

23.07.2025

Der ‚Job-Turbo‘ der Bundesregierung:

Chancen und Grenzen aus gewerkschaftlicher Sicht

Das Wichtigste in Kürze:

Mit diesem Impulspapier nehmen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften eine konstruktiv-kritische Bewertung des „Job-Turbo“ aus gewerkschaftlicher Perspektive vor und ordnen ihn in den Kontext des neuen schwarz-roten Koalitionsvertrages ein. Im Zentrum steht die Frage, welche strukturellen Voraussetzungen notwendig sind, damit die Arbeitsmarktintegration Geflüchteter nicht nur schneller, sondern auch nachhaltig und qualifikationsgerecht gelingt.¹

Der im Oktober 2023 vorgestellte Job-Turbo zielt darauf ab, geflüchtete Menschen aus der Ukraine und den acht stärksten Asylherkunftsländern (TOP-8) mit Aufenthaltstitel im Bürgergeldbezug und abgeschlossenem Integrationskurs zügiger in Beschäftigung zu bringen. Er enthält richtige Ansätze zur Verbesserung der Arbeitsmarktintegration. Entscheidend ist jedoch, dass Integration nicht auf kurzfristige Vermittlungserfolge verkürzt wird. Eine nachhaltige Strategie muss qualifikationsgerecht, geschlechtergerecht, individuell fördernd und strukturell abgesichert sein.

Dazu gehören:

- die konsequente Umsetzung und Weiterentwicklung langfristiger Integrationsstrategien,
- die Vereinfachung und bessere Verzahnung der Anerkennung ausländischer Abschlüsse mit Qualifizierung und Vermittlung,
- die Sicherstellung gleichwertiger Betreuung für alle vulnerablen Gruppen im SGB-II-System,
- die dauerhafte personelle und finanzielle Stärkung der Jobcenter,
- und die klare Absage an Rückschritte im Bürgergeld-Zugang durch rechtskreisbezogene Ausschlüsse.

¹ Dieses Impulspapier stellt keinen formellen Beschluss dar, sondern dient als Anstoß für die gewerkschaftliche Diskussion und als Handreichung zur aktuellen Debatte. Eine vertiefte Ausgabe der *arbeitsmarktaktuell* zu diesem Thema ist derzeit in Vorbereitung.

1 Einleitung

Mit dem im Oktober 2023 vorgestellten Job-Turbo verfolgt die Bundesregierung das Ziel, geflüchtete Menschen aus der Ukraine und den acht stärksten Asylherkunftsländern (TOP-8) schneller in den Arbeitsmarkt und Beschäftigung zu bringen. Der Fokus liegt dabei auf Personen mit einem gültigen Aufenthaltstitel im Bürgergeldbezug, die bereits einen Integrationskurs abgeschlossen haben. Der Ansatz: eine beschleunigte Arbeitsmarktintegration durch zügige Vermittlung in Arbeit, begleitet von berufsbegleitender Sprachförderung. Auch bei zunächst geringen Deutschkenntnissen soll so der Arbeitsmarkteinstieg gelingen – verstanden als „Einstieg zum Aufstieg“. Nach Aufnahme einer Beschäftigung sollen Möglichkeiten zum Spracherwerb, zur Qualifizierung und Weiterbildung bestehen. Flankierend sieht der Job-Turbo eine intensivere Betreuung durch die Jobcenter vor. Die Bundesagentur für Arbeit rechnet prinzipiell mit einem unmittelbaren Integrationspotenzial von bis zu 400.000 Menschen.

Im Kern stellt der Job-Turbo eine Reaktion auf mehrere politischen Herausforderungen dar: steigende Ausgaben im SGB-II-System, ausbaufähige Arbeitsmarktintegration Geflüchteter und anhaltende Fachkräfteengpässe in vielen Branchen. Zugleich ist mit Blick auf den neuen Koalitionsvertrag der schwarz-roten Bundesregierung politisch viel in Bewegung. Im Wesentlichen ist ein grundlegender Rechtskreis- und Richtungswechsel angekündigt: Geflüchtete, die ab dem 1. April 2025 neu einreisen, sollen wieder Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz (AsylbLG) erhalten, sofern sie bedürftig sind. Diese Entscheidung hat – sofern umgesetzt - weitreichende Implikationen für arbeitsmarkt- und sozialpolitische Maßnahmen.²

Vor diesem Hintergrund wurden zum Jahresende 2024 zwei zentrale Evaluationen veröffentlicht: der Erfahrungsbericht des Sonderbeauftragten des BMAS, Daniel Terzenbach, sowie der Prüfbericht des Bundesrechnungshofs (BRH). Beide bilanzieren die bisherigen Wirkungen des Job-Turbo differenziert: Neben Fortschritten etwa bei Beschäftigungsaufnahmen und Teilnahme an Sprachkursen werden auch strukturelle Defizite sichtbar – darunter die unzureichende Beratung durch Jobcenter aufgrund fehlender Ressourcen, langsame Qualifikationsanerkennung, mangelnde Kinderbetreuung sowie die Dominanz von Helfertätigkeiten bei Vermittlungen.

2 Der Job-Turbo in der Praxis

Die Beschäftigungsintegration ukrainischer Geflüchteter hat seit Kriegsbeginn eine beachtliche Dynamik entwickelt. Ausgangspunkt waren im Februar 2022 lediglich rund 65.500 erwerbstätige Ukrainer*innen. Bis November 2024 stieg diese Zahl auf 296.000, wovon zuletzt gut 245.200 in sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen standen.

² Zum jetzigen Zeitpunkt (Juli 2025) befindet sich die Regelung noch im Gesetzgebungsverfahren. Medienberichte verweisen darauf, dass das entsprechende Gesetz noch 2025 oder Anfang 2026 in Kraft treten könnte, voraussichtlich rückwirkend zum 1. April 2025; politisches Ziel war ursprünglich eine Verabschiedung noch vor der Sommerpause im Juli 2025. Bis zu ihrem formellen Inkrafttreten gilt daher die bestehende Rechtslage, die ukrainischen Geflüchteten den Zugang zum SGB II und damit zu Bürgergeld sichert.

Nach den jüngsten Daten der Bundesagentur für Arbeit waren im April 2025 bereits 306.600 Ukrainer*innen sozialversicherungspflichtig oder geringfügig beschäftigt – ein beinahe verfünffachter Bestand binnen drei Jahren. Mehr als die Hälfte der Beschäftigten arbeitet auf Fachkraftniveau, vor allem im verarbeitenden Gewerbe, im Handel, im Gesundheits- und Sozialwesen, am Bau sowie im Gastgewerbe; wirtschaftsnahe Dienstleistungen wie Leiharbeit oder Gebäudemanagement spielen ebenfalls eine wichtige Rolle.

Trotz dieser Aufwärtsbewegung bleibt die Unterbeschäftigung weiterhin problematisch. Im Januar 2025 waren insgesamt 534.000 Ukrainer*innen in den Jobcentern als erwerbsfähig registriert; 374.000 von ihnen standen jedoch wegen Integrationskursen, Weiterbildungen oder familiärer Betreuungsverpflichtungen nicht kurzfristig für eine Arbeitsaufnahme bereit. Gleichzeitig waren noch 211.000 Personen arbeitslos gemeldet. Ergänzend befanden sich 98.000 in Integrations-, 29.000 in berufsbezogenen Sprachkursen und 21.000 in weiteren arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung weist darauf hin, dass sprachliche Defizite, fehlende Berufserfahrung und langwierige Anerkennungsverfahren viele Geflüchtete bislang in Tätigkeiten unterhalb ihres formalen Qualifikationsniveaus halten.

Ein Blick auf die Gesamtgruppe aus Ukraine und den acht wichtigsten Asylherkunftsländern (TOP-8) verdeutlicht weitere strukturelle Herausforderungen. Im Februar 2025 lag die Erwerbstätigenquote der Männer aus den Top-8-Staaten bei 57,4 Prozent, die der Frauen jedoch nur bei 26,5 Prozent. Unter ukrainischen Geflüchteten beliefen sich die entsprechenden Werte auf 35 Prozent (Männer) und 29,3 Prozent (Frauen). Mehr als zwei Drittel der Arbeitssuchenden aus den TOP-8-Herkunftsländern und gut die Hälfte der Ukrainer*innen streben Helfertätigkeiten an – ein Indikator für anhaltende Hürden bei Spracherwerb, Anerkennung und Kinderbetreuung.

Im Bereich der Grundsicherung erhielten im Januar 2025 rund 1,6 Millionen Personen aus den genannten Herkunftsgruppen Leistungen nach dem SGB II; der Anteil der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten lag bei 55,0 Prozent (Ukraine) beziehungsweise 39,9 Prozent (TOP-8). Parallel nahmen im April 2025 etwa 89.000 Ukrainer*innen und 62.000 Menschen aus den Top-8-Asylherkunftsstaaten an Integrationskursen teil. Die Zahlen belegen, dass die Beschäftigungsaufnahme zwar spürbar voranschreitet, eine dauerhaft qualifikationsgerechte Integration jedoch weiterhin von strukturellen Reformen in Sprachförderung, Anerkennungsverfahren und Betreuungsinfrastruktur abhängig bleibt.

2.1 Aktuelle Herausforderungen

Zwar hat sich die Integrationsquote bei ukrainischen Geflüchteten im Jahr 2024 trotz eines angespannten wirtschaftlichen Umfelds mehr als verdoppelt. Dennoch bestehen weiterhin strukturelle Barrieren, die insbesondere eine qualifikationsadäquate Integration erschweren. Auch der europäische Vergleich zeigt: Laut IAB-Kurzbericht (Kosyakova et al., 2023) lag die Erwerbstätigenquote ukrainischer Geflüchteter elf Monate nach Ankunft in Deutschland bei lediglich 15 bis 19 Prozent – ein mittlerer Wert im europäischen Vergleich. Ursachen dafür sind laut IAB unter anderem die unzureichende Kinderbetreuung und die fehlende langfristige Aufenthaltsperspektive.

Der temporäre Schutzstatus für Ukrainer*innen gilt derzeit nur bis zum 4. März 2026, was sowohl bei Geflüchteten als auch bei potenziellen Arbeitgebern zu Planungsunsicherheit führt.

Dass geflüchtete Menschen zunehmend im Zentrum der arbeitsmarktpolitischen Beratung der Jobcenter stehen, ist grundsätzlich positiv zu bewerten. Viele von ihnen wollen arbeiten und ihre Lebensverhältnisse in Deutschland aus eigener Kraft sichern. Sie treffen jedoch auf strukturelle Hindernisse, die ihre Integration erschweren. Vor diesem Hintergrund unterstützen wir das Ziel ausdrücklich, Geflüchtete als Fachkräftepotenzial zu begreifen und ihre Integration durch passgenaue Maßnahmen zu beschleunigen und zu verbessern.

Gleichzeitig birgt der Job-Turbo auch Risiken, die einer kritischen Einordnung bedürfen – insbesondere mit Blick auf Qualität, Nachhaltigkeit und soziale Absicherung der vermittelten Beschäftigungen. Diese Risiken sollen im Folgenden näher betrachtet werden.

3 Kritische Analyse der Umsetzung des Jobturbos

3.1 Enger Zielgruppenfokus und Risiken für die Betreuung anderer vulnerabler Gruppen

Die Fokussierung auf Geflüchtete aus der Ukraine sowie den acht wichtigsten Asylherkunftsländern (TOP 8) ist angesichts der hohen Zugangszahlen grundsätzlich nachvollziehbar. Allerdings geht diese selektive Priorisierung mit erheblichen Risiken für die bedarfsgerechte Betreuung weiterer vulnerabler Gruppen im SGB-II-System einher.

Insbesondere leistungsberechtigte Personen mit spezifischem Unterstützungsbedarf drohen aus dem Blickfeld der Integrationsarbeit zu geraten. Hierzu zählen unter anderem:

- Ausbildungsabbrecher*innen sowie Ungelernte mit Vermittlungshemmnissen,
- Ältere Arbeitslose mit eingeschränkter Vermittlungsperspektive,
- Erwerbstätige Leistungsberechtigte (die sogenannten „Ergänzer*innen“)
- Alleinerziehende mit minderjährigen Kindern,
- Menschen mit Behinderungen gemäß SGB IX,
- Leistungsberechtigte mit medizinisch begründeter kostenaufwändiger Ernährung,
- Drittstaatsangehörige mit Zugang zum Arbeitsmarkt, die nicht zur primären Zielgruppe des Job-Turbo zählen.

Eine derart einseitige Schwerpunktsetzung droht bestehende strukturelle Ungleichheiten innerhalb des SGB-II-Systems weiter zu verschärfen. Es besteht die Gefahr, dass individuelle Integrationsbedarfe dieser Gruppen nicht ausreichend erkannt und adressiert werden. Dies beeinträchtigt langfristig nicht nur deren Chancen auf eine nachhaltige Arbeitsmarktintegration, sondern gefährdet auch ihre soziale Teilhabe und die Realisierung von Chancengleichheit.

Wir fordern daher:

- die personelle und finanzielle Ausstattung der Jobcenter deutlich und dauerhaft zu verbessern; nur mit ausreichenden Ressourcen können Jobcenter ihrer gesetzlichen Aufgabe gerecht werden, allen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten – unabhängig von Herkunft, Aufenthaltsstatus oder besonderen Lebenslagen – eine umfassende, individuelle und wirksame Beratung sowie Förderung zu ermöglichen.

3.2 Fehlende Langfriststrategie bei der Arbeitsmarktintegration Geflüchteter

Konzeptionell gliedert sich der Job-Turbo in drei Phasen: In der ersten Phase steht der Spracherwerb im Mittelpunkt, gefolgt von der zweiten Phase mit dem Übergang in Beschäftigung, flankiert durch berufsbegleitende Sprachförderung und Qualifizierung. Die dritte Phase zielt schließlich auf die Weiterentwicklung der Beschäftigten zu Fachkräften durch die Nutzung arbeitsmarktpolitischer Instrumente ab.

Obwohl diese Dreistufigkeit eine langfristige und nachhaltige Integrationsstrategie suggeriert, zeigen Erfahrungen aus der Beratungspraxis, dass insbesondere die dritte und entscheidende Phase bislang kaum konsequent umgesetzt wird. Statt einer strukturierten Weiterqualifizierung dominieren kurzfristige Vermittlungserfolge. Arbeitsmarktintegration wird häufig bereits dann als „erfolgreich“ bewertet, wenn es zur ersten Arbeitsaufnahme kommt – oftmals in Helfertätigkeiten –, ohne dass weitergehende Entwicklungsperspektiven systematisch verfolgt würden.

Dadurch bleiben zentrale Zielsetzungen wie qualifikationsgerechte Beschäftigung, beruflicher Aufstieg und langfristige Integration weitgehend ungenutzt. Hinzu kommt: Die fachlichen Weisungen der Bundesagentur für Arbeit sehen vor, dass nicht für alle Geflüchteten eine nachhaltige Beschäftigungsperspektive angestrebt werden müsse – insbesondere dann, wenn mittelfristige Rückkehrabsichten bestehen.³ Diese Orientierung an vermuteten Bleibe- oder Rückkehrperspektiven ist hoch problematisch: Sie ist empirisch kaum valide zu erheben und benachteiligt insbesondere Frauen, die aufgrund unbezahlter Sorge- und Care-Arbeit häufig einen verlängerten Zeithorizont für den Einstieg in qualifikationsadäquate Beschäftigung benötigen.

Wir fordern daher:

- Es ist dringend erforderlich, die langfristige Komponente des Job-Turbos konsequent umzusetzen und systematisch zu verstetigen.
- Dazu gehören insbesondere die verbindliche Nachbetreuung der vermittelten Personen sowie der gezielte Ausbau beruflicher Qualifizierungsmaßnahmen. Nur wenn diese dritte Phase strukturell verankert und mit ausreichenden Ressourcen hinterlegt wird, kann der „Einstieg zum Aufstieg“ tatsächlich gelingen – unabhängig von unsicheren Rückkehrperspektiven und individuellen Lebenslagen.

³ Bundesagentur für Arbeit (2024): Fachliche Empfehlungen zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten mit Arbeitsmarktzugang – Anlage zur Weisung 202401004 vom 05.01.2024, April 2024

3.3 Problematische Dominanz des „Work-First“-Ansatzes

Ein zentrales Defizit des Job-Turbo liegt in seiner starken Ausrichtung auf einen „Work-First“-Ansatz – also das Ziel, Geflüchtete möglichst schnell in Erwerbsarbeit zu integrieren, oftmals auch in geringqualifizierte oder prekäre Tätigkeiten. Diese Strategie richtet sich vorrangig an Geflüchtete aus der Ukraine sowie aus den acht wichtigsten Asylherkunftsländern (TOP-8). Zwar kann eine frühe Arbeitsaufnahme grundsätzlich integrativ wirken, doch zeigen Praxiserfahrungen deutlich: Ohne begleitende Qualifizierungsmaßnahmen und soziale Integrationsangebote bleibt die Arbeitsmarktintegration häufig oberflächlich und nicht nachhaltig.

Konkret bedeutet dies: Viele Geflüchtete werden motiviert, Tätigkeiten im Minijob- oder Teilzeitbereich aufzunehmen, um parallel Sprachkurse oder Weiterbildungen absolvieren zu können. In der Realität jedoch führt die erhebliche physische und psychische Belastung durch Erwerbstätigkeit dazu, dass für weiterführenden Spracherwerb oder Qualifizierung kaum noch Zeit oder Energie verbleibt. Der ursprünglich angestrebte „Spagat“ zwischen Arbeit und Weiterbildung wird damit in vielen Fällen verfehlt. Besonders betroffen sind ukrainische Frauen, die überdurchschnittlich häufig unbezahlte familiäre Care-Arbeit wie Kinderbetreuung und Hausarbeit übernehmen. Die unzureichende Verfügbarkeit staatlicher Kinderbetreuungsangebote verschärft diese Problematik zusätzlich. In der Folge können viele Frauen ihren Erwerbswunsch nur eingeschränkt verwirklichen, sind auf marginale oder flexible Beschäftigungsformen angewiesen und verbleiben über längere Zeit in prekären Arbeitsverhältnissen. Diese strukturellen Hürden behindern eine qualifikationsadäquate und nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt.

Die sektorale Verteilung der Beschäftigung unterstreicht diese Problematik: Ein erheblicher Teil der ukrainischen Geflüchteten arbeitet in Bereichen mit niedrigen Qualifikationsanforderungen wie Leiharbeit, Sicherheitsdiensten, Gartenbau, Reise- und Gastgewerbe. Demgegenüber sind sie in qualifizierten Sektoren wie dem Gesundheitswesen, der Erziehungsarbeit oder dem verarbeitenden Gewerbe deutlich unterrepräsentiert. Dies verweist auf Defizite bei der Erfassung, Anerkennung und Nutzung vorhandener Kompetenzen und Qualifikationen.

Die Erfahrungen früherer Fluchtbewegungen, insbesondere der seit 2015 eingereisten syrischen Geflüchteten, zeigen eindrucksvoll, dass nachhaltige Arbeitsmarktintegration Zeit braucht. So lag die Erwerbstätigenquote aller in Deutschland lebenden Syrerinnen und Syrer im September 2024 bei 42 Prozent. Betrachtet man Kohorten mit längerer Aufenthaltsdauer, steigen die Werte deutlich: Sieben Jahre nach der Ankunft erreichen 63 Prozent, nach acht Jahren bereits 68 Prozent eine Erwerbstätigkeit. Damit leisten Syrerinnen und Syrer einen substanziellen Beitrag zum Beschäftigungswachstum: Im Jahresdurchschnitt 2024 waren rund 287.000 Personen dieser Herkunftsgruppe erwerbstätig, davon 236.000 sozialversicherungspflichtig – ein Zuwachs von etwa 23.000 sozialversicherungspflichtigen Stellen gegenüber 2023. Entscheidend für diesen Erfolg war der sukzessive Aufbau von Sprach- und Fachkompetenzen – nicht die möglichst schnelle Aufnahme irgendeiner Erwerbstätigkeit.

Auch aus der Flüchtlingsforschung ist bekannt, dass Arbeitsmarktintegration meist Zeit benötigt und nach ein bis zwei Jahren Aufenthalt typischerweise an Fahrt aufnimmt – unabhängig von speziellen Programmen.⁴

3.4 Defizite bei der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse

Eine qualifikationsgerechte Beschäftigung setzt die Anerkennung im Ausland erworbener Abschlüsse voraus. Die Anerkennung stellt ein zentrales Instrument zur Vermeidung von Fehlallokationen und Unterbeschäftigung – und ein Schlüssel zur Ausschöpfung des Arbeitskräftepotenzials dieser Personengruppen dar.

In der Praxis jedoch erweist sich das Anerkennungsverfahren häufig als langwierig, bürokratisch und wenig transparent. Betroffene sehen sich mit komplexen Zuständigkeiten, uneinheitlichen Anforderungen und langen Bearbeitungszeiten konfrontiert. Diese strukturellen Hürden führen regelmäßig dazu, dass vorhandene berufliche Qualifikationen entweder gar nicht oder nur unzureichend verwertet werden. Die Folge: Gut qualifizierte Menschen bleiben in Helfertätigkeiten oder prekären Beschäftigungsverhältnissen verhaftet, obwohl sie für anspruchsvollere Tätigkeiten qualifiziert wären. Dies hat nicht nur individuelle Konsequenzen in Form von Einkommensverlusten und fehlenden Aufstiegsperspektiven, sondern wirkt sich auch negativ auf jene Branchen aus, in denen qualifiziertes Personal dringend gebraucht wird – etwa im Gesundheits-, Pflege- oder Bildungsbereich.

Besonders kritisch ist, dass Anerkennungsverfahren oft nicht parallel zur Arbeitsvermittlung konzipiert sind, sondern zeitlich versetzt oder isoliert ablaufen. Dadurch wird eine Integration „aus einem Guss“ erschwert; Übergangsphasen in nicht qualifikationsgerechter Beschäftigung verlängern sich unnötig. Die Erfahrung zeigt zudem: Je länger der berufliche Wiedereinstieg auf sich warten lässt, desto größer ist die Gefahr, dass vorhandene Kenntnisse und Fertigkeiten verloren gehen und Erwerbsbiografien sich dauerhaft unterhalb des eigentlichen Kompetenzniveaus verfestigen (Stichwort: Dequalifizierung).

Wir fordern daher:

- Beschleunigung der Verfahren: Die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse – insbesondere im reglementierten Bereich – muss künftig deutlich schneller, unbürokratischer und bundesweit einheitlicher erfolgen.
- Kostenfreiheit für Antragstellende: Gebühren für Verfahren, Übersetzungen und Gutachten müssen abgeschafft oder vollständig öffentlich übernommen werden, um finanzielle Hürden zu beseitigen.
- Flächendeckender Ausbau der Anerkennungsinfrastruktur: Anerkennungsstellen sind personell und technisch so auszustatten, dass sie die steigenden Antragszahlen effizient bewältigen können.

⁴ Bähr, Sebastian; Beste, Jonas; Wenzig, Claudia (2024): Syrische und irakische Geflüchtete: Erfolge bei der Arbeitsmarktintegration wurden durch die Pandemie nur kurz unterbrochen, IAB-Forum, 23. Juli 2024, zuletzt abgerufen am 20.05.2025

- Verzahnung mit Arbeitsmarktinstrumenten: Anerkennungsverfahren müssen eng mit Beratungs-, Qualifizierungs- und Vermittlungsangeboten der Jobcenter und Arbeitsagenturen gekoppelt werden. Parallel laufende Nachqualifizierungen und Sprachförderungen sind sicherzustellen, um Wartezeiten zu vermeiden.
- Stärkung der Anerkennungsberatung: Die bestehenden Angebote (z. B. IQ-Netzwerk) sind zu entfristen, finanziell abzusichern und bundesweit auszubauen.
- Monitoring und Qualitätssicherung: Ein bundesweites Monitoring soll sicherstellen, dass Verfahren transparent, einheitlich und diskriminierungsfrei umgesetzt werden.

4 Positiv wirkende Elemente des Jobturbos

Trotz berechtigter Kritikpunkte weist der Job-Turbo auch positive Elemente auf. Die im Rahmen der Bürgergeldreform vollzogene Abschaffung des Vermittlungsvorrangs zugunsten von Qualifizierung stellt einen grundlegenden Paradigmenwechsel dar. Jobcenter wurden darauf ausgerichtet, nicht mehr kurzfristige Vermittlungen zu priorisieren, sondern nachhaltige Perspektiven durch Weiterbildung und individuelle Förderung zu eröffnen.

Geflüchtete profitieren durch den Zugang zum SGB-II-System von der umfassenden Betreuung durch die Jobcenter: persönliche Ansprechpersonen, Zuweisung zu Sprachkursen, Kompetenzfeststellungen und gezielte Fördermaßnahmen ermöglichen passgenaue Integrationsprozesse. Die Jobcenter arbeiten dabei eng mit Trägern und Bildungseinrichtungen zusammen. Die Teilhabevereinbarung ersetzt die frühere Eingliederungsvereinbarung und stärkt die partizipative Ausgestaltung der Integrationsprozesse.

Einen zusätzlichen Impuls setzt die beschäftigungsbegleitende Sprachförderung (Job-BSK) des BAMF. Sie eröffnet Geflüchteten die Möglichkeit, berufsbezogene Sprachkurse parallel zur Arbeit zu absolvieren; Arbeitgeber werden dafür verpflichtet, die nötige Freistellung zu gewähren. So kann Spracherwerb unmittelbar mit betrieblicher Praxis verknüpft werden – ein wichtiger Baustein für qualifikationsgerechte Beschäftigung.

Erfolgsentscheidend ist die engere Abstimmung zwischen Jobcentern (JC), Agentur für Arbeit (AA), BAMF und den zuständigen Landesstellen. Gemeinsame Datenplattformen, koordinierte Förderketten und abgestimmte Beratungspfade reduzieren Reibungsverluste und schaffen klare Zuständigkeiten.

Darüber hinaus müssen Arbeitsmarkt- und Sozialpartner verbindlich einbezogen werden. Arbeitgeberverbände, Kammern und Gewerkschaften können durch Branchennetzwerke, Weiterbildungspools und Tarifvereinbarungen dazu beitragen, Geflüchtete passgenau in Fachkräftestrategien zu integrieren. Diese Kooperation ergänzt die Doppelstruktur der Jobcenter, in denen arbeitgeber- und arbeitnehmerorientierte Vermittlungsteams gemeinsam agieren und so betriebliche Bedarfe mit individuellen Potenzialen zusammenführen. Ein zentrales Lernmoment des Job-Turbos ist die systematische Identifikation von „Druckpunkten“: fehlende Kinderbetreuung, schleppende Anerkennungsverfahren oder Lücken in der berufsbegleitenden Sprachförderung werden transparent benannt und als politische Handlungsfelder adressiert.

Um die mit dem Job-Turbo angestoßenen Lernerfolge auch nachhaltig zu nutzen, müssen diese jetzt konsequent in politisches Handeln übersetzt werden. Es mangelt nicht an Erkenntnissen, sondern an der Umsetzung: Die Leistungsfähigkeit der Jobcenter kann nur dann steigen, wenn ausreichend Personal bereitgestellt wird – ohne dass dies zulasten der Betreuung anderer Personengruppen im SGB II geht. Der Job-Turbo darf nicht auf kurzfristige Vermittlungserfolge verkürzt werden, sondern braucht eine verbindliche Verstetigungsphase. Eine dauerhafte Integration erfordert langfristige Ressourcen, klare Zuständigkeiten und verbindliche Qualitätsstandards.

5 Ausblick: Der Job-Turbo im neuen schwarz-roten Koalitionsvertrag

Die Grundlage des derzeitigen Aufenthaltsrechts für ukrainische Geflüchtete bildet die EU-Massenzustromsrichtlinie, die es Schutzsuchenden erlaubt, ohne Asylantrag einen vorübergehenden Schutzstatus zu erhalten. Dieser Status wurde bis März 2026 verlängert. Aktuell leben etwa 1,25 Millionen Geflüchtete aus der Ukraine in Deutschland.

Bereits im Juni 2022 wurde mit dem sogenannten Rechtskreiswechsel eine politische Entscheidung getroffen, ukrainische Geflüchtete in das SGB-II-System zu überführen. Diese Maßnahme ermöglichte es ihnen, Bürgergeld zu beantragen und von der Betreuung durch die Jobcenter zu profitieren. Der Wechsel wurde damit begründet, dass ukrainische Geflüchtete anders als Asylbewerberinnen und Asylbewerber uneingeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt haben – und dass eine Integration in das Asylbewerberleistungsgesetz weder notwendig noch effizient sei.

Die neue schwarz-rote Bundesregierung plant nun jedoch einen grundlegenden Kurswechsel: Ab dem 1. April 2025 sollen neu einreisende Ukrainer*innen – sofern bedürftig – wieder Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz (AsylbLG) erhalten. Damit entfiele der Anspruch auf Bürgergeld und die arbeitsmarktpolitische Unterstützung durch die Jobcenter würde erheblich eingeschränkt. Diese Entscheidung steht im Widerspruch zu dem Anspruch, Geflüchtete nachhaltig in reguläre Beschäftigung zu bringen, und erhöht das Risiko, dass sie unter Druck in prekäre Arbeitsverhältnisse gedrängt werden. Als DGB warnen wir eindringlich davor, wertvolle Fachkräftepotenziale durch vorschnelle Vermittlungen in den Niedriglohnbereich zu verlieren.

Der Koalitionsvertrag enthält neben dieser problematischen Weichenstellung auch richtige Ansätze für die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten. So sollen Anerkennungsverfahren künftig innerhalb von acht Wochen abgeschlossen werden; die Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung bei der Bundesagentur für Arbeit soll verstetigt werden. Ebenso ist vorgesehen, Berufssprachkurse dauerhaft abzusichern und flächendeckend auszubauen. Auch das Ziel, Arbeitsverbote für Geflüchtete deutlich zu verkürzen und Hürden beim Arbeitsmarktzugang abzubauen, geht in die richtige Richtung.

In der Gesamtbetrachtung bleibt der Koalitionsvertrag jedoch widersprüchlich. Einerseits werden nachhaltige Integrationspfade durch Qualifizierung, Beratung und Sprachförderung betont. Andererseits konterkariert die Rückkehr ukrainischer Geflüchteter ins Asylbewerberleistungsgesetz diesen Anspruch, weil zentrale strukturelle Voraussetzungen – wie der Zugang zum SGB-II-System – entfallen würden. Ohne diese Grundlage drohen die geplanten Maßnahmen ins Leere zu laufen.