



**Bundesagentur
für Arbeit**



DGFP

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

**Durchgeführt von der Bundesagentur für Arbeit und der
Deutschen Gesellschaft für Personalführung e. V.**

März 2025

Herausgeber

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

Einleitung

Die Arbeitsmarktintegration geflüchteter Menschen bleibt ein zentrales gesellschaftliches und wirtschaftliches Anliegen – nicht nur vor dem Hintergrund fortdauernder Fluchtbewegungen, sondern auch angesichts von Fachkräftemangel, demografischem Wandel und wachsende wirtschaftliche Unsicherheit.

Der Einstieg in Beschäftigung bildet dabei eine wesentliche Voraussetzung für gelingende Teilhabe: Er eröffnet Möglichkeiten zum Spracherwerb, zur sozialen Integration und legt zugleich die wirtschaftliche Basis – sowohl für Menschen mit Fluchthintergrund selbst als auch für die Gesellschaft insgesamt. Für Unternehmen bietet die Beschäftigung geflüchteter Menschen zudem eine Chance, dem Arbeitskräftemangel entgegenzuwirken und kulturelle Vielfalt zu stärken.

Seit dem Start des Job-Turbos im Oktober 2023 arbeiten die Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V. (DGFP) und die Bundesagentur für Arbeit (BA) gemeinsam an verschiedenen Projekten zur Integration von geflüchteten Menschen. Anfang 2024 führten sie erstmals eine Befragung unter Unternehmen durch, um zu erfassen, welche Erfahrungen Unternehmen mit Beschäftigten mit grundständigen Deutschkenntnissen (A2 – B1) gemacht haben, welche Potenziale erkannt und welche Hindernisse benannt werden. Die Erhebung fand im Rahmen des „Job-Turbo“ statt – einer Initiative des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zur zügigen und nachhaltigen Arbeitsmarktintegration.

Im März 2025 wurde die Befragung erneut durchgeführt – mit dem Ziel, Entwicklungen im Jahresvergleich sichtbar zu machen und neue Impulse für eine gelingende Integration zu gewinnen. Im Fokus standen unter anderem folgende Fragen: Wie haben sich Einstellungen zur Beschäftigung geflüchteter Menschen verändert? Und wo bestehen weiterhin strukturelle Herausforderungen?

Die Ergebnisse zeigen: Das Potenzial geflüchteter Menschen für den deutschen Arbeitsmarkt wird zunehmend anerkannt – vorausgesetzt, unterstützende Strukturen, individuelle Begleitung und rechtliche Verlässlichkeit sind gegeben. Der Bundesagentur für Arbeit kommt dabei eine wesentliche Bedeutung zu – nicht nur im Rahmen des Job-Turbos.

Unternehmen sammeln zunehmend praktische Erfahrungen in der Beschäftigung geflüchteter Menschen – und bewerten diese mehrheitlich positiv: rund 55 % der Befragten berichten von überwiegend guten Erfahrungen (2024: rund 51 %), lediglich 6 % äußern sich negativ. Auch die strategische Relevanz des Themas nimmt zu: 70 % sehen in der Integration geflüchteter Menschen inzwischen eine Antwort auf den Arbeits- und Fachkräftemangel – ein Zuwachs von acht Prozentpunkten im Vergleich zum Vorjahr.

Der Vergleich der beiden Erhebungen macht deutlich: Immer mehr Unternehmen setzen sich verstärkt ein – vor allem dann, wenn Sprachkenntnisse, anerkannte Qualifikationen und rechtliche Klarheit gegeben sind. Gleichzeitig zeigt sich: Die Integration bleibt anspruchsvoll und erfordert umfassende Informations- und Unterstützungsangebote.

Über den Job-Turbo zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten

Im Rahmen des Job-Turbo¹ 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.

¹<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 zunehmend Erfahrungen mit geflüchteten Menschen

Die Befragung 2025 bestätigt: Immer mehr Unternehmen beschäftigen sich aktiv mit der Integration geflüchteter Menschen mit grundständigen Deutschkenntnissen. Während 2024 etwa die Hälfte der Unternehmen (50,45 %) angab, innerhalb der letzten 12 Monate Erfahrungen mit dieser Zielgruppe gesammelt zu haben, sind es 2025 bereits 66,03 % (Abbildung 4). Dabei liegt die Zahl der Unternehmen, die Bewerbungen von Menschen mit Fluchthintergrund erhalten haben, konstant hoch bei über drei Viertel (2024: 77,98 %, 2025: 75,91 %) der Teilnehmenden. Ebenso hoch ist die Anzahl der Unternehmen, die Vorstellungsgespräche mit dieser Personengruppe geführt haben (2024: 66,06 %, 2025: 62,04 %). Ebenfalls erfreulich: der Trend beim Einstellungsverhalten der teilnehmenden Unternehmen geht im Vorjahresvergleich noch einmal leicht nach oben. Bei der ersten Befragung 2024 gaben 56,88 % der Unternehmen an, dass sie Bewerberinnen und Bewerber mit Fluchthintergrund eingestellt haben. 2025 waren es mit 57,66 % noch einmal leicht mehr. (Abbildung 5) – dies deutet darauf hin, dass die Bewerberinnen und Bewerber, die sich um eine Stelle bemühen, zunehmend besser zu den Anforderungen der Unternehmen passen.

Die Erfahrungen mit geflüchteten Menschen bleiben überwiegend positiv

Wie bereits im Vorjahr berichten die Unternehmen auch 2025 überwiegend von positiven Erfahrungen mit geflüchteten Menschen. 2024 gaben 51,39 % der Unternehmen an, überwiegend positive Erfahrungen gemacht zu haben; 2025 liegt dieser Anteil bei 55,26 %. Der Anteil negativer Erfahrungen bleibt erfreulicherweise gering: 2024 bei 6,94 %, 2025 bei nur 6,14 % (Abbildung 7). Besonders häufig gaben die Unternehmen an, dass sie Personen beschäftigen, die aus Syrien (2025: 63,25 %), der Ukraine (2025: 77,78 %), Afghanistan (2025: 36,75 %) und dem Iran (2025: 26,50 %) stammen (Abbildung 6). Besonders bemerkenswert ist der deutliche Anstieg bei ukrainischen Staatsangehörigen, der über 15 Prozentpunkte beträgt. (Abbildung 6)

Wachsende Einstellungsbereitschaft und strategisches Interesse

Die Zahl der Unternehmen, die gezielt über eine Einstellung von Menschen mit Fluchthintergrund nachdenken, steigt laut Befragung: 2024 hatten sich 44,44 % der Befragten bereits konkret mit dem Thema auseinandergesetzt, 2025 sind es 53,16 % (Abbildung 8). Zudem erkennen immer mehr Unternehmen die strategischen Vorteile der Beschäftigung von geflüchteten Menschen. Während 2024 noch 62,18 % darin eine Möglichkeit zur Milderung von Arbeits- oder Fachkräftemangel sahen, sind es 2025 bereits 69,80 % (Abbildung 10).

Auch die grundsätzliche Bereitschaft zur Einstellung geflüchteter Menschen bleibt stabil und trotz der anhaltenden konjunkturellen Schwäche positiv: 2025 können sich 58,14 % der Unternehmen vorstellen, innerhalb der nächsten sechs Monate Arbeitskräfte mit grundständigen Deutschkenntnissen einzustellen. 2024 stimmten zwar noch etwas mehr Unternehmen (60,80 %) der Aussage zu, aber dieser Trend relativiert sich, da die unsichere Wirtschaftslage aktuell dazu führt, dass die Einstellungsbereitschaft der Unternehmen insgesamt deutlich rückläufig ist. (Abbildung 12).

Herausforderungen: Sprache, Qualifikation, rechtliche Unsicherheit

Trotz der gestiegenen Offenheit der Unternehmen gibt es weiterhin Herausforderungen zu bewältigen. Die häufigsten Gründe, warum Unternehmen Menschen mit Fluchthintergrund nicht als Lösung für den Fachkräftemangel sehen, sind nach wie vor mangelnde Sprachkenntnisse (2025: 84,44 %, 2024: 88,14 %), nicht ausreichende fachliche Fähigkeiten (2025: 68,89 %; 2024: 67,80 %) sowie Unsicherheit bezüglich der Bleibeperspektive (2025: 42,22 %, 2024: 35,59 %) (**Abbildung 11**). Auch der hohe Betreuungsaufwand wird von 35,56 % der Unternehmen 2025 als Hinderungsgrund genannt.

Mehr konkrete Aktivitäten – BA bleibt erster Ansprechpartner für Unternehmen

Die Zahl der Unternehmen in der Befragung, die aktiv Schritte zur Einstellung geflüchteter Menschen vornehmen, hat sich deutlich erhöht. Während 2024 nur 29,81 % der Unternehmen angaben, sie hätten konkrete Aktivitäten ergriffen, ist dieser Anteil 2025 auf 43,75 % gestiegen (**Abbildung 13**).

Besonders häufig nannten die Unternehmen dabei den Arbeitgeberservice der BA: 2025 haben 41,46 % der Unternehmen Kontakt aufgenommen, im Vergleich zu 55,17 % im Jahr 2024. Auch das Netzwerk „Unternehmen integrieren Flüchtlinge“ wird zunehmend in Anspruch genommen.“ (2025: 24,39 %, 2024: 3,45 %) (**Abbildung 14**).

Wesentliche Unterstützungsbedarfe bleiben bestehen

Wie bereits 2024 wird der Abbau von Sprachbarrieren als zentrale Voraussetzung für die Beschäftigung geflüchteter Menschen hervorgehoben. Auch 2025 sehen Unternehmen hier den größten Handlungsbedarf und fordern gezielte Maßnahmen wie Übersetzungen, Dolmetscherdienste und arbeitsplatzbezogene Sprachkurse. Weiterhin gewünscht werden rechtliche Klarheit zum Aufenthalts- und Arbeitsmarktzugang, Unterstützung bei der Qualifikationsanerkennung, Hilfe bei Kinderbetreuung bzw. Schaffung von ausreichend Kinderbetreuungsplätzen, sowie eine umfassendere und einfacher zugängliche Information über bestehende Förderinstrumente.

Fazit: Unternehmen weiterhin von der Einstellung geflüchteter Menschen überzeugt – enger Schulterschluss zwischen allen Akteuren dabei jedoch unabdingbar

Die Analyse der beiden Befragungen zeigt eine positive Entwicklung: Unternehmen beschäftigen sich zunehmend intensiv mit der Zielgruppe, sammeln wertvolle Erfahrungen und zeigen eine hohe Bereitschaft zur Integration geflüchteter Menschen in den Arbeitsmarkt.

Innerhalb eines Jahres hat sich viel bewegt:

- Fast 60 Prozent der teilnehmenden Unternehmen gaben an, Bewerberinnen und Bewerber mit Fluchthintergrund eingestellt zu haben.
- Weit mehr als die Hälfte der Unternehmen berichtet von positiven Erfahrungen mit geflüchteten Menschen.

- Die Zahl der Unternehmen, die gezielt über eine Einstellung von Menschen mit Fluchthintergrund nachdenken, hat ebenfalls zugenommen.
- Gleichzeitig erkennen mehr Unternehmen die strategischen Vorteile der Beschäftigung von geflüchteten Menschen; etwa zur Milderung von Arbeits- oder Fachkräftemangel.
- Die Bereitschaft zur Einstellung geflüchteter Menschen bleibt trotz anhaltender konjunktureller Schwäche stabil und positiv.

Die positiven Entwicklungen zeigen, es hat sich viel getan. Dennoch bleiben Herausforderungen wie Sprache, Qualifikation und rechtliche Unsicherheiten bestehen. Nicht alle, aber ein großer Teil lässt sich jedoch bereits im bestehenden System und den bestehenden Rahmenbedingungen bewegen. Das gelingt am besten im Zusammenspiel der Akteurinnen und Akteure.

Die Erfahrungen im des Job-Turbo haben gezeigt, dem Dreiklang zwischen Unternehmen, Arbeitsverwaltung (Agenturen für Arbeit, Jobcenter) und den geflüchteten Menschen selbst bzw. deren Communities kommt dabei eine Schlüsselrolle zu. Durch einen engen Schulterschluss, eine pragmatische Herangehensweise, transparentes und verbindliches Vorgehen sind bereits jetzt große Veränderungen möglich.

So ergibt sich beispielsweise die Handlungsempfehlung, dass Unternehmen weg von der „Zeugnisverliebtheit“ hin zur Rekrutierung nach informellen Fähigkeiten noch gezielter Potenziale erschließen könnten. Gleichwohl gilt es als Arbeitsverwaltung noch mehr Informationen gerade für Klein- und mittelständische Betriebe zugänglich zu machen und gezielter und umfassender über Unterstützungsmöglichkeiten, Berufssprachkurse und Förderungen zu unterrichten. Auch Betriebsräte, Personalvertretungen und Gewerkschaften spielen eine erhebliche Rolle bei der Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Menschen. Durch Mentoring-Programme, eine Unternehmenskultur in der Vielfalt und Weltoffenheit gelebt werden oder beispielsweise bei dem Angebot der berufsbezogenen Sprachkurse werden Weichen für eine nachhaltige, erfolgreiche Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Menschen gestellt.

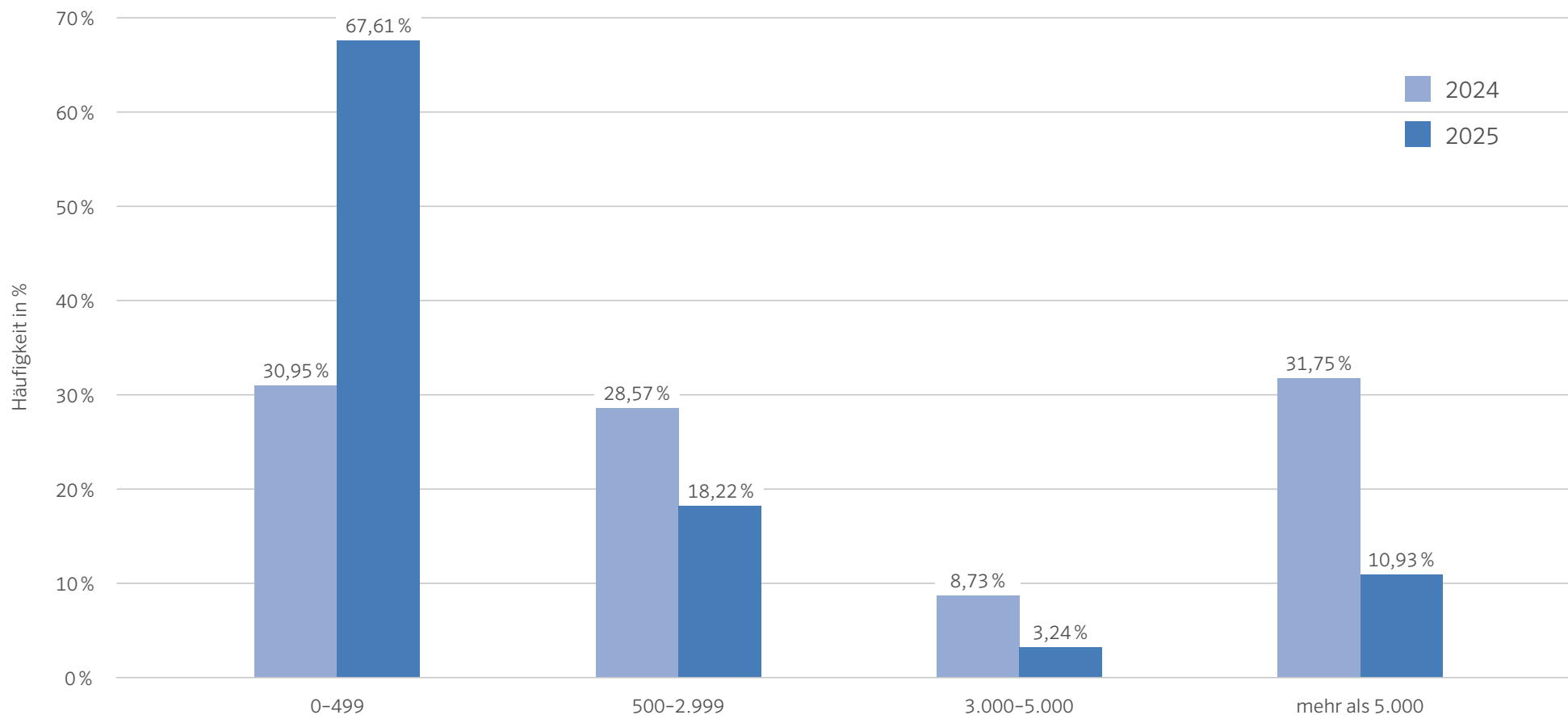
Einen umfassenden Einblick zu den gesammelten Erkenntnissen aus dem Job-Turbo finden Sie hier:

<https://www.arbeitsagentur.de/news/erfahrungsbericht-zum-job-turbo>

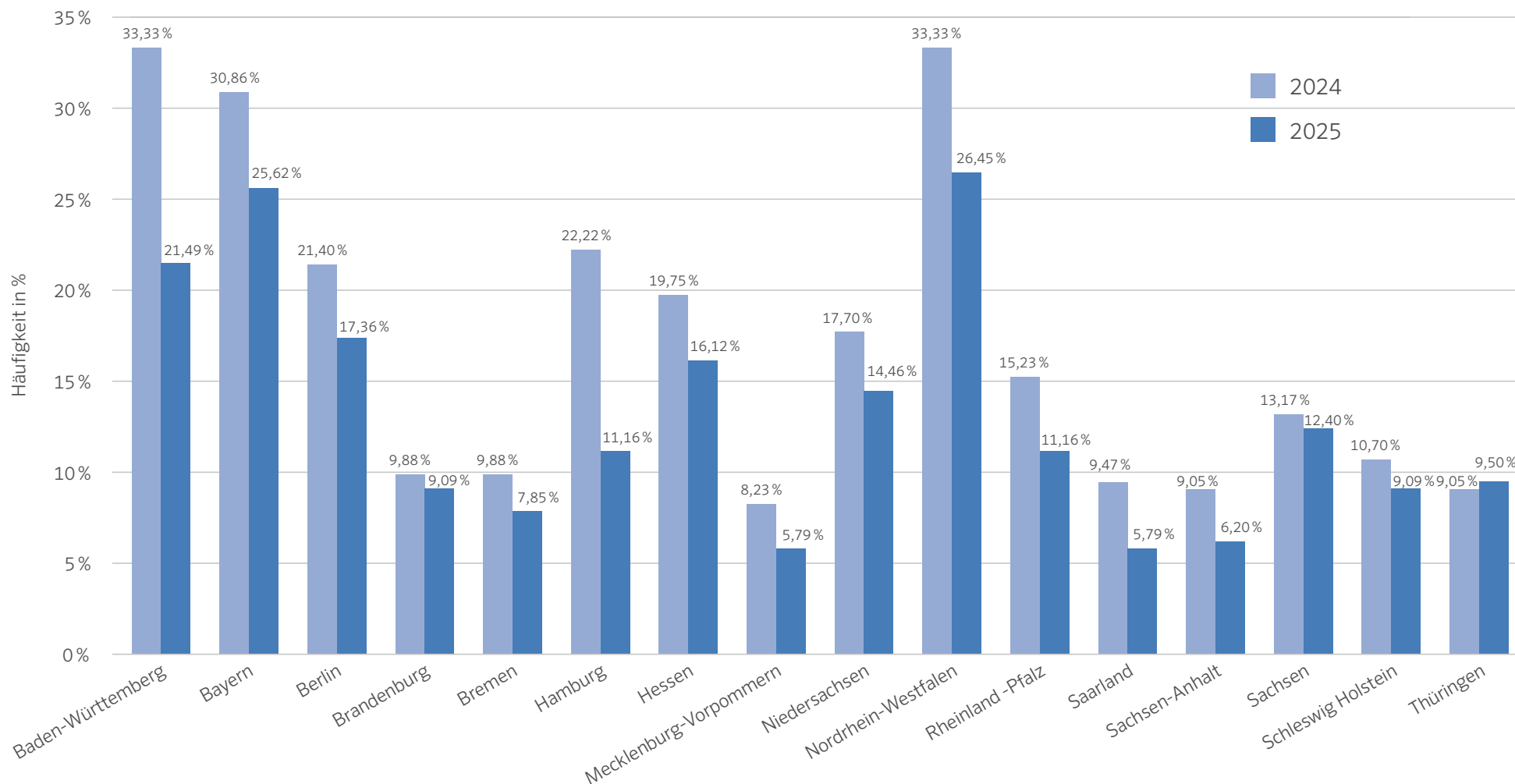


Gleichwohl bleiben zentrale Herausforderungen bestehen, die ohne gezielte politische Intervention nur schwer zu überwinden sind.

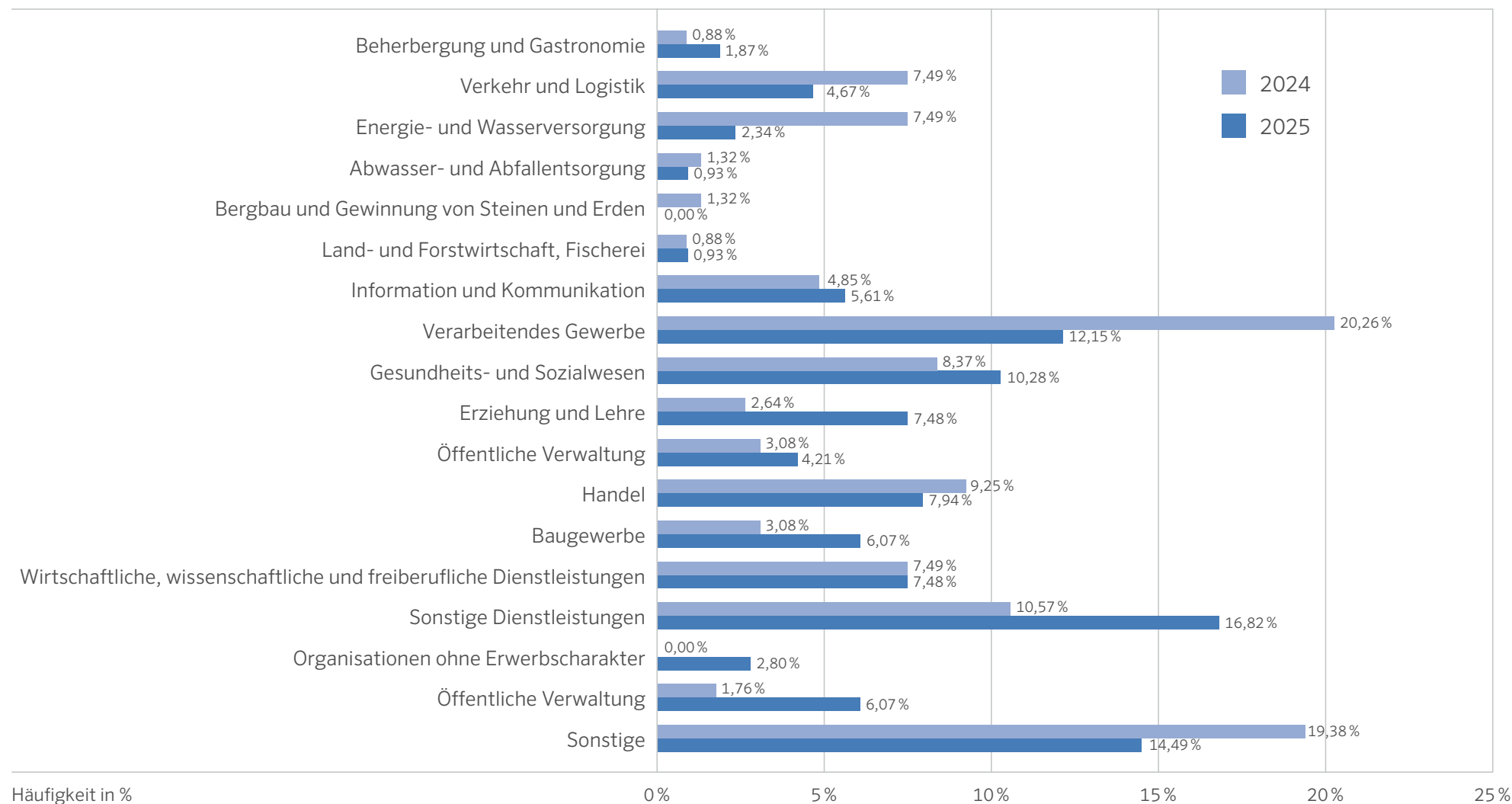
Frage 1: **Wie viele Beschäftigte hat Ihr Unternehmen zurzeit?**



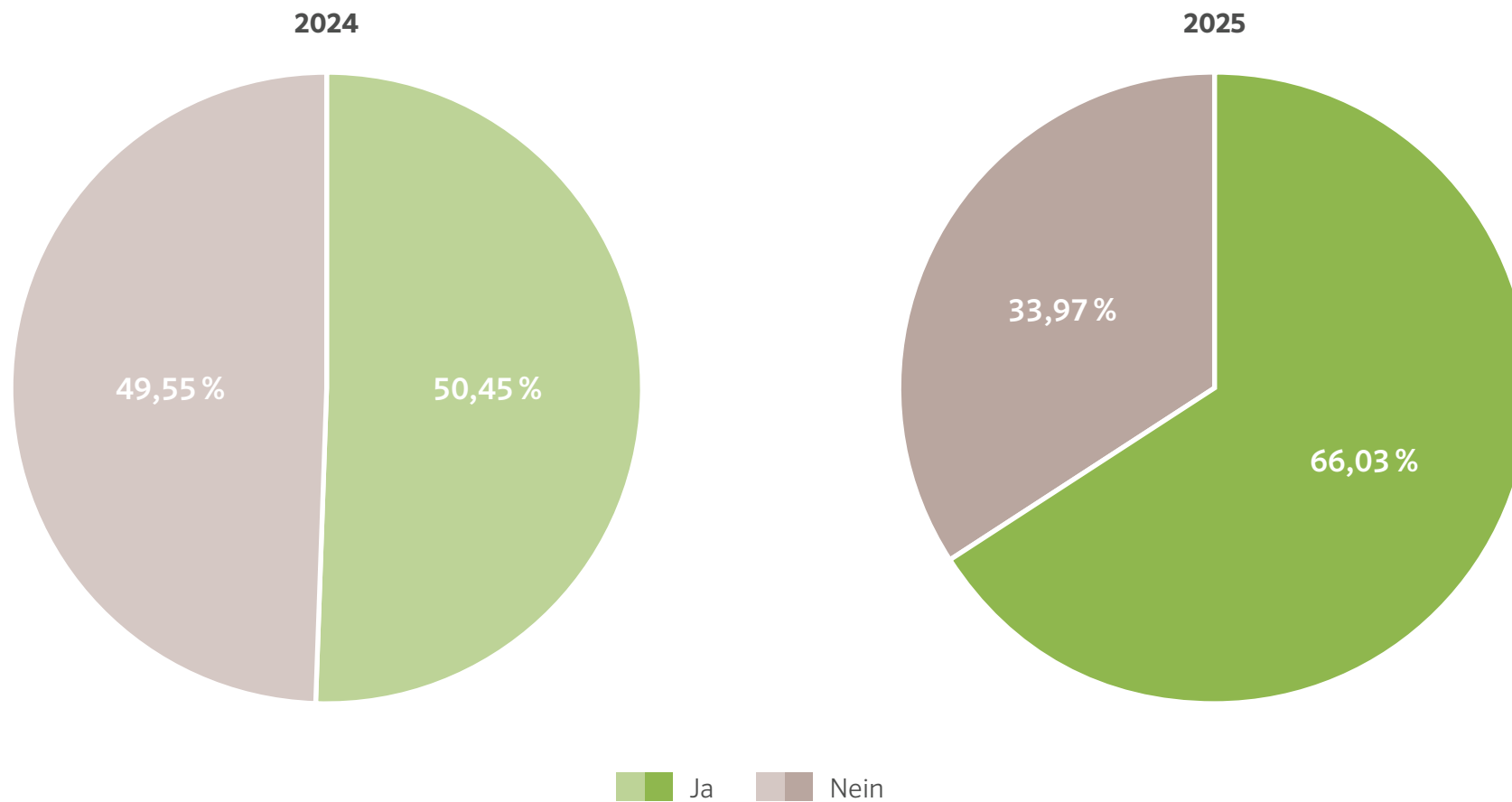
Frage 2: In welchem Bundesland bzw. in welchen Bundesländern ist Ihr Unternehmen angesiedelt?



Frage 3: **Zu welcher Branche gehört Ihr Unternehmen?**

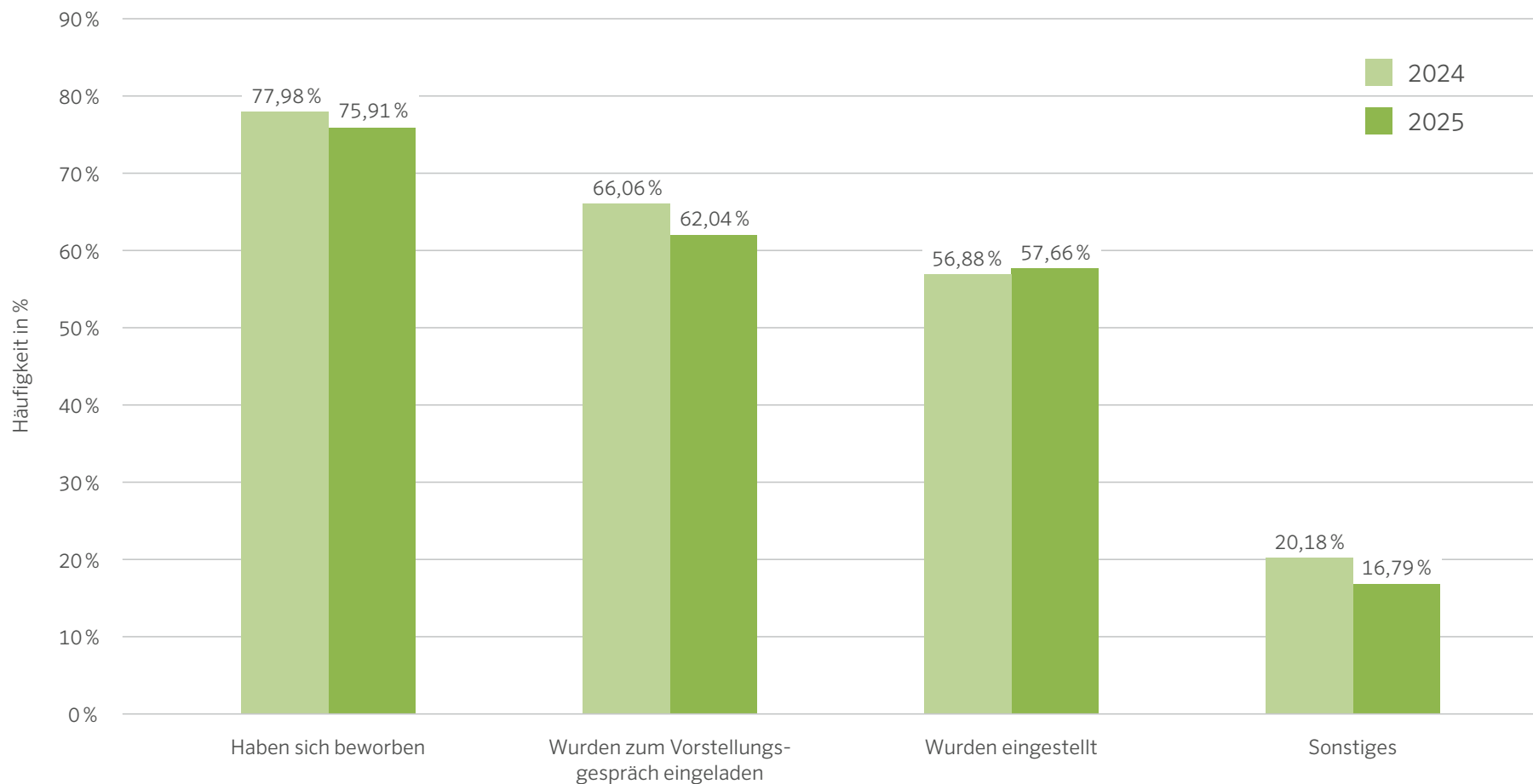


Frage 4: Haben Sie in den letzten 12 Monaten in Ihrem Unternehmen Erfahrungen mit Geflüchteten mit wenig ausgeprägten Deutschkenntnissen gemacht?



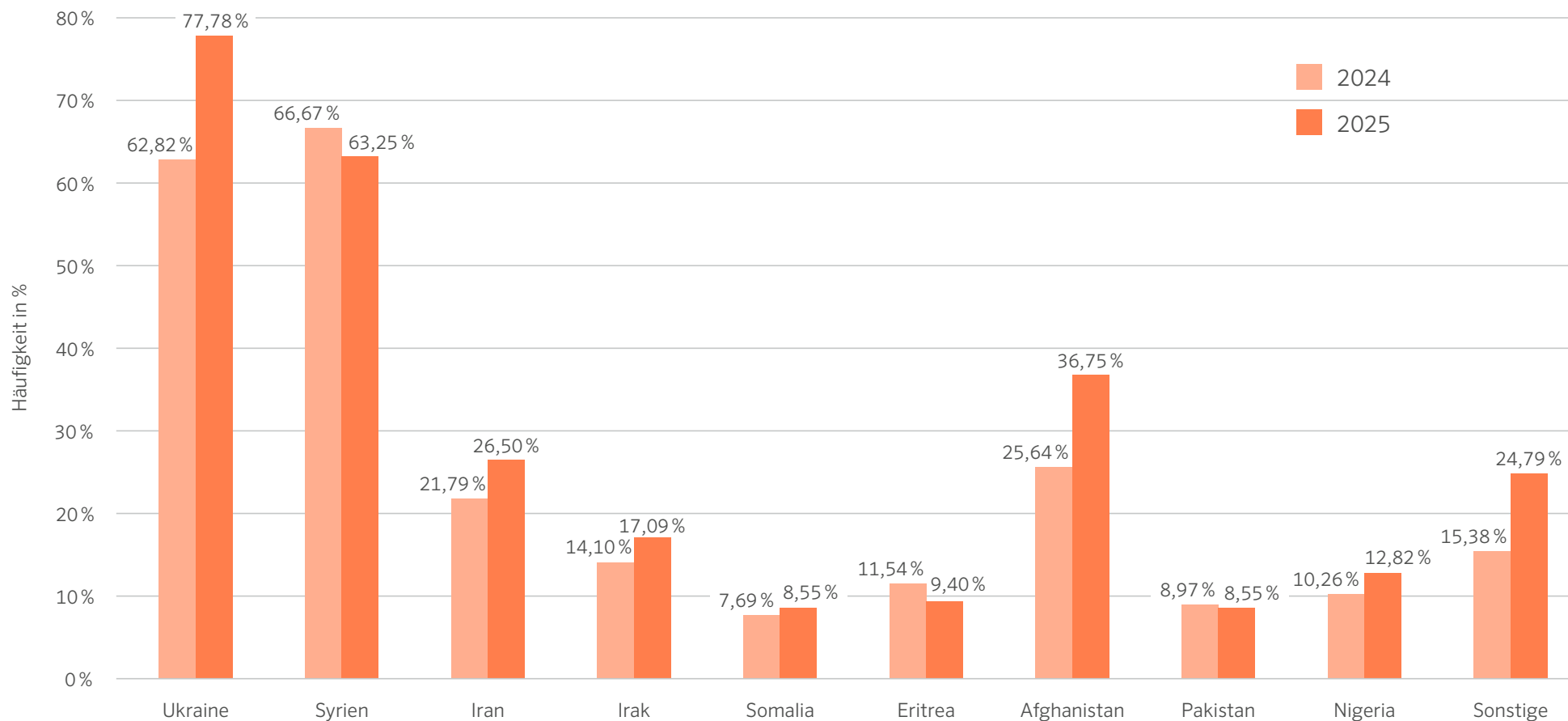
Frage 5: Welche der aufgelisteten Erfahrungen treffen auf Ihren Fall zu?

(Mehrfachauswahl war möglich)

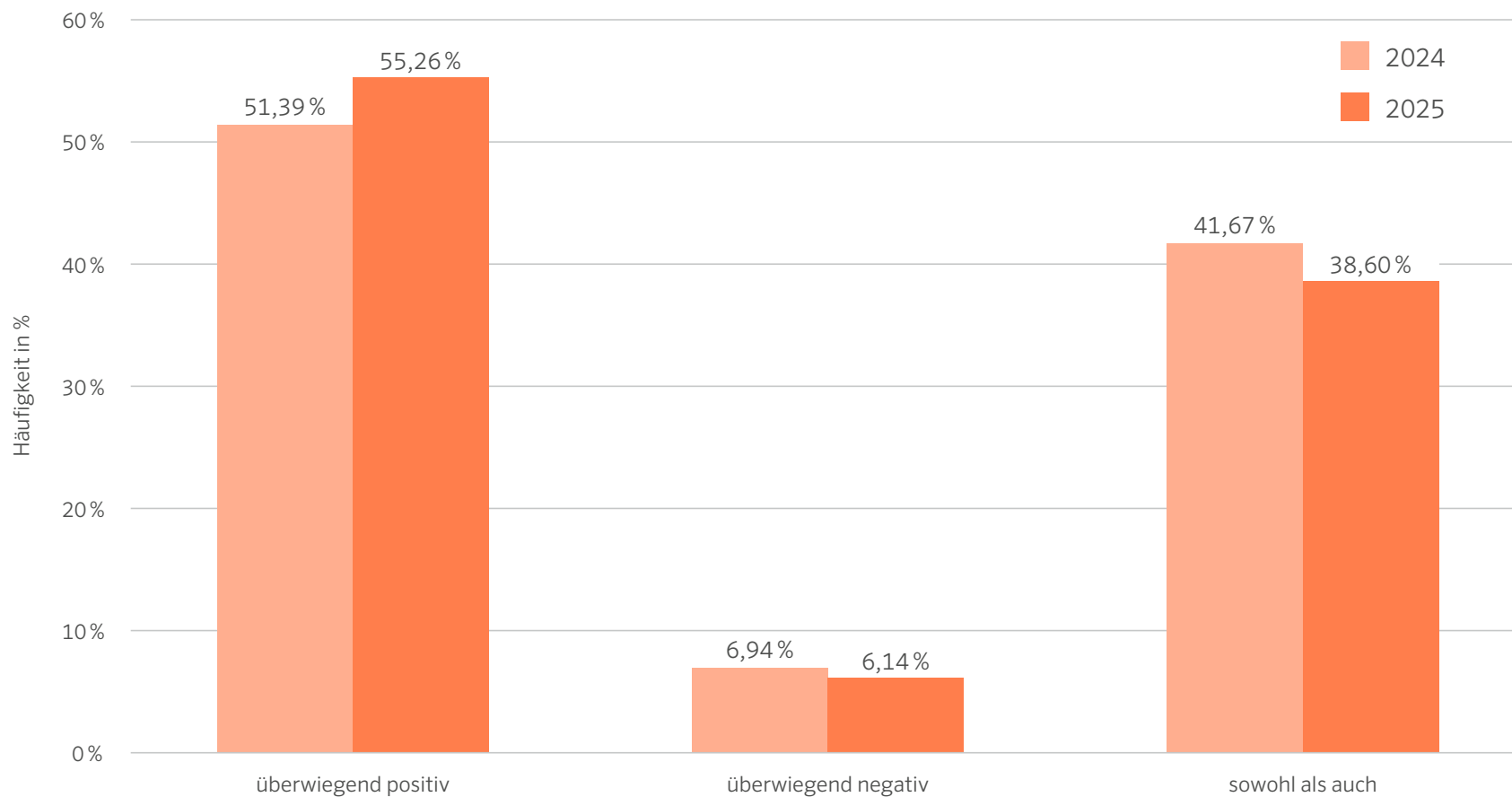


Frage 6: Aus welcher Region?

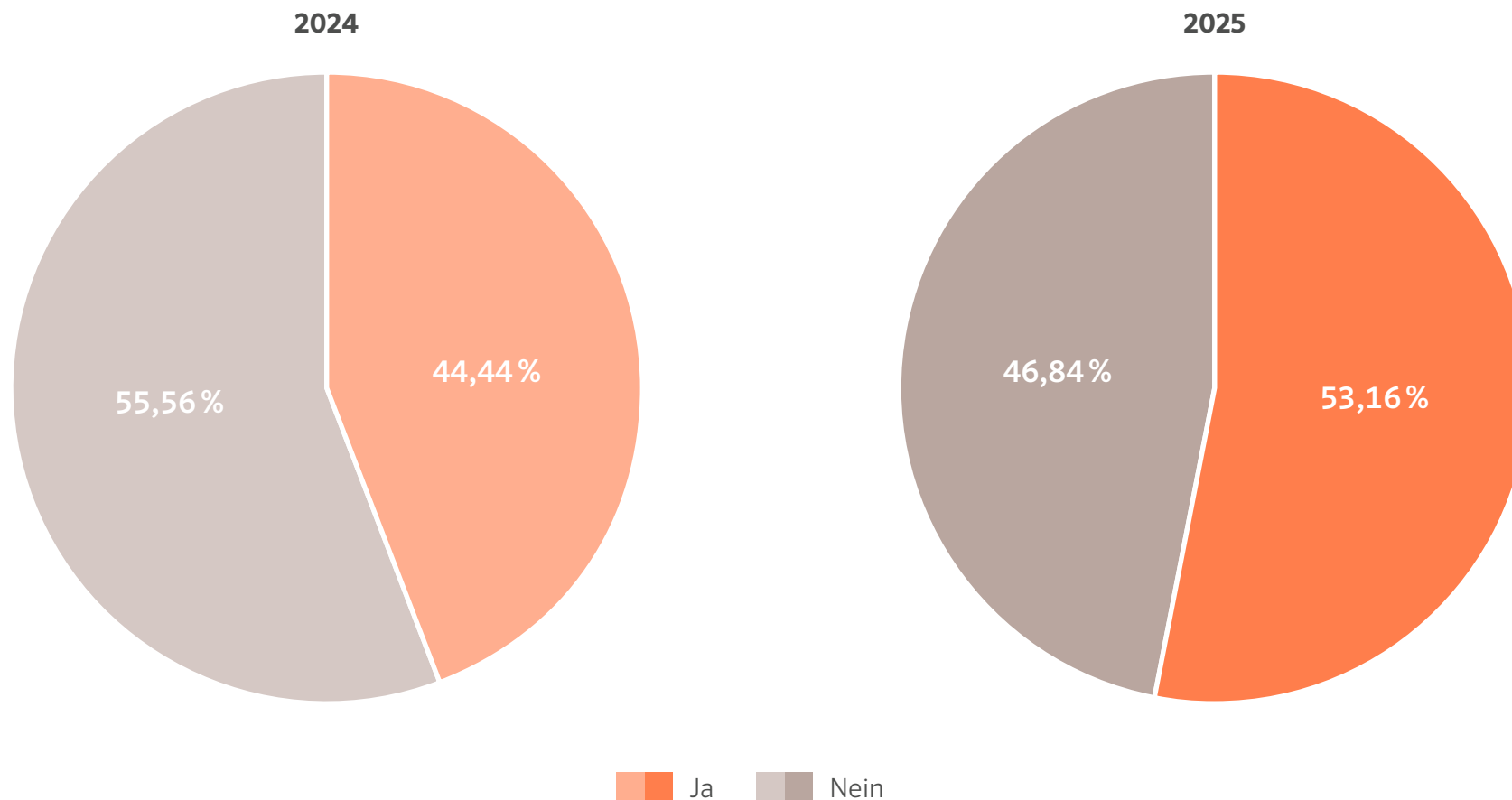
(Mehrfachauswahl war möglich)



Frage 7: Welche Erfahrungen haben Sie gesammelt?

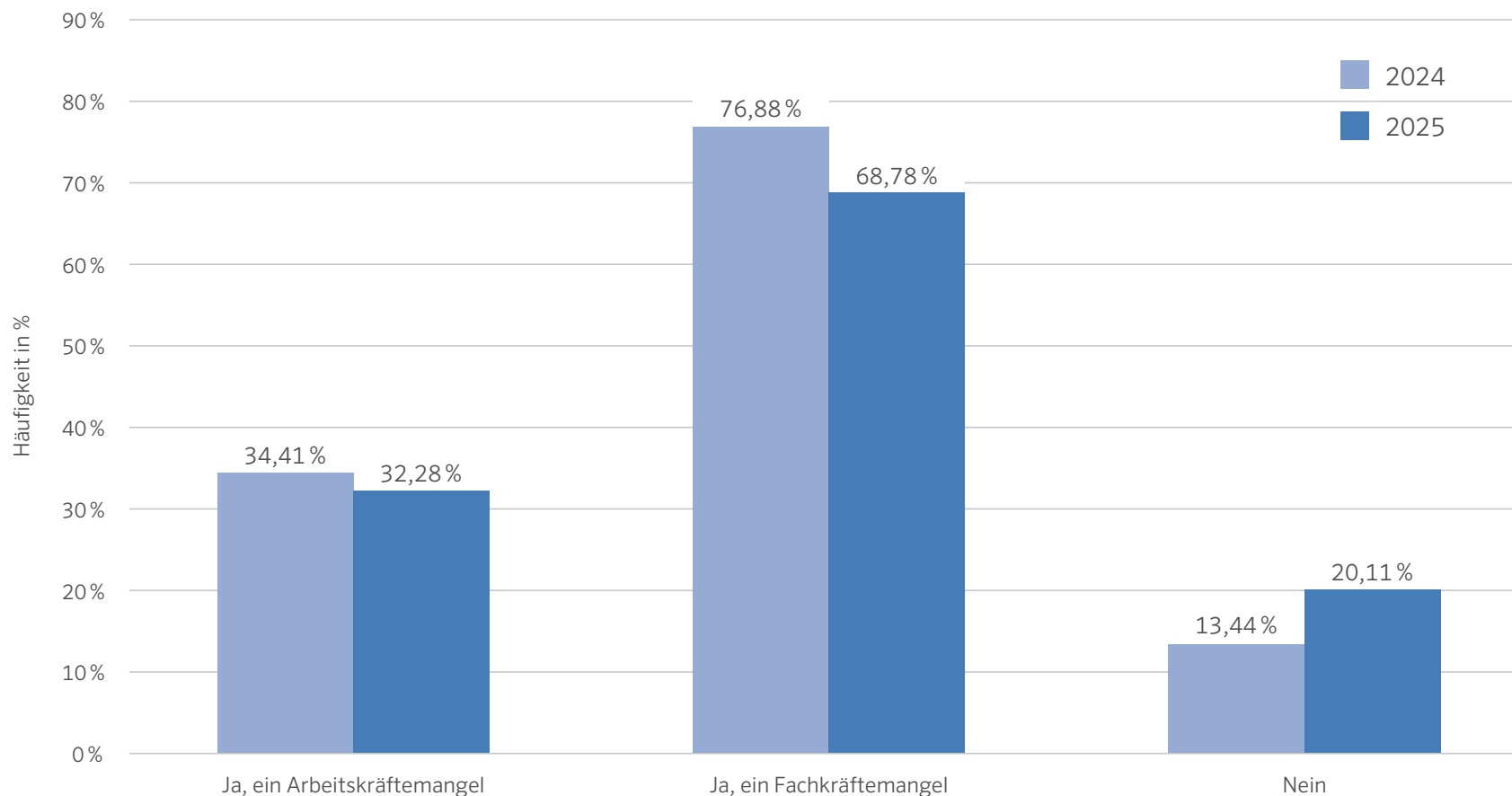


Frage 8: Haben Sie sich bereits gezielt mit der potenziellen Einstellung von geflüchteten Menschen mit Grundkenntnissen der deutschen Sprache auseinandergesetzt?

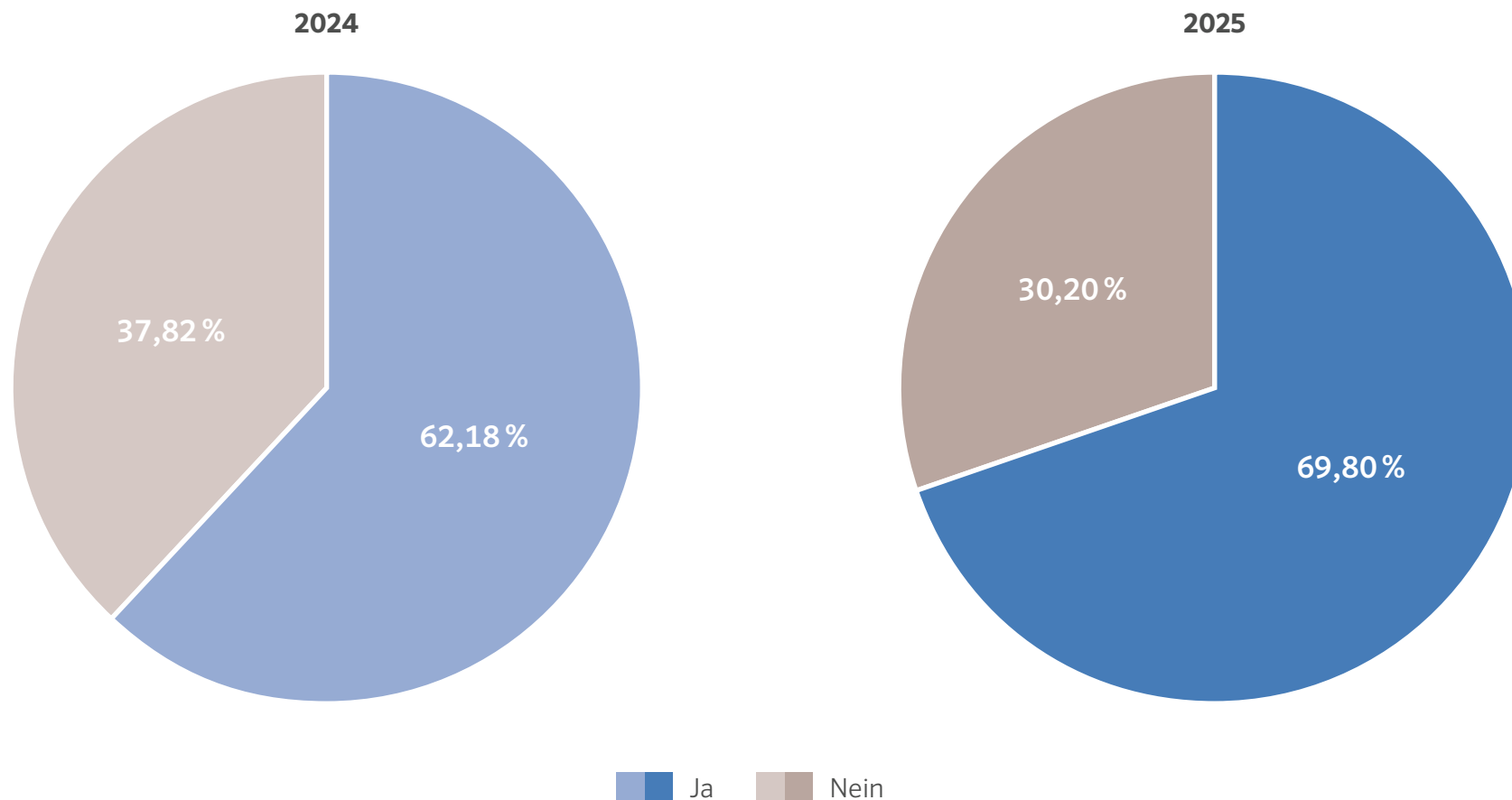


Frage 9: Besteht in Ihrem Unternehmen ein Arbeits- oder Fachkräftemangel?

(Mehrfachauswahl war möglich)

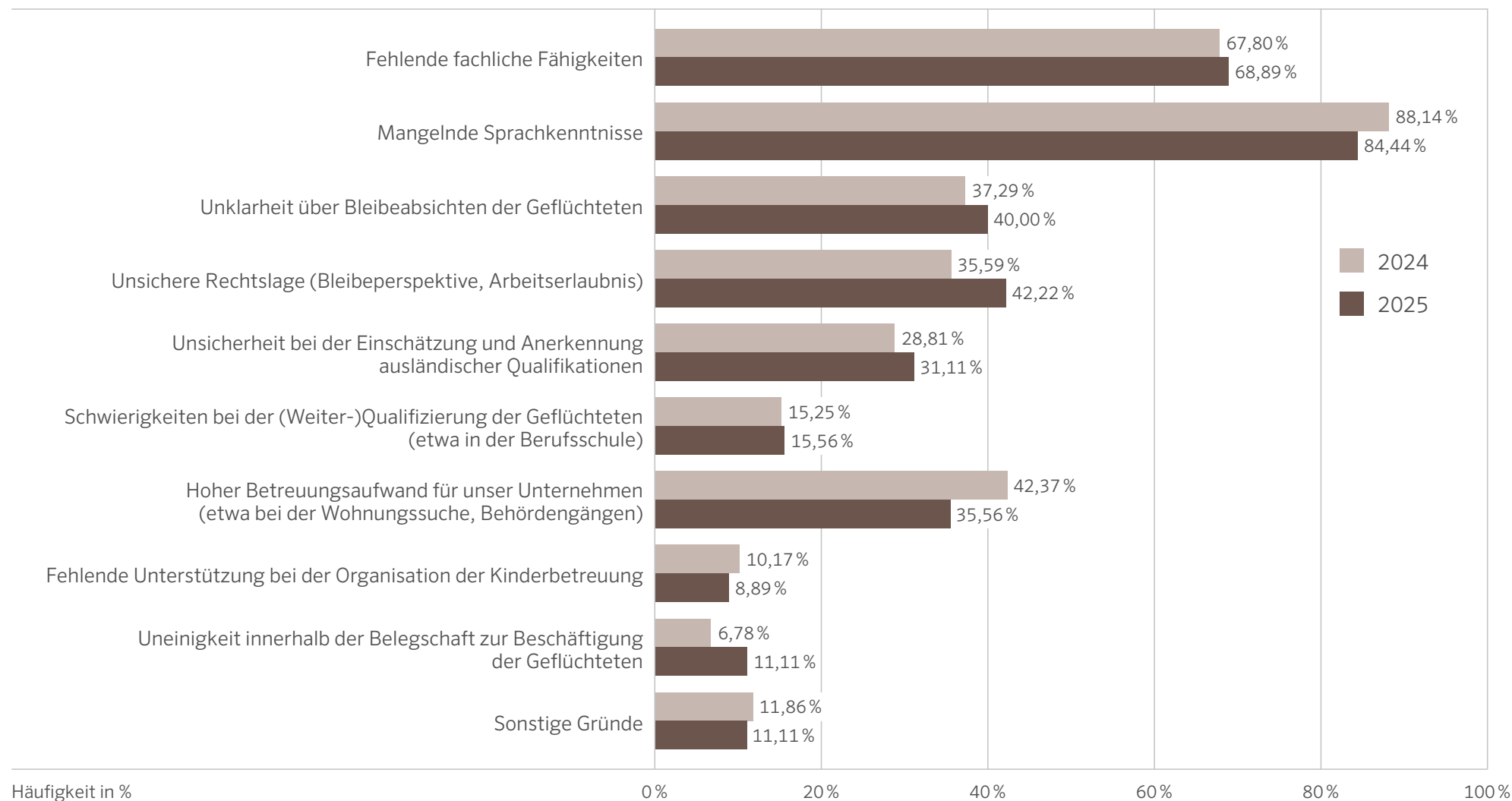


Frage 10: Sehen Sie die Möglichkeit, durch die Beschäftigung der Geflüchteten den Arbeits- oder Fachkräftemangel mittelfristig zu mildern?

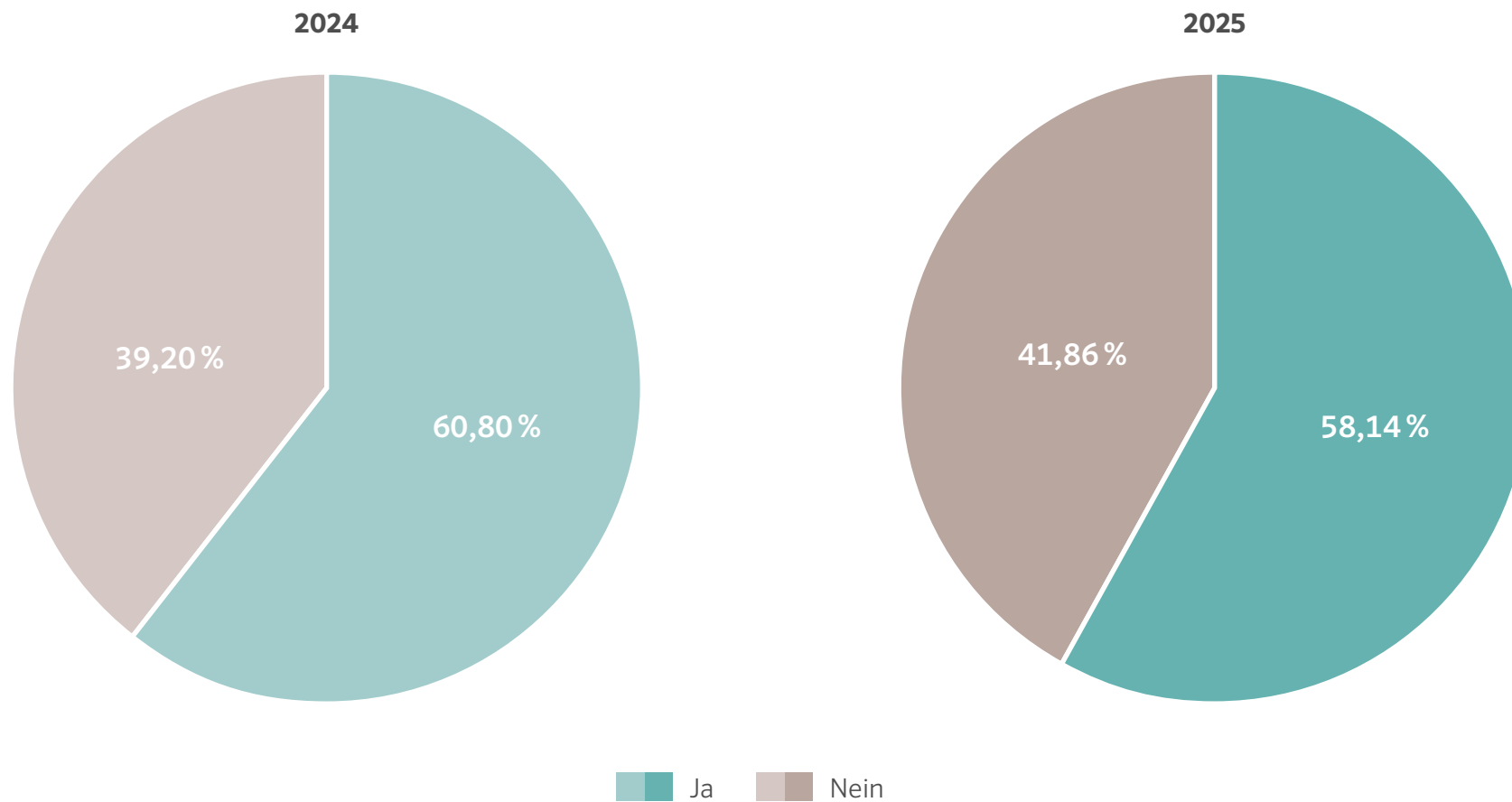


Frage 11: Warum nicht?

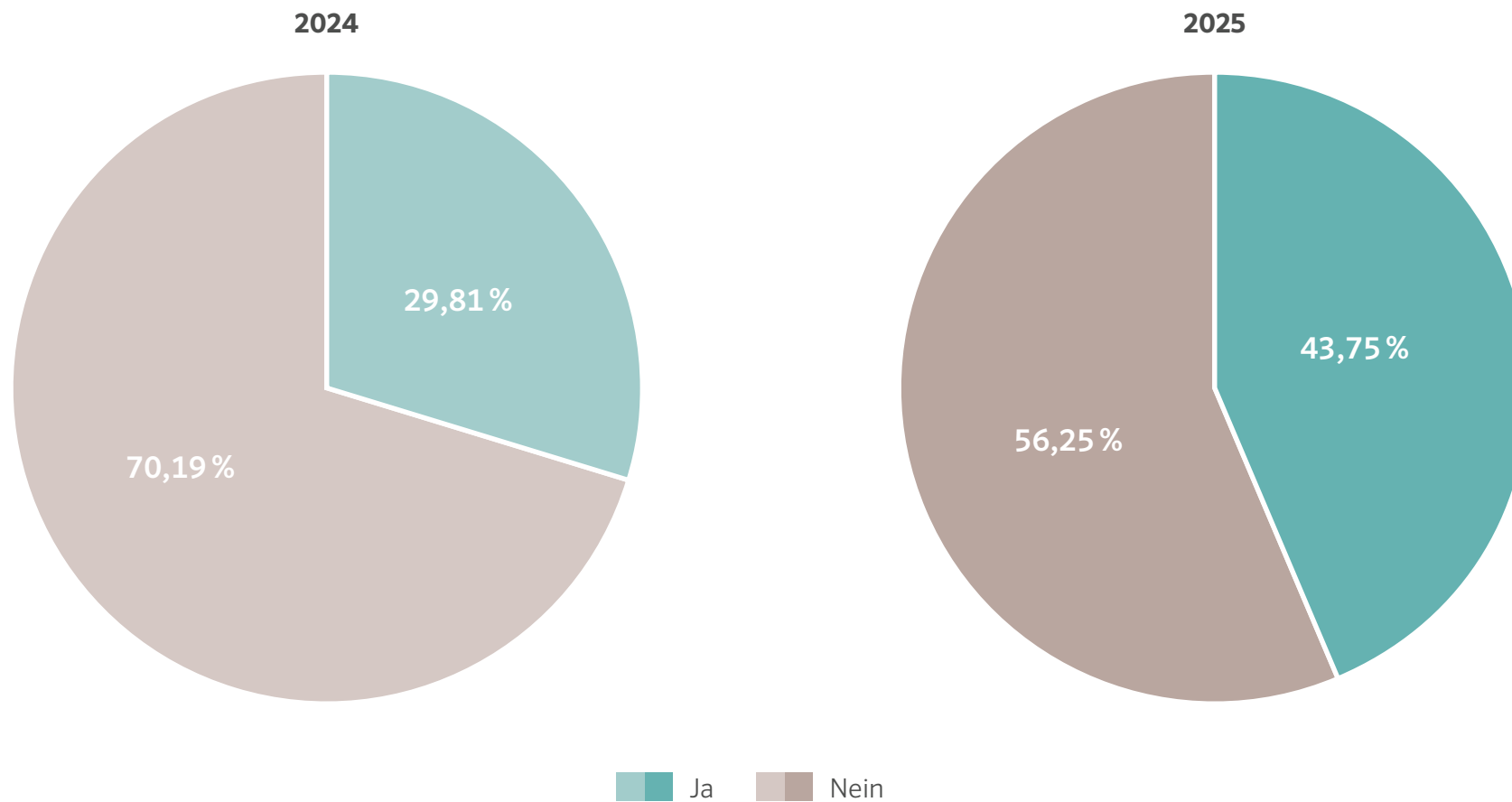
(Mehrfachauswahl war möglich)



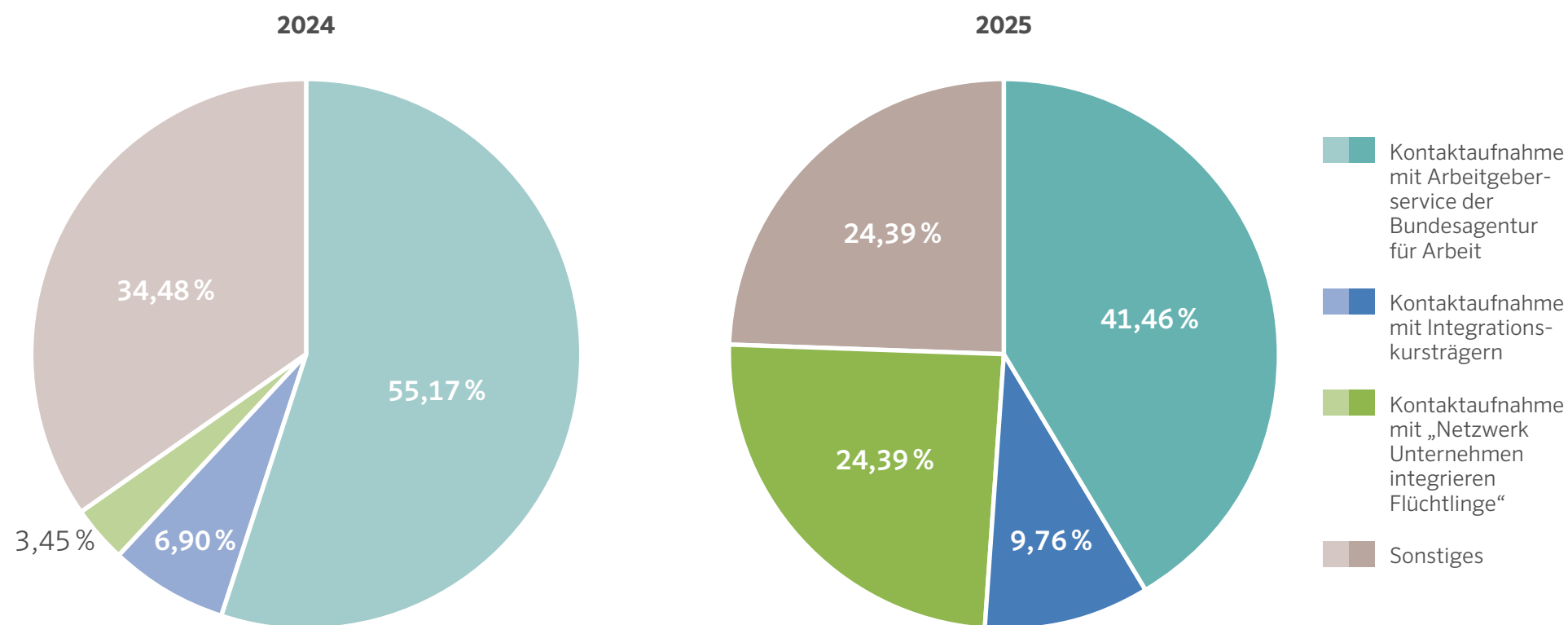
Frage 12: Können Sie sich vorstellen, in den nächsten 6 Monaten Geflüchtete mit Grundkenntnissen der deutschen Sprache einzustellen?



Frage 13: **Haben Sie bereits konkrete Aktivitäten dazu unternommen?**



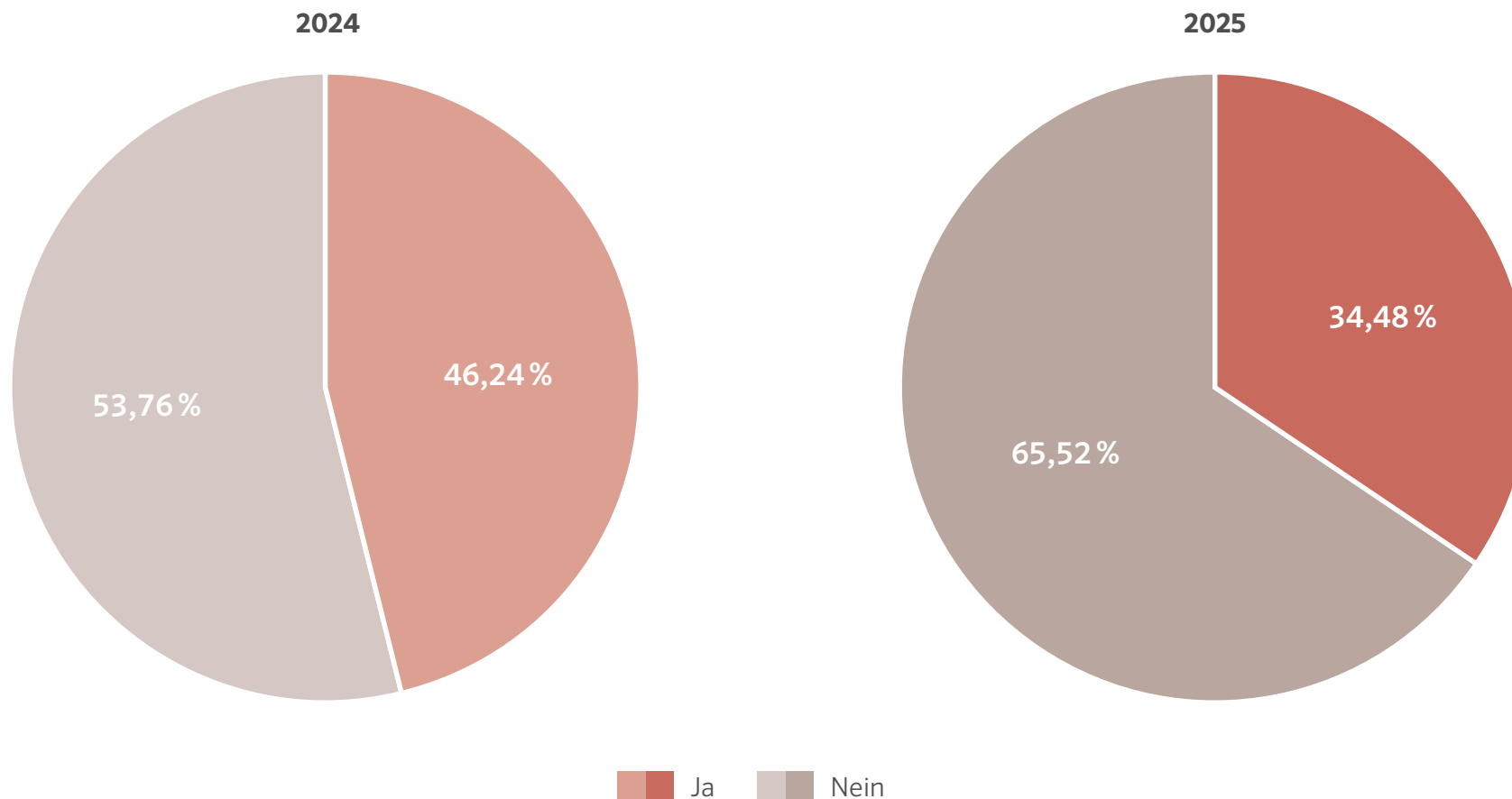
Frage 14: Welche?



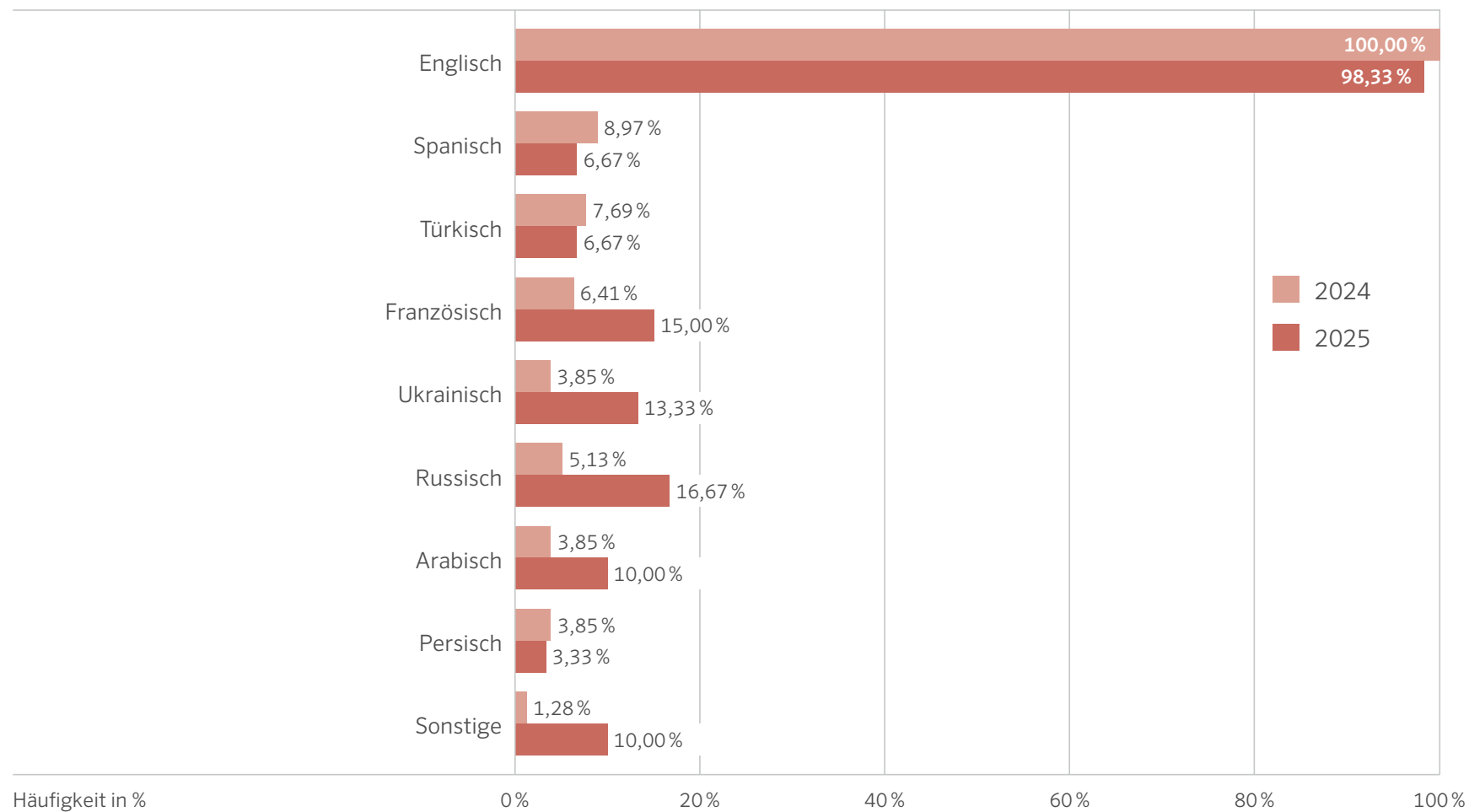
Frage 15: **Gibt es etwas, dass Sie bisher daran gehindert hat?**



Frage 16: Sind bei fehlenden Deutschkenntnissen alternative Sprachkenntnisse wie beispielsweise Englisch für Sie bei einer möglichen Einstellung relevant?

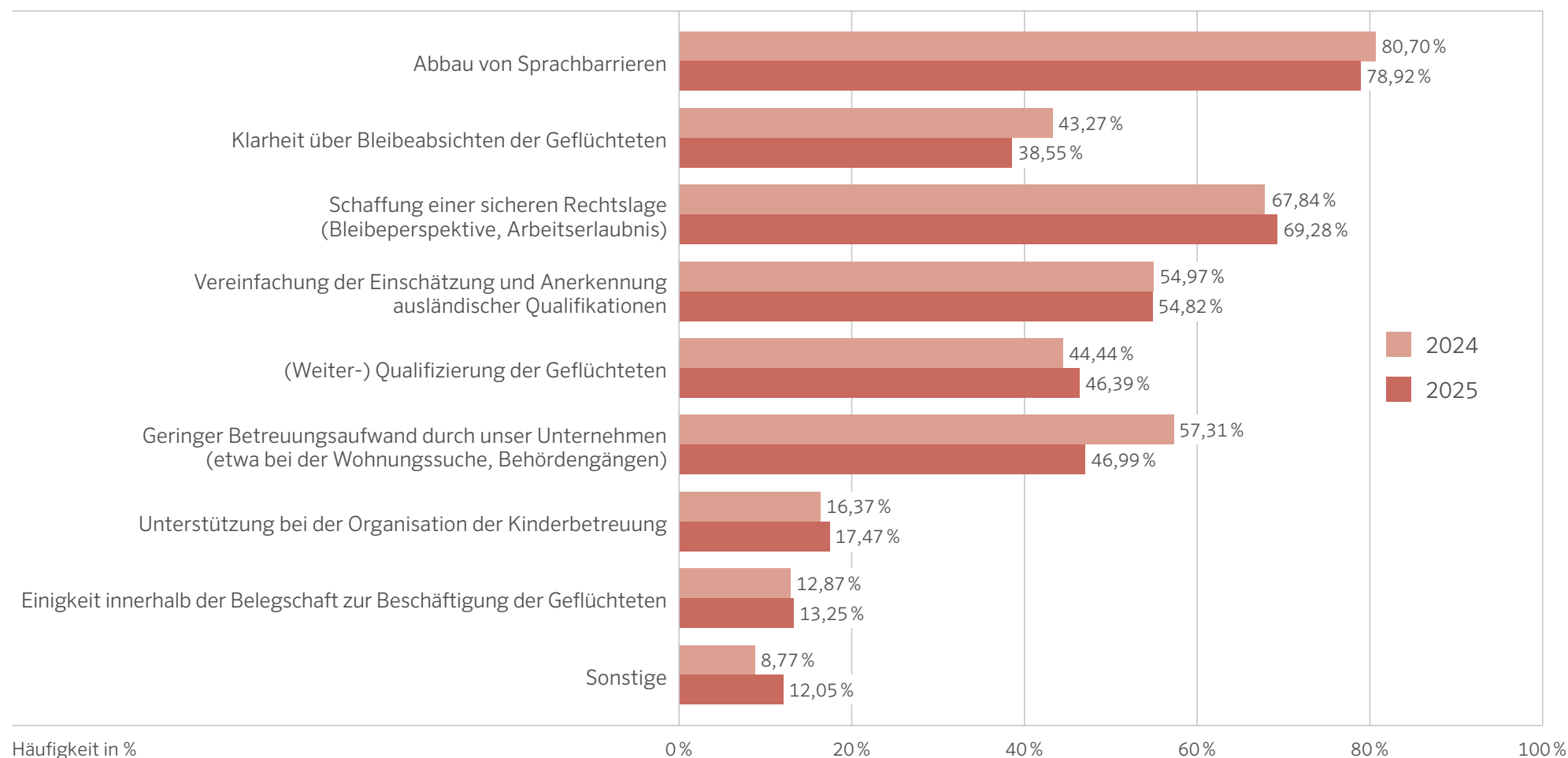


Frage 17: Wenn ja, welche?

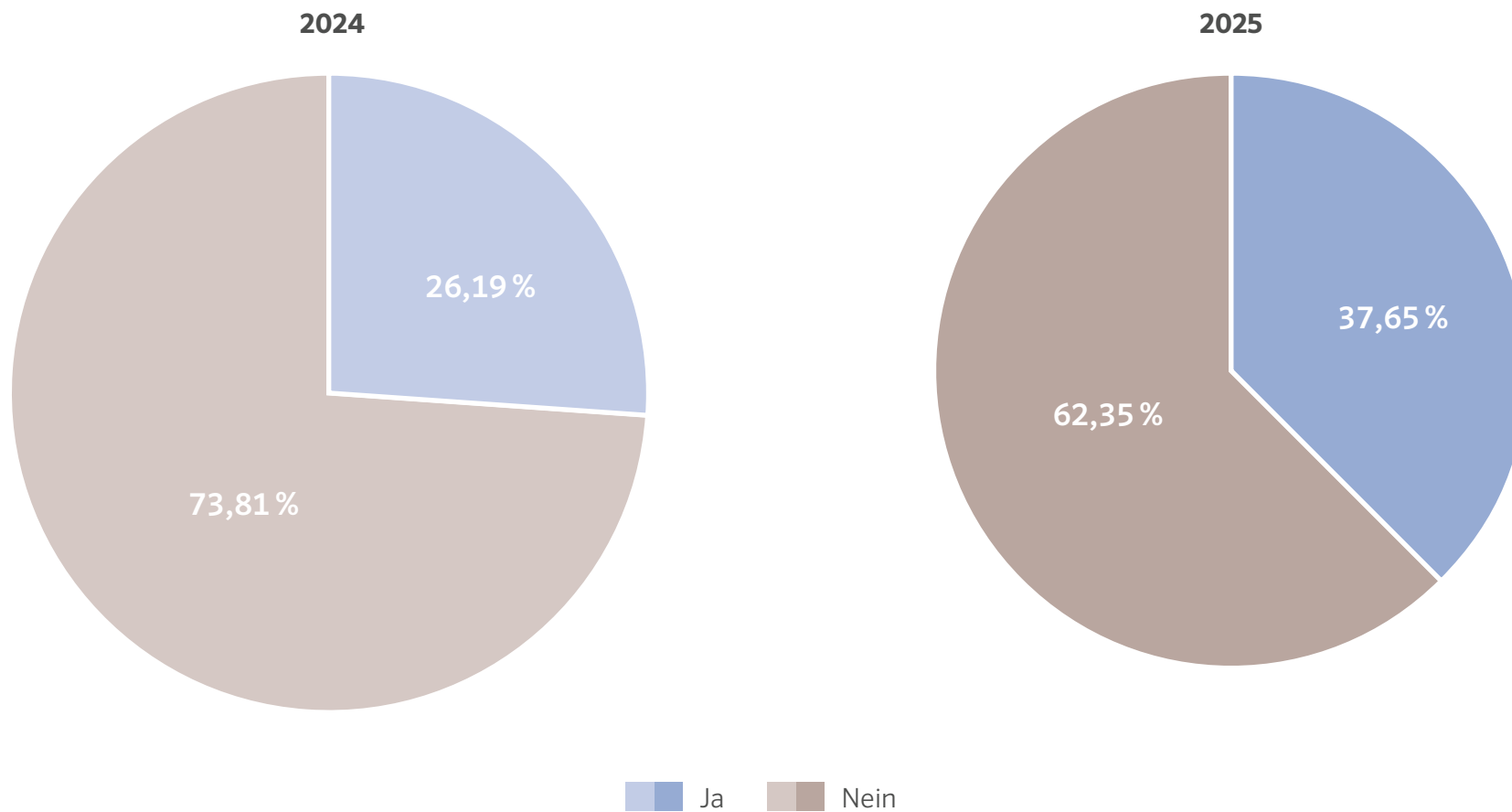


Frage 18: Welche spezifischen Voraussetzungen müssten vorliegen, damit Ihr Unternehmen (ggf. weitere) Geflüchtete beschäftigt?

(Mehrfachauswahl war möglich)

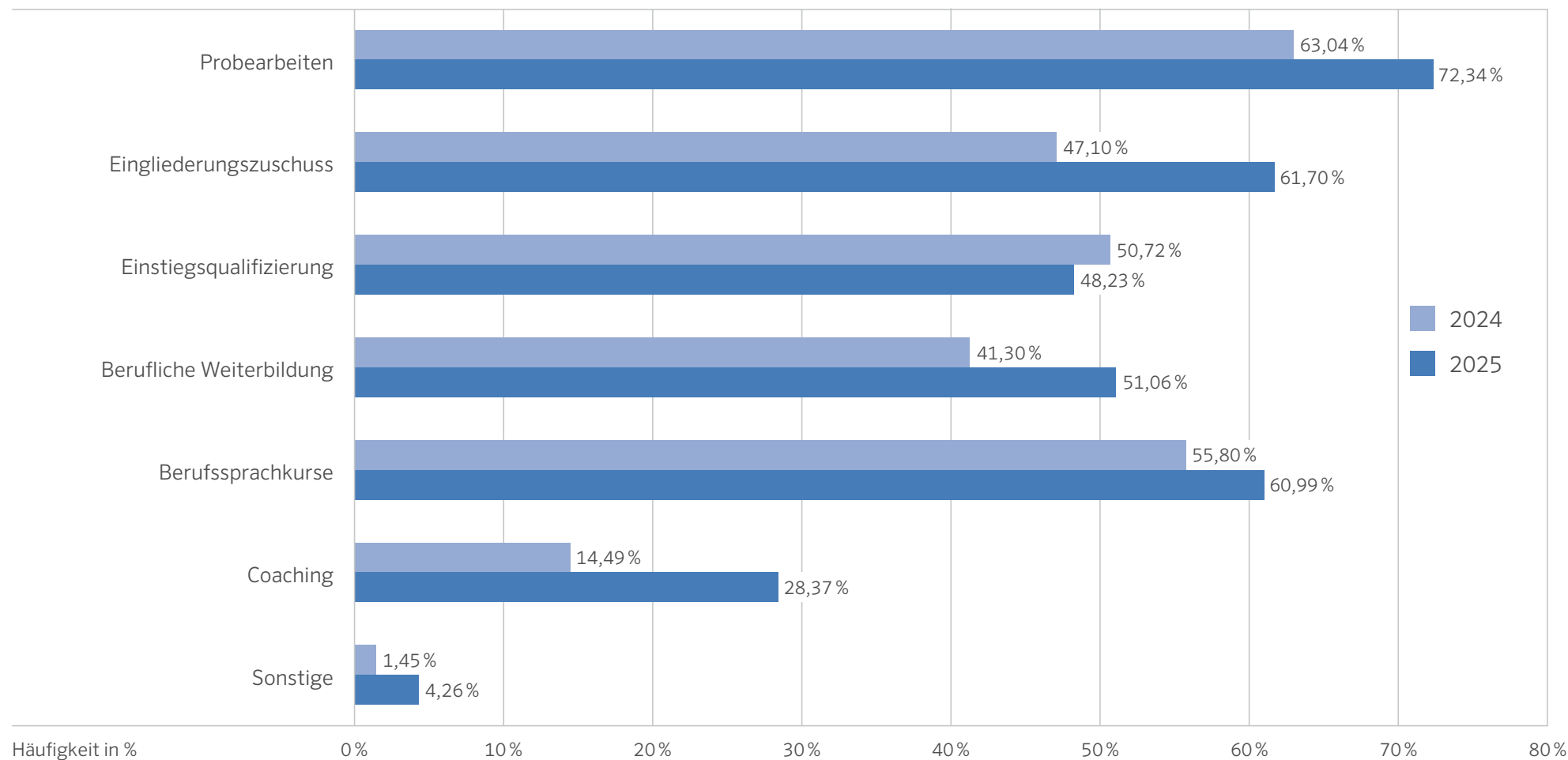


Frage 19: Wurden Sie bereits vom Arbeitgeber-Service Ihrer Agentur für Arbeit zur Einstellung von geflüchteten Menschen angesprochen und informiert?

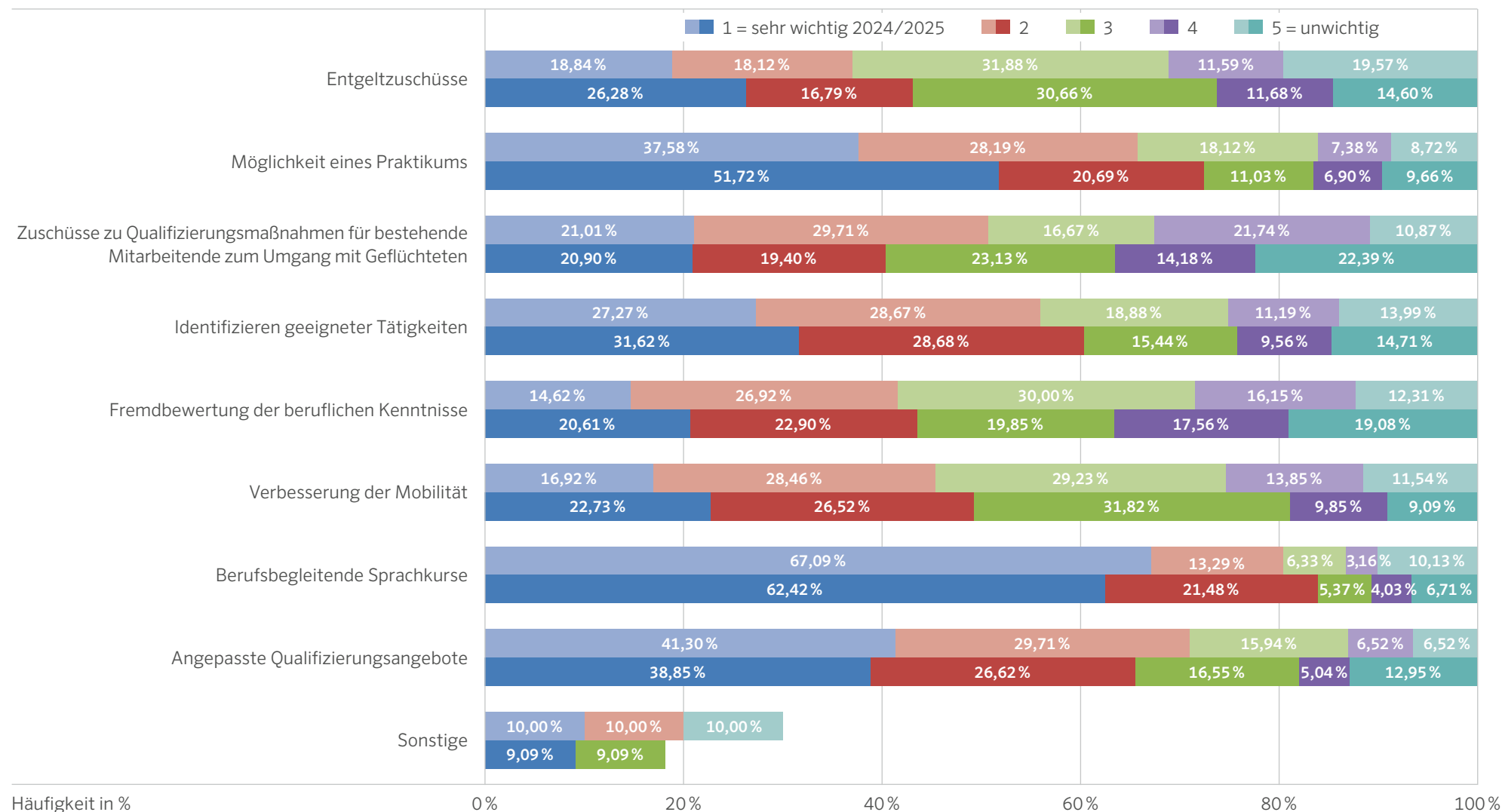


Frage 20: Welche Fördermöglichkeiten für diese Personengruppe kennen Sie?

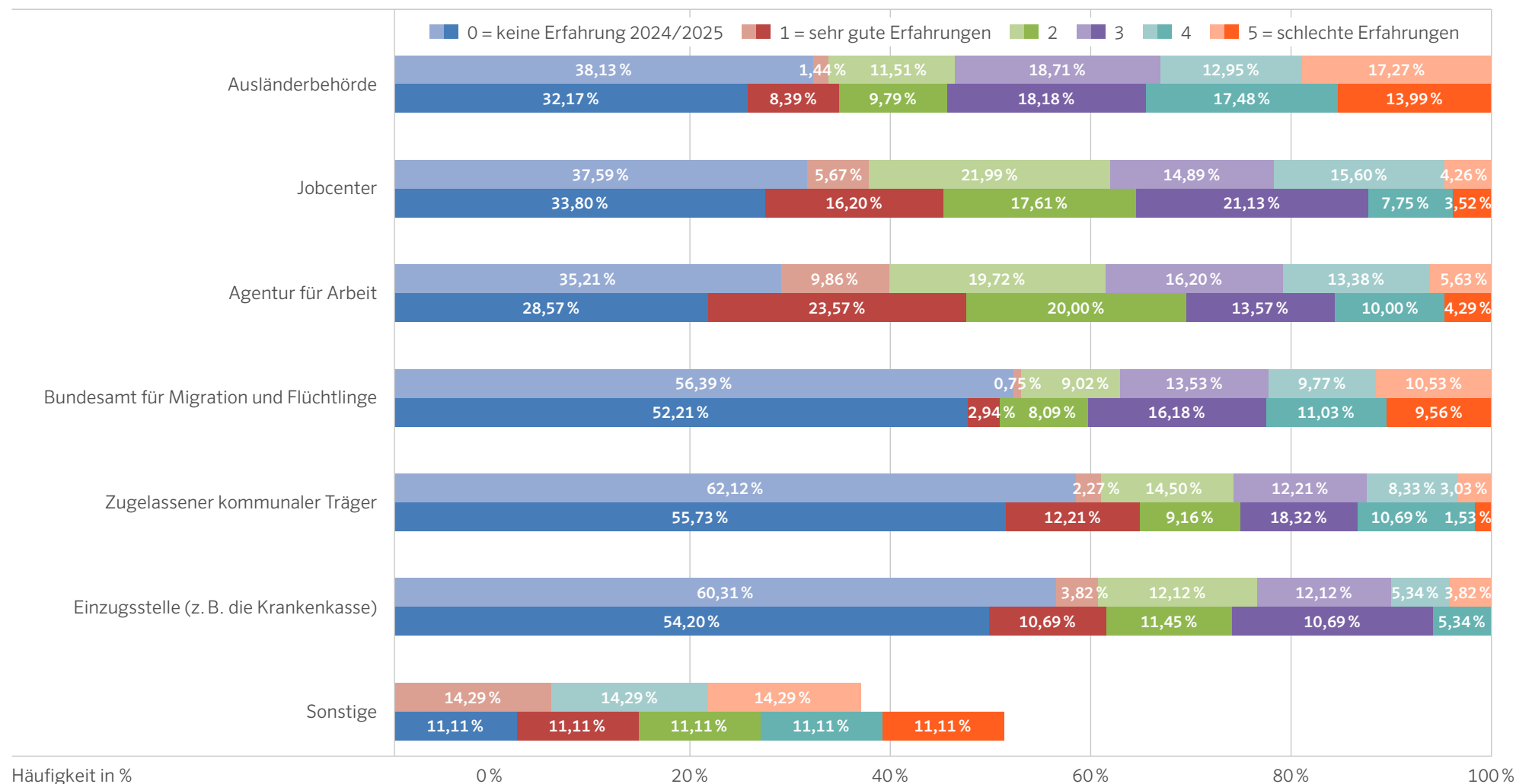
(Mehrfachauswahl war möglich)



Frage 21: Welche der folgenden Unterstützungsmaßnahmen bei der Einstellung Geflüchteter sind wichtig?

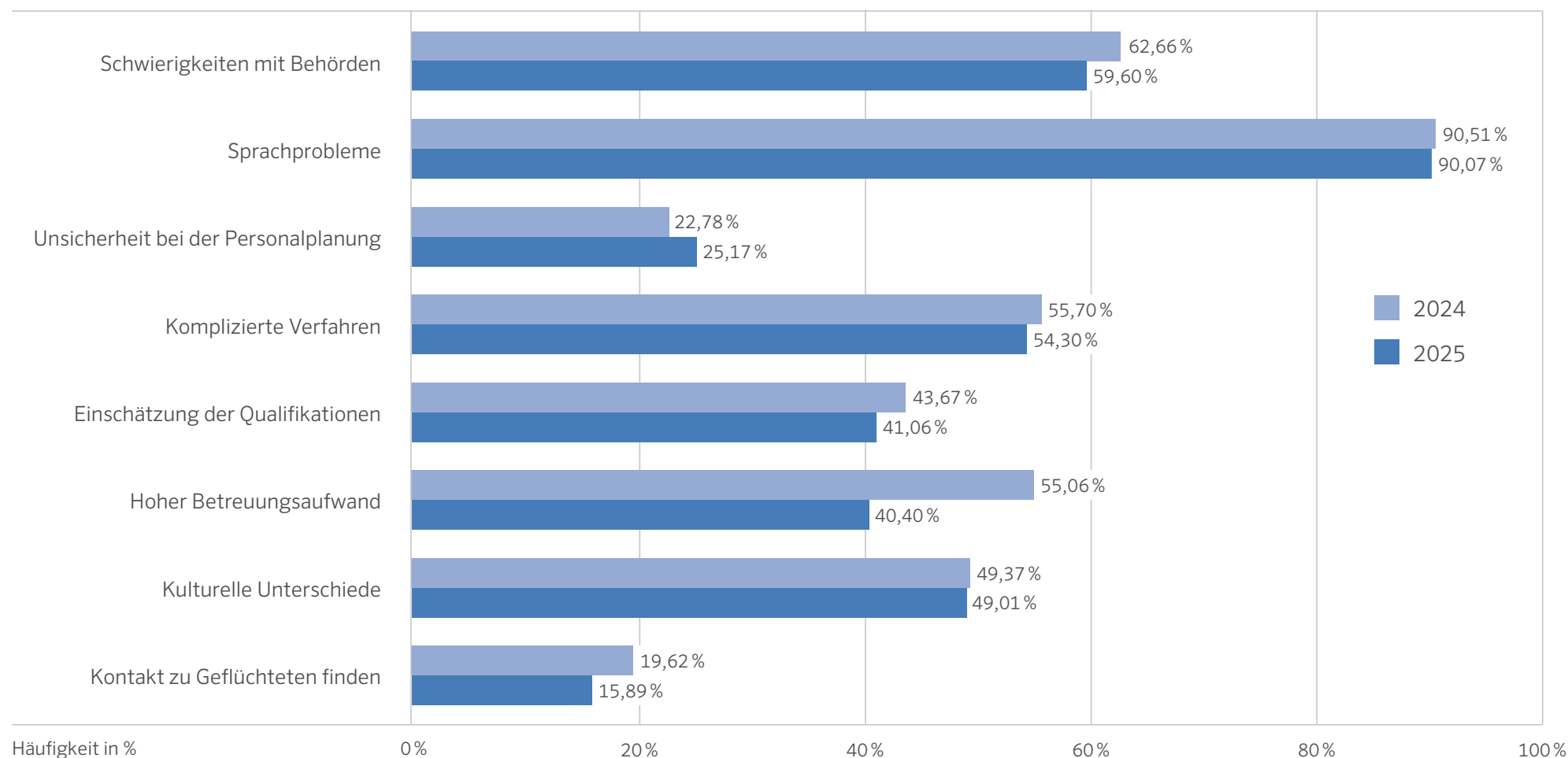


Frage 22: Wie bewerten Sie Ihre Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit folgenden öffentlichen Einrichtungen bei der Einstellung dieser Personengruppe?



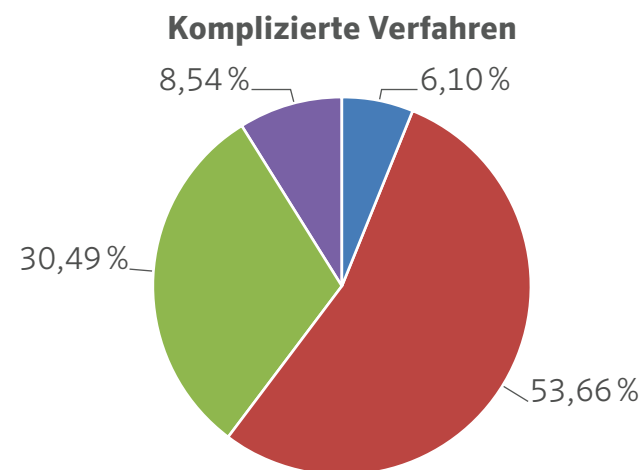
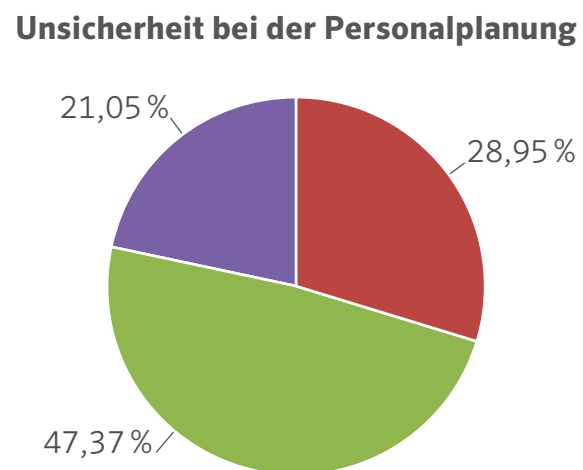
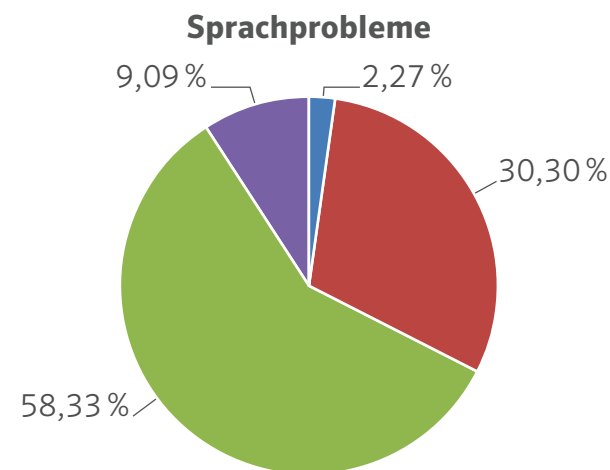
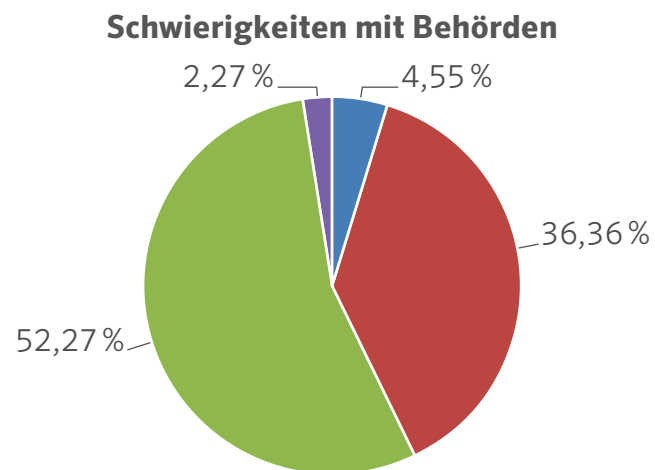
Frage 23: Welche Herausforderungen sehen Sie bei der Integration von Geflüchteten und wie bewerten Sie diese?

(Mehrfachauswahl war möglich)



Fragen 24, 25, 26 und 27: Welche Herausforderungen sehen Sie bei der Integration von Geflüchteten und wie bewerten Sie diese?

(Mehrfachauswahl war möglich)

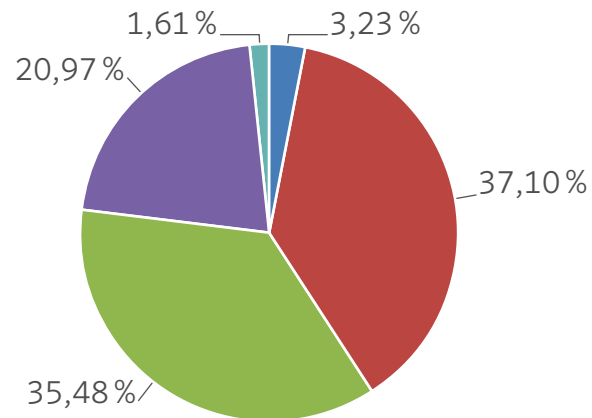


■ Nicht zu überwinden
 ■ Sehr schwierig
 ■ Schwierig, aber machbar
 ■ Kleine Herausforderung
 ■ Kein Problem

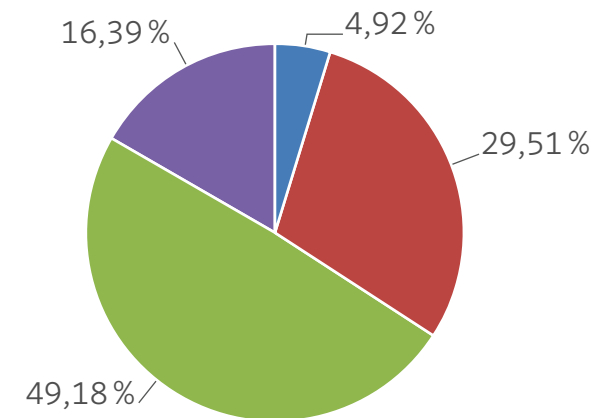
Fragen 28, 29, 30 und 31: Welche Herausforderungen sehen Sie bei der Integration von Geflüchteten und wie bewerten Sie diese?

(Mehrfachauswahl war möglich)

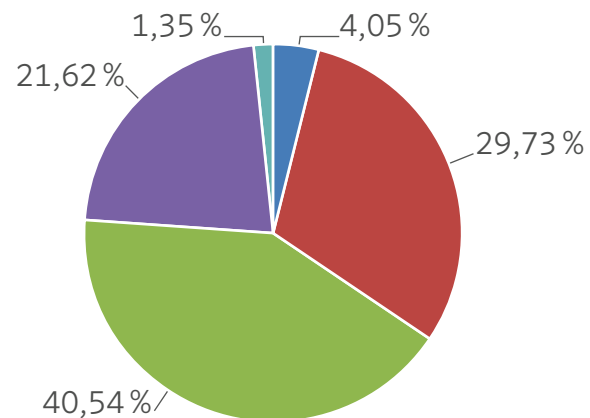
Einschätzung der Qualifikationen



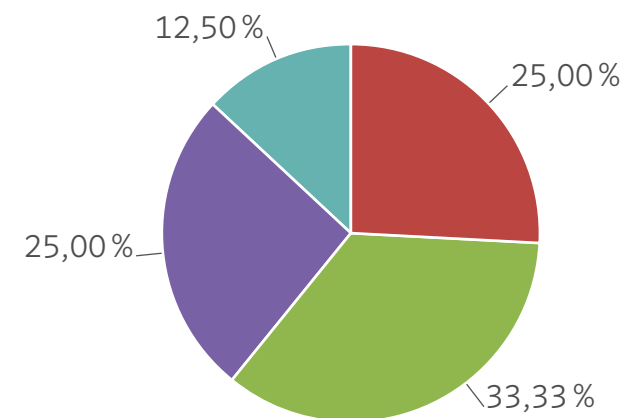
Hoher Betreuungsaufwand



Kulturelle Unterschiede

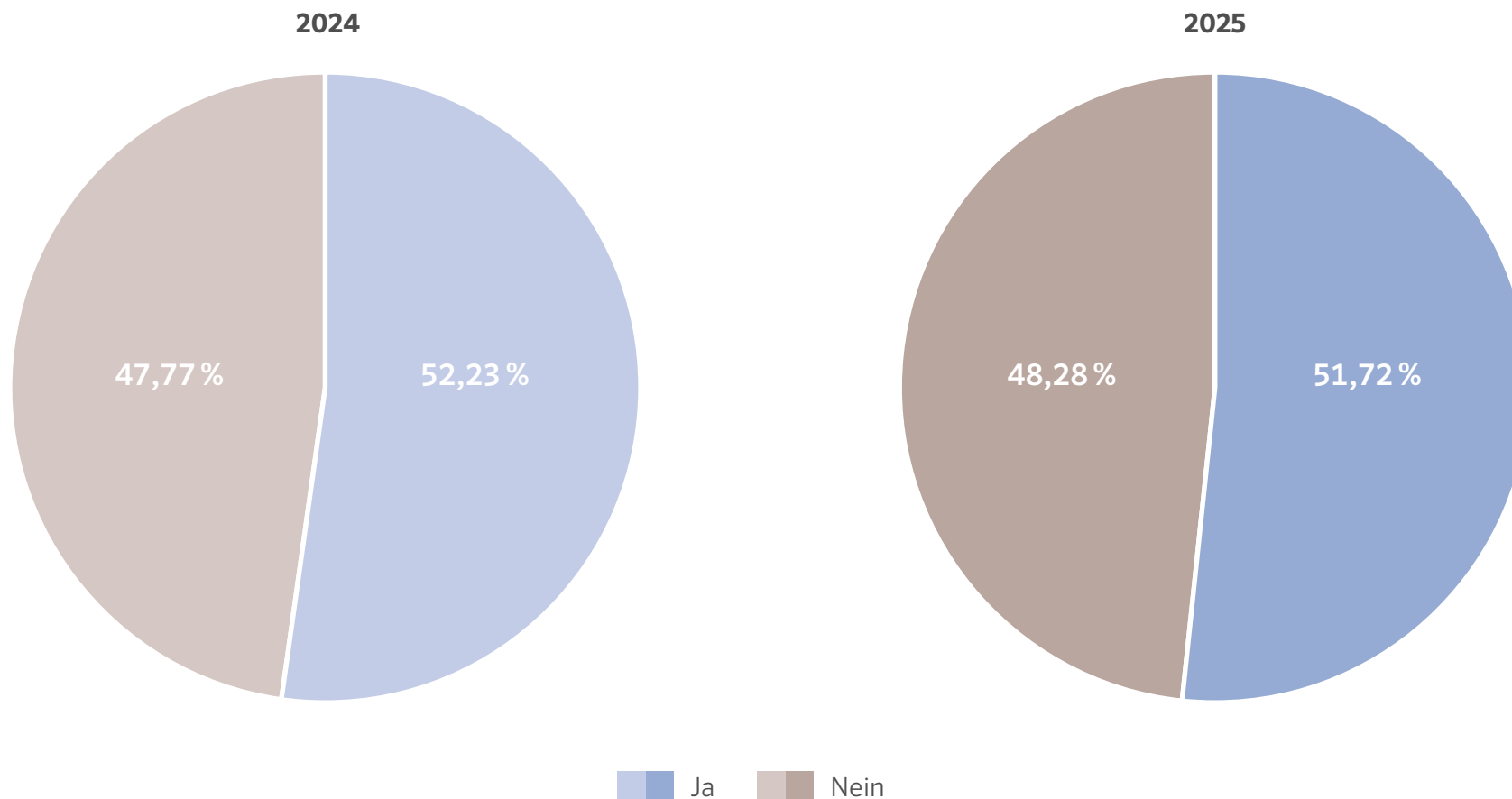


Kontakt zu Geflüchteten finden



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

Frage 32: Haben Sie Interesse an Infoveranstaltungen zum Thema „Einstellung und Integration von geflüchteten Menschen“?



Autoren

Susanne Blüml

Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V. (DGFP)
Projektleitung HRM der Zukunft und Arbeitsmarktintegration
E-Mail bluemi@dgfp.de

Andrea Hölzl

Bundesagentur für Arbeit
E-Mail Andrea.Hoelzl@arbeitsagentur.de

Anja Knoblich

Bundesagentur für Arbeit
E-Mail Anja.Knoblich@arbeitsagentur.de



**Bundesagentur
für Arbeit**



DGFP

Impressum

**Folge-Befragung zur Beschäftigung von geflüchteten Menschen
mit grundständigen Deutschkenntnissen – Mai 2025**

Herausgeber

Bundesagentur für Arbeit

Zentrale
Regensburger Straße 104
90478 Nürnberg

Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V.

Johannisstraße 19A
10117 Berlin
www.dgfp.de

Susanne Blüml
Projektleitung HRM der Zukunft und Arbeitsmarktintegration
bluemi@dgfp.de
Fon +49 171 9008475

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.