

Mariella Falkenhain, Sarah Bernhard

Der Job-Turbo für Geflüchtete aus Sicht von Vermittlungsfachkräften: eine kritische Bilanz

Mit dem Job-Turbo sollen Geflüchtete schnell und nachhaltig in Arbeit gebracht werden. Dieses Ziel erscheint ambitioniert angesichts zahlreicher struktureller Hürden. Dieser Beitrag untersucht, wie Vermittlungsfachkräfte in deutschen Jobcentern den Job-Turbo und seine operativen Vorgaben sowie die Rahmenbedingungen für die Vermittlung von Geflüchteten einschätzen. Es zeigt sich ein deutliches Bild: Fachkräfte lehnen den Job-Turbo mehrheitlich ab, bewerten die Ziele für die gesamte Zielgruppe als schwer erreichbar und enge Vorgaben zur Häufigkeit von Beratungsgesprächen als wenig förderlich. Vermittlungsfachkräfte in spezialisierten Sondereinheiten sehen die Reform leicht positiver. Die Ergebnisse können für Probleme auf der Arbeitsebene der Arbeitsverwaltung sensibilisieren und sind relevant für die Nachhaltigkeit der Reform.

Seit dem Ausbruch des russischen Angriffskrieges auf die Ukraine sind mehr als 1 Mio. Menschen aus der Ukraine nach Deutschland geflohen. Zwischen Juni 2022 und März 2025 eingereiste Ukrainer:innen hatten direkt Anspruch auf Grundsicherungsleistungen nach dem Sozialgesetzbuch II. Zunächst wurden ukrainische Geflüchtete in Sprachkurse vermittelt, mit dem Ziel, qualifikationsadäquate Beschäftigung zu ermöglichen. Angesichts der im internationalen Vergleich moderaten Beschäftigungsraten hat die Bundesregierung Ende 2023 den Job-Turbo zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten eingeführt. Dieser sieht vor, Ukrainer:innen und Geflüchtete aus anderen Kriegs- und Krisenregionen nach bestandem Integrationskurs, also bereits mit geringen Deutschkenntnissen, schnell in Arbeit zu vermitteln. Die Jobcenter wurden damit zu zentralen Umsetzungsakteuren einer Reform, die von hohem politischem Erwartungsdruck begleitet war. Schnelle Vermittlung in Arbeit soll erreicht werden durch häufigere Termine im Jobcenter, Sanktionen bei Verletzung der Mitwirkungspflichten und bei Terminversäumnissen sowie die verstärkte Ansprache und Einbindung von Arbeitgebern. Berufsbegleitende Sprachkurse und Weiterbildungsmöglichkeiten sollen zur Nachhaltigkeit der Arbeitsmarktintegration beitragen (BA, 2023, 2024).

Bisher liegen nur wenige Erkenntnisse zu den Wirkungen des Job-Turbos vor. Eine Studie internationaler Arbeits-

marktforscher zeigt vor allem bei Ukrainer:innen positive Entwicklungen bei Terminhäufigkeit und Erwerbsaufnahmen seit Einführung des Job-Turbos. Bei Geflüchteten aus anderen Herkunftsländern fällt dieser Effekt weniger stark aus (Hainmueller et al., 2026). Eine Befragung von Jobcenterbeschäftigten könnte Hinweise dafür liefern, wie diese Unterschiede zustande kommen.

Die Perspektive der Jobcenter

Dieser Beitrag ergänzt die Debatte um die Perspektive der Jobcenter, bei denen die Umsetzungsverantwortung für den Job-Turbo liegt. Konkret fokussieren wir auf die Sicht der Vermittlungsfachkräfte, die tagtäglich im direkten Kontakt mit Leistungsberechtigten stehen und durch ihr Handeln deren Erfahrungen des Sozialstaats prägen (Senghaas et al., 2025). Zwar stellt die Untersuchung

Dr. Mariella Falkenhain ist stellvertretende Leiterin des Forschungsbereichs Erwerbslosigkeit und Teilhabe am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Nürnberg.

Dr. Sarah Bernhard ist wissenschaftliche Leiterin der Online-Jobcenter-Befragung im Forschungsbereich Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit am IAB in Nürnberg.

© Der/die Autor:in 2026. Open Access: Dieser Artikel wird unter der Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz veröffentlicht (creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de).

Open Access wird durch die ZBW – Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft gefördert.

keine Wirkungsanalyse dar, dennoch sind Einstellungen und Bewertungen von Vermittlungsfachkräften aus verschiedenen Gründen relevant. *Erstens* sind Vermittlungsfachkräfte zentrale Akteure in der Umsetzung des Job-Turbos und für ein kontextsensibles Verständnis der Reform grundsätzlich unerlässlich. *Zweitens* sind Vermittlungsfachkräfte selbst Adressat:innen von Veränderung geworden, da sich die Rahmenbedingungen ihrer Arbeit, offizielle Ziele und die Weisungslage geändert haben. Diese Veränderungen können unterschiedlich erlebt und gedeutet werden. *Drittens* sind Vermittlungsfachkräfte als Street-Level Bureaucrats die Schnittstelle zwischen Staat und Gesellschaft. Sie agieren in institutionell abgesteckten Räumen und werden zu de facto Policy-Makers, indem sie ihre Ermessensspielräume unterschiedlich nutzen (Lipsky, 1980; Hupe & Hill, 2007). Individuelle Einschätzungen zu Fairness, Wirksamkeit und Erreichbarkeit von Reformzielen sowie zur Motivation und Würdigkeit (deservingness) von Leistungsbeziehenden können Ermessensentscheidungen maßgeblich beeinflussen (Rice, 2012; Belabas & Gerrits, 2017).

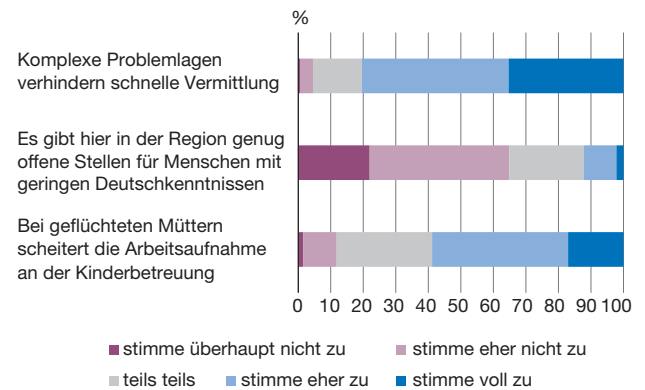
Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hat Anfang 2024 und Anfang 2025 bundesweit über 3.000 Jobcenter-Beschäftigte im Rahmen der standardisierten Online-Jobcenter-Befragung (OnJoB) zu ihrem Arbeitsalltag und ihrer Meinung zur Grundsicherung befragt (Bernhard et al., 2024b). Die zweite Befragung Anfang 2025 enthielt darüber hinaus ein Fragemodul zur Beratung und Vermittlung von Geflüchteten. Die hier dargestellten Auswertungen enthalten Antworten von mehr als 1.100 Vermittlungsfachkräften, die zum Zeitpunkt der zweiten Befragung Geflüchtete betreut haben.

Schwierige Rahmenbedingungen für schnelle Vermittlung in Arbeit

Vermittlungsfachkräfte, die mit Geflüchteten arbeiten, agieren typischerweise im Spannungsfeld zwischen institutionellen Vorgaben und schwierigen Rahmenbedingungen (Hagelund & Kavli, 2009; Sundbäck, 2024). So erschwert eine Reihe von strukturellen Faktoren die Vermittlung von Geflüchteten in Arbeit, darunter psychosoziale Belastungen durch Krieg, Flucht und Verlust von Familie, Heimat und Status, Sprachbarrieren, fehlende Passung von Qualifikationen aus dem Herkunftsland mit Anforderungen auf dem hiesigen Arbeitsmarkt oder langwierige Anerkennungsprozesse beruflicher Abschlüsse, aber auch befristete Aufenthaltstitel und unklare Zukunftsperspektiven.

Die weit überwiegende Mehrheit der befragten Vermittlungsfachkräfte erlebt die Rahmenbedingungen als schwierig. Der Aussage „komplexe Problemlagen verhin-

Abbildung 1
Einschätzungen zu strukturellen Herausforderungen bei der Vermittlung von Geflüchteten in Arbeit



Antworten von je rund 1.150 Vermittlungsfachkräften, die mit Geflüchteten arbeiten.

Quelle: Online-Jobcenter-Befragung 2025, eigene Berechnungen.

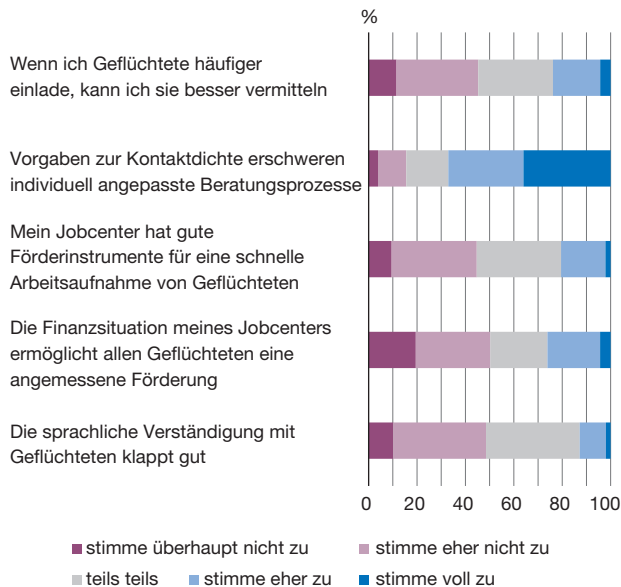
dern schnelle Vermittlung“ stimmen auf einer fünfstufigen Antwortskala 80 % der Befragten „eher“ oder „voll und ganz“ zu (Abbildung 1). Die meisten haben darüber hinaus Zweifel bezüglich der Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes: Nur 13 % der Vermittlungsfachkräfte stimmen der Aussage zu, es gäbe genug offene Stellen für Menschen mit geringen Deutschkenntnissen. Das Antwortverhalten variiert hier je nach regionaler Arbeitsmarktlage. Schließlich gibt es viel Zustimmung (59 %) zu einer Aussage, die fehlende Kinderbetreuung als Arbeitsmarkthemmnis von geflüchteten Frauen benennt.

Diese Antwortmuster sind über alle befragten Vermittlungsfachkräfte konsistent, unabhängig von institutioneller Rahmung (bezüglich Trägerschaft des Jobcenters und Spezialisierung in Sonderteams). Sie zeigen: Die große Mehrheit der Vermittlungsfachkräfte, die Geflüchtete betreuen, sieht das Ziel des Job-Turbos – schnelle Arbeitsaufnahme auch ohne fortgeschrittene Deutschkenntnisse – als schwer erreichbar an.

Unbeliebte Vorgaben, knappe Ressourcen

Die Vermittlungsfachkräfte wurden auch nach den neuen Vorgaben im Rahmen des Job-Turbos und nach den zur Verfügung stehenden Instrumenten und Ressourcen in der Arbeit mit Geflüchteten gefragt. Eine zentrale, neue Vorgabe im Rahmen des Job-Turbos war die Intensivierung von Kontakten mit Geflüchteten hin zu durchschnittlich einem Kontakt alle sechs Wochen in den ersten sechs Monaten nach Beendigung des Integrationskurses. Laut

Abbildung 2
Einschätzungen zu Vorgaben, Instrumenten und Ressourcen



Antworten von je rund 1.150 Vermittlungsfachkräften, die mit Geflüchteten arbeiten.

Quelle: Online-Jobcenter-Befragung 2025, eigene Berechnungen.

dahinter liegender Wirklogik soll häufigeres Einladen ins Jobcenter einerseits bessere Beratung und Vermittlung möglich machen, andererseits aber auch Druck zur Arbeitssuche erzeugen. Wenngleich die Kontakthäufigkeit seit Einführung des Job-Turbos deutlich zugenommen hat – bei Ukrainer:innen stärker als bei Personen aus anderen Herkunftsländern (Hainmueller et al., 2026), so liegen bisher keine Erkenntnisse zur konkreten Ausgestaltung des intensivierten Kontakts vor und dazu, wie dieser von Vermittlungsfachkräften bewertet wird.

Die Umfrage zeigt wenig Zustimmung zu der Aussage, Vermittlung gelänge durch häufigeres Einladen besser. Gerade rund 24 % der Vermittlungsfachkräfte stimmen der Aussage „voll und ganz“ oder „eher“ zu (Abbildung 2). Weiterhin stimmen 67 % der Befragten der Aussage eher oder voll zu, Vorgaben zur Kontaktdichte würden individuell angepasste Beratungsprozesse erschweren. Während die erste Antwortverteilung auch die schwierigen Rahmenbedingungen widerspiegeln dürfte, deutet die zweite an, dass Vorgaben zur Kontaktdichte den wahrgenommenen Ermessens- und Entscheidungsspielraum einschränken. Eine ablehnende Haltung gegenüber Vorgaben zur Kontaktdichte wird noch stärker von Vermittlungsfachkräften in kommunalen Jobcentern vertreten.

Sie unterliegen nicht den zentralen fachlichen Weisungen der Bundesagentur für Arbeit.

Ein Blick auf die weiteren Antworten liefert mögliche Erklärungen für die kritische Bewertung der Kontaktdichtevorgaben: Nur 20 % der Vermittlungsfachkräfte stimmen der Aussage zu, es stünden in ihrem Jobcenter gute Förderinstrumente für Geflüchtete zur Verfügung. 26 % bewerten die finanzielle Situation ihres Jobcenters als ausreichend, um alle Geflüchteten angemessen fördern zu können. Schließlich beschreiben lediglich 13 % der Befragten die sprachliche Verständigung mit Geflüchteten als gut.

Offensichtlich fehlt es vielen Vermittlungsfachkräften in der Arbeit mit Geflüchteten an Instrumenten und Ressourcen. Wenn Programme fehlen, die zielgruppenspezifischen Bedarfen Rechnung tragen oder wenn nicht genug Geld da ist, um bestehende Fördermöglichkeiten zu nutzen, dann kann Beratung ins Leere laufen. Der intensivierte Kontakt als prozedurale Veränderung kann auch dann leer drehen, wenn die sprachliche Verständigung schwer ist und damit Unterstützungsbedarfe gar nicht erst identifiziert und institutionelle Anliegen nur schwer kommuniziert werden können (Falkenhain & Hirsland, 2024a).

Die Einschätzung ihrer Zustimmung zu den abgefragten Aussagen stellt die Befragten vor die Herausforderung, eine Art Mittelwert für alle ihre Beratungsfälle zu bilden, obwohl z. B. die sprachliche Verständigung mit der einen Klientin mühelos klappt und mit dem anderen Klienten kaum möglich ist. Die großen Anteile der Antwort „teils teils“ bei einigen Fragen (Abbildung 2) – 39 % bei sprachlicher Verständigung, 35 % bei Förderinstrumenten, 31 % bei „besser vermitteln durch häufigeres Einladen“ – dürfte auf die Heterogenität der Zielgruppe und der Erfahrungen von Vermittlungsfachkräften hinweisen. Einerseits ist dies wenig verwunderlich. Und doch deuten die Antworten auf die Problematik einer Reform hin, deren ambitioniertes Ziel uniform für eine heterogene Gruppe definiert wird.

Darüber hinaus deutet die häufig kritische Einschätzung der finanziellen Ressourcen („Förderung für alle Geflüchteten“) darauf hin, dass Vermittlungsfachkräfte selektiv aktivieren müssen. Für Fördermaßnahmen werden unter einem solchen selektiven Setting der Tendenz nach eher erfolversprechende Personen ausgewählt als solche, mit denen das Programmziel „schnelle Vermittlung in Arbeit“ als kaum erreichbar angesehen wird, die aber aufgrund zahlreicher Nachteile Unterstützung prinzipiell dringender benötigen würden. Dieses Muster – in der Arbeitsmarktssoziologie auch *creaming* (oder *Rosinen picken*) und *parking* genannt – ist typisch für *work-first*

Tabelle 1

Einstellung von Fachkräften in Sonderteams „Flucht und Migration“ und im Regelbetrieb

	Vorgaben zur Kontaktdichte erschweren individuell angepasste Beratungsprozesse	Wenn ich Geflüchtete häufiger einlade, kann ich sie besser vermitteln	Jobcenter hat gute Förderinstrumente für eine schnelle Arbeitsaufnahme von Geflüchteten	Die sprachliche Verständigung mit Geflüchteten klappt gut	Die Finanzsituation meines Jobcenters ermöglicht allen Geflüchteten eine angemessene Förderung
Sonderteam „Flucht und Migration“ (Ref. Regelbetrieb)	-0,01	0,24 ***	0,12 *	0,12 *	-0,04
Fallzahl	1.147	1.141	1.143	1.156	1.130

Regressionen zur Zustimmung zu der jeweiligen Aussage auf einer fünfstufigen Skala (von 1 = stimme überhaupt nicht zu bis 5 = stimme voll zu) mit weiteren nicht ausgewiesenen Kontrollvariablen (Alter (auch quadriert), Geschlecht, (Fach-)Hochschulreife, berufliche Qualifikation, Spezialisierung auf Personen mit schwerwiegenden Hemmnissen, Beschäftigungsdauer im Jobcenter (auch quadriert), Arbeitgeberin und Jobcenterträgerschaft, SGB-II-Vergleichstyp); Signifikanzniveau * 10 % / ** 5 % / *** 1 %.

Quelle: Online-Jobcenter-Befragung 2025, eigene Berechnungen.

Programme (Peck & Theodore, 2000). Möglich wäre auch, dass die Aktivierungsbemühungen angesichts begrenzter Budgets und des politischen Erwartungsdrucks zunächst in Richtung ukrainischer Leistungsberechtigter kanalisiert wurden, zulasten von Geflüchteten aus anderen Ländern.

Die kritische Bewertung der Kontaktdichteerhöhung könnte schließlich auch im Zusammenhang mit einem hohen Betreuungsschlüssel und knappen zeitlichen Ressourcen stehen. Laut Umfrage betreuen Vermittlungsfachkräfte, die in Vollzeit mit Geflüchteten und anderen Klient:innen-Gruppen arbeiten, im Durchschnitt 216 Leistungsberechtigte. So ist es nicht unwahrscheinlich, dass eine Erhöhung der Kontakte mit Geflüchteten zu mehr kurzen, standardisierten Beratungsgesprächen oder mehr Kurztelefonaten geführt hat. Diese könnten ausreichen, um Leistungen für arbeitsmarktnahe Klient:innen zu erbringen, nicht aber, um komplexe Problemlagen zu bearbeiten (Baethge-Kinsky et al., 2007).

Internationale Studien zu intensiver Beratung kommen zu einem ähnlichen Schluss: Mehr Beratungsgespräche im Jobcenter können ein effektives Instrument sein, um die Jobsuche von Leistungsberechtigten zu unterstützen und zu beschleunigen; sie wirken aber nicht für alle gleich (Rosholm, 2014). Bei arbeitsmarktnahen Menschen wirkt intensiver Kontakt oft als entscheidender Push, entweder direkt durch die Bereitstellung von Förderangeboten und die gemeinsame Identifizierung von Erwerbspfaden oder indirekt als mahnende Erinnerung. Diese positiven Effekte bleiben bei arbeitsmarktfernen Personen allerdings (oft) aus (Rosholm, 2014). Gerade für Menschen mit multiplen Problemlagen bedeuten mehr Termine im Jobcenter nicht zwingend passgenauere Hilfe; sie können stattdessen sogar konträre Wirkungen entfalten und

Belastungen generieren (Danziger & Seefeldt, 2000; Dunford-Stenger et al., 2021).

Sonderteams bewerten häufigere Kontakte mit Geflüchteten leicht positiver

Jobcenter organisieren sich je nach Zusammensetzung der Leistungsberechtigten ganz unterschiedlich. Teilweise gibt es Spezialteams von Vermittlungsfachkräften beispielsweise nur für Geflüchtete, für Jüngere oder für andere, besonders benachteiligte Gruppen. Teilweise beraten Teams von Vermittlungsfachkräften jedoch auch ohne zielgruppenspezifische Spezialisierung eine breite Gruppe von Leistungsberechtigten. In zwei Drittel der teilnehmenden Jobcenter gab mindestens eine befragte Person an, in einem spezialisierten Team für Geflüchtete zu arbeiten. Dabei variiert der Anteil der Jobcenter mit solchen spezialisierten Teams regional stark.¹ Analysiert man mit Hilfe von multivariaten Methoden, wie die erfragten Einstellungen zur Arbeit mit Geflüchteten mit dem Spezialisierungsgrad von Vermittlungsfachkräften korrelieren, dann zeigen sich einige interessante Unterschiede (Tabelle 1).

Vermittlungsfachkräfte in Sonderteams „Flucht und Migration“ bewerten die Aussage, dass häufigeres Einladen ins Jobcenter die Vermittlung von Geflüchteten erleichtert, etwas positiver als ihre Kolleg:innen, die im Nor-

1 In den SGB-II-Vergleichstypen Ia, Ib und Ic (Landkreise in Bayern bzw. Süddeutschland mit unterdurchschnittlicher Quote erwerbsfähiger Leistungsberechtigter) ist sie mit 36 bis 48 % am niedrigsten, während sie in den Typen IIb, IIc, IId und IIe (d. h. in Regionen mit durchschnittlicher oder überdurchschnittlicher Quote erwerbsfähiger Leistungsberechtigter vor allem im städtischen Raum) mit über 80 % am höchsten ist. Zu den SGB-II-Vergleichstypen, siehe Dauth et al. (2013).

malbetrieb mit Geflüchteten arbeiten. Auch sehen Vermittlungsfachkräfte in Sonderteams die zur Verfügung stehenden Förderinstrumente für die Zielgruppe und die sprachliche Verständigung mit Geflüchteten etwas weniger kritisch.

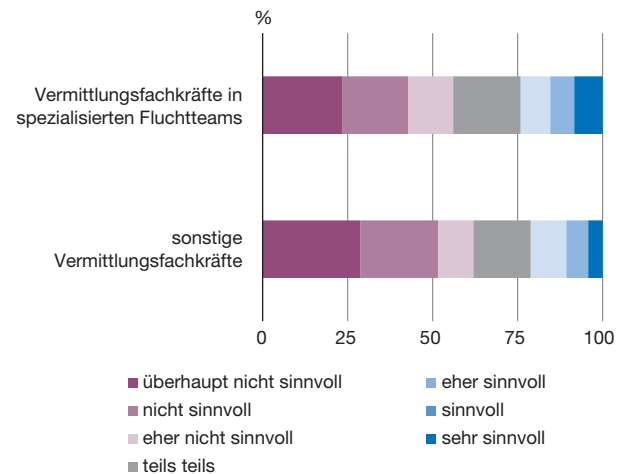
Die Unterschiede in der Bewertung sind für die Praxis der Fallbearbeitung höchst relevant. So betreuen Vermittlungsfachkräfte in Sonderteams „Flucht und Migration“ ausschließlich Geflüchtete, anders als ihre Kolleg:innen im sonstigen Regelbetrieb. Der Betreuungsschlüssel ist, laut der Befragung, in Sonderteams mit geschätzt 197 Klient:innen je Vollzeitkraft zwar hoch, aber dennoch etwas günstiger als bei Vermittlungsfachkräften, die im Regelbetrieb Geflüchtete betreuen. Dort sind es geschätzt 216 Klient:innen je Vollzeitkraft. Zwar ist auch die Gruppe der Geflüchteten stark heterogen, und doch dürften die zentralen strukturellen Herausforderungen für fluchtspezifische Sonderteams vergleichbarer sein als für Vermittlungsfachkräfte, die zusätzlich zu Geflüchteten auch weitere Gruppen beraten. Es ist also anzunehmen, dass Vermittlungsfachkräfte in Sonderteams über mehr gruppenspezifisches Erfahrungswissen verfügen als Kolleg:innen im sonstigen Regelbetrieb und dies stetig, unter anderem über Lernen im Team, erweitern (Foldy & Buckley, 2010; Lotta et al., 2023). Dies zeigte sich auch in einer früheren Studie des IAB², in deren Rahmen eine Teamleiterin eines Sonderteams „Flucht und Migration“ auf den informellen Charakter des gemeinsamen Lernens hinwies:

Wir experimentieren sehr viel. Es steht alles nicht in irgendwelchen Handbüchern und so. Es ist einfach diese Erfahrung. Wir haben einen sehr aktiven Team-austausch. Also unsere Teambesprechungen sind so, dass natürlich ich als Teamleitung die ganzen Handlungsempfehlungen und sonst was natürlich kommunizier', aber der andere Teil ist dann mehr so gemeinsame Entwicklung von Beratungstechniken.

Ein hoher Grad an Erfahrungswissen und Behandlungstiefe kann sich positiv auf das Selbstwirksamkeitsverständnis von Fachkräften in der Beratung und Vermittlung auswirken, was sich in der Antwort zu den positiven Effekten von häufigerem Einladen widerspiegeln dürfte. Außerdem ist denkbar, dass in Sonderteams bereits für die Aufgabe motivierte Vermittlungsfachkräfte eingestellt werden, teils auch mit fremdsprachigen Kompetenzen, was wiederum sprachensible Beratung ermöglicht. Auch dürften Führungskräfte stärker daran interessiert sein,

2 Das Forschungsprojekt „Integration und Teilhabe von Flüchtlingen im SGB II“ wurde von 2017 bis 2022 unter der Leitung von Dr. Andreas Hirsland am IAB durchgeführt und umfasste unter anderem Interviews mit Jobcenter-Beschäftigten (Falkenhain & Hirsland, 2024b).

Abbildung 3
Einschätzungen zum Job-Turbo



Antworten von rund 1.150 Vermittlungsfachkräften, die mit Geflüchteten arbeiten auf die Frage „Wie sinnvoll finden Sie den Job-Turbo?“

Quelle: Online-Jobcenter-Befragung 2025, eigene Berechnungen.

zielgruppenspezifische Förderprogramme einzukaufen und anzubieten, wenn konzentrierte Expertise und gute Beratungsstrukturen in Form von Sonderteams vorliegen.

Laut der Studie von Hainmueller et al. (2026) konnten bei Sonderteams nicht mehr Beratungstermine mit und Erwerbseintritte von Geflüchteten im Vergleich zu Jobcentern ohne Sonderteams verzeichnet werden. Die hier diskutierten Befragungsdaten weisen allerdings darauf hin, dass die institutionelle Rahmung durchaus relevant ist, da sie Einstellungen zur eigenen Arbeit beeinflussen kann. Dies könnte vor allem dann wichtig werden, wenn es um die Nachhaltigkeit der Reform geht und damit auch um den Umgang von Vermittlungsfachkräften mit schwierigen Fällen, die bisher – der Logik von creaming und parking folgend – nicht vorrangig adressiert wurden.

Job-Turbo wird als wenig sinnvoll eingeschätzt

Wenig überraschend nach vielen schlecht bewerteten Einzelaspekten fällt die Gesamteinschätzung zum Job-Turbo bei Vermittlungsfachkräften, die unter anderem Geflüchtete betreuen, negativ aus (Abbildung 3). Lediglich 21 % der Befragten bewerten die Reform auf einer 7-stufigen Skala als „eher sinnvoll“, „sinnvoll“ oder „sehr sinnvoll“, während 62 % sie als „eher nicht sinnvoll“, „nicht sinnvoll“ oder „überhaupt nicht sinnvoll“ beschreiben. An dieser Einschätzung hat sich zwischen beiden Erhebungszeitpunkten 2024 und 2025 kaum etwas verändert. Entsprechend der leicht positiveren Einschätzung der

Einzelaspekte unter Fachkräften in Sonderteams bewerten diese auch die Reform insgesamt weniger negativ.

Diskussion und Fazit

Die hier vorgestellten Daten zeigen, dass Vermittlungsfachkräfte in der Arbeit mit Geflüchteten mit diversen Herausforderungen konfrontiert sind: schwierige Rahmenbedingungen, begrenzte finanzielle Ressourcen und zielgruppenspezifische Förderprogramme, erschwerte sprachliche Verständigung. Die Vorgaben zur Häufigkeit von Beratungsgesprächen sowie der Job-Turbo insgesamt werden von den Vermittlungsfachkräften mehrheitlich kritisch gesehen.

Die Ergebnisse stellen nicht in Frage, dass der Job-Turbo für einige Gruppen gewirkt hat. Sie verweisen aber auf eine Reihe von Problemzusammenhängen in der Umsetzung: *Erstens* dürfte die kritische Bewertung des Job-Turbos insgesamt im Zusammenhang stehen mit Arbeitsüberlastung, die sich aus der Einführung des Job-Turbos und der parallel stattfindenden Bürgergeldreform ergeben hat (Bernhard et al., 2024a; Verdi, 2025). Gerade wenn neue Handlungsvorschriften nicht mit besserer Ressourcenausstattung einhergehen, stehen Vermittlungsfachkräfte vor dem Dilemma, mehr mit dem gleichen (doing more with the same) erreichen zu sollen (Hupe & Buffat, 2014). Dies kann zu Überlastung und Unzufriedenheit führen. *Zweitens* dürfte auch eine wahrgenommene Störung der Praxis durch top-down Anweisungen und großen politischen Druck, Ergebnisse zu generieren, mitursächlich sein für den skeptischen Blick auf den Job-Turbo und die mit ihm verbundenen Vorgaben (Süddeutsche Zeitung, 2024). *Drittens* deuten inhaltsanalytische Auswertungen der offenen Kommentare aus der OnJoB Befragung 2024 darauf hin, dass Vermittlungsfachkräfte das Ziel des Job-Turbos (schnelle Vermittlung) als widersprüchlich zu den Zielen der parallelen Bürgergeldreform (Beratung auf Augenhöhe) bewertet haben. Auch das Risiko von Ungleichbehandlung wurde genannt, wenn mehr Anstrengungen für Geflüchtete weniger Zeit für andere Leistungsberechtigte bedeuten (Bernhard et al., 2024a).

Zusammenfassend können die hier vorgestellten Ergebnisse helfen, für Problemlagen auf der Arbeitsebene der Arbeitsverwaltung zu sensibilisieren bzw. ein Ansatzpunkt sein, diese besser zu verstehen und ihnen entgegenzuwirken. Die Befragungsergebnisse und internationale Studien regen außerdem an, die faktische Zunahme von Beratungsgesprächen mit Vorsicht zu interpretieren. In erster Linie handelt es sich um eine Veränderung der zeitlichen Struktur der Fallbearbeitung, die sich ganz unterschiedlich auf die Intensität und Qualität der Fallbearbeitung auswirken kann (Baethge-Kinsky et al., 2007,

S. 120–124). Die hier skizzierten Ergebnisse deuten auch an, dass eine knappe Ressourcenausstattung und ambitionierte Reformziele zu selektiven Aktivierungsbemühungen führen können. Es bleibt weiterer Forschung vorbehalten, dies genauer zu untersuchen – sowohl mit quantitativen als auch mit qualitativen Methoden.

Trotz eines Anstiegs der Beschäftigungsquote von Ukrainer:innen seit Einführung des Job-Turbos bleibt die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten eine große Herausforderung für Vermittlungsfachkräfte deutscher Jobcenter. Denn weiterhin stammt ein gutes Viertel der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten in der Grundsicherung aus der Ukraine oder einem der acht Hauptasylherkunftsländer (Statistik der BA, 2026). Die hier vorgestellten Daten verweisen auf die Notwendigkeit, bessere Voraussetzungen für gute, adressatengerechte Beratung und Vermittlung zu schaffen.

Wie anfangs betont, stellen die hier vorgestellten Ergebnisse keine Wirkungsevaluation des Job-Turbos im engen Sinne dar. Allerdings können Bewertungen und Einstellungen von Vermittlungsfachkräften sehr wohl folgenreich sein. Die Sicht von Vermittlungsfachkräften ist nur eine Perspektive auf den Job-Turbo. Ein gutes Verständnis der Wirkungen des Job-Turbos wird die Integration verschiedener Perspektiven erfordern, darunter die der Arbeitgeber und vor allem die der Adressat:innen (Geflüchteten) selbst.

Literatur

- BA – Bundesagentur für Arbeit. (2023). *Fachliche Empfehlungen zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten mit Arbeitsmarktzugang*.
- BA – Bundesagentur für Arbeit. (2024). *Gemeinsam Zukunft gestalten – Arbeitsmarktchancen für geflüchtete Menschen*.
- Baethge-Kinsky, V., Bartelheimer, P., Henke, J., Wolf, A., Land, R., Willisch, A. & Kupka, P. (2007). Neue soziale Dienstleistungen nach SGB II (Konzeptstudie) nsDL-Kon. *IAB Forschungsbericht*, Nr. 15/2007.
- Belabas, W. & Gerrits, L. (2017). Going the Extra Mile? How Street-level Bureaucrats Deal with the Integration of Immigrants. *Social Policy & Administration*, 51(1), 133–150.
- Bernhard, S., Osiander, C. & Ramos Lobato, P. (2024a). Jobcenter-Beschäftigte finden die verschiedenen Elemente des Bürgergeldes unterschiedlich sinnvoll. *IAB Forum*.
- Bernhard, S., Nützel, U.-M., Osiander, C., Ramos Lobato, P. & Zins, S. (2024b). OnJoB: Die Online-Jobcenter-Befragung Bürgergeld. *IAB Forschungsbericht*, 17/24.
- Danziger, S. K. & Seefeldt, K. S. (2000). Ending welfare through work first: Manager and client views. *Families in Society*, 81(6), 593–601.
- Dauth, W., Dörner, M. & Blien, U. (2013). Neukonzeption der Typisierung im SGB-II-Bereich: Vorgehensweise und Ergebnisse. *IAB-Forschungsbericht*, Nr. 11.
- Dunford-Stenger, A., Holcomb, S., Hetling, A. & Krepcio, K. (2021). Defining and Pursuing Goals in a Work First Environment: An Analysis of Public Assistance Recipients' Experience and Perception of Public Policy on the Frontlines. *Human Service Organizations Management, Leadership and Governance*, 45(1), 13–28.
- Falkenhain, M. & Hirsland, A. (2024a). „Wir sind 'ne lernende Organisation“: interkulturelle Begegnungen im Jobcenter. *IAB-Forum*.

- Falkenhain, M. & Hirsland, A. (2024b). Limits of Activation? Street-level responses to the 2015 Refugee Challenge in German job centers. *Journal of Immigrant & Refugee Studies*, 1–15.
- Foldy, E. G. & Buckley, T. A. (2010). Re-Creating Street-Level Practice: The Role of Routines, Work Groups, and Team Learning. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 20(1), 23–52.
- Hagelund, A. & Kavli, H. (2009). If work is out of sight. Activation and citizenship for new refugees. *Journal of European Social Policy*, 19(3), 259–270.
- Hainmueller, J., Marbach, M., Hangartner, D., Harder, N. & Vallizadeh, E. (2026). Refugee Labor Market Integration at Scale: Evidence from Germany's Fast-Track Employment Program. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 123(14).
- Hupe, P. & Hill, M. (2007). Street-level bureaucracy and public accountability. *Public Administration*, 85(2), 279–299.
- Hupe, P. & Buffat, A. (2014). A Public Service Gap: Capturing contexts in a comparative approach of street-level bureaucracy. *Public Management Review*, 16(4), 548–569.
- Lipsky, M. (1980). *Street-Level Bureaucracy: The Dilemmas of the Individual in Public Service*. Russel Sage Foundation.
- Lotta, G., Maynard-Moody, S. & Musheno, M. (2023). Practicing Knowledge-Agency in Highly Vulnerable Communities: The Frontlines of Governance in Delivering Brazilian Human Services. *Public Management Review*, 27(8), 1938–1958.
- Peck, J. & Theodore, N. (2000) 'Work first': Workfare and the regulation of contingent labour markets. *Cambridge Journal of Economics*, 24(1), 119–138.
- Rice, D. (2012). Street-Level Bureaucrats and the Welfare State: Toward a Micro- Institutional Theory of Policy Implementation. *Administration & Society*, 45(9), 1038–1062.
- Rosholm, M. (2014). *Do case workers help the unemployed ? Evidence for making a cheap and effective twist to labor market policies for unemployed workers*.
- Senghaas, M., Röhrer, S., Köppen, M. & Bernhard, S. (2025). Rollenverständnisse von Vermittlungsfachkräften in Jobcentern und ihre Bedeutung für das Sanktionshandeln. *Zeitschrift für Sozialreform*, 71(1), 87–113.
- Statistik der BA – Bundesagentur für Arbeit. (2026). *Erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach Staatsangehörigkeit. Berichtsmonat: Oktober 2025*.
- Süddeutsche Zeitung. (2024, 4. Juni). *Job-Turbo für Ukraine-Flüchtlinge in der Kritik*.
- Sundbäck, L. (2024). *Between the Client and the Institutional System : Street-level Bureaucrats' Discretion, Positioning, and Trust in Institutional Encounters with Forced Migrants in Finland and Sweden*. *Social Policy and Society*, 1–14.
- Verdi. (2025). *Jobcenter-Beschäftigte am Limit: Bundesregierung verschärft mit Bürgergeld-Reform die Bürokratiepflichten – und damit die ohnehin prekäre Arbeitsbelastung* [Pressemitteilung].

Title: *The Job-Turbo for refugees from the perspective of placement officers: a critical assessment*

Abstract: The Job-Turbo initiative aims to help refugees find employment quickly and sustainably. This goal appears ambitious given the numerous structural challenges involved. This article examines how placement officers in German job centres assess the Job-Turbo and its operational guidelines, as well as the framework conditions for placing refugees in jobs. Based on new survey data, we show that the majority of placement officers reject the Job-Turbo, considering its objectives for the entire target group to be difficult to achieve and the guidelines on the frequency of counselling sessions to be constraining. Placement officers in specialized refugee teams view the reform slightly more positively. The findings can raise awareness of problems at the frontline of employment services and are relevant to the sustainability of the reform.