

Transferierbar, praktisch, nachhaltig gut

Innovative Ansätze zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten –
Eine Praxishandreichung für Jobcenter und Agenturen für Arbeit

Förderprogramm IQ – Integration durch Qualifizierung

Impressum

Fachstelle Einwanderung und Integration

Minor – Projektkontor für
Bildung und Forschung gGmbH
Alt-Reinickendorf 25
13407 Berlin

Tel.: +49 (0)30 457989504

E-Mail: fei@minor-kontor.de

www.minor-kontor.de

www.netzwerk-iq.de/einwanderung.html



Autor*innen

Kristina Korte
Ildikó Pallmann
Johannes Remy

Herausgeber

Christian Pfeffer-Hoffmann

Druck

Sedruck

© 2025

Wenn Sie aus dieser Publikation zitieren wollen, dann bitte mit genauer Angabe des Herausgebers, des Titels und des Stands der Veröffentlichung. Bitte senden Sie zusätzlich ein Belegexemplar an den Herausgeber.

Die Fachstelle Einwanderung und Integration wird im Rahmen des Förderprogramms IQ – Integration durch Qualifizierung durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die Europäische Union über den Europäischen Sozialfonds Plus (ESF Plus) gefördert und vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge administriert. Partner in der Umsetzung sind das Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend und die Bundesagentur für Arbeit.

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



Kofinanziert von der
Europäischen Union

Administriert durch:



Bundesamt
für Migration
und Flüchtlinge

In Kooperation mit:



Bundesministerium
für Bildung, Familie, Senioren,
Frauen und Jugend



Bundesagentur
für Arbeit

Die Fachstelle Einwanderung und Integration wird zusätzlich finanziert durch die Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung aus Landesmitteln, die das Abgeordnetenhaus von Berlin beschlossen hat.

Senatsverwaltung
für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration,
Vielfalt und Antidiskriminierung

BERLIN



Transferierbar, praktisch, nachhaltig gut

**Innovative Ansätze zur Arbeitsmarktintegration
von Geflüchteten – Eine Praxishandreichung für
Jobcenter und Agenturen für Arbeit**

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	8
1. Einleitung	9
2. Thematische Schwerpunkte	15
2.1. Innovative Formate zur Vermittlung in Arbeit und Kooperationen mit Arbeitgebenden	15
→ Stellenbörse für geflüchtete Frauen aus der Ukraine: Jobcenter Vogtland (gE)	17
→ Bewerbungstage für geflüchtete Menschen: Arbeitgeber-Service der Agentur für Arbeit Augsburg	19
→ Job-Event „Arbeit in Arbeit bringen“: Jobcenter Wartburgkreis (gE)	21
2.2. Zusammenarbeit zwischen Jobcentern und Arbeitgeber-Service der Agentur für Arbeit stärken	24
→ Arbeitsgruppe „Münchner Branchenblick“: Jobcenter München (gE) und Agentur für Arbeit München	25
→ Job-Turbo Taskforces: Agentur für Arbeit Aschaffenburg und Jobcenter im Agenturbezirk Aschaffenburg	27
→ Strategische Zusammenarbeit zwischen Jobcenter und Arbeitgeberservice: Jobcenter Waldshut (zkt)	29
2.3. Berufsbegleitende (Weiter)Bildungsangebote	32
→ (Stufenweise) Qualifizierung von geflüchteten Personen in der Helfertätigkeit: Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland und das Regionale Integrationsnetzwerk IQ in Rheinland-Pfalz	36

2.4. Netzwerke und Kooperationen nutzen und ausbauen	39
→ Fachgruppe Arbeit im „Netzwerk Integration und Migration“: Zusammenarbeit von Agentur für Arbeit Sachsen-Anhalt Süd, Jobcenter Halle (Saale) und Stadt Halle (Saale)	40
→ Externe Anerkennungsberatung im Jobcenter: Jobcenter Vogtland (gE)	44
→ Zusammenarbeit mit Communities: Jobcenter Landkreis Esslingen (gE) und Jobcenter im Regionalverbund Saarbrücken (gE)	46
2.5. Eine Zielgruppe im Fokus: Geflüchtete Frauen aus den Asylherkunftsländern (TOP 8)	49
→ „Migrantinnen offensiv ins Vogtland eingliedern (MoVe)“: Jobcenter Vogtland (gE)	52
3. Fazit	55
Literaturverzeichnis	57

Grußwort

Liebe Leser*innen,

in einer Gesellschaft, die sich stetig im Wandel befindet, setzt Minor durch innovative Bildungsprojekte, fundierte Forschung und die konsequente Förderung von Diversität und Chancengleichheit wichtige Impulse. Der Kompetenz- und Transferprozess steht exemplarisch für das, was unsere Gesellschaft heute braucht: enge Zusammenarbeit, multiperspektivische Ansätze und nachhaltige Strategien.

Minor ist schon seit vielen Jahren ein anerkannter und wichtiger Player bei der Einwanderung und Integration von Menschen mit Migrationshintergrund. Mit der großen Erfahrung in den Bereichen Arbeit, Beratung und Angebote für geflüchtete Menschen hat Minor seine Expertise und Knowhow auch in den Job-Turbo eingebracht. Damit wurde nicht nur die wissenschaftliche Begleitung des Job-Turbos kontinuierlich sichergestellt; Minor war gleichzeitig der Türöffner für andere strategische Netzwerkpartner und verstärkte unter anderem den engen Schulterschluss zum IQ Netzwerk. Minor hat im gesamten Prozess des Job-Turbos als Plattformgeber für Austauschformate mit verschiedenen organisationsübergreifenden Dienststellen eigene Veranstaltungen und Events angeboten, bei denen die Arbeitsagenturen und Jobcenter eingebunden wurden und ihre Erfahrungen in großer Runde teilen konnten. Für dieses Engagement, für die fachliche Unterstützung und die Begleitung der Dienststellen möchte ich mich ganz herzlich bedanken.

Die Teilnahme an den Workshops und anderen Formaten war für die Arbeitsagenturen und Jobcenter freiwillig; das unterstreicht nochmal den Mehrwert der Angebote von Minor für die Dienststellen. Die Beteiligung der gemeinsamen Einrichtungen und der zugelassenen kommunalen Träger hat sichergestellt, dass sich unabhängig von der Trägerschaft alle einbringen können. Die durch den Job-Turbo angestoßenen Lern- und Veränderungsprozesse innerhalb von Jobcentern und Arbeitsagenturen im Hinblick auf die Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Menschen sollen nun verstetigt und Beispiele Guter Praxis transferiert werden – auch über den Job-Turbo hinaus. Daher ist diese Veröffentlichung der Handreichung von großer Bedeutung.

Die Umsetzung des Job-Turbos hat mindestens zwei große Lernelemente aufgezeigt. Der Ansatz vom „Einstieg zum Aufstieg“ ist ein vielversprechender Schritt in die richtige Richtung. Mit parallelen Prozessen kann Zeit gewonnen und am Ende dennoch ein gutes Ergebnis erzielt werden, nämlich die nachhaltige Arbeitsmarktintegration. Darüber hinaus hilft eine enge Vernetzung, um gemeinsam an einem Strang bei der Integration von geflüchteten Menschen zu ziehen. Jede Partnerinstitution kann für sich allein nur ein Puzzleteil bedienen. Gemeinsam können wir das gesamte Bild mit allen Puzzleteilen erleben. Damit unterstützen wir geflüchtete Menschen, sich in unserem Land mit der Vielzahl an Behörden und Ansprechpartnern zu orientieren und ebnen den Weg in eine schnelle und nachhaltige Integration in Arbeit. Jede erfolgreich integrierte Person ist für Deutschland ein Stück mehr gelebte Willkommenskultur und ein Erfolg für uns als Gesamtgesellschaft. Dazu müssen öffentliche Institutionen, Unternehmen, die geflüchteten Menschen selbst sowie Netzwerke, Beratungseinrichtungen oder die Communities ihren Teil beitragen.

Ich danke allen Beteiligten bei Minor sowie den Kooperationspartnerinnen und Unterstützerinnen für ihr großes Engagement, ihre Expertise und ihre Haltung. Möge diese Publikation ein Ausgangspunkt für viele weitere gemeinsame Schritte sein.

Beste Grüße

Ihr Daniel Terzenbach

**Vorstand Regionen der
Bundesagentur für Arbeit**

Abkürzungsverzeichnis

AG-S Arbeitgeber-Service

Asylherkunftsländer (TOP 8)

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

AufenthG Aufenthaltsgesetz

AZAV Akkreditierungs- und Zulas-
sungsverordnung Arbeitsförderung

BAMF Bundesamt für Migration
und Flüchtlinge

BBiE

Berufsberatung im Erwerbsleben

BCA Beaufträge für Chancengleich-
heit am Arbeitsmarkt

BMAS Bundesministerium für
Arbeit und Soziales

Erfahrungsbericht Erfahrungsbe-
richt des Sonderbeauftragten der
Bundesregierung für die Integration
von geflüchteten Menschen in den
Arbeitsmarkt

ESF Plus

Europäischer Sozialfonds Plus

gE gemeinsame Einrichtungen

HWK Handwerkskammer

IHK Industrie- und Handelskammer

IQ Netzwerk Förderprogramm IQ -
Integration durch Qualifizierung

Job-BSK Job-Berufssprachkurs

MSO

Migrant*innenselbstorganisation

MY TURN Bundesprogramm

„MY TURN - Frauen mit Migrations-
erfahrung starten durch“

SGB Sozialgesetzbuch

Sonderbeauftragter Sonder-
beauftragter für die Integration
von geflüchteten Menschen in
den Arbeitsmarkt

VerBIS Vermittlungs-, Beratungs-
und Informationssystem

zKT zugelassene kommunale Träger

1. Einleitung

Vor zwei Jahren, im Oktober 2023, führte die Bundesregierung die Initiative des Job-Turbos ein, um die Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Menschen in Deutschland voranzubringen. Die Initiative folgt auf die Aufnahme von Geflüchteten aus der Ukraine mit einer Aufenthaltserlaubnis nach § 24 des Aufenthaltsgesetzes (AufenthG) in den Rechtskreis des Sozialgesetzbuches (SGB) II im Juni 2022. Der Job-Turbo zielt allerdings nicht nur auf Geflüchtete aus der Ukraine ab, sondern auf alle anerkannten Geflüchteten, die Leistungen nach dem SGB II erhalten, unter anderem diejenigen aus den acht Hauptasylherkunftsländern (TOP 8)¹. Die Bundesregierung ernannte in diesem Kontext für einen befristeten Zeitraum (18.10.2023 bis 31.07.2024) einen Sonderbeauftragten für die Integration von geflüchteten Menschen in den Arbeitsmarkt (im Folgenden "Sonderbeauftragter"), zudem wurde eine Vielzahl von Maßnahmen unter anderem seitens der Arbeitsverwaltung initiiert und Aktivitäten von und mit Arbeitsmarktakteur*innen im ganzen Land durchgeführt.

Deutschland verfolgt dabei einen Ansatz, der – im Vergleich zu anderen europäischen Staaten – zwischen einer sofortigen Arbeitsaufnahme („Arbeit zuerst“) und einer umfassenden Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt, inklusive des Spracherwerbs („Sprache zuerst“) zu verorten ist. Es stützt sich dabei auf die Erfahrungen aus der Fluchtbewegung der Jahre 2015 und 2016. Vergleichende Analysen zeigen, dass Länder, die einen „Arbeit zuerst“-Ansatz verfolgen, zunächst höhere Beschäftigungsquoten Geflüchteter aufweisen. Wenn Länder stattdessen zunächst einen Fokus auf den Spracherwerb legen, kann das auf längere Sicht dazu beitragen, dass Geflüchtete später in höher qualifizierten und besser bezahlten Berufen arbeiten (Kosyakova et al. 2024b: 22 f.). Wobei bei letzterem Ansatz der Nachteil besteht, dass sich längere Zeiten der Arbeitslosigkeit potenziell negativ auf Qualifikationen und Motivation auswirken können. Allerdings zeigt sich, dass ukrainische Geflüchtete in Deutschland häufiger als in anderen europäischen Staaten eine Beschäftigung haben, die ihrer Qua-

1 Die Asylherkunftsländer (TOP8) umfassen die nichteuropäischen Länder, aus denen in den Jahren 2012 bis Anfang 2015 die meisten Asylerstanträge gestellt wurden: Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien. Aus Gründen der Vergleichbarkeit bleibt das Aggregat unverändert (Terzenbach 2024: 155).

lififikation entspricht (SVR 2025: 127).

Die Initiative des Job-Turbos hat zum Ziel, Geflüchtete mit grundständigen Deutschkenntnissen durch Förderung und Beratung frühzeitig in Arbeit zu integrieren. Begleitend zur Berufstätigkeit sollen dann Weiterbildung und damit verbunden beruflicher Aufstieg vorangetrieben werden. Um diese Ziele zu erreichen, orientiert sich der Job-Turbo an drei Phasen der Integration: Phase I dient der Orientierung und dem grundständigen Spracherwerb. In dieser Phase soll geprüft werden, ob ein Anerkennungsprozess eines Berufs- oder Hochschulabschlusses gestartet wird. Phase II beinhaltet die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung oder einer selbstständigen Tätigkeit. Der Job-Turbo soll dabei insbesondere den Übergang von Phase I zu Phase II beschleunigen. In Phase III soll schließlich die Beschäftigung stabilisiert, der Spracherwerb vertieft sowie Weiterentwicklung und Qualifizierung ermöglicht werden. Auf diese Weise sollen Geflüchtete zügig eine Arbeit aufnehmen können, ohne zuerst jahrelang Deutschkurse zu besuchen und Anerkennungsverfahren zu durchlaufen. Gleichzeitig sollen jedoch durch weitergehenden Deutscherwerb und Qualifizierung

bzw. Anerkennung eine „potenzialadäquate“ (BA 2024a: 7) bzw. „berufsadäquate“ (ebd.) Einmündung in den Arbeitsmarkt erfolgen. Im Idealfall erfolgt die Arbeitsmarktintegration demnach sowohl zügig als auch nachhaltig. Umgesetzt wird der Job-Turbo unter anderem mit der fachlichen Weisung 202401004 der BA (2024a).

Der im November 2024 veröffentlichte Erfahrungsbericht des Sonderbeauftragten der Bundesregierung für die Integration von geflüchteten Menschen in den Arbeitsmarkt (im Folgenden „Erfahrungsbericht“), zeigt erste Erfolge, Hürden und Erfahrungen auf, die in eine Vielzahl von Handlungsempfehlungen münden, um auch langfristig die Rahmenbedingungen für die Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Menschen zu verbessern. Der Erfahrungsbericht bietet demnach eine Diskussionsgrundlage für Weiterentwicklungen im Bereich der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten. Dabei zeigt er, neben der Vielschichtigkeit der Herausforderungen, auch einzelne erfolgreiche Ansätze auf.

Mit dem Ziel, Jobcentern und Agenturen für Arbeit einen Raum für den Austausch von Erfahrungen und Praxisansätzen zu bieten, begleitete die Fachstelle Einwanderung und Integration im Förder-

programm IQ - Integration durch Qualifizierung (IQ Netzwerk)² im Zeitraum zwischen Februar 2024 und Juni 2025 interessierte Dienststellen im Rahmen eines kooperativen **Kompetenz- und Transferprozesses**³. Im Fokus standen dabei der fachliche Austausch und das wechselseitige Lernen. Hierbei wurde deutlich, dass die Umsetzung des Job-Turbos je nach Region und sich daraus ergebenden Bedarfen und Herausforderungen vor Ort unterschiedlich erfolgt bzw. gelingt. Die Fachstelle Einwanderung und Integration stützt sich mit ihrem Vorgehen auf bisherige Prozesse und Untersuchungen, die sie mit Jobcentern und Agenturen für Arbeit mit Unterstützung der Stabstelle der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) durchführte. Dazu zählen der Transferprozess „Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen“⁴ sowie Fallstudien zur Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen (Fritsche et al. 2020; Fritsche et al. 2021) bzw. Frauen mit Fluchterfahrung (Pallmann et al. 2019).

Der Kompetenz- und Transferprozess wurde eng mit der Stabstelle des Sonderbeauftragten und dem

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) abgestimmt und umfasste **zwei Phasen**. Im Rahmen der sogenannten **Analysephase** fanden im Jahr 2024 mehrere Austauschformate statt, deren Ergebnisse in den Erfahrungsbericht des Sonderbeauftragten (Terzenbach 2024) einfließen. Die vorliegende Praxishandreichung bündelt nun die Erkenntnisse aus einer Reihe an Workshops (Juni 2024 bis Juni 2025), die im Rahmen der sogenannten **Lernphase** stattfanden. Dabei standen die Erfahrungen der Jobcenter (gemeinsame Einrichtungen [gE] und zugelassene kommunale Träger [zkT]) und Agenturen für Arbeit mit der Umsetzung des Job-Turbos im Mittelpunkt, wobei der Fokus auf Beispielen Guter Praxis und deren Umsetzbarkeit aus der Perspektive der beteiligten Einrichtungen lag. Hierfür wurden zu von den Teilnehmenden selbst festgelegten Schwerpunktthemen innovative Formate aus der Praxis vorgestellt und deren Transferierbarkeit auf andere Einrichtungen bzw. Regionen bewertet. Anders als im Erfahrungsbericht (Terzenbach 2024) ging es in dem Kompetenz- und Transferprozess nicht um die generelle Bewertung der Erfolge

2 Siehe: <https://minor-kontor.de/fachstelle-einwanderung-und-integration/> (25.09.2025).

3 Siehe: <https://minor-kontor.de/kompetenz-und-transferprozess/> (25.09.2025).

4 Siehe: <https://minor-kontor.de/transferprozess-arbeitsmarktintegration-von-migrantinnen/> (25.09.2025).

des Job-Turbos, sondern vor allem um die Sammlung, Bewertung und den Transfer von im Rahmen des Job-Turbos entwickelten Ansätzen und Formaten.

Der Prozess lebte in erster Linie von der aktiven Beteiligung der Ein-

richtungen, die die Themen setzten und Erfahrungen sowie Einschätzungen zur Transferbarkeit der vorgestellten Ansätze teilten. Dabei wurde wie folgt vorgegangen:



Die vorliegende Praxishandreichung stützt sich vorrangig auf die Dokumentation der Workshops. Für die Auswahl der Beispiele wurde berücksichtigt, dass sowohl Jobcenter als auch Agenturen für Arbeit aus möglichst verschiedenen Regionen Deutschlands (unterschiedliche Bundesländer, größere und kleinere Städte und Landkreise) vertreten sind. Die Einschätzungen zu den Ansätzen Guter Praxis und deren Transferierbarkeit basieren auf den an den Workshops beteiligten Einrichtungen. Es handelt sich demnach nicht um eine objektive Betrachtung und Bewertung der Arbeit vor Ort, sondern vielmehr um Ideen und Anregungen aus der täglichen Praxis. Mit deren Aufbereitung möchte die Handreichung einen Beitrag dazu leisten, dass die Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Menschen zukünftig noch besser gelingt.

Insgesamt beteiligten sich an den fünf Workshops des Transferprozesses 120 Mitarbeitende aus Jobcentern, Agenturen und einigen Regionaldirektionen. Dabei nahmen einige nur an einem, andere an mehreren oder allen Workshops teil. Die 120 Mitarbeitenden repräsentieren 64 einzelne Einrichtungen aus allen 16 Bundesländern. Als Beispiele

Guter Praxis wurden elf Ansätze aus Jobcentern und Agenturen für Arbeit ausgewählt.

Zum Abschluss des Prozesses führte die Fachstelle Einwanderung und Integration am 11.09.2025 eine Fachtagung zum Thema „Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten“ durch, an der 150 Mitarbeitende aus der BA, den Regionaldirektionen sowie Jobcentern (gE und zkT), Agenturen für Arbeit, Ministerien und weitere Arbeitsmarktakteur*innen teilnahmen.⁵

Im folgenden Abschnitt werden die Ansätze Guter Praxis anhand von fünf verschiedenen thematischen Schwerpunkten dargestellt. Den Anfang bilden innovative Formate zur Vermittlung in Arbeit und Kooperationen mit Arbeitgebenden (Kapitel 2.1). Darauf folgt ein Blick auf die Zusammenarbeit zwischen Jobcentern und dem AG-S der Agenturen für Arbeit (Kapitel 2.2), die sich im Rahmen des Job-Turbos teilweise intensiviert hat. Phase III des Integrationsprozesses steht im Mittelpunkt des Kapitels 2.3, das sich berufsbegleitenden (Weiter-)Bildungsangeboten widmet. Kapitel 2.4 beschäftigt sich mit der Frage, wie der strategische Auf- und Ausbau von Netzwerken und Kooperationen mit Akteur*innen außerhalb

⁵ Siehe: <https://minor-kontor.de/fachtagung-arbeitsmarktintegration-von-gefluechteten/> (03.11.2025).

der Arbeitsverwaltung besser gelingen können. Im letzten Kapitel (2.5) steht die Zielgruppe der geflüchteten

Frauen aus den Asylherkunftsländern (TOP8), die durch den Job-Turbo bisher kaum erreicht wurde, im Fokus.

2. Thematische Schwerpunkte

2.1. Innovative Formate zur Vermittlung in Arbeit und Kooperationen mit Arbeitgebenden

Menschen mit Fluchterfahrung brauchen im Vergleich zu anderen Zuwanderungsgruppen teilweise deutlich länger, um in – gute – Arbeit zu kommen, also nicht nur in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, sondern auch auf höhere Anforderungsniveaus, in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse und in mittlere Verdienste oberhalb des Niedriglohnbereichs (Brücker et al. 2024). Der Job-Turbo hat eine gestiegene Kontaktdichte zur Zielgruppe in Jobcentern mit sich gebracht; verbunden mit dem Auftrag, die Kooperation mit Partnern aus der Wirtschaft zu intensivieren (BA 2024a: 7). Vor diesem Hintergrund erproben die Jobcenter und Agenturen für Arbeit in Ergänzung zu den klassischen Vermittlungsaktivitäten innovative Formate, um gezieltere Angebote für die Zielgruppe zu schaffen. Dies ist im Job-Turbo explizit vorgesehen und bereits in den letzten Jahren von der BA pilotiert worden, beispielsweise im Zuge des Modellprojekts „Mach es einfach“⁶. Dabei sollten ausgewählte

Agenturen für Arbeit unter Beteiligung ihrer Mitarbeitenden Veränderungen in ihren Vermittlungsprozessen initiieren. Mit Maßnahmen, wie einem internen Bürokratieabbau, wurde insbesondere eine stärkere Nachhaltigkeit bei der Stellenbesetzung erreicht, während sich die Anzahl der erfolgreich besetzten Stellen tendenziell negativ entwickelte. Im darauf basierenden Forschungsbericht begründeten die Autor*innen dies mit einem Zielkonflikt zwischen quantitativer Zielerreichung und qualitativen Prozessveränderungen (Freier et al. 2017) und empfehlen u. a. die Gestaltung freiwilliger und kompetenzbasierter Innovationsprozesse, um die Belastung für Mitarbeitende zu verringern.

Beispielsweise machten Jobcenter und Agenturen für Arbeit in der initialen Phase des Job-Turbos im November 2023 die Erfahrung, dass Formate mit mehreren hundert Teilnehmenden nur in vereinzelten Fällen in eine Beschäftigung mündeten, da Arbeitnehmende und Arbeitgebende aufgrund fehlender Vorauswahl und unspezifischen Charakters einer solchen Jobmesse häufig nicht gut zusammenpassten. Daraufhin

6 Siehe: <https://iab-forum.de/category/dossier/ba-projekt-mach-es-einfach/> (25.09.2025).

stellten einige am Prozess beteiligte Einrichtungen auf spezifischere Formate um, für die die Teilnehmenden beider Seiten gezielt ausgewählt werden, um die Passgenauigkeit und Effizienz zu verbessern. Der Wechsel zu gezielteren Formaten führt dazu, dass sowohl die Bedürfnisse der arbeitssuchenden Geflüchteten als auch die Anforderungen der Unternehmen besser berücksichtigt werden können und die Erfolgsquote aufgrund dessen deutlich erhöht wird.

Die folgenden Beispiele illustrieren, wie durch spezifisch auf die Bedarfe der Zielgruppen ausgerichtete Formate, eine effektivere Integration von Arbeitssuchenden, insbesondere Geflüchteten, in den Arbeitsmarkt erreicht werden kann. Wichtig ist hierbei, flexibel auf die Herausforderungen des Arbeitsmarkts zu reagieren und neben der klassischen Arbeitsvermittlung auch alternative Methoden immer wieder weiterzuentwickeln.

Enge Zusammenarbeit mit Unternehmen und Institutionen

Die Praxisbeispiele zeigen, dass Formate, die gemeinsam mit Partnerbetrieben geplant und durchgeführt werden – wie etwa Bewerber*innentage – nicht nur die Passgenauigkeit zwischen Bewerber*innen und Unternehmen erhöhen, sondern auch administrative Hürden im Vorfeld abbauen.

Um Unternehmen für eine Teilnahme an solchen Formaten und eine darüber hinausgehende Einbindung zu gewinnen, lohnt die Zusammenarbeit mit Multiplikator*innen wie Wirtschaftsförderungen, Kammern und kommunalen Integrationsbeauftragten. Über diese können Unternehmen für das Thema sensibilisiert, und ihr Vertrauen in die Angebote der Jobcenter und Agenturen für Arbeit gestärkt werden.

Eine wichtige Rolle kommt zudem den Betriebsakquisiteur*innen und spezialisierten Ansprechpartner*innen des Arbeitgeber-Services zu, indem sie Unternehmen identifizieren und gezielt auf die zugehen, die sich offen für die Beschäftigung von Geflüchteten zeigen und Unterstützungsbedarf äußern. Informationsveranstaltungen und individuelle Kontaktpflege fördern dabei nicht nur die Akzeptanz von Unternehmen für das Thema, sondern erhöhen auch ihre Beteiligungsquote an konkreten Vermittlungsaktivitäten. Sind diese niedrigschwellig und mit geringem Aufwand verbunden, wie das Beispiel der Stellenbörse für geflüchtete Frauen aus der Ukraine zeigt, steigt die Wahrscheinlichkeit, dass auch kleinere und mittlere Unternehmen für diese Formate gewonnen werden können.

Stellenbörse für geflüchtete Frauen aus der Ukraine: Jobcenter Vogtland (gE)

Welches Format bzw. welcher Ansatz wird umgesetzt?

Mit Stellenbörsen als unterstützende Alternative zur eigenverantwortlichen Stellensuche richtet sich das Jobcenter Vogtland gezielt an geflüchtete Frauen aus der Ukraine. Dafür werden in einem geeigneten Raum im Jobcenter Stellenangebote nummeriert und auf Deutsch sowie in der Muttersprache der arbeitssuchenden Frauen ausgehängt. Die Bewerberinnen werden, während sie sich die Angebote anschauen und eine Auswahl treffen, von einer Integrationsfachkraft begleitet und zu Themen wie Kinderbetreuung und Mobilität beraten. Für Arbeitgebende entsteht zunächst kein Aufwand, da die Stellen nur ausgehangen werden. Um möglichst passende Stellen anbieten zu können, sprechen Betriebsakquisiteur*innen vorab gezielt Arbeitgebende an, um sie für die Beschäftigung von geflüchteten Frauen zu gewinnen.

Der Erfolg der Stellenbörse hängt von dieser guten Abstimmung mit Arbeitgebenden im Vorfeld ab, um eine tatsächliche Offenheit für den Personenkreis sicherzustellen, sowie von einer Fokussierung auf bestimmte Branchen und einer damit verbundenen sorgfältigen Vorauswahl der Bewerberinnen. Zeitversetzte Einladungen der Bewerberinnen gewährleisten eine individuelle Begleitung. Auf den Besuch der Stellenbörse folgen häufig sich daraus ergebende Nachfolgeaktivitäten, wie z. B. Praktika, begleitete Vorstellungsgespräche oder eine gezielte Sprachförderung. Seitens des Jobcenters Vogtland wird insbesondere die Kombination aus Stellenangeboten, aus denen die Teilnehmenden im Unterschied zu Vermittlungsvorschlägen selbst auswählen konnten, und die Begleitung der Auswahl durch eine Integrationsfachkraft empfohlen, da auf diese Weise direkt auf Nachfragen und Bedarfe der arbeitssuchenden Frauen eingegangen werden kann.

Was wäre bei einer Umsetzung vor Ort zu beachten?

Aus dem Kreis der beteiligten Jobcenter und Agenturen für Arbeit kam die Rückmeldung, dass der Ansatz grundsätzlich mit einem überschaubaren

Aufwand bundesweit und „inhouse“ umsetzbar wäre und in die Integrationsprozesse vor Ort eingebunden werden kann, auch in Kooperation mit regionalen Netzwerkpartner*innen wie z. B. der Wirtschaftsförderung zur Fachkräftegewinnung. Herausforderungen bei der Umsetzung seien die Übersetzung und Aufbereitung der Stellenangebote für die Zielgruppe sowie die Mitwirkung der Unternehmen.

Zielgruppenspezifische Ansätze und regionale passende Ansätze

Je nach Region variieren sowohl die Zusammensetzung der Zielgruppe von Geflüchteten als auch die Arbeitsmarktbefordernisse. Damit Vermittlungsformate wirksam umgesetzt werden können, ist eine entsprechende Anpassung an die regionalen Gegebenheiten entscheidend für die Wirksamkeit. Gibt es in einer Region etwa überproportional viele geflüchtete Frauen, lohnt sich ein Angebot extra für diese Zielgruppe. Ist festzustellen, dass unter den geflüchteten Menschen in der Region besonders viele Personen mit Qualifikationen aus einer bestimmten Branche leben, dann ergeben branchenspezifische Angebote Sinn.

Zudem müssen sich die Ansätze an den Strukturen und Bedarfen der Unternehmen vor Ort orientieren. Beispielsweise eignen sich für ländliche Regionen mit möglicherweise wenigen großen Arbeitgebern andere Formate als für ländliche Regionen ohne große Arbeitgeber, die vor allem von kleinen und mittelständischen Unternehmen geprägt sind.

Um passgenaue Formate entwickeln zu können, empfiehlt sich deshalb eine fundierte Analyse des regionalen Arbeitsmarktes.

Es kristallisiert sich als wesentlicher Erfolgsfaktor die gezielte Vorauswahl der Teilnehmenden heraus, weshalb Bewerber*innen und Unternehmen bereits im Vorfeld passgenau aufeinander abgestimmt werden sollten – etwa in Bezug auf Sprachkenntnisse, Qualifikationen und gewünschte Beschäftigung. So erhöht sich durch passgenaue Formate, wie branchenspezifische Bewerber*innentage, Job-Speed-Datings oder individuelle Beratungstage, die Chance auf eine erfolgreiche Vermittlung (Knapp et al. 2017).

Weitere Vorteile eines kleinformatischen Settings sind die sich daraus ergebenden Möglichkeiten der persönlichen Ansprache und Interaktion. So sind z. B. Sprachmittlung und muttersprachliche Begleitung, die dabei unterstützen, dass Unternehmen und Bewerber*innen sich auf Augenhöhe begegnen können, einfache

cher einzubinden. Dies fördert den Vertrauensaufbau auf beiden Seiten, was insbesondere für Menschen mit Fluchterfahrung von Bedeutung ist. Niedrigschwellige Kontaktmöglichkeiten und eine vertrauensvolle Kommunikation beugen zudem

Missverständnissen vor.

Letztlich ist jedoch weniger die Größe des Veranstaltungsformats entscheidend als vielmehr eine gute Vorbereitung und ein auf die Bedarfe der Bewerber*innen und Unternehmen zugeschnittenes Format.

Einblicke in die Praxis

Bewerbertage für geflüchtete Menschen: Arbeitgeber-Service der Agentur für Arbeit Augsburg

Welches Format bzw. welcher Ansatz wird umgesetzt?

Im Mai 2024 führte das Jobcenter Augsburg zusammen mit dem AG-S der Agentur für Arbeit Augsburg einen Bewerbertag für geflüchtete Ukrainer*innen in einer Großwäscherei durch. Auch die Planung der Veranstaltung erfolgte gemeinsam: während der AG-S das Unternehmen akquirierte, traf eine Mitarbeiterin des Jobcenters die Vorauswahl geeigneter Bewerber*innen.

Im Rahmen des Bewerbertages stellte die Großwäscherei ihre Tätigkeitsfelder vor. Unterstützt wurde sie dabei durch einen ukrainischen Mitarbeiter, der zur Überwindung sprachlicher Barrieren übersetzte. Anschließend fanden Einzelgespräche mit interessierten Bewerber*innen statt. Aus 40 Teilnehmenden gingen 15 Bewerbungen hervor, von denen zwei Personen eingestellt werden konnten.⁷

⁷ Bei anderen scheiterte die Einstellung, lt. Angaben der Mitarbeiterin der Agentur für Arbeit Augsburg, unter anderem daran, dass die Bewerberinnen nicht über die für die Arbeitsstelle nötige Mobilität und/oder Kinderbetreuung verfügten.

Aktivitäten im Rahmen des Job-Turbos, bei denen auf eine Vorauswahl verzichtet und auf größere Formate gesetzt wurde, zeigten zumeist weniger Wirkung.

Aufgrund des Erfolges des Formats besuchte im November 2024 der damalige Sonderbeauftragte der Bundesregierung für die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten, Daniel Terzenbach, die Großwäscherei, um sich vor Ort ein Bild zu machen (Zimmermann 2024). Weitere Bewerbungstage mit Unternehmen aus anderen Branchen, u. a. Pflege und Hotellerie, sind geplant. Bei der Akquise von Unternehmen werden diese auch stets über Fördermöglichkeiten informiert, die ihnen im Falle einer Beschäftigung zur Verfügung stehen könnten. Diese Möglichkeiten sind teilweise nicht bekannt.

Was wäre bei einer Umsetzung vor Ort zu beachten?

Am Transferprozess beteiligte Jobcenter und Agenturen für Arbeit identifizierten mit Blick auf den Bewerbungstag unter anderem folgende Aspekte, die im Falle einer Umsetzung vor Ort zu berücksichtigen wären:

- Die Vorauswahl der Teilnehmer*innen ist ihrer Meinung nach einfach umzusetzen, wobei auch die Verfügbarkeit (Vollzeit oder Teilzeit) mit geklärt werden sollte. Schwieriger sei es, geeignete Unternehmen zu finden, die ausreichend groß und zugleich offen für die Beschäftigung von Geflüchteten sind.
- Idealerweise sollte auch ein*e Muttersprachler*in im Betrieb vorhanden sein, um Fragen der Bewerber*innen beantworten zu können. Alternativ sollten Dolmetscher*innen eingebunden werden.
- Die Ergebnisse des Formats zu sichern und die Daten der Bewerber*innen und Unternehmen zu pflegen, erfordert zeitliche und personelle Ressourcen, die entsprechend eingeplant werden müssen.

Politische und strategische Einbettung nutzen

Die Gewinnung geeigneter Unternehmen stellt sich oftmals, insbesondere in strukturschwächeren oder länd-

lich geprägten Regionen, als Hürde dar. Gezielte Ansprache- und Aktivierungsstrategien, beispielsweise durch die Einbindung politischer Entscheidungsträger*innen und regi-

onaler Netzwerke oder die Entwicklung von Pilotprojekten, zeigen diesbezüglich positive Effekte. So kann die Einbettung von Formaten in politisch-strategische Entwicklungen vor Ort ein Hebel zur Gewinnung von Unternehmen für die Beschäftigung von Geflüchteten sein. Die Verknüpfung mit der bundesweiten Strategie des Job-Turbos bietet Sichtbarkeit und politische Aufmerksamkeit. Zudem sendet die aktive Einbindung kommunaler Akteur*innen, wie Stadtverwaltungen, Integrationsbeauftragten oder kommunalpolitischen Gremien, ein deutliches Signal an die regionale

Wirtschaft und Öffentlichkeit: Integration in Arbeit wird als gemeinschaftliche Aufgabe verstanden und unterstützt.

Entscheidend dabei ist, Erfolgsgeschichten sichtbar zu machen – beispielsweise durch Presseberichte, soziale Medien oder öffentliche Veranstaltungen. Die Kommunikation erfolgreicher Beispiele kann andere Arbeitgebende motivieren, sich ebenfalls zu engagieren und trägt zur positiven Wahrnehmung und nachhaltigen Verankerung lokaler Arbeitsmarktintegration vor Ort bei.

Einblicke in die Praxis

Job-Event „Arbeit in Arbeit bringen“: Jobcenter Wartburgkreis (gE)

Welches Format bzw. welcher Ansatz wird umgesetzt?

Mit dem Ziel, mehr Unternehmen für die Beschäftigung von Geflüchteten insbesondere im südlichen, stärker ländlich geprägten Wartburgkreis zu gewinnen, schlossen sich das Jobcenter Wartburgkreis, die Stadt Bad Salzungen und die Agentur für Arbeit Thüringen Südwest zusammen, um gemeinsam ein Job-Event zu organisieren, das aus zwei kombinierten Elementen bestand:

1. Einer Podiumsdiskussion, bei der erfolgreiche Beispiele von drei Arbeitgebenden mit geflüchteten Beschäftigten vorgestellt wurden, wobei eine der Angestellten aus ihrer Perspektive berichtet. Der Schwerpunkt der Diskussion lag auf den strukturellen Besonderheiten und den Chancen

der Region, insbesondere unter Berücksichtigung der demografischen Entwicklung. Dieser Teil der Veranstaltung richtete sich vorrangig an Unternehmen aus der Region.

- 2 Einem Job-Speed-Dating, im Anschluss an die Diskussion, mit elf Unternehmen aus Branchen wie z. B. Bau, Reinigung, Gastronomie, Verkehr und Verwaltung. Demgegenüber standen 100 Bewerbende aus drei Rechtskreisen (SGB II, SGB III und SGB VIII), die speziell für diesen Teil der Veranstaltung eingeladen wurden. Dabei konnten erste Kontakte geknüpft werden. Zudem fand eine Orientierung auf dem regionalen Arbeitsmarkt und ein Austausch über sowie die Anbahnung von Beschäftigungsmöglichkeiten statt.

Die Veranstaltung kombinierte Praxisbeispiele, Netzwerkmöglichkeiten und konkrete Schritte in Form des Speed-Datings. Zudem sendete die Veranstaltung durch die Beteiligung der Kommune ein klares (kommunal-)politisches Signal für die Beschäftigung von Geflüchteten.

Das Format wurde im Mai 2025 auf den nördlichen Wartburgkreis ausgeweitet und in Kooperation mit der Stadt Eisenach und relevanten Netzwerkpartner*innen durchgeführt. Im Februar 2025 fand zudem ein „Job-Jugendevent“ statt, das junge Erwachsene insbesondere mit Migrationshintergrund aus den Rechtskreisen SGB II und SGB III als Zielgruppe hatte. Die Spezialisierung auf diese Zielgruppe erwies sich als zielführend, da Arbeitgebende auf diese Weise gezielter angesprochen werden konnten und Ausbildung und Orientierung in der Region im Mittelpunkt standen.

Was wäre bei einer Umsetzung vor Ort zu beachten?

Laut des Jobcenters Wartburgkreis hat sich bei der Umsetzung insbesondere die Zusammenarbeit mit den kommunalen Partner*innen als erfolgreich erwiesen, da der organisatorische Aufwand und die notwendigen Ressourcen so auf mehrere Schultern verteilt werden können. Demnach ist ein solches Format vor allem mit einem Kooperationspartner, z. B. einem regionalen Wirtschaftsverband, denkbar. Um Arbeitgebende für ein solches Format zu gewinnen, empfiehlt es sich, diese über bestehende Unternehmensnetzwerke und Formate anzusprechen.

Die vorgestellten Ansätze zeigen, wie durch gezielte und innovative Formate die Vermittlung von Geflüchteten in Arbeit verbessert werden kann. Um die Qualität und Wirksamkeit der Vermittlungsformate dauerhaft zu sichern, ist eine systematische Nacherfassung der Ergebnisse erforderlich. Hierfür eignen sich eine strukturierte Datenpflege und Ergebnissicherung sowie die Rücksprache mit den teilnehmenden Kund*innen und Arbeitgebenden. So zeigt die Praxis, dass die Verbindlichkeit der Kund*innen hinsichtlich der Teilnahme an entsprechenden Formaten, u. a. Jobmessen und Bewerber*innentagen, nicht

immer gegeben ist. Um dem entgegenzuwirken, haben sich zeitversetzte Einladungen, eine persönliche Ansprache sowie Erinnerungen per SMS oder Telefonkontakt als wirkungsvolle Maßnahme zur Erhöhung der Teilnahmequote bewährt.

Die Maßnahmen sind dann besonders wirksam, wenn eine enge Abstimmung zwischen den verschiedenen Strukturen der Arbeitsverwaltung, insbesondere der Jobcenter mit dem AG-S der Agenturen für Arbeit, besteht. Die Frage, wie solche Kooperationen gestärkt werden können, rückt im nächsten Kapitel in den Mittelpunkt.

2.2. Zusammenarbeit zwischen Jobcentern und Arbeitgeber-Service der Agentur für Arbeit stärken

Zum Erreichen der Ziele des Job-Turbos, insbesondere dem Einstieg in den Arbeitsmarkt in Phase II und den beschäftigungsbegleitenden Qualifizierungs- und Berufssprachkursangeboten in Phase III, ist die verstärkte Zusammenarbeit zwischen Jobcentern und AG-S notwendig. Dies sieht zum einen die Weisung zum Job-Turbo (BA 2024a) vor, zum anderen stellte sich das Thema Zusammenarbeit von Jobcentern und Agenturen für Arbeit in der Auftaktveranstaltung des Kompetenz- und Transferprozesses als eines der Themen heraus, zu denen das größte Austausch-Interesse bestand. Im folgenden Kapitel werden diesbezügliche Beispiele guter Praxis vorgestellt und daraus abgeleitete Tipps und Empfehlungen für die Praxis formuliert.

Die Zusammenarbeit zwischen Jobcentern und AG-S wird von den beteiligten Einrichtungen unter anderem deswegen so häufig als relevantes Thema benannt, da es in dem Feld in den letzten Jahren – ähnlich wie bei innovativen Vermittlungsformaten (siehe Kapitel 2.1) – Initiativen und Vorschläge für Veränderung gab, die in der Praxis, je nach Einrichtung und Bedarfen vor Ort, allerdings differenziert umgesetzt werden. So wurden

beispielsweise Jugendberufsagenturen eingerichtet, um zielgerichteter, arbeitgeberorientiert und mit einem Fokus auf bestimmte Zielgruppen, in dem Fall junge Menschen, die Vermittlung in Arbeit und Ausbildung sowie das Matching zwischen Arbeitgebenden und Bewerber*innen zu verbessern. Zwar arbeiten Jobcenter und AG-S in unterschiedlichen Rechtskreisen, für Arbeitgebende ist dies jedoch nicht von Interesse, wie die Weisung zur zukunftsorientierten Ausrichtung der Arbeitgeber-Arbeit (BA 2025b) feststellt. Auch der Erfahrungsbericht des Sonderbeauftragten legt dar, dass die Wahrscheinlichkeit steigt, dass Arbeitgebende Geflüchtete beschäftigen, wenn eine persönliche Empfehlung durch eine Vermittlungsfachkraft oder generell eine assistierte Vermittlung stattgefunden hat (Terzenbach 2024: 79). Um passende Bewerber*innen für Arbeitgebende und passende Arbeitgebende für Bewerber*innen identifizieren zu können, braucht es demnach eine gelungene Abstimmung bzw. Zusammenarbeit zwischen dem zuständigen AG-S und dem Jobcenter. Zwar gibt es an vielen Orten einen gemeinsamen AG-S der Jobcenter (gE) und Agenturen für Arbeit, jedoch ergibt sich daraus nicht zwangsläufig eine gute Zusammenarbeit.

Durch Zusammenarbeit die Effektivität der Vermittlung erhöhen

Eine erfolgreiche Vermittlung durch gemeinsame Angebote des AG-S und des Jobcenters gelingt insbesondere dann, wenn die Kooperation nicht nur formell vereinbart, sondern verbindlich gestaltet und klar strukturiert ist. Von Relevanz ist hierfür eine eindeutige Aufteilung der Rollen und Aufgaben. Zudem müssen Ressourcen gezielt eingesetzt werden und die Bereitschaft bestehen, die Zusammenarbeit und die gemeinsamen Angebote regelmäßig zu evaluieren und weiterzuentwickeln. Auf diese Weise werden Doppelstrukturen vermie-

den, gleichzeitig bleiben die Zuständigkeiten innerhalb der Rechtskreise bestehen.

Gerade bei der rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit zeigt sich, dass Investitionen in die Vorbereitung und Abstimmung untereinander essenziell für eine erfolgreiche Zusammenarbeit sind. Durch das Zusammenführen von Wissen und Kompetenzen aus Jobcenter und AG-S der Agenturen für Arbeit, wie beispielsweise für die Auswahl von geeigneten Bewerber*innen bzw. Unternehmen, können deutlich passgenauere Veranstaltungsformate angeboten und durchgeführt werden.

Einblicke in die Praxis

Arbeitsgruppe „Münchner Branchenblick“: Jobcenter München (gE) und Agentur für Arbeit München

Welches Format bzw. welcher Ansatz wird umgesetzt?

Im Februar 2024 startete erstmals die Taskforce Job-Turbo, bestehend aus Mitarbeitenden des Arbeitgeber-Service im SGB II und SGB III, die die Arbeitsmarktintegration durch Vermittlungsangebote und berufsbegleitende Deutschkurse (Phase II) vorantreiben sollte. Die Taskforce diente dabei als Schnittstelle für die rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit. Umgesetzt wurden Formate wie z. B. assistierte Vermittlungen, Career Days, branchenspezifische und In-House-Börsen sowie qualifizierende Projekte mit Arbeitgebenden.

Im Januar 2025 wurde die Taskforce zur Arbeitsgruppe „Münchner Branchenblick“ weiterentwickelt, ein gemeinsames Veranstaltungsformat von Jobcenter und Agentur für Arbeit. Ziel war es, durch branchenspezifische Bewerbungstage sowohl gezieltere Angebote für Bewerber*innen als auch passgenauere Matching-Vorschläge für Unternehmen zu ermöglichen. Phase II (Vermittlung und berufsbegleitender Deutscherwerb) bleibt dabei weiterhin das zentrale Ziel, gleichzeitig rücken jedoch die Stabilisierung, Qualifizierung und der Ausbau von Beschäftigung (Phase III) stärker in den Fokus.

Die Arbeitsgruppe versteht sich als pragmatisches, effizientes Kooperationsformat, das Bewerber*innen beider Rechtskreise in den Blick nimmt. Aufgaben sind u. a. Bedarfs- und Angebotsanalysen, Terminabsprachen, die Einbindung relevanter Branchen sowie eine enge Nachverfolgung.

Die Umsetzung erfolgt durch branchenspezifische Bewerbungstage mit ein bis drei Arbeitgebenden und bis zu 50 vorausgewählten Bewerber*innen. Die Mitarbeitenden des Arbeitgeber-Service begleiten die Bewerbungsgespräche, beraten zu Fördermöglichkeiten und sorgen für eine gezielte Nachhaltung. Damit gelingt ein Format von überschaubarem Ressourceneinsatz mit hoher Vermittlungswirkung, wie die Ergebnisse im Folgenden zeigen:

Seit Mai 2024 wurden 30 Branchenblicke durchgeführt (Stand: September 2025). Dabei fanden 928 individuelle Beratungen statt und insgesamt 117 Integrationen im SGB II wurden erreicht. Die Rückmeldungen von Arbeitgebenden waren durchweg positiv und voll des Lobes für die effiziente Organisation, das Engagement der Mitarbeitenden und die Qualität der Bewerber*innen.

Was wäre bei einer Umsetzung vor Ort zu beachten?

Das Feedback auf das Angebot und die Ergebnisse zeigen, dass sich mit dem Fokus auf eine Branche die Wahrscheinlichkeit eines Matchings zwischen Arbeitgebenden und Bewerber*innen erhöht. Dies bestätigen auch andere Einrichtungen, die ähnliche Angebote mit Branchenfokus umsetzen.

Dass sich der Mehraufwand, der mit der Einbindung von Mitarbeitenden des AG-S in die Bewerbungsgespräche und der Vorauswahl von teilnehmenden Bewerber*innen und Unternehmen verbunden ist, lohnt, zeigen die erfolgreichen Vermittlungsergebnisse.

Abspraken zwischen Jobcenter und AG-S der Agentur für Arbeit effektiv gestalten

Die Gestaltung guter Schnittstellen zur Abstimmung zwischen Jobcentern und Agenturen für Arbeit stellt einen zentralen Hebel dar, um die Planung und Durchführung von Vermittlungsangeboten zwischen Arbeitgebenden und -suchenden wirksamer und zielgerichteter zu gestalten. In Folge des Job-Turbos wurden an vielen Stellen Arbeitsgruppen, Taskforces, Koordinierungskreise oder ähnliche Formate eingeführt, um sich zwischen den beteiligten Einrichtungen, insbesondere Jobcentern und AG-S, abzustimmen. Die Erfahrungen, u. a. basierend auf gemeinsam durchgeführten Vermittlungsformaten (siehe Kapitel 2.1), zeigen, dass Abstimmungen und Arbeitsteilung zu größeren Erfolgen bei der Vermittlung führen. In der Praxis

erschweren allerdings die institutionelle Trennung und die gesetzlichen Zuständigkeiten eine koordinierte Umsetzung. Arbeitsgruppen an den Schnittstellen können zu einem regelmäßigen Austausch zu Bedarfen, geplanten Maßnahmen und regionalen Entwicklungen genutzt werden, ohne dabei die Zuständigkeiten der Rechtskreise zu überschreiten. Dabei zeigt sich, dass formalisierte, aber pragmatisch und ressourcenschonend gestaltete Kooperationsformate, wie regelmäßige Jour-Fixe-Termine, Arbeitsgruppen oder interne Koordinator*innen, besonders gut funktionieren. Auch wenn diese in der Regelmäßigkeit wie sie zum Start des Job-Turbos eingerichtet wurden langfristig nicht umgesetzt werden, so bewirken sie häufig langfristige und nachhaltige strukturelle Veränderungen in der Zusammenarbeit der Akteur*innen.

Einblicke in die Praxis

Job-Turbo Taskforces: Agentur für Arbeit Aschaffenburg und Jobcenter im Agenturbezirk Aschaffenburg

Welches Format bzw. welcher Ansatz wird bzw. wurde umgesetzt?

Die Agentur für Arbeit Aschaffenburg und die Jobcenter im Agenturbezirk

(Landkreis Aschaffenburg, Stadt Aschaffenburg und Landkreis Miltenberg) haben im Zug des Job-Turbos zwei Taskforces eingerichtet: eine auf Fachkräfte- und eine auf Führungsebene:

- Die monatlich tagende **Taskforce für Führungskräfte** setzte sich aus einer Geschäftsführung oder Bereichsleitung, einer Teamleitung aus den Jobcentern im Agenturbezirk, einer Teamleitung aus den Vermittlungsteams der Agentur und Mitgliedern aus der Taskforce für Fachkräfte zusammen. Zu ihren Aufgaben gehörten die strategische Planung und Abstimmung von Angeboten. Weiterhin analysierte die Taskforce die Stellen-Bewerber-Relation für bestimmte Zielgruppen und reflektierte die Ergebnisse der Veranstaltungen und Formate.
- Die zweiwöchentlich tagende **Taskforce für Fachkräfte** setzte sich aus Mitarbeiter*innen des gemeinsamen Arbeitgeber-Service und der Jobcenter im Agenturbezirk zusammen. In regelmäßigen, virtuellen Besprechungen wurden die zentralen Themen wie Bewerbertage, Jobmessen, Betriebsbesuche und OnSite-Büros besprochen.

Die Taskforces wurden inzwischen eingestellt, allerdings haben sich aus der Taskforce für Fachkräfte regelmäßig stattfindende sog. „Tandemgespräche“ zwischen Mitarbeitenden der Jobcenter und des AG-S der Agentur für Arbeit Aschaffenburg entwickelt. Die kurzfristig eingeführten Arbeitsgruppen bzw. Taskforces haben somit dazu geführt, dass eine langfristig besser abgestimmte rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit stattfindet.

Was wäre bei einer Umsetzung vor Ort zu beachten?

Die umsetzenden Akteur*innen weisen darauf hin, dass die Einführung von Arbeitsgruppen oder Taskforces zwar zunächst zusätzliche Kapazitäten bindet, die von den Mitarbeitenden kurzfristig häufig on-top ausgeübt werden müssen. Auch wenn dies mittel- und langfristig in dieser Intensität nicht weiterzuführen ist, entstehen aus der anlassbezogenen Zusammenarbeit im Kontext des Job-Turbos nachhaltig wirkende Strukturen der verbesserten Zusammenarbeit.

Ein weiterer, wesentlicher Aspekt der Zusammenarbeit liegt in der ressourcenschonenden und strategischen Organisation gemeinsamer

Prozesse. Während die Abstimmung von Aufgaben und die Wirksamkeit gemeinsamer Aktivitäten häufig im Vordergrund steht, zeigt die Praxis, dass auch die Art und Weise, wie Prozesse geplant und strukturiert werden, einen Unterschied macht. Gerade vor dem Hintergrund begrenzter Personal- und Finanzressourcen ist es notwendig, Angebote möglichst gut planbar und mit überschaubarem Aufwand wiederholbar zu gestalten. Werden Prozesse von Beginn an aufeinander abgestimmt, können

Doppelstrukturen vermieden und vorhandene Ressourcen zielgerichteter eingesetzt werden. Dazu gehört auch, dass gemeinsame Planungsinstrumente entwickelt werden, etwa regionale Strategie- oder Handlungspapiere, die sowohl kurzfristige Bedarfe als auch längerfristige Integrationsziele abbilden. Auf diese Weise entstehen Strukturen, die nicht nur aktuelle Vermittlungen erleichtern, sondern auch eine nachhaltige Weiterentwicklung der Zusammenarbeit sichern.

Einblicke in die Praxis

Strategische Zusammenarbeit zwischen Jobcenter und Arbeitgeberservice: Jobcenter Waldshut (zkT)

Welches Format bzw. welcher Ansatz wird umgesetzt?

Die Zusammenarbeit zwischen dem Jobcenter Waldshut und dem Arbeitgeber-Service fokussiert sich auf die erfolgreiche Integration von Geflüchteten in den ersten Arbeitsmarkt. Dabei erfolgt in einem ersten Schritt eine Analyse des Kund*innenstamms bzgl. der Erwerbsfähigkeit sowie des Arbeitsmarkts im Hinblick auf Branchen mit Personalbedarf. Gleichzeitig wird nach passenden Standorten für Gruppeninformationsveranstaltungen gesucht, bei der die Wohnorte geflüchteter Personen und die Entfernung zu Jobcenter-Standorten berücksichtigt werden. Personen mit den vermeintlich besten Integrationschancen werden vom Arbeitgeber-Service zu individuellen Beratungen eingeladen, wobei Profile erstellt und realistische Arbeitsmarktangebote vorgestellt werden. Für arbeitsmarktbereite Teilnehmende

werden Netzwerke mit Arbeitgebenden aufgebaut, Infomappen zur besseren Vorbereitung der Termine für die Kund*innen bereitgestellt und bei Bedarf eine Begleitung zu Vorstellungsgesprächen organisiert. Zur einfacheren Orientierung auf dem Arbeitsmarkt der Region wird zudem die Plattform „JobZENTRALE für den Landkreis Waldshut und Umgebung“⁸ vorgestellt. Bewerbungstage und individuelle Kontaktmöglichkeiten mit Unternehmen runden das Angebot ab. Dies wird ergänzt durch die Entwicklung eines Strategiepapieres, das langfristige Planungen und Verbesserungen hinsichtlich der Zusammenarbeit der Akteur*innen ermöglicht.

Durch die Kooperation mit der Agentur für Arbeit werden die Vermittlungsbemühungen deutlich intensiviert. Der AG-S informiert Unternehmen über den Job-Turbo und die Zuständigkeit des Jobcenters. Sie werden aktiv angesprochen und über regionale Plattformen wie die Homepage der „Fachkräfteallianz Südwest“⁹ mit wichtigen Informationen und Unterstützungsangeboten versorgt.

Laut dem Jobcenter Waldshut zeigen die bisherigen Erfahrungen, dass die enge Zusammenarbeit mit dem AG-S zu kurzen Wegen, gebündelten Informationen und der flexiblen Einbindung von Beratungen führt, was schnelle und zielgerichtete Vermittlungen ermöglicht. Dennoch besteht Potenzial, die Organisation von Bewerbungstagen und Vermittlungsmessen durch die Agentur für Arbeit weiter auszubauen, um die Vermittlungschancen zusätzlich zu optimieren.

Was wäre bei einer Umsetzung vor Ort zu beachten?

Als übertragbare Formate, die vom Jobcenter und der Agentur für Arbeit gemeinsam umgesetzt werden können, empfiehlt das Jobcenter Waldshut besonders die Gruppeninformationsveranstaltungen, die am besten dort durchgeführt werden sollten, wo viele geflüchtete Menschen leben. Dies ermöglicht eine effiziente Bündelung von Ressourcen insbesondere in Regionen, wo die Wege länger sind. Sinnvoll ist zudem ein gemeinsames Strategiepapier, das als Grundlage für die Zusammenarbeit der Akteur*innen dient, um stets das gemeinsame Ziel vor Augen zu haben.

8 Siehe: www.jobzentrale-waldshut.de (02.10.2025).

9 Siehe: <https://www.fachkraefteallianz-suedwest.de/> (02.10.2025).

Die Beispiele verdeutlichen, wie durch abgestimmte Prozesse und gemeinsame Formate von Jobcenter und AG-S Geflüchtete besser und nachhaltig in Arbeit vermittelt werden können. Wie nach dem ersten Einstieg in den Arbeitsmarkt auch

der Aufstieg in eine qualifikationsadäquate Beschäftigung ermöglicht, Beschäftigungsverhältnisse stabilisiert und weitere berufliche Perspektiven eröffnet werden können, zeigt das folgende Kapitel.

2.3. Berufsbegleitende (Weiter) Bildungsangebote

Um sich „wo möglich und sinnvoll“ (BA 2024a: 3) zu Fachkräften weiterzuentwickeln, nachdem erste Erfahrungen im Job gesammelt wurden, brauchen geflüchtete Menschen häufig Unterstützung. Ein besonderes Augenmerk des Job-Turbos liegt deshalb, neben dem zügigen Einstieg in den Arbeitsmarkt, auf der langfristigen Stabilisierung der Beschäftigung, wobei der berufsbegleitenden (Weiter-)Qualifizierung eine zentrale Rolle zukommt.

Bei den beteiligten Akteur*innen steht diese bisher jedoch noch zu wenig im Fokus (Terzenbach 2024: 103). So finden Beratungen zu berufsbegleitenden Qualifizierungen durch die Arbeitsverwaltungen nur selten statt. Arbeitgebenden sind Unterstützungsangebote sowie Förder- und Weiterbildungsmöglichkeiten nur eingeschränkt bekannt (ebd.), wobei hier im Vergleich zum Jahr 2024 eine, zum Teil deutliche Verbesserung festzustellen ist (BA & DGFP 2025: 26). Zudem fehlt ein geregelter Prozess, um Personen an Beratungsinstitutionen, wie die Berufsberatung im Erwerbsleben, zu verweisen, wenn sie aufgrund einer Beschäftigungsaufnahme im Helferbereich aus dem Leistungsbezug fallen.

Damit dies zukünftig besser gelingt, gibt der Erfahrungsbericht verschiedene Handlungsempfehlungen. So soll sich die Beratung und Förderung geflüchteter Menschen insbesondere seitens der Arbeitsverwaltung stärker auf den „Einstieg zum Aufstieg“ konzentrieren, indem die Informations- und Beratungsangebote für die Zielgruppe aktiv auf die berufsbegleitende Qualifizierung ausgerichtet und Weiterentwicklungen durch Entwicklungs- und Kooperationspläne vorangetrieben werden. Des Weiteren sollen in Kooperation mit den aufnehmenden Unternehmen standardisierte Prozesse aufgesetzt werden, um geflüchteten Menschen in Hilfstätigkeiten eine Beratung und Nachbetreuung anzubieten. Zudem wird empfohlen, den bürokratischen Aufwand durch einen vereinfachten Datenaustausch von Jobcentern und Agenturen für Arbeit zu reduzieren (Terzenbach 2024).

Das Thema „Berufsbegleitende (Weiter-)Bildungsangebote“ wurde im Rahmen des Kompetenz- und Transferprozesses auf Wunsch der beteiligten Einrichtungen als Schwerpunkt in einem der Workshops gesetzt. Im Gegensatz zu den anderen Veranstaltungen konnte dafür jedoch, trotz intensiver Nachfrage seitens der Fachstelle Einwanderung und Integration, kein Jobcenter bzw. keine Agentur für Arbeit gefunden

werden, das bzw. die hierzu ein Beispiel Guter Praxis vorstellen wollte. Begründet wurde dies vor allem mit mangelnden Erfahrungen in diesem Bereich. Der Fokus des Workshops wurde deshalb auf den Austausch der beteiligten Einrichtungen zu dem Themenkomplex und sich daraus ergebenden Fragestellungen gelegt. Dabei ging es, basierend auf den Ausführungen hierzu im Erfahrungsbericht, insbesondere um Erfahrungen der Beteiligten mit der Berufsberatung im Erwerbsleben (BBiE), dem Job-Berufssprachkurs (Job-BSK), berufsbegleitenden Qualifizierungen sowie der Erstellung und Nutzung von Entwicklungs- und Kooperationsplänen.

Aus den Rückmeldungen der Teilnehmenden ergibt sich folgendes Bild:

Die **Berufsberatung im Erwerbsleben** konnte sich bislang aus Sicht der beteiligten Häuser noch nicht als Ansprechpartner für die Jobcenter etablieren. Koordinierte Absprachen zwischen beiden Akteur*innen finden bisher kaum statt. Vielmehr wird die BBiE seitens der Teilnehmenden als eine Art Sonderform zwischen Arbeitsvermittlung und AG-S wahrgenommen, die „schwer zu fassen und im täglichen Geschäft schwer zu integrieren“ ist. Zum Teil werden digitale Wege genutzt, um auf die Beratungsangebote und Möglichkeiten der BBiE hinzuweisen

bzw. diese zu bewerben, z. B. in Form von Anschreibaktionen an bereits in den Arbeitsmarkt integrierte Kund*innen sowohl aus den Asylherkunftsländern (TOP8) als auch der Ukraine. Diese blieben bisher jedoch ohne nennenswerte Resonanz.

Ebenfalls kaum Erfahrungen gibt es seitens der teilnehmenden Einrichtungen mit dem **Job-BSK**, da dieses Instrument vor Ort bisher wenig angeboten wird. Zurückgeführt wird das aus Sicht der Teilnehmenden des Workshops vor allem auf die verstreuten Einzelbedarfe der Arbeitgebenden, durch die häufig nicht genügend Kursteilnehmende zusammenkommen. Das stellt insbesondere in Flächenlandkreisen ein Problem dar. Dazu kommt, dass viele der regionalen Sprachkursträger aufgrund fehlender Wirtschaftlichkeit – insbesondere im Kontext unsicherer Sprachkursfinanzierung – keine diesbezüglichen Angebote zur Verfügung stellen, obwohl diese vor allem für kleine und kleinste Betriebe benötigt werden, die aktuell kaum über alternative Möglichkeiten verfügen. Die zentrale Zuständigkeit für die Job-BSK liegt beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF), weshalb die Handlungsmöglichkeiten der Jobcenter hier begrenzt sind.

Beschäftigungsqualifizierungen

werden von den Teilnehmenden des Workshops als bürokratisch überfrachtet, insbesondere aufgrund fehlender Digitalisierung, wahrgenommen. Zudem werden sie ihrer Erfahrung nach für die Qualifizierung von Migrant*innen bisher kaum genutzt, was vor allem auf fehlende Sprachkenntnisse zurückgeführt wird. Eine Einrichtung gibt an, aktuell zumindest die Personen zu sichten, die integriert, aber hilfebedürftig sind, um zu eruieren, ob eine Weiterbildung möglich ist. Erste Rückmeldungen sind jedoch auch hier, dass das Sprachniveau der betreffenden Personen häufig nicht ausreicht, um an einer Beschäftigungsqualifizierung teilzunehmen.

Entwicklungs- und Kooperationspläne, die dazu dienen sollen, auch nach Beschäftigungsaufnahme eng an den Kund*innen dran zu bleiben, sind aus Sicht der Teilnehmenden nicht ausreichend bekannt. Zwar wird zum Teil versucht, zumindest bei den Personen, die für die ausgeübte Tätigkeit eigentlich überqualifiziert sind, den Aspekt der beruflichen Weiterentwicklung im Auge zu behalten. In der Regel geben die Jobcenter laut eigener Aussage jedoch in dem Moment, in dem die Kund*innen eine Beschäftigung aufnehmen, mit Ausnahme

von Teilzeitbeschäftigten und sogenannten Aufstocker*innen, an den AG-S ab. In die weitere Begleitung der Menschen sind sie deshalb kaum involviert, was aus Sicht der Teilnehmenden auch an mangelnden personellen Ressourcen seitens der Jobcenter und unterschiedlichen Zuständigkeiten liegt. Einzelne Einrichtungen geben an, Arbeitgebende proaktiv zu kontaktieren, um weitere Unterstützung anzubieten. Die Resonanz darauf ist jedoch eher gering: „Aufwand und Nutzen stehen nicht im Verhältnis“ so einer der Teilnehmenden. Das trifft insbesondere dann zu, wenn die Vermittlung in geringqualifizierte Tätigkeit erfolgt, in der eine persönliche Weiterentwicklung der Beschäftigten seitens der Arbeitgeber nicht vorgesehen ist.

Die Rückmeldungen der Teilnehmenden des Workshops bestätigen die Erkenntnisse des Erfahrungsberichts zu Phase III des Job-Turbos (Terzenbach 2024: 91ff.): Die langfristige Stabilisierung der Beschäftigung durch berufsbegleitende Angebote findet bisher kaum statt und spielt in den Einrichtungen aktuell keine große Rolle. Um das zu ändern, müssten neben einer Erweiterung und Anpassung der Angebote an die tatsächlichen Bedarfe vor allem Zuständigkeiten geklärt und Verantwortliche klar benannt werden.

So könnten bestehende Anreizsysteme weiterentwickelt werden, damit nicht mehr nur die Vermittlung geflüchteter Menschen in Arbeit zählt und seitens der Jobcenter entsprechend abgebildet werden kann, sondern auch oder besonders die Stabilisierung der Beschäftigung durch berufsbegleitende Beratungs- und (Weiter-)Qualifizierungsangebote. Möglich wäre dies durch die Einführung einer spezifischen Quote, ähnlich der Integrationsquote. Auf diese Weise wäre eine Aufnahme der Kund*innen in die Berechnungsgrundlage der Betreuung über die Beschäftigungsaufnahme hinaus möglich und würde den Jobcentern die Möglichkeit geben, dafür auch entsprechend mehr Ressourcen einplanen zu können.

Von zentraler Bedeutung ist des Weiteren, dass Jobcenter und Agenturen für Arbeit enger als bisher mit anderen in diesem Kontext relevanten Akteur*innen zusammenarbeiten. Dabei füllt insbesondere das Förderprogramm IQ – Integration durch Qualifizierung¹⁰ mit seinem Angebot der Qualifizierungsbegleitung im Rahmen der (berufsbegleitenden) (Weiter-) Qualifizierung von Menschen mit Migrations- bzw. Fluchterfahrung eine Lücke zwischen den betroffenen Personen, den Arbeitgebenden und weiteren involvierten Akteur*innen, u. a. Behörden. Wie genau das in der Praxis funktioniert, wird an dem folgenden Beispiel exemplarisch vorgestellt.

10 Siehe: <https://www.netzwerk-iq.de/> (26.09.2025).

(Stufenweise) Qualifizierung von geflüchteten Personen in der Helfertätigkeit: Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland und das Regionale Integrationsnetzwerk IQ in Rheinland-Pfalz

Um Geflüchtete besser in den Arbeitsmarkt zu integrieren und wenn möglich zu Fachkräften weiterzuentwickeln, arbeitet das Regionale Integrationsnetzwerk IQ in Rheinland-Pfalz seit April 2025¹¹ eng mit fünf Agenturen für Arbeit und den dazugehörigen Jobcentern im Bezirk der Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland zusammen. Eine Zielgruppe des gemeinsamen Vorhabens sind Job-Turbo-Kund*innen mit ausländischem Berufsabschluss, die bereits auf dem Arbeitsmarkt in Helfertätigkeit integriert wurden oder noch einen Arbeitsplatz suchen.¹²

Ziel ist es, Job-Turbo Kund*innen bezüglich ihrer Fähigkeiten und Qualifikationen in ihrem aktuellen Betrieb schrittweise weiterzuentwickeln, um so die Beschäftigung zu stabilisieren und ggf. die Hilfebedürftigkeit zu beenden. Die Identifikation möglicher Kund*innen erfolgt dabei über die Mitarbeitenden der Jobcenter sowie über den Arbeitgeber Service in einem Beratungsgespräch. Sofern diese an einer stufenweisen Qualifizierung interessiert sind, geben die Jobcenter diese Information an die zuständige Agentur für Arbeit weiter, z. B. den AG-S oder die BBiE. Voraussetzung dafür ist das vorliegende Einverständnis der Kund*innen, das im internen Vermittlungs-, Beratungs- und Informationssystem (VerBIS) als allgemeiner Vermerk mit dem Betreff „Einverständnis JT Phase III“ dokumentiert wird. Zudem wird

11 Den Auftakt zur Umsetzung des Vorhabens bildete ein Workshop zur Konzeptentwicklung im September 2024, der von der Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland angestoßen und an dem der AG-S, die BBiE, das Jobcenter und das Regionale Integrationsnetzwerk IQ in Rheinland-Pfalz beteiligt waren. Dies zeigt deutlich, dass die Zeit bis zum offiziellen Start eines Vorhabens aufwendig sein kann und teilweise Hürden zu überwinden sind. Die für den Partizipations- und Überzeugungsprozess benötigte Zeit sollte jedoch unbedingt einkalkuliert und berücksichtigt werden.

12 Eine weitere Zielgruppe des Vorhabens, auf die an dieser Stelle nicht näher eingegangen wird, sind Personen, die noch nicht in Arbeit sind, aber vom Jobcenter identifiziert und an die Qualifizierungsbegleitung verwiesen werden.

eine Zustimmung des Arbeitgebers benötigt.

Um eine stufenweise Qualifizierung bei Beschäftigten erfolgreich durchführen zu können, erfolgt nach der Abstimmung mit dem Arbeitgeber eine zeitnahe, abgestimmte Beratung durch die Qualifizierungsbegleitung, die BBiE und den AG-S. Auf diese Weise werden Kund*innen und Arbeitgeber schnellstmöglich eingebunden und über die Vorteile der stufenweisen Qualifizierung informiert.

Dabei werden u. a. Anpassungsqualifizierungen, die ggf. über Beschäftigtenqualifizierung durchgeführt werden können, sowie mögliche teilweise Freistellungen für berufsbegleitende Qualifizierungsmaßnahmen (zum Beispiel bei Förderung über das IQ Netzwerk) besprochen. Unterstützung bei der stufenweisen Weiterentwicklung erfolgt dabei durch die Qualifizierungsbegleitung des IQ Netzwerks. Diese lässt zum jetzigen Zeitpunkt einen größeren Spielraum für Förderungen zu, um Maßnahmen zu finanzieren, die nicht durch das Instrumentarium des SGB II bzw. SGB III abgedeckt werden können, zum Beispiel nicht nach der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) zertifizierte Maßnahmen.

Der zuständige AG-S wiederum identifiziert im Rahmen seiner Arbeitsmarktberatung aktiv Betriebe, in denen Geflüchtete mit abgeschlossenem Berufsabschluss in Helfertätigkeiten beschäftigt sind und versucht, die Betriebe für die (Weiter-)Qualifizierung dieses Personenkreises aufzuschließen. Bei Einverständnis des Arbeitgebers sowie des*der Beschäftigten erfolgt die Einschaltung der BBiE und der Qualifizierungsbegleitung des IQ Netzwerkes im Rahmen einer gemeinsamen Beratung, bei der mögliche Qualifizierungsziele und Maßnahmen besprochen werden.

Nachgefragt bei Dr. Ralf Säger, Koordinator des Regionalen Integrations- netzwerkes IQ in Rheinland-Pfalz

Was ist aus Ihrer Sicht nötig, damit ein solches Vorhaben in der Praxis erfolgreich umgesetzt werden kann?

In einem ersten Schritt ist die Abstimmung zwischen dem Jobcenter und der Agentur für Arbeit zu internen Prozessen und Schnittstellen, u. a. die Einbindung des AG-S und der BBiE, wichtig. Basierend darauf kann die

gemeinsame Abstimmung mit der zuständigen Qualifizierungsbegleitung erfolgen, in deren Rahmen konkrete Prozesse erarbeitet und Fördermöglichkeiten besprochen werden. Hierbei muss u. a. geklärt werden, wie genau die Einschaltung der Qualifizierungsberatung durch das Jobcenter bzw. die Agentur für Arbeit und die Terminabstimmung erfolgen, wer seitens Qualifizierungsberatung bzw. der Arbeitsverwaltung verantwortlich ist und welche Organisationseinheiten wann an welchen Tandembesprechungen bzw. weiteren Austauschformaten teilnehmen.

Auch wenn dieser dem eigentlichen Vorhaben vorgeschaltete Prozess für alle beteiligten Seiten aufwändig ist, sollte darauf nicht verzichtet werden, da eine erfolgreiche Tandemarbeit der involvierten Akteur*innen nur durch eine enge und transparente Abstimmung im Vorfeld möglich ist.

Was sind die zentralen Bedingungen, damit geflüchtete Personen in Helfertätigkeiten von diesem Angebot profitieren?

Es braucht die Bereitschaft und Möglichkeiten der Jobcenter und des AG-S, den Personenkreis zu identifizieren. Zudem müssen die Arbeitgebenden bereit sein, die betreffenden Personen für eine Qualifizierung freizustellen. Das ist nicht immer selbstverständlich, da diese häufig in (berufsfremde) Helfertätigkeiten vermittelt wurden. Eine Weiterqualifizierung könnte dazu führen, dass die Arbeitnehmer*innen im Anschluss einen anderen Arbeitsplatz suchen und auch finden, was nicht unbedingt im Interesse ihres aktuellen Arbeitgebers sein muss.

Nur mithilfe von berufsbegleitenden Qualifizierungsangeboten kann das langfristige Ziel einer möglichst „potenzialadäquaten“ oder qualifikationsadäquaten Beschäftigung von geflüchteten Menschen erreicht werden. Die vorherigen Ausführungen machen jedoch deutlich, dass dies bisher häufig an strukturellen Grenzen oder fehlenden Ressourcen und Angeboten scheitert. Zur Überwindung der Hürden sollte die Zusammenarbeit mit weiteren

Netzwerkpartner*innen deutlich verstärkt werden. Dies gilt nicht nur für den Bereich der berufsbegleitenden (Weiter-)Qualifizierung, sondern auch darüber hinaus. Das folgende Kapitel widmet sich daher strategischen Netzwerken und Kooperationen, mit deren Hilfe die Zusammenarbeit zwischen Arbeitsverwaltung, weiteren Behörden, Zivilgesellschaft und Wirtschaft im Kontext der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten gefördert und verbessert wird.

2.4. Netzwerke und Kooperationen nutzen und ausbauen

Für eine erfolgreiche Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt müssen zahlreiche Akteur*innen effektiv zusammenarbeiten. Hierbei geht es nicht nur um die Ebene der unterschiedlichen Rechtskreise, sondern auch um die Zusammenarbeit der Arbeitsverwaltung mit Vertreter*innen aus Wirtschaft, Beratungsstrukturen und Communities, z. B. über Migrant*innenselbstorganisationen (MSO) (Terzenbach 2024: 35). Enge Absprachen und Kooperationen zwischen den Beteiligten bilden hierfür die nötige Voraussetzung (siehe auch Kapitel 2.1 und 2.2).

Die Arbeitsverwaltung als Teil institutioneller Netzwerke vor Ort

Die Erfahrung der letzten Jahre zeigt, dass geflüchtete Menschen und Neueingewanderte, die nach Deutschland kommen, nicht nur bei der Arbeitsaufnahme und dem Spracherwerb, sondern auch in sozialen Bereichen oder der Wohnungssuche Unterstützung benötigen. Hier können institutionelle Netzwerke, die entweder Angebote bündeln oder bestehende Angebote aufeinander abstimmen, Abhilfe schaffen. Beispielsweise wird

im Erfahrungsbericht die Einrichtung von bundesweiten Willkommenszentren als Anlaufstellen für geflüchtete Menschen vorgeschlagen, „in denen Akteurinnen und Akteure ‚unter einem Dach‘ zusammenarbeiten“ (Terzenbach 2024: 115).

Häufig hilft bereits eine gute Abstimmung der bestehenden Angebote, um koordinierte Prozesse für die Zielgruppe aufzusetzen und allen beteiligten Akteur*innen transparent zu machen, welche Angebote es vor Ort gibt und wie diese ineinandergreifen. Auf diese Weise kann vermieden werden, dass Angebote aufgrund ihrer Vielzahl und Komplexität nicht wahrgenommen werden.

Wichtig ist, dass sich Akteur*innen finden, die für die Koordination des Netzwerkes die Verantwortung übernehmen, die „sich dafür den Hut aufsetzen“. Wer genau diese Aufgabe übernimmt, kann je nach Konstellation vor Ort unterschiedlich sein. Eine der zentralen Bedingungen dafür, dass ein Netzwerk lebendig bleibt und alle involvierten Partner*innen aktiv darin mitarbeiten, ist „der Mehrwert, den es für jede*n Beteiligte*n haben muss“¹³. Das können aktuelle Informationen sein, die darüber geteilt werden oder auch die Möglichkeit, anderen

13 Zitat einer Podiumsteilnehmerin an der Fachtagung „Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten“ am 11.09.2025 in Berlin.

Akteur*innen eigene neue Angebote vorzustellen und diese so in der Region bekannt zu machen. Das folgende Beispiel zeigt, wie das

Zusammenspiel verschiedener Akteur*innen unter der Koordination von Arbeitsverwaltung und Kommune gelingen kann.

Einblicke in die Praxis

Fachgruppe Arbeit im „Netzwerk Integration und Migration“: Zusammenarbeit der Agentur für Arbeit Sachsen-Anhalt Süd, des Jobcenters Halle (Saale) und der Stadt Halle (Saale)

Welches Format bzw. welcher Ansatz wird umgesetzt?

Das „Netzwerk Integration und Migration“ der Stadt Halle (Saale) bringt verschiedene Akteur*innen der Migrations- und Integrationsarbeit zusammen. Das Netzwerk besteht aus mehreren themenspezifischen Fachgruppen, eine davon ist die Fachgruppe Arbeit. Organisiert und moderiert wird diese Fachgruppe durch die Stadtverwaltung (Dienstleistungszentrum Integration), die Agentur für Arbeit (Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt) sowie das Jobcenter Halle (Teamleitung Vermittlung). Gemeinsam bereiten sie die vierteljährlich stattfindenden Veranstaltungen vor, zu denen alle Partner*innen der Migrationsarbeit eingeladen werden, u. a. Beratungsstellen, Bildungsträger, Kammern, Migrant*innenorganisationen sowie Ämter und Behörden. Die Veranstaltung dient als Plattform für Austausch und Informationsweitergabe. So können die Akteur*innen hier u. a. neue Angebote und Projekte vorstellen, wodurch Transparenz und ein gemeinsamer Informationsstand aller Beteiligten gefördert wird. Zudem werden aktuelle Herausforderungen im Bereich Migration und Arbeit diskutiert und gemeinsam nach Lösungen gesucht. Die Fachgruppe Arbeit übermittelt daraus ergebende Arbeitspakete an die Steuerungsgruppe des Netzwerks, die vom Beauftragten für Migration und Integration der Stadt Halle geleitet wird.

Die Fachgruppe Arbeit kooperiert anlassbezogen mit den anderen Fachgruppen des Netzwerks, insbesondere der Fachgruppe Deutsch, da es viele inhaltliche Anknüpfungspunkte gibt, die beteiligten Akteur*innen jedoch nicht die gleichen sind (so ist in der Fachgruppe Deutsch u. a. auch das BAMF vertreten).

Was wäre bei einer Umsetzung vor Ort zu beachten?

Für die Koordination des Netzwerks ist es von Vorteil, wenn zwei bis drei Akteur*innen gemeinsam die Steuerung des Netzwerks übernehmen. Die nicht unerheblichen personellen und zeitlichen Ressourcen, die es braucht, um einen größeren Kreis an Akteur*innen in das Netzwerk einzubinden, regelmäßige gemeinsame Veranstaltungen bzw. Netzwerktreffen vorzubereiten und durchzuführen, können auf diese Weise aufgeteilt werden. Damit relevante Akteur*innen längerfristig dabeibleiben und sich aktiv einbringen, ist zudem wichtig, darauf zu achten, dass sie einen tatsächlichen Mehrwert davon haben, Teil dieses Netzwerks zu sein.

Netzwerk für Migration und Integration Stadt Halle (Saale)

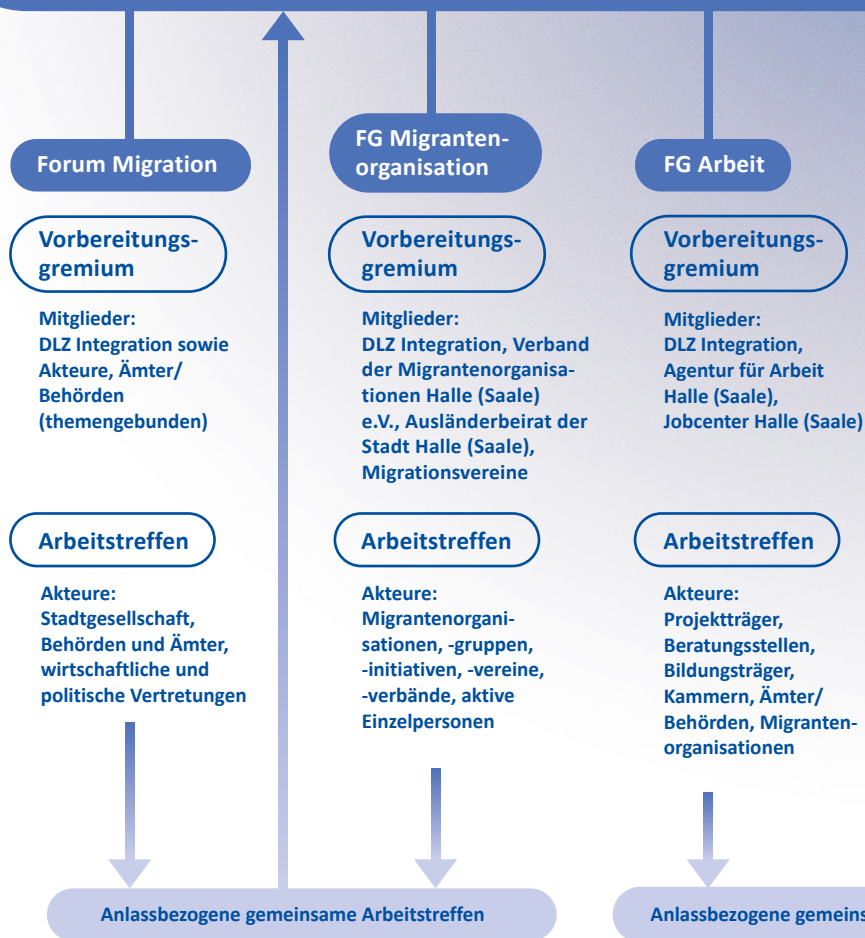
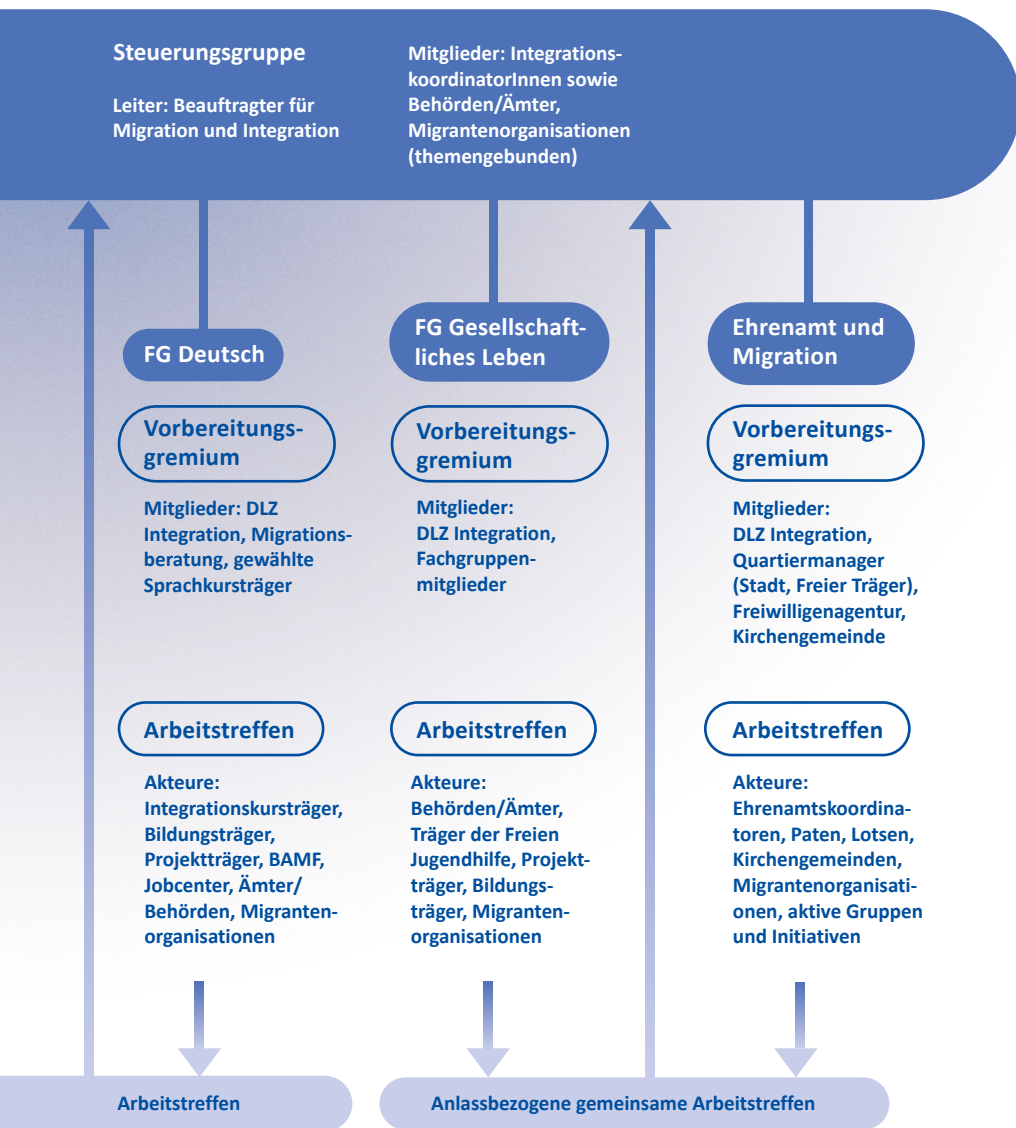


Abbildung 1: Struktur des Netzwerks für Migration und Integration Stadt Halle (Saale)

Quelle: Stadt Halle (Saale) 2025



Durch Kooperationen Beratungs- und Veranstaltungsangebote stärken

Aufbauend auf guter Netzwerkarbeit können sich konkrete Formen der Zusammenarbeit ergeben, die die Arbeit der Jobcenter und Agenturen für Arbeit ergänzen und ausweiten, beispielsweise im Bereich der Beratung. Schließlich gibt es eine Vielzahl an formellen Einrichtungen, „die spezifische (rechtliche, soziale oder kulturelle) Beratungs- und Unterstützungsangebote für geflüchtete Menschen sowie Migrant*innen anbieten“ (Terzenbach 2024: 18). Bei der Zusammenarbeit mit anderen Akteur*innen, die außerhalb der klaren Zuständigkeiten der Arbeitsverwaltung stehen, ist zu berücksichtigen, dass diese, insbesondere in der Anfangsphase, zeitliche und personelle Ressourcen bindet. Auf der anderen Seite können durch eine gelun-

gene Kooperation auch Ressourcen gespart und Doppelungen vermieden werden. Dafür lohnt es sich zu prüfen, welche Angebote beim Kooperationspartner bereits vorhanden sind bzw. ob z. B. Räumlichkeiten zur Verfügung stehen, die für Beratungstermine und/oder gemeinsame Veranstaltungen genutzt werden können. Die Kooperationen niedrigschwellig zu starten und sukzessive auszubauen ist eine gute Möglichkeit, um Vertrauen zwischen Behörden und nichtstaatlichen Akteur*innen aufzubauen und perspektivisch in eine formalisierte Form der Zusammenarbeit zu überführen, beispielsweise durch Kooperationsvereinbarungen (Terzenbach 2024: 110).

Wie die Kooperation eines Jobcenters mit einer Beratungsstelle gestaltet werden kann, zeigt das folgende Beispiel Guter Praxis.

Einblicke in die Praxis

Externe Anerkennungsberatung im Jobcenter: Jobcenter Vogtland (gE)

Welches Format bzw. welcher Ansatz wird umgesetzt?

Das Jobcenter Vogtland bietet gemeinsam mit der Wirtschaftsförderung der Region und dem dort angesiedelten „Fachinformationszentrum Zuwanderung (FiZu)“ eine Anerkennungsberatung in den Räumen des Jobcenters an.

Ziel ist es, Geflüchtete frühzeitig bei der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse zu unterstützen und die damit zusammenhängenden komplexen Prozesse zu begleiten und zu verkürzen. Dafür werden monatlich geeignete Bewerber*innen (überwiegend aus Berufen des Gesundheitswesens) von den Integrationsfachkräften eingeladen. Das Angebot der Anerkennungsberatung ist bedarfsorientiert, auch mehrfache Beratungen und eine längere Begleitung einzelner Fälle ist möglich. Vor der Beratung erfolgt eine Besprechung mit der Anerkennungsberatung. Nach der Beratung wird die Integrationsfachkraft über die nächsten Schritte, z. B. die Einbindung des IQ Netzwerks, informiert. Gleichzeitig ist das Anerkennungsverfahren eng verknüpft mit der Sprachförderung, um das erforderliche Sprachniveau zu erreichen, und den Integrationsprozessen des Jobcenters. Eine zielgerichtete Förderung, z. B. aus dem „Vermittlungsbudget“, ist möglich. Die Kooperation trägt positiv zur Bindung von Fachkräften an die Region bei.

Was wäre bei einer Umsetzung vor Ort zu beachten?

Eine vorherige Abstimmung mit geeigneten Netzwerkpartner*innen, wie z. B. der Wirtschaftsförderung, dem IQ Netzwerk, der Industrie- und Handelskammer (IHK) oder der Handwerkskammer (HWK), ist erforderlich. Dabei können gerade in Flächenländern weite Anfahrtswege und knappe Ressourcen für die Anerkennungsberatung eine Herausforderung darstellen. Der Aufwand im Jobcenter ist gering, ein separater Beratungsraum sollte zur Verfügung gestellt werden. Die Koordination der Zusammenarbeit, beispielsweise durch eine Integrationsfachkraft, ist aus Sicht des Jobcenters Vogtland sinnvoll, um gute Abläufe zu schaffen.

Communities für den Zugang zu und den Austausch mit der Zielgruppe nutzen

Während Jobcenter und Agenturen für Arbeit in der Regel mit diversen regionalen Arbeitsmarktakteur*innen vernetzt sind, liegen zur Zusammenarbeit mit migrantischen Communities bisher nur wenig Erfahrungen vor. Dabei kann eine Kooperation

insbesondere mit MSOs sehr hilfreich sein, da sie über „direkte Verbindungen zu den migrantischen Gemeinschaften“ verfügen (Terzenbach 2024: 110), was den Zugang zu Menschen mit Flucht- bzw. Migrationserfahrung deutlich erleichtern kann. Zudem kann eine Zusammenarbeit zwischen Jobcentern, Agenturen für Arbeit und MSOs dazu beitragen, das

gegenseitige Vertrauen zu stärken und Unterstützungsangebote bzw. -maßnahmen bedarfsorientierter zu gestalten (BA 2024b).

Im Zuge des Job-Turbos schloss die Zentrale der BA mit dem deutschen Handwerkstag, den Wohlfahrtsverbänden und ausgewählten MSOs jeweils eine Kooperationsvereinbarung und konzipierte Muster-Kooperationsvereinbarungen, mit deren Hilfe die Zusammenarbeit auf lokaler Ebene verbindlich gestaltet und verstetigt werden sollen.

Je nach regionaler Gegebenheit kann sich die Zusammenarbeit mit migrantischen Communities unterschiedlich darstellen, u. a. da es nicht

überall formalisierte MSOs gibt. Zudem muss, was mit einer MSO für eine bestimmte Community funktioniert, nicht unbedingt für eine andere Community gelten. Grundsätzlich sind für eine erfolgreiche Zusammenarbeit Rahmenbedingungen nötig, die es sowohl der Arbeitsverwaltung als auch der jeweiligen MSO ermöglichen, im Rahmen ihres Aufgabenbereichs und den damit verbundenen Möglichkeiten vertrauensvoll zusammenzuarbeiten. Eine klare Rollen- und Erwartungsklärung im Vorfeld bildet die Voraussetzung, um Missverständnissen und Konflikten vorzubeugen bzw. aufzufangen.

Einblicke in die Praxis

Zusammenarbeit mit Communities: Jobcenter Landkreis Esslingen (gE) und Jobcenter im Regionalverbund Saarbrücken (gE)

Welches Format bzw. welcher Ansatz wird umgesetzt?

1 Jobcenter im Regionalverbund Saarbrücken (gE)

Das Jobcenter Saarbrücken kooperiert seit Juli 2023 mit dem Verein „Ukraine Freunde Saar e. V.“. Gemeinsam organisieren sie Podiumsveranstaltungen, Arbeitstreffen zum Erfahrungsaustausch, Informationsveranstaltungen zu Fragen rund um die Arbeitsaufnahme und Recruiting-Veranstaltungen mit Arbeitgebenden. U. a. wurde im April 2024 eine große Jobmesse organisiert. Der Verein führte ein eigenes Projekt

zur Fachkräftegewinnung und Arbeitsmarktintegration ukrainischer Geflüchteter („let’s go to work“) durch. Zudem veröffentlichte er auf seinen Social-Media-Kanälen einen Podcast, in dem das Jobcenter Fragen zum SGB II und anderen arbeitsmarktrelevanten Themen beantwortet.

2 Jobcenter Landkreis Esslingen (gE)

Das Jobcenter Landkreis Esslingen arbeitet seit 2024 mit dem „Deutsch-Ukrainischen Verein Perspektive Esslingen“ zusammen. Die Kooperation kam auf Initiative des Vereins zustande. Der Verein organisiert selbst Veranstaltungen für Arbeitssuchende, u. a. zum Arbeitsrecht und zu Bewerbungen. Die Zusammenarbeit mit dem Jobcenter wurde im Rahmen des Job-Turbos gestartet und hält bis heute an. Einmal pro Quartal finden gemeinsame Austauschrunden im Jobcenter statt. Dabei werden dem Verein u. a. Gesetzesänderungen und andere relevante Informationen mitgeteilt, die dieser dann innerhalb der ukrainischen Community verbreitet. Auf diese Weise können auch immer wieder Falschinformation, die insbesondere in sozialen Medien kursieren, entgegengewirkt und durch die Mitglieder des Vereins korrigiert werden. Der Verein wiederum macht Vorschläge für Themen für Informationsveranstaltungen, die dadurch an den konkreten Bedarf der Zielgruppe angepasst werden können. Zudem bewirbt der Verein Veranstaltungen des Jobcenters wie beispielsweise Arbeitgeberevents oder Infoveranstaltungen.

Beide hier vorgestellten Jobcenter arbeiten erfolgreich mit ukrainischen Vereinen in ihrer Region im Bereich der Arbeitsmarktintegration zusammen; Die Vereine selbst sind sehr aktiv und an einer Zusammenarbeit interessiert, in einem Fall ist der Verein selbst auf das Jobcenter zugekommen, um eine Kooperation anzuregen. In beiden Fällen werden im Rahmen der Zusammenarbeit Informationen in die Communities weitergegeben und gemeinsame Infoveranstaltungen oder Podiumsdiskussionen organisiert. So können Informationen über Arbeitsstellen, Fördermöglichkeiten und rechtliche Neuerungen gestreut und gleichzeitig der Verbreitung von Falschinformationen entgegengewirkt werden. Da die Vereine in ihrer Community hohes Ansehen genießen, werden Informationen, die über ihre Kanäle kommen, wahr- und ernstgenommen. Ebenso wie die Vereine Veranstaltungen der Jobcenter bewerben, geben diese umgekehrt hilfreiche Angebote der Vereine an ihre Kund*innen weiter.

Was wäre bei einer Umsetzung vor Ort zu beachten?

Damit die Zusammenarbeit so erfolgreich wie in den beiden aufgeführten Beispielen funktioniert, ist ein Kennenlernprozess, in dem die gegenseitigen Erwartungen abgeklärt und die jeweiligen Rollen definiert werden, von zentraler Bedeutung. Zudem ist ein regelmäßiger Austausch zwischen beiden Akteur*innen nötig, um mit Hilfe des dadurch wachsenden Vertrauens, wechselseitiges Verständnis zu fördern und einen Perspektivwechsel zu ermöglichen.

Die vorgestellten Beispiele zeigen eine erfolgreiche Zusammenarbeit mit ukrainischen Vereinen. Da diese Kooperation als sehr gewinnbringend für beide Seiten wahrgenommen wird, ist eine Ausweitung der Zusammenarbeit auf andere migrantische Communities sehr zu empfehlen. In den dargestellten Beispielen gibt es jeweils (nur) einen großen Verein, der die ukrainische Community „repräsentiert“. In Regionen, wo es mehrere migrantische Vereine gibt, die an einer Zusammenarbeit interessiert sind, müsste die Kooperation entsprechend anders gestaltet werden. Möglich ist auch, dass manche Vereine einer Zusammenarbeit mit dem Jobcenter eher skeptisch gegenüberstehen. In diesem Fall wäre es notwendig, zu Beginn ausreichend Zeit aufzuwenden, um ein Vertrauensverhältnis herzustellen. Zu beachten ist zudem, dass Vereine die jeweilige Community nie umfassend „repräsentieren“, und somit immer noch andere Zugänge und Kommunikationswege genutzt werden müssen.

Die Kooperationen können in unterschiedlichem Umfang und mit unterschiedlichem Aufwand durchgeführt werden. Niedrigschwellig wäre die Weitergabe von Informationen an die Vereine. Auch Informationsveranstaltungen ließen sich mit relativ geringem Aufwand organisieren. Größere Veranstaltungen und ein regelmäßiger, intensiver Austausch erfordern hingegen mehr zeitliche Ressourcen.

Die Betrachtung verschiedener Netzwerk- und Kooperationsmodelle verdeutlicht, dass erfolgreiche Arbeitsmarktintegration nur im Zusammenspiel vieler Akteur*innen möglich ist. Gleichzeitig profitieren nicht alle Zielgruppen gleichermaßen von diesen Strukturen. Wie das ab-

schließende Kapitel zeigt, stoßen besonders geflüchtete Frauen aus den Asylherkunftsländern (TOP8) bei der Integration in den Arbeitsmarkt noch immer auf erhebliche Hindernisse, die sowohl struktureller als auch gesellschaftlicher Natur sind.

2.5. Eine Zielgruppe im Fokus: Geflüchtete Frauen aus den Asylherkunftsländern (TOP 8)

Das folgende Kapitel widmet sich einem Querschnittsthema bzw. einer Untergruppe der Zielgruppe des Job-Turbos: geflüchteten Frauen aus den acht wichtigsten Asylherkunftsländern (TOP 8)¹⁴. Schaut man im Jahr 2025 auf die jüngsten Entwicklungen der Erwerbsbeteiligung von Geflüchteten differenziert nach Geschlecht und Herkunftsländern, so zeichnet sich ein gemischtes Bild: Während sich die Arbeitsmarktbeteiligung von geflüchteten Männern und Frauen aus der Ukraine sowie von Männern aus den Asylherkunftsländern (TOP 8) verbesserte, trifft dies auf Frauen aus den Asylherkunftsländern (TOP 8) nicht zu. Bei Frauen und Männern aus der Ukraine bleiben relative Unterschiede zwischen den Integrationsquoten zwar bestehen, die Werte haben sich jedoch im Zeitverlauf angenähert. Bei Geflüchteten aus den Asylherkunftsländern ist der „Gender-Gap“ in der Integrationsquote hingegen nicht nur besonders groß, sondern hier ist zudem auch keine Annäherung im Zeitverlauf zu

beobachten (Terzenbach 2024: 136). Konkret lag im März 2025 die Beschäftigungsquote der Zugewanderten aus den Asylherkunftsländern (TOP 8) bei 46,3 % (Frauen 26,8 %, Männer 57,9 %), die derjenigen aus der Ukraine bei 33,2 % (Frauen 31,3 %, Männer 36,2 %) (BA 2025a). Während also die Beschäftigungsquote bei den Asylsuchenden insgesamt deutlich höher ist – auch ein Effekt der längeren Aufenthaltsdauer in Deutschland – sind bei dieser Gruppe auch die Geschlechtsunterschiede größer. Ohne Blick auf das Geschlecht zeigt sich im Zeitverlauf eine positive Entwicklung: Bei den ukrainischen Staatsangehörigen stieg die Zahl der Abgänge aus Arbeitslosigkeit von 3.267 im September 2023 auf 9.825 im August 2025, bei Personen aus den Asylherkunftsländern (TOP 8) im gleichen Zeitraum von 15.140 auf 18.750. Für die Ukraine sinkt der Gender-Gap in der Integrationsquote von Oktober 2023 bis April 2025 von 44,7 % auf 30,5 %. Bei den Asylherkunftsländern (TOP 8) hingegen vergrößert sich der Unterschied im gleichen Zeitraum von 73,9 % auf 78,9 % (Terzenbach 2025: 4).

14 Die Asylherkunftsländer (TOP 8) umfassen die nichteuropäischen Länder, aus denen in den Jahren 2012 bis Anfang 2015 die meisten Asylbeanträge gestellt wurden: Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien. Aus Gründen der Vergleichbarkeit bleibt das Aggregat unverändert (Terzenbach 2024: 155).

Dies ist besonders problematisch angesichts der Tatsache, dass sich die Wahrscheinlichkeit einer Erwerbstätigkeit bei der Gesamtgruppe der Geflüchteten ohnehin deutlich nach Geschlecht unterscheidet: Männer kommen schneller in Arbeit als Frauen, arbeiten öfter in Vollzeit sowie in besser bezahlten Tätigkeiten. Frauen ohne Kinder haben zwar ebenfalls eine vergleichsweise hohe Erwerbsbeteiligung, jedoch häufiger in Teilzeitbeschäftigungen. Die niedrigste Erwerbsquote haben geflüchtete Mütter mit kleinen Kindern. Diese Geschlechtsunterschiede bleiben auch über die Dauer des Aufenthalts in Deutschland bestehen (SVR 2025: 118). Dass die Arbeitsmarktintegration von Frauen mit Migrations- bzw. Fluchterfahrung deshalb besondere Strategien erfordert, wurde in der Vergangenheit bereits umfassend dargelegt (Pallmann et al. 2019; Fritsche et al. 2020; Fritsche et al. 2021). Auch eine aktuelle Evaluation arbeitsmarktpolitischer Integrationsmaßnahmen für Geflüchtete betont die Notwendigkeit einer gezielteren Frauenförderung (Rinne et al. 2025). Diese Evaluation zeigt zudem auf, dass Frauen nicht nur bei der Arbeitsmarktintegration, sondern auch beim Zugang in Maßnahmen der BA – gemessen an ihrem Anteil am Bestand der arbeitssuchenden Geflüchteten – deutlich unterrepräsentiert sind (a. a. O.: 13).

Zentrale Gründe für die genannten Unterschiede zwischen Frauen und Männern sind auch bei Frauen aus den Asylherkunftsländern (TOP 8) die Hauptverantwortung für familiäre Carearbeit sowie mangelnde Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Hinzu kommen, neben häufig fehlenden sozialen und beruflichen Netzwerken, Herausforderungen in den Themenfeldern Spracherwerb, Verwertbarkeit von beruflichen Kompetenzen, Qualifizierung, Anerkennung bestehender ausländischer Abschlüsse, Gesundheit und Diskriminierung im Alltag. Studien haben gezeigt, dass Unterschiede bei der Teilnahme an Sprach- und Bildungsmaßnahmen oft auf die Betreuungssituation zurückzuführen sind, denn bei Haushalten mit Kindern in externer Betreuung sowie bei Frauen ohne Kinder im Haushalt bestehen diese Unterschiede kaum (Fendel et al. 2025). Geflüchtete Frauen haben zudem im Vergleich zu Männern weniger soziale Kontakte, von denen sie beruflich profitieren könnten und sie arbeiten häufiger in Berufen, die in Deutschland stark reglementiert sind, weshalb sie von Herausforderungen bei der Anerkennung von Abschlüssen besonders betroffen sind. Schließlich leiden geflüchtete Frauen häufig unter gesundheitlichen Problemen und sind zudem von einer Mehrfachdiskriminierung betroffen,

die ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zusätzlich verringert (ebd.).

Zwar stellt die Initiative des Job-Turbos die Gender-Komponente nicht in den Mittelpunkt und zielt auch nicht spezifisch auf die Erwerbsbeteiligung von Frauen ab, jedoch werden die geschilderten Hürden und Herausforderungen, vor denen insbesondere Frauen stehen, mittels anderer Programme und Maßnahmen angegangen. Zu nennen wäre insbesondere das seit dem Jahr 2022 über den Europäischen Sozialfond Plus (ESF Plus) finanzierte Bundesprogramm „MY TURN - Frauen mit Migrationserfahrung starten durch“ (MY TURN). Das Programm fördert (formal) geringqualifizierte Frauen mit eigener Migrationserfahrung und einem erhöhten Unterstützungsbedarf auf dem Weg in Qualifizierung, Ausbildung und (sozialversicherungspflichtige) Beschäftigung oder (existenzsichernde) Selbstständigkeit und hat zum Ziel, einer möglichen Verfestigung der Abhängigkeit

von Unterstützungsleistungen entgegenzuwirken. Schwerpunkte der Förderung sind die individuelle Unterstützung bei der Beseitigung von Vermittlungshemmnissen, das Finden zielgerichteter Qualifizierungsmöglichkeiten und die Integration in den ersten Arbeitsmarkt. MY TURN leistet hierbei eine zielgruppenspezifische Ergänzung zur Arbeit der Jobcenter und Agenturen für Arbeit, durch die den Frauen der Sprung in Erwerbstätigkeit und Ausbildung besser gelingen und eine frauenspezifische und lebenslagenorientierte Ansprache und (Verweis-)Beratung sowie kontinuierliche, vertrauensvolle und individuelle Begleitung gewährleistet werden soll. Aktuell wird dies in 65 Projekten bundesweit umgesetzt – dabei kooperieren alle Projekte mit Jobcentern oder Agenturen für Arbeit. Ein Beispiel für eine solche Kooperation eines Jobcenters mit einem externen Träger ist das im Folgenden vorgestellte Projekt.

„Migrantinnen offensiv ins Vogtland eingliedern (MoVe)“: Jobcenter Vogtland (gE)

Welches Format bzw. welcher Ansatz wird umgesetzt?

Das Jobcenter Vogtland kooperiert mit Maßnahmen zur Förderung und Unterstützung geflüchteter Frauen im Rahmen des ESF Plus-Bundesprogramms „MY TURN - Frauen mit Migrationserfahrung starten durch“. Das Projekt „Migrantinnen offensiv ins Vogtland eingliedern (MoVe)“¹⁵ wird von einem externen Träger, dem Bildungsinstitut PSCHERER gGmbH, durchgeführt. Ein (Groß-)Teil der Teilnehmerinnen wird über das Jobcenter gewonnen.

Mit dem Projekt sollen Benachteiligungen und Hemmnisse abgebaut sowie die Motivation der Teilnehmerinnen gestärkt werden. Dafür werden individuelle Coachings sowie Kleingruppenaktivitäten angeboten. Ein Ansatz dabei ist, dass Frauen, die selbst zugewandert sind und ähnliche Lebenserfahrungen gemacht haben, aber bereits in Deutschland arbeiten, ihre Erfahrungen und Erkenntnisse teilen. So berichtete beispielsweise eine Frau, die in der Altenpflege arbeitet, über ihre Arbeit und die Besonderheiten der Altenpflege in Deutschland. Dabei erfolgt ein enger Austausch zwischen den Coaches des Trägers und den Integrationsfachkräften des Jobcenters, unter anderem durch gemeinsame Fallbesprechungen, in denen auch weitere Fördermöglichkeiten wie beispielsweise Sprachförderung abgestimmt werden.

Das Projekt arbeitet an den Herausforderungen, die mit der Integration des Personenkreises verbunden sind. Zu den komplexen Problemlagen, mit denen viele Teilnehmerinnen konfrontiert sind, gehören u. a. geringe berufliche Qualifikationen, unrealistische berufliche Vorstellungen sowie eingeschränkte Mobilität und Schwierigkeiten bzgl. der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wobei auch kulturelle Hintergründe eine Rolle spielen können. Zudem sind die Sprachkenntnisse in vielen Fällen noch unzureichend.

15 Siehe: <https://www.my-turn.info/die-projekte/move-migrantinnen-offensiv-ins-vogtland-eingliedern> (26.09.2025).

Gerade deshalb wird das Projekt als sehr nützlich erachtet, da es ein zusätzliches Angebot schafft und eine wichtige Ergänzung zur Regelförderung darstellt. Trotz der großen Herausforderungen können in den meisten Fällen Integrationsfortschritte erzielt werden, was sich nicht nur darin bemisst, dass die Teilnehmerinnen an den regionalen Arbeitsmarkt herangeführt werden, sondern auch daran, dass ihre gesellschaftliche Teilhabe sich insgesamt verbessert.

Was wäre bei einer Umsetzung vor Ort zu beachten?

MY TURN ist eine bundesweite Förderrichtlinie, ähnliche Kooperationen können also grundsätzlich überall umgesetzt werden, wenn sich ein MY TURN-Träger als Partner im Zuständigkeitsgebiet des Jobcenters befindet, was im ländlichen Raum unter Umständen eine Herausforderung darstellen kann. Für die MY TURN Projekte der 1. Förderphase bestand bis zum 29.04.2025 die Möglichkeit, einen Antrag auf Verlängerung ihres Projekts für die 2. Förderphase 2026-2028 zu stellen. Einen Einblick in gute Beispiele vor Ort gibt es auf der Website des Bundesprogramms (<https://www.my-turn.info/>), die für die Zukunft als Vorbild und Inspiration dienen können.

Aktuell ist MY TURN das einzige ESF Plus-Bundesprogramm, das gezielt die Arbeitsmarktintegration der Gruppe Frauen mit Migrationserfahrung fördert und somit auch viele Frauen aus Asylherkunftsländern (TOP 8) bei der Arbeitsmarktintegration erreicht und begleitet. Künftig den Fokus noch stärker auf die Zielgruppe Frauen mit Fluchterfahrung und hier insbesondere Frauen aus den Asylherkunftsländern (TOP 8) zu richten, empfiehlt auch der Erfahrungsbericht zum Job-Turbo den Jobcentern und Agenturen für Arbeit

(Terzenbach 2024: 11; 25). Von besonderem Interesse sind in diesem Kontext der Wissenstransfer über die Zielgruppe, ihre spezifischen Merkmale und Bedarfe auf dem Arbeitsmarkt sowie über die Erfolgsfaktoren von Methoden und Ansätzen für ihre nachhaltige Integration in Arbeit und Gesellschaft. Seit Mitte des Jahres 2025 kooperiert die BA über die Stabstelle der BCA zu diesen Themen mit dem von der Stiftung Mercator geförderten Projekt Sefa – Nachhaltige Arbeitsmarktintegration (formal) geringqualifizierter Frauen

mit Fluchterfahrung¹⁶. Geplant sind u. a. bundesweite (digitale) Transferformate zu erfolgreich erprobten Multi-Stakeholder-Ansätzen wie z. B. aus den Bereichen Kita, Einzelhandel, Friseurhandwerk oder Gastronomie. Darüber hinaus sollen regionale Dialog-Formate den multiperspektivischen Wissens- und Erfahrungsaustausch zwischen Jobcentern und Agenturen für Arbeit fördern, vor allem zu den folgenden Themen: Arbeit mit einer besonders heterogenen Zielgruppe, bedarfsgerechte (Weiter-)Qualifizierung und Vermittlung. Ergänzend sind arbeitsplatzbezogene Kooperationen zwischen

Jobcentern, Agenturen für Arbeit und lokalen Kooperationspartner*innen, die auf eine nachhaltige und kompetenzfokussierte Integration von (formal) geringqualifizierten Frauen mit Fluchterfahrung in Beschäftigung abzielen, geplant. So kann durch die Kooperation der beteiligten Akteur*innen sowie eine gezielte Erfahrungs- und Kompetenzerweiterung die Arbeitsmarktintegration der Zielgruppe von Frauen aus den Asylherkunftsländern (TOP 8) vorangebracht werden, was einen weiteren wichtigen Schritt bei der Umsetzung des Job-Turbos darstellt.

16 Siehe: <https://minor-kontor.de/sefa-nachhaltige-arbeitsmarktintegration-von-frauen-mit-fluchterfahrung/> (26.09.2025).

3. Fazit

Die vorliegende Praxishandreichung macht deutlich, dass die Arbeitsmarktintegration Geflüchteter von einer Vielzahl von Akteur*innen getragen wird und dass seit Beginn des Job-Turbos eine Vielzahl von Maßnahmen ergriffen und neue Kooperationen und Strukturen geschaffen wurden. Entscheidend ist, dass die im Rahmen des Job-Turbos und des Kompetenz- und Transferprozesses erprobten Beispiele Guter Praxis nicht als einmalige Projekte verstanden werden, sondern als Grundlage für eine dauerhafte Weiterentwicklung institutioneller Strukturen und Kooperationen dienen.

Ein wiederkehrendes Thema war die Frage der Ressourcen. Angesichts begrenzter Mittel können die dokumentierten Beispiele Guter Praxis als Orientierungsrahmen dazu dienen, die effizientesten und nachhaltigsten Ideen zu identifizieren, fortzuführen und zu transferieren.

Doch nicht nur der zusätzliche und/oder effektive Einsatz von Mitteln ist ein Handlungsfeld, sondern auch die kluge Steuerung, Vernetzung und Priorisierung von Aufgaben und Prozessen. Die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten muss dabei als ein dynamischer Prozess betrachtet werden, an dem eine Vielzahl von Akteur*innen, inner- und außerhalb

der Arbeitsverwaltung, beteiligt ist. Eine zentrale Aufgabe der nächsten Jahre wird es sein, die durch den Job-Turbo angestoßenen Impulse in den Bereichen der innovativen Formate, der (rechtskreisübergreifenden) Zusammenarbeit und der Netzwerkarbeit in nachhaltige Strukturen zu überführen.

Dabei darf jedoch nicht allein die Vermittlung in Arbeit im Mittelpunkt stehen. Die vorliegende Publikation und auch der Erfahrungsbericht (Terzenbach 2024) machen deutlich, dass ein wesentlicher Handlungsbedarf bei der Stabilisierung von Beschäftigungsverhältnissen besteht. Neben einer Ausweitung an Qualifizierungsangeboten müssen auch die Rahmenbedingungen, die berufsbegleitende (Weiter-)Bildungsmaßnahmen überhaupt erst ermöglichen, geschaffen werden. Auf Ebene der Arbeitsverwaltung könnten bestehende Anreizsysteme weiterentwickelt werden, sodass nicht nur die Vermittlung in Arbeit messbar gemacht wird, sondern auch oder besonders die Stabilisierung der Beschäftigung durch berufsbegleitende Angebote. Möglich wäre dies durch die Einführung einer spezifischen Quote, ähnlich der Integrationsquote. So könnte Erfolg messbar und Ressourcen entsprechend zielgerichtet allokiert werden.

Abschließend ist festzuhalten, dass Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten eine gesamtgesellschaftliche Schlüsselaufgabe darstellt. Hürden, die beispielsweise bei der Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Frauen aus den Asylherkunftsländern (TOP 8) aufgezeigt wurden,

können nicht nur durch arbeitsmarktpolitische Maßnahmen abgebaut werden. Eine langfristige, gute Beschäftigung von Geflüchteten ist nicht nur im Interesse der Zielgruppe selbst, sondern auch im Interesse einer zukunftsfähigen Gesellschaft und eines stabilen Arbeitsmarkts.

Literaturverzeichnis

Brücker, H., Ehab, M., Jaschke, P., Kosyakova, Y., 2024: Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten: Verbesserte institutionelle Rahmenbedingungen fördern die Erwerbstätigkeit. IAB-Kurzbericht 10/2024. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

[BA] Bundesagentur für Arbeit, 2024a: Weisung 202401004 vom 05.01.2024 – Beratung, Vermittlung und Förderung geflüchteter Menschen mit Arbeitsmarktzugang. https://www.arbeitsagentur.de/datei/weisung-202401004_ba046562.pdf (26.09.2025).

[BA] Bundesagentur für Arbeit, 2024b: Gemeinsam Zukunft gestalten - Arbeitsmarktchancen für geflüchtete Menschen. BA030717. https://www.arbeitsagentur.de/dxp/datei/job-turbo-broschuere_ba030717.pdf (26.09.2025).

[BA] Bundesagentur für Arbeit, 2025a: Migration und Arbeitsmarkt – Region: Deutschland, Gebietsstand: August 2025, Berichtsmonat: Zeitreihe, Indikator: Beschäftigungsquote, Staatsangehörigkeit: Ukraine und Asylherkunftsländer. <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Migration-Zuwanderung->

[Flucht/Migration-Zuwanderung-Flucht-Nav.html](#) (16.09.2025).

[BA] Bundesagentur für Arbeit, 2025b: Weisung 202503006 vom 10.03.2025 – Konkretisierung der zukunftsorientierten Ausrichtung der Arbeitgeber-Arbeit – insbesondere des Arbeitgeber-Service. https://www.arbeitsagentur.de/datei/weisung-202503006_ba052361.pdf (19.06.2025).

[BA] Bundesagentur für Arbeit & [DGPF] Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V., 2025: Folge-Befragung zur Beschäftigung von geflüchteten Menschen mit grundständigen Deutschkenntnissen - Mai 2025. https://www.arbeitsagentur.de/datei/befragung-ba-dgfp-beschaeftigung-gefluechtete-menschen_ba053011.pdf (25.09.2025).

Fendel, T., Gatskova, K., Goßner, L., 2025: Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Frauen – großes Potenzial und viele Herausforderungen. In: IAB-Forum vom 25.06. 2025. <https://iab-forum.de/arbeitsmarktintegration-von-gefluechteten-frauen-grosses-potenzial-und-viele-herausforderungen/> (26.09.2025).

Freier, C., Kupka, P., Senghaas, M., Wuppinger, J., 2017: Innovation und

lokale Gestaltungsspielräume in der Arbeitsvermittlung: Begleitforschung zum Modellprojekt 'Mach es einfach'. IAB-Forschungsbericht 04/2017. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Fritsche, C., Pallmann, I., Pfeffer-Hoffmann, C., 2021: Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen. Erfolgsfaktoren regionaler und kommunaler Förderkonzepte. Berlin: Mensch und Buch Verlag.

Fritsche, C., Pallmann, I., Ziegler, J., Pfeffer-Hoffmann, C., 2020: Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen. Vergleichende Analyse regionaler und kommunaler Förderkonzepte. Berlin: Mensch und Buch Verlag.

Knapp, B., Bähr, H., Dietz, M., Dony, E., Fausel, G., Müller, M., Strien, K., 2017: Beratung und Vermittlung von Flüchtlingen. IAB-Forschungsbericht 05/2017. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Pallmann, I., Ziegler, J., Pfeffer-Hoffmann, C., 2019: Geflüchtete Frauen als Zielgruppe der Arbeitsmarktförderung. Berlin: Mensch und Buch Verlag.

Rinne, U., Boockmann, B., Bredtmann, J., Demir, G., Krause-Pilatus, A., Kugler, P., Müller, M., Rammert, T., Rossen, A., Wapler, R., Wolf, K., 2025: Begleitevaluation der arbeits-

marktpolitischen Integrationsmaßnahmen für Geflüchtete: Langfristige Effekte. Forschungsbericht 659. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

[SVR] Sachverständigenrat für Integration und Migration, 2025: Reformen, die wirken? Die Umsetzung von aktuellen Migrations- und Integrationsgesetzen. Jahresgutachten 2025. Berlin: Sachverständigenrat für Integration und Migration.

Stadt Halle (Saale), 2025: Struktur des Netzwerks für Migration und Integration Stadt Halle (Saale). https://halle.de/fileadmin/user_upload/struktur_netzwerk__11__1_.pdf (24.09.2025).

Terzenbach, D. (Hrsg.), 2024: Der Job-Turbo. Erfahrungsbericht des Sonderbeauftragten der Bundesregierung für die Integration von geflüchteten Menschen in den Arbeitsmarkt. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.

Zimmermann, M., 2024: Mitarbeiter aus über 50 Ländern: Wie aus Geflüchteten Kollegen werden, Augsburger Allgemeine, 13.11.2024. <https://www.augsburger-allgemeine.de/wirtschaft/gefluechtete-sollen-arbeiten-koennen-daran-haengt-es-in-deutschland-103605670> (25.09.2025).



www.netzwerk-iq.de

www.minor-kontor.de

Förderprogramm IQ – Integration durch Qualifizierung