



**Bundesagentur
für Arbeit**



BEFRAGUNG ZUR **BESCHÄFTIGUNG VON GEFLÜCHTETEN MENSCHEN MIT GRUNDSTÄNDIGEN DEUTSCHKENNTNISSEN**

**Durchgeführt von der Bundesagentur für Arbeit und der
Deutschen Gesellschaft für Personalführung e.V. im Rahmen
des Job-Turbo zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten**

Februar 2024

Herausgeber

Bundesagentur für Arbeit
Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V. (DGFP)

Einleitung

Zahlreiche Menschen sind in den letzten Jahren nach Deutschland geflüchtet. Laut dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge wurden zwischen 2015 und 2023 in Deutschland rund 2,5 Millionen Asylanträge gestellt. Darunter sind beispielsweise Geflüchtete aus Herkunftsländern wie Syrien, Türkei, Irak oder Iran. Die Geflüchteten aus der Ukraine wurden aufgrund ihres vorübergehenden Aufenthaltstitels im Ausländerzentralregister aufgenommen. Im Dezember 2023 waren insgesamt ca. 1,1 Millionen Schutzsuchende registriert.

Der Zugang zum Arbeitsmarkt ist bei der Integration der Geflüchteten ein essenzieller Bestandteil. Einerseits bietet er die Möglichkeit, die deutsche Sprache aktiv zu erlernen und Aspekte der deutschen Kultur kennenzulernen. Andererseits liefert er auch eine finanzielle Grundlage sowie die Möglichkeit, soziale Kontakte zu knüpfen und die fachlichen Kompetenzen im beruflichen Kontext beizubehalten und auszubauen. Gleichzeitig beinhaltet er eine Chance für deutsche Unternehmen, dem enormen Arbeitskräftemangel zu begegnen und die interkulturelle Vielfalt und Diversität in Unternehmen zu fördern.

Die Initiative „Job-Turbo“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und der Bundesagentur für Arbeit wurde im Zeitraum Oktober 2023 bis Sommer 2024 initiiert. Als Sonderbeauftragter der Bundesregierung für die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten übernimmt DGFP-Vorstandsmitglied Daniel Terzenbach eine bedeutende Mittlerfunktion zu Arbeitgebern. Ziel ist es, Hürden bei der Einstellung von Geflüchteten abzubauen und so zu einer raschen Integration beizutragen. Hierfür wurde auch eine Kooperation mit der Deutschen Gesellschaft für Personalführung e. V. (DGFP) eingegangen.

Im Zuge dieser Kooperation zwischen der DGFP und der Bundesagentur für Arbeit wurde Mitte Dezember 2023 eine Befragung initiiert. Diese dient der Erfassung der aktuellen Situation in den Unternehmen bezüglich der Beschäftigung von Geflüchteten mit grundständigen Deutschkenntnissen, des aktuellen Stimmungsbilds zu diesem Thema, des Interesses der Unternehmen daran sowie der bereits vorliegenden Erfahrungen damit.

Grundständige Deutschkenntnisse werden dabei nach dem europäischen Referenzrahmen im Sprachniveau A2–B1¹ kategorisiert. Die Befragung fand im Zeitraum Dezember 2023 bis Februar 2024 statt, Zielgruppe der Befragung war das HR-Management in Deutschland. Insgesamt haben 279 Unternehmen unterschiedlicher Größe aus verschiedenen Branchen teilgenommen (**Abbildungen 1 bis 4**), wobei 164 Unternehmen alle Fragen beantwortet haben, 115 haben die Befragung hingegen in Teilen nicht beantwortet.

¹A2: Sätze und häufig gebrauchte Ausdrücke, die mit Bereichen ganz unmittelbarer Bedeutung zusammenhängen (z. B. Informationen zur Person und zur Familie, Einkaufen, Arbeit, nähere Umgebung), können verstanden werden. Es ist möglich, sich in einfachen, routinemäßigen Situationen zu verständigen, in denen es um einen einfachen und direkten Austausch von Informationen über vertraute und geläufige Dinge geht (vgl. Gemeinsamer Europäischer Referenzrahmen für Sprachen).

B1: Hauptaspekte in einem Gespräch können verstanden werden, sofern klare Standardsprache verwendet wird und es um vertraute Dinge aus Arbeit, Schule, Freizeit o. Ä. geht. Es kann sich über einfache, zusammenhängende und vertraute Themen und persönliche Interessengebiete geäußert werden. Zusätzlich ist es möglich, über Erfahrungen und Ereignisse zu berichten, Träume, Hoffnungen und Ziele zu beschreiben sowie zu Plänen und Ansichten kurze Begründungen oder Erklärungen zu geben (vgl. Gemeinsamer Europäischer Referenzrahmen für Sprachen).

Über den Job-Turbo zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten

Im Rahmen des Job-Turbo² fokussieren das Bundesministerium für Arbeit und Soziales sowie die Bundesagentur für Arbeit die Integration von Geflüchteten in den deutschen Arbeitsmarkt. Das Ziel ist hier ein schneller und nachhaltiger Arbeitsmarktzugang für Geflüchtete zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit.

Der Integrationsverlauf folgt dabei den drei Phasen: Orientierung und grundständiger Deutscherwerb, Arbeiten und Qualifizierung in Beschäftigung, Beschäftigung stabilisieren und ausbauen. Der Job-Turbo konzentriert sich insbesondere auf Phase 2, indem er die Vermittlung von Geflüchteten mit grundständigen Deutschkenntnissen an Arbeitgeber erleichtert und dabei individuelle Potenziale und Bedarfe berücksichtigt. Ausgebaut werden unter anderem branchenspezifische Matching-Aktionen und die Informationsvermittlung seitens des Arbeitgeberservices. Durch die Einführung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes kann zusätzlich die Planbarkeit für Arbeitgeber und Geflüchtete erhöht werden.

²<https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Migration-und-Arbeit/Flucht-und-Aysl/Turbo-zur-Arbeitsmarktintegration-von-Gefluechteten/turbo-zur-arbeitsmarktintegration-von-gefluechteten.html>

Executive Summary

Aktuelle Situation – Unternehmen sammeln immer mehr Erfahrungen mit Geflüchteten

Es lässt sich feststellen, dass die befragten Unternehmen noch vor 24 Monaten eine geringere Erfahrungsbasis aufwiesen als vor 12 Monaten. Damals hatten lediglich 42 % der Befragten Erfahrungen mit Geflüchteten mit Deutschkenntnissen gesammelt, während es vor 12 Monaten bereits 50 % waren ([Abbildung 5](#) und [Abbildung 7](#)). Unter den Unternehmen, die in den letzten 12 Monaten Erfahrungen gesammelt haben, haben bereits 57 % Geflüchtete mit eingeschränkten Deutschkenntnissen eingestellt ([Abbildung 6](#)). Insgesamt 66 % haben Geflüchtete zu Vorstellungsgesprächen eingeladen. Weitere Erfahrungen bestehen unter anderem aus Praktika, Beratung, Qualifizierung und Betreuung.

Überwiegend positive Erfahrungen mit der Beschäftigung von Geflüchteten

Es wurden in der Hauptsache Erfahrungen mit der Beschäftigung von Geflüchteten mit wenig ausgeprägten Deutschkenntnissen aus Syrien (67 %) und der Ukraine (63 %) gemacht ([Abbildung 8](#)), gefolgt von Afghanistan (26 %) und Iran (22 %). Aus den Daten der Umfrage ließ sich ermitteln, dass die befragten Unternehmen zwar im Durchschnitt knapp 14 Geflüchtete beschäftigen, doch liegt der Median lediglich bei 3 Personen ([Abbildung 9](#)), was auf eine relativ hohe Varianz in den Beschäftigungszahlen hinweist. Ein geringer Anteil (6 %) der befragten Unternehmen hat negative Erfahrungen im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Geflüchteten gemacht. Hingegen haben 53 % überwiegend positive Erfahrungen gesammelt, während 41 % sowohl positive als auch negative Erfahrungen verzeichnen ([Abbildung 10](#)).

Einstellungsabsichten – Unternehmen wollen zeitnah Geflüchtete einstellen

Es wurde nicht nur deutlich, dass eine signifikante Anzahl von Unternehmen bereits Geflüchtete mit grundständigen Deutschkenntnissen eingestellt hat, sondern auch, dass 44 % der Unternehmen sich intensiv mit dem Thema ihrer Einstellung auseinandergesetzt haben ([Abbildung 11](#)). Darüber hinaus stimmen 62 % der Aussage zu, dass sie darin ein Potenzial erkennen, den Arbeits- und Fachkräftemangel im eigenen Betrieb zu verringern ([Abbildung 13](#)). Unter den Unternehmen, die die Beschäftigung von Geflüchteten nicht als Option zur Milderung ihres Fach- und Arbeitskräftemangels betrachten, wird dies hauptsächlich auf fehlende Sprachkenntnisse (88 %) und mangelnde fachliche Fähigkeiten (68 %) zurückgeführt. Von 42 % der Befragten wird der hohe Betreuungsaufwand als Begründung genannt ([Abbildung 14](#)). In wenigen Fällen werden Herausforderungen im Zusammenhang mit ungeklärten Bleibeabsichten, Anerkennung der Qualifikation und unsicherer Rechtslage genannt.

Befragung **Beschäftigung von geflüchteten Menschen mit grundständigen Deutschkenntnissen – Februar 2024**

Insgesamt 61% der befragten Unternehmen können sich vorstellen, in den nächsten 6 Monaten Geflüchtete einzustellen, dagegen ziehen 39% dies nicht in Betracht (Abbildung 15). Diese 61% der befragten Unternehmen planen im Durchschnitt in Zukunft 15 Geflüchtete einzustellen, wobei auch hier der Median mit 5 Personen niedriger ist (Abbildung 16) – eine Steigerung im Vergleich zur aktuellen Situation mit einem Median von 3 Personen.

Unternehmen suchen Kontakt zu relevanten Einrichtungen wie z. B. dem Arbeitgeber-Service der Bundesagentur für Arbeit

Insgesamt haben 30% der Befragten konkrete Aktivitäten unternommen, Geflüchtete im Unternehmen zu beschäftigen. Insbesondere mit einer Kontaktaufnahme zum Arbeitgeber-Service der Bundesagentur für Arbeit (55%; Abbildungen 17 und 18). 46% der Unternehmen können sich vorstellen, Geflüchtete einzustellen, die zwar geringe Deutschkenntnisse, aber dafür Englischkenntnisse aufweisen (Abbildungen 20 und 21). Neben der Einbindung des Arbeitgeber-Services werden verschiedene individuelle Maßnahmen ergriffen. Diejenigen Unternehmen, die bisher keine konkreten Maßnahmen ergriffen haben, geben um unterschiedliche Gründe an. In erster Linie werden fehlende Sprachkenntnisse als Hindernis für die Ansprache der Zielgruppe der Geflüchteten genannt (Abbildung 19). Weitere Gründe sind der damit verbundene hohe Aufwand und die fehlende Motivation seitens der Geflüchteten.

Unterstützungs- und Förderbedarfe sind unterschiedlich

Die befragten Unternehmen betrachten den Abbau von Sprachbarrieren als primäre Voraussetzung für die Einstellung von Geflüchteten (Abbildung 22). Mit dem Abbau von Sprachbarrieren ist nicht nur der Erwerb von Sprachkenntnissen gemeint, sondern auch Maßnahmen wie beispielsweise die Übersetzung behördlicher Unterlagen, leicht zugängliche Dolmetscherdienste oder Arbeitsverträge in der jeweiligen Muttersprache der Person. Des Weiteren werden Bleibeabsichten der Geflüchteten, eine gesicherte Rechtslage, Anerkennung der Qualifikationen sowie Weiterqualifizierung als entscheidende Faktoren genannt. Alle Faktoren und Beteiligten müssen ausgewogen miteinander interagieren, um die Voraussetzungen für die Beschäftigung von Geflüchteten weitestmöglich zu optimieren. Bezüglich der Geflüchteten werden insbesondere die Bleibeabsichten (43%) und der Aufbau von Sprachkenntnissen (81%) als maßgebliche Hürden benannt.

Insgesamt 74% der teilnehmenden Unternehmen gaben an, dass sie nicht vom Arbeitgeber-Service kontaktiert oder informiert worden seien (Abbildung 23). Die bekanntesten Fördermöglichkeiten für die Einstellung von Geflüchteten (Abbildung 24) sind Probearbeiten (63%) und Berufssprachkurse (56%). Bei den teilnehmenden Unternehmen gelten berufsbegleitende Sprachkurse (67%), angepasste Qualifizierungsangebote (41%) sowie die Möglichkeit eines Praktikums (38%) als besonders wichtige Unterstützungsmaßnahmen für die Einstellung von Geflüchteten (Abbildung 25). In den individuellen Angaben werden auch Kinderbetreuung und die Reduzierung des bürokratischen Aufwands genannt (Abbildung 25).

Zusammenarbeit mit öffentlichen Einrichtungen birgt Potenziale

Insgesamt wird deutlich, dass die Mehrheit der Unternehmen bisher generell noch keine Erfahrungen mit der Zusammenarbeit mit unterschiedlichen behördlichen Einrichtungen bei der Einstellung von Geflüchteten gesammelt haben. Wenn Erfahrungen gesammelt wurden, konnten diese von einer Skala von 1 (sehr gute Erfahrungen) und 5 (schlechte Erfahrungen) bewertet werden ([Abbildung 26](#)).

Besonders positiv wurden die Agentur für Arbeit (30 %, Skalenbereiche 1 und 2) und das Jobcenter (28 %, Skalenbereiche 1 und 2) bewertet. Überwiegend negative Erfahrungen wurden hingegen mit der Ausländerbehörde (30 %, Skalenbereiche 4 und 5) und dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (21 %, Skalenbereiche 4 und 5) benannt. Insgesamt wird deutlich, dass die überwiegende Anzahl der Unternehmen bisher keinerlei Erfahrung mit der Kooperation mit behördlichen Einrichtungen in diesem Kontext erworben hat.

Herausforderungen liegen vor allem in der Sprache, der Komplexität bei Behörden und in den Verfahren sowie beim hohen Betreuungsaufwand, werden jedoch als überwindbar eingeschätzt

Seitens der teilnehmenden Unternehmen wird die bedeutendste Herausforderung bei der Integration von Geflüchteten in den Bereichen Sprache (91 %), Schwierigkeiten mit Behörden (63 %), komplizierte Verfahren (58 %) und hoher Betreuungsaufwand (55 %) identifiziert, geringere Herausforderungen werden hingegen in der Kontaktaufnahme zu Geflüchteten sowie bezüglich Unsicherheiten in der Personalplanung wahrgenommen ([Abbildung 27](#)). Dennoch teilt knapp die Hälfte der teilnehmenden Unternehmen die Auffassung, dass diese Herausforderungen überwindbar sind ([Abbildungen 28 bis 35](#)).

Wunsch nach Informationsveranstaltungen für Arbeitgeber ist vorhanden

Insgesamt 52 % der teilnehmenden Unternehmen äußern Interesse an einer Informationsveranstaltung ([Abbildung 36](#)). Themen, die in diesem Kontext in der Umfrage bei den individuellen Angaben als besonders relevant benannt werden, betreffen eine klare Struktur sowie einen eindeutigen Prozess der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten, Informationen darüber, wie ein direkter Zugang zu interessierten Geflüchteten erfolgen kann, sowie die Zusammenarbeit mit den Behörden.

Auswertung und Handlungsempfehlung

Es ist eine ermutigende Erkenntnis, dass Unternehmen zunehmend Erfahrungen in der Integration von Geflüchteten mit begrenzten Deutschkenntnissen sammeln und zudem beabsichtigen, künftig mehr Geflüchtete einzustellen. Die damit verbundenen Herausforderungen, wie der Umgang mit Behörden und die Bewältigung von Sprach- und Qualifikationsdefiziten, sind Unternehmen und weiteren Beteiligten bekannt und insofern nicht unerwartet. Unternehmen bewerten diese Hürden jedoch als überwindbar, was darauf hindeutet, dass sie ein Verständnis der bürokratischen Abläufe und Erfordernisse haben.

Die Erfolgsquote der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten könnte sicherlich verbessert werden, indem Unternehmen und Behörden enger und routinierter zusammenarbeiten. Dafür ist zunächst eine gründliche Aufbereitung von Informationen darüber erforderlich, welche Angebote zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten bestehen und wie man auf diese konkret zugreifen kann. Eine lokale und unternehmensspezifische Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Behörden könnte dazu beitragen, spezifische Anforderungen effektiver zu bewältigen.

Die lokale Zusammenarbeit kann auch die Möglichkeiten dazu verbessern, den notwendigen Kontakt zu Geflüchteten herzustellen. Dabei können lokale Initiativen ebenso eine Rolle spielen wie die direkte Rekrutierung vor Ort mit Unterstützung von Fachkräften für soziale Arbeit und dolmetschenden Personen.

Die befragten Unternehmen betrachten den Abbau von Sprachbarrieren als grundlegende Voraussetzung und wichtigen Ausgangspunkt für die Einstellung von Geflüchteten. Hierbei geht es nicht nur um den Erwerb von Sprachkenntnissen, sondern auch um Maßnahmen wie die Übersetzung behördlicher Dokumente, die Erleichterung des Zugangs zu Dolmetscherdiensten oder die Bereitstellung von Arbeitsverträgen in verschiedenen Sprachen. Darüber hinaus sollte die Förderung berufsbezogener Sprachkurse priorisiert werden, da diese ein breites und auf die konkreten Bedürfnisse geflüchteter Arbeitskräfte zugeschnittenes Angebot für die Integration in den Arbeitsmarkt bieten. Diese Kurse bauen auf den von Geflüchteten besuchten Integrationskursen auf.

Der gesamte Prozess von der Ansprache und Einstellung der Geflüchteten bis hin zur aktiven Integration in das Unternehmen sollte eine transparente und strukturierte Vorgehensweise beinhalten. Dabei sind die Bleibeabsichten der Geflüchteten, die gesicherte Rechtslage, Anerkennung der Qualifikationen sowie Weiterqualifizierung wichtige Faktoren. Hierbei ist eine ausgewogene Interaktion aller Beteiligten erforderlich, um optimale Rahmenbedingungen zu schaffen. Aus diesem Grund sollte die Kommunikation zwischen den Akteuren zukünftig effizienter sein. Zusätzlich kann der Austausch von Erfahrungen zwischen Behörden und Unternehmen als weiteres Instrument zur gegenseitigen Unterstützung und Förderung einer erfolgreichen Zusammenarbeit dienen.

Abbildung 1: Wie viele Beschäftigte hat Ihr Unternehmen zurzeit?

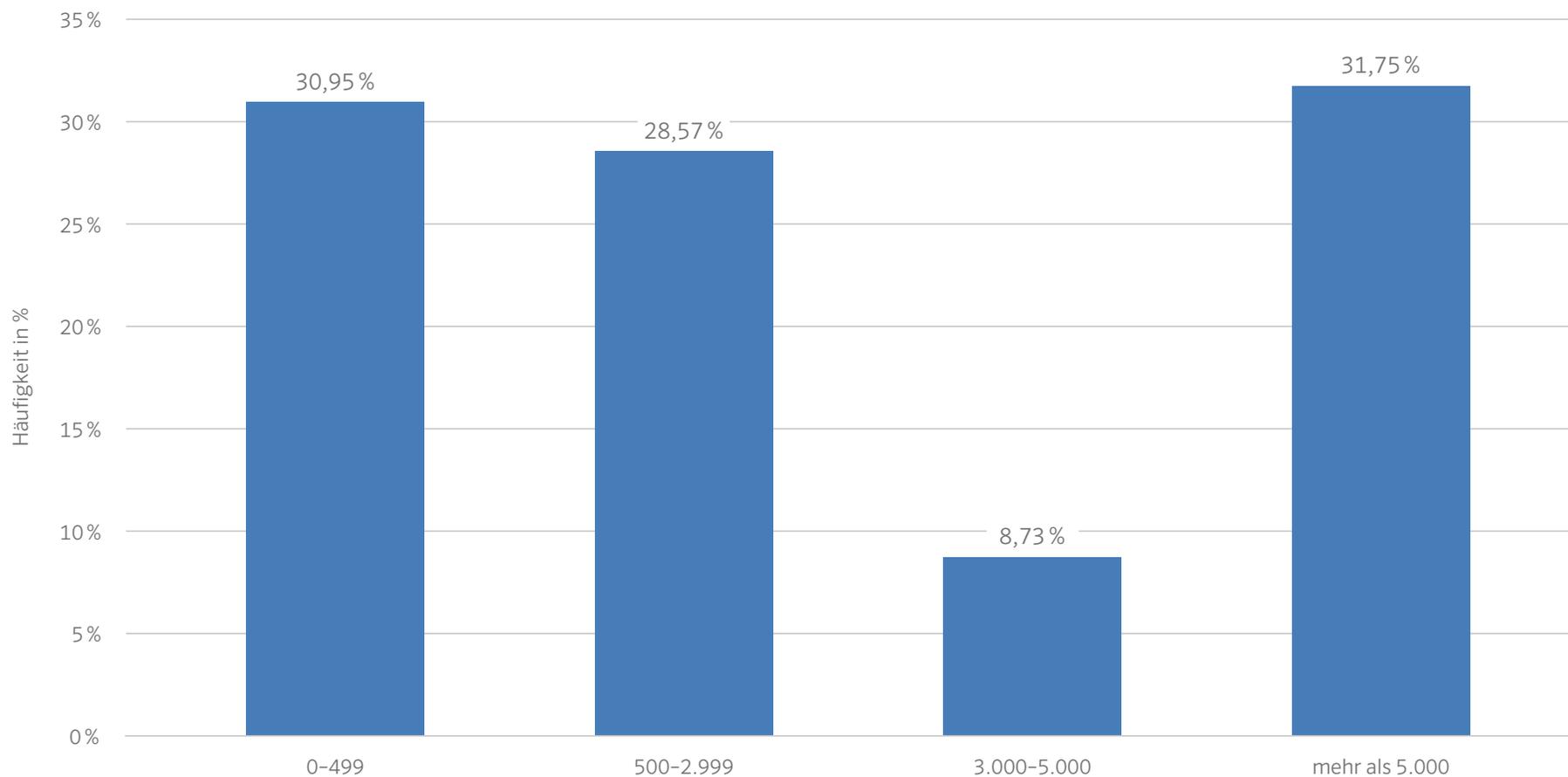


Abbildung 2: In welchem Bundesland bzw. in welchen Bundesländern ist Ihr Unternehmen angesiedelt?

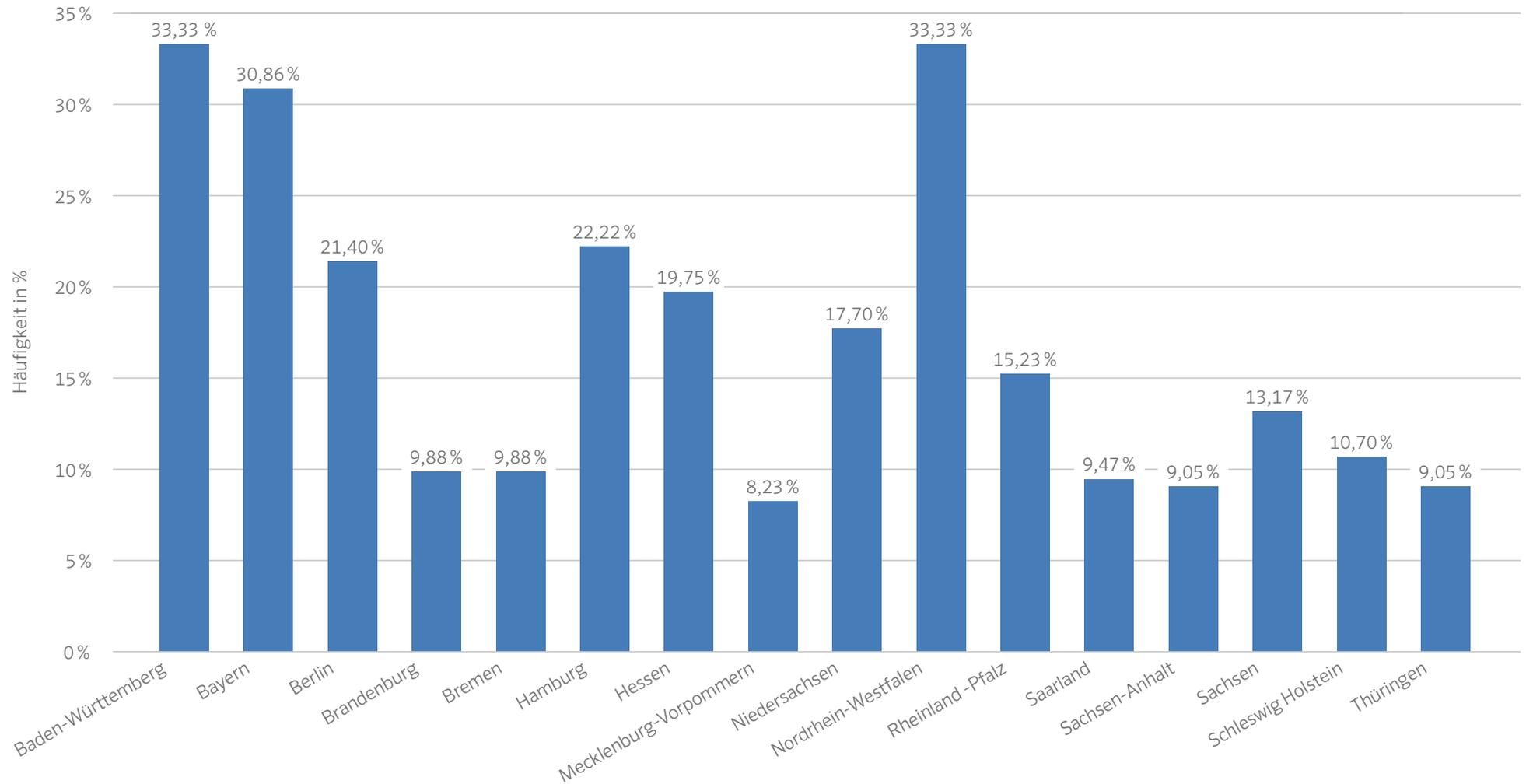


Abbildung 3: Für welche betriebliche Einheit haben Sie die Fragen beantwortet?

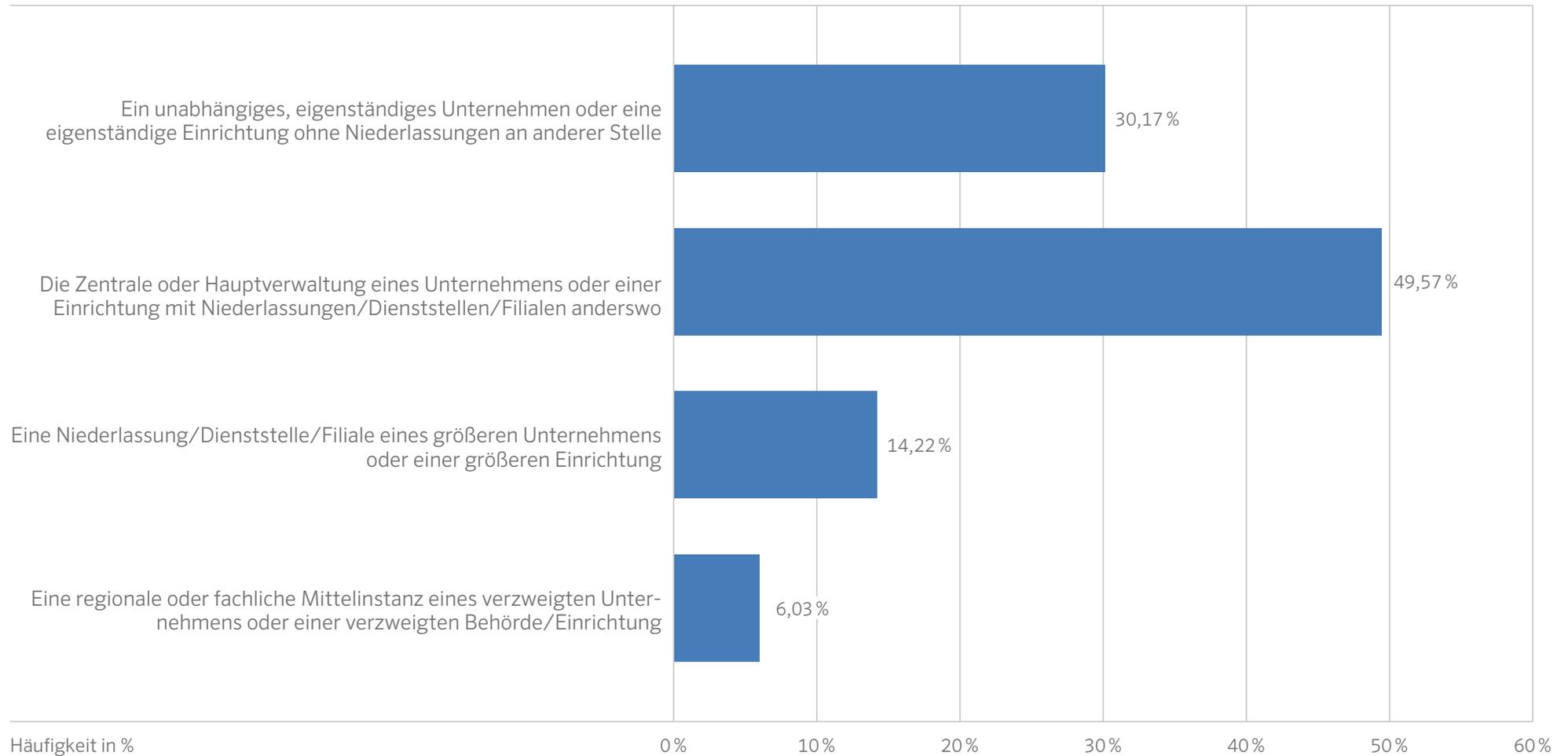


Abbildung 4: Zu welcher Branche gehört Ihr Unternehmen?

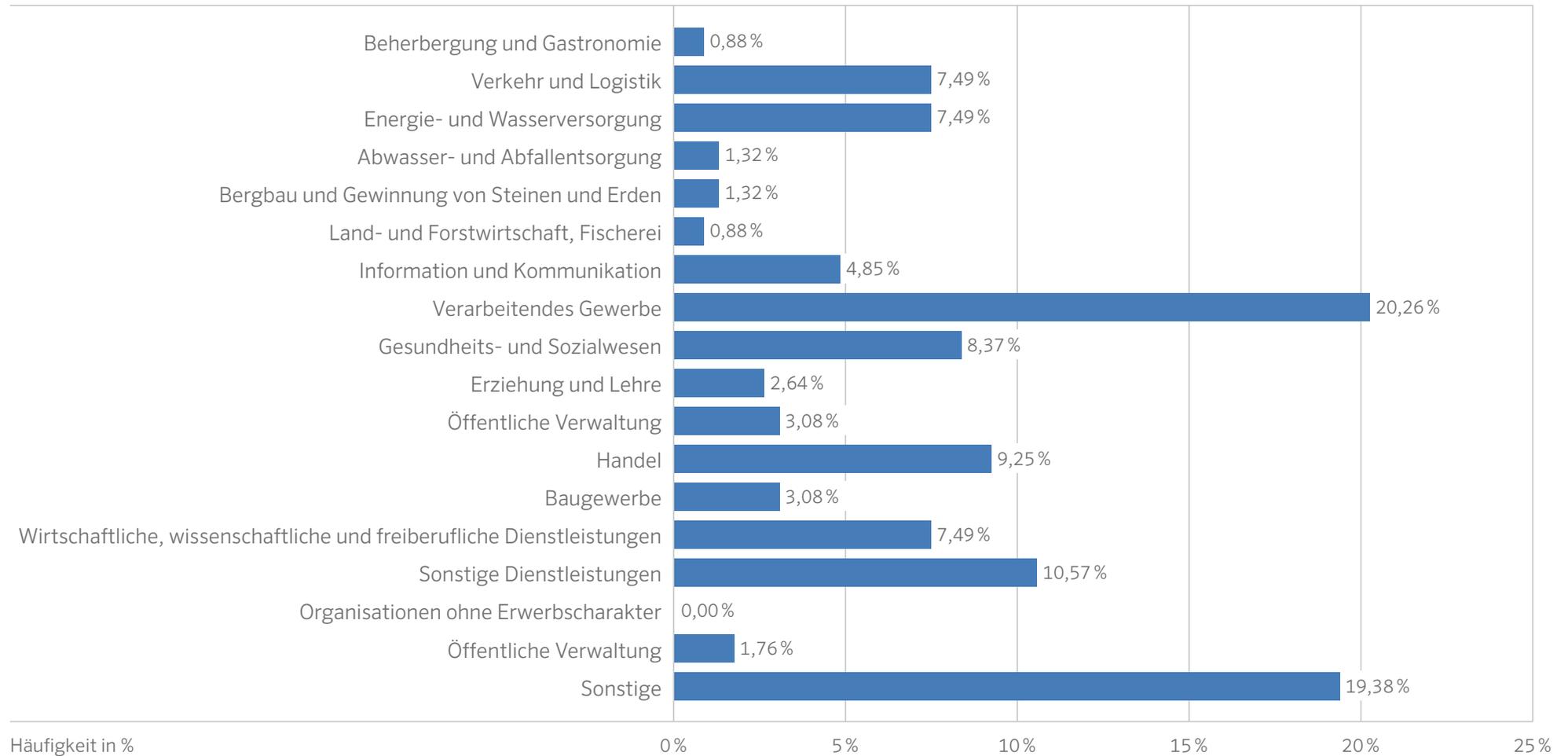


Abbildung 5: Haben Sie in den letzten 12 Monaten in Ihrem Unternehmen Erfahrungen mit Geflüchteten mit wenig ausgeprägten Deutschkenntnissen gemacht?

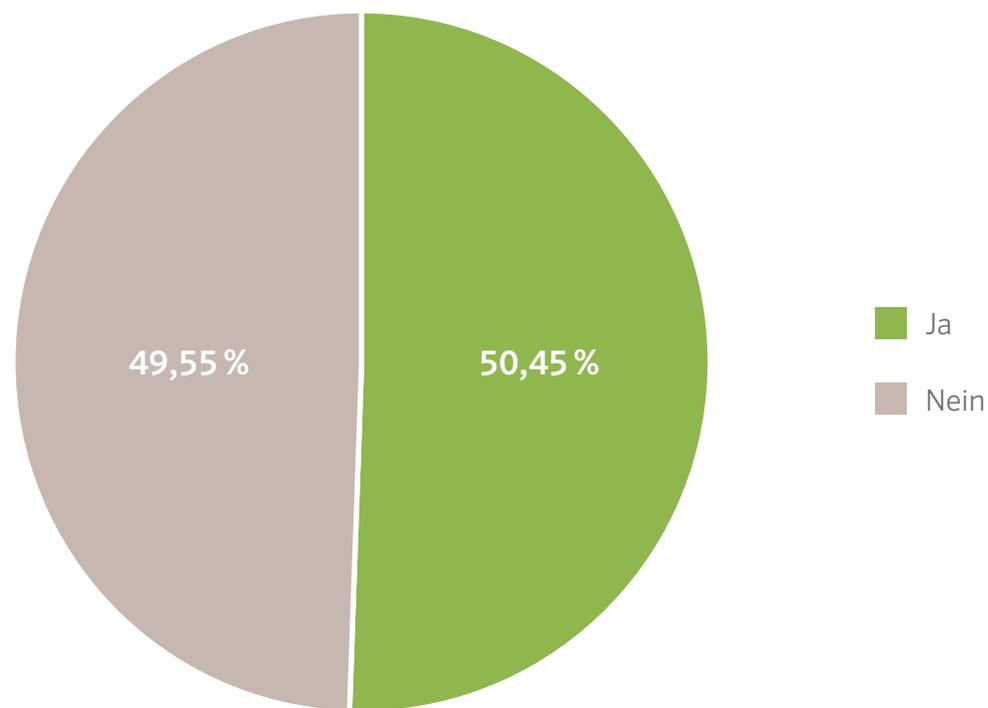


Abbildung 6: **Wenn ja, welche der aufgelisteten Erfahrungen treffen auf Ihren Fall zu?**

(Mehrfachauswahl war möglich)

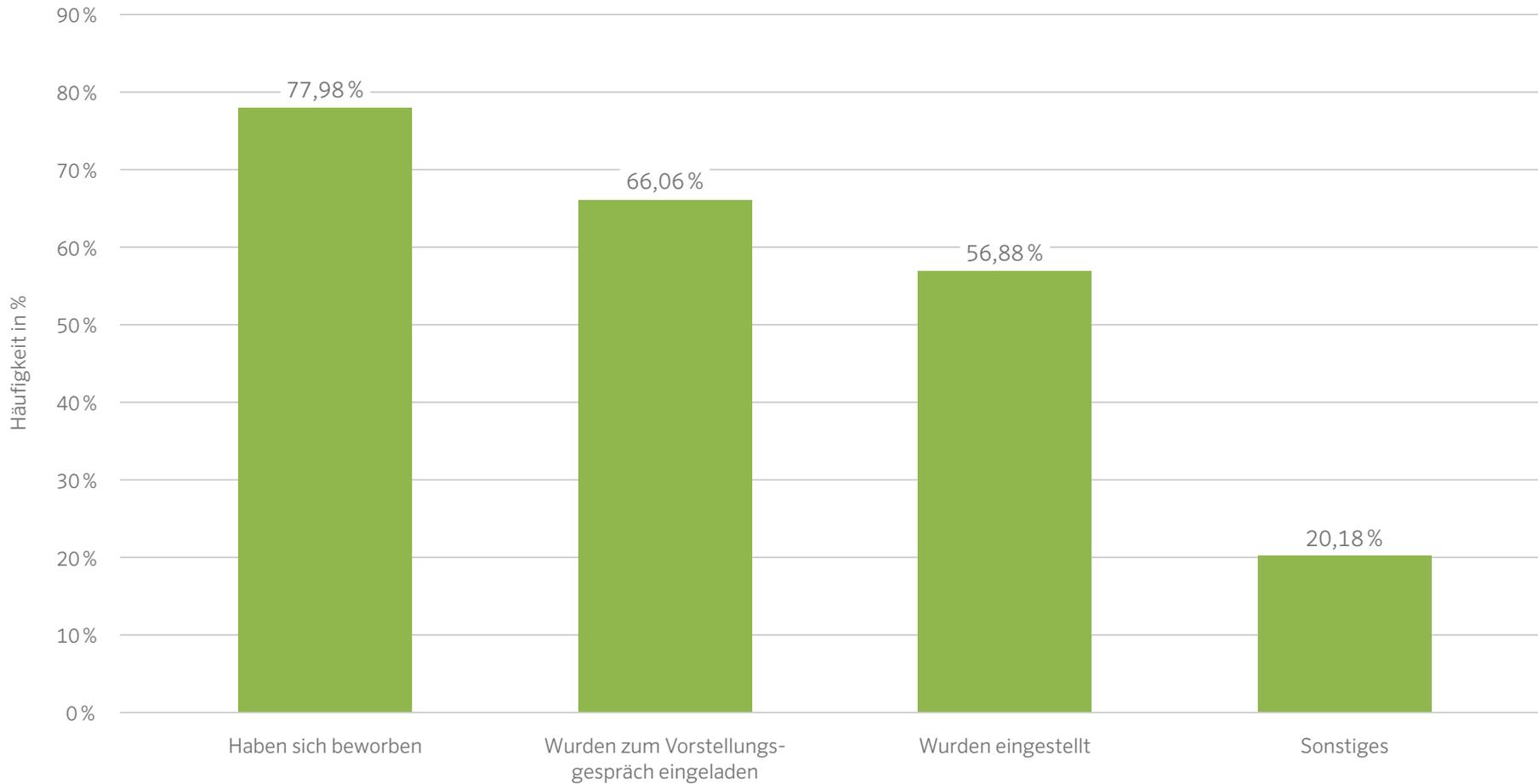


Abbildung 7: Haben Sie in den letzten 24 Monaten Erfahrungen mit der Beschäftigung von Geflüchteten mit wenig ausgeprägten Deutschkenntnissen gesammelt?

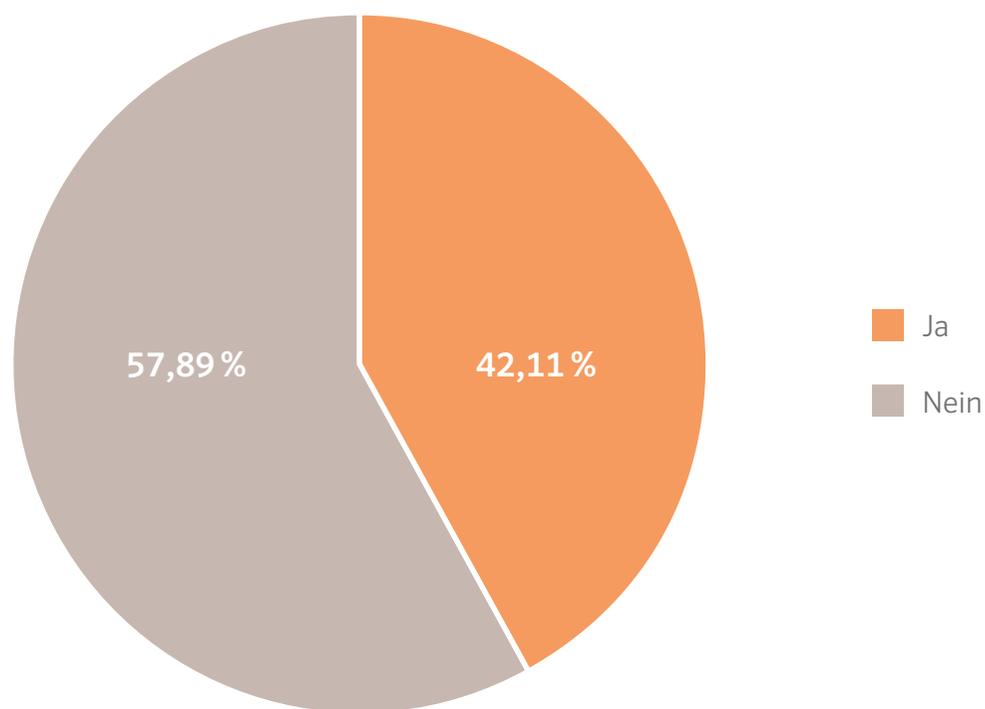


Abbildung 8: Wenn ja, aus welcher Region?

(Mehrfachauswahl war möglich)

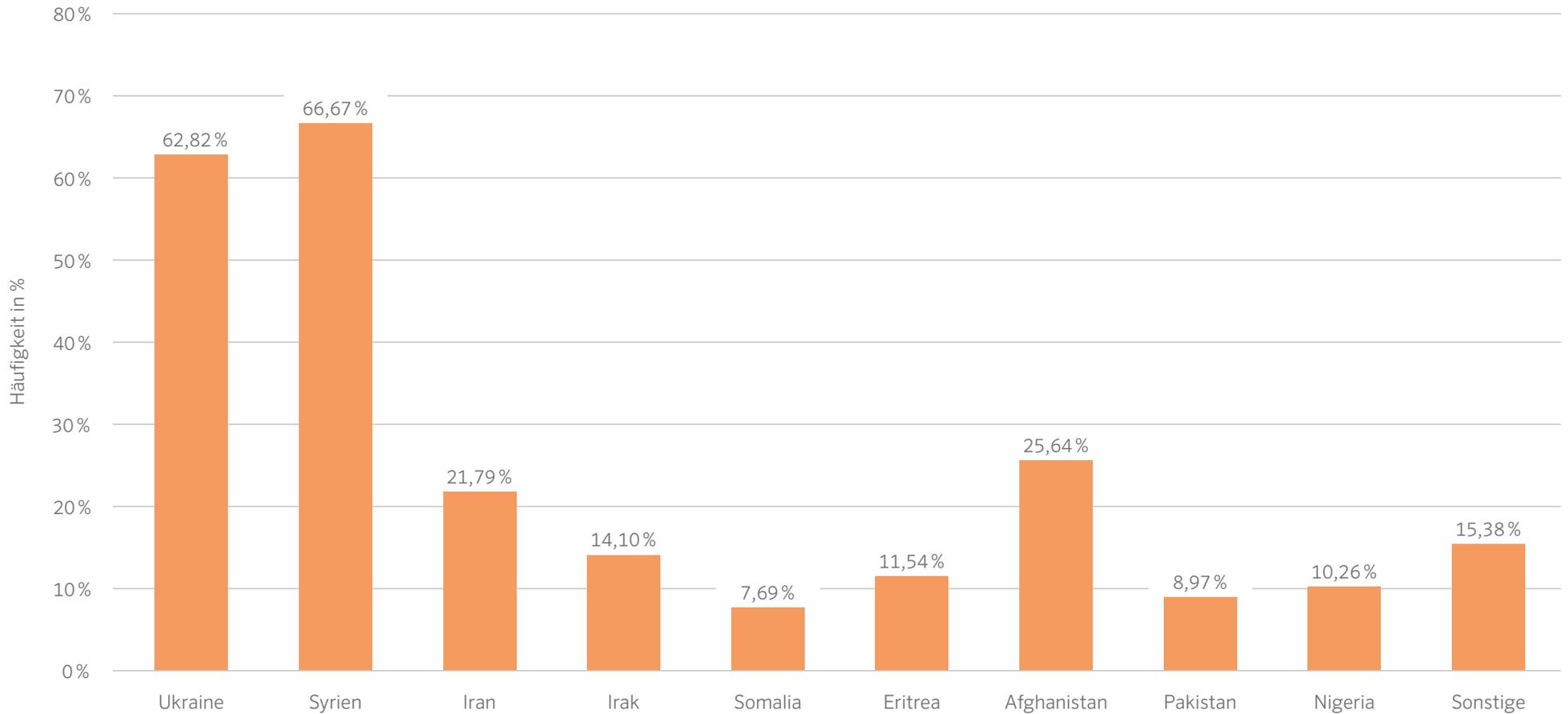


Abbildung 9: Wenn ja, wie viele Geflüchtete beschäftigen Sie aktuell?

Mittelwert **13,86**

Median **3**

Abbildung 10: Wenn ja, welche Erfahrungen haben Sie gesammelt?

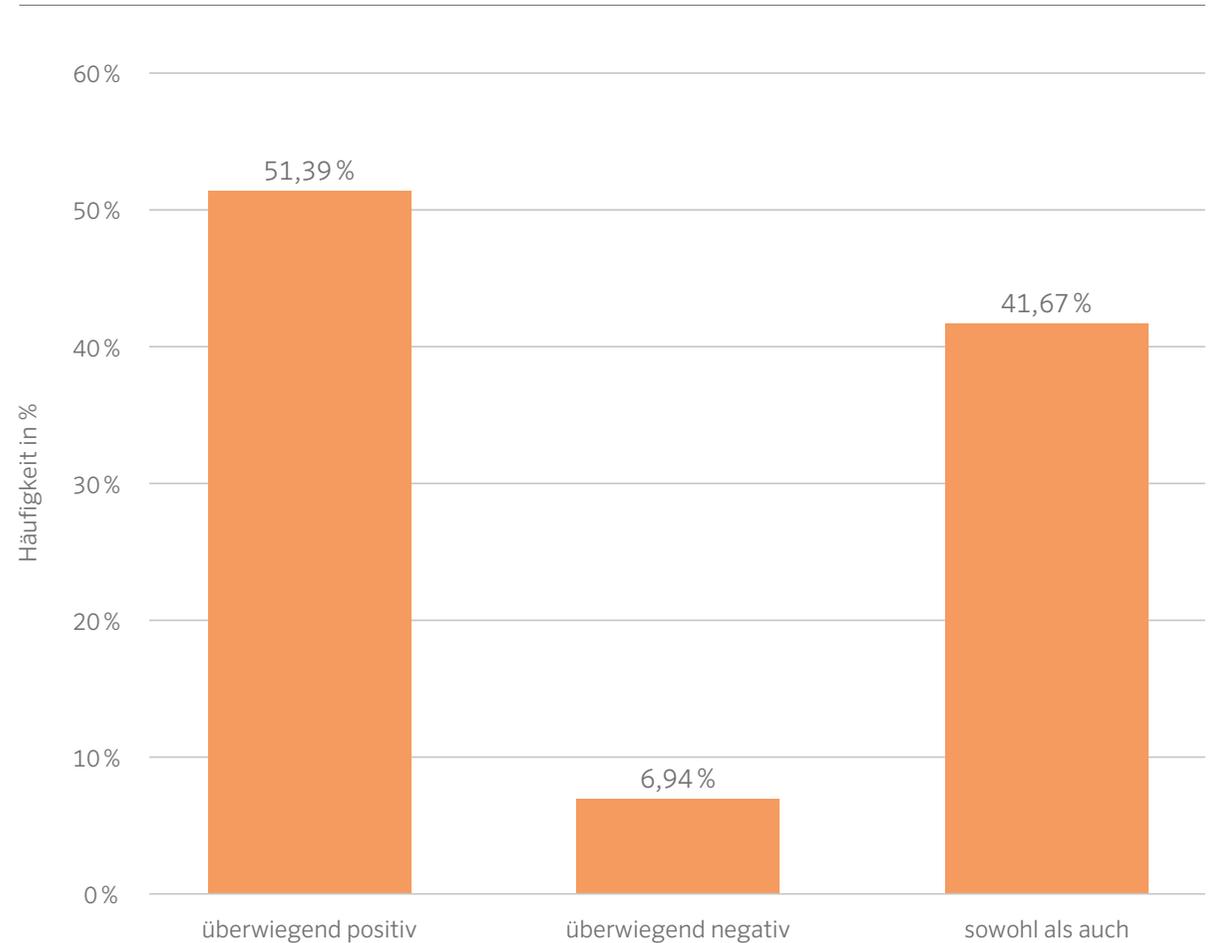


Abbildung 11: Wenn nein, haben Sie sich bereits gezielt mit der potenziellen Einstellung von geflüchteten Menschen mit Grundkenntnissen der deutschen Sprache auseinandergesetzt?

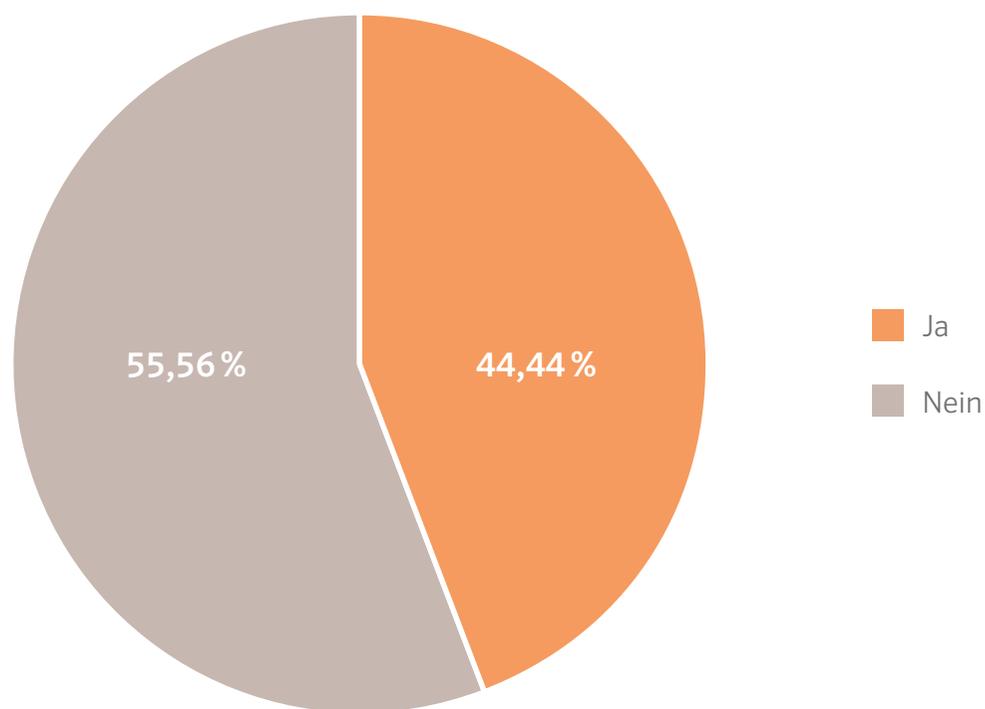


Abbildung 12: Besteht in Ihrem Unternehmen ein Arbeits- oder Fachkräftemangel?

(Mehrfachauswahl war möglich)

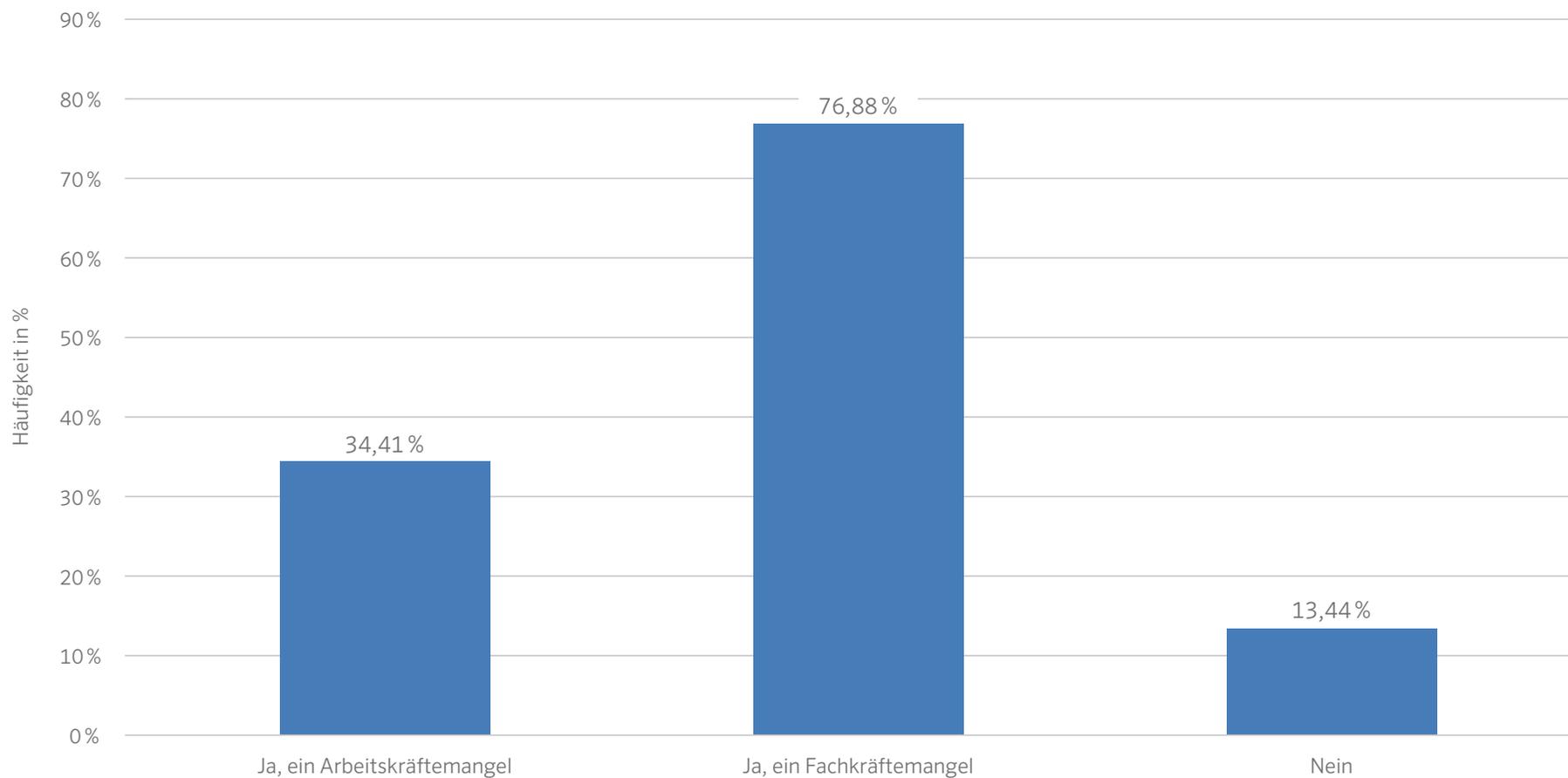


Abbildung 13: Sehen Sie die Möglichkeit, durch die Beschäftigung der Geflüchteten den Arbeits- oder Fachkräftemangel mittelfristig zu mildern?

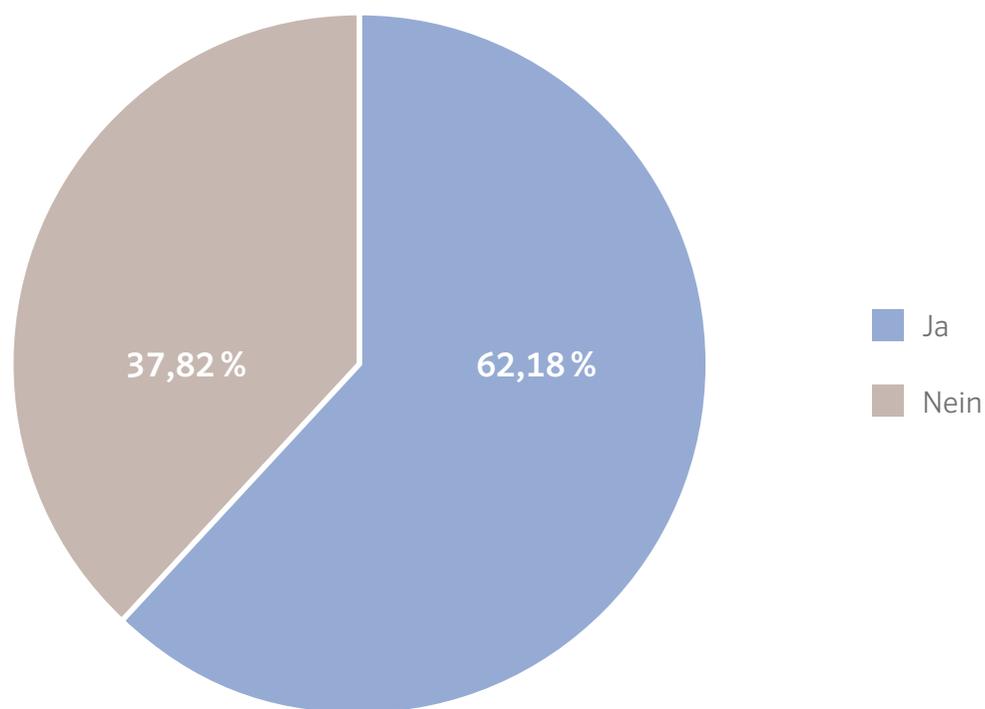


Abbildung 14: Wenn nein, warum nicht?

(Mehrfachauswahl war möglich)

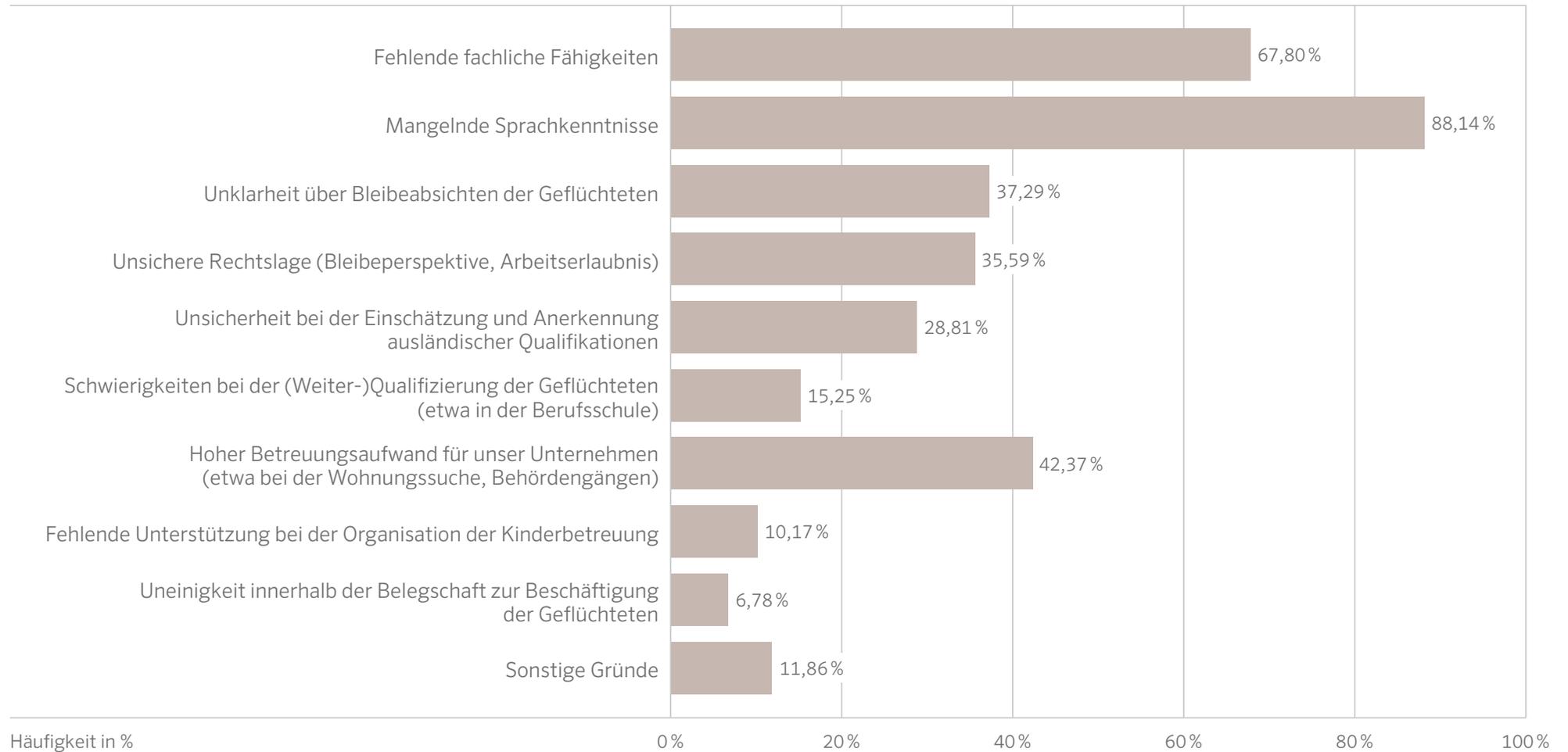


Abbildung 15: Können Sie sich vorstellen, in den nächsten 6 Monaten Geflüchtete mit Grundkenntnissen der deutschen Sprache einzustellen?

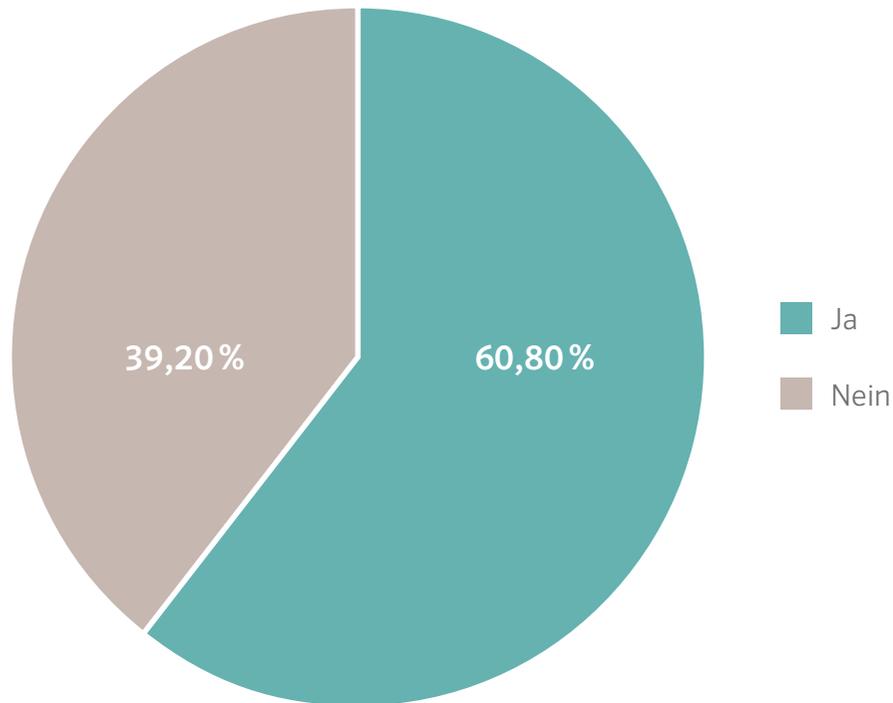


Abbildung 16: Wenn ja, wie viele Geflüchtete würden Sie potenziell gern einstellen?



Abbildung 17: Wenn ja, haben Sie bereits konkrete Aktivitäten dazu unternommen?

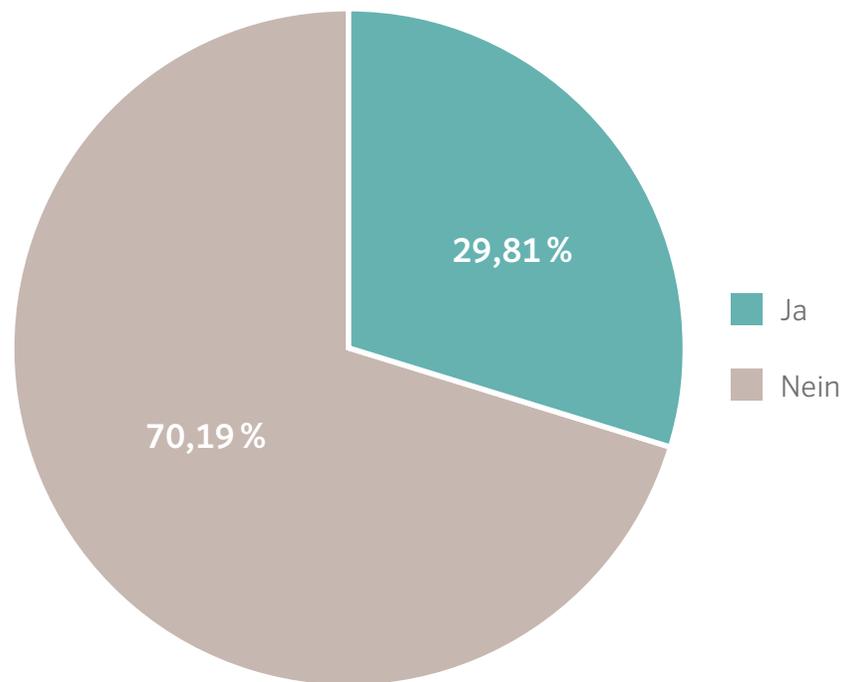


Abbildung 18: Welche?

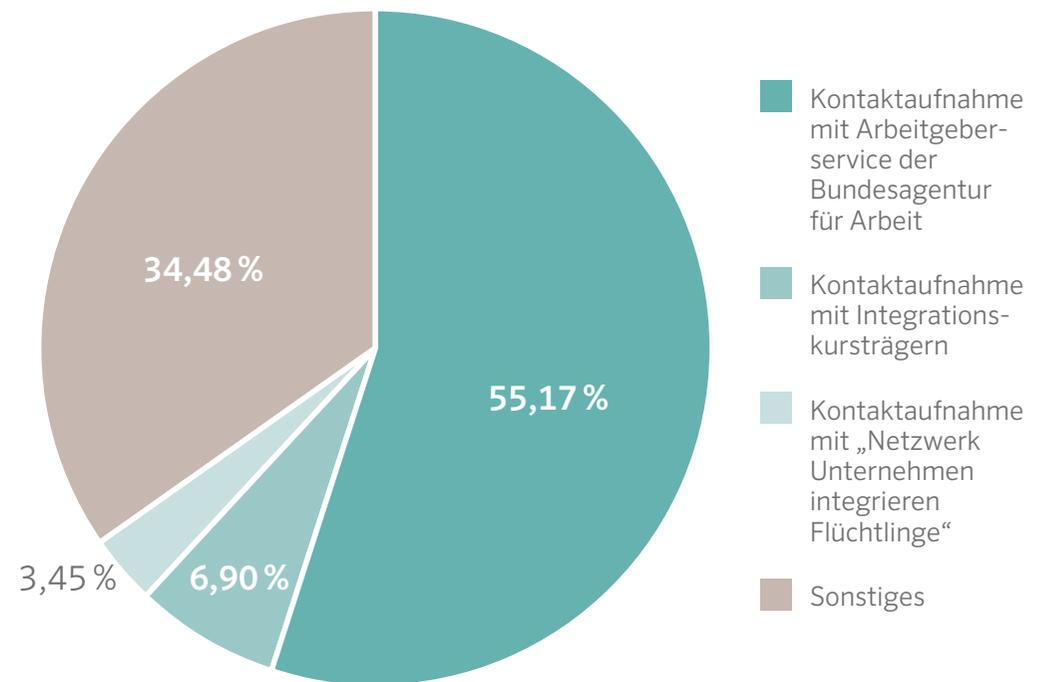


Abbildung 19: Gibt es etwas, das Sie bisher daran gehindert hat konkrete Aktivitäten zu unternehmen?

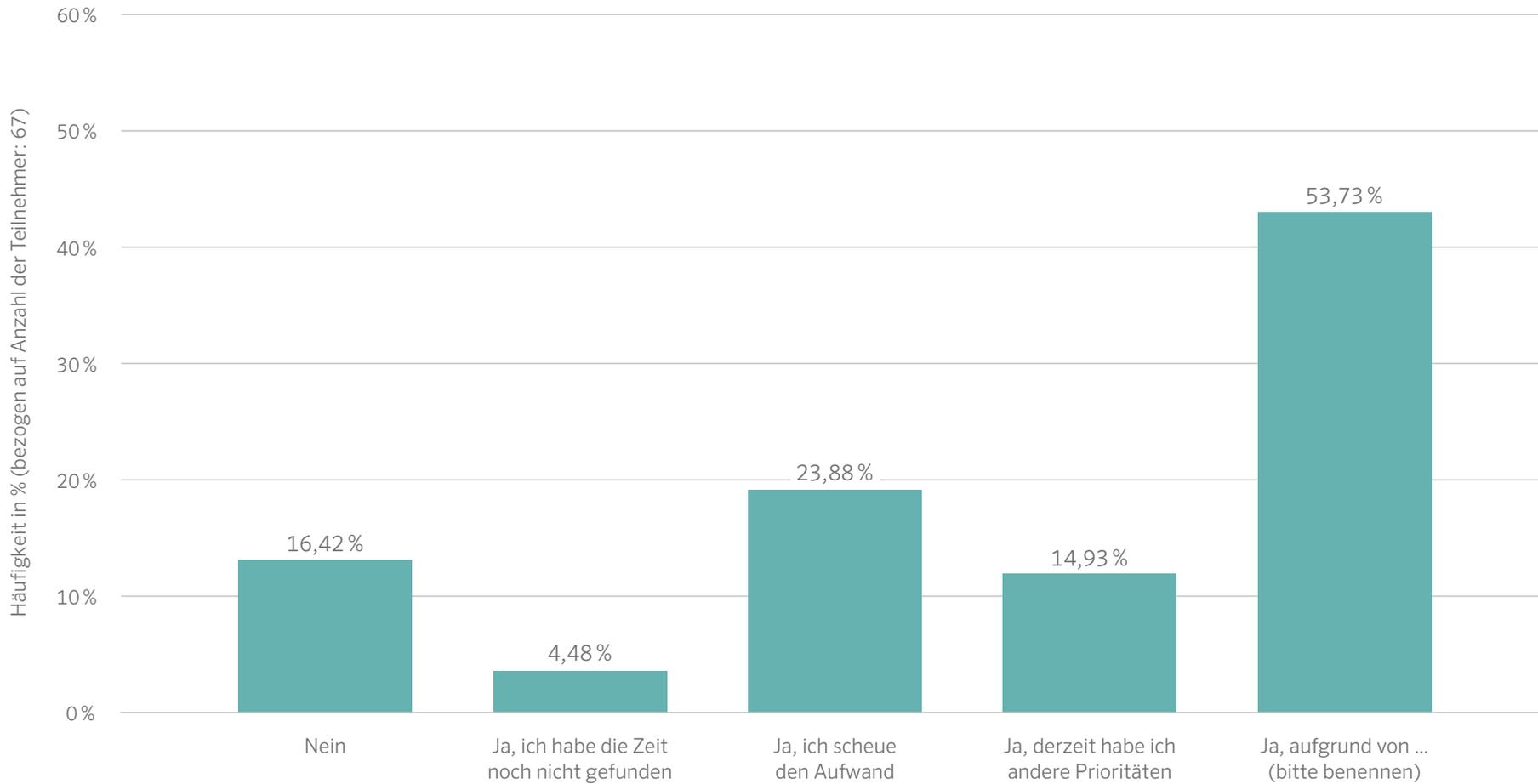


Abbildung 20: Sind bei fehlenden Deutschkenntnissen alternative Sprachkenntnisse wie beispielsweise Englisch für Sie bei einer möglichen Einstellung relevant?

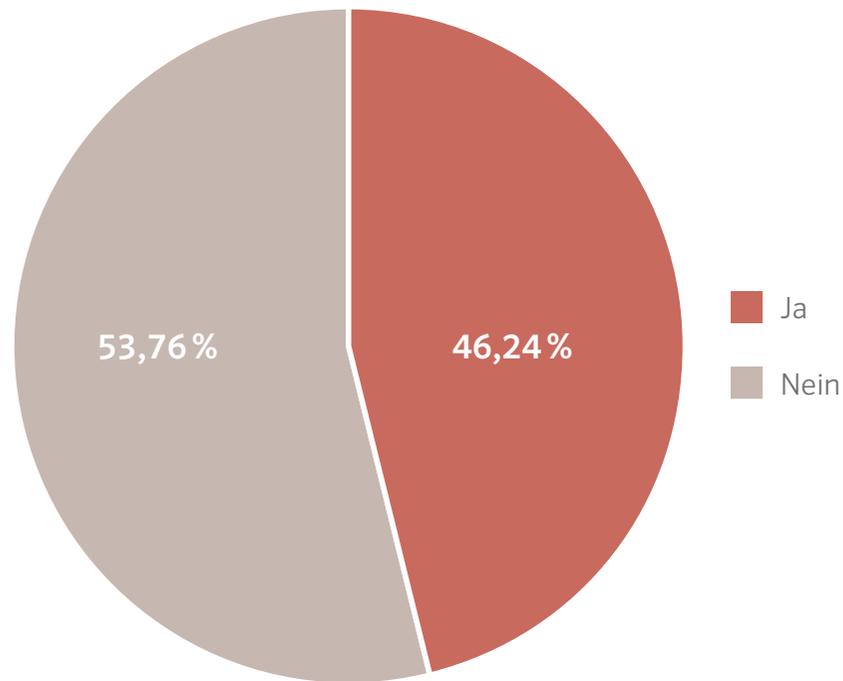


Abbildung 21: Wenn ja, welche?

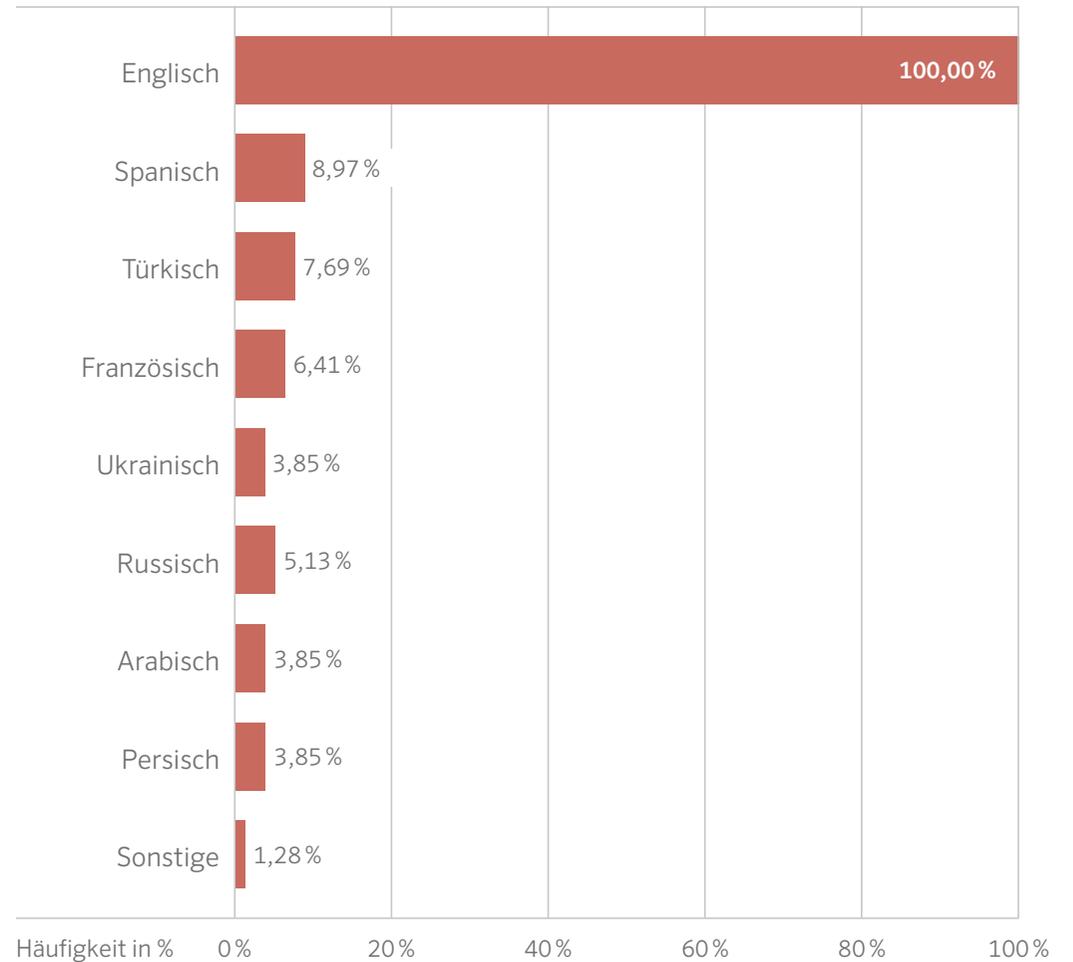


Abbildung 22: Welche spezifischen Voraussetzungen müssten vorliegen, damit Ihr Unternehmen (ggf. weitere) Geflüchtete beschäftigt?

(Mehrfachauswahl war möglich)

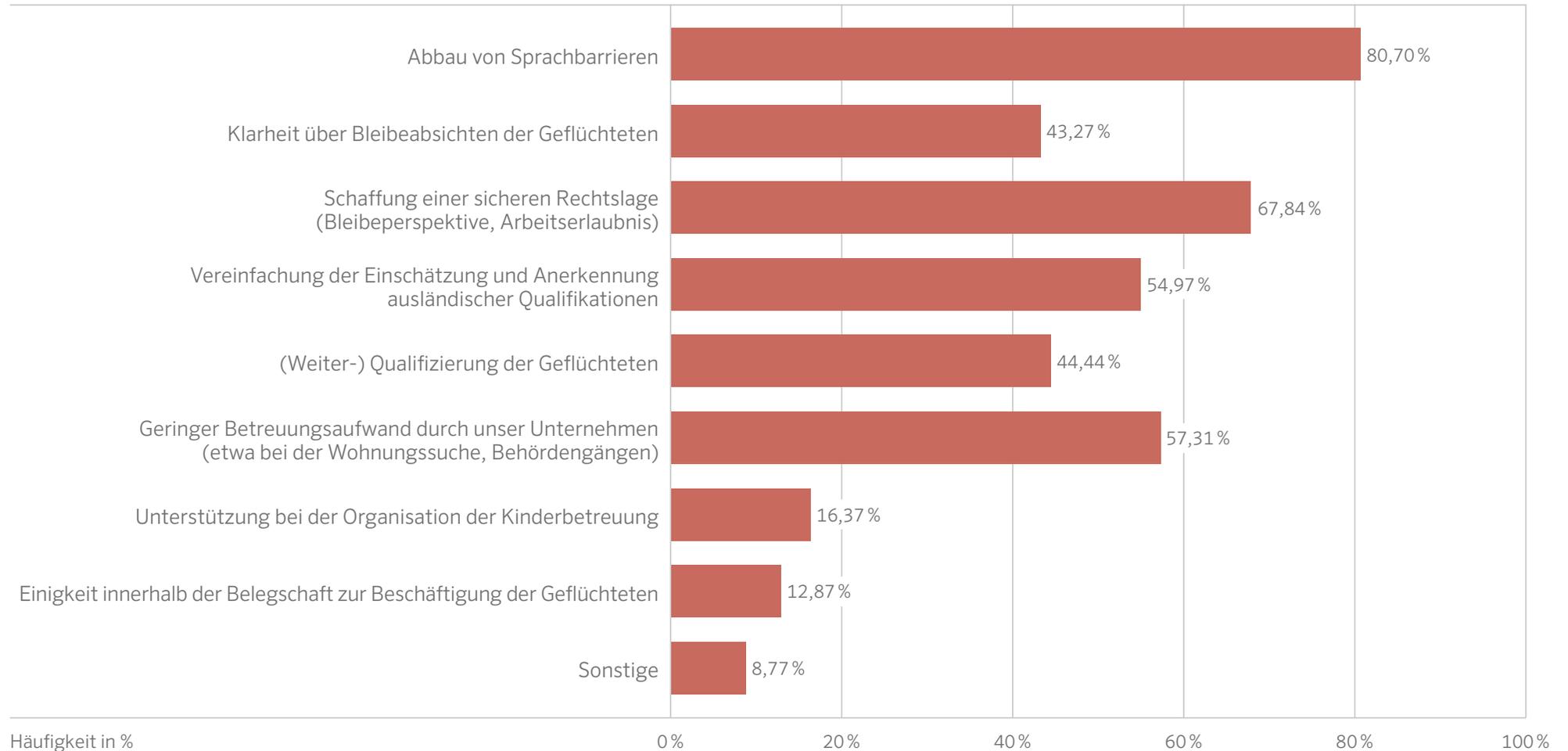


Abbildung 23: Wurden Sie bereits vom Arbeitgeber-Service Ihrer Agentur für Arbeit zur Einstellung von geflüchteten Menschen angesprochen und informiert?

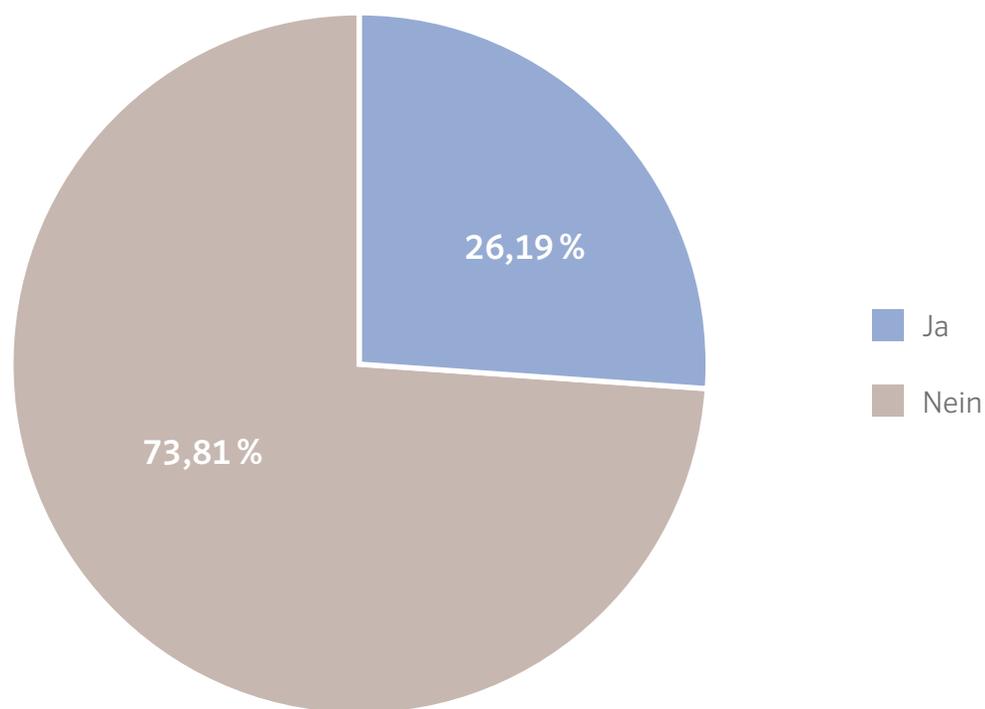


Abbildung 24: Welche Fördermöglichkeiten für diese Personengruppe kennen Sie?

(Mehrfachauswahl war möglich)

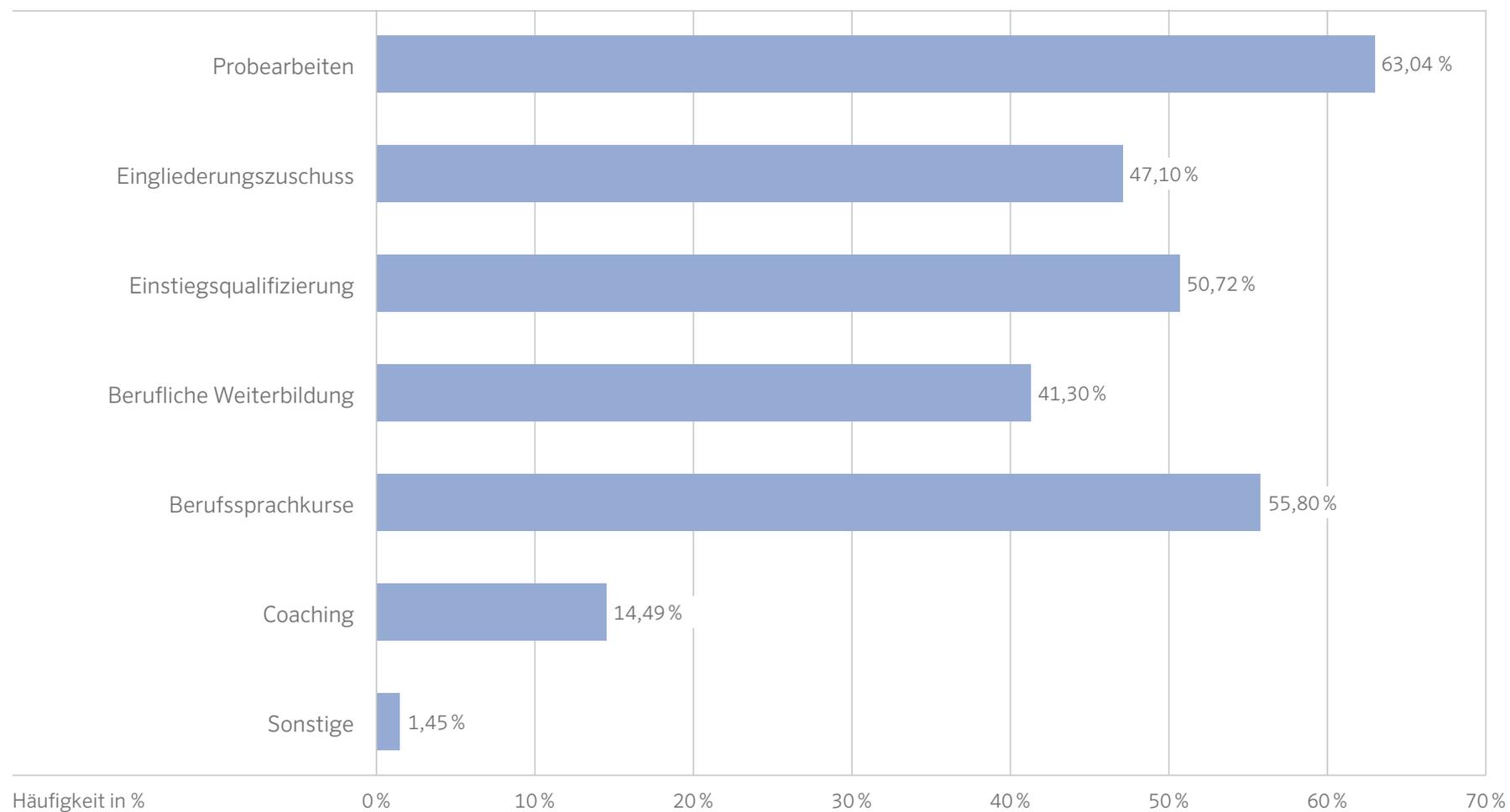


Abbildung 25: Welche der folgenden Unterstützungsmaßnahmen bei der Einstellung Geflüchteter sind wichtig?

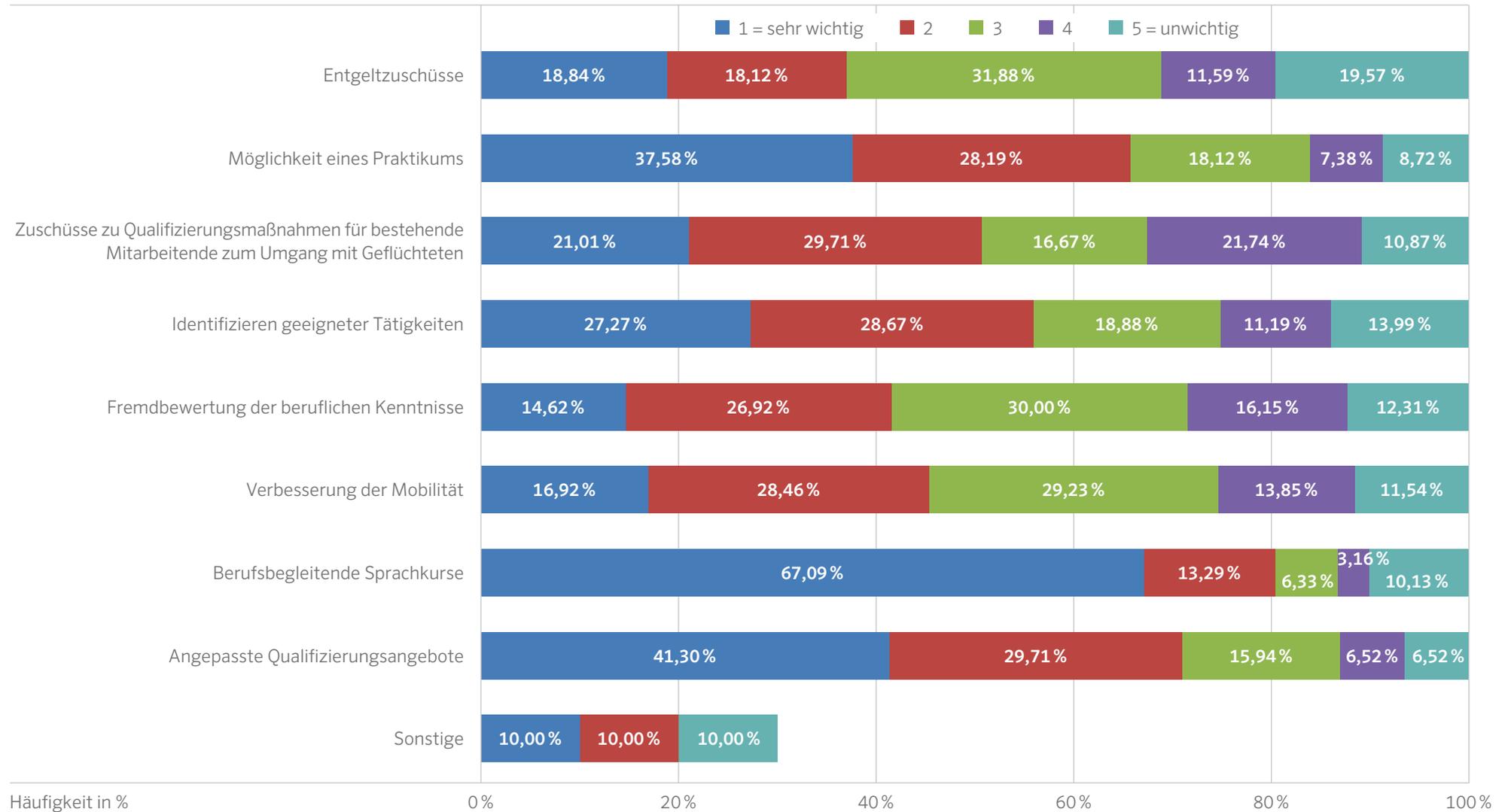


Abbildung 26: Wie bewerten Sie Ihre Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit folgenden öffentlichen Einrichtungen bei der Einstellung dieser Personengruppe?

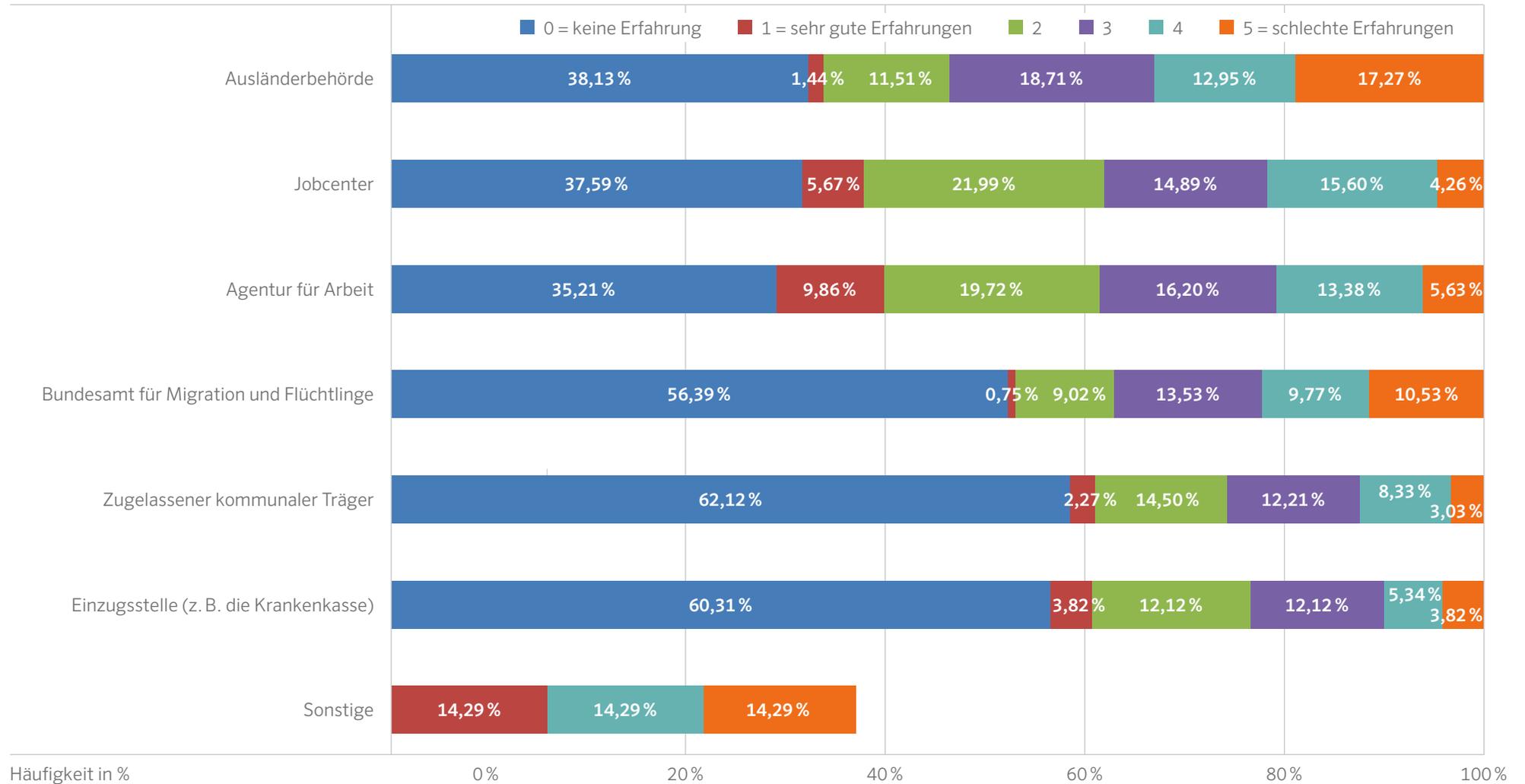
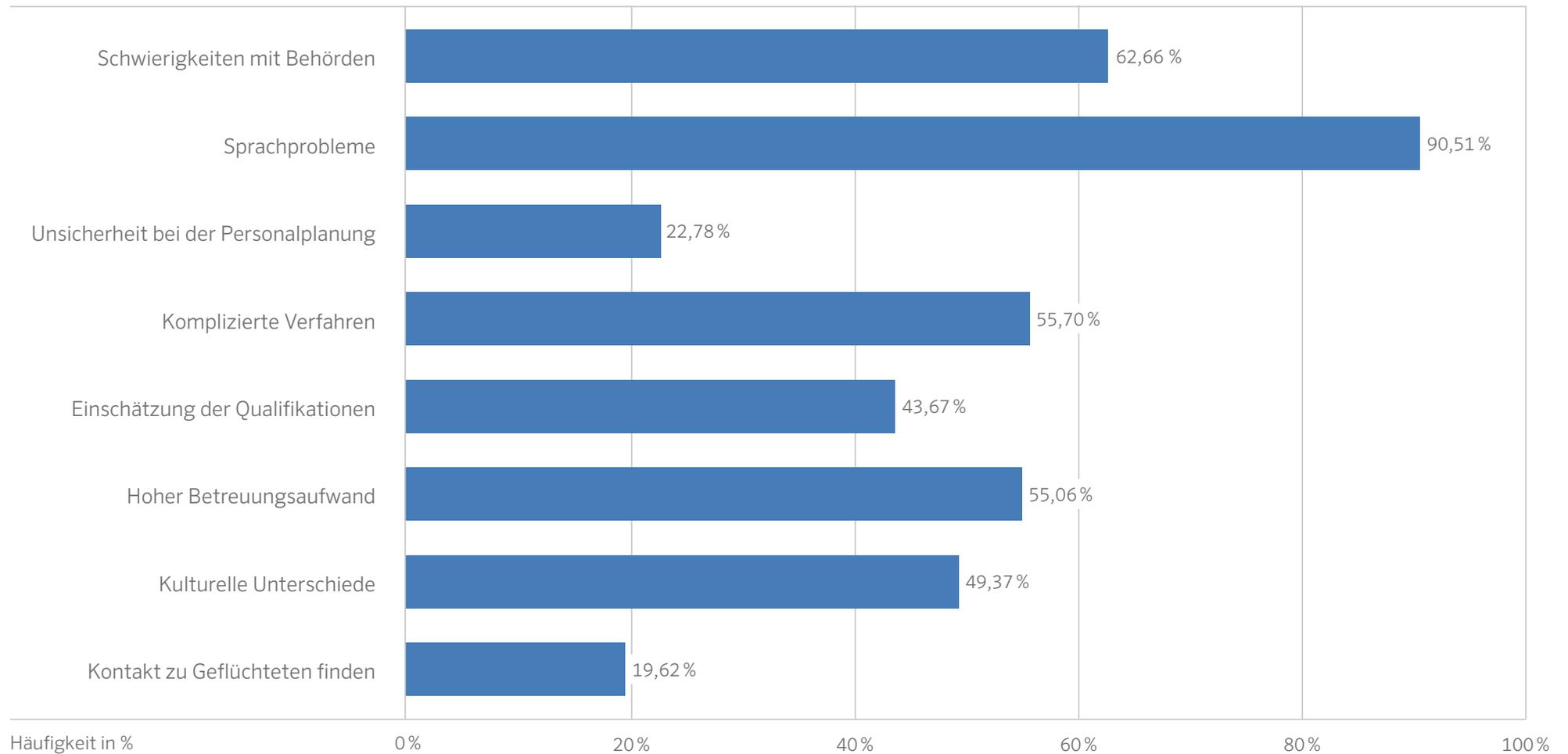


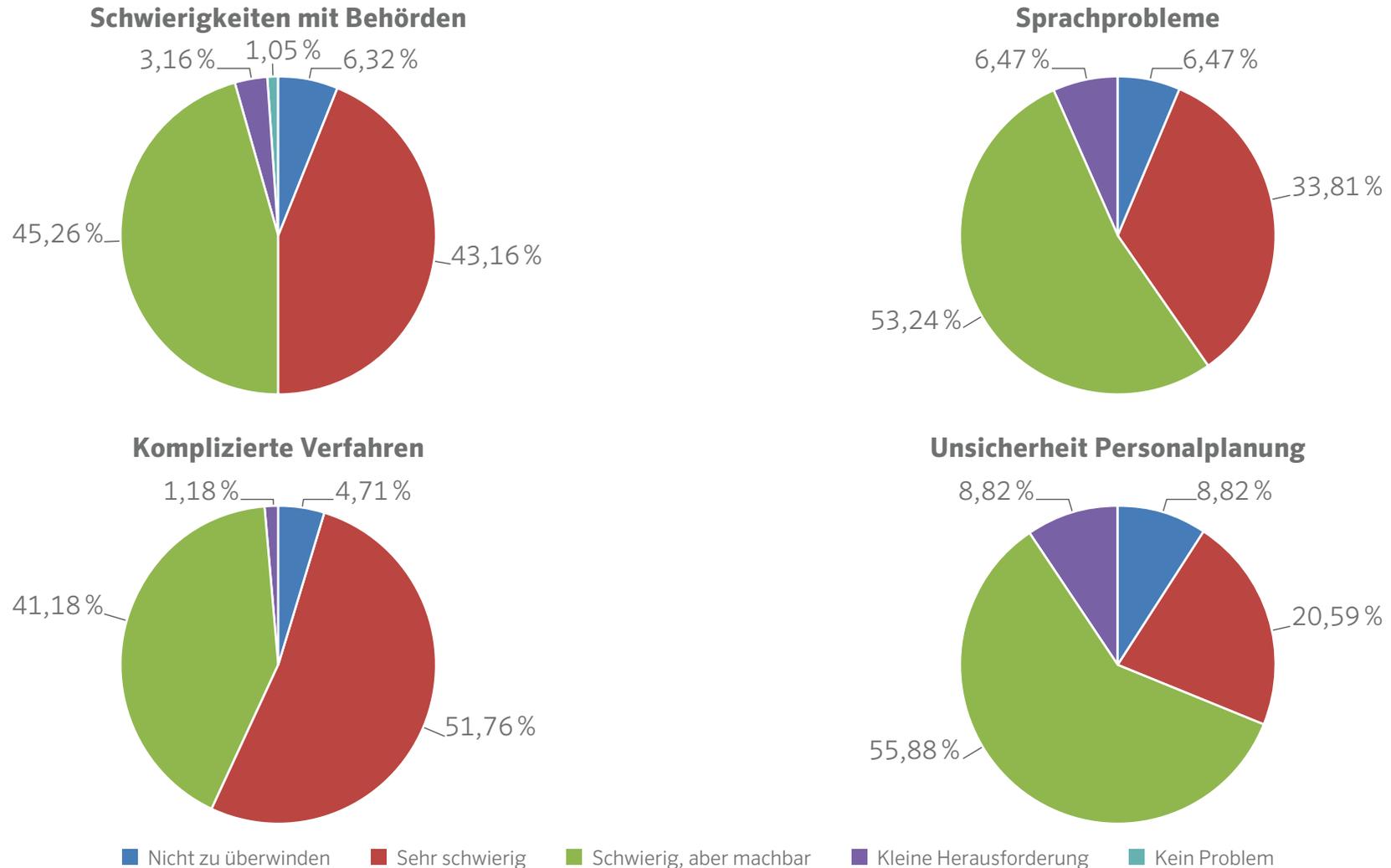
Abbildung 27: Welche Herausforderungen sehen Sie bei der Integration von Geflüchteten und wie bewerten Sie diese?

(Mehrfachauswahl war möglich)



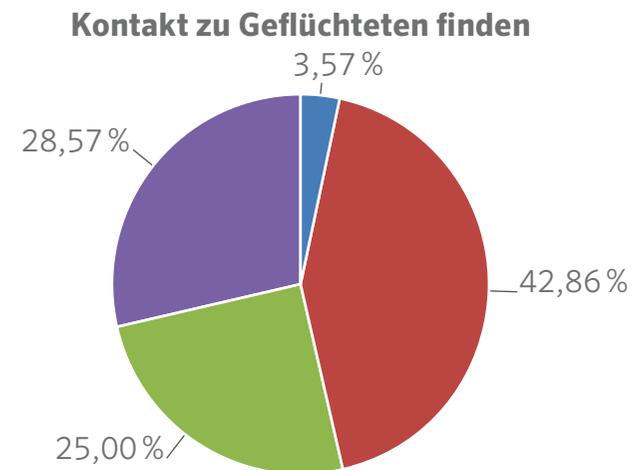
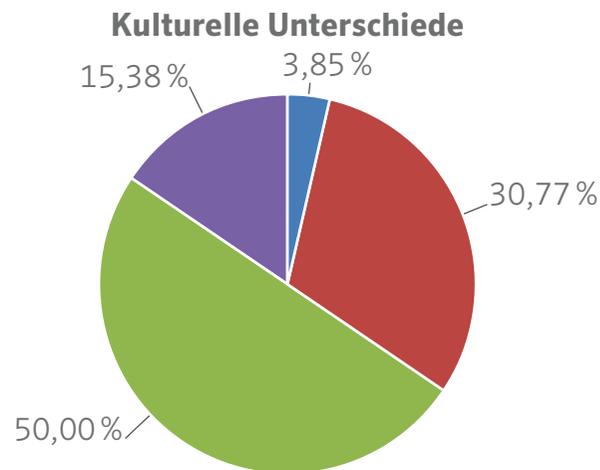
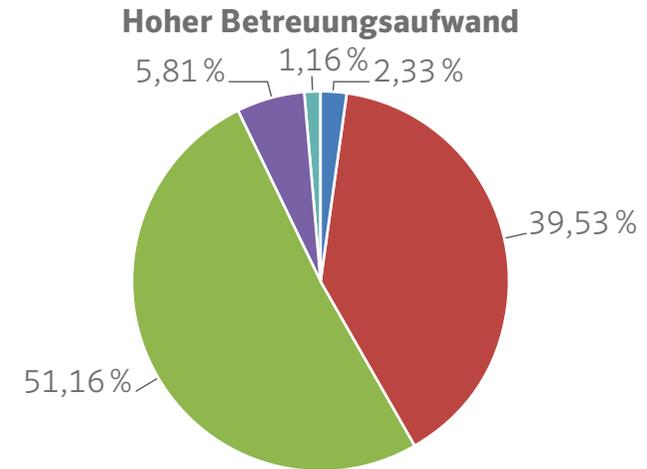
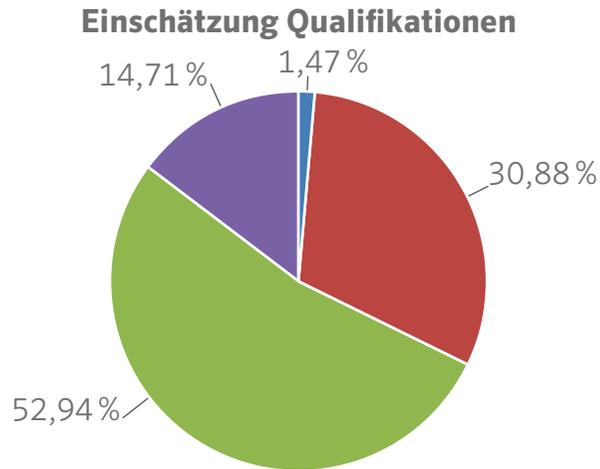
Abbildungen 28, 29, 30 und 31: Welche Herausforderungen sehen Sie bei der Integration von Geflüchteten und wie bewerten Sie diese?

(Mehrfachauswahl war möglich)



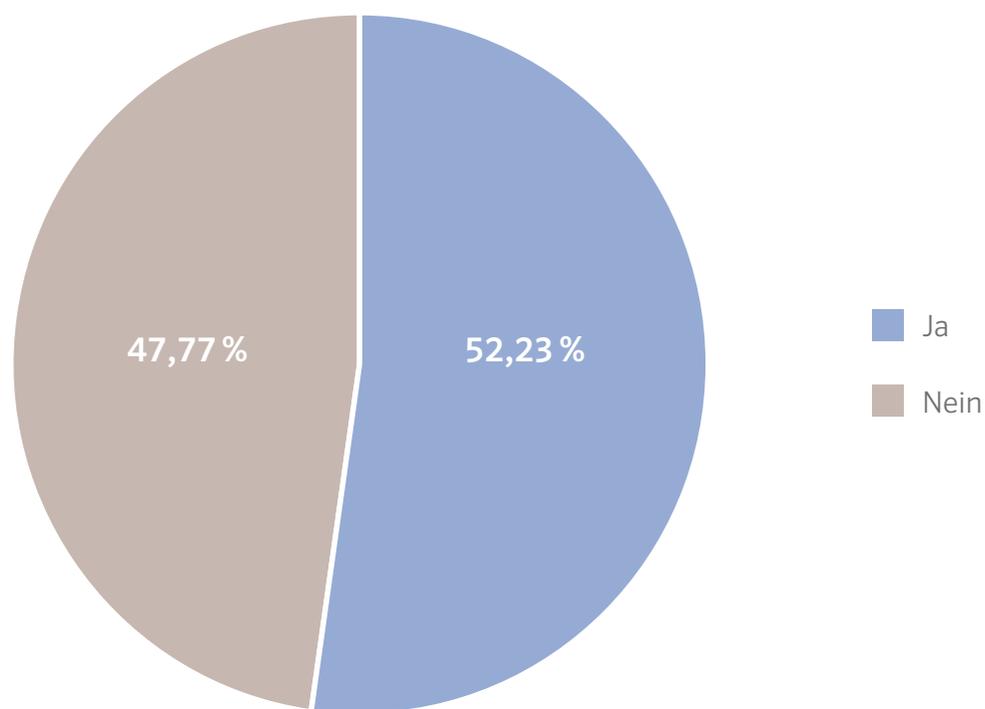
Abbildungen 32, 33, 34 und 35: Welche Herausforderungen sehen Sie bei der Integration von Geflüchteten und wie bewerten Sie diese?

(Mehrfachauswahl war möglich)



■ Nicht zu überwinden
 ■ Sehr schwierig
 ■ Schwierig, aber machbar
 ■ Kleine Herausforderung
 ■ Kein Problem

Abbildung 36: Besteht Interesse an einer Infoveranstaltung mit einem Gesamtüberblick für die Integration von geflüchteten Menschen in ihrem Unternehmen?



Autoren

Kai H. Helfritz, MBA

Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V. (DGFP)

E-Mail: helfritz@dgfp.de

Alicia Puschendorf

Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V. (DGFP)

E-Mail: puschendorf@dgfp.de

Kristina Landgraf

Bundesagentur für Arbeit

E-Mail: Kristina.Landgraf@arbeitsagentur.de



**Bundesagentur
für Arbeit**



Impressum

**Befragung zur Beschäftigung von geflüchteten Menschen
mit grundständigen Deutschkenntnissen – Februar 2024**

Herausgeber

Bundesagentur für Arbeit

Zentrale
Regensburger Straße 104
90478 Nürnberg

Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V.

Linkstraße 2
10785 Berlin
www.dgfp.de

Kai Helfritz MBA
Leiter Mitgliedermanagement & Kooperationen
Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V.
Linkstraße 2
10785 Berlin
helfritz@dgfp.de

Fon 030 8145543-70

Copyright

Der Herausgeber behält sich das ausschließliche Recht auf Vervielfältigung und Nachdruck der veröffentlichten Beiträge, auch in elektronischer Form, vor. Jede, auch die auszugsweise Veröffentlichung bedarf der Zustimmung des Herausgebers.