und an der Arbeitsaufnahme – bei entsprechender Kinderbetreuung – verpflichtend mitwirken. Dieses Vorgehen bedingt eine Anpassung des § 10 Abs. 3 SGB II.



Infobox 13:

Zusammenfassung Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung

Im Rahmen des Job-Turbos werden geflüchtete Menschen unterstützt, bereits ab einem grundlegenden Sprachniveau eine Beschäftigung aufzunehmen. Auch wenn diese möglicherweise zunächst unter ihrem eigentlichen Qualifikationsniveau liegt, können geflüchtete Menschen durch eine frühzeitige Arbeitsaufnahme Berufserfahrung sammeln, berufliche und soziale Netzwerke knüpfen und finanziell unabhängiger werden. Weiterführende Qualifizierungen, der Spracherwerb und die Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse sollten berufsbegleitend organisiert werden, um einen Aufstieg in eine Fachkraftstelle zu ermöglichen.

Die Arbeitsverwaltungen sollten bei der Arbeitsvermittlung geflüchteter Menschen einen möglichst branchennahen Einstieg ermöglichen – das heißt, eine Beschäftigung anstreben, bei der die geflüchteten Menschen bisherige Arbeits erfahrungen sowie mitgebrachte Kompetenzen und Qualifikationen gezielt einsetzen können. Auch der Einstieg über Personaldienstleister ist möglich.

Die Beratung und Aktivierung geflüchteter Menschen, insbesondere die Zielgruppe der Frauen sowie der pflegenden und erziehenden Menschen mit Fluchthintergrund darf nicht vernachlässigt werden – hier besteht weiterhin ein großer Handlungsbedarf. Eine rechtliche Änderung des § 10 Abs. 3 SGB II könnte helfen, diese Zielgruppen frühzeitig zu aktivieren.

Auch intensivere Kontakte der Arbeitsverwaltungen zu Arbeitgebern können dazu beitragen, die Arbeitsaufnahme von geflüchteten Menschen zu verbessern. Dazu gilt es, gezielt Formate für den Austausch zwischen Arbeitgebern sowie geflüchteten Menschen anzubieten, verbindlich nachzuhalten und verstärkt zu Förder- und Unterstützungsangeboten zu informieren.

Unkomplizierte Kontakt aufnahmen zu Bewerberinnen und Bewerbern via Telefon und E-Mail würden Arbeitgebern die Einstellung geflüchteter Menschen vereinfachen. Zielführend erscheinen an dieser Stelle zwei Maßnahmen. Zum einen sollte es der Bundesagentur für Arbeit ermöglicht werden, die Telefonnummer von Amts wegen, also ohne ausdrückliche Einwilligung der Betroffenen, im Rahmen der Aufgabenerledigung zu verarbeiten. Zum anderen sollte die Nutzung der digitalen Dienstleistungen (E-Services) für die Kundinnen und Kunden intensiviert werden. Auf diese Weise ließe sich ein datenschutzkonformer elektronischer Kanal für den Austausch schriftlicher Nachrichten eröffnen.

Arbeitgeber, insbesondere im öffentlichen Sektor, sind gefragt, Rekrutierungsprozesse zu vereinfachen und stärker auf informelle Fähigkeiten auszurichten. Die positive Rolle der Gewerkschaften, Personal- und Betriebsräte in diesen Einstellungsprozessen sowie beim Onboarding von geflüchteten Menschen sollte noch weiter ausgebaut werden.

4.2 Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit

Welche Rahmenbedingungen liegen vor?

Neben der Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung kann die Arbeitsmarktintegration geflüchteter Menschen auch durch die Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit erfolgen.

Die Gründungsmentalität und -aktivitäten sind bei geflüchteten Menschen übergreifend stärker ausgeprägt als in der deutschen Bevölkerung: 17 Prozent der erwerbstätigen geflüchteten Menschen aus der Ukraine waren vor ihrer Ankunft in Deutschland selbstständig.⁷⁶ Nach Ankunft in Deutschland sind sieben Prozent der erwerbstätigen ukrainischen geflüchteten Menschen selbstständig.⁷⁷ Dieser Anteil ist immer noch etwas höher als der Anteil der Selbstständigen an der gesamten erwerbsfähigen Bevölkerung, welcher unter sechs Prozent liegt.⁷⁸

Tragfähige Selbstständigkeiten geflüchteter Menschen, d.h. Selbstständigkeiten, durch die Gründerinnen und Gründer ihren Lebensunterhalt selbst bestreiten können und somit keine finanziellen Leistungen erhalten müssen, unterstützen nicht nur die Arbeitsmarktintegration der Gründerinnen und Gründer selbst, sondern können auch Einstellungschancen für andere (geflüchtete) Personen bieten ( vgl. Erfolgsbeispiel 24).

Nicht-tragfähige Selbstständigkeiten, d.h. Selbstständigkeiten, welche den Lebensunterhalt nicht sichern können, bergen im Gegenzug die Gefahr, dass ein langer Leistungsbezug von Bürgergeld notwendig ist. Mittelfristig kann den Selbstständigen sogar eine Privatinsolvenz drohen, da viele Gründerinnen und Gründer auch bei fehlender Tragfähigkeit häufig an ihrem Vorhaben festhalten und sich teilweise privat verschulden.

Bei der Gründung eines Unternehmens in Deutschland sind vielfältige bürokratische Vorgaben und rechtliche Anforderungen zu beachten, die insbesondere für geflüchtete Menschen komplex in der Umsetzung sein können. Die Wahl der Rechtsform hat beispielsweise weitreichende rechtliche und steuerrechtliche Konsequenzen. Die Gründung eines Unternehmens benötigt eine Vielzahl von Anmeldungen und Genehmigungen, beispielsweise vom Gewerbeamt der zuständigen Stadt oder Gemeinde oder dem Finanzamt. Zudem sind bei Selbstständigkeit verschiedene Versicherungen, wie die Berufshaftpflichtversicherung und eine Vermögensschadenhaftpflichtversicherung, verpflichtend oder empfehlenswert.

Die Arbeitsverwaltungen beraten und unterstützen daher geflüchtete Menschen bei Fragen einer geplanten Selbstständigkeit: Integrationsfachkräfte im Jobcenter prüfen u.a. die Tragfähigkeit der Selbstständigkeit und binden dafür



Erfolgsbeispiel 24: „GastroOma“ in Neuss – Einstellung geflüchteter Menschen im Start-up

Unter dem Motto „Essen wie bei Oma“ bietet das von geflüchteten Menschen aus der Ukraine gegründete Neusser Start-up GastroOma hausgemachte ukrainische und slawische Spezialitäten zum Verzehr im Restaurant und als Produkt für zuhause an.

Das Gründerteam arbeitet eng mit der Arbeitsagentur zusammen und hat für Menschen aus der Ukraine weitere Arbeitsplätze geschaffen. Um sich von dieser erfolgreichen Gründung ein Bild zu machen, besuchten Bundesminister Hubertus Heil, der nordrhein-westfälische Arbeitsminister Karl-Josef Laumann, der Sonderbeauftragte der Bundesregierung Daniel Terzenbach und Botschafter Oleksii Makeiev die Gründer im April 2024 vor Ort.⁷⁹

⁷⁶ Vgl. Brücker et al. (2023), IAB-Forschungsbericht 2|2023

⁷⁷ Davon führt ggf. ein Teil seine Selbstständigkeit aus der Ukraine ortsungebunden in Deutschland weiter. Vgl. Brücker et al. (2023), IAB-Forschungsbericht 2|2023

⁷⁸ Selbstständige Erwerbstätigkeit in Deutschland (Aktualisierung 2022) (bmas.de)

⁷⁹ rp-online.de/nrw/staedte/neuss/neuss-dirk-bruegge-besucht-gastro-oma-an-der-neustrasse_aid-84678297



fachkundige Stellen ein. Wird eine Selbstständigkeit als tragfähig eingestuft, können Gründerinnen und Gründer Leistungen zur Unterstützung beantragen.

Einerseits kann die Selbstständigkeit finanziell unterstützt werden, wenn die Anschaffung notwendiger Sachgüter nicht mit Eigenmitteln bzw. aufgrund fehlender Sicherheiten kreditfinanziert werden muss. Dies kann durch die Gewährung von Darlehen und/oder Zuschüssen erfolgen. Zusätzlich dazu gibt es die Förderung „Einstiegsgeld bei Selbstständigkeit“, die vor der Existenzgründung beantragt werden kann. Sie hilft, die erste Phase, in der sich die Selbstständigkeit noch im Aufbau befindet, zu überbrücken.

Andererseits können die Jobcenter Gründerinnen und Gründer aber auch bei der Qualifizierung unterstützen, beispielsweise zu nicht fachbezogenen Kenntnissen und Fertigkeiten wie allgemeinen betriebswirtschaftlichen oder steuerrechtlichen Grundlagen. Auch Wohlfahrtsverbände, Migrantenselbstorganisationen und Beratungsnetzwerke beraten geflüchtete Menschen anlassbezogen bei der Gründung.

Was wurde im Job-Turbo gemacht? Welche Handlungsempfehlungen lassen sich aus den Erfahrungen im Job-Turbo ableiten?

Das Thema der Selbstständigkeit wurde im Job-Turbo zwar nicht als Hauptziel verfolgt, dennoch konnten Erkenntnisse gewonnen und dazugehörige Handlungsempfehlungen abgeleitet werden. Diese können helfen, geflüchtete Menschen stärker bei ihrer Gründung zu unterstützen und nicht tragfähige Gründungen bzw. Selbstständigkeiten zu vermeiden ([vgl. Tabelle 06](#)).

Tabelle 06:

Übersicht über Handlungsempfehlungen im Themenfeld Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit

Handlungsfeld	Handlungsempfehlung	Wirkung / Umsetzbarkeit	Beteiligte Akteurinnen und Akteure
Verbindlichkeit von Prozessen erhöhen	Chancenorientierte Erstberatung gründungsinteressierter geflüchteter Menschen durch die Arbeitsverwaltungen intensivieren	++ / +++	Arbeitsverwaltungen
Rechtliche Rahmenbedingungen und Datenschutzbestimmungen prüfen und ggf. anpassen	Neue Rechtsgrundlage für verbindlicheren Umgang mit nicht tragfähigen Gründungen im SGB II prüfen	+++ / +	Gesetzgeber, BMAS, Arbeitsverwaltungen
Schnittstellen und Zusammenarbeit zwischen Akteurinnen und Akteuren verbessern	Abstimmung zwischen Beratungsstellen der Jobcenter, Migrantenselbstorganisationen, Verbänden und Kammern zur Gründungsberatung verbessern	++ / +++	Migrantenselbstorganisationen, Verbände, Kammern, Arbeitsverwaltungen

Handlungsempfehlung 1:

Chancenorientierte Erstberatung gründungsinteressierter geflüchteter Menschen durch die Arbeitsverwaltungen intensivieren

Aufgrund fehlender Kenntnisse der bürokratischen und rechtlichen Voraussetzungen einer Gründung sowie geringer Kenntnisse der Wirtschafts- und Arbeitsmarktlage in Deutschland unterschätzen geflüchtete Menschen häufig die Risiken einer Selbstständigkeit.

Die Erstberatung durch die Integrationsfachkräfte der Arbeitsverwaltungen spielt eine zentrale Rolle bei der Aufklärung zu diesen Risiken. Sie kann helfen, nicht tragfähige Selbstständigkeiten und mögliche Folgen wie Langzeitbezug von staatlichen Leistungen und Privatinsolvenzen zu verhindern.

Im Rahmen des Job-Turbos meldeten Beratungsstellen für geflüchtete Menschen zurück, dass in den Arbeitsverwaltun-

gen aktuell unterschiedlich intensiv beraten wird – vor allem zu Chancen. Die Prüfung der Tragfähigkeit erfolgt ebenfalls unterschiedlich.

Eine einheitliche Beratung kann u. a. durch folgende Stellschrauben erreicht werden:

- Die Beratung der geflüchteten Menschen zur Thematik Selbständigkeit könnte neben der Fachexpertise in den Arbeitsverwaltungen durch fachkundige Beratungsinstitutionen erweitert werden. So sollte die Existenzgründungsberatung und -förderung als relevante arbeitsmarktpolitische Maßnahme angesehen werden, die für einen Teil der geflüchteten Menschen den Weg zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit in Deutschland ebnen kann. Die Einrichtung spezialisierte Selbstständigen-Teams stellt eine fachkompetente Beratung zu Chancen und Risiken einer Selbstständigkeit sicher. Diese Teams werden in den Arbeitsverwaltungen teilweise schon vorgehalten und überwiegend als positiv bewertet.
- Gleichwohl ist es zwingend erforderlich, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus den Jobcentern in die Lage versetzt werden, Selbstständige fundiert zu beraten, und somit Unsicherheiten bei der allgemeinen Bewertung von Bilanzen sowie Kosten-Nutzen-Rechnungen vermieden werden.

Zudem sollte die Beratung geschlechtersensibler gestaltet werden und besondere Unterstützungs möglichkeiten, beispielsweise durch Frauennetzwerke, stärker berücksichtigen. In diesem Zusammenhang empfiehlt es sich, die BCA sowie die Migrationsbeauftragten der Arbeitsverwaltungen eng einzubinden und in der Beratung geflüchteter Menschen auf die Angebote und Kooperationen der BCA vor Ort (z. B. „Frauen gründen anders“) zu verweisen.

Handlungsempfehlung 2:

Neue Rechtsgrundlage für verbindlicheren Umgang mit nicht tragfähigen Gründungen im SGB II prüfen

Auch wenn verstärkt Beratungen von geflüchteten Menschen zu Gründungsfragen erfolgen sollten, wird es stets Selbstständigkeiten geben, die sich als nicht tragfähig erweisen.



Anzuregen ist daher die Prüfung einer rechtlichen Änderung, die z.B. eine zeitliche Begrenzung der Selbstständigkeit im SGB II Leistungsbezug ermöglicht. Der Zeitraum könnte mit wissenschaftlicher Unterstützung festgelegt werden. Innerhalb dieses Zeitraums muss sich die gründende Person nicht dem Arbeitsmarkt und weiteren Vermittlungsaktivitäten zur Verfügung stellen, sondern kann sich auf ihre Existenzgründung mit allen Aspekten fokussieren. Wird eine Tragfähigkeit in diesem Zeitraum jedoch nicht realisiert und besteht weiterhin ein ausgeprägter Leistungsbezug, müssen Gründerinnen und Gründer dem Arbeitsmarkt einschließlich aller relevanten Vermittlungsbemühungen wieder zur Verfügung stehen.

Verfestigte, nicht tragfähige Selbstständigkeiten könnten dadurch verringert werden. Gleichzeitig könnte die gesetzliche Änderung und die Verringerung des Risikos eines Langzeitbezugs von Leistungen dazu führen, dass die Arbeitsverwaltungen Gründungsvorhaben generell positiver bewerten.

Handlungsempfehlung 3: **Abstimmung zwischen Beratungsstellen der Jobcenter, Migrantenselbstorganisationen, Verbänden und Kammern zur Gründungsberatung verbessern**

Rückmeldungen von Partnerinnen und Partnern weisen darauf hin, dass gründungswillige geflüchtete Menschen weiterführende Informationen zur Planung der Selbstständigkeit in erster Linie nicht durch ihre Ansprechpersonen aus den Arbeitsverwaltungen beziehen. Vielmehr informieren sie sich bei Gründerinnen und Gründern aus ihrem Umfeld, bei Migrantenselbstorganisationen oder anderen Beratungsstrukturen für geflüchtete Menschen.

Die Zusammenarbeit und Abstimmung zwischen den verschiedenen Beratungsstrukturen für geflüchtete Menschen, u.a. Migrantenselbstorganisationen, Verbänden, Kammern, regionalen Wirtschaftsförderungen sowie den Arbeitsverwaltungen, sollte intensiviert werden. Dadurch lassen sich Widersprüche in den Beratungsinhalten, insbesondere in der Einschätzung zum Gründungserfolg und -ablauf, vermeiden. Organisationsübergreifende Checklisten zur Unternehmensgründung könnten beispielsweise helfen, den Prozess zu standardisieren. Regelmäßige Austausche – formell oder

informell – zwischen allen Akteurinnen und Akteuren sind ebenfalls hilfreich ( **vgl. Kapitel 3.1, Handlungsempfehlung 3**).



Infobox 14:

Zusammenfassung Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit

Neben der Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung kann die Arbeitsmarktintegration geflüchteter Menschen durch die Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit erfolgen. Im Job-Turbo wurde dies nur als Randerscheinung beleuchtet.

Gründungsmentalität und -aktivitäten sind bei geflüchteten Menschen übergreifend stärker ausgeprägt als in der allgemeinen deutschen Bevölkerung. Es gilt, dies für die Gründerinnen und Gründer selbst, aber auch als Chance auf Beschäftigung für andere geflüchtete Menschen zu nutzen.

Um nicht-tragfähige Selbstständigkeiten zu vermeiden, muss die chancenorientierte Erstberatung von gründungsinteressierten geflüchteten Menschen stärker vereinheitlicht werden. Dies kann sowohl durch Checklisten als auch durch eine verbesserte Abstimmung zwischen Beratungsstellen der Jobcenter, Migrantenselbstorganisationen, Verbänden und Kammern erfolgen. Zudem sollte geprüft werden, ob für den verbindlichere Umgang mit nicht tragfähigen Gründungen eine neue Rechtsgrundlage im SGB II geschaffen werden kann, die den Leistungsbezug zeitlich begrenzt.



A photograph of a person's arm and hand reaching out from the left side of the frame. The person is wearing a dark grey suit jacket over a light blue shirt. Their index finger is pointing towards a blurred background that suggests an industrial or manufacturing setting with various equipment and structures.

5 | Phase 3:

Stabilisierung und Ausbau der Beschäftigung

In der dritten Phase der Integration geht es darum, geflüchtete Menschen, die bereits einen Job gefunden haben, in ihrer Beschäftigung zu stabilisieren und, sofern sinnvoll und möglich, zu Fachkräften weiterzuentwickeln. Dies soll eine qualifikationsadäquate und nachhaltige Beschäftigung ermöglichen.



5.1 Stabilisierung

Welche Rahmenbedingungen liegen vor?

Von einer stabilen Beschäftigung spricht man, wenn ein Job nicht nur temporär oder auf kurze Zeit ausgelegt ist, sondern eine Perspektive für eine dauerhafte Anstellung auf dem Niveau der vorhandenen Qualifikationen und Kompetenzen – einschließlich entsprechender Entlohnung – bietet. Sie schafft die Basis für die berufliche und berufsbegleitende Weiterentwicklung.

Unternehmen legen die Grundlage für eine stabile Beschäftigung. Ein strukturierter Onboarding-Prozess, in dem geflüchtete Menschen mit den betrieblichen Abläufen und der Unternehmenskultur vertraut gemacht werden sowie Mentoringprogramme, regelmäßige Feedbackgespräche und ein unterstützendes Arbeitsumfeld können helfen, geflüchtete Menschen in ihrem Job zu stabilisieren und kurzfristige Jobwechsel oder Kündigungen zu verhindern.

Arbeitgeber können finanzielle Unterstützung in Form eines Lohnkostenzuschusses erhalten, wenn sie erwerbsfähige leistungsberechtigte geflüchtete Menschen einstellen. Diese Unterstützung gibt es zum Beispiel als Eingliederungszuschuss. Sie kann im Bedarfsfall um eine ganzheitliche Betreuung ([vgl. Kapitel 2.2, Infobox 07](#)) zum Aufbau der Beschäftigungsfähigkeit ergänzt werden. In diesem Fall steht den geflüchteten Menschen während der gesamten Förderzeit ein Coach zur Seite. Er hilft dabei, die Beschäftigung zu stabilisieren und den Übergang in eine normale, versicherungspflichtige Arbeit zu schaffen. Insbesondere geflüchtete Menschen, die sich beispielsweise in einem neuen Umfeld zurechtfinden, eine neue Sprache erlernen

oder ihre familiäre Situation stabilisieren müssen, können von dieser Betreuung profitieren. Kommt es zu Langzeitarbeitslosigkeit, können erwerbsfähige leistungsberechtigte geflüchtete Menschen durch weitere zielgerichtete Förderinstrumente in Beschäftigung gebracht und begleitet werden.

Was wurde im Rahmen des Job-Turbos gemacht?

Im Zuge des Job-Turbos wurden die relevanten Akteurinnen und Akteure, wie Jobcenter, Arbeitsagenturen, Verbände und Kammern, dafür sensibilisiert, dem Thema Stabilisierung in der Beratung von geflüchteten Menschen sowie Arbeitgebern entsprechenden Raum zu geben. Förder- und Unterstützungsangebote zur Stabilisierung einer aufgenommenen Beschäftigung sollten frühzeitig angeboten werden. Hierzu gehört beispielsweise ein individuelles Coaching, das von Beschäftigten und Arbeitgebern stundenweise in Anspruch genommen werden kann. Diese ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung wird bereits seit 2019 als ein Erfolgsfaktor im Teilhabechancengesetz nach § 16e/i SGB II umgesetzt und wirkt sich nachweislich positiv auf Beschäftigungsfähigkeit und soziale Teilhabe aus.⁸⁰ Auch Eingliederungszuschüsse erhöhen nachweislich Wahrscheinlichkeit und Nachhaltigkeit einer Beschäftigungsaufnahme.⁸¹

Die folgenden Erfolgskriterien und Erfolgsbeispiele für eine stabile Beschäftigungsaufnahme wurden u. a. im Rahmen des Job-Turbos identifiziert und insbesondere in der Beratung von Arbeitgebern verstärkt angesprochen:

⁸⁰ Vgl. Achatz et al. (2024)

⁸¹ Vgl. Haas et al. (2023)

- **Ganzheitliche Unterstützung:** Arbeitgeber, die nicht nur bei beruflichen Aufgaben, sondern auch bei privaten Herausforderungen wie Wohnungssuche, Kinderbetreuung oder Behördengängen (etwa zur Anerkennung von Abschlüssen) unterstützen, tragen erheblich zur Stabilisierung der Beschäftigung bei (☞ vgl. Erfolgsbeispiel 25).
- **Strukturierter Onboarding-Prozess:** Ein strukturierter Onboarding-Prozess hilft geflüchteten Menschen, sich in betriebliche Abläufe und die Unternehmenskultur einzufinden und Unsicherheiten abzubauen. Dabei werden geflüchtete Menschen systematisch in ihre Aufgaben ein-



Erfolgsbeispiel 25: Temps GmbH Malerei- betriebe – ganzheitliche Unterstützung geflüchte- ter Beschäftigter

Die Firma Temps, ein Malereibetrieb, unterstützt geflüchtete Beschäftigte mit eigenen Lehrerinnen und Lehrern sowie einer Juristin bei allen Fragen rund um das Leben und Arbeiten in Deutschland.

Der Betrieb begleitet nicht nur bei beruflichen Herausforderungen, sondern unterstützt auch bei privaten Hürden, zum Beispiel bei Wohnungssuche, Eltern geld, Aufenthaltsstatus und Führerschein erwerb.

Zu Beginn des Krieges in der Ukraine und der folgenden Fluchtbewegung wurden alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit russischen oder ukrainischen Sprachkenntnissen angesprochen, um sich freiwillig zu beteiligen und neue Kolleginnen und Kollegen aus der Ukraine mit zunächst keinen bis wenigen Deutschkenntnissen einzuarbeiten. So konnten neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus der Ukraine sehr frühzeitig eingestellt und integriert werden. Der Erfolg gibt dem Betrieb recht: Die Bestehensquote bei den Auszubildenden liegt bei 100 Prozent.

geführt, erhalten klare Ansprechpersonen und werden durch gemeinsam vereinbarte Schulungen und Workshops unterstützt.

- **Mentoren- und Lotsenprogramme:** Zentrale Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner agieren am Arbeitsplatz als Begleitpersonen, die den Onboarding-Prozess unterstützen und mögliche Herausforderungen proaktiv adressieren (☞ vgl. Erfolgsbeispiel 26). Dabei hat sich in der Praxis gezeigt, dass es besonders erfolgversprechend ist, wenn die Begleitperson eine direkte Kollegin oder ein direkter Kollege ist und/oder über Sprachkenntnisse aus dem Heimatland des geflüchteten Menschen verfügt. Aber auch ehemalige, durch Altersrente oder Pension ausgeschiedene Kolleginnen und Kollegen können für diese Aufgabe gewonnen werden, um ihr Wissen an die geflüchteten Menschen weiterzugeben. Bei der Eta-



Erfolgsbeispiel 26: Arbeitsagentur Nürnberg – Mentoring

Seit 01. April 2024 arbeitet Frau L. in der Arbeitsagentur Nürnberg. Die ehemalige Englisch- und Deutschlehrerin aus Kyjiw ist nun die ukrainischsprachige Patin für bisher 15 neue Kolleginnen.

Neben der Arbeit in den Teams trifft sich die Gruppe mehrmals in der Woche mit Frau L. zum gemeinsamen Sprachunterricht. Zusätzlich zum Sprachunterricht ist Frau L. in ihrer Rolle als „Kümmern“ für die Kolleginnen da, vermittelt die notwendige Sicherheit und ein gutes Gefühl, wenn im neuen Arbeitsumfeld Unterstützungsbedarfe erkennbar werden.

Frau L. bringt als Unterstützung der Gruppe ihre persönlichen Erfahrungen und ein tiefes Verständnis für die Herausforderungen geflüchteter Menschen ein. Dies ermöglicht eine authentische und einfühlsame Beratung. Durch ihre Sprachkenntnisse und kulturellen Kompetenzen baut sie Kommunikationsbarrieren ab.



blierung von Mentoren- und Lotsenprogrammen können Betriebs- und Personalräte eine wichtige Rolle spielen.

- Offener und regelmäßiger Austausch:** Der offene Austausch zwischen Arbeitgebern und beschäftigten geflüchteten Menschen erhöht langfristig die Bindung zum Unternehmen. Hierzu zählen u. a. verbindlich festgelegte Reflexionsgespräche mit allen Beteiligten, um mögliche Herausforderungen im Arbeitsalltag zu beseitigen. Dadurch lassen sich beispielsweise vereinbarte (Sprach-) Lernsequenzen reflektieren und mögliche Perspektiven besprechen. Vor allem bei nicht qualifikationsadäquaten Beschäftigungen sollte frühzeitig – nach der ersten Verbesserung der Sprachkenntnisse im Betrieb und dem Erlernen betrieblicher Abläufe – die Möglichkeit einer Weiterentwicklung angestoßen werden.

Welche Handlungsempfehlungen lassen sich aus den Erfahrungen im Job-Turbo ableiten?

- Basierend auf den Rückmeldungen der beteiligten Akteurinnen und Akteure sowie den Beobachtungen zur Umsetzung des Job-Turbos wurden mehrere Handlungsempfehlungen abgeleitet. Diese beziehen sich v. a. darauf, die Beratung für geflüchtete Menschen und Arbeitgeber zum Thema Stabilisierung auszuweiten ([vgl. Tabelle 07](#)).

Tabelle 07:

Übersicht über Handlungsempfehlungen im Themenfeld Stabilisierung

Handlungsfeld	Handlungsempfehlung	Wirkung / Umsetzbarkeit	Beteiligte Akteurinnen und Akteure
Aktivitäten stärker auf den „Einstieg zum Aufstieg“ ausrichten	Informations- und Beratungsangebote verstärkt auf die Stabilisierung von Beschäftigung ausrichten sowie Förder- und Unterstützungsangebote frühzeitig anbieten	+++ / ++	Arbeitsverwaltungen, andere Beratungseinrichtungen wie z. B. Migrantenselbstorganisationen, Wohlfahrtsverbände
Rechtliche Rahmenbedingungen und Datenschutzbestimmungen prüfen und ggf. anpassen	Bürokratischen Aufwand durch vereinfachten Datenaustausch von Jobcentern und Agenturen für Arbeit reduzieren	++ / ++	Gesetzgeber, Bundesregierung, BMAS, Arbeitsverwaltungen

Handlungsempfehlung 1: **Informations- und Beratungsangebote verstärkt auf die Stabilisierung von Beschäftigung ausrichten sowie Förder- und Unterstützungsangebote frühzeitig anbieten**

Bislang liegt der Fokus von Informations- und Beratungsangeboten der verschiedenen Akteurinnen und Akteure auf der Arbeitsaufnahme selbst. Maßnahmen zur Stabilisierung und Weiterqualifizierung ( **vgl. Kapitel 5.2**) werden noch nicht immer ausreichend beleuchtet.

Arbeitsverwaltungen und andere Beratungseinrichtungen sollten nach Start der Beschäftigung die Stabilisierung im Job aktiv begleiten und – wenn nötig – Förder- und Unterstützungsangebote zur Stabilisierung sowie auch zur beruflichen Weiterentwicklung ( **vgl. Kapitel 5.2**) frühzeitig anbieten.

In der Beratung von Arbeitgebern sollten die Bedeutung eines guten Onboardings sowie Erfolgskriterien wie Mentoren- und Lotsenprogramme und regelmäßige Feedbackgespräche gezielt angesprochen werden – und zwar bereits im Vorfeld der Beschäftigung geflüchteter Menschen. Dies ist gerade für kleine und mittelständische Unternehmen wichtig. Good-Practice-Beispiele, die eine erfolgreiche Umsetzung zeigen, können dabei helfen. Ebenfalls sollte verstärkt zu Maßnahmen der Stabilisierung von Beschäftigung beraten werden. Dies betrifft sowohl die Beratungsangebote von Kammern, Verbänden und Netzwerken wie „TENT Partnership for Refugee“ oder „Netzwerk Unternehmen integrieren Flüchtlinge“ (NUiF) als auch die Beratungsangebote des Arbeitgeber-Service der BA (z. B. im Zuge der Arbeitsmarktberatung nach § 34 SGB III).

Handlungsempfehlung 2: **Bürokratischen Aufwand durch vereinfachten Datenaustausch von Jobcentern und Agenturen für Arbeit reduzieren**

Es sollte geprüft werden, ob es dem Arbeitgeber-Service der BA ermöglicht werden kann, ohne komplizierte Einzelgenehmigungen auf die erforderlichen Daten einer gemein-

samen Einrichtung zuzugreifen. Ansonsten beschränkt sich die Beratung des Arbeitgeber-Services, z. B. zu Förder- und Unterstützungsangeboten, in der Regel auf Arbeitgeber, bei denen beispielsweise durch eine eigene Vermittlung bekannt ist, dass dort geflüchtete Menschen beschäftigt werden. Alle anderen Beratungen sind mit einem hohen bürokratischen Aufwand verbunden. Das führt in der Praxis häufig dazu, dass der Arbeitgeber-Service im SGB III Arbeitgeber nur verzögert und damit weniger effektiv oder gar nicht berät. Es sollte geprüft werden, ob dafür eine rechtliche Grundlage geschaffen werden kann ( **vgl. Kapitel 2.2** und  **4.2**).



Infobox 15:

Zusammenfassung Stabilisierung

Eine stabile Beschäftigung legt die Grundlage für die berufliche und berufsbegleitende Weiterentwicklung. Gleichzeitig wird durch Qualifizierungen und Weiterentwicklungen, beispielsweise die Entwicklung von einer Hilfstätigkeit zur Fachkraft, die Stabilität der Beschäftigung gefördert.

Erfolgskriterien für eine nachhaltige Integration sind v.a. die ganzheitliche Unterstützung durch Arbeitgeber, ein strukturierter Onboarding-Prozess, Mentoren- und Lotsenprogramme sowie ein offener und regelmäßiger Austausch zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten.

Im Zuge des Job-Turbos wurden die relevanten Akteurinnen und Akteure (Jobcenter, Arbeitsagenturen, Verbände und Kammern) sensibilisiert, dem Thema Stabilisierung in der Beratung von geflüchteten Menschen und Arbeitgebern Raum zu geben. Förder- und Unterstützungsangebote zur Stabilisierung sollten nach Aufnahme der Beschäftigung frühzeitig angeboten werden. Die verstärkte Ausrichtung der Beratung auf die Stabilisierung von Beschäftigungen muss weiter forciert werden.

Zudem gilt es, den Austausch von Daten zwischen Jobcentern und Agenturen für Arbeit zu vereinfachen und zu entbürokratisieren, um die Beratungen von Arbeitgebern, u.a. zu Förder- und Unterstützungsangeboten, auszuweiten.

5.2 Vertiefender Spracherwerb

Welche Rahmenbedingungen liegen vor?

Die Vertiefung von Sprachkenntnissen ist ein wichtiger Bestandteil der dritten Phase der Integration. Die grundständigen Sprachkenntnisse, die geflüchtete Menschen im Integrationskurs gewonnen haben, werden in weiterführenden Sprachkursen v.a. berufsbegleitend ausgebaut. Berufsbezogene Sprachförderung erhöht dabei nachweislich die Beschäftigungs- und Aufstiegschancen⁸² von geflüchteten Menschen sowie Menschen mit Sprachförderbedarf.⁸³

Bei der vertiefenden Sprachförderung ist das BAMF – in Zusammenarbeit mit den Jobcentern und Arbeitgebern – zentraler Akteur. Das BAMF bietet dabei verschiedene bedarfsgerechte Berufssprachkurse an:

- In berufsfeldübergreifenden Kursen können geflüchtete Menschen kommunikative Kompetenzen im allgemeinen Arbeitskontext gewinnen. Diese Kurse umfassen 400 bis 500 Unterrichtseinheiten und zielen darauf ab, Sprachniveaus A2 bis C2 anhand von Zertifikatsprüfungen nachzuweisen. Die Kurse können in Teilzeit durchgeführt werden und sind mit Beschäftigung und arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen kombinierbar.
- Weiterhin bietet das BAMF fachspezifische Berufssprachkurse an. Sie zielen darauf ab, fachliche Inhalte und berufsspezifische Sprachhandlungskompetenzen zu vermitteln. Zielgruppe der Kurse sind geflüchtete Menschen, die eine Tätigkeit im gewerblich-technischen Bereich bzw. Einzelhandel ausüben oder anstreben.
- Außerdem umfasst das Angebot für „Akademische Heilberufe“ und „Gesundheitsfachberufe“ Berufssprachkurse zur Anerkennung beruflicher Abschlüsse.
- Weitere Berufssprachkurse, wie der Azubi-Berufssprachkurs, der Fachpraxis-Berufssprachkurs oder der Kurs für fröhlpädagogische Berufe, sind in der Pilotierung.

2023 fanden ca. 8.800 Berufssprachkurse mit rund 155.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmern statt. Im Vergleich zu 2017 ist dies ein Anstieg um mehr als 150 Prozent.⁸⁴ 2024 wurden bis August rund 5.600 Berufssprachkurse begon-

nen⁸⁵. Das rund 1.100 Kurse mehr als im Vergleichszeitraum des Vorjahres.

Rückmeldungen aus der Praxis zeigen, dass der berufsbegleitende Deutscherwerb der Beschäftigten Arbeitgeber vor Herausforderungen stellt. Gerade für kleinere Arbeitgeber sind bezahlte Freistellungen schwierig. Ähnliche Herausforderungen bestehen im Bereich der beruflichen Weiterbildung. Dort gibt es jedoch Angebote der BA, um Arbeitgeber und Beschäftigte bei der berufsbegleitenden Weiterqualifizierung zu unterstützen. Eine entsprechende Unterstützung für Unternehmen beim berufsbegleitenden Spracherwerb ist wünschenswert, müsste dabei aber steuerfinanziert werden.

Was wurde im Rahmen des Job-Turbos gemacht?

Um den berufsbegleitenden Spracherwerb zu fördern, wurden im Februar 2024 die sogenannten Job-Berufssprachkurse (Job-BSK) als arbeitsplatzbezogene Berufssprachkurse eingeführt. Die Idee der Job-BSK entstand im BAMF und wurde im Rahmen des Job-Turbos u. a. in Diskussionen mit dem Sonderbeauftragten konkretisiert. Das BAMF entwickelte in sehr kurzer Zeit ein flexibles Angebot, das Betriebe und Beschäftigte bei der nachhaltigen Beschäftigung unterstützt.

In Job-BSK werden arbeitsplatz- und fachspezifische Inhalte vermittelt. Voraussetzung für die Teilnahme ist ein Eingangssprachniveau von mindestens A2. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer haben in der Regel einen Arbeitsplatz bei einem Arbeitgeber bzw. nehmen an einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme des Jobcenters teil.

Die Kurse finden in Teilzeit- und Vollzeit statt und umfassen i.d.R. 100 bis 150 Unterrichtseinheiten. Kleine Kurse ab drei Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind möglich. Job-BSK finden dabei in Präsenz, im virtuellen Klassenzimmer oder hybrid statt. Kurse können in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers veranstaltet und zeitlich auf die Tätigkeiten im Betrieb abgestimmt werden, z. B. durch Unterricht am Nachmittag oder Abend. Die Kurse können auch ein individuelles Sprachcoaching mit Lernberatung enthalten.

⁸² Vgl. Jaschke/Vallizadeh (2022)

⁸³ Vgl. Lang (2019)

⁸⁴ 2017 gab es 4.955 Kurse mit 96.762 Kurseintritten

⁸⁵ Stand 02.08.2024

Im Vergleich zu weiteren Berufssprachkursen, die bereits vor dem Job-Turbo existierten, ist das herausstechende Merkmal der Job-BSK der Arbeitsplatzbezug: Job-BSK werden vorrangig während der Beschäftigung durchgeführt. Arbeitgeber sind auch im Hinblick auf ihre langfristigen eigenen Interessen aufgefordert, Beschäftigte für die Sprachkursteilnahme freizustellen. Das primäre Ziel ist die Verbesserung der Sprachfähigkeiten für den konkreten Arbeitsplatz und den Arbeitsalltag, nicht der Erwerb eines Zertifikats.

Bis Mitte September 2024 wurden über 100 Job-BSK mit über 700 Teilnehmerinnen und Teilnehmer begonnen und zahlreiche weitere angekündigt⁸⁶. Die Job-BSK fanden und finden über alle Branchen hinweg und in allen Regionen statt. Besonders gefragt sind die Bereiche Gesundheit und Pflege sowie Lager und Logistik.

Die neuen Job-BSK wurden im Juni 2024 in Zusammenarbeit zwischen BAMF, BA und Vertreterinnen und Vertretern aus der Praxis erstmals evaluiert. Dadurch konnten bereits Optimierungspotenziale identifiziert und umgesetzt bzw. angestoßen werden.

Die Einführung und Grundidee des Job-BSK wurde und wird übergreifend als sinnvoll wahrgenommen. Insbesondere die hohe zeitliche und inhaltliche Flexibilität in der Ausgestaltung der Job-BSK wurde positiv beurteilt ( **vgl. Erfolgsbeispiel 27**). Diese Vorteile sind aber bislang bei kaum einem Unternehmen bekannt.

Auch die Zusammenarbeit des BAMF mit den Arbeitgebern sowie den Jobcentern und Agenturen für Arbeit wurde überwiegend positiv bewertet. Das BAMF hat regional feste Ansprechpersonen festgelegt, um mögliche Fragen und Anliegen zeitnah klären zu können. Dies ist vor allem aufgrund der neuartigen Kursgestaltung und der Tatsache, dass die Job-BSK erst vor Kurzem eingeführt wurden, wichtig.

Die Evaluation zeigte eine positive Wahrnehmung der gezielten Kommunikation von Erfolgsbeispielen zur Verzahnung von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen mit den Job-BSK. Mit dem Job-Turbo wurde das Signal gesetzt, dass insbesondere Praktika und betriebliche Erprobungen als arbeitspolitische Maßnahmen gute Chancen für den Einstieg in eine Beschäftigung bieten und parallel



Erfolgsbeispiel 27: Klinikum Leverkusen – Job-BSK zu „Sprachhandlungen im Arbeitsalltag“

Im April 2024 fand im Klinikum Leverkusen ein Kurs zum Thema „Sprachhandlungen im Arbeitsalltag“ statt, der sich speziell an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich Gesundheit und Pflege richtete. Dieser Kurs zielte darauf ab, die sprachlichen Fähigkeiten der Teilnehmerinnen und Teilnehmer in verschiedenen beruflichen Kontexten zu verbessern, wie beispielsweise beim Ausfüllen von Anamnese- und Pflegedokumentationsbögen, bei der Anforderung von Laborwerten sowie bei der Terminvereinbarung.

Besonderes Augenmerk lag dabei auf Rollenspielen und Szenarien in der Patientenkommunikation. Anhand von Fallbeispielen und Plenumsdiskussionen thematisierten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer zudem das System der Krankenversicherung. Der Unterricht fand im Klinikum statt, wobei die Teilnehmerinnen und Teilnehmer für die gesamte Dauer des Kurses vollständig von ihren Arbeitsaufgaben freigestellt wurden.

Das Feedback der Teilnehmerinnen und Teilnehmer war durchweg positiv. Besonders gut kam bei ihnen an, dass sie keine Deutschprüfung ablegen mussten und dass das Lernen direkt am Arbeitsplatz erfolgte, was sie als effektiv und zielorientiert empfunden haben. Auch die Lehrkraft lobte das Konzept und merkte an, dass eine Verlängerung des Kurses sinnvoll wäre, um den Teilnehmerinnen und Teilnehmer mehr Zeit zum Lernen zu geben. Die Lehrkraft betonte zudem, dass die gute Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber wesentlich zum Erfolg des Kurses beitrug, da so die Anforderungen an den Kurs klar kommuniziert und die nötigen Materialien bereitgestellt werden konnten.

⁸⁶ Vorläufiger Datenstand 02.08.2024, Statistik des BAMF

eine sprachliche Qualifizierung ermöglichen ( vgl. Erfolgsbeispiel 28).

Folgende Anpassungen am Job-BSK wurden u. a. aufgrund von Rückmeldungen im Rahmen des Job-Turbos vorgenommen oder angestoßen:

- Die Zielgruppe der Job-BSK wurde um zugewanderte Menschen erweitert, die die deutsche Sprache eigen-

ständig, beispielsweise am Arbeitsplatz, erworben haben. Somit ist der Zugang zum Job-BSK ab sofort auch ohne vorherigen Besuch eines Integrationskurses möglich, sofern das Sprachniveau A2 vorliegt.

- Ab dem vierten Quartal 2024 wird eine „Kursvorhaltung“ auf Basis einer Bedarfsanmeldung der Regionaldirektionen der BA erprobt. Dies ändert die Zugangslogik dieser Kurse ( vgl. Kapitel 3.2, Handlungsempfehlung 2).



Erfolgsbeispiel 28: BAMF und Jobcenter Celle – Praktikumskarussell parallel zum Job-BSK

Von Juni 2024 bis September 2024 fanden in Celle drei Job-BSK zur Vermittlung von Sprachkenntnissen für den Einzelhandel mit jeweils sieben Teilnehmerinnen und Teilnehmern statt. Der Schwerpunkt der Kurse lag auf Verkaufsgesprächen und der Abwicklung von Reklamationen.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer waren parallel zum berufsbegleitenden Sprachkurs mindestens 14 Tage in einem Praktikum tätig und wurden anschließend in ein Arbeitsverhältnis übernommen. Erhielten Teilnehmerinnen und Teilnehmer keine Anschlussperspektive, wurde aus einem Pool von Arbeitgebern ein Folgepraktikum initiiert, im Sinne eines „Praktikumskarussells“. Diese Aktion stieß insbesondere beim Einzelhandel auf großes Interesse. Eine Ausweitung auf weitere Branchen ist in Planung.

Die Kombination aus Job-BSK und Praktikum wurde vom BAMF in Zusammenarbeit mit dem Jobcenter im Landkreis Celle durchgeführt. Das Jobcenter im Landkreis Celle plant weitere Kurse für November/Dezember. Eine Neuerung erleichtert dabei die Planung: Künftig können Kundinnen und Kunden bereits mit einem A2-Sprachniveau teilnehmen, auch wenn sie den Integrationskurs noch nicht vollständig abgeschlossen haben.

In einem Praxistausch mit verschiedenen Jobcentern bundesweit stieß das Konzept auf positive Resonanz. Besonders in Berlin, Hessen und Nordrhein-Westfalen zeigten mehrere Jobcenter großes Interesse, ein ähnliches Modell zu implementieren.

- Das Tool, in dem Jobcenter, Arbeitsagenturen, aber auch Arbeitgeber Job-BSK Bedarfe melden können, wurde optimiert, um die Verständlichkeit zu erhöhen.
- Ein weiterer Punkt, der nicht unmittelbar mit dem Job-BSK in Verbindung steht, aber die Personalausstattung der Träger betrifft, ist die sozialversicherungsrechtliche Einordnung von Honorarlehrkräften. Hierzu erfolgt derzeit ein vom BMAS initierter Diskussionsprozess.



Welche Handlungsempfehlungen lassen sich aus den Erfahrungen im Job-Turbo ableiten?

Trotz erster positiver Entwicklungen und Schritte in die richtige Richtung gibt es im Bereich des vertiefenden Spracherwerbs noch Entwicklungspotenzial. Zudem ist es wichtig, das neu eingeführte Format des Job-BSK kontinuierlich weiterzuentwickeln und bereits angestoßene Verbesserungs-ideen weiter umzusetzen.

Die Arbeitsverwaltungen müssen Unternehmen und geflüchtete Menschen besser über das neue Angebot informieren und bestehende Vorbehalte abbauen. Indem sie diese Vorbehalte den lokalen Partnerinnen und Partnern des BAMF spiegeln, lassen sich mögliche Anpassungsbedarfe erkennen und umsetzen.

Im Folgenden werden vier Handlungsempfehlungen vorgestellt, die im Rahmen des Job-Turbos unter Berücksichtigung der Rückmeldungen der Partnerinnen und Partner erarbeitet wurden ([vgl. Tabelle 08](#)).

Tabelle 08:

Übersicht über Handlungsempfehlungen im Themenfeld vertiefender Spracherwerb

Handlungsfeld	Handlungsempfehlung	Wirkung / Umsetzbarkeit	Beteiligte Akteurinnen und Akteure
Schnittstellen und Zusammenarbeit zwischen Akteurinnen und Akteuren verbessern	Vereinbarkeit von Job-BSK und Beschäftigung durch frühzeitigere Abstimmung mit Arbeitgebern weiter verbessern	++ / ++	BAMF, Arbeitsverwaltungen, Arbeitgeber, Gewerkschaften, Personal- und Betriebsräte
Transparenz schaffen und Diskussion versachlichen	Arbeitgeber sowie geflüchtete Menschen für weiterführende (Berufs)-Sprachkurse sensibilisieren	++ / +++	Arbeitsverwaltungen, andere Beratungseinrichtungen u. a. Migrantenselbstorganisationen und Wohlfahrtsverbände, Arbeitgeber
Strukturelle Rahmenbedingungen verbessern	Kostenbeteiligungsgrenze für Job-BSK erhöhen und verstärkt kommunizieren	++ / ++	Bundesregierung, BAMF, Arbeitsverwaltungen
Rechtliche Rahmenbedingungen und Datenschutzbestimmungen prüfen und ggf. anpassen	Personenbezogenen Austausch zwischen den Rechtskreisen SGB II und SGB III einfacher ermöglichen	++ / ++	Gesetzgeber, Bundesregierung, BMAS; Arbeitsverwaltungen

Handlungsempfehlung 1:

Vereinbarkeit von Job-BSK und Beschäftigung durch frühzeitigere Abstimmung mit Arbeitgebern weiter verbessern

Der Job-BSK sieht vor, dass geflüchtete Menschen berufsbegleitend, also neben ihrer Arbeit, die deutsche Sprache erlernen. Um eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Sprachkurs für Arbeitgeber sowie Beschäftigte zu ermöglichen, können die Kurse in den Räumlichkeiten des Unternehmens stattfinden und zeitlich auf die betrieblichen Tätigkeiten abgestimmt angeboten werden.

BAMF, Jobcenter und Arbeitsagenturen sollten zukünftig noch früher – bereits bei der Organisation und vor der endgültigen Planung – auf Arbeitgeber zugehen, um geeignete Rahmenbedingungen zu identifizieren und umzusetzen. Diese Rahmenbedingungen unterscheiden sich beispielsweise bei Schichtarbeitsmodellen deutlich.

Darüber hinaus ist es notwendig, dass Unternehmen ihre Beschäftigten in einem gewissen Umfang für die Teilnahme

freistellen. Um Überforderung zu vermeiden, sollten die Unterrichtszeiten nicht zusätzlich zur regulären Arbeitszeit stattfinden. Gewerkschaften, Betriebsräte und Personalvertretungen sollten aktiv darauf hinwirken, dass eine teilweise Freistellung ermöglicht wird.

Ein gutes Beispiel, wie Unternehmen auch außerhalb der Job-BSK den Spracherwerb berufsbegleitend fördern können, liefert die Elektronicon Kondensatoren GmbH ( vgl. Erfolgsbeispiel 29).

Handlungsempfehlung 2:

Arbeitgeber sowie geflüchtete Menschen für weiterführende (Berufs-)Sprachkurse sensibilisieren

Im Rahmen des Job-BSK erfolgt keine Sprachzertifizierung nach dem Europäischen Referenzrahmen. Begründet ist dies in der hohen Flexibilität, der individuellen Ausrichtung auf den konkreten Arbeitsplatz sowie dem geringeren Stundenumfang der Job-BSK. Dies soll in der Abgrenzung zu



Erfolgsbeispiel 29: Electronicon Kondensatoren GmbH – berufsbegleitender Spracherwerb

Im Nachgang einer Bewerbungsbörse der Agentur für Arbeit Thüringen Ost und des Jobcenters Gera für geflüchtete Menschen aus der Ukraine organisierte das Unternehmen Electronicon Kondensatoren GmbH für Interessierte eine Firmenbesichtigung in Begleitung sprachkundiger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

28 Ukrainerinnen und Ukrainer nahmen an dieser Veranstaltung teil. Dies ist nur ein Beispiel für die Bemühungen der Firma Electronicon Kondensatoren GmbH, geflüchtete Menschen einzustellen.

Seit Ende vergangenen Jahres war ein Leipziger Dozent nahezu Vollzeit bei Electronicon beschäftigt. Er unterrichtete drei Monate lang an zwei von fünf Arbeitstagen in Gruppen von maximal sechs Personen mit keinen oder nur geringen Deutschkenntnissen. Mittlerweile führt er an zwei Wochentagen vor und nach der Schicht ein weiterführendes Konversationscoaching durch.

Um allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Arbeitsaufnahme auch im entlegeneren Betriebsteil zu erleichtern und darüber hinaus die Teilnahme am Sprachunterricht zu ermöglichen, hat das Unternehmen einen eigenen Shuttle-Bus eingerichtet.

Inzwischen beschäftigt das Unternehmen rund 40 Arbeitskräfte aus der Ukraine, weitere Einstellungen sind in Vorbereitung.

den bereits vor dem Job-Turbo bestehenden Berufssprachkursen mit Zertifikatsprüfung weiterhin beibehalten werden. Ist ein Zertifikat für eine Qualifizierung oder eine Beschäftigung notwendig, so kann als Alternative oder im Anschluss an den Job-BSK ein anderer Berufssprachkurs eine sinnvolle Option darstellen.

Es ist jedoch wichtig, dass Arbeitgeber und geflüchtete Menschen nach Abschluss des Job-BSK den Spracherwerb weiterhin gemeinsam vorantreiben. Dies kann durch fortlaufende Sprachtrainings im Betrieb sowie durch vom Unternehmen bezuschusste berufsbegleitende Sprachkurse, auch mit Zertifikatsprüfung, erreicht werden. Arbeitsverwaltungen und auch andere Beratungseinrichtungen sollten Arbeitgeber sowie geflüchtete Menschen hierfür sensibilisieren.

Handlungsempfehlung 3: **Kostenbeteiligungsgrenze für Job-BSK erhöhen und verstärkt kommunizieren**

Trotz positiver Bewertung der Job-BSK werden diese derzeit noch wenig genutzt, wie es bei neuen Angeboten häufig der Fall ist.

Neben den bereits initiierten, oben genannten Anpassungen könnten die Erhöhung der Kostenbeteiligungsgrenze des Job-BSK sowie eine verstärkte Kommunikation dazu beitragen, die Situation zu verbessern.

Nach den derzeitigen Regelungen können geflüchtete Menschen in der Regel kostenlos am Job-BSK teilnehmen. Liegt das zu versteuernde Jahreseinkommen jedoch über 20.000 Euro und befindet sich die Person bei der Erteilung der Teilnahmeberechtigung nicht im SGB II Leistungsbezug, wird ein Kostenbeitrag fällig, der auch von den Arbeitgebern über-



nommen werden kann.⁸⁷ Die Einkommensgrenze für diese Kostenbeteiligung sollte erhöht werden, um die berufsbegleitende Teilnahme nicht zu erschweren. Schließlich ist dies die Zielsetzung des Job-BSK.

Zudem ist vielerorts bislang nicht bekannt, dass Arbeitgeber die Kosten für die Job-BSK übernehmen können. BAMF, Jobcenter und Arbeitsagenturen sollten diese Information verstärkt kommunizieren.

Handlungsempfehlung 4: **Personenbezogenen Austausch zwischen den Rechtskreisen SGB II und SGB III ermöglichen**

Vergleiche hier  **Kapitel 2** zur Herausforderung „Datenlagen und Datenschutz“.

Infobox 16:

Zusammenfassung vertiefender Spracherwerb

Mit der Arbeitsaufnahme (oder auch schon vorher) sollten geflüchtete Menschen beginnen, ihre Sprachkenntnisse berufsbezogen zu vertiefen. Berufsbezogene Sprachförderung erhöht dabei nachweislich die Beschäftigungsfähigkeiten geflüchteter Menschen.

Im Februar 2024 wurden die sogenannten Job-Berufssprachkurse (Job-BSK) als arbeitsplatzbezogene und häufig berufsbegleitende Berufssprachkurse eingeführt. Die Idee der Job-BSK entstand im BAMF, wurde im Rahmen des Job-Turbos konkretisiert und vom BAMF eingeführt.

Die Einführung des Job-BSK wird flächendeckend positiv und als gute Ergänzung zu den bestehenden Berufssprachkursen wahrgenommen. Jedoch werden die Job-BSK – insbesondere aufgrund des geringen Bekanntheitsgrades – derzeit noch wenig genutzt. Um die Teilnahme von geflüchteten Menschen an den Kursen zu erhöhen und weiter positiv zu gestalten, ist es wichtig, die Vereinbarkeit von Job-BSK und Beschäftigung weiter zu verbessern sowie die Kostenbeteiligungsgrenze für Job-BSK zu erhöhen und verstärkt zu kommunizieren.

⁸⁷ Vgl. BAMF (2024)

5.3 Vertiefende Entwicklungsmöglichkeiten und passgenaue Qualifizierung

Welche Rahmenbedingungen liegen vor?

Eine schnelle Arbeitsaufnahme nach dem Ende des Integrationskurses soll den „Einstieg zum Aufstieg“ ermöglichen. Aufbauend auf ersten Berufserfahrungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt sollen sich geflüchtete Menschen, wo möglich und sinnvoll, zu Fachkräften weiterentwickeln. Es ist volkswirtschaftlich dauerhaft nicht sinnvoll, die von den geflüchteten Menschen mitgebrachten formellen und informellen Kompetenzen nicht strukturiert und umfassend zu nutzen, insbesondere weil Unternehmen überwiegend Fachkräfte suchen.⁸⁸

Aus der Perspektive geflüchteter Menschen verbessert die Weiterentwicklung nicht nur ihre Karrierechancen und Einkommensmöglichkeiten, sondern verringert auch das Risiko von Arbeitslosigkeit und sichert ihre langfristige wirtschaftliche Unabhängigkeit.^{89,90} So verdienen Fachkräfte etwa 25 Prozent mehr als Menschen in Hilfstätigkeiten derselben Branche.⁹¹ Unternehmen hilft die Weiterentwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei, Fachkraftstellen zu besetzen, ihre Produktivität zu steigern sowie die Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit zu erhöhen.⁹²

Die berufliche Aufwärtsmobilität hängt dabei in Deutschland stark von Bildungsabschlüssen ab. Neben im Ausland erworberner beruflicher Qualifikation und dem Erlernen der deutschen Sprache begünstigt insbesondere der Erwerb eines deutschen Bildungsabschlusses die bessere Positionierung in der Arbeitswelt sowie den Wechsel von einer Hilfs- in eine Fachkrafttätigkeit.⁹³

Sind sich Arbeitgeber und geflüchtete Menschen einig, dass eine berufsbegleitende Qualifizierung für beide Seiten einen Mehrwert bietet, können sie zusätzlich zu einer vertieften Beratung auf konkrete Qualifizierungs- und Fördermöglichkeiten zurückgreifen, wie z.B. auf die Finanzierung im Rahmen des Qualifizierungschancengesetzes (QCG).

Für die Weiterentwicklung von der Hilfs- zur Fachkraft bieten sich insbesondere für Menschen mit Sprachbarrieren berufsanschlussfähige Teilqualifikationen an. Teilqualifikationen sind abgegrenzte, standardisierte Lerneinheiten innerhalb

einer Berufsausbildung, die einzeln absolviert werden können und schrittweise zum vollständigen Berufsabschluss führen. Der Erwerb des Berufsabschlusses erfolgt durch eine Externenprüfung. Bei fehlendem verwertbaren Berufsabschluss können die Lehrgangskosten vollständig übernommen und von der Agentur für Arbeit ein Arbeitsentgeltzuschuss von bis zu 100 Prozent geleistet werden.

Die Initiative Teilqualifizierung, eine Kooperation deutscher Arbeitgeberverbände und Bildungswerke der deutschen Wirtschaft, ist ein weiteres Beispiel für Unterstützung bei der Weiterqualifizierung. Ihr Angebot „TQplus“ bietet Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf, einschließlich geflüchteter Menschen, Förderunterricht mit individueller Schwerpunktsetzung. Voraussetzung ist das Sprachniveau B1.

Für viele geflüchtete Menschen, die in den letzten Jahren in den Arbeitsmarkt integriert wurden, kommt eine Qualifizierung in Frage: Mehr als die Hälfte der geflüchteten Menschen aus der Ukraine, die zwischen Februar 2022 und Juli 2024 eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufgenommen haben, arbeiten in Berufen auf Helferebene. Bei den TOP 8 Herkunftsländern üben rund 46 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten eine Hilfsbeschäftigung aus.

Was wurde im Rahmen des Job-Turbos gemacht? Welche Handlungsempfehlungen lassen sich aus den Erfahrungen des Job-Turbos ableiten?

Die gezielte Qualifizierung von geflüchteten Menschen wird relevant, sobald sie den Integrationskurs durchlaufen, eine Arbeit aufgenommen und ihr Sprachniveau so weit ausgebaut haben, dass eine Weiterentwicklung zur Fachkraft möglich ist.

Der Zeitraum seit Beginn des Job-Turbos ist bisher nicht ausreichend lang, um flächendeckend geflüchtete Menschen aus der Zielgruppe des Job-Turbos bis zur berufsbegleiten-

⁸⁸ Vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Datenstand Juli 2024

⁸⁹ Vgl. Brücker et al. (2023)

⁹⁰ Vgl. Liebau (2023)

⁹¹ Vgl. Madan (2019)

⁹² Vgl. Liebau (2023)

⁹³ Vgl. Gauer (2023)

den Qualifizierung zur Fachkraft zu betreuen und somit gezielte Aktivitäten zu starten. Viele Arbeitgeber und geflüchtete Menschen haben nach Einstellung bzw. Aufnahme einer Erwerbstätigkeit bislang keine (weitere) Beratung in Anspruch genommen.

Während des Job-Turbos konnten jedoch Weichen gestellt werden, um die zukünftige Entwicklung von geflüchteten Menschen im Job zu ermöglichen. Zudem wurde begonnen, diese Phase in der Integration auch medial zu bewerben und erste Erfolge bei der Weiterqualifizierung transparent zu machen (☞ **vgl. Erfolgsbeispiel 31**).

Dennoch steht die berufsbegleitende Weiterbildung bei den beteiligten Akteurinnen und Akteuren bisher zu wenig im Fokus. Beratungen zu berufsbegleitenden Qualifizierungen finden nur in geringem Umfang statt. Arbeitgeber haben häufig keine oder nur eingeschränkte Kenntnis zu Weiterbildungsmöglichkeiten, Unterstützungsangeboten und Förderungsmöglichkeiten.

Basierend auf den Rückmeldungen der beteiligten Akteurinnen und Akteure sowie den Beobachtungen zur Umsetzung des Job-Turbos wurden vier Handlungsempfehlungen formuliert, um berufsbegleitende Qualifizierungen zu stärken (☞ **vgl. Tabelle 09**).

Tabelle 09:

Übersicht über Handlungsempfehlungen im Themenfeld Entwicklungsmöglichkeiten im Job

Handlungsfeld	Handlungsempfehlung	Wirkung / Umsetzbarkeit	Beteiligte Akteurinnen und Akteure
Transparenz schaffen und Diskussion versachlichen	Durch ein Monitoring Datentransparenz zu berufsbegleitenden Qualifizierungen verbessern	+++ / +	Arbeitsverwaltungen, Wissenschaft
Aktivitäten stärker auf den „Einstieg zum Aufstieg“ ausrichten	Informations- und Beratungsangebote für geflüchtete Menschen aktiv auf die berufsbegleitende Qualifizierung ausrichten und Weiterentwicklungen durch Entwicklungs- und Kooperationspläne vorantreiben	+++ / ++	Arbeitsverwaltungen, Arbeitgeber
	Rahmenbedingungen für berufsbegleitende Qualifizierung in Unternehmen verbessern	++ / ++	Arbeitgeber, Gewerkschaften, Personal- und Betriebsräte
Digitale Informationen und Verfahren ausbauen	Erfolgsgeschichten zur Stabilisierung und beruflichen Entwicklung in sozialen Medien durch Influencer aus der Community geflüchteter Menschen bewerben	++ / +++	Bundesregierung, Länder, Kommunen, Arbeitsverwaltungen, andere Beratungseinrichtungen wie z. B. Migrantenselbstorganisationen, Wohlfahrtsverbände, Arbeitgeber, Gewerkschaften, Betriebs- und Personalräte, geflüchtete Menschen
Verbindlichkeit von Prozessen erhöhen	Standardisierten Prozess aufsetzen, um geflüchteten Menschen in Hilftätigkeiten eine Beratung anzubieten	++ / ++	Arbeitsverwaltungen

Handlungsempfehlung 1:

Durch ein Monitoring Daten- transparenz zu berufsbegleiten- den Qualifizierungen verbessern

Bislang liegen nur wenige Daten zu berufsbegleitenden Qualifizierungen vor. Um das Volumen und die Wirkung der Beratungen aller Partnerinnen und Partner transparent zu machen, empfiehlt sich ein Monitoring durch die Arbeitsverwaltungen in Zusammenarbeit mit der Wissenschaft. Dieses Monitoring würde den lokalen Akteurinnen und Akteuren eine gute Grundlage für gemeinsame Aktivitäten und deren Erfolgskontrolle bieten.

Handlungsempfehlung 2:

Informations- und Beratungsangebote für geflüchtete Menschen aktiv auf die berufsbegleitende Qualifizierung ausrichten und Weiterentwicklungen durch Entwicklungs- und Kooperationspläne vorantreiben

Aktuell finden wenige Beratungen zu Entwicklungsmöglichkeiten im Job statt, z. B. durch (Teil-) Qualifizierungen. Regionale Initiativen zeigen jedoch, dass es auch anders geht ( **vgl. Erfolgsbeispiel 30**).

Wie schon von der Wachstumsinitiative der Bundesregierung hervorgehoben, sollten die Agenturen für Arbeit und die Jobcenter in Kooperation mit anderen Akteurinnen und Akteuren – beispielsweise Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden – verstärkt Informationskampagnen aufsetzen, um Unternehmen zu berufsbegleitenden Qualifizierungen und angemessenen Rahmenbedingungen zu beraten. Auch die Kammern sollten bei ihren Mitgliedern noch intensiver für Teilqualifizierungen werben und bei der Umsetzung unterstützen.

Der Arbeitgeber-Service der BA sollte bereits beim Einwerben von Stellen, insbesondere bei Hilfätigkeiten, bei den Unternehmen bewusst Entwicklungsmöglichkeiten abfragen und diese, soweit möglich, bei der Vermittlung geeigneter Bewerberinnen und Bewerber berücksichtigen. Das Erstellen eines Entwicklungsplanes zwischen den Unternehmen und den integrierten geflüchteten Menschen kann beiden Seiten helfen, die berufliche Weiterentwicklung verbindlich zu vereinbaren und nachzuhalten.

Zudem sollten Jobcenter bei geflüchteten Menschen vor der Beschäftigungsaufnahme noch intensiver abfragen, welche persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten sie sich wünschen. Ein mögliches Instrument dafür ist der gemeinsame Kooperationsplan, der auch schon während der Arbeitssuche individuelle Förderungen und Qualifizierungsmaßnahmen festhält.

Die Beratung von integrierten geflüchteten Menschen, die Bürgergeld beziehen, sollte z. B. durch den Einkauf von Beratungsleistungen bei externen Bildungseinrichtungen intensiviert werden.



Erfolgsbeispiel 30: Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland und IQ-Netzwerk – Beratung zu Qualifizierungen während der Beschäftigung

In Rheinland-Pfalz beraten seit Oktober 2024 die Agenturen für Arbeit und Jobcenter gemeinsam mit dem Netzwerk „IQ – Integration durch Qualifizierung“ und dem Bundesland geflüchtete Menschen mit ausländischen Berufsqualifikationen und ihre Arbeitgeber zu den Qualifizierungsmöglichkeiten während der Beschäftigung.

Die Beratung findet im Tandem im Rahmen eines gemeinsamen Netzwerk-Projekts statt, um Berufsqualifikationen anzuerkennen oder die Weiterentwicklung zur Fachkraft anzustoßen.

Handlungsempfehlung 3: **Rahmenbedingungen für berufsbegleitende Qualifizierung in Unternehmen verbessern**

Es empfiehlt sich, dass Arbeitgeber, soweit möglich, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für berufsbegleitende Qualifizierungen freistellen und feste Qualifizierungszeiträume festlegen. Dies erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass eine berufsbegleitende Qualifizierung erfolgreich abgeschlossen wird.

Hierfür könnten z. B. gezielt Betriebsvereinbarungen mit Unternehmen initiiert bzw. erweitert werden, um die Weiterentwicklung von geflüchteten Menschen (und allen formal Ungelernten) zu Fachkräften zu fördern und geeignete Rahmenbedingungen festzulegen.

Unternehmen können bei Freistellung ihrer Beschäftigten zur berufsbegleitenden Qualifizierung über die BA im Rahmen der Förderung beruflicher Weiterbildung finanziell unterstützt werden, zum Beispiel über Arbeitsentgeltzuschüsse.





Handlungsempfehlung 4: **Erfolgsgeschichten zur Stabilisierung und beruflichen Entwicklung in sozialen Medien durch Influencer aus der Community geflüchteter Menschen bewerben**

Die Möglichkeit einer berufsbegleitenden Weiterentwicklung ist nicht allen geflüchteten Menschen bewusst und die vorhandenen Förder- und Unterstützungsangebote sind ihnen oft nicht ausreichend bekannt. Um dies zu verbessern, bieten sich Social-Media-Kampagnen an, in denen gemeinsam mit Influencern aus der Community Erfolgsgeschichten von geflüchteten Menschen erzählt werden, die ihren beruflichen Werdegang und die erzielten Fortschritte darstellen. Öffentliche Einrichtungen, wie beispielsweise die Arbeitsverwaltungen, nutzen diesen Ansatz bisher nur vereinzelt ( vgl. **Erfolgsbeispiel 31**), obwohl der „Peer-to-Peer-Ansatz“ in den

sozialen Medien mehrere Vorteile bietet. Er greift gezielt die digitale Affinität der Geflüchteten auf, erzielt schnell und effektiv eine hohe Reichweite und fördert durch die Einbindung der Community eine starke Identifikation, die positive Nachahmungseffekte auslösen kann.

Handlungsempfehlung 5:

Standardisierten Prozess aufsetzen, um geflüchteten Menschen in Hilfätigkeiten eine Beratung anzubieten

Rückmeldungen im Rahmen des Job-Turbos zeigen, dass in den Jobcentern ein geregelter Prozess fehlt, um Bürgergeldbeziehende an Beratungsinstitutionen zu verweisen, wenn sie eine Beschäftigung auf Helferniveau aufnehmen und damit aus dem Leistungsbezug fallen.

Um einen solchen Prozess aufzusetzen, könnten die Arbeitsverwaltungen beispielsweise ein Informationsschreiben entwickeln. Es sollte sechs Monate nach Arbeitsbeginn automatisch versendet werden, zur gelungenen Jobaufnahme gratulieren und über das Beratungsangebot der Berufsberatung im Erwerbsleben sowie generelle Weiterentwicklungs möglichkeiten informieren. Eine solche aktive Ansprache von Erwerbstägigen durch die Arbeitsverwaltungen muss mit den Arbeitgebern eng abgestimmt und bereits bei Beschäftigungsaufnahme angekündigt werden.



Erfolgsbeispiel 31: **Jobcenter Lörrach – Transparenz zu Erfolgen der Weiterqualifizierung**

Das Jobcenter Lörrach hat in einer Social-Media-Kampagne geflüchtete Ukrainerinnen und Ukrainer interviewt. Diese berichten in ihrer Muttersprache davon, wie sie in Deutschland durch das Jobcenter Unterstützung und Hilfestellung bei der Arbeitsaufnahme und der Weiterqualifizierung zur Fachkraft erhalten haben und welche konkreten Vorteile dieser parallele Aufstiegsprozess für die geflüchteten Menschen hat.



Infobox 17:

Zusammenfassung Entwicklungsmöglichkeiten im Job

Die Integration in den Arbeitsmarkt ist nicht damit abgeschlossen, dass geflüchtete Menschen einen Job aufnehmen. Aufbauend auf ersten Berufserfahrungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt sollen sie sich, wo möglich und sinnvoll, zu Fachkräften weiterentwickeln.

Der Job-Turbo hat begonnen, Akteurinnen und Akteure dafür zu sensibilisieren und die Weiterentwicklung geflüchteter Menschen zu Fachkräften verstärkt in den Fokus zu nehmen. Die bisherige Laufzeit des Job-Turbos war jedoch noch nicht ausreichend lang, um flächendeckend Erfahrungen mit der Umsetzung zu sammeln.

Dennoch steht die berufsbegleitende Weiterbildung bei allen beteiligten Akteurinnen und Akteuren bisher zu wenig im Fokus – gerade vor dem Hintergrund des stetig steigenden Potenzials an geflüchteten Menschen in Beschäftigung. Informations- und Beratungsangebote für geflüchtete Menschen sollten daher aktiv auf die berufsbegleitende Qualifizierung ausgerichtet werden. Die Arbeitsverwaltungen sollten – in Abstimmung mit den aufnehmenden Unternehmen – einen standardisierten Prozess aufsetzen, um geflüchteten Menschen in Hilfstätigkeiten eine Beratung anzubieten. Konkrete Entwicklungs- und Kooperationspläne, in denen Ziele zur beruflichen Weiterentwicklung zwischen geflüchteten Menschen und Arbeitgebern festgelegt werden, können die Nutzung berufsbegleitender Weiterbildungen erhöhen.

Zusätzlich sollten Unternehmen die Rahmenbedingungen für berufsbegleitende Qualifizierungen in Zusammenarbeit mit Gewerkschaften, Betriebsräten und Personalvertretungen verbessern.





6 | Einordnung:

Integration in Arbeit als Grundlage für
gesellschaftliche Integration

Wissenschaftliche Studien^{94,95} belegen: Neben dem Erlernen der Sprache trägt v.a. die Integration in den Arbeitsmarkt zur gesellschaftlichen Integration geflüchteter Menschen bei. Sie leistet somit einen wichtigen Beitrag dazu, den sozialen Zusammenhalt zu stärken und das friedliche Zusammenleben zu fördern.

- Der Arbeitsplatz ist häufig ein wichtiger Ort für soziale Interaktionen und Netzwerke. Er fördert das Kennenlernen und den Austausch mit anderen Menschen. Beschäftigung ermöglicht somit die Teilnahme am gesellschaftlichen Leben und fördert Zugehörigkeitsgefühl und Akzeptanz.
- Arbeitende geflüchtete Menschen kommen mit kulturellen Normen und Arbeitsweisen in Berührung, was ihr Verständnis für und ihre Anpassung an die neue Kultur erleichtert.
- Der tägliche Gebrauch der deutschen Sprache am Arbeitsplatz fördert das schnelle Erlernen und Vertiefen sprachlicher Fähigkeiten, was wiederum Voraussetzung für gesellschaftliche Integration ist.
- Eine geregelte Beschäftigung oder Ausbildung bietet Struktur und eine sinnvolle Tagesbeschäftigung, was psychische Stabilität fördert und das Gefühl der Zugehörigkeit stärkt.
- Arbeitgeber sowie Kolleginnen und Kollegen in den Unternehmen oder öffentlichen Verwaltungen, die Erfahrungen mit geflüchteten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern machen, werden oft zu Befürwortern und Förderern der Integration. Dies trägt dazu bei, mögliche Vorurteile abzubauen sowie das Verständnis und die Akzeptanz in der Gesellschaft zu erhöhen.
- Integration in Arbeit fördert die wirtschaftliche Selbstständigkeit: Durch die Integration in den Arbeitsmarkt können geflüchtete Menschen ihren Lebensunterhalt selbst bestreiten, was ihre Abhängigkeit von staatlichen Leistungen verringert und ihnen ein Gefühl der Selbstständigkeit verleiht.

Interkulturelle Sensibilität, also das Verständnis und die Akzeptanz verschiedener kultureller Hintergründe und Fluchterfahrungen in Unternehmen, kann diese wechselseitige Wirkung von Integration in Arbeit und Integration in die Gesellschaft noch stärken. Man erreicht interkulturelle Sen-

sibilisierung in Betrieben zum Beispiel durch regelmäßige Workshops, Mentoring und Coaching oder eine Anti-Diskriminierungspolitik.

Die vergangenen Jahre haben gezeigt, wie wichtig es insbesondere für Arbeitsverwaltungen ist, migrantische Communities sowie deren Organisationen und Beratungseinrichtungen in den Kontakt mit geflüchteten Menschen einzubeziehen ([vgl. Kapitel 1, Infobox 01](#) zu den Erfahrungen aus 2015/2016). Geflüchtete Menschen benötigen oft mehr als „nur“ die Vermittlung in einen Job. Sie brauchen auch eine umfassende soziale (und z.T. psychologische) Unterstützung sowie Hilfe beim Aufbau eines stabilen sozialen Netzwerks, um sich in der Gemeinschaft zurechtzufinden.

Diese Bedürfnisse werden insbesondere auch von Migrantenselbstorganisationen durch gezielte Angebote abgedeckt. Darüber hinaus verfügen diese Organisationen über ein beseres kulturelles Verständnis und direkte Verbindungen zu den migrantischen Gemeinschaften, was den Zugang zu geflüchteten Menschen für Arbeitsverwaltungen erleichtert. Sie können „niederschwellig“ und mit großer Glaubwürdigkeit Erfolgsbeispiele sichtbar machen und mögliche Missverständnisse und/oder Differenzen kultureller Natur thematisieren und auflösen.

Konkrete Kooperationsvereinbarungen können helfen, der Zusammenarbeit ein verbindliches, strukturiertes Fundament zu geben, insbesondere da sich Strukturen sowie Arbeits- und Funktionsweisen zwischen Nichtregierungsorganisationen und Verwaltungen deutlich unterscheiden. Auf Bundesebene wurde daher im Rahmen des Job-Turbos zwischen der Zentrale der BA und verschiedenen Dach- und Zentralverbänden ausgewählter Migrantenselbstorganisationen eine Kooperationsvereinbarung abgeschlossen. Entsprechend wurden Muster-Kooperationsvereinbarungen konzipiert, die auf regionaler und lokaler Ebene direkt zwischen den migrantischen Beratungseinrichtungen der Wohlfahrtsverbände und den Agenturen für Arbeit sowie Jobcentern abgeschlossen werden können. Ziel dieser Vereinbarungen ist es – neben der Verbindlichkeit – den im Rahmen des Job-Turbos initiierten regelmäßigen Austausch und die koordinierte Zusammenarbeit zu verstetigen.

Für eine erfolgreiche Zusammenarbeit zwischen Migrantenselbstorganisationen und Arbeitsverwaltungen benötigten die genannten Organisationen Rahmenbedingungen, die es ihnen erlauben, ihre Arbeit effektiv fortzuführen. Eine

⁹⁴ Vgl. Scheible/Rother (2017)

⁹⁵ Vgl. Pagnini et al. (2020)

Verfestigung, weg von Projekten hin zu festen Strukturen, und eine Professionalisierung, z. B. durch Schulungen und Kapazitätsaufbau innerhalb von Migrantenselbstorganisationen, sind wichtig. Hierfür sind ausreichende finanzielle und personelle Mittel notwendig.

Neben dem Austausch mit den beteiligten Akteurinnen und Akteuren wurden im Job-Turbo keine gesonderten Maßnah-

men zur Förderung der Integration geflüchteter Menschen in die Gesellschaft vorgenommen. Dies war nicht der primäre Auftrag des Job-Turbos. Dennoch ist zu erwarten, dass die Initiativen in den drei Phasen – Orientierung und grundständiger Spracherwerb, Arbeitsaufnahme sowie Stabilisierung und Ausbau der Beschäftigung – mindestens indirekt auch die gesellschaftliche Integration fördern.







7 | Resümee: Veränderungen schon heute möglich

Mit dem Job-Turbo haben die Bundesregierung und die Bundesagentur für Arbeit unter Beteiligung der wesentlichen Akteurinnen und Akteure die bisherige Strategie der Arbeitsmarktintegration geflüchteter Menschen weiterentwickelt. Diese beruhte bis dato auf den Erkenntnissen der Fluchtbewegung 2015/2016. Dabei behält der Job-Turbo den Fokus auf eine nachhaltige Beschäftigung bei und legt zusätzlich besonderen Wert auf die Schnelligkeit der Integration. Geflüchtete Menschen sollen schnell in Arbeit integriert werden, auch wenn ihre Deutschkenntnisse noch auf einem grundständigen Niveau sind. Sie werden parallel zu ihrem Job weiter qualifiziert, um einen Aufstieg in eine nachhaltige Beschäftigung zu ermöglichen. Der Ansatz des Job-Turbos ist es, den „Einstieg zum Aufstieg“ zu ermöglichen. Diese Kombination aus Nachhaltigkeit und Schnelligkeit stellt eine grundlegende Änderung der Integrationsprozesse in Deutschland dar und unterscheidet sich von den Ansätzen anderer europäischer Länder, die entweder auf schnellstmögliche Arbeitsintegration oder umfassende „Arbeitsmarktvorbereitung“ setzen. Er geht damit dem bisher (leider) häufig wenig offen diskutierten, aber latent präsenten Konflikt zweier „Denkschulen“ ganz bewusst nicht aus dem Weg.

Für eine Bewertung der mittel- und langfristigen Wirkung des Job-Turbos und dieser strategischen Neuausrichtung ist es derzeit noch zu früh. Der vorliegende Bericht zeigt jedoch durch systematische Beobachtungen und Erfolgsbeispiele, dass der beschriebene Ansatz vom „Einstieg zum Aufstieg“ ein vielversprechender Schritt in die richtige Richtung ist, der weiterverfolgt und dabei begleitend evaluiert werden sollte. Die Praxis zeigt, wie wichtig es hierbei ist, dass die Arbeitsaufnahme in der gleichen oder einer ähnlichen Branche des langfristig angestrebten Berufs erfolgt.

Die positiven Entwicklungen seit Initiierung des Job-Turbos, wie die gestiegenen Abgänge geflüchteter Menschen aus der Arbeitslosigkeit und die höheren Integrationsquoten in Beschäftigung bei erwerbsfähigen Leistungsberechtigten aus der Ukraine, zeigen, dass sich die Anstrengungen lohnen und fortgesetzt werden müssen. Um die bisherige Umsetzungsdynamik aufrecht zu erhalten, wurden im Bericht verschiedene Handlungsempfehlungen aufgenommen, die nun der gemeinsamen Anstrengung und dem engen Schulterschluss aller Akteurinnen und Akteure bedürfen. Insgesamt identifiziert der Bericht über 50 konkrete Handlungsempfehlungen entlang aller Phasen der Integration, die sich

Abbildung 14: Übersicht der Handlungsfelder



schlussendlich in neun zentrale Handlungsfelder einordnen lassen (☞ **vgl. Abbildung 14** für eine Übersicht über die neun Handlungsfelder).

Ein Großteil der Handlungsfelder und -empfehlungen ist dabei im bestehenden System umsetzbar.

Das bedeutet, dass Veränderungen schon jetzt unter den bisherigen Rahmenbedingungen realisiert werden können. Hierzu gehören:

- **Schnittstellen und Zusammenarbeit zwischen Akteurinnen und Akteuren verbessern:** Der Job-Turbo hat gezeigt, wie eine erfolgreiche Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Verbänden, Migrantenselbstorganisationen, Sozialpartnerinnen und -partnern sowie dem öffentlichen Raum möglich ist. Diese Zusammenarbeit muss verstetigt werden. Es ist zudem wichtig, insbesondere den Austausch zwischen Behörden und Unternehmen weiter zu stärken, beispielsweise bei Fragen der Vereinbarkeit berufsbegleitender Sprachkurse und Arbeit. Um die Abläufe im Integrationssystem dauerhaft und grundlegend zu verbessern, braucht es neben der besseren Vernetzung der Akteurinnen und Akteure eine digitale Schnittstelle, anhand derer Vorgänge über Behörden hinweg verfolgt und bearbeitet werden können.
- **Institutionelle Netzwerke schaffen:** In Deutschland gibt es unzählige Informations- und Beratungsangebote von Bundes-, Landes- und kommunalen Behörden sowie anderen Organisationen und Vereinen. Um die Komplexität für geflüchtete Menschen zu reduzieren und die Abstimmung zwischen den Akteurinnen und Akteuren zu verbessern, sollten bundesweit Willkommenszentren als zentrale Anlaufpunkte für geflüchtete Menschen geschaffen werden, in denen Akteurinnen und Akteure „unter einem Dach“ zusammenarbeiten.
- **Transparenz schaffen und Diskussionen versachlichen:** Ein wichtiges Ziel des Job-Turbos ist es, die Diskussionen zur Integration geflüchteter Menschen durch transparente Daten und Fakten zu versachlichen. Diese Transparenz sollte auch nach Ende der Sonderbeauftra-

gung weiter ausgebaut werden. Kohortenanalysen statistischer Daten sollten z.B. als Standardauswertung etabliert werden. Diese ermöglichen beispielsweise, Integrationsfortschritte nach Zugangsjahren der geflüchteten Menschen auszuwerten und somit erfolgreiche Aktivitäten und Maßnahmen gezielter zu identifizieren.

Im Job-Turbo hat sich gezeigt, dass es keinen Mangel an Beratungs-, Förder- und Unterstützungsangeboten gibt, diese aber geflüchteten Menschen und Unternehmen nicht immer bekannt sind. Gezielte Marketingkampagnen sowie eine zentrale Anlaufstelle, wie die oben genannte Willkommens-App, können helfen, Angebote bekannter zu machen. Einfache Sprache oder mehrsprachige Informationen können zusätzlich die Nutzung von Angeboten erhöhen.

- **Digitale Informationen und Verfahren ausbauen:** Beobachtungen im Rahmen des Job-Turbos zeigen, dass viele geflüchtete Menschen, insbesondere junge Menschen und geflüchtete Menschen aus der Ukraine, sehr digitalaffin sind. Angebote sollten diese Affinität stärker aufgreifen. Beispielsweise könnten durch eine verstärkte Nutzung virtueller Integrationskurse durch „arbeitsmarktnahe“ und lernaffine geflüchtete Menschen Wartezeiten in einzelnen ländlichen Regionen verringert werden. Der Ausbau digitaler Anwendungen, etwa in Anerkennungsverfahren, könnte den Zugang für geflüchtete Menschen zu diesen Verfahren vereinfachen und Prozesse beschleunigen. Die durch das Onlinezugangsgesetz (OZG) und die Pandemie beschleunigte Digitalisierung der letzten Jahre muss im Kontext der Integration von geflüchteten Menschen weiterverfolgt und intensiviert werden.
- **Verfahren flexibilisieren und entbürokratisieren:** Mehr Pragmatismus in deutschen Behörden und Unternehmen kann die Integration geflüchteter Menschen vereinfachen. Ein wichtiger Ansatz ist hier, in Behörden direkte Ansprechpersonen für das Thema zu etablieren, um einen schnellen Austausch untereinander und mit Unternehmen sicherzustellen. Anerkennungsverfahren sollten durch die Akzeptanz von digitalen und nicht-be-glaubigten Nachweisen beschleunigt, die Validierung von beruflichen, auch informellen Kompetenzen ausgebaut werden. Hier ist es wichtig, skalierbare Verfahren zu entwickeln. Unternehmen sollten Rekrutierungsprozesse stärker auf Fähigkeiten als auf formale Qualifikationen ausrichten. Eine Unterstützung und nachhaltige Begleitung durch Gewerkschaften sowie Personal- und Betriebsräte ist dabei ebenfalls wichtig.

- **Verbindlichkeit von Prozessen erhöhen:** Flexible und unbürokratische Verfahren zu stärken, heißt nicht, uneinheitliche und unverbindliche Prozesse zu fördern. Die Zuleitung in Sprachkurse sollte beispielsweise einheitlicher und verbindlicher erfolgen und nachgehalten werden. Weiterhin gilt es, beispielsweise bei den Entscheidungen der Ausländerbehörden, Einheitlichkeit zu schaffen, Aktivitäten der Arbeitssuche von geflüchteten Menschen verbindlich nachzuhalten sowie mangelnde Bemühungen zur Arbeitsaufnahme zu ahnden.
- **Aktivitäten stärker auf den „Einstieg zum Aufstieg“ ausrichten:** „Einstieg zum Aufstieg“ heißt, bei der Integration von geflüchteten Menschen in den Arbeitsmarkt sowohl auf Nachhaltigkeit als auch Schnelligkeit abzuzielen. Das erfordert ein Umdenken und einen Lernprozess aller Beteiligten. Die Vermittlung in branchengleiche Beschäftigung muss durch Arbeitsverwaltungen stärker fokussiert werden. Berufsbegleitender Spracherwerb sollte durch Sprachkursanbieter verstärkt angeboten werden. Unternehmen tragen die Verantwortung, ihren Beschäftigten ausreichend Zeit und einen geeigneten Rahmen für berufsbegleitende Qualifizierungen einzuräumen, um sie aus Hilfätigkeiten zu Fachkräften weiterzuentwickeln.

Im Rahmen des Job-Turbos wurden auch vereinzelt strukturelle und rechtliche Rahmenbedingungen identifiziert, deren Anpassung die Integration von geflüchteten Menschen vereinfachen, beschleunigen oder verbessern könnte.

- **Strukturelle Rahmenbedingungen verbessern:** Eine erfolgreiche Integration von geflüchteten Menschen erfordert ausreichende Kinderbetreuungsmöglichkeiten, klare Aufenthaltsperspektiven sowie geeignete Unterbringung und Wohnraum. Insbesondere für Personen mit Kindern sind diese Faktoren entscheidend dafür, dass Sprachkurse, Qualifizierungsmaßnahmen oder Beschäftigung aufgenommen und erfolgreich umgesetzt werden können. Eine ausreichende finanzielle und personelle Ausstattung der beteiligten Akteurinnen und Akteure ist notwendig, um die bestehenden Anstrengungen fortzuführen, Projekte in feste Strukturen zu überführen und, wo notwendig, ausweiten zu können.
- **Rechtliche Rahmenbedingungen und Datenschutzbestimmungen prüfen und ggf. anpassen:** An einigen Stellen bieten sich rechtliche Änderungen an, um Beratungs- und Vermittlungsaktivitäten verbindlicher gestalten

zu können. Eine Änderung des § 10 Abs. 3 SGB II würde beispielsweise ermöglichen, eine frühzeitige Aktivierung von Leistungsbeziehenden mit Erziehungsaufgaben zu forcieren. Dies würde sich insbesondere bei Frauen aus den TOP 8 Herkunftsländern positiv auf den Integrationsprozess auswirken. Ein verbindlicher Umgang mit nicht tragfähigen Gründungen im SGB II könnte helfen, Leistungsbezüge von Bürgergeld zu verkürzen und Privatisolvenzen von Selbstständigen zu verhindern. Änderungen und/oder gemeinsame Auslegungen aller Akteurinnen und Akteuren von Datenschutzbestimmungen sind Voraussetzung dafür, dass z. B. der Arbeitgeber-Service der Arbeitsagenturen gezielt Unternehmen, die geflüchtete Menschen aus dem SGB II beschäftigen, identifizieren und noch effizienter und unbürokratischer zu Fördermöglichkeiten beraten kann.

Obwohl diese Handlungsfelder explizit für die Zielgruppe des Job-Turbos definiert wurden, können sie häufig auch im Kontext der Erwerbsmigration sowie von geflüchteten Menschen aus anderen Drittstaaten Anwendung finden und beispielsweise dabei unterstützen, Prozesse zu vereinfachen und zu beschleunigen.

Neben der Frage, an welchen Handlungsfeldern weitergearbeitet werden sollte, ist die Frage, wie diese umgesetzt werden, entscheidend. Die Prinzipien des Job-Turbos haben sich hierbei als hilfreich erwiesen:

- **Transparent:** Transparenz in allen Phasen der Integration ist Voraussetzung für gezielte Aktivitäten und Maßnahmen und eine sachliche Diskussion. Weiterhin ist Transparenz im Vorgehen essenziell, um Prozesse kontinuierlich verbessern zu können. Akteurinnen und Akteure sollten konkrete Ziele entlang aller Phasen der Integration definieren und die Zielerreichung messen.
- **Verbindlich:** Um das Engagement aller Beteiligten zu stärken, sollten Absprachen zwischen Akteurinnen und Akteuren verbindlich gemacht werden, z. B. bei Wechseln zwischen den Systemen (etwa vom Bürgergeld ins Wohn geld), bei der Nachhaltung der Besuche von Stellenbörsen und Messen oder von Entwicklungsmöglichkeiten sowie in der Zusammenarbeit der im Integrationsprozess beteiligten Akteurinnen und Akteure. Definierte Ziele sollten nachverfolgt und, wo möglich, Kooperationsvereinbarungen aufgesetzt werden.



- **Lernend:** Der Austausch mit Expertinnen und Experten aus Wissenschaft und Praxis, aus anderen Behörden und Unternehmen in Deutschland sowie anderen Ländern ermöglicht es, erfolgreiche Aktivitäten und Maßnahmen zu identifizieren und gezielt zu nutzen. Dabei ist es wichtig, dass Regionen und Behörden untereinander die guten Beispiele aktiv übernehmen und an ihre eigenen strukturellen Rahmenbedingungen anpassen. Der Job-Turbo zeigt, dass solch ein Austausch zwar aufwendig sein kann, aber notwendig und sinnvoll ist, um kontinuierlich dazuzulernen.

Die Bestandsaufnahme und das Lernen aus dem Job-Turbo sind mit diesem Erfahrungsbericht nicht abgeschlossen. Es ist wichtig, kontinuierlich weiter aus den Erfahrungen zu ler-

nen, Handlungsempfehlungen abzuleiten und, wo notwendig, Anpassungen vorzunehmen. Der Erfahrungsbericht soll durch die Darstellung von Erfolgsbeispielen Mut machen und durch das Aufzeigen von Handlungsfeldern und konkreten Empfehlungen zum Handeln anregen.

Durch die IQ-Fachstelle „Einwanderung und Integration“ ist geplant, Ende 2025 die langfristige Wirkung des Job-Turbos systematisiert zu beleuchten und Good-Practice-Beispiele aus der Praxis der Arbeitsverwaltungen zu identifizieren. Weitere wissenschaftliche Evaluationen, z.B. durch das IAB, sind ebenfalls in Planung. Diese sollen helfen, die Wirkung differenzierter zu verstehen und systematisch von anderen Einflussfaktoren, wie der wirtschaftlichen Entwicklung, zu trennen.



Übergreifend lässt sich festhalten: Wenn alle Akteurinnen und Akteure transparent und verbindlich agieren und kontinuierlich dazulernen, dann birgt die aktuelle Situation in Deutschland hinsichtlich geflüchteter Menschen deutlich mehr Chancen als Risiken für den Arbeitsmarkt. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund des spürbaren demografischen Wandels mit seinen immensen Auswirkungen.

Abschließende Worte des Sonderbeauftragten der Bundesregierung

Der Job-Turbo als erweiterter Ansatz der Flüchtlingsintegration hat mir deutlich gemacht, dass Pragmatismus und das Loslassen starrer Konzepte zentrale Stellhebel bei der Integration geflüchteter Menschen sind.

Weder die Verfechter einer ausschließlichen Fokussierung auf einen qualifikationsgerechten und nachhaltigen Zugang zum Arbeitsmarkt noch die Befürworter einer kompromisslosen „Work-First“-Strategie scheinen nach meiner Beobachtung die tatsächlichen institutionellen und gesellschaftlichen Bedingungen am Arbeitsmarkt vollständig zu berücksichtigen. Aussagen wie „alle geflüchteten Menschen sind motiviert und in der Lage, eine Arbeit aufzunehmen“ sind mir in der Vergangenheit genauso begegnet wie „kein Flüchtling möchte arbeiten“. Diese sehr zugespitzten, polarisierenden Aussagen spiegeln nicht die Realität wider, wie ich sie in den letzten Monaten erlebt habe.

Die Erkenntnis, dass wir in einem oft zu komplexen System mit (zu) vielen Akteurinnen und Akteuren dennoch viel erreichen können, wenn wir institutionelle Scheuklappen ablegen und Schuldzuweisungen vermeiden, ist ein entscheidender erster Schritt. Dies ermöglicht allen Beteiligten, über die Grenzen ihrer Zuständigkeit hinauszugehen und Entscheidungen mutiger der „gemeinsamen Sache“ unterzuordnen.

So können Gewerkschaften, Ehrenamtliche und Vertretungen geflüchteter Menschen den ersten Arbeitsschritt unterhalb der eigentlichen Qualifikation als wertvollen Einstieg akzeptieren, wenn Unternehmen bereit sind, die Weiterentwicklung ihrer neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anzugehen.

Ebenso sollten öffentliche Verwaltungen pragmatischer handeln und bürokratische Hürden, insbesondere komplizierte Antragsverfahren, die sich häufig als „Stolpersteine der Integration“ erwiesen haben, abbauen.

Dieses Vorgehen entlässt die politischen Gestalterinnen und Gestalter nicht aus der Verantwortung, die wiederholt benannten „dicken Brocken“ dauerhaft aus dem Weg zu räumen. Auch das muss angegangen werden. Pragmatischer und konstruktiver mit dem vorhandenen System und den aktuellen Strukturen umzugehen, trägt aber dazu bei, dass wir Herausforderungen im Kontext der Integration geflüchteter Menschen in Deutschland bereits heute adressieren können. Und damit können wir aus meiner Perspektive schon (überraschend) viel bewegen.

Danksagung

Ich bedanke mich beim Bundeskabinett – insbesondere Hubertus Heil – für das entgegengebrachte Vertrauen, die herausfordernde Koordinierungsaufgabe als Sonderbeauftragter der Bundesregierung übertragen bekommen zu haben.

Gleichermaßen gilt mein Dank allen Partnerinnen und Partnern, die beim Arbeitsmarktgipfel am 20. November 2023 gemeinsam mit mir die Verpflichtung eingegangen sind, geflüchtete Menschen schnell und nachhaltig in den Arbeitsmarkt zu integrieren und regelmäßig mit mir im Austausch standen. Dazu zählen unter anderem Anja Piel, DGB-Vorstandsmitglied, Steffen Kampeter, Hauptgeschäftsführer der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Ingrid Hofmann, CEO und Gründerin der I.K. Hofmann GmbH, Dr. Thomas Ogilvie, Personalvorstand und Arbeitsdirektor bei der DHL Group, sowie Dr. Daniela Büchel, Mitglied des Vorstands der REWE Group, verantwortlich für die Bereiche Human Resources und Nachhaltigkeit, Martin Seiler, Vorstand Personal und Recht bei der Deutschen Bahn AG sowie Christian Baumann, CEO von TimePartner Personalmanagement GmbH.

Als außergewöhnlich mag mein Dank an die Arbeits- und Sozialministerkonferenz wahrgenommen werden, aber persönlich habe ich durch die Arbeits- und Sozialministerinnen und -minister noch kein Thema so intensiv und geschlossen unterstützt wahrgenommen wie den Job-Turbo.

Dem Außerordentlichen und Bevollmächtigten Botschafter der Ukraine in der Bundesrepublik Deutschland, S.E. Oleksii Makeiev, danke ich für den stets konstruktiv-kritischen Austausch und die gemeinsamen Aktivitäten im Rahmen des Job-Turbos.

Ferner darf ich dem Präsidenten des BAMF, Dr. Hans-Eckhard Sommer, herzlich für die enge Zusammenarbeit, gemeinsame Lösungsorientierung und die Initiierung neuer Produkte im Bereich berufsbegleitender Spracherwerb danken.

Ich danke den Kolleginnen und Kollegen in den Regionaldirektionen, den Arbeitsagenturen und allen Jobcentern für ihre Tatkräft und die Umsetzungsdynamik, die sie im Rahmen des Job-Turbos erneut gezeigt haben und zeigen.

Mein Dank richtet sich an alle Akteurinnen und Akteure und Organisationen, die wertvolle Hinweise und Rückmeldungen zu den im Rahmen des Job-Turbos gewonnenen Erfahrungen und Herausforderungen bei der Integration geflüchteter Menschen gegeben haben. Dazu zählen die beteiligten Unternehmen, die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, die Vereinigung der bayerischen Wirtschaft, der Deutsche Gewerkschaftsbund, der Zentralverband des Deutschen Handwerks, der Textilreinigungsverband, das Netzwerk Unternehmen integrieren Flüchtlinge, die kommunalen Spitzen, das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, das Bundesministerium des Innern und für Heimat, das Bundeskanzleramt, die teilnehmenden Wohlfahrtsverbände, Migrantenselbstorganisationen und Beratungseinrichtungen, das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsfor schung, die Länder, der Deutsche Städte- und Landkreistag, die Regionaldirektionen der Bundesagentur für Arbeit, die Agenturen für Arbeit und die Jobcenter sowie die Fachbereiche der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit, die Beauftragten für Chancengleichheit in der Bundesagentur für Arbeit und natürlich die geflüchteten Menschen, die uns Rückmeldungen gegeben haben.

Mein Dank für die gute Zusammenarbeit richtet sich ebenfalls an die Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V., insbesondere Geschäftsführer Ralf Steuer, Frau Susanne Blüml, Herrn Kai Helfritz und Frau Yare-Orcina Orhan, die durch gemeinsame Unternehmensbefragungen und zahlreiche Informationsveranstaltungen zur Thematik die ArbeitsmarktinTEGRATION von geflüchteten Menschen unterstützt und befördert haben.

Ich danke den zahlreichen Expertinnen und Experten aus Wissenschaft und Praxis, die mich während der gesamten Durchführung des Job-Turbos kontinuierlich beraten haben. Insbesondere danke ich Prof. Dr. Yuliya Kosyakova, Prof. Dr. Herbert Brücker, Prof. Dr. Jörg Bogumil, Prof. Bernd Fitzenberger, Dr. Judith Kohlenberger, Prof. Dr. Zerrin Salikutluk, Prof. Dr. Christina Gathmann und Dr. Christian Pfeffer-Hoffmann für ihre enge wissenschaftliche Begleitung, die maßgeblich zum Erfolg des Projekts beigetragen hat. Ebenso möchte ich dem gesamten Forschungsteam

des IAB meinen Dank für die wertvollen Literaturvorschläge, die inhaltlich einen gewichtigen Beitrag im Bericht einnehmen, aussprechen. Insbesondere Dr. Theresa Koch und Anne Müller standen mir mit Rat und Tat zur Seite.

Die internationalen Perspektiven unserer Partnerinnen und Partner, insbesondere aus Dänemark, den Niederlanden und Norwegen, haben uns wertvolle Einblicke und Anregungen gegeben. Ich darf mich bei ihnen dafür ganz herzlich bedanken. Auch unseren direkten Nachbarn aus Österreich und dem dortigen Arbeitsmarktservice mit Johannes Kopf als Vorstandsvorsitzenden möchte ich einen großen Dank aussprechen, für den fortlaufend guten, konstruktiven Austausch und das gemeinsame Ringen um die besten Ideen.

Ein besonderes Anliegen war mir der Einbezug der Wohlfahrtsverbände und der Migrantenselbstorganisationen, die berechtigterweise eine besondere Perspektive auf den Job-Turbo haben und dennoch mit sehr konstruktiven Diskursen wesentlichen Einfluss auf dessen Ausgestaltung hatten. Dies wäre ohne das außergewöhnliche Engagement von Reem Alabali-Radovan, Staatsministerin beim Bundeskanzler, Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration und zugleich Beauftragte der Bundesregierung für Antirassismus, nicht möglich gewesen.

Wissend, wie anspruchsvoll die Abstimmungen zwischen Ministerien, Bundesländern und sonstigen Interessensvertretungen sein können, möchte ich insbesondere Staatssekretärin Leonie Gebers und den Abteilungsleiterinnen Dr. Gunilla Fincke und Dr. Yvonne Kaiser sowie deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für die unermüdliche Unterstützung sowie die vielen wertvollen, fachlichen Kommentare bei der Erstellung des Erfahrungsberichts herzlichen Dank sagen.

Dieser Dank gilt ebenfalls den Kolleginnen und Kollegen aus den Fachbereichen der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit, unsere Partnerinnen und Partnern von minor – Projektkontor für Bildung und Forschung, der IQ-Fachstelle sowie Uta Saumweber-Meyer, Benjamin Beckmann, Martin Lauterbach und Florian Knape vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge.

Ebenso danke ich herzlich den Mitgliedern des Vorstandes sowie des Verwaltungsrates der Bundesagentur für Arbeit für ihre Unterstützung und wertvollen Hinweise während des gesamten Prozesses.

Nicht zuletzt gilt mein Dank meinem engagierten Team, das mich mit großem Einsatz im Rahmen des Job-Turbos und bei der Erstellung dieses Erfahrungsberichts unterstützt hat. Besonders hervorheben möchte ich dabei Handan Elitok, Djawaneh Hamdi, Kristina Landgraf, Daniel Floiger, Mario Fuhrhop und Sven Ludwig sowie die Kolleginnen und Kollegen, die vor Ort maßgeblich zur erfolgreichen Umsetzung des Projekts beigetragen haben: Carina Knie, Pascal Sahlmen, Guntram Sydow und Torsten Narr.

Zuletzt und mit besonderem Respekt trete ich dem unermüdlichen Engagement meiner Kollegin Andrea Hözl gegenüber.



A close-up photograph of a person's arm and hand reaching towards a spiral-bound notebook on a desk. The hand is pointing with the index finger towards the center of the notebook. The desk is cluttered with papers, a laptop, and other office supplies. A pink and purple diagonal banner is overlaid at the bottom of the image, containing the word "Anhang".

Anhang

Zahlen und Daten

Bei den Analysen des Erfahrungsberichts und dem nun folgenden Datenanhang wurde der Zeitraum der Sonderbeauftragung von Herrn Terzenbach abgebildet, die zum 31.07.2024 endet. Aus diesem Grund werden Daten zum Stand des Berichtsmonats Juli 2024 – wo aufgrund der Wartezeit möglich – dargestellt. Der positive Trend setzt sich nach dem aktuellen Stand (September 2024) jedoch auch in den Folgemonaten fort.

Übergreifende und soziodemografische Daten

- Im Juni 2024 lebten laut Ausländerzentralregister (AZR) in Deutschland rund 2.429.000 Menschen im erwerbsfähigen Alter, die eine ukrainische bzw. eine Staatsangehörigkeit der acht Asylherkunftsländer (TOP 8) hatten.
- Durch die Fluchtbewegung aus der Ukraine sind seit Juni 2022 bis April 2024 rund 700.000 Menschen aus der Ukraine in die Grundsicherung übergegangen. Die Zugänge sind seit Juli 2023 im Vergleich zum 2. Halbjahr 2022 sichtbar zurückgegangen. Gleichwohl verzeichnen wir durchschnittlich im Jahr 2024 immer noch über 8.000 Zugänge aus der Ukraine. Die Zugänge der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten aus den Asylherkunftsländern stiegen in den ersten vier Monaten des Jahres 2024 tendenziell leicht an. Mit durchschnittlich 10.000 Zugängen pro Monaten waren die Neuzugänge von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten aus den TOP 8 im 1. Quartal etwas höher als bei den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten aus der Ukraine ([vgl. Abbildung A03](#) und [A04](#)).

- Die Familienstruktur bzw. die Konstellation der Bedarfsgemeinschaft (BG) hat sich beim Bestand der Regelleistungsberechtigten zwischen Juni 2022 und April 2024 sowohl bei den Geflüchteten aus der Ukraine als auch bei denen aus den TOP 8 verändert:

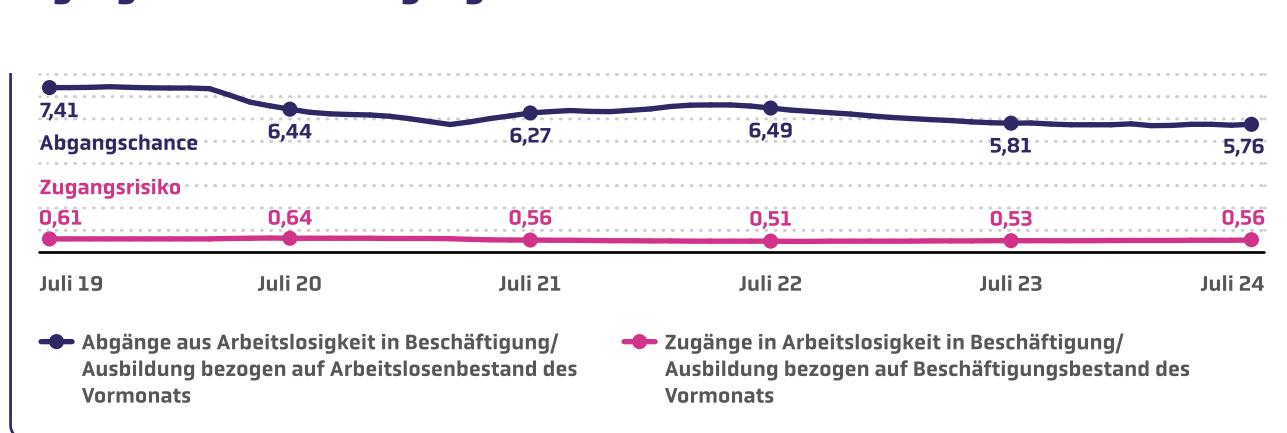
- Ukraine: Zum Stand April 2024 weniger Alleinerziehende und mehr Partner-Bedarfsgemeinschaften (BG) mit Kindern ([vgl. Abbildung A08](#))
- TOP 8: jetzt mehr Single-Bedarfsgemeinschaften und weniger Partner-Bedarfsgemeinschaften mit Kindern ([vgl. Abbildung A08](#))
- Rund 39 Prozent der gemeldeten erwerbsfähigen Personen (geP) aus der Ukraine sind arbeitslos und stehen dem Arbeitsmarkt unmittelbar zur Verfügung, bei den TOP 8 sind es ~41 Prozent ([vgl. Abbildung A06](#) und [A07](#) sowie [Tabelle A02](#) und [Tabelle A03](#)).

Die aktuellen Rahmenbedingungen für die Integration arbeitssuchender Menschen sind aktuell nicht gut: Die Wirtschaft befindet sich in einer Stagnation. Schon seit etlicher Zeit steigt die Arbeitslosigkeit. Die rechnerischen Chancen von Arbeitslosen (Abgangschance) auf eine neue Stelle sind mit rund 5,8 Prozent so schlecht wie zur Corona-Pandemie. Und auch das Zugangsrisiko aus Beschäftigung in Arbeitslosigkeit ist zuletzt auf niedrigem Niveau leicht gestiegen ([vgl. Abbildung A01](#)).

Seit 2018 geht des Beschäftigungswachstum mehrheitlich auf ausländische Beschäftigte und seit 2023 ausschließlich

Abbildung A01:

Zugangsrisiken und Abgangschancen



Gleitende Jahreswerte in Prozent, Deutschland

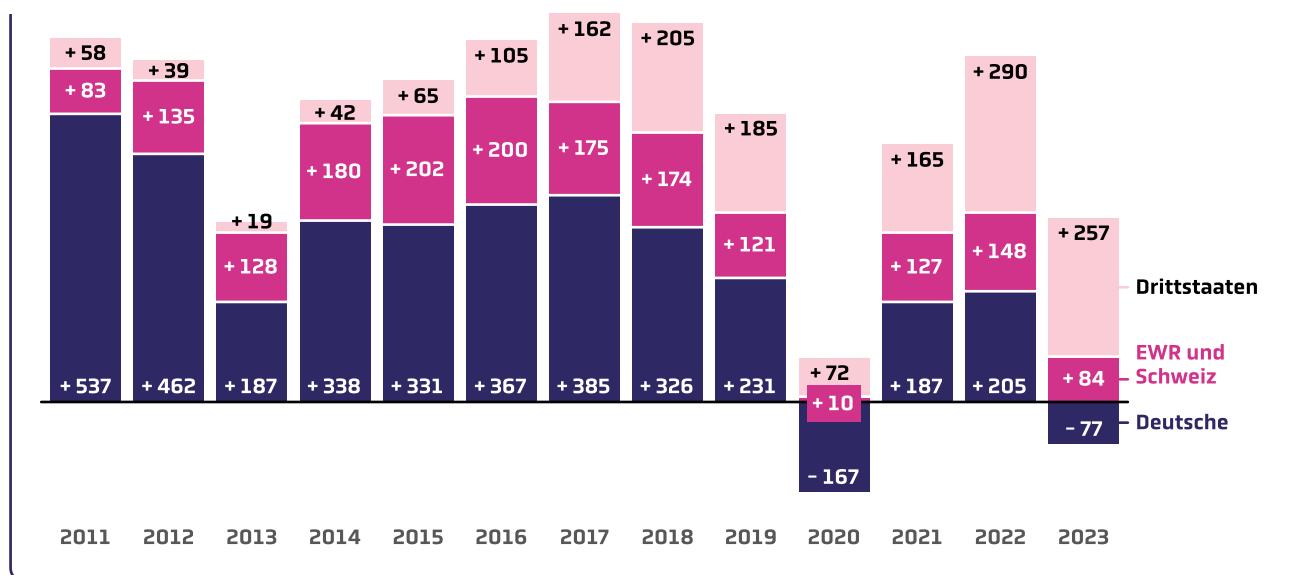
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Datenstand Juli 2024

auf ausländische Beschäftigte zurück. Aufgrund der demografischen Entwicklung in der europäischen Union ist nicht davon auszugehen, dass Migration aus der EU weiterhin

für Beschäftigungszuwächse in Deutschland sorgt (☞ vgl. Abbildung A02).

Abbildung A02:

Sozialversicherungspflichtig beschäftigte deutsche und ausländische Staatsangehörige



Jeweils Juni, Veränderung zum Vorjahr (in 1.000), Deutschland

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Etwas mehr als ein Drittel der Staatsangehörigen der Asylherkunftsländer (TOP 8) im erwerbsfähigen Alter sind weiblich. Bei ukrainischen Staatsangehörigen sind es etwas weniger als zwei Drittel. Bei den Arbeitsagenturen und Jobcentern sind (bezogen auf die Bevölkerungsangaben des

Ausländerzentralregisters) knapp die Hälfte der Staatsangehörigen der Asylherkunftsländer (TOP 8) und gut drei Fünftel der ukrainischen Staatsangehörigen gemeldet (☞ vgl. Tabelle A01).

Tabelle A01:

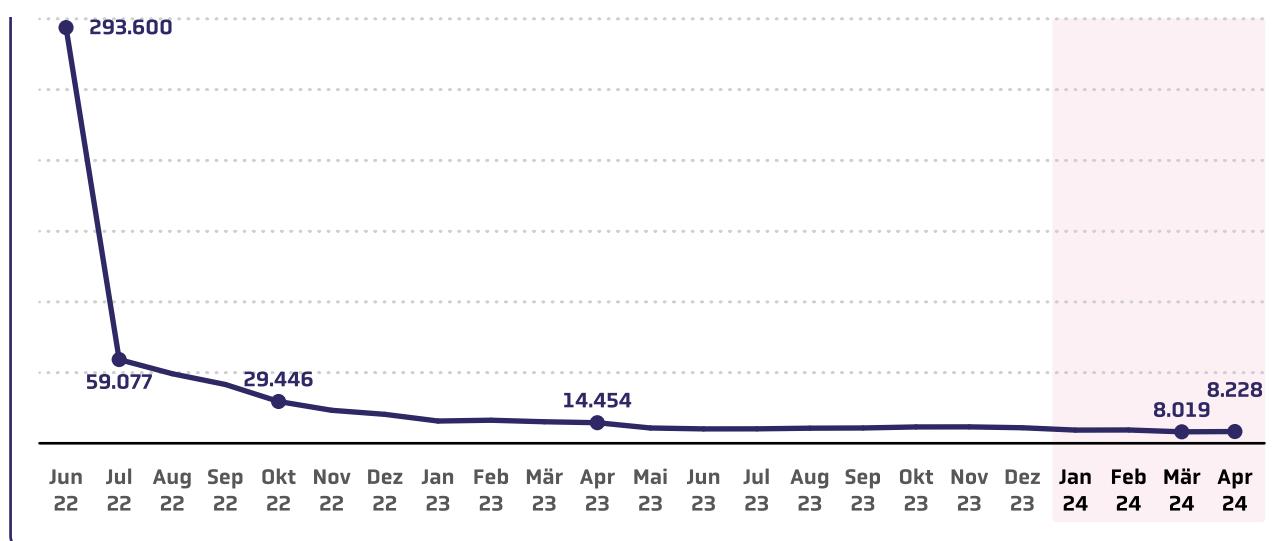
Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15 bis unter 65 Jahre)

	Insgesamt	dar. Frauen	in %	Anteil geP an Bevölk. (in %)
Asylherkunftsländer [TOP 8]	1.560.061	575.589	36,9	46,3
Ukrainische Staatsangehörige	869.320	546.710	62,9	61,2
TOP 8 und Ukraine gesamt	2.429.381	1.122.299	46,2	51,7

Quelle: Rohdatenauszählung Ausländerzentralregister, Datenstand Juni 2024

Abbildung A03:

Zugänge von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten ohne vorherigen Regelleistungsbezug im SGB II – Ukraine

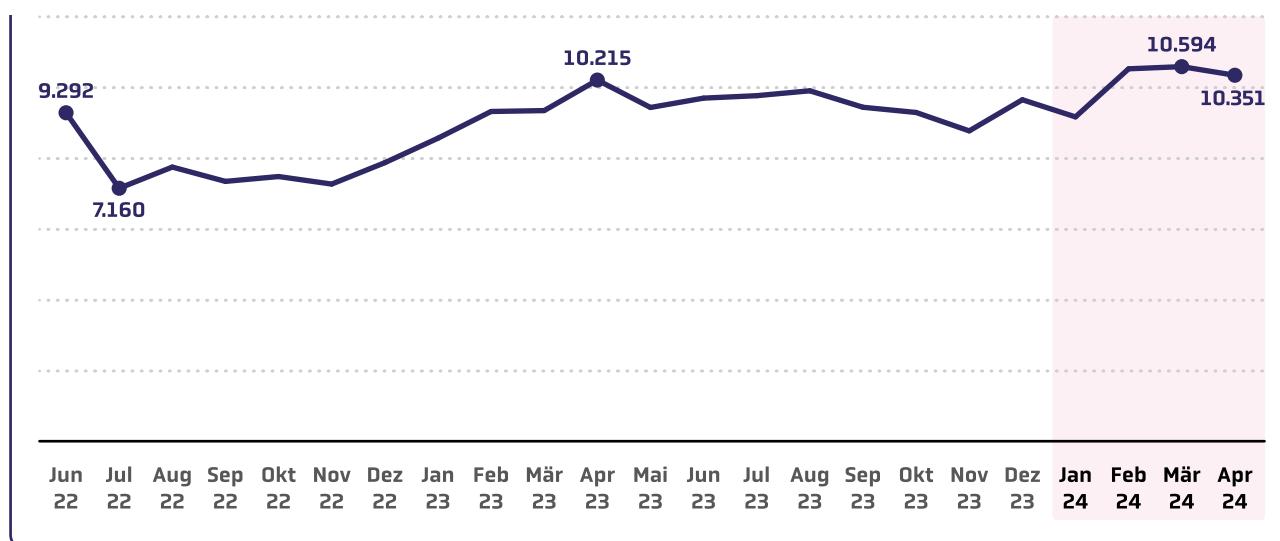


Deutschland, Datenstand Juli 2024, Wartezeit von 3 Monaten

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Abbildung A04:

Zugänge von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten ohne vorherigen Regelleistungsbezug im SGB II – TOP 8



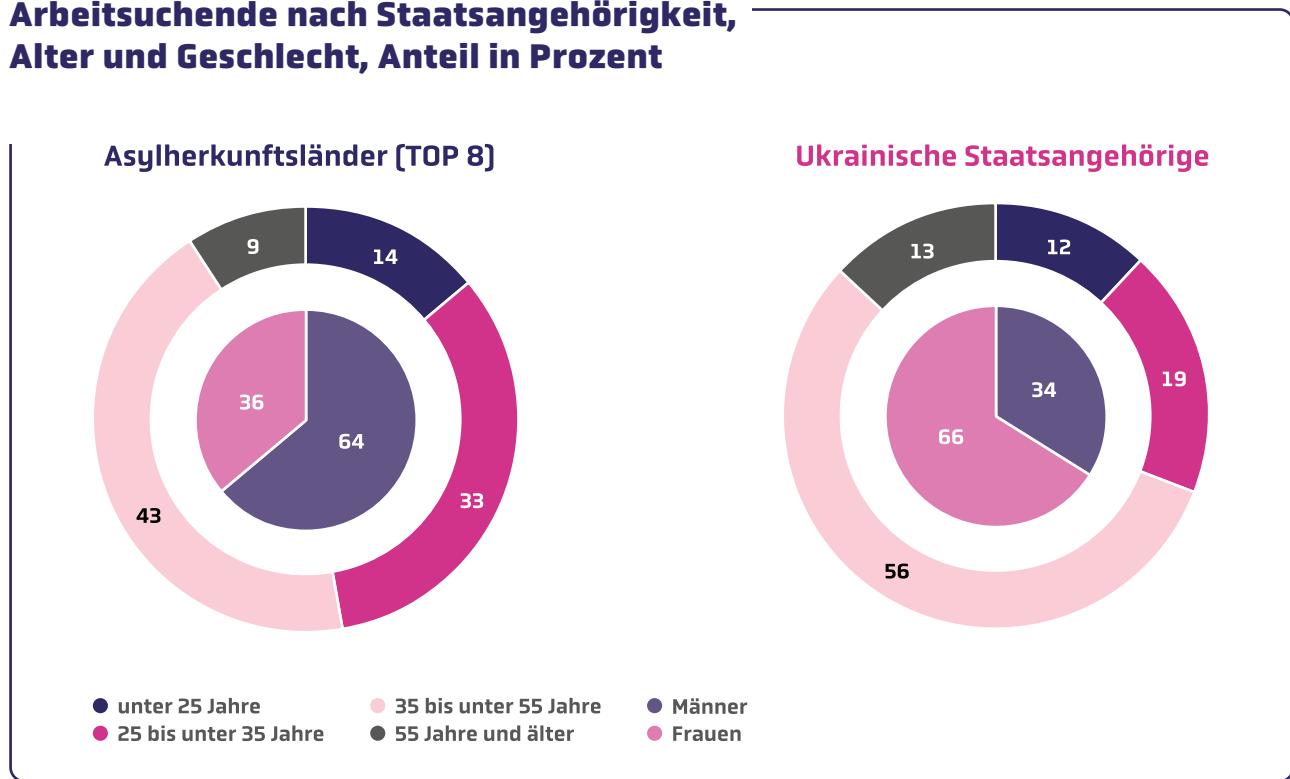
Deutschland, Datenstand Juli 2024, Wartezeit von 3 Monaten

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Die soziodemografischen Strukturen der arbeitsuchenden Staatsangehörigen der Asylherkunftsländer (TOP 8) als auch der Ukrainerinnen und Ukrainer lassen Analogien zur Beschäftigung erkennen: ukrainische Staatsangehörige

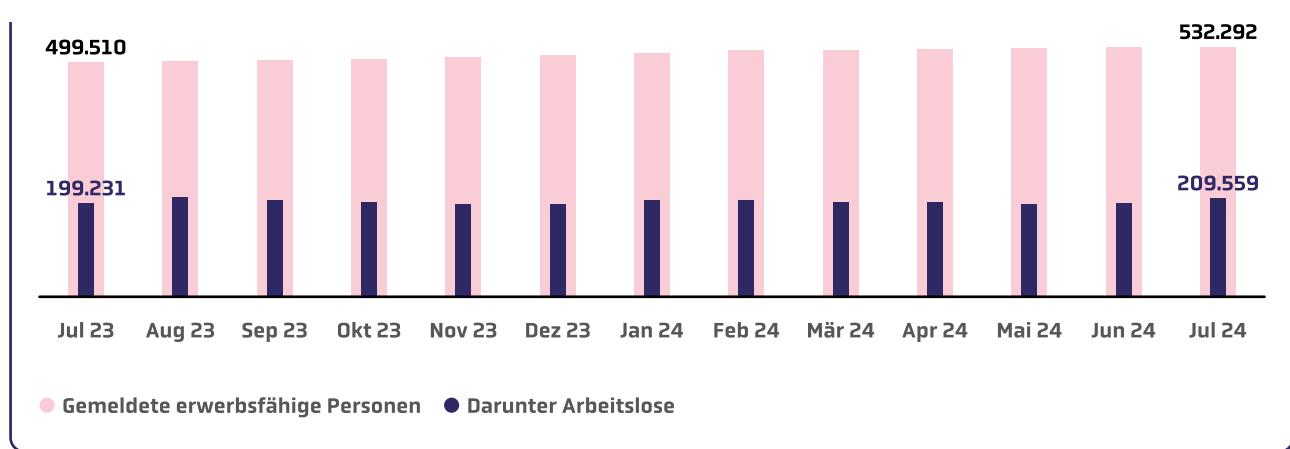
sind überwiegend weiblich und etwas älter als Staatsangehörige der Asylherkunftsländer (TOP 8) ([vgl. Abbildung A05](#)).

Abbildung A05:
Arbeitsuchende nach Staatsangehörigkeit, Alter und Geschlecht, Anteil in Prozent



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Datenstand Juli 2024

Abbildung A06:
**Gemeldete erwerbsfähige Personen (geP) –
Ukrainische Staatsangehörige**



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Datenstand Juli 2024

Tabelle A02:

Gemeldete erwerbsfähige Personen Juli 2024 – Ukrainische Staatsangehörige

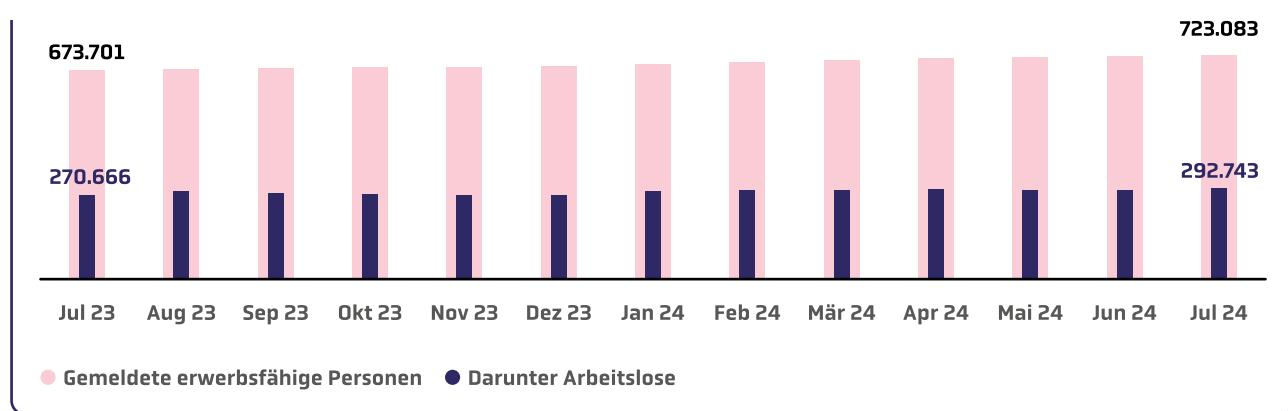
	Ukrainische Staatsangehörige	Anteil (in %)	Veränderung gegenüber Vorjahr
Gemeldete erwerbsfähige Personen	532.292	100,0	32.782
darunter in			
Arbeitslosigkeit	209.559	39,4	10.328
darunter SGB II	202.835	38,1	6.778
Integrationskursen*	103.409	19,4	-30.843
berufsbezogene Deutschsprachförderung	26.627	5,0	13.110
Förderungen (BA und JC)	23.739	4,5	13.573
ungeförderte Erwerbstätigkeit	36.023	6,8	13.978
(Ausb-)Bildung/Schule	65.500	12,3	8.720
Erziehung/Pflege	25.661	4,8	280

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Datenstand Juli 2024

* Nicht-arbeitslos gemeldete erwerbsfähige Personen in Integrationskursen

Abbildung A07:

Gemeldete erwerbsfähige Personen (geP) – Asylherkunftsländer (TOP 8)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Datenstand Juli 2024

Tabelle A03:

Gemeldete erwerbsfähige Personen Juli 2024 – Asylherkunftsländer (TOP 8)

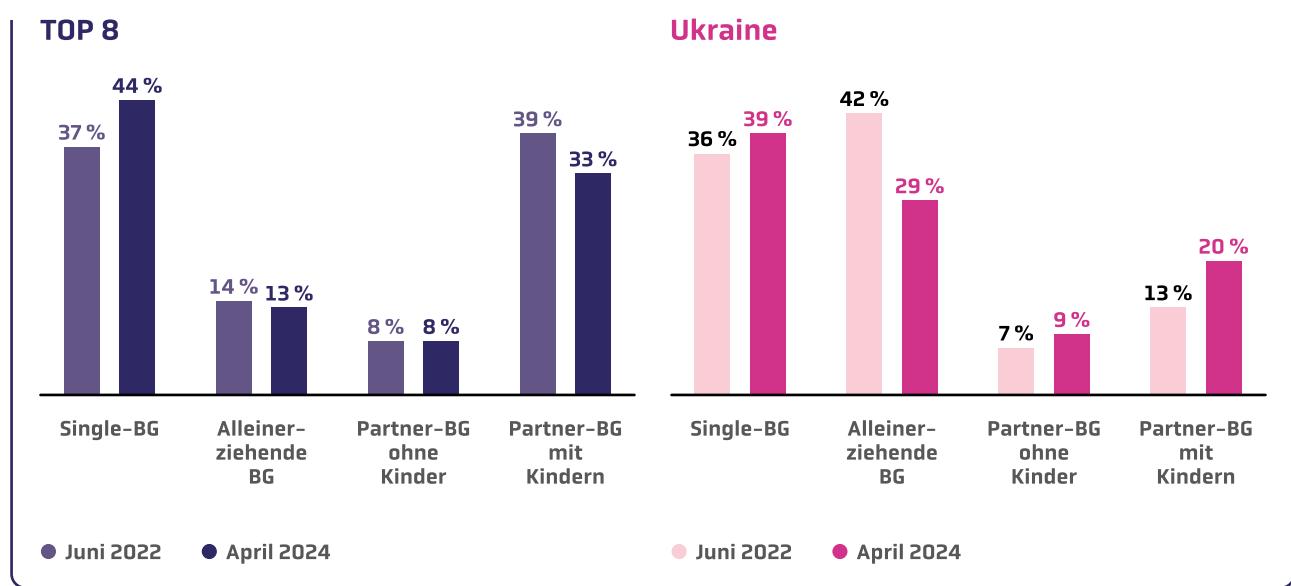
	Asylherkunftsländer (TOP 8)	Anteil (in %)	Veränderung gegenüber Vorjahr
Gemeldete erwerbsfähige Personen	723.083	100,0	49.382
darunter in			
Arbeitslosigkeit	292.743	40,5	22.077
darunter SGB II	253.814	35,1	16.849
Integrationskursen*	57.848	8,0	17.164
berufsbezogene Deutschsprachförderung	13.636	1,9	-821
Förderungen (BA und JC)	35.509	4,9	-278
ungeförderte Erwerbstätigkeit	82.950	11,5	5.905
(Ausb-)Bildung/Schule	111.424	15,4	5.292
Erziehung/Pflege	59.404	8,2	-2.031

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Datenstand Juli 2024

* Nicht-arbeitslos gemeldete erwerbsfähige Personen in Integrationskursen

Abbildung A08:

Bedarfsgemeinschaften mit mindestens einem Regelleistungsberechtigten nach Typ der Bedarfsgemeinschaft*



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Datenstand Juli 2024, Wartezeit von 3 Monaten, Deutschland (inkl. zkT)

* Die Restgröße „nicht zuordenbar“ ist nicht dargestellt

Daten zu Phase 1: Orientierung und grundständiger Deutscherwerb

- Der Bestand an ukrainischen gemeldeten erwerbsfähigen Personen in Integrationskursen ist im Mai 2022 sprunghaft angestiegen – der Höchststand wurde im März 2023 mit rund 150.000 erreicht. Bei denen aus den TOP 8 ist ein leichter Anstieg seit Mai 2023 zu beobachten ([vgl.](#)

Abbildung 09.

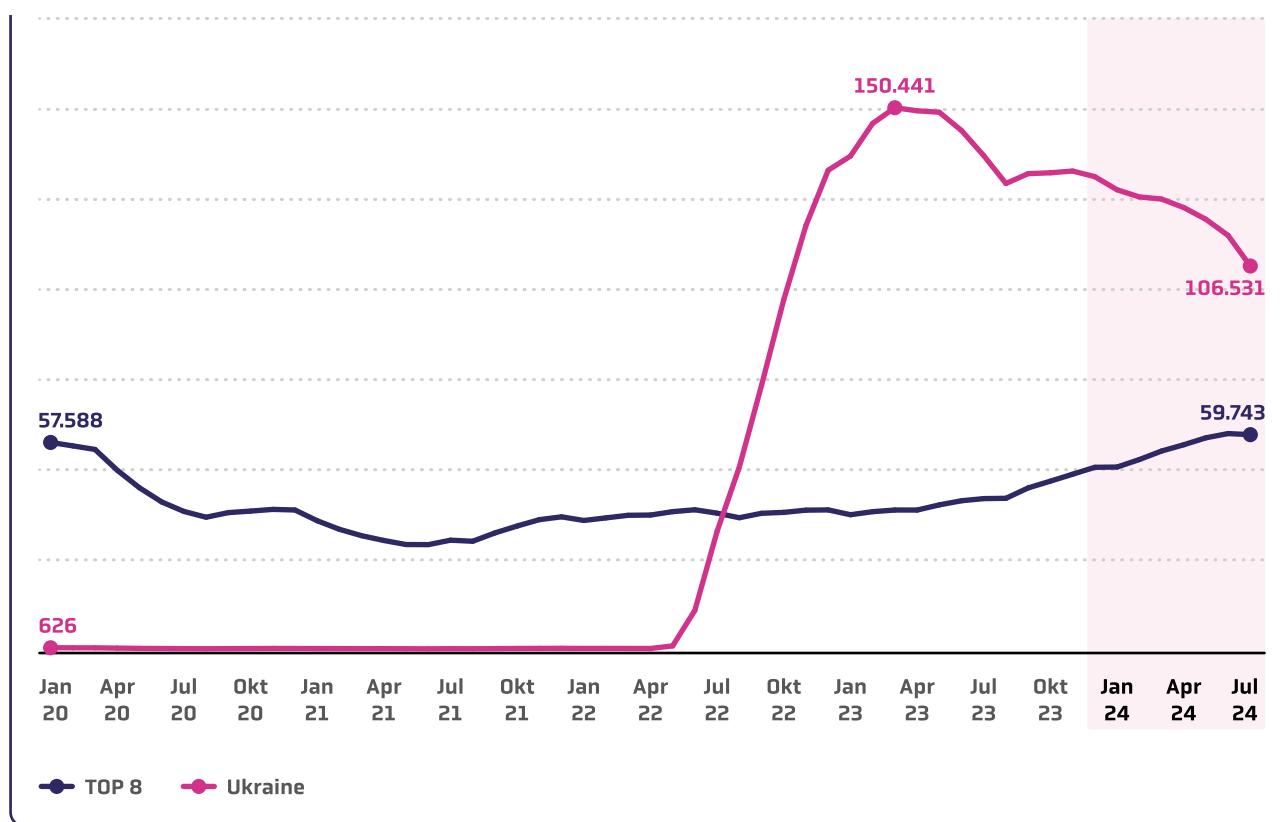
- Fortlaufend treten Geflüchtete aus den Integrationskursen aus und kommen als Potenzial für die Arbeitsvermittlung durch die neu erworbenen Sprachkenntnisse in Frage – überwiegend sind es Ukrainerinnen und Ukrainer.

- Arbeitsuchende nach Anforderungsniveau des Zielberufs: 70 Prozent der Arbeitsuchenden aus den TOP 8 suchen eine Stelle auf Helferniveau. 21 Prozent sind auf der Suche nach einer qualifizierten Tätigkeit. Bei den Ukraine-rinnen und Ukrainern sind es 55 Prozent (Helferniveau) und 37 Prozent (qualifizierte Tätigkeit), ([vgl. Abbil-dung A10](#)).

Im Juli 2024 befanden sich rund 103.000 gemeldete erwerbsfähige Personen in einem Integrationskurs. Gut 71.000 Personen dürften diesen Kurs bis Januar 2025 abschließen ([vgl. Tabelle A04](#)).

Abbildung A09:

Bestand an gemeldeten erwerbsfähigen Personen (geP) in Integrationskursen



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Datenstand Juli 2024, Deutschland (inkl. zkT)

Tabelle A04:

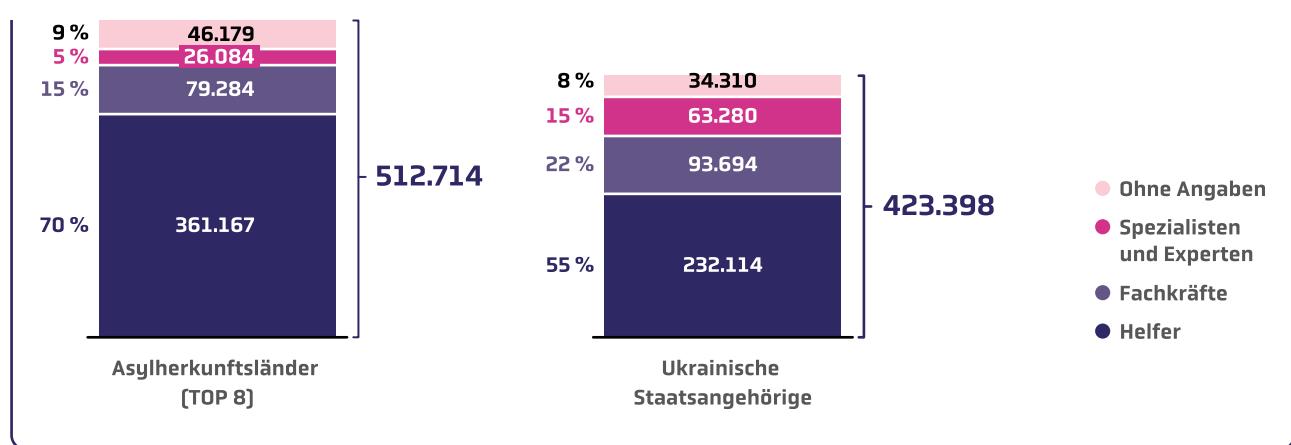
Teilnahmen an Integrationskursen und voraussichtliche verbleibende Dauer des Integrationskurses

	Gesamt	bis Aug. 24	Aug. 24 bis Sep. 24	Sep. 24 bis Okt. 24	Okt. 24 bis Jan. 25	Jan. 25 bis Jul. 25	Jul. 25 bis Jul. 26	Jul. 26 oder länger
Asylherkunftsländer [TOP 8]	57.848	6.186	5.766	6.120	16.245	18.845	4.570	116
Anteile in %	100,0	10,7	10,0	10,6	28,1	32,6	7,9	0,2
Ukrainische Staatsangehörige	103.409	14.446	12.411	13.198	31.058	29.407	2.850	39
Anteile in %	100,0	14,0	12,0	12,8	30,0	28,4	2,8	0,0
TOP 8 und Ukraine gesamt	161.257	20.632	18.177	19.318	47.303	48.252	7.420	155
Anteile in %	100,0	12,8	11,3	12,0	29,3	29,9	4,6	0,1

Nicht-arbeitslos gemeldete erwerbsfähige Personen in Integrationskursen nach voraussichtlicher verbleibender Dauer,
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Datenstand Juli 2024

Abbildung A10:

Arbeitsuchende nach Staatsangehörigkeit und Anforderungsniveau des Zielberufs



Abweichungen von 100 Prozent können rundungsbedingt auftreten
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Datenstand Juli 2024

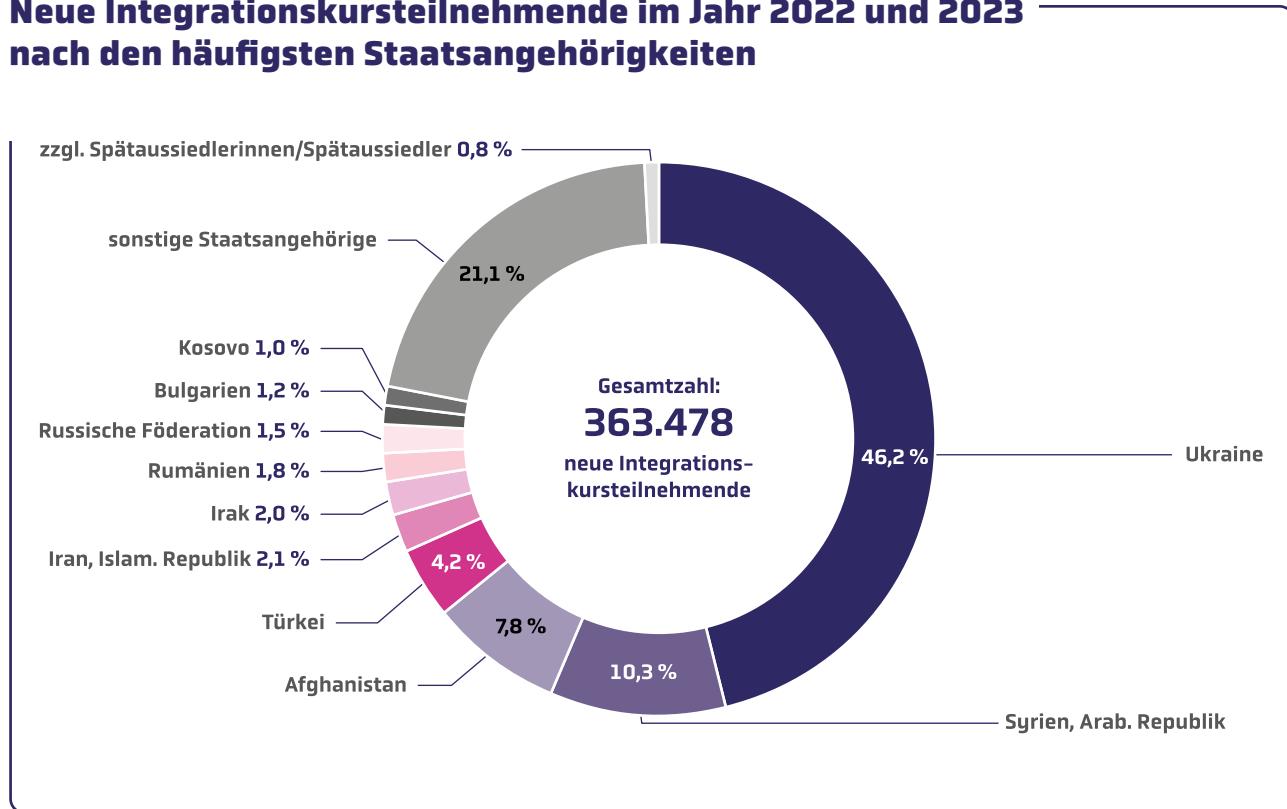
Exkurs zu Phase 1:

Auszug aus der Integrationskursgeschäftsstatistik für das Jahr 2023 des BAMF

Rund 363.000 Kursteilnehmende – etwa 7 Prozent mehr als im Jahr 2022 – begannen im Jahr 2023 mit einem Integrationskurs, zum zweiten Mal in Folge der höchste Wert seit Einführung der Integrationskurse 2005. Die sehr hohe Zahl an neuen Kursteilnehmenden war weiterhin maßgeblich geprägt durch Geflüchtete aus der Ukraine – ihr Anteil lag bei 46,2 Prozent unter allen Teilnehmenden im Jahr 2023 (vgl. Abbildung A11).

Abbildung A11:

Neue Integrationskursteilnehmende im Jahr 2022 und 2023 nach den häufigsten Staatsangehörigkeiten



Abweichungen von 100 Prozent können rundungsbedingt auftreten
Quelle: BAMF, Datenstand Juli 2024

Daten zu Phase 2: Arbeitsaufnahme

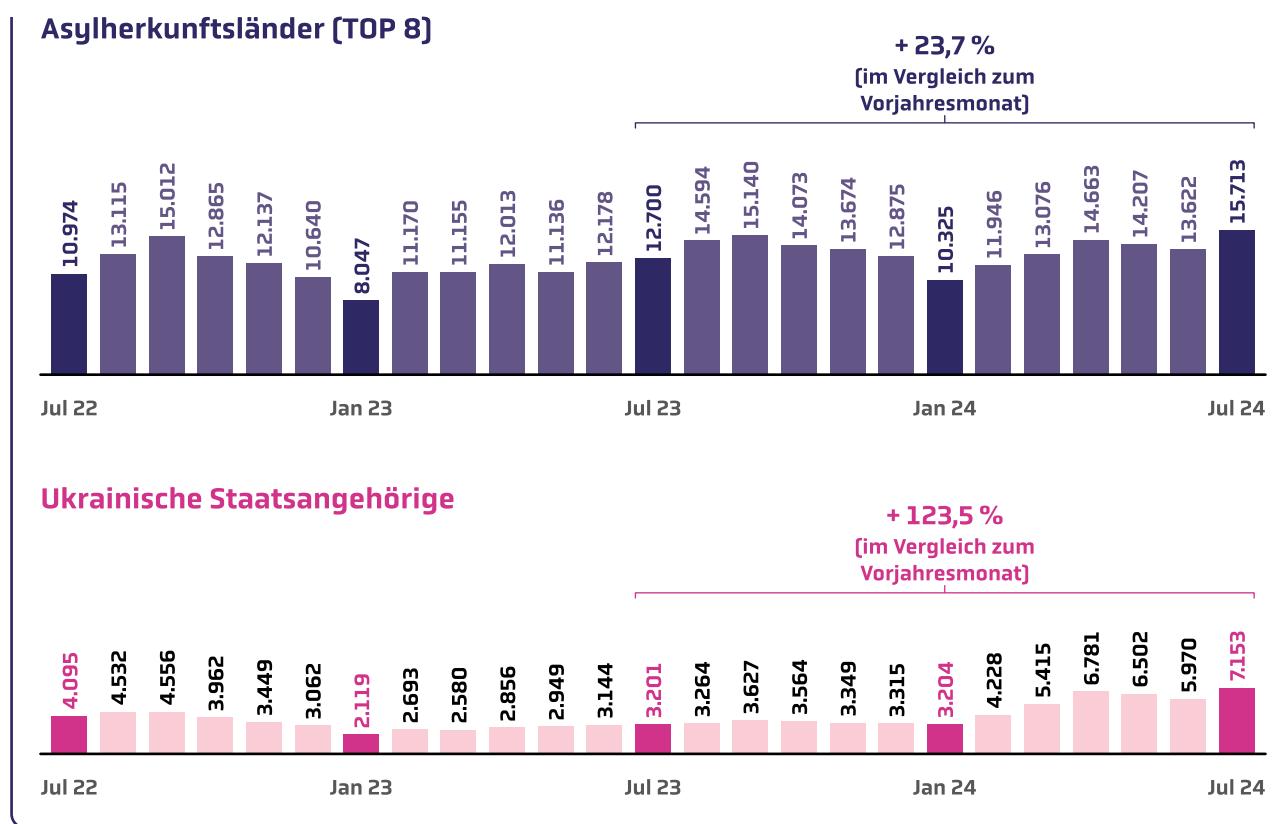
- Trotz konjunkturell schwieriger Arbeitsmarktlage haben sich die Abgänge aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung bei den Geflüchteten positiv entwickelt – seit 2022 wird der Höchststand bei den monatlichen Abgängen erreicht. Der Anstieg gegenüber dem Vorjahresmonat fällt insbesondere bei den ukrainischen Arbeitslosen mit rund 124 Prozent hoch aus ([vgl. Abbildung A12](#)).
- 43 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit ukrainischer Staatsangehörigkeit sind als Helfer beschäftigt, 38 Prozent gehen einer Tätigkeit auf Fachkraftniveau nach. 19 Prozent sind auf Spezialisten- bzw. Expertenniveau beschäftigt. Mit knapp 29.000 sind die meisten Ukrainerinnen oder Ukrainer in Verkehrs- und Logistikberufen beschäftigt ([vgl. Abbildung A17](#) und [A18](#)).

• 43 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit einer Staatsangehörigkeit der Asylherkunftsländer (TOP 8) sind als Helfer beschäftigt, 45 Prozent gehen einer Tätigkeit auf Fachkraftniveau nach. 11 Prozent sind auf Spezialisten- bzw. Expertenniveau beschäftigt. Mit knapp 134.000 sind die meisten Staatsangehörige der Asylherkunftsländer (TOP 8) in Verkehrs- und Logistikberufen beschäftigt ([vgl. Abbildung A19](#) und [A20](#)).

• Bei der arbeitsmarktpolitischen Förderung zeigt sich vor allem bei den ukrainischen Kundinnen und Kunden ein höherer Einsatz als bei den Personen aus den TOP 8 und im Vergleich zum Vorjahr. Vor allem arbeitsmarktnahe Förderung wie Einstiegsgeld, Eingliederungszuschuss und Maßnahmen bei einem Arbeitgeber ist seit dem Job-Turbo in der Grundsicherung bei Geflüchteten mehr zum Tragen gekommen ([vgl. Tabelle A05](#)).

Abbildung A12:

Abgänge aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt inkl. [außer-] betrieblicher Ausbildung oder in Selbständigkeit



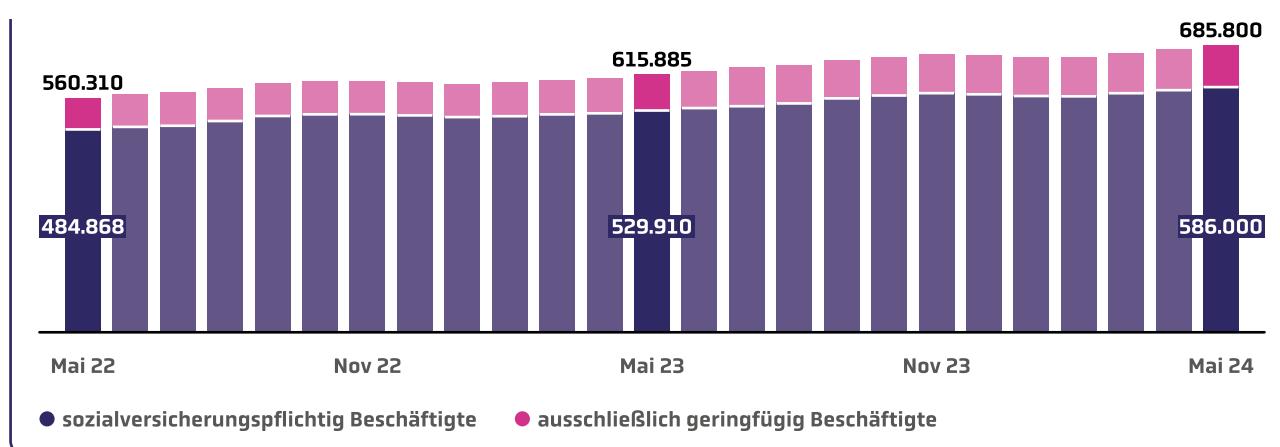
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Datenstand Juli 2024, Abgänge sind rechtskreisübergreifend

Sowohl bei ukrainischen Staatsangehörigen als auch bei Staatsangehörigen der Asylherkunftsländer (TOP 8) wächst die Beschäftigung. Im Vergleich zum Mai 2023 ist die Be-

schäftigung bei ukrainischen Staatsangehörigen um 68.000 und bei Asylherkunftsländern (TOP 8) um 70.000 gestiegen ([vgl. Abbildung A13](#) und [A14](#)).

Abbildung A13:

Beschäftigung – Asylherkunftsländer (TOP 8)



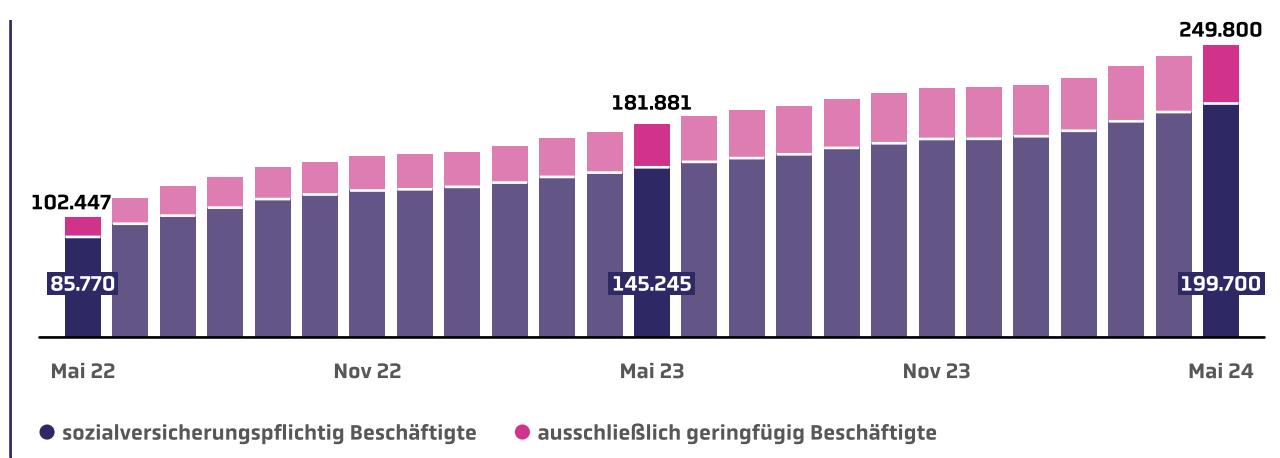
Sozialversicherungspflichtige und ausschließlich geringfügige Beschäftigung (Arbeitsort) und Beschäftigungsquoten (Wohnort) inklusive ausschließlich geringfügig Beschäftigter bezogen auf Bevölkerung (AZR)

Hinweis: Die Werte der letzten vier Monate werden in der Beschäftigungsstatistik hochgerechnet und sind daher noch vorläufig. Beschäftigungsquoten nach Geschlecht werden nicht hochgerechnet, daher sind hier nur Werte mit einer Wartezeit von sechs Monaten vorhanden.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Datenstand Juli 2024, Wartezeit 2 Monate – vorläufige, hochgerechnete Werte

Abbildung A14:

Beschäftigung – Ukrainische Staatsangehörige



Sozialversicherungspflichtige und ausschließlich geringfügige Beschäftigung (Arbeitsort) und Beschäftigungsquoten (Wohnort) inklusive ausschließlich geringfügig Beschäftigter bezogen auf Bevölkerung (AZR), Datenstand Mai 2024

Hinweis: Die Werte der letzten vier Monate werden in der Beschäftigungsstatistik hochgerechnet und sind daher noch vorläufig. Beschäftigungsquoten nach Geschlecht werden nicht hochgerechnet, daher sind hier nur Werte mit einer Wartezeit von sechs Monaten vorhanden.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

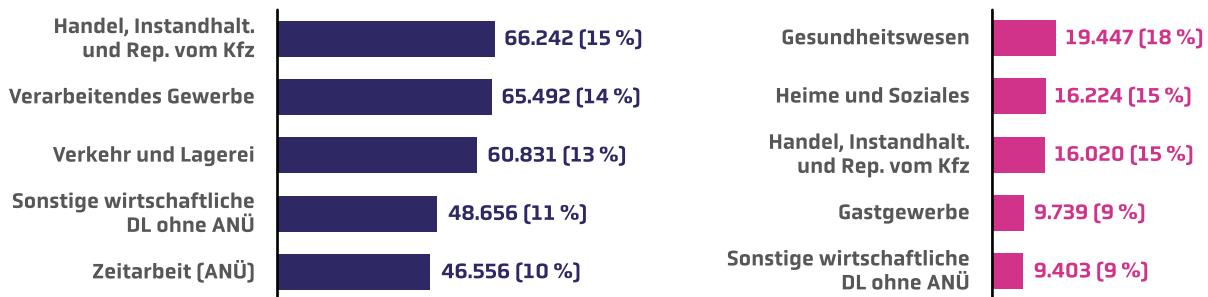
Männliche Staatsangehörige der Asylherkunftsländer (TOP 8) und Ukrainer sind häufig im Produzierendem Gewerbe, im Handel und in der Logistik beschäftigt. Frauen aus die-

sen Staaten arbeiten dagegen häufiger im Bereich Pflege und Soziales, im Gastgewerbe, im Gesundheitswesen und im Handel ([vgl. Abbildung A15](#)).

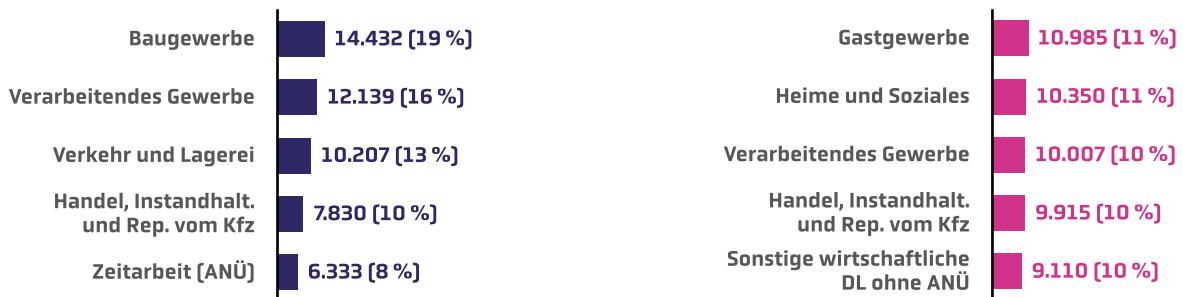
Abbildung A15:

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nach Staatsangehörigkeit, Geschlecht und Wirtschaftszweigen

Asylherkunftsländer (TOP 8)



Ukrainische Staatsangehörige



● Männer ● Frauen

TOP 5, Anteile in Prozent, Januar 2024

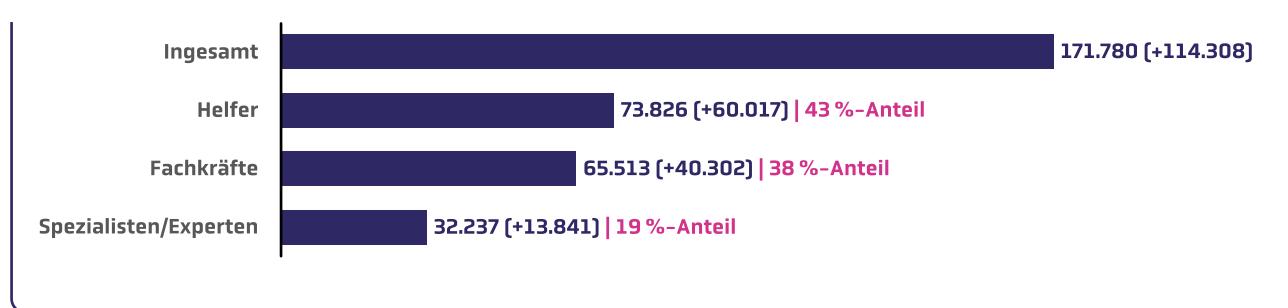
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Datenstand Juli 2024

Die relativen Unterschiede zwischen den Integrationsquoten von Frauen und Männern mit ukrainischer Staatsangehörigkeit haben sich in den letzten Monaten angenähert. Mit 2,3 Prozent ist die Quote der Männer aber immer noch ein Drittel höher als die der Frauen. Bei Geflüchteten aus den Asylherkunftsländern zeigt sich keine Annäherung. Frauen nehmen hier deutlich seltener eine Beschäftigung auf als Männer (☞ vgl. Abbildung A16).

Abbildung A16:**Gender-Gap der Integrationsquote**

Integrationsquote – Gender-Gap in Prozent, Deutschland (gE)

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Deutschland, Datenstand Juli 2024 (Wartezeit 3 Monate)

Abbildung A17:**Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit der Staatsangehörigkeit Ukraine nach Anforderungsniveau**

Deutschland, Januar 2024, in Klammern Veränderung zum Februar 2022

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Datenstand Juli 2024

Abbildung A18:

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit der Staatsangehörigkeit Ukraine nach Berufssegmenten

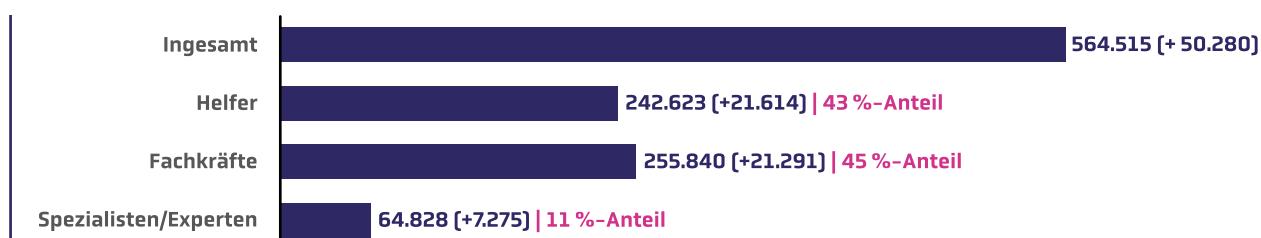


Deutschland, Januar 2024, in Klammern Veränderung zum Februar 2022

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Datenstand Juli 2024

Abbildung A19:

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte aus den Asylherkunftsländern (TOP 8) nach Anforderungsniveau

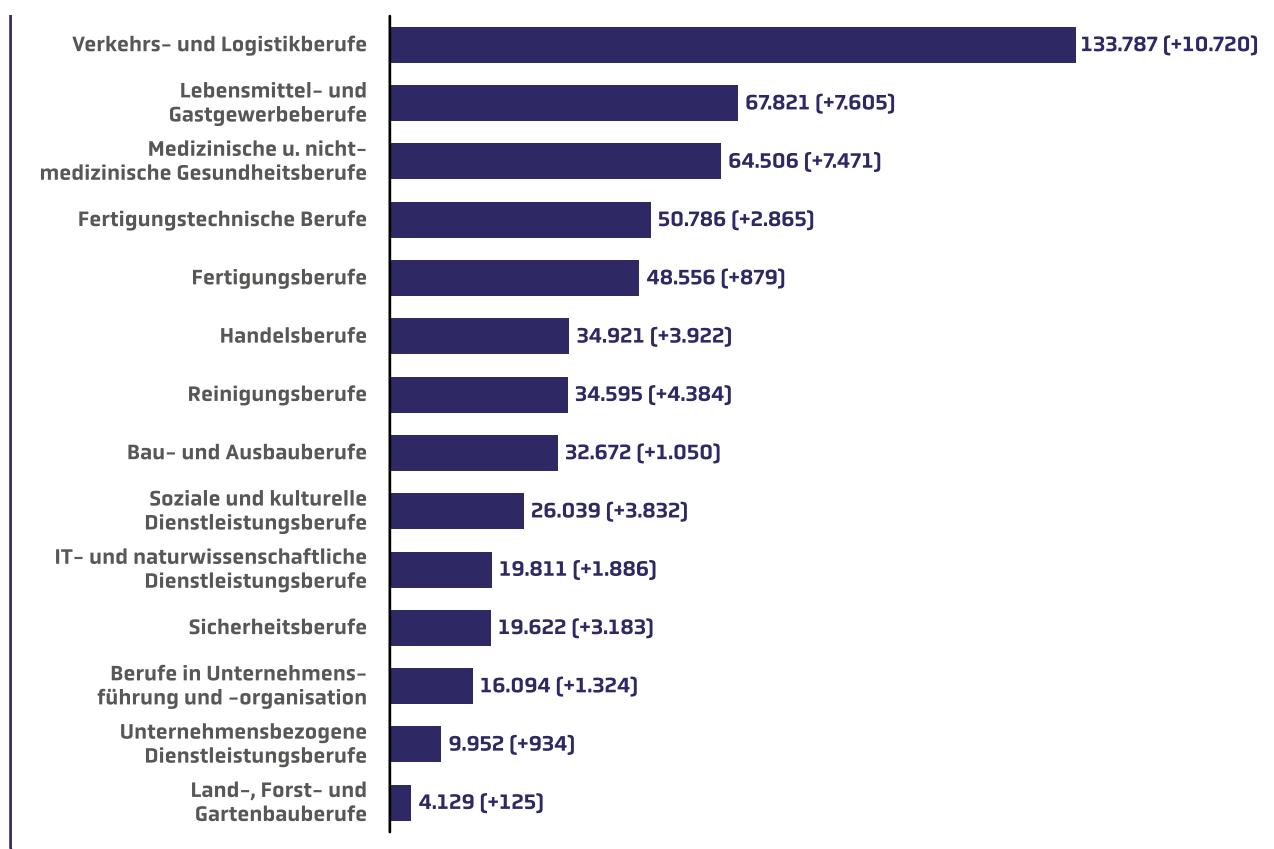


Deutschland, Januar 2024, in Klammern Veränderung zum Vorjahresmonat

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Datenstand Juli 2024

Abbildung A20:

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte aus den Asylherkunfts-ländern (TOP 8) nach Berufssegmenten



Deutschland, Januar 2024, in Klammern Veränderung zum Vorjahresmonat
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Datenstand Juli 2024

Tabelle A05:**Förderung mit aktiver Arbeitsmarktpolitik; Bestand**

	Insgesamt	Aktivierung und berufliche Eingliederung	Berufswahl und -ausbildung	Berufliche Weiterbildung	dar. Beschäftigtenqualifizierung	Aufnahme einer Erwerbstätigkeit	Maßnahmen zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen	besondere Maßnahmen zur Beschäftigungsschaffende Maßnahmen
Asylherkunftsländer [TOP 8]	69.882	25.489	12.482	15.023	2.039	8.289	1.297	5.646
Veränderung zum Vorjahr	-1.579	-1.856	-1.668	1.571	535	417	95	81
Ukrainische Staatsangehörige	37.972	23.971	967	4.406	377	6.231	349	1.443
Veränderung zum Vorjahr	19.441	11.302	654	2.680	130	3.908	155	619
TOP 8 und Ukraine gesamt	107.854	49.460	13.449	19.429	2.416	14.520	1.646	7.089
Veränderung zum Vorjahr	17.862	9.446	-1.014	4.251	665	4.325	250	700

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Datenstand Juli 2024

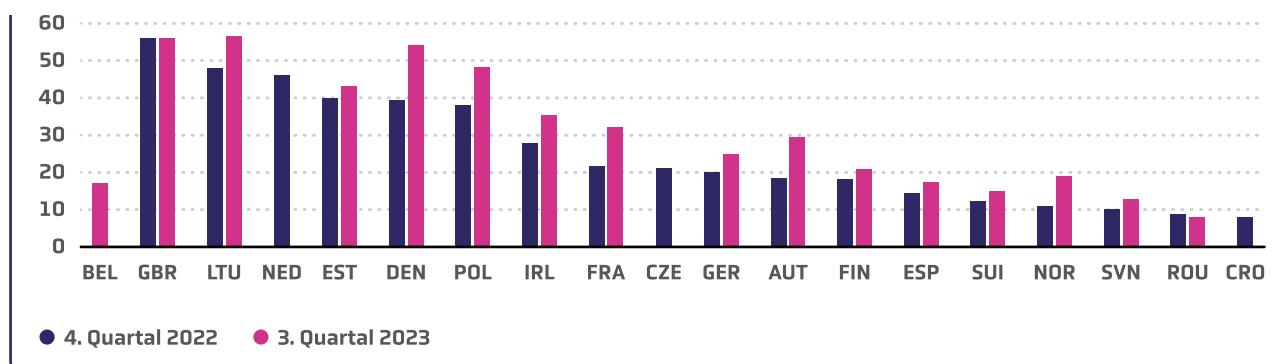
Exkurs zu Phase 2:

Auszüge aus dem IAB-Forschungsbericht 16|2024 Arbeitsmarktintegration ukrainischer Geflüchteter: Eine internationale Perspektive (doku.iab.de/forschungsbericht/2024/fb1624.pdf).

Die Beschäftigungsquoten von geflüchteten Menschen aus der Ukraine in Europa weisen erhebliche Unterschiede auf (☞ vgl. Abbildung A21). Zum Ende des ersten Quartals 2024 lag Deutschland mit einer Beschäftigungsquote von knapp 27 Prozent im europäischen Mittelfeld. Länder mit höheren Beschäftigungsquoten weisen häufig eine bessere Kinderbetreuungsinfrastruktur auf. Diesen positiven Zusammenhang kann man in ☞ Abbildung A22 erkennen.

Abbildung A21:

Beschäftigungsquoten ukrainischer Geflüchteter in ausgewählten europäischen Ländern und UK

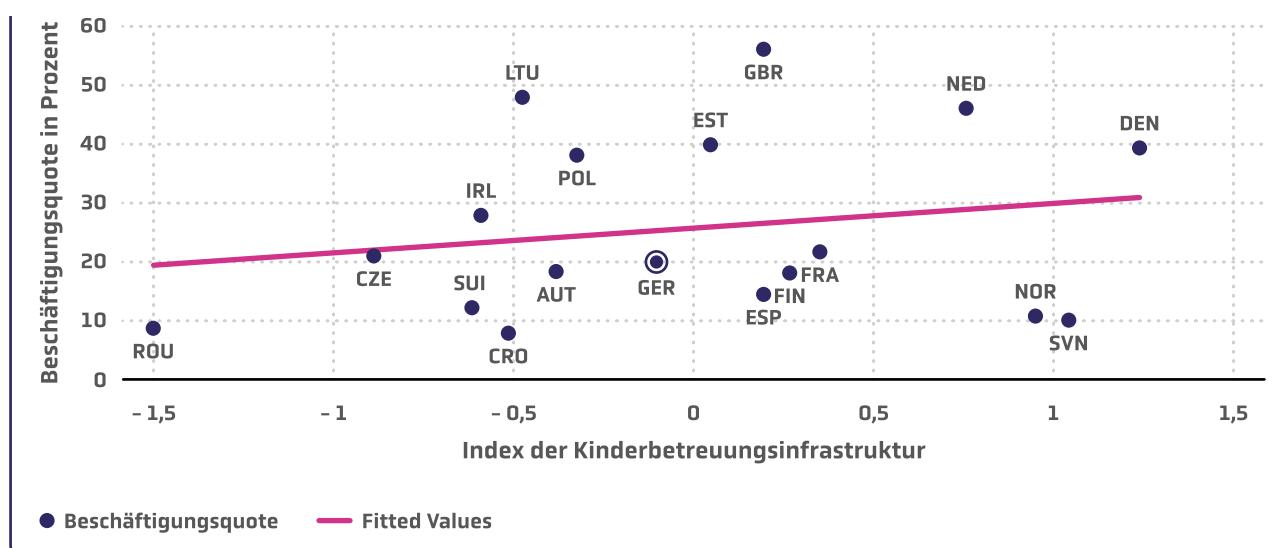


Anteile an den Personen im erwerbsfähigen Alter (18 bis 64 Jahre) in Prozent

Quelle: IAB, IAB-Forschungsbericht 16|2024

Abbildung A22:

Zusammenhang zwischen der Beschäftigungsquote von ukrainischen Geflüchteten und dem Kinderbetreuungsinfrastruktur-Index

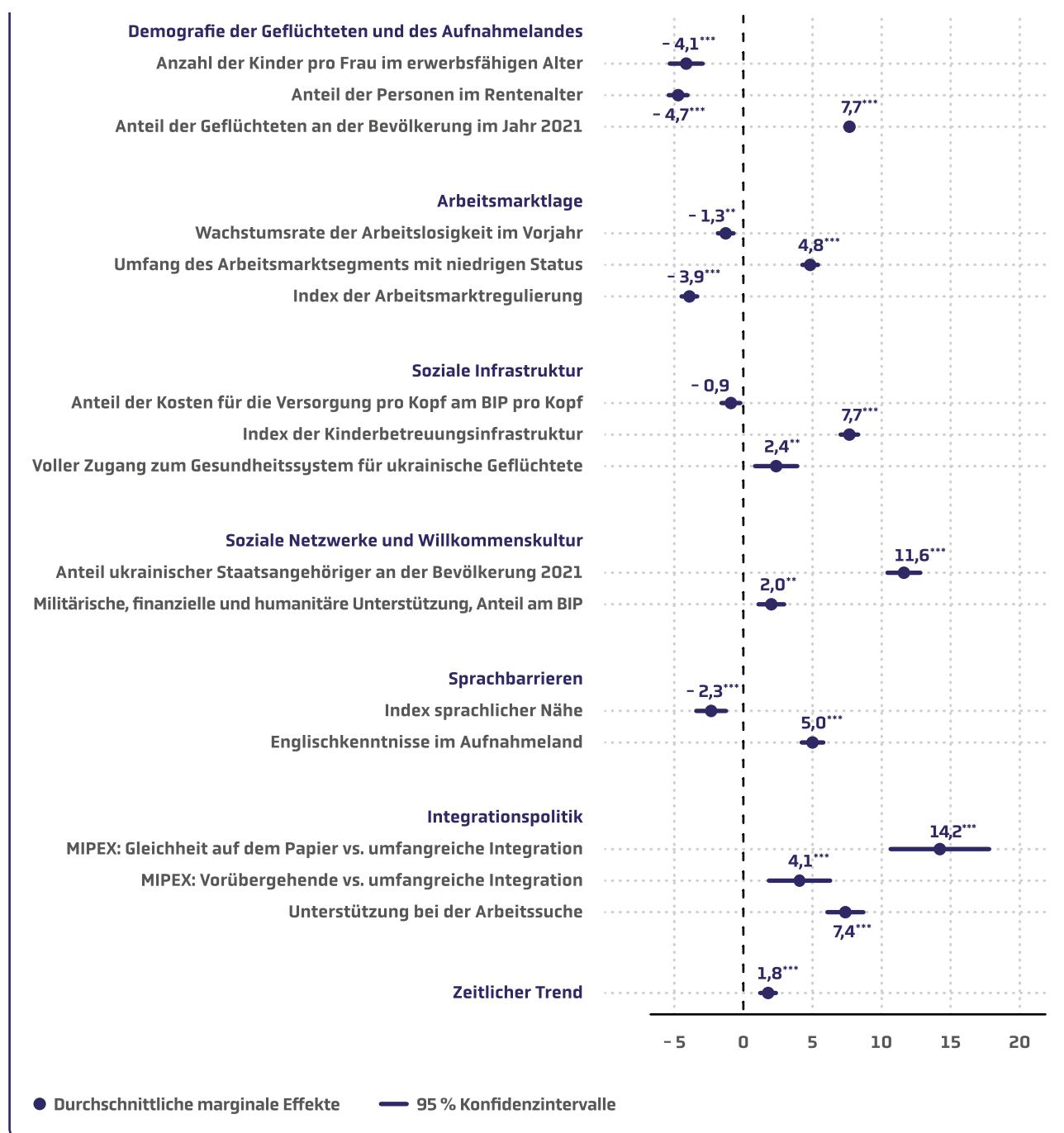


Anteile an den Personen im erwerbsfähigen Alter (18 bis 64 Jahre) in Prozent, 4. Quartal 2022

Quelle: IAB, IAB-Forschungsbericht 16|2024

Abbildung A23:

Zusammenhang zwischen Makroindikatoren und Beschäftigungsquoten von ukrainischen Geflüchteten



Multivariate Analyse der Einflussfaktoren der Beschäftigung von ukrainischen Geflüchteten.

Lesebeispiel: Steigt die Anzahl der Kinder pro Frauen im erwerbsfähigen Alter unter ukrainischen Geflüchteten um eine Standardabweichung, fällt die Beschäftigungsquote um 4,1 Prozentpunkte niedriger aus.

Anmerkungen: ***, **, * signifikant auf dem 0,1-, 1- und 5-Prozentniveau. Standardfehler gruppiert auf Länderebene (Bootstrap-Verfahren). Die kontinuierlichen Makroindikatoren wurden standardisiert, indem sie auf einen Mittelwert von 0 und eine Standardabweichung von 1 normiert wurden.

Quelle: IAB, IAB-Forschungsbericht 16I2024

Ergebnisse der Regressionsanalyse

[vgl. Abbildung A23]:

- Die demografische Struktur der ukrainischen Geflüchteten gemessen anhand des höheren durchschnittlichen Alters der Geflüchteten und der größeren Anzahl von Kindern pro Frau im erwerbsfähigen Alter hat einen erheblichen Einfluss auf die Beschäftigungsquoten.
- Ein hoher Anteil von Geflüchteten (gemessen an der Gesamtbevölkerung eines Landes im Jahr 2021) korreliert positiv mit der Beschäftigungsquote ukrainischer Geflüchteter. Dies deutet auf eine etablierte Integrationsinfrastruktur hin und könnte auf eine allgemein offene und willkommensfreundliche Haltung in der Gesellschaft gegenüber Geflüchteten hinweisen.
- Die Chancen ukrainischer Geflüchteter, eine Anstellung zu finden, sind in Ländern mit steigenden Arbeitslosigkeitsquoten im Vergleich zum Vorjahr geringer.
- Länder mit höherer Nachfrage nach gering qualifizierten Arbeitskräften – gemessen am Anteil der Beschäftigten in Berufen mit niedrigem Qualifikationsniveau – verzeichnen höhere Beschäftigungsquoten.
- Ein negativer Zusammenhang besteht zwischen der Beschäftigungswahrscheinlichkeit von ukrainischen Geflüchteten und einer starken Arbeitsmarktregulierung wie z. B. einem stärkeren Kündigungsschutz.
- Ein gut ausgebautes System der Kinderbetreuungsinfrastruktur hängt mit einer deutlich höheren Beschäftigungsquote ukrainischer Geflüchteter zusammen. Ein umfassender Zugang zu Gesundheitsleistungen korreliert ebenfalls positiv mit den Beschäftigungsquoten.
- Interessanterweise ergab sich nur ein kleiner, statistisch nicht signifikanter Zusammenhang zwischen Beschäftigungsquoten und sozialen Transferleistungen – gemessen an den Kosten für ukrainische Geflüchtete pro Kopf im Verhältnis zum Bruttoinlandsprodukt pro Kopf. Während häufig vermutet wird, dass die Transferleistungen eine zentrale Rolle für die Beschäftigung spielen, wird diese Hypothese in unserer Analyse nicht bestätigt.
- Bedeutsam sind soziale Netzwerke: Länder mit einem höheren Anteil ukrainischer Staatsangehöriger an der Bevölkerung weisen höhere Beschäftigungsquoten auf.
- Es besteht ein positiver statistischer Zusammenhang zwischen dem Englischsprachniveau im Aufnahmeland und den Beschäftigungsquoten. Sprachliche Ähnlichkeiten zwischen der Amtssprache eines Landes mit dem Ukrainischen spielen keine positive Rolle für die Arbeitsmarktintegration.
- Umfassende Integrationsansätze, die langfristige Humankapitalbildung fördern, wie beispielsweise flächendeckende Sprach- und Integrationskurse, senken nach den Regressionsergebnissen kurzfristig die Beschäftigungsquoten, was u. a. durch Lock-in-Effekte erklärt werden kann. Erfahrungen aus der Vergangenheit mit anderen Geflüchtetengruppen zeigen jedoch, dass sie mittel- und langfristig die Beschäftigungswahrscheinlichkeit und die Nachhaltigkeit der Arbeitsmarktintegration erhöhen.
- Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, insbesondere die Unterstützung bei der Jobsuche, spielen eine wichtige Rolle bei der Verbesserung der Beschäftigungsquoten.
- Beschäftigungsquoten von Geflüchteten steigen über die Zeit. Dies deutet darauf hin, dass ein erheblicher Teil der anfänglichen Hürden mit zunehmender Aufenthaltsdauer überwunden werden kann.

Daten zu Phase 3: Stabilisierung und Ausbau der Beschäftigung

- Für den vertiefenden Spracherwerb werden seitens des BAMF bedarfsgerechte Sprachkurse angeboten (Job-BSK). Zwischen der Einführung der Job-BSK im Februar 2024 und September 2024 haben insgesamt 108 Kurse dieser Art mit bisher 720 Teilnehmenden begonnen. Besonders gefragt sind die Berufsfelder in den Bereichen Gesundheit und Pflege, Bürokommunikation sowie Lager/Logistik (☞ vgl. Tabelle A06).
- Die Beschäftigtenqualifizierung im Rahmen der Förderung beruflicher Weiterbildung kommt in der Grundsicherung für geflüchtete Menschen, die integriert sind, noch nicht entscheidend zum Tragen. Hierbei muss aber berücksichtigt werden, dass bei vielen Geflüchteten derzeit noch die Beschäftigungsaufnahme im Vordergrund steht und die Stabilisierung / der Ausbau der Beschäftigung im Sinne des Job-Turbos noch folgen muss (☞ vgl. Abbildung A24).
- Nach Angaben des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge haben im Mai 2024 rund 21.000 Staatsangehörige der Asylherkunftsländer und 39.000 ukrainische Staatsangehörige an einem Berufssprachkurs teilgenommen (☞ vgl. Tabelle A07, ☞ Tabelle A08 und ☞ Abbildung A25).

Tabelle A06:
Begonnene Job-BSK* nach Berufsfeldern 2024

Bürokommunikation	23
Gesundheit und Pflege	33
Gewerbe und Technik	13
Handel	10
Hotel- und Gaststättengewerbe	5
Lager und Logistik	22
IT	2
Gesamt	108

Kursbeginne seit Februar: 108

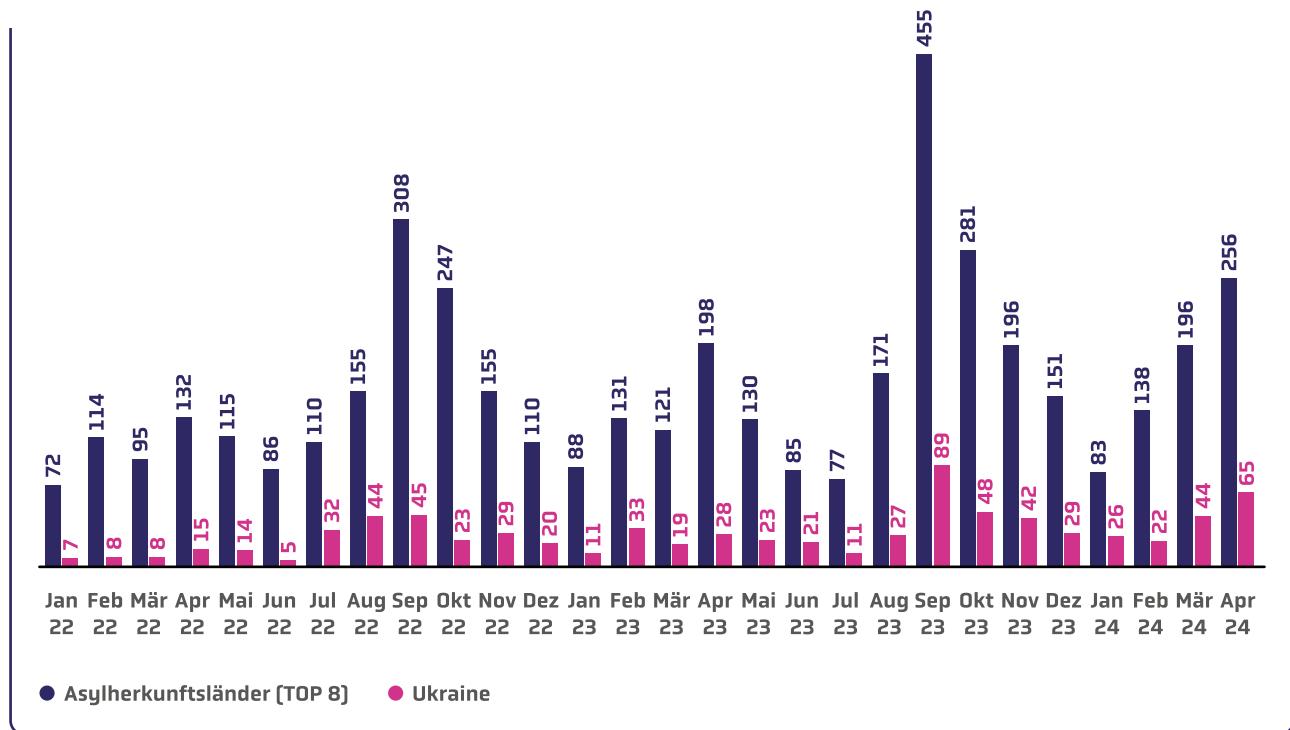
[Zeitraum bis Mitte September]

Teilnehmende insgesamt: 720

[Zeitraum von Februar 2024 bis Mitte September 2024]

Abbildung A24:

Eintritte in Beschäftigtenqualifizierung im Rahmen der Förderung der beruflichen Weiterbildung SGB III und SGB II (inkl. zkT)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Deutschland, Datenstand Juli 2024, Wartezeit von 3 Monaten

Tabelle A07:

Berufssprachkurse (BSK) – Bestand Teilnehmende (alle Berechtigungen)

	Mai 24	Veränderung gegenüber Vormonat
Gesamt	90.638	-2.038
darunter Asylherkunftsländer (TOP 8)	20.576	-370
darunter Ukrainische Staatsangehörige	38.825	-1.180
darunter Beschäftigte	11.468	285
darunter Asylherkunftsländer (TOP 8)	1.524	27
darunter Ukrainische Staatsangehörige	2.475	91

Hinweis: Die Monatswerte werden sich durch Nacherfassungen verändern. Ein Vergleich mit Vormonatsauswertungen ist daher nicht möglich.

Quelle: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Datenstand Mai 2024

Tabelle A08:

Berufssprachkurse (BSK) – Bestand Teilnehmende (mit Jobcenter Berechtigung)

	Mai 24	Veränderung gegenüber Vormonat
Gesamt	63.278	-2.136
darunter Asylherkunftsländer (TOP 8)	14.748	-378
darunter Ukrainische Staatsangehörige	36.726	-1.190
darunter Beschäftigte	2.823	33
darunter Asylherkunftsländer (TOP 8)	538	-6
darunter Ukrainische Staatsangehörige	1.629	70

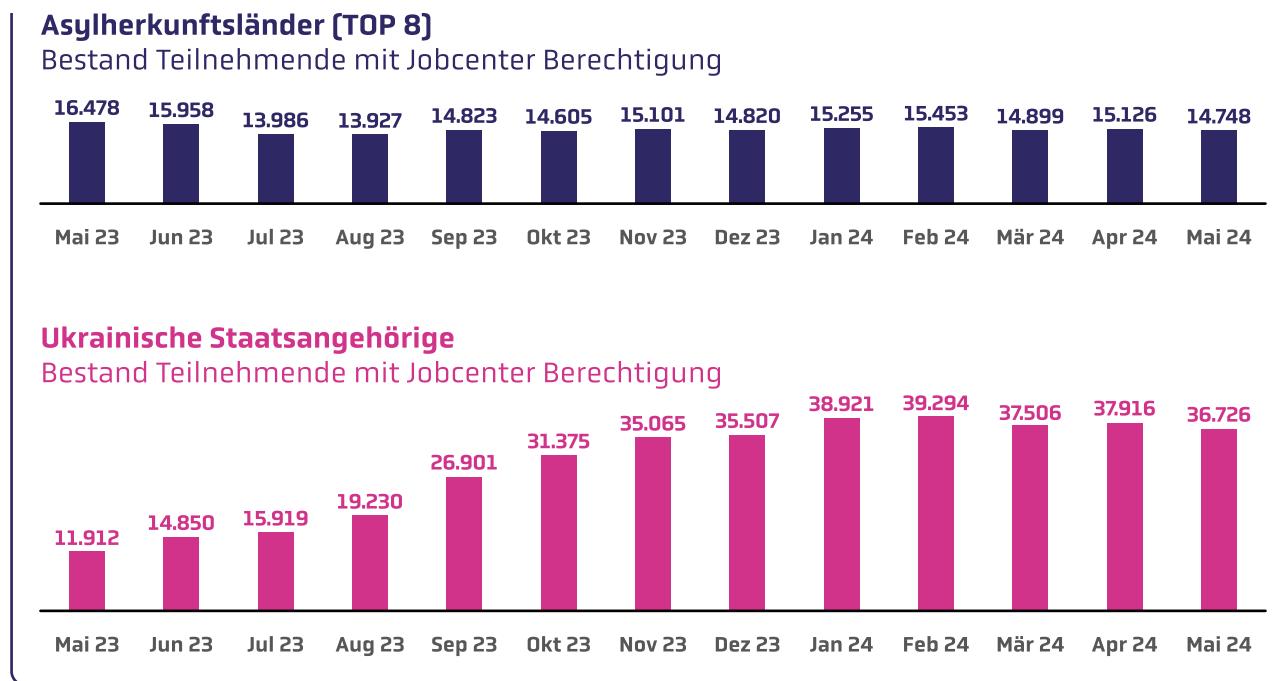
Hinweis: Die Monatswerte werden sich durch Nacherfassungen verändern.

Ein Vergleich mit Vormonatsauswertungen ist daher nicht möglich.

Quelle: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Datenstand Mai 2024

Abbildung A25:

Berufssprachkurse (BSK) – Bestand Teilnehmende (mit Jobcenter Berechtigung)



Hinweis: Die Monatswerte werden sich durch Nacherfassungen verändern.

Ein Vergleich mit Vormonatsauswertungen ist daher nicht möglich.

Quelle: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Datenstand Mai 2024

Abkürzungsverzeichnis und Begriffserklärungen zu den Zahlen und Daten

Asylherkunftsänder [TOP 8]

Bis zur Einführung der Dimension „Aufenthaltsstatus“ konnten geflüchtete Menschen in den Arbeitsmarktstatistiken nicht direkt erkannt werden. Um für vorherige Zeiträume und längerfristige Entwicklungen Aussagen machen zu können, wird näherungsweise das Aggregat „Personen mit einer Staatsangehörigkeit aus einem der zugangsstärksten Herkunftsänder von Asylbewerbern“ oder kurz „Asylherkunftsänder“ gebildet. Aus Gründen der Vergleichbarkeit bleibt das Aggregat unverändert auch wenn sich die Länder-Zusammensetzung aufgrund neuer Entwicklungen bei den Asylanträgen etwas verändern würde. Die Asylherkunftsänder (nichteuropäische) umfassen die nichteuropäischen Länder, aus denen in den Kalenderjahren 2012 bis 2014 und von Januar bis April 2015 die meisten Asylerstanträge kamen. Das sind folgende acht Länder: Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien.

Darüber hinaus wurden in diesem Zeitraum auch zahlreiche Asylanträge von Staatsangehörigen aus dem Balkan und osteuropäischen Drittstaaten gestellt. Aus diesen Ländern gibt es zwar nach wie vor Zuwanderung mit Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt, sie erfolgt aber nicht vorrangig aus Fluchtgründen. Deshalb werden diese Länder nicht den Asylherkunftsändern zugeordnet.

Bedarfsgemeinschaft

Eine Bedarfsgemeinschaft (BG) bezeichnet eine Konstellation von Personen, die im selben Haushalt leben und gemeinsam wirtschaften. Von jedem Mitglied der BG wird erwartet, dass es sein Einkommen und Vermögen zur Deckung des Gesamtbedarfs aller Angehörigen der BG einsetzt (Ausnahme: Kinder). Es besteht eine sogenannte bedingte Einstandspflicht. Eine BG (gem. § 7 Abs. 3 SGB II) hat mindestens einen Leistungsberechtigten (LB). Des Weiteren zählen dazu:

- die im Haushalt lebenden Eltern oder der im Haushalt lebende Elternteil und der/die im Haushalt lebende Partner dieses Elternteils des LB, sofern der LB das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet hat,
- als Partner des LB
- der nicht dauernd getrenntlebende Ehegatte,

- der nicht dauernd getrenntlebende Lebenspartner,
- eine Person, die mit dem LB in einem gemeinsamen Haushalt so zusammenlebt, dass nach verständiger Würdigung der wechselseitige Wille anzunehmen ist, Verantwortung füreinander zu tragen und füreinander einzustehen,
- die dem Haushalt angehörenden unverheirateten Kinder des LB, wenn sie das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, soweit sie die Leistungen zur Sicherung ihres Lebensunterhaltes nicht aus eigenem Einkommen oder Vermögen beschaffen können.

Der Begriff der BG ist enger gefasst als derjenige der Haushaltsgemeinschaft respektive Wohnungsgemeinschaft, zu der alle Personen gehören, die auf Dauer mit einer BG in einem Haushalt leben und wirtschaften. So zählen z.B. Großeltern und Enkelkinder sowie sonstige Verwandte und Verschwägerte nicht zur BG. Zweckgemeinschaften (wie z.B. Studenten-WGs) fallen nicht unter die Definition der BG.

Bedarfsgemeinschafts-Typ

Der Bedarfsgemeinschafts-Typ (BG-Typ) teilt die Bedarfsgemeinschaften (BG) und Personen in Bedarfsgemeinschaften anhand der Information, in welcher Beziehung die Bedarfsgemeinschaftsmitglieder zueinanderstehen, in verschiedene Gruppen ein.

Es gibt fünf BG-Typen:

Single-BG: In einer Single-Bedarfsgemeinschaft lebt stets eine Person allein in einer Bedarfsgemeinschaft (BG).

Alleinerziehende-BG: In einer Alleinerziehenden-Bedarfsgemeinschaft lebt stets ein Elternteil allein mit mindestens einem minderjährigen (unverheirateten) Kind zusammen, betreut und erzieht es. Dabei ist es nicht ausschlaggebend, ob es sich um ein leibliches Kind oder ein Pflegekind handelt.

Partner-BG ohne Kinder: In einer Partner-Bedarfsgemeinschaft ohne Kinder leben zwei Personen in einer partnerschaftlichen Beziehung zusammen, wobei innerhalb der Bedarfsgemeinschaft keine minderjährigen (unverheirateten) Kinder vorkommen.

Partner-BG mit Kindern: Lebt in einer Partner-BG mindestens ein minderjähriges (unverheiratetes) Kind, so spricht man von Partner-BG mit Kindern.

nicht zuordenbare BG: Sofern es nicht gelingt, eine BG aufgrund ihrer Zusammensetzung bei der Ermittlung des BG-Typs genau einem BG-Typ zuzuordnen, werden diese BG als „nicht zuordenbare BG“ bezeichnet. Ein typisches Beispiel für nicht zuordenbare Bedarfsgemeinschaften sind alleinerziehende Elternteile, die mit einem Kind über 18 Jahren gemeinsam in einer Bedarfsgemeinschaft leben. Da das Kind nicht minderjährig ist, kann keine Zuordnung zum BG-Typ „Alleinerziehende-BG“ erfolgen; der BG-Typ „Single-BG“ ist ebenfalls nicht zutreffend, da zwei erwachsene Personen in der BG leben.

Bei der Ermittlung des BG-Typs werden alle Personen der Bedarfsgemeinschaft einbezogen. Neben der Zusammensetzung der BG spielen dabei auch Merkmale wie das Alter und die Stellung der einzelnen Personen in der BG (Hauptperson/Partner, minderjähriges (unverheiratetes) Kind, volljähriges (unverheiratetes) Kind unter 25 Jahren) eine Rolle.

Bei den Alleinerziehenden- bzw. Partner-Bedarfsgemeinschaften mit Kindern bezieht sich die Kinderinformation jeweils auf minderjährige (unverheiratete) Kinder. Volljährige (unverheiratete) Kinder unter 25 Jahren bleiben bei der Ermittlung des BG-Typs unberücksichtigt. So können in einer Partner-BG ohne Kinder durchaus ein oder mehrere volljährige Kinder leben.

Erwerbsfähige Leistungsberechtigte

Als erwerbsfähige Leistungsberechtigte (ELB) gelten gem. § 7 SGB II Personen, die

- das 15. Lebensjahr vollendet und die Altersgrenze nach § 7a SGB II noch nicht erreicht haben,
- erwerbsfähig sind,
- hilfebedürftig sind und
- ihren gewöhnlichen Aufenthalt in der Bundesrepublik Deutschland haben.

Als erwerbsfähig gilt gem. § 8 SGB II, wer nicht durch Krankheit oder Behinderung auf absehbare Zeit außerstande ist, unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarkts mindestens drei Stunden täglich erwerbstätig zu sein.

Innerhalb der Grundsicherungsstatistik SGB II werden Personen nur dann als erwerbsfähige Leistungsberechtigte ausgewiesen, wenn sie Bürgergeld für ELB (vor 2023: Arbeitslosengeld II) beziehen.

Gemeldete erwerbsfähige Personen

Gemeldete erwerbsfähige Personen (geP) sind Personen, die bei einer Agentur für Arbeit oder einem Träger der Grundsicherung gemeldet sind. Sie setzen sich aus der Gruppe der arbeitslos Arbeitsuchenden, der nicht arbeitslos Arbeitsuchenden und der Nichtarbeitsuchenden zusammen.

Generell nicht berücksichtigt werden bei den gemeldeten erwerbsfähigen Personen Bewerber für eine Ausbildungsstelle, soweit sie keine Arbeitsvermittlung wünschen und keine erwerbsfähigen Leistungsberechtigten in der Grundsicherung sind; sie werden gesondert in der Ausbildungsmarktstatistik ausgewiesen. Darüber hinaus finden Personen in Kurzarbeit (Ausnahme: Transferkurzarbeitergeld) und Altersteilzeit keine Berücksichtigung bei den gemeldeten erwerbsfähigen Personen.

Gleitender Jahreswert

Der gleitende Jahreswert (GJW) ist die Summe aus dem Monatswert des aktuellen Berichtsmonats und den Monatswerten der zurückliegenden letzten elf Berichtsmonate. GJW werden bei Bewegungsgrößen (Anzahl) verwendet.

Integration

Integrationen gemäß den Kennzahlen nach § 48a SGB II liegen vor, wenn erwerbsfähige Leistungsberechtigte sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen, voll qualifizierende berufliche Ausbildungen oder selbständige Erwerbstätigkeiten aufnehmen.

Integrationsquote

Verhältnis der Anzahl Integrationen im Betrachtungszeitraum zum durchschnittlichen Bestand an erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (ELB) in Prozent.

Jahresfortschrittwert

Der Jahresfortschrittwert (JFW) ist die Summe aller Monatswerte des Berichtsjahrs seit BM Januar bis zum jeweils aktuellen Zeitpunkt (= aktueller Rand). JFW werden bei Bewegungsgrößen (Anzahl) verwendet.

Zugang in den Regelleistungsbezug

Ein Zugang in Regelleistungsbezug liegt vor, wenn eine Person den Regelleistungsbezug beginnt. Kurzzeitige Unterbrechungen des Regelleistungsbezugs von bis zu sieben Tagen werden in der Standardberichterstattung nicht als Unterbrechung gewertet und somit statistisch nicht als Abgang und erneuter Zugang gezählt.

Interessante Daten zum Job-Turbo auf einen Blick

3 Mio.

geflüchtete Menschen wurden seit 2016 in Deutschland aufgenommen.
(Statistisches Bundesamt, 2024)

~ 400 Tsd.

geflüchtete Menschen aus der Ukraine und den TOP 8 Asylherkunftsländern gehören zur Zielgruppe des Job-Turbos.
(BMAS, November 2023)

> 3 Tsd.

Veranstaltungen wurden allein durch die Jobcenter gemeinsam mit den Arbeitsagenturen im Zeitraum November 2023 bis Juli 2024 im Rahmen des Job-Turbos durchgeführt.
(BA, Juli 2024)

> 600 Tsd.

zusätzliche Gespräche mit Ukrainerinnen und Ukrainern und geflüchteten Menschen aus den TOP 8 wurden zwischen November 2023 und Juli 2024 in den Jobcentren (gemeinsame Einrichtungen) im Vergleich zum Vorjahreszeitraum geführt.
(Controlling der BA, Juli 2024)



Orientierung und grundständiger Deutscherwerb

16,9 Wochen

betrug 2023 im Median die Zugangszeit zum Integrationskurs, d. h. der Zeitraum zwischen Erteilung Berechtigung/Verpflichtung und Kursbeginn.
(vgl. Statistik des BAMF 2024b)



Arbeitsaufnahme



Stabilisierung und Ausbau der Beschäftigung

Um rund 25 %

steigt Anerkennung langfristig die Beschäftigungschancen von Migrantinnen und Migranten.
(Brücker et al. 2021)

98

Job-Berufssprachkurse wurden in der Zeit von Februar bis Mitte Juli 2024 gestartet, mittlerweile mit über 600 Teilnehmenden.
(BAMF, Juli 2024)

~ 25 %

mehr verdienen Fachkräfte als Menschen in Helfertätigkeiten derselben Branche.
(vgl. Madan 2019)

Die Dauer zwischen einem vollständig vorliegenden Antrag und dem ersten Anerkennungsbescheid lag 2022 bei 2 bis 3 Monaten – bis zum endgültigen Bescheid dauerte es ca.

1,5 Jahre.

(vgl. BMBF 2024)

+ 123,5 %

Abgänge in Beschäftigung bei **ukrainischen Staatsangehörigen** von Juli 2023 bis Juli 2024 und

+ 23,7 %

Abgänge in Beschäftigung **bei TOP 8**.
(Statistik der BA, Juli 2024)

Knapp

über 50 %

der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit ukrainischer Staatsangehörigkeit, die zwischen Februar 2022 und Juli 2024 eine Beschäftigung aufgenommen haben, arbeiten in Hilfsätigkeiten.

(Statistik der BA, Juli 2024)

Der Gender-Gap bei den Ukrainerinnen und Ukrainern ist zwischen Oktober 2023 und April 2024 von 46 % auf

31 % gesunken.

(Statistik der BA, Juli 2024)



Infoboxverzeichnis

Infobox 01: Was kann Deutschland besser machen? Learnings aus der Fluchtbewegung 2015/2016	11
Infobox 02: Begriffsabgrenzung – Migrantenselbstorganisationen versus Beratungseinrichtungen für geflüchtete Menschen	18
Infobox 03: Steuerungsprinzip des Job-Turbos	19
Infobox 04: Länderspezifische Erkenntnisse aus dem Austausch mit den Niederlanden, Norwegen und Dänemark	23
Infobox 05: Zugelassene kommunale Träger (zkT) und gemeinsame Einrichtungen (gE)	24
Infobox 06: Europäische Beschäftigungsquoten nur bedingt vergleichbar	27
Infobox 07: Ganzheitliche Betreuung (§ 16k SGB II)	32
Infobox 08: Zusammenfassung Orientierung	45
Infobox 09: Zusammenfassung grundständiger Spracherwerb	53
Infobox 10: Zusammenfassung Beginn des Anerkennungsprozesses	61
Infobox 11: Alternativen zum Studium im Ausland	65
Infobox 12: Geschlechtsspezifische Unterschiede bei den Erwerbstätigkeiten geflüchteter Menschen	74
Infobox 13: Zusammenfassung Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung	85
Infobox 14: Zusammenfassung Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit	89
Infobox 15: Zusammenfassung Stabilisierung	95
Infobox 16: Zusammenfassung vertiefender Spracherwerb	101
Infobox 17: Zusammenfassung Entwicklungsmöglichkeiten im Job	107

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 01: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (15 bis 65 Jahre) nach Staatsangehörigkeit	10
Abbildung 02: Idee und Ansätze des Job-Turbos	12
Abbildung 03: Die drei Phasen der Integration	13
Abbildung 04: Ausgewählte Aktivitäten des Job-Turbos	16
Abbildung 05: Übersicht beispielhafter Beobachtungspunkte zum Job-Turbo	20
Abbildung 06: Zugangsrisiken und Abgangschancen	21
Abbildung 07: Übersicht der übergreifenden Erfolgsfaktoren und Herausforderungen	28
Abbildung 08: Arbeitslose im SGB II (15 bis 65 Jahre) nach Staatsangehörigkeit und Geschlecht	29
Abbildung 09: Übersicht der Phasen sowie der Akteurinnen und Akteure der Integration	35
Abbildung 10: Akteurinnen und Akteure im Bereich der Anerkennung	55
Abbildung 11: Abgänge von Ukrainerinnen und Ukrainern aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt inkl. (außer-) betr. Ausbildung oder in Selbständigkeit	73
Abbildung 12: Gender-Gap der Integrationsquote	75
Abbildung 13: Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit Beratungseinrichtungen für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber	81
Abbildung 14: Übersicht der Handlungsfelder	114

Erfolgsbeispieleverzeichnis

Erfolgsbeispiel 01: REWE-Group – Mobilität im ländlichen Raum	30
Erfolgsbeispiel 02: Nachrichtenplattform Amal – Integrationschancen für geflüchtete Menschen greifbar machen	39
Erfolgsbeispiel 03: „Soziale Dienste und Jugendhilfe gGmbH“ – Projekt „Wir sind Paten“	39
Erfolgsbeispiel 04: Fem.OS – Aufsuchende Beratung in den sozialen Medien für Migrantinnen aus Drittstaaten	42
Erfolgsbeispiel 05: Jobcenter Vogtlandkreis und die Wirtschaftsförderung des Vogtlandkreises – Praktika zur Überbrückung der Wartezeit auf einen Integrationskurs	50
Erfolgsbeispiel 06: Landkreis Leipzig – Spracherwerb im Projekt KAI	51
Erfolgsbeispiel 07: Anerkennung von Ärztinnen und Ärzten in Deutschland	54
Erfolgsbeispiel 08: Pflegestudiumsstärkungsgesetz – Anerkennung im Bereich Pflege	56
Erfolgsbeispiel 09: easyApotheke – Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen neben dem Job	58
Erfolgsbeispiel 10: ValiKom – Validierung informell und non-formal erworbbener Kompetenzen	60
Erfolgsbeispiel 11: Hamburger Sozialbehörde, Agentur für Arbeit Hamburg und Jobcenter team.arbeit.hamburg – Kampagne „Integration geflüchteter Menschen in den Hamburger Arbeitsmarkt“	66
Erfolgsbeispiel 12: DHL und Arbeitgeberberatung in München, Rosenheim, Weilheim und Traunstein – Rekrutierung geflüchteter Menschen	68
Erfolgsbeispiel 13: Jobcenter Hameln-Pyrmont und Agentur für Arbeit Hameln – Bustour zu Betrieben	68
Erfolgsbeispiel 14: Jobmessen in München und Berlin	69
Erfolgsbeispiel 15: Regionaldirektion Hessen – Aktionswochen „Arbeitgeberarbeit in Hessen“	69
Erfolgsbeispiel 16: Targobank – Einstellung geflüchteter Frauen	70
Erfolgsbeispiel 17: Textilreinigungsbetrieb Elis GmbH in Wismar – individuelle Bewerbertage zur Einstellung geflüchteter Menschen	70
Erfolgsbeispiel 18: Aktionswoche „#Personaldienstleister sind #Integrationsdienstleister“	72
Erfolgsbeispiel 19: Deutsche Rentenversicherung – Einstellung geflüchteter Menschen	78
Erfolgsbeispiel 20: Jobcenter Reinickendorf – digitale Bewerbungen über QR-Codes	78

Erfolgsbeispiel 21: Arbeitsmarktservice Österreich – Professional Integration Hub	82
Erfolgsbeispiel 22: Zeitarbeitsfirma Hofmann Personal – Zusammenarbeit mit den Arbeitsverwaltungen	83
Erfolgsbeispiel 23: Unterstützung der Einstellung geflüchteter Menschen durch den Betriebsrat der Siemens AG Leipzig	84
Erfolgsbeispiel 24: „GastroOma“ in Neuss – Einstellung geflüchteter Menschen im Start-up	86
Erfolgsbeispiel 25: Temps GmbH Malereibetriebe – ganzheitliche Unterstützung geflüchteter Beschäftigter	93
Erfolgsbeispiel 26: Arbeitsagentur Nürnberg – Mentoring	93
Erfolgsbeispiel 27: Klinikum Leverkusen – Job-BSK zu „Sprachhandlungen im Arbeitsalltag“	97
Erfolgsbeispiel 28: BAMF und Jobcenter Celle – Praktikumskarussell parallel zum Job-BSK	98
Erfolgsbeispiel 29: Electronicon Kondensatoren GmbH – berufsbegleitender Spracherwerb	100
Erfolgsbeispiel 30: Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland und IQ-Netzwerk – Beratung zu Qualifizierungen während der Beschäftigung	104
Erfolgsbeispiel 31: Jobcenter Lörrach – Transparenz zu Erfolgen der Weiterqualifizierung	106

Tabellenverzeichnis

Tabelle 01: Übergreifende Handlungsempfehlungen	34
Tabelle 02: Übersicht über Handlungsempfehlungen im Themenfeld Orientierung	40
Tabelle 03: Übersicht über Handlungsempfehlungen im Themenfeld grundständiger Spracherwerb	48
Tabelle 04: Übersicht über Handlungsempfehlungen im Themenfeld Anerkennung	57
Tabelle 05: Übersicht über Handlungsempfehlungen im Themenfeld Arbeitsaufnahme	76
Tabelle 06: Übersicht über Handlungsempfehlungen im Themenfeld Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit	87
Tabelle 07: Übersicht über Handlungsempfehlungen im Themenfeld Stabilisierung	94
Tabelle 08: Übersicht über Handlungsempfehlungen im Themenfeld vertiefender Spracherwerb	99
Tabelle 09: Übersicht über Handlungsempfehlungen im Themenfeld Entwicklungsmöglichkeiten im Job	103

Abkürzungsverzeichnis

AA	Agentur für Arbeit
AG	Arbeitgeber/Arbeitgeberin
Alo	Arbeitslose
Alo-Bestand	Bestand an Arbeitslosen
AN-Vertretung	Arbeitnehmer-Vertretung
AufenthG	Aufenthaltsgesetz
BA	Bundesagentur für Arbeit
BAMF	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
BCA	Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt. Jede Arbeitsagentur beschäftigt eine BCA, die sie in Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt, der Frauenförderung und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf vertritt.
BDA	Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
BG	Bedarfsgemeinschaft
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMI	Bundesministerium des Innern und für Heimat
BQ-Portal	Informationsportal für ausländische Berufsqualifikationen – dient der Bewertung ausländischer Berufsabschlüsse
BVaDiG	Berufsbildungsvalidierungs- und -Digitalisierungsgesetz
Bzw.	Beziehungsweise
ca.	circa
d. h.	das heißt
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
DGFP	Deutsche Gesellschaft für Personalführung
DIHK	Deutsche Industrie- und Handelskammer
DRV	Deutsche Rentenversicherung
e. V.	eingetragener Verein
EGZ	Eingliederungszuschuss
ELB	Erwerbsfähige Leistungsberechtigte
Fem.OS	Aufsuchendes Orientierungs- und Beratungs-System in den sozialen Medien für Migrantinnen aus Drittstätten
gE	gemeinsame Einrichtung der Bundesagentur für Arbeit und eines kommunalen Trägers (zum Beispiel einer Stadt)
geP	Gemeldete erwerbsfähige Personen
Ggf.	Gegebenenfalls
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
HR-Bereich	Human Resources
i. d. R.	in der Regel
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
inkl.	inklusive
IQ	Integrationsquote
IQ-Beratungsstellen	„IQ“ steht dabei als Abkürzung für „Integration durch Qualifizierung“ und benennt das bundesweite Förderprogramm, das aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und des Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert wird.

IQ-Fachstelle(n)	Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ bietet vor diesem Hintergrund eine flächendeckende Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung für Ratsuchende mit ausländischen Abschlüssen sowie bedarfsorientierte Qualifizierungen an.
IQ-Förderprogramm	Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ dient zur Verbesserung der nachhaltigen und bildungsadäquaten Integration von erwachsenen Menschen ausländischer Herkunft in den Arbeitsmarkt.
IT-Bereich	„Information Technology“ oder zu Deutsch „Informationstechnik“ oder auch „Informationstechnologie“
JC	Jobcenter
Job-BSK	Job-Berufssprachkurs
KI	Künstliche Intelligenz
KPIs	Key Performance Indikatoren
MAG	Maßnahmen bei einem Arbeitgeber
MPK	Ministerpräsidentenkonferenz
NuiF	Netzwerk Unternehmen integrieren Flüchtlinge
o. g.	oben genannt
OZG	Onlinezugangsgesetz
PfIStudStG	Pflegestudiumstärkungsgesetz
QCG	Qualifizierungschancengesetz
SGB II	Zweites Buch Sozialgesetzbuch – Im zweiten Buch des Sozialgesetzbuchs ist die Grundsicherung für Arbeitssuchende (Bürgergeld) geregelt. Leistungen nach dem SGB II erhalten Personen, die zwischen 15 und 67 Jahre alt, erwerbsfähig und hilfebedürftig sind und sich in Deutschland aufhalten.
SGB III	Drittes Buch Sozialgesetzbuch – Das Dritte Buch Sozialgesetzbuch regelt seit dem 1. Januar 1998 zusammen mit dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) das deutsche Arbeitsförderungsrecht.
SGB X	Zehntes Buch Sozialgesetzbuch – Sozialverwaltungsverfahren und Sozialdatenschutz
sog.	sogenannt
TOP 8	Die „TOP 8“ Asylherkunftsländer umfassen die nichteuropäischen Länder, aus denen in den Jahren 2012 bis Anfang 2015 die meisten Asylerstanträge kamen. Aus Gründen der Vergleichbarkeit bleibt das Aggregat unverändert. Dazu gehören Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien.
TuM	Test- und Meldestelle des BAMF.
u. a.	unter anderem
UNHCR	United Nations High Commissioner for Refugees
v. a.	vor allem
ValiKom	Validierung beruflicher Kompetenzen
VerBIS	„VerBIS“ steht für „Vermittlungs-, Beratungs- und Informationssystem“. Es ist ein internes IT-System der Bundesagentur für Arbeit, das für die Beratung und Vermittlung von Arbeitsuchenden genutzt wird. Das System unterstützt die Mitarbeiter der Bundesagentur bei der Verwaltung von Daten zu Arbeitslosen, der Vermittlung von Arbeitsplätzen und der Beratung von Kunden. VerBIS ist ein zentrales Werkzeug in der täglichen Arbeit der Bundesagentur für Arbeit.
vbW	Vereinigung der bayerischen Wirtschaft
vgl.	vergleiche
z. B.	zum Beispiel
z. T.	zum Teil
ZDH	Zentralverband des Deutschen Handwerks
zKT	zugelassene kommunale Träger

Literaturverzeichnis

Achatz, J. / F. Bauer / J. Bennett / N. Bömmel / M. Coban / M. Dietz / K. Englert / P. Fuchs / J. F. C. Gellermann / C. Globisch / S. Hülle / Z. Kasrin / P. Kupka / A. Nivorozhkin / C. Osiander / L. Pohlan / M. Promberger / M. Raab / P. Ramos Lobato / B. Schels / M. Schiele / M. Trappmann / S. Tübbicke / C. Wenzig / J. Wolff / S. Zins und C. Zabel (2024): Evaluation des Teilhabechancengesetzes – Abschlussbericht, IAB-Forschungsbericht 04/2024.

Agentur für Arbeit Koblenz-Mayen (2024): Lotsenhaus: Angebote für internationale Kundinnen und Kunden im Kreis Koblenz-Mayen. Abrufbar im Internet. URL: <https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/koblenz-mayen/lotsenhaus>, Stand: 15.08.2024.

Bertelsmann Stiftung (2022): 2023 fehlen in Deutschland rund 384.000 Kita-Plätze. Abrufbar im Internet.
URL: <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/themen/aktuelle-meldungen/2022/oktober/2023-fehlen-in-deutschland-rund-384000-kita-plaetze>, Stand: 20.09.2024.

Brücker, H. / M. Ehab, M. / P. Jaschke und Y. Kosyakova (2024a): Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten: Verbesserte institutionelle Rahmenbedingungen fördern die Erwerbstätigkeit, IAB-Kurzbericht 10|2024. Abrufbar im Internet.
URL: <https://doku.iab.de/kurzber/2024/kb2024-10.pdf>, Stand: 24.08.2024.

Brücker, H. / M. Ehab, M. / P. Jaschke und Y. Kosyakova (2024b): Institutionelle Hürden beeinflussen Umfang und Qualität der Erwerbstätigkeit von Geflüchteten, IAB-Forschungsbericht 12|2024. Abrufbar im Internet.
URL: <https://doku.iab.de/forschungsbericht/2024/fb1224.pdf>, Stand: 24.08.2024.

Brücker, H. / P. Jaschke / Y. Kosyakova und E. Vallizadeh (2023): Entwicklung der Arbeitsmarktintegration seit Ankunft in Deutschland Erwerbstätigkeit und Löhne von Geflüchteten steigen deutlich, IAB-Kurzbericht 13/2023.
Abrufbar im Internet. URL: <https://doku.iab.de/kurzber/2023/kb2023-13.pdf>, Stand: 24.08.2024.

Brücker, H. / A. Ette / M. M. Grabka / Y. Kosyakova / W. Niehues / N. Rother / C. K. Spieß / S. Zinn / M. Bujard / A. Cardozo / J. P. Décieux / A. Maddox / N. Milewski / R. Naderi / L. Sauer / S. Schmitz / S. Schwahnhäuser / M. Siegert / K. Tanis und H. W. Steinhauer (2023): Geflüchtete aus der Ukraine in Deutschland: Ergebnisse der ersten Welle der IAB-BiB/FReDA-BAMF-SOEP Befragung, IAB-Forschungsbericht 2|2023. Abrufbar im Internet.
URL: <https://doku.iab.de/forschungsbericht/2023/fb0223.pdf>, Stand: 24.08.2024.

Brücker, H. / A. Glitz / A. Lerche und A. Romiti (2021): Integration von Migrantinnen und Migranten in Deutschland, Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse hat positive Arbeitsmarkteffekte, IAB-Kurzbericht 2/2021.
Abrufbar im Internet. URL: <https://doku.iab.de/kurzber/2021/kb2021-02.pdf>, Stand: 24.08.2024.

Brücker, H. / A. Hauptmann und P. Jaschk. (2020): Beschränkungen der Wohnortwahl für anerkannte Geflüchtete: Wohnsitzauflagen reduzieren die Chancen auf Arbeitsmarktintegration, IAB-Kurzbericht 3/2020. Abrufbar im Internet.
URL: <https://doku.iab.de/kurzber/2020/kb0320.pdf>, Stand: 24.08.2024.

Brücker, H. / N. Rother und J. Schupp (2018). IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten 2016: Studiendesign, Feldergebnisse sowie Analysen zu schulischer wie beruflicher Qualifikation, Sprachkenntnissen sowie kognitiven Potenzialen, Forschungsbericht 30. Abrufbar im Internet. URL: https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/Forschungsberichte/fb30-iab-bamf-soep-befragung-gefluechtete-2016.pdf?__blob=publicationFile&v=14, Stand: 24.08.2024.

Brücker, H. / N. Rother und J. Schupp (2017): IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten 2016: Studiendesign, Feldergebnisse sowie Analysen zu schulischer wie beruflicher Qualifikation, Sprachkenntnissen sowie kognitiven Potenzialen, Forschungsbericht 30. Abrufbar im Internet: https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/Forschungsberichte/fb30-iab-bamf-soep-befragung-gefluechtete-2016.pdf?__blob=publicationFile&v=14 Stand: 20.09.2024.

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: 20.09.2024.

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2024): Job-BSK: passgenauer Spracherwerb am Arbeitsplatz. Abrufbar im Internet. URL: <https://www.bamf.de/DE/Themen/Integration/ZugewanderteTeilnehmende/JobBSK/job-bsk-node.html>, Stand: 25.09.2024.

Bundesinstituts für Berufsbildung (2024): Anerkennung optimiert, Website mit Good Practice-Beispielen zur Optimierung von Anerkennungsverfahren. Abrufbar im Internet.

URL: <https://www.anerkennung-in-deutschland.de/html/de/pro/anerkennung-optimiert.php#>, Stand: 24.08.2024.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2024): Bericht zum Anerkennungsgesetz 2023. Abrufbar im Internet. URL: <https://www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/de/2024/bericht-anerkennungsgesetz-2023.html>, Stand: 24.08.2024.

Bundesweite Arbeitsgemeinschaft der Psychosozialen Zentren für Flüchtlinge (2019): Versorgungsbericht – Zur psychosozialen Versorgung von Flüchtlingen und Folteropfern in Deutschland. Abrufbar im Internet.

URL: https://www.baff-zentren.org/wp-content/uploads/2019/11/BAfF_Versorgungsbericht-5.pdf, Stand: 17.09.2024.

Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V. (2024): Befragung zur Beschäftigung von geflüchteten Menschen mit grundständigen Deutschkenntnissen. Abrufbar im Internet. URL:

https://www.dgfp.de/uploads/documents/02_2024_BA_DGFP_Studie_Gefluechtete.pdf, Stand: 24.08.2024.

Ehab, M. / L. Goßner / L. Kosyakova / F. Schreyer (2024): Geflüchtete Frauen in unterschiedlichen Haushaltsskalationen Frauen ohne Partner und ohne Kinder nehmen am häufigsten am Erwerbssystem teil, IAB-Kurzbericht 14/2024. Abrufbar im Internet. URL: <https://doku.iab.de/kurzber/2024/kb2024-14.pdf>, Stand: 24.08.2024.

Eichhorst, W. und R. Konle-Seidl (2016): Evaluating Labour Market Policy, IZA Discussion Papers 9966. Abrufbar im Internet. URL: <https://www.econstor.eu/handle/10419/142405>, Stand: 18.09.2024.

Eichhorst, W. und R. Konle-Seidl (2017): The labour market. In: Greve, B. (Hrsg.) (2017): Handbook of social policy evaluation, S. 345–363. Abrufbar im Internet. URL: <https://iab.de/publikationen/publikation/?id=7192812> Stand: 18.09.2024.

Esser, H. (2006): Sprache und Integration: Die sozialen Bedingungen und Folgen des Spracherwerbs von Migranten. Campus Verlag.

Foged, M. und C. van der Werf (2023): Access to language training and the local integration of refugees. In: Labour Economics, Band 84. Abrufbar im Internet.

URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0927537123000416>, Stand: 24.08.2024.

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.

Gauer, M. (2023): Auch bei Geflüchteten: Aufteilung von unbezahlter Sorgearbeit variiert stark mit Erwerbstätigkeit der Frau, DIW Wochenbericht 48/2023. Abrufbar im Internet.

URL: https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.886364.de/23-48-3.pdf, Stand: 24.08.2024.

Haas, A. / A. Rossen / C. Teichert / R. Wapler / K. Wolf (2023): Gemischte Bilanz: Wie Eingliederungszuschüsse und Arbeitsgelegenheiten die Arbeitsmarktintegration und die soziale Teilhabe von Geflüchteten beeinflussen, IAB-Forum 2. Februar 2023. Abrufbar im Internet. URL: <https://www.iab-forum.de/gemischte-bilanz-wie-eingliederungszuschuesse-und-arbeitsgelegenheiten-die-arbeitsmarktintegration-und-die-soziale-teilhabe-von-gefuechteten-beeinflussen/>, Stand: 24.08.2024.

Hamburg Welcome Center (2024): Zentrale Anlaufstelle rund um Anliegen der beruflichen Integration für zugewanderte Menschen. Abrufbar im Internet. URL: <https://welcome.hamburg.de/>, Stand: 24.08.2024.

Jaschke, P. und E. Vallizadeh, E. (2022): Erwerbstätige Geflüchtete mit Berufsabschluss nehmen häufiger an berufsbegleitenden Sprachkursen teil, IAB-Forum 5. September 2022. Abrufbar im Internet.

URL: <https://www.iab-forum.de/erwerbstaeetige-gefuechtete-mit-berufsabschluss-nehmen-haeufiger-an-berufsbegleitenden-sprachkursen-teil/>, Stand: 24.08.2024.

Kanas, A. / Y. Kosyakova und E. Vallizadeh (2022): Linguistic Enclaves, Sorting, and Language Skills of Immigrants. In: Journal of Immigrant & Refugee Studies. Abrufbar im Internet.

URL: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/15562948.2022.2132572#abstract>, Stand: 24.08.2024.

Kosyakova Y. (2024): IAB Forschungsbericht; Arbeitsmarktintegration ukrainischer Geflüchteter: Eine internationale Perspektive; <https://doku.iab.de/forschungsbericht/2024/fb1624.pdf> Stand: 24.08.2024

Kosyakova, Y. und H. Brücker (2024): Zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten aus der Ukraine: Eine Simulationsstudie, IAB-Forschungsbericht 9/2024. Abrufbar im Internet.

URL: <https://doku.iab.de/forschungsbericht/2024/fb0924.pdf>, Stand: 24.08.2024.

Kosyakova, Y. / C. Kristen, C. und C. Spörlein, C. (2021): The dynamics of recent refugees' language acquisition: how do their pathways compare to those of other new immigrants? In: Journal of Ethnic and Migration Studies, 48/2022.

Abrufbar im Internet. URL: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/1369183X.2021.1988845>, Stand: 24.08.2024.

Kosyakova, Y. und Z. Salikutluk (2023): Gender gap dynamics among refugees and recent immigrants: different start, similar patterns, BIM Working Papers 1/2023. Abrufbar im Internet. URL: https://edoc.hu-berlin.de/bitstream/handle/18452/28461/BIM_wp_1_Kosyakova_Salikutluk.pdf?sequence=1&isAllowed=y, Stand: 24.08.2024.

Kosyakova, Y. / K. Gatskova / T. Koch / T. Adunts / J. Braunfels / L. Goßner / R. Konle-Seidl / S. Schwanhäuser / M. Vandenborth (2024): Arbeitsmarktintegration ukrainischer Geflüchteter: Eine internationale Perspektive, IAB-Forschungsbericht 16/2024. Abrufbar im Internet. URL: <https://doku.iab.de/forschungsbericht/2024/fb1624.pdf>, Stand: 24.08.2024.

Krapp, C. (2020): Immer mehr Geflüchtete studieren. In: Forschung und Lehre. Abrufbar im Internet.

URL: <https://www.forschung-und-lehre.de/lehre/immer-mehr-gefuechtete-studieren-2751>, Stand: 24.08.2024.

Kuhlmann, S. und J. Bogumil (2018): Verwaltung in der Integrationspolitik: Herausforderungen und Lösungsansätze. Springer-Verlag.

Lang, J. (2019): Berufsbezogene Sprachförderung erhöht die Beschäftigungschancen deutlich, IAB-Forum 13. März 2019. Abrufbar im Internet. URL: <https://www.iab-forum.de/berufsbezogene-sprachfoerderung-erhoeht-die-beschaeftigungschancen-deutlich/>, Stand: 24.08.2024.

Liebau, E. (2023): Geflüchtete in Deutschland arbeiten zunehmend – auch als Fachkräfte, DIW Wochenbericht 48/2023. Abrufbar im Internet. URL: https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.886358.de/23-48.pdf, Stand: 24.08.2024.

Liebig, T. und K. Tronstad (2018): Triple Disadvantage? A first overview of the integration of refugee women, OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 216. Abrufbar im Internet.

URL: <https://doi.org/10.1787/3f3a9612-en>, Stand: 25.09.2024.

Madan, S. (2019): Wage Differentials Among Workers: An Empirical Analysis of the Manufacturing and Service Sectors. In: The Indian Journal of Labour Economics 62/2019. Abrufbar im Internet.

URL: <https://link.springer.com/article/10.1007/s41027-019-00195-4>, Stand: 24.08.2024.

OECD (2015): Integrating Social Services for Vulnerable Groups: Bridging Sectors for Better Service Delivery, OECD Publishing. Abrufbar im Internet. URL: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2015/07/integrating-social-services-for-vulnerable-groups_g1g53418/9789264233775-en.pdf, Stand: 24.08.2024.

Pagnini, C. / P. Jeffrey / N. Rabemafara, N. / A. Fuller et al. (2020): Study for the evaluation of ESF Support to Employment and Labour Mobility, Final Report. European Commission: Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. Abrufbar im Internet. URL <https://data.europa.eu/doi/10.2767/68476>, Stand: 24.08.2024.

Paiva Lareiro, Cristina de / Julia Schwarzmüller (2021): Geflüchtete Frauen in Deutschland, BAMF-Kurzanalyse 1/2021. Abrufbar im Internet. URL: https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/Kurzanalysen/kurzanalyse2-2021-iab-bamf-soep-befragung-gefluechtete-frauen.pdf?__blob=publicationFile&v=12, Stand: 24.08.2024.

Scheible, J. A. und N. Rother (2017): Schnell und erfolgreich Deutsch lernen – wie geht das? Erkenntnisse zu den Determinanten des Zweitspracherwerbs unter besonderer Berücksichtigung von Geflüchteten, Working Paper 72 des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge. Abrufbar im Internet. URL: https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/WorkingPapers/wp72-erfolgreich-deutsch-lernen-wie.pdf?__blob=publicationFile&v=11, Stand: 24.08.2024

Schreyer, F. / S. Anger / T.-F. Grabert und O. Martyniuk (2022): Berufliche Bildung in der Ukraine – ein Überblick, IAB-Forum 15. Juli 2022. Abrufbar im Internet.

URL: <https://www.iab-forum.de/berufliche-bildung-in-der-ukraine-ein-ueberblick/>, Stand: 24.08.2024.

Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung Berlin (2024): Willkommenszentrum der Beratungsstelle der Beauftragten des Berliner Senats für Partizipation, Integration und Migration. Abrufbar im Internet. URL: <https://www.berlin.de/willkommenszentrum/>, Stand: 15.08.2024.

Statistik des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (2024a): Anzahl der Asylanträge in Deutschland von 2014 bis 2024. Abrufbar im Internet: URL: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/76095/umfrage/asylantraege-insgesamt-in-deutschland-seit-1995/#statisticContainer>, Stand: 24.08.2024.

Statistik des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (2024b): Bericht zur Integrationskursgeschäftsstatistik für das Jahr 2023, Abrufbar im Internet. URL: https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Statistik/Integrationskurszahlen/Bundesweit/2023-integrationskursgeschaefsstatistik-gesamt_bund.pdf?__blob=publicationFile&v=6, Stand: 20.09.2024.

Statistik des Bundesministerium des Innern und für Heimat (2022): Geflüchtete aus der Ukraine. Abrufbar im Internet. URL: https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/veroeffentlichungen/nachrichten/2022/umfrage-ukraine-fluechtinge.pdf?__blob=publicationFile&v=3, Stand: 24.08.2024.

Statistik des Statistischen Bundesamtes (2024): Flucht und Asyl in Europa. Abrufbar im Internet. URL: <https://www.destatis.de/Europa/DE/Thema/Bevoelkerung-Arbeit-Soziales/Bevoelkerung/EUAsylantraege.html>, Stand: 24.08.2024.

Statistik UNHCR (2023): Germany Fact Sheet. Abrufbar im Internet. URL: <https://www.unhcr.org/dach/wp-content/uploads/sites/27/2024/02/Bi-annual-fact-sheet-2023-09-GERMANY.pdf>, Stand: 24.08.2024.

Statistik UNHCR (2024): Europe. Abrufbar im Internet.
URL: <https://reporting.unhcr.org/operational/regions/europe>, Stand: 24.08.2024.

Strauch, A. und J. Rohwerder (2024): validieren – anerkennen – Fachkräfte sichern. In: weiter bilden 1/2024, wbv Media. Abrufbar im Internet <http://www.die-bonn.de/id/42022> Stand 17.09.2024.

Thinyane M. / E. Fournier-Tombs und G. Molinario (2023): The digital dynamics of migration: Insights from the Ukrainian crisis, Migration Research Series 78/2023. Abrufbar im Internet.
URL: <https://publications.iom.int/system/files/pdf/pub2023-033-r-the-digital-dynamics-of-migration.pdf>, Stand: 24.08.2024.

Thränhardt, D. (2023): Die Zukunft der ukrainischen Kriegsflüchtlinge in Europa, Themenportal Flucht, Migration, Integration der Friedrich-Ebert-Stiftung. Abrufbar im Internet. URL: <https://www.fes.de/themenportal-flucht-migration-integration/artikelseite-flucht-migration-integration/die-zukunft-der-ukrainischen-kriegsfluechtlinge-in-europa>, Stand: 24.08.2024.

Westdeutscher Handwerkskammertag (2024): Projekt ValiKom Transfer ValiKom. Abrufbar im Internet.
URL: <https://validierungsverfahren.de/inhalt/projekt/wissenschaftliche-begleitung>, Stand: 24.08.2024.

Worbs, S. / T. Baraulina (2017): Geflüchtete Frauen in Deutschland: Sprache, Bildung und Arbeitsmarkt, BAMF-Kurzanalyse 1/2017. Abrufbar im Internet. URL: https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/Kurzanalysen/kurzanalyse7_gefluchetete-frauen.pdf?__blob=publicationFile&v=15, Stand: 24.08.2024.

Impressum

Herausgeber:

Daniel Terzenbach, Sonderbauftragter der
Bundesregierung zur Arbeitsmarktintegration
von geflüchteten Menschen (bis 31. Juli 2024)

November 2024

Gestaltung:

RHEINDENKEN GmbH

Druck:

MKL Druck GmbH & Co. KG

