Berliner Hochschule für Technik

Fachbereich I – Wirtschafts- und Gesellschaftswissenschaften

Studiengang Management und Consulting

Bildungs- und Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten in Berlin

Eine Analyse aktueller Entwicklungen seit 2020

Masterarbeit

zur Erlangung des akademischen Grades Master of Arts (M.A.)

eingereicht von: Milena Céline Latif

Matrikel-Nr.: 944946

am: 04.10.2026

Betreuer: Prof. Dr. Schmidt

Gutachter: Prof. Dr. Deckmann

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis ..... **III**

Tabellenverzeichnis ..... **III**

Abkürzungsverzeichnis ..... **IV**

1 Einleitung **1**

1.1 Problemstellung und Relevanz des Themas 1

1.2 Zielsetzung der Arbeit 2

1.3 Forschungsfrage 4

1.4 Aufbau der Arbeit 4

2 Theoretische und konzeptionelle Grundlagen **6**

2.1 Integration von Geflüchteten und integrationstheoretische Perspektiven 6

2.2 Bildung und Arbeit als zentrale Integrationsfelder 10

2.3 Unternehmen als Akteure gesellschaftlicher Integration 12

2.4 Unternehmensethische Perspektive auf Integration 14

3 Bildung und Arbeit als Integrationsfeld für Geflüchtete – Forschungsstand bis 2020 in Berlin **16**

3.1 Fluchtmigration und Integration in Deutschland und Berlin bis 2020 16

3.2 Arbeitsmarktsituation und Beschäftigungsstrukturen in Berlin bis 2020 17

3.3 Integrationsbedingungen und zentrale Herausforderungen bis 2020 18

3.3.1 Rechtlich-politische Dimension 18

3.3.2 Sozioökonomische Dimension 20

3.3.3 Kulturell-soziale Dimension 23

3.3.4 Institutionelle Dimension 24

3.4 Rolle von Unternehmen im Integrationsprozess bis 2020 25

3.5 Zentrale Erkenntnisse und Zwischenfazit 28

4 Bildung und Arbeit als Integrationsfeld für Geflüchtete – Entwicklungen seit 2020 in Berlin **30**

4.1 Fluchtmigration und gesellschaftlicher Kontext seit 2020 30

4.2 Arbeitsmarktsituation und Beschäftigungsstrukturen in Berlin seit 2020 35

4.3 Integrationsbedingungen und zentrale Herausforderungen seit 2020 38

4.3.1 Rechtlich-politische Dimension 38

4.3.2 Sozioökonomische Dimension 42

4.3.3 Kulturell-soziale Dimension 47

4.3.4 Institutionelle Dimension 49

4.4 Rolle von Unternehmen im Integrationsprozess seit 2020 50

4.5 Zentrale Erkenntnisse und Zwischenfazit 52

5 Abgleich der Ergebnisse und Veränderungen der Situation im Zeitverlauf **54**

5.1 Veränderung der Integrationsbedingungen 56

5.2 Veränderung der Rolle von Unternehmen 57

6 Diskussion 58
6.1 Interpretation der zentralen Ergebnisse 58
6.2 Chancen und Herausforderungen seit 2020 61
6.3 Einordnung im Kontext unternehmerischer Verantwortung 62
6.4 Reflexion der Ergebnisse und Grenzen der Arbeit 65
7 Fazit und Ausblick 66
8 Literatur 70
Angaben zur Verwendung generativer KI 77

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 2-1: Analyserahmen der Bildungs- und Arbeitsmarktintegration 10
Abbildung 4-1: Asylerstanträge in Deutschland 2015–2025 31
Abbildung 4-2: Arbeitslosenquote in Berlin und Deutschland 2015–2025 37

Tabellenverzeichnis

Tabelle 3-1: Konsolidierter Handlungsbedarf bis 2020 (Soll-Zustand) 29
Tabelle 4-1: Aufnahme von Geflüchteten in Berlin 2022 bis 2025 33
Tabelle 5-1: Soll-Ist-Abgleich 54

Abkürzungsverzeichnis

AsylG	Asylgesetz
AsylbLG	Asylbewerberleistungsgesetz
AufenthG	Aufenthaltsgesetz
BAMF	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
BIAJ	Bremer Institut für Arbeitsmarktforschung und Jugendberufshilfe
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BSK	Berufssprachkurs(e)
CSR	Corporate Social Responsibility
DIHK	Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V.
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
IHK	Industrie- und Handelskammer Berlin
KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
LEA	Landesamt für Einwanderung
LFU	Landesamt für Flüchtlingsangelegenheiten und Unterbringung
NUiF	NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
SenASGIVA	Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung
SGB II	Zweites Buch Sozialgesetzbuch
SVR	Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration

1 Einleitung

1.1 Problemstellung und Relevanz des Themas

Ende 2025 waren in Deutschland rund 3,2 Millionen Menschen als Schutzsuchende erfasst, etwa 80 Prozent mehr als Ende 2018. Die Mehrheit von ihnen verfügte über einen anerkannten Schutzstatus (Statistisches Bundesamt, 2026). Viele der 2015 und 2016 Zugezogenen leben inzwischen seit mehreren Jahren in Deutschland, sodass sich der Schwerpunkt von Aufnahme und Unterbringung zunehmend hin zu der Frage verschoben hat, wie eine langfristige Teilhabe gelingen kann. Diese Frage betrifft nicht nur die Geflüchteten selbst, sondern ebenso die Aufnahmegesellschaft, da sie den Arbeitsmarkt sowie das Bildungs- und Sozialsystem berührt.

Bildung und Arbeit kommt dabei eine besondere Bedeutung zu, da Erwerbstätigkeit wirtschaftliche Unabhängigkeit, soziale Kontakte und Spracherwerb zugleich fördert (Ager & Strang, 2008, S. 170). Gleichzeitig kann eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration dazu beitragen, vorhandene Qualifikationen zu nutzen und dem Fachkräftebedarf zu begegnen. Entscheidend ist jedoch nicht allein, ob eine Beschäftigung aufgenommen wird, sondern unter welchen Bedingungen sie stattfindet. Eine qualifizierte Ausbildung kann das Risiko dauerhafter Beschäftigung im Niedriglohnsektor verringern (Gibson-Kunze et al., 2021, S. 16, 199).

Ob dies gelingt, hängt dabei nur zum Teil von den Geflüchteten selbst ab. Fehlende Sprachkenntnisse, die Anerkennung mitgebrachter Qualifikationen und die Abstimmung zwischen den beteiligten Akteuren sind wiederkehrende Hürden (Gibson-Kunze et al., 2021, S. 198 f.). Hinzu kommen Bedingungen, die individuell kaum beeinflusst werden können, wie die Verfügbarkeit von Kursplätzen, Kinderbetreuung, Informationsangeboten und Wohnraum sowie die Struktur des Arbeitsmarktes selbst. Wie gut die Integration gelingt, hängt damit auch wesentlich davon ab, welche Möglichkeiten Behörden, Bildungsträger und Unternehmen tatsächlich haben.

Viele dieser Bedingungen haben sich seit 2020 mehrfach verändert. Zugänge zu Beschäftigung und Sprachförderung wurden erweitert und an anderer Stelle wieder eingeschränkt. Zugleich ist seit 2022 mit der Fluchtmigration aus der Ukraine eine Gruppe hinzugekommen, für die andere rechtliche Bedingungen gelten als für Geflüchtete, die ein Asylverfahren durchlaufen. In Berlin lag der Anteil der Schutzsuchenden an der Bevölkerung Ende 2025 über dem Bundesdurchschnitt (Statistisches Bundesamt, 2026). Wie sich die Bildungs- und Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten in Berlin unter diesen veränderten Bedingungen entwickelt hat, ist daher von besonderem Interesse.

1.2 Zielsetzung der Arbeit

Ziel dieser Arbeit ist es, den Forschungsstand zur Bildungs- und Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten in Berlin zu aktualisieren und die Entwicklungen seit 2020 systematisch zu untersuchen.

Den Ausgangspunkt der Untersuchung bildet die Studie von Gibson-Kunze et al. (2021), die den Forschungsstand bis 2020 abbildet. Sie untersucht die Integration von Geflüchteten in Berlin auf Grundlage einer qualitativen Interviewstudie. Die empirische Basis der Studie bilden 42 Interviews, davon 24 mit Geflüchteten und 18 mit Integrationsakteuren, die zwischen August 2018 und März 2019 erhoben wurden (Gibson-Kunze et al., 2021, S. 53, 60). Ergänzend wurden sechs organisationale Fallstudien in Berliner Unternehmen durchgeführt (ebd., S. 67). Einschränkend ist anzumerken, dass nur zwei der interviewten Geflüchteten Frauen waren und alle Teilnehmenden bereits an Integrationsmaßnahmen beteiligt waren (ebd., S. 61). An diese Studie knüpft die vorliegende Arbeit an. Da sie auf veröffentlichte Daten und Forschungsliteratur zurückgreift, vergleicht die Arbeit nicht die Erhebungen selbst, sondern den aus der Ausgangsstudie abgeleiteten Handlungsbedarf mit der in der Literatur dokumentierten Entwicklung der Rahmenbedingungen. Wie Geflüchtete und Integrationsakteure diese Veränderungen erleben, wird nicht erfasst.

Der Zeitpunkt der Ausgangsstudie ist dabei entscheidend, weil sich die Rahmenbedingungen der Bildungs- und Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten seitdem deutlich verändert haben. Der Untersuchungszeitraum der Ausgangsstudie wird im Folgenden vereinfacht als Forschungsstand „bis 2020“ bezeichnet. Gemeint ist damit nicht ein einzelnes Messjahr, sondern der bis zu diesem Zeitpunkt vorliegende wissenschaftliche Forschungsstand über die Integration von Geflüchteten in Bildung und Arbeit.

Das Jahr 2020 markiert zugleich eine inhaltliche Zäsur, sodass eine Aktualisierung des Forschungsstandes besonders naheliegt. In den Folgejahren prägten mehrere gesellschaftliche, politische und arbeitsmarktbezogene Entwicklungen das Integrationsfeld. Hierzu zählen insbesondere die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie, die Fluchtmigration infolge des russischen Angriffskrieges gegen die Ukraine ab 2022, neue migrations- und arbeitsmarktpolitische Regelungen wie das Chancen-Aufenthaltsrecht und die Weiterentwicklung des Fachkräfteeinwanderungsrechts sowie arbeitsmarktpolitische Instrumente wie der Job-Turbo. Diese Entwicklungen konnten in der Ausgangsstudie noch nicht berücksichtigt werden.

Der Fokus der Arbeit liegt auf dem Untersuchungsraum Berlin. Das ermöglicht eine unmittelbare Vergleichbarkeit mit der Ausgangsstudie und trägt zugleich den besonderen Bedingungen eines urbanen Arbeits- und Bildungsmarktes Rechnung.

Um die Entwicklungen seit 2020 nachvollziehbar zu analysieren, werden zwei Vergleichsperspektiven verfolgt. Die erste Perspektive besteht in einem Zeitvergleich, der den Forschungsstand bis 2020 dem

Forschungsstand bis 2025 gegenüberstellt. Damit lassen sich Veränderungen der Integrationsbedingungen und der Rolle von Unternehmen herausarbeiten. Die zweite Perspektive folgt einem Soll-Ist-Abgleich. Da sich aus der Ausgangsstudie Handlungsbedarfe für Politik, Verwaltung, Unternehmen und weitere Integrationsakteure ableiten lassen, bildet die Ausgangsstudie den Soll-Zustand, dem der bis 2025 erreichte Entwicklungsstand gegenübergestellt wird. Auf diese Weise kann untersucht werden, inwieweit die identifizierten Herausforderungen adressiert wurden, welche Fortschritte erzielt wurden und in welchen Bereichen weiterhin Handlungsbedarf besteht.

Beide Perspektiven werden entlang eines einheitlichen Analyserahmens untersucht, der die Integrationsbedingungen in eine rechtlich-politische, eine sozioökonomische, eine kulturell-soziale und eine institutionelle Dimension gliedert und in Kapitel 2 näher erläutert wird. Methodisch beruht der Vergleich damit auf einer Strukturanalogie. Beide Zeiträume werden anhand derselben Dimensionen und in paralleler Gliederung untersucht, sodass sie unmittelbar gegenübergestellt werden können.

Die Arbeit beruht auf einer Literaturrecherche. Eigene empirische Daten werden nicht erhoben. Es werden amtliche Statistiken, Studien des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung und des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge, das Berliner Betriebspanel, Umsetzungsberichte der Berliner Senatsverwaltung, Unternehmensbefragungen und zugehörige Rechtsquellen ausgewertet. Vorrang haben Quellen mit Berlin-Bezug. Bundesweite Daten dienen der Einordnung und Ergänzung, insbesondere wenn für Berlin keine gesonderten Daten vorliegen.

Der Begriff der Bildung wird auf berufliche Bildung eingegrenzt, also auf Ausbildung, Qualifizierung und die Anerkennung mitgebrachter Abschlüsse. Die schulische Bildung geflüchteter Kinder steht nicht im Fokus der Untersuchung, da sie in der Ausgangsstudie nicht behandelt wurde. Der Untersuchungszeitraum umfasst Entwicklungen bis zum 31. Dezember 2025. Berücksichtigt werden Daten und Regelungen bis zu diesem Stichtag, auch wenn die zugrunde liegenden Veröffentlichungen erst 2026 erschienen sind.

Die Arbeit aktualisiert damit den Forschungsstand zur Bildungs- und Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten in Berlin und ordnet die seit 2020 eingetretenen Entwicklungen im Spannungsfeld von Migration, Integration, Arbeitsmarkt und unternehmerischer Verantwortung ein.

1.3 Forschungsfrage

Aus der in Kapitel 1.2 formulierten Zielsetzung, den aktuellen Stand der Bildungs- und Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten in Berlin darzustellen und die seit 2020 eingetretenen Veränderungen systematisch zu untersuchen, ergibt sich die leitende Forschungsfrage der vorliegenden Arbeit:

> Wie hat sich die Integration von Geflüchteten in Bildung und Arbeit in Berlin seit 2020 entwickelt?

Diese übergeordnete Frage wird entlang der beiden in der Zielsetzung eingeführten Vergleichsperspektiven bearbeitet. Zunächst ist aufzuzeigen, wie sich die Situation bis 2020 darstellte, um eine fundierte Ausgangsbasis für den Vergleich zu schaffen. Darauf aufbauend ist zu untersuchen, welche Entwicklungen sich seit 2020 vollzogen haben und welche Herausforderungen und Chancen sich daraus für die Integration von Geflüchteten in Bildung und Arbeit ergeben.

An den Zeitvergleich schließt der Soll-Ist-Abgleich an. Da sich aus den Befunden der Ausgangsstudie ein Handlungsbedarf für Politik, Verwaltung und Unternehmen ableiten lässt, wird untersucht, inwieweit die dort identifizierten Herausforderungen bis 2025 aufgegriffen wurden, welche Fortschritte erzielt werden konnten und welche Probleme fortbestehen. So wird nicht nur beschrieben, was sich verändert hat, sondern auch beurteilt, ob die Veränderungen den zuvor benannten Bedarfen entsprechen.

Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf den Unternehmen als Integrationsakteuren. Dabei ist zu untersuchen, welche Funktion sie bei der Integration Geflüchteter übernehmen und wie sich diese Funktion seit 2020 verändert hat. Daran anknüpfend stellt sich die weiterführende, unternehmensethisch orientierte Frage, inwieweit die Integration Geflüchteter zur Verantwortung von Unternehmen gehört. Damit wird die empirische Analyse mit dem unternehmensethischen Bezugsrahmen der Arbeit verbunden.

1.4 Aufbau der Arbeit

Die Arbeit gliedert sich in sieben Kapitel und folgt der Logik einer Aktualisierungsstudie. Ausgehend von den begrifflichen theoretischen Grundlagen werden zunächst der Forschungsstand bis 2020 und anschließend die Entwicklungen im Zeitraum 2020 bis 2025 dargestellt. Darauf aufbauend werden beide Zeiträume systematisch miteinander verglichen, diskutiert und abschließend eingeordnet.

Nach der Einleitung, in der Problemstellung, Zielsetzung und Forschungsfrage hergeleitet werden, legt Kapitel 2 die theoretischen und konzeptionellen Grundlagen der Untersuchung dar.

Zunächst werden die zentralen Begriffe definiert und das der Arbeit zugrunde liegende Integrationsverständnis erläutert. Anschließend werden Bildung, Arbeit und Unternehmen als Integrationsakteure betrachtet. Ergänzend wird eine unternehmensethische Perspektive eingeführt, die

als Grundlage für die spätere Analyse der unternehmerischen Verantwortung dient. Darüber hinaus wird in Kapitel 2 das analytische Raster der Arbeit vorgestellt, das zwischen einer rechtlich-politischen, einer sozioökonomischen, einer kulturell-sozialen und einer institutionellen Dimension unterscheidet.

Kapitel 3 beschreibt die Ausgangslage der Untersuchung, indem der Forschungsstand zur Bildungs- und Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten in Berlin bis 2020 dargestellt wird. Nach einer Einordnung der Fluchtmigration und der Berliner Arbeitsmarktsituation werden die Integrationsbedingungen und zentralen Herausforderungen entlang der vier Dimensionen analysiert. Zudem wird untersucht, welche Rolle Unternehmen im Integrationsprozess bis 2020 einnahmen. Ein Zwischenfazit bündelt die zentralen Befunde dieses Zeitraums.

Kapitel 4 bildet die Hauptanalyse der Arbeit und untersucht die Entwicklungen seit 2020. In Strukturanalogie zu Kapitel 3 werden Veränderungen der Fluchtmigration und des gesellschaftlichen Kontextes, die Berliner Arbeitsmarktentwicklung im Zeitraum 2020 bis 2025 sowie die Integrationsbedingungen entlang der vier Dimensionen betrachtet. Darüber hinaus wird analysiert, ob und wie sich die Rolle von Unternehmen im Integrationsprozess verändert hat. Die parallele Anlage der Kapitel 3 und 4 ermöglicht den anschließenden Vergleich der beiden Untersuchungszeiträume.

Kapitel 5 nimmt diesen Vergleich vor. Es stellt die Ausgangslage bis 2020 den Entwicklungen bis Ende 2025 gegenüber und arbeitet heraus, in welchen Bereichen Fortschritte, fortbestehende Herausforderungen und neue Probleme erkennbar sind. Dabei werden sowohl der Zeitvergleich als auch der Soll-Ist-Abgleich der aus der Ausgangsstudie abgeleiteten Handlungsbedarfe systematisch berücksichtigt.

Kapitel 6 diskutiert die Befunde. Es interpretiert die zentralen Ergebnisse, wägt Chancen und Herausforderungen seit 2020 ab und ordnet die Entwicklungen aus der Perspektive unternehmerischer Verantwortung ein. Zugleich geht es der Frage nach, warum bestimmte Probleme trotz politischer Reformen fortbestehen. Eine Reflexion der Ergebnisse sowie der methodischen Einschränkungen der Arbeit schließt das Kapitel ab.

Kapitel 7 fasst die wesentlichen Erkenntnisse zusammen, beantwortet auf dieser Grundlage die Forschungsfrage, leitet daraus Ansatzpunkte für die weitere Bildungs- und Arbeitsmarktintegration ab und gibt einen Ausblick auf offene Fragen sowie mögliche künftige Entwicklungen.

2 Theoretische und konzeptionelle Grundlagen

Das vorliegende Kapitel entwickelt die theoretischen und konzeptionellen Grundlagen der Arbeit. Zunächst werden der Begriff der Geflüchteten, das zugrunde liegende Integrationsverständnis und der Analyserahmen der vier Integrationsdimensionen erläutert. Darauf aufbauend wird die Bedeutung von Bildung und Arbeit für die gesellschaftliche Integration begründet, bevor die Rolle der Unternehmen und die unternehmensethische Perspektive auf ihre Verantwortung behandelt werden.

2.1 Integration von Geflüchteten und integrationstheoretische Perspektiven

Der Begriff der Integration zählt zu den zentralen Konzepten der Migrations- und Integrationsforschung. Trotz seiner hohen wissenschaftlichen und politischen Bedeutung existiert bislang keine einheitliche Definition. Integration gilt vielmehr als komplexer, vielschichtiger Prozess, der in Forschung und Politik unterschiedlich verstanden wird. Spencer und Charsley (2021, S. 1) halten fest, dass die umfangreiche Forschung zwar das Verständnis von Integrationsprozessen vertieft hat, jedoch weiterhin kein Konsens über deren Definition und Reichweite besteht.

Angesichts der unterschiedlichen Verständnisse von Integration schlagen die Autor:innen folgende Definition vor:

„Processes of interaction, personal and social change among individuals and institutions across structural, social, cultural and civic spheres and in relation to identity; processes which are multi-directional and have spatial, transnational and temporal dimensions“ (Spencer & Charsley, 2021, S. 16).

Diese Definition verdeutlicht, dass Integration kein einseitiger Anpassungsprozess ist, sondern ein wechselseitiger, mehrdimensionaler und zeitlich veränderlicher Prozess. Dieser umfasst Individuen, Institutionen und unterschiedliche gesellschaftliche Bereiche gleichermaßen.

Für die vorliegende Arbeit sind drei Aspekte besonders relevant: die Wechselseitigkeit des Prozesses, die ausdrückliche Einbeziehung institutioneller Akteure sowie die zeitliche Veränderlichkeit von Integration. An diese knüpft die Analyse der Entwicklung seit 2020 an.

Da die vorliegende Arbeit die Bildungs- und Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten untersucht, ist zunächst festzulegen, welche Personengruppen unter diesen Begriff gefasst werden. Der in dieser Arbeit verwendete Begriff „Geflüchtete“ dient als analytischer Sammelbegriff für Personen mit unterschiedlichem aufenthaltsrechtlichem Status. Als Flüchtling gilt nach Art. 1 A Nr. 2 der Genfer Flüchtlingskonvention (GFK), wer sich aus begründeter Furcht vor Verfolgung wegen seiner Rasse, Religion, Nationalität, Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Gruppe oder politischer Überzeugung außerhalb seines Herkunftslandes befindet und dessen Schutz nicht in Anspruch nehmen kann.

Der Begriff „Geflüchtete“ ist dagegen rechtlich, administrativ und politisch nicht eindeutig festgelegt und geht bewusst über den enger gefassten rechtlichen Begriff des „Flüchtlings“ hinaus (Kleist, 2018, S. 7 f.). Er umfasst Personen im laufenden Asylverfahren, Asylberechtigte, Personen mit zuerkannter Flüchtlingseigenschaft, subsidiär Schutzberechtigte, Personen mit einem nationalen Abschiebungsverbot, Geduldete sowie Personen mit vorübergehendem Schutz nach § 24 AufenthG. Die Unterschiede zwischen diesen Statusgruppen und ihre Bedeutung für die Bildungs- und Arbeitsmarktintegration werden in den Kapiteln 3 und 4 näher untersucht.

Einen einflussreichen Beitrag zum deutschsprachigen Integrationsdiskurs hat Hartmut Esser geleistet, dessen Integrationskonzept die Forschung über viele Jahre maßgeblich geprägt hat.

Esser unterscheidet grundlegend zwischen der Systemintegration und der Sozialintegration. Während die Systemintegration den Zusammenhalt eines sozialen Systems unabhängig von den einzelnen Akteuren betrifft, meint die Sozialintegration deren Einbezug in ein bestehendes soziales System (Esser, 2001, S. 3). Für die Integration von Migrant:innen steht die Sozialintegration im Vordergrund.

Die Sozialintegration gliedert Esser wiederum in vier Dimensionen: Kulturation, Platzierung, Interaktion und Identifikation (Esser, 2001, S. 8 ff.). Die Kulturation bezeichnet den Erwerb von Wissen und Kompetenzen, die für ein erfolgreiches Handeln in der Gesellschaft erforderlich sind, insbesondere sprachliche Fähigkeiten. Unter der Platzierung versteht Esser die Besetzung gesellschaftlicher Positionen, etwa durch die Verleihung von Rechten oder die Integration in Bildung und Arbeitsmarkt. Die Interaktion umfasst die Aufnahme sozialer Beziehungen im Alltag, beispielsweise Freundschaften. Die Identifikation beschreibt dagegen die emotionale Zugehörigkeit zur Aufnahmegesellschaft. Die vier Dimensionen hängen eng zusammen und beeinflussen einander (Esser, 2001, S. 16 f.).

Eine zentrale Stellung nimmt die Platzierung ein, die Esser als wesentliche Voraussetzung nachhaltiger Sozialintegration betrachtet. Sie ermöglicht den Zugang zu ökonomischen, institutionellen und politischen Ressourcen und schafft die Grundlage dafür, gesellschaftlich anerkannte Statuspositionen zu erreichen (Esser, 2001, S. 9 f.).

Bildung und Arbeit nehmen in diesem Verständnis folglich eine Schlüsselrolle ein, da sie zentrale Mechanismen gesellschaftlicher Platzierung darstellen. An diese Überlegungen knüpft die vorliegende Arbeit mit ihrem Fokus auf die Bildungs- und Arbeitsmarktintegration an.

Assimilationsorientierte Integrationsverständnisse, die Integration primär als Anpassung der Zugewanderten an die Normen und Strukturen der Aufnahmegesellschaft verstehen, werden in der neueren Migrations- und Integrationsforschung vielfach kritisiert. Mit Blick auf Essers Ansatz wird insbesondere bemängelt, dass er Integrationsprobleme vor allem als Folge unzureichender Anpassungsleistungen der Zugewanderten deute. Die Verantwortung für gelingende Integration liegt damit überwiegend bei den Zugewanderten, während strukturelle Ungleichheiten,

Diskriminierungserfahrungen und weniger sichtbare Formen sozialer Exklusion in den Hintergrund treten (Koch, 2018).

Kritisiert wird zudem die Annahme, dass in modernen pluralistischen Gesellschaften verbindliche Normen oder eine einheitliche Leitkultur bestehen, an die sich Zugewanderte schrittweise anzupassen hätten (Koch, 2018). In der neueren Forschung haben sich daher zunehmend Begriffe wie Teilhabe, Partizipation und Inklusion etabliert. Sie verstehen Integration stärker als einen wechselseitigen Prozess zwischen Zugewanderten, Institutionen und Aufnahmegesellschaft.

Spencer und Charsley (2021, S. 19 f.) kommen zu dem Schluss, dass der Integrationsbegriff trotz seiner konzeptionellen Unschärfe weiterhin analytisch sinnvoll ist. Die bestehenden Schwierigkeiten sehen die Autor:innen weniger im Begriff selbst als in seiner bisherigen Verwendung und theoretischen Ausgestaltung. Den Begriff aufzugeben, löse das Problem nicht, solange die zugrunde liegenden Annahmen und Konzepte unverändert bleiben. Sie plädieren stattdessen für eine kritische Weiterentwicklung des Begriffs. Integration solle als offener, mehrdimensionaler und multidirektionaler Prozess verstanden werden. Dieser werde durch das Zusammenspiel individueller, gesellschaftlicher und transnationaler Faktoren geprägt.

Vor diesem Hintergrund greift die vorliegende Arbeit zur Analyse der Bildungs- und Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten auf das mehrdimensionale Integrationsverständnis von Penninx und Garcés-Mascareñas (2016) zurück. Die Autoren definieren Integration als „the process of becoming an accepted part of society“ (Penninx & Garcés-Mascareñas, 2016, S. 14). Die Definition ist bewusst offen gehalten, da sie weder konkrete Anforderungen an Zugewanderte noch einen bestimmten Integrationsgrad vorgibt. So vermeidet sie normative Vorgaben und betont den Prozesscharakter von Integration. Damit eignet sie sich besonders für die Analyse von Integrationsverläufen (Penninx & Garcés-Mascareñas, 2016, S. 14).

Das Modell unterscheidet drei analytisch trennbare Dimensionen, in denen dieser Prozess des Akzeptiertwerdens stattfindet. Die rechtlich-politische Dimension umfasst unter anderem den Aufenthaltsstatus, Teilhaberechte und die politische Zugehörigkeit. Die sozioökonomische Dimension bezieht sich auf den Zugang zu und die Teilhabe an zentralen gesellschaftlichen Bereichen wie Bildung, Arbeit, Einkommen und Wohnen. Die kulturell-religiöse Dimension betrifft kulturelle Zugehörigkeit, soziale Beziehungen, Wertorientierungen sowie die wechselseitige Wahrnehmung von Zugewanderten und Aufnahmegesellschaft (Penninx & Garcés-Mascareñas, 2016, S. 14 f.). Gerade die rechtlich-politische Dimension ist für Geflüchtete besonders bedeutsam, da der jeweilige Aufenthaltsstatus ihre Teilnahmemöglichkeiten wesentlich beeinflusst.

Das Modell von Penninx und Garcés-Mascareñas weist deutliche Parallelen zu Essers Ansatz auf, verschiebt den Fokus jedoch von der individuellen Eingliederung hin zum Zusammenspiel von

Zugewanderten, Aufnahmegesellschaft und Institutionen. So entspricht Essers Konzept der Platzierung, das die Eingliederung in das Bildungssystem und den Arbeitsmarkt beschreibt, weitgehend der sozioökonomischen Dimension des Modells. Bildung und Arbeit gelten damit in beiden Ansätzen als wesentliche Bereiche gesellschaftlicher Integration und bilden zugleich den Schwerpunkt der vorliegenden Untersuchung.

Ein wesentliches Merkmal des Modells besteht darin, dass Integration nicht allein an den Zugewanderten festgemacht wird. Penninx und Garcés-Mascareñas verstehen sie als Interaktionsprozess zwischen Zugewanderten und Aufnahmegesellschaft. Gleichzeitig weisen sie darauf hin, dass Machtverhältnisse im Kontext der Integration asymmetrisch sind, da die Aufnahmegesellschaft und ihre Institutionen über deutlich größere Handlungsspielräume und Ressourcen verfügen (Penninx & Garcés-Mascareñas, 2016, S. 17). Darüber hinaus unterscheiden die Autoren zwischen einer individuellen, einer organisationalen und einer institutionellen Analyseebene und betonen den zeitlichen Verlauf. Integration ist ein langfristiger Prozess, der nicht zwangsläufig linear verläuft (ebd.).

Über die Kritik an Essers Ansatz hinaus wird der Integrationsbegriff in der jüngeren Forschung grundsätzlicher kritisiert. Spencer und Charsley (2021, S. 5 ff.) bündeln mehrere Kritikpunkte. Diese beziehen sich unter anderem auf die normative Aufladung des Integrationsbegriffs, die Konstruktion Zugewanderter als „Andere“, ein überholtes Gesellschaftsverständnis sowie den methodologischen Nationalismus. Für die vorliegende Arbeit ist dabei vor allem der Einwand relevant, dass Integrationsprozesse häufig zu stark aus der Perspektive der Zugewanderten betrachtet werden, während die Bedingungen der Aufnahmegesellschaft in den Hintergrund treten.

An diese Perspektive knüpft Phillimore (2021) mit dem Konzept der Refugee-Integration-Opportunity-Structures an. Darunter versteht sie Ressourcen, Arrangements und Pfade der Aufnahmegesellschaft, die Integrationsprozesse ermöglichen oder begrenzen können (Phillimore, 2021, S. 1952). Damit rücken weniger die Eigenschaften der Geflüchteten als vielmehr die Bedingungen in den Vordergrund, unter denen Integration stattfindet. Institutionen und Unternehmen lassen sich als Bestandteil dieser Opportunity Structures verstehen. Das legt nahe, die institutionelle Ebene als eigene Dimension zu fassen.

Für die vorliegende Arbeit wird das Modell von Penninx und Garcés-Mascareñas um eine eigenständige institutionelle Dimension erweitert. Zwar berücksichtigen die Autoren die institutionelle Ebene bereits als eine ihrer drei Analyseebenen, behandeln sie jedoch quer zu den drei inhaltlichen Dimensionen und nicht als eigene Integrationsdimension. Vor dem Hintergrund der Forschungsfrage und der Kontextperspektive Phillimores ist eine solche Erweiterung sinnvoll. Die Bildungs- und Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten hängt nicht nur von individuellen Voraussetzungen und rechtlichen Rahmenbedingungen ab, sondern wird auch durch das Handeln institutioneller Akteure beeinflusst. Behörden, Jobcenter, Bildungseinrichtungen, Unternehmen und weitere Integrationsakteure

prägen durch ihre Zuständigkeiten, Kooperationsstrukturen und Unterstützungsangebote die Möglichkeiten und Grenzen von Integrationsprozessen.

Da soziale Beziehungen und gesellschaftliche Zugehörigkeit im Kontext der Bildungs- und Arbeitsmarktintegration eine wichtige Rolle spielen, wird die dritte Dimension im weiteren Verlauf als kulturell-soziale Dimension bezeichnet. Integration wird somit als mehrdimensionaler, wechselseitiger und nicht zwangsläufig linear verlaufender Prozess verstanden, der sich in einer rechtlich-politischen, sozioökonomischen, kulturell-sozialen sowie institutionellen Dimension vollzieht.

Dieses so erweiterte Vier-Dimensionen-Modell bildet die theoretische Grundlage der Arbeit und dient als Analyserahmen. Anhand dieser Systematik werden in den Kapiteln 3 und 4 der Forschungsstand bis 2020 sowie die Entwicklungen seit 2020 strukturiert erfasst und miteinander verglichen.

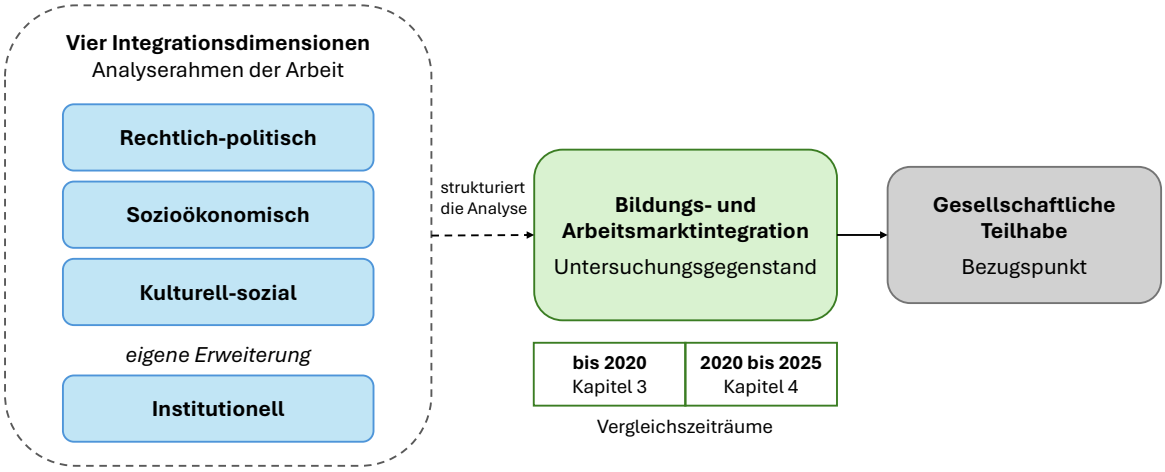


Abbildung 2-1: Analyserahmen der Bildungs- und Arbeitsmarktintegration
Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Penninx & Garcés-Mascareñas (2016) und Phillimore (2021).

2.2 Bildung und Arbeit als zentrale Integrationsfelder

Die in Kapitel 2.1 dargestellten Integrationsverständnisse weisen Bildung und Arbeit übereinstimmend eine Schlüsselstellung für die gesellschaftliche Integration zu. Während Esser deren Bedeutung vor allem über die Dimension der Platzierung erklärt, bilden sie bei Penninx und Garcés-Mascareñas einen wesentlichen Bestandteil der sozioökonomischen Dimension. Das folgende Kapitel geht daher näher darauf ein, weshalb Bildung und Arbeit als wichtige Integrationsfelder gelten und welche Bedeutung sie für die Integration von Geflüchteten haben.

Ein einflussreiches Modell zur Bestimmung dieser Kernbereiche stammt von Ager und Strang (2008). Die Autoren identifizieren Beschäftigung, Bildung, Wohnen und Gesundheit als wesentliche Bereiche gelingender Integration, die sie als „markers and means“ bezeichnen. Sie gelten als zentral, weil Erfolge dort zugleich ein Anzeichen (marker) gelungener Integration darstellen und als Mittel (means) dienen,

den weiteren Integrationsprozess zu unterstützen. Bildung und Arbeit sind damit nicht nur Ergebnis, sondern zugleich Motor von Integration.

Das Modell wurde später zum „Home Office Indicators of Integration Framework“ weiterentwickelt. Dieses greift die ursprünglichen Bereiche auf, differenziert sie aus und ergänzt sie um Indikatoren, die eine empirische Untersuchung von Integration ermöglichen (Ndofor-Tah et al., 2019).

Eine besondere Stellung nimmt die Erwerbstätigkeit ein. Ager und Strang (2008, S. 170) beschreiben sie als Faktor, der zahlreiche weitere Integrationsaspekte beeinflusst. Sie fördert die wirtschaftliche Unabhängigkeit, ermöglicht Zukunftsplanung, schafft Gelegenheiten zur Begegnung mit Mitgliedern der Aufnahmegesellschaft, unterstützt den Spracherwerb und trägt zur Wiederherstellung von Selbstwertgefühl und Eigenständigkeit bei. Diese Wirkungen setzen allerdings voraus, dass die im Aufnahmeland vorhandenen Strukturen es Geflüchteten ermöglichen, ihre mitgebrachten Fähigkeiten und Qualifikationen tatsächlich einzubringen. Umgekehrt bleibt eine misslingende Arbeitsmarktintegration nicht folgenlos. Sie kann Geflüchtete dauerhaft am Rand des Arbeitsmarktes halten, etwa in Form von Langzeitarbeitslosigkeit oder prekärer Beschäftigung, mit entsprechenden sozialen und fiskalischen Folgen (Struck, 2019, S. 24).

Warum Bildung und Qualifikation die Arbeitsmarktchancen prägen, lässt sich mit der Humankapitaltheorie erklären. Becker (1993, S. 11) versteht unter Investitionen in Humankapital alle Aktivitäten, die die Fähigkeiten, das Wissen oder die Gesundheit einer Person verbessern und dadurch ihr zukünftiges Einkommen steigern. Hierzu zählen unter anderem schulische und berufliche Bildung, betriebliche Weiterbildung und – für den Kontext der Fluchtmigration besonders relevant – die Migration selbst. Bildung und Ausbildung werden in diesem Verständnis nicht als Konsum, sondern als Investition betrachtet, deren Ertrag in höherer Produktivität und damit in besseren Beschäftigungs- und Einkommenschancen liegt.

Übertragen auf die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten bedeutet dies, dass ihre Integrationschancen wesentlich von ihrem verfügbaren Humankapital abhängen. Dazu zählen insbesondere Bildungsabschlüsse, berufliche Qualifikationen und Sprachkenntnisse. Besonders wichtig sind dabei die Sprachkenntnisse, da sie eine wichtige Voraussetzung für die Anerkennung, Weiterentwicklung und Verwertung weiterer Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt bilden.

Charakteristisch für Humankapital ist zudem, dass es untrennbar an die Person gebunden ist. Anders als finanzielles oder physisches Kapital lässt es sich nicht von den Fähigkeiten, dem Wissen oder der Gesundheit einer Person lösen (Becker, 1993, S. 16). Sein Wert hängt daher davon ab, ob es im Aufnahmeland anerkannt und verwendet werden kann. Für die Fluchtmigration ist dabei kennzeichnend, dass der Ortswechsel überwiegend mit einer Entwertung des mitgebrachten Humankapitals einhergeht.

Die Übertragung dieses Humankapitals auf den Arbeitsmarkt der Aufnahmegesellschaft erfordert nicht nur Zeit und Aufwand, sondern gelingt in der Regel nur teilweise (Struck, 2019, S. 13).

Aus dieser Perspektive wird auch die Bedeutung der Altersstruktur deutlich. Jüngere Geflüchtete haben im Herkunftsland weniger Humankapital erworben und verlieren durch die Migration entsprechend weniger. Gleichzeitig haben sie mehr Zeit, neues Humankapital im Aufnahmeland aufzubauen oder vorhandenes wiederherzustellen (Gibson-Kunze et al., 2021, S. 25 f.). Bildung und Ausbildung gewinnen damit gerade für die jüngeren Altersgruppen an Bedeutung. Daraus ergeben sich unterschiedliche Integrationspfade je nach Alter. Bei Kindern steht die Integration in das allgemeine Schulsystem im Vordergrund, bei Jugendlichen der Zugang zur beruflichen Ausbildung und bei älteren Geflüchteten die direkte Integration in den Arbeitsmarkt (Gibson-Kunze et al., 2021, S. 27).

Bildungs- und Arbeitsmarktintegration sind damit nicht als getrennte Prozesse zu verstehen, sondern als Bestandteile eines zusammenhängenden Integrationsprozesses, dessen Schwerpunkte sich mit dem Alter verschieben.

Die Humankapitaltheorie selbst erklärt Arbeitsmarktchancen jedoch vor allem anhand individueller Merkmale und der damit verbundenen Produktivität. Strukturelle Faktoren wie die Anerkennung mitgebrachter Qualifikationen, rechtliche Zugangsbeschränkungen, Diskriminierung oder institutionelle Hürden bleiben weitgehend ausgeblendet.

Diese individuelle Perspektive wird daher durch die in Kapitel 2.1 dargelegte kontext- und akteursbezogene Sichtweise ergänzt. Diese berücksichtigt auch das Handeln von Institutionen und die Rahmenbedingungen der Aufnahmegesellschaft.

2.3 Unternehmen als Akteure gesellschaftlicher Integration

Die bisherigen Ausführungen haben gezeigt, dass Bildung und Arbeit wichtige Integrationsfelder sind und dass die Verwertung des Humankapitals Geflüchteter stark vom institutionellen Umfeld abhängt. Unternehmen spielen in diesem Zusammenhang eine wichtige Rolle, da die Arbeitsmarktintegration in den Betrieben konkret stattfindet.

Die Beschäftigung Geflüchteter hat sich in der neueren Managementforschung daher zu einem eigenständigen Forschungsfeld entwickelt, das die Bedeutung kontextueller und institutioneller Faktoren stärker berücksichtigt als rein individuelle Erklärungsansätze (Szkudlarek et al., 2021).

Die Rolle von Unternehmen geht dabei über die bloße Bereitstellung von Arbeitsplätzen hinaus. Durch die Beschäftigung von Geflüchteten tragen Unternehmen nicht nur zu deren finanzieller Unabhängigkeit bei. Sie ermöglichen auch einen gesellschaftlich anerkannten Status, den Aufbau von Netzwerken sowie den Zugang zu Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten (Gibson-Kunze et al., 2021, S. 30).

Unternehmen übernehmen damit eine Doppelrolle, die sich als Integration *in* das Unternehmen und Integration *durch* das Unternehmen beschreiben lässt (Gibson-Kunze et al., 2021, S. 30). Beide Wege sind eng miteinander verbunden, da die Einbindung in die soziale Welt der Organisation zugleich Verbindungen zum gesellschaftlichen Umfeld schafft. Diesen Zusammenhang hat Landes (2018, S. 234) in einer Studie zu hochqualifizierten Zugewanderten in kleinen und mittleren Unternehmen herausgearbeitet.

Auf der einen Seite binden Unternehmen Geflüchtete als Arbeitnehmende in die Organisation ein (Integration *in* das Unternehmen). Diese Einbindung endet jedoch nicht mit dem Abschluss des Arbeitsvertrags. Ortlieb und Knappert (2023, S. 3) verstehen die Integration am Arbeitsplatz als fortlaufenden Prozess, der erst dann gelingt, wenn Geflüchtete dauerhaft beschäftigt bleiben, sich beruflich weiterentwickeln und Zugehörigkeit erfahren. Voraussetzung hierfür ist eine inklusive Organisationskultur, die Vielfalt wertschätzt und diskriminierende Verhaltensweisen nicht toleriert (Ortlieb & Knappert, 2023, S. 12).

Auf der anderen Seite wirken Unternehmen über die Beschäftigung hinaus in die Aufnahmegesellschaft hinein (Integration *durch* das Unternehmen). Als Orte, an denen Geflüchtete und Mitglieder der Aufnahmegesellschaft regelmäßig aufeinandertreffen, können Unternehmen eine Brücke zur Aufnahmegesellschaft bilden und gesellschaftliche Kontakte fördern (Gibson-Kunze et al., 2021, S. 30, 200). Integration erscheint in dieser Perspektive nicht als einseitige Anpassungsleistung der Geflüchteten, sondern als wechselseitiger Prozess, an dem auch das Unternehmen und die Aufnahmegesellschaft beteiligt sind (Ortlieb & Knappert, 2023, S. 3).

Aus dieser Doppelrolle ergeben sich mehrere konkrete Funktionen im Integrationsprozess. Als Arbeitgeber ermöglichen Unternehmen zunächst die Platzierung von Geflüchteten auf dem Arbeitsmarkt und damit den Zugang zu gesellschaftlichen Positionen, der im Sinne Essers den Kern struktureller Integration bildet. Als Qualifizierungsakteure tragen sie durch betriebliche Aus- und Weiterbildung zur Entwicklung von Humankapital bei und erhöhen so die Beschäftigungsfähigkeit Geflüchteter. Damit knüpfen sie unmittelbar an die in Kapitel 2.2 dargestellte Humankapitalperspektive an. Als Orte sozialer Integration fördern Unternehmen zudem den Erwerb sprachlicher und kultureller Kompetenzen im Arbeitsalltag. Die Beschäftigung ermöglicht soziale Kontakte zur Aufnahmegesellschaft und den Erwerb arbeitsbezogenen Wissens.

Die genannten Funktionen werden jedoch auch vom gesellschaftlichen Kontext beeinflusst. Unternehmen agieren in einem nationalen institutionellen Umfeld, das ihr Handeln sowohl ermöglicht als auch begrenzt und das sie zugleich mitgestalten (Ortlieb & Knappert, 2023, S. 4). Die Autorinnen unterscheiden dabei drei Komponenten: rechtliche Vorgaben etwa zum Arbeitsmarktzugang und zur Anerkennung von Qualifikationen, Wahrnehmung und Wissensbestände im Umgang mit Geflüchteten sowie gesellschaftliche Werte und Normen (ebd., S. 8-10).

Für die vorliegende Arbeit ist diese Perspektive besonders relevant, da sie die in Kapitel 2.1 eingeführte institutionelle Dimension theoretisch ergänzt. Die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten hängt nicht allein von individuellen und betrieblichen Faktoren ab, sondern auch von institutionellen Rahmenbedingungen.

Daran schließt eine grundlegende Frage an: Aus welchen Beweggründen beteiligen sich Unternehmen an der Integration Geflüchteter und welche Verantwortung übernehmen sie? Ortlieb und Knappert (2023, S. 10) zeigen, dass die Beschäftigung Geflüchteter eng mit der Frage unternehmerischer Legitimität verknüpft ist. Unternehmen sind demnach insbesondere dann zur Beschäftigung Geflüchteter bereit, wenn sie darauf vertrauen, dass Kundschaft, Beschäftigte und weitere Anspruchsgruppen diese Praxis mittragen. Die Beschäftigung Geflüchteter kann damit auch als Ausdruck gesellschaftlicher Unternehmensverantwortung verstanden werden. Unternehmen zeigen auf diese Weise, dass sie sich an der Bewältigung gesellschaftlicher Herausforderungen beteiligen.

Zugleich verweisen Ortlieb und Knappert (2023, S. 13) darauf, dass die bloße Einstellung Geflüchteter nicht genügt. Entscheidend ist vielmehr, ob Unternehmen ihre Organisationskultur und Arbeitsbedingungen so gestalten, dass Inklusion am Arbeitsplatz tatsächlich gelingt. Inwieweit und aus welchen Beweggründen Unternehmen diese Verantwortung übernehmen, bleibt jedoch offen. Das folgende Kapitel geht dieser Frage aus unternehmensethischer Perspektive nach.

2.4 Unternehmensethische Perspektive auf Integration

Die Beschäftigung Geflüchteter berührt nicht nur betriebliche Interessen, sondern wirft die Frage nach der gesellschaftlichen Verantwortung von Unternehmen auf (Gibson-Kunze et al., 2021, S. 39). Um diese Verantwortung genauer einzuordnen, bietet sich das Konzept der Corporate Social Responsibility (CSR) an. CSR beschreibt die Einbeziehung gesellschaftlicher, ethischer und ökologischer Belange in unternehmerisches Handeln und erweitert damit den Blick über rein ökonomische Unternehmensziele hinaus (ebd., S. 41). Ein etabliertes Ordnungsmodell ist die von Carroll entwickelte Verantwortungspyramide. Sie unterscheidet vier Verantwortungsebenen: eine ökonomische, eine rechtliche, eine ethische und eine philanthropische Verantwortung (Carroll, 1991, S. 40 ff.). Die vier Verantwortungsebenen bilden einen Rahmen, mit dem sich die gesellschaftliche Verantwortung von Organisationen einordnen lässt (Carroll, 2016, S. 2). Während ökonomische und rechtliche Verantwortung gesellschaftlich vorausgesetzt werden, gelten ethische und philanthropische Verantwortung als gesellschaftlich erwartet beziehungsweise erwünscht (Carroll, 2016, S. 4). Ökonomische und normative Beweggründe können dabei zum selben Ergebnis führen, sind in Carrolls Modell jedoch auf unterschiedlichen Verantwortungsebenen angesiedelt.

Überträgt man dieses Modell auf die Beschäftigung Geflüchteter, lassen sich die in der Praxis beobachtbaren Motive gut einordnen. Auf der ökonomischen Ebene steht der sogenannte Business Case,

also die Begründung des Engagements aus betriebswirtschaftlichem Eigeninteresse (Polterauer, 2018, S. 150 f.). Angesichts des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels kann die Integration Geflüchteter der Sicherung des künftigen Personalbedarfs dienen und zugleich die Arbeitgeberattraktivität erhöhen (Gibson-Kunze et al., 2021, S. 42, 156). Die rechtliche Ebene umfasst die Regelungen, innerhalb derer sich betriebliches Handeln bewegt (Carroll, 1991, S. 41 f.). Für die Beschäftigung Geflüchteter sind dies vor allem das Aufenthalts- und das Arbeitsrecht, die den Zugang zu Ausbildung und Beschäftigung regulieren.

Die ethische und die philanthropische Ebene lassen sich dem Social Case zuordnen, der das Engagement über die gesellschaftliche Wirkung begründet (Polterauer, 2018, S. 150 f.). Auf diesen Ebenen handeln Organisationen aus einer ethisch-moralischen Überzeugung heraus oder erfüllen, etwa im Falle kommunaler Unternehmen, einen öffentlichen Auftrag im Sinne des Gemeinwohls (Gibson-Kunze et al., 2021, S. 41 f.). Ob die Beschäftigung Geflüchteter als gesellschaftlich erwünschte unternehmerische Verantwortung gilt, hängt auch von den in einem Aufnahmeland vorherrschenden Normen ab (Ortlieb & Knappert, 2023, S. 10). Unternehmen können dabei auch auf institutionelle, politische oder diskursive Widerstände stoßen. Dies entbindet sie jedoch nicht von der Verantwortung, auf Fluchtbewegungen zu reagieren (Van Buren et al., 2024, S. 5).

In der betrieblichen Praxis treten beide Beweggründe meist gemeinsam auf und lassen sich nicht eindeutig trennen. Die Ausgangsstudie spricht deshalb von einem „normativ-strategischen Charakter“ der Integration Geflüchteter, bei dem ein betriebliches und ein gesellschaftliches Problem zugleich bearbeitet werden (Gibson-Kunze et al., 2021, S. 43). Carroll selbst versteht die Pyramide als integriertes Ganzes. Unternehmen sollen die vier Verantwortungsebenen nicht nacheinander, sondern gleichzeitig erfüllen (Carroll, 2016, S. 6 f.).

Die vorliegende Arbeit nutzt die CSR-Pyramide, um die beobachtbaren Motive betrieblichen Engagements einzuordnen. Sie beantwortet damit die Frage, welcher Art die übernommene Verantwortung ist, nicht aber, wie weit sie im Einzelfall reicht.

Für die zweite Frage nach der Reichweite greift die Ausgangsstudie auf das Modell der Kernverantwortung zurück (M. Schmidt, 2016, S. 35–40). Das Modell geht davon aus, dass Unternehmen eine über das wirtschaftliche Geschehen hinausreichende Verantwortung tragen. Diese ist jedoch nicht grenzenlos und lässt sich auch nicht für alle Unternehmen nach denselben Kriterien bemessen. Vielmehr muss jedes Unternehmen seine spezifische Verantwortung sowie deren Reichweite und Grenzen selbst bestimmen. Das Modell setzt sich dabei aus drei Aspekten zusammen: Kerngeschäft, Kernwirkung und Kernwerte (ebd.). Das Kerngeschäft umfasst das Produkt beziehungsweise die Dienstleistung, mit denen ein Unternehmen seine Wertschöpfung betreibt (ebd., S. 36). Die Kernwirkung richtet sich auf die Außenwirkung der Geschäftstätigkeit. Sie umfasst diejenigen Effekte, die über das Kerngeschäft hinausgehen, aber eng mit ihm zusammenhängen und positiv wie negativ in

das gesellschaftliche Umfeld hineinwirken (M. Schmidt, 2016, S. 38). Die Kernwerte bestimmen, welche Verantwortung ein Unternehmen für sich akzeptiert, und sind somit konstitutiv für die Kernverantwortung. Sie sind an die handelnden Personen gebunden und weisen daher einen ausgeprägten subjektiven Charakter auf (ebd., S. 38 ff.).

Die individuelle Verantwortung eines Unternehmens entsteht aus dem Zusammenspiel dieser drei Aspekte. Da sie sich das Unternehmen selbst zuschreibt, bedarf sie eines Korrektivs. Die gezogene Grenze muss im gesellschaftlichen Verantwortungsdiskurs begründet werden, an dem das Unternehmen mit seinen Anspruchsgruppen selbst teilnimmt (M. Schmidt, 2016, S. 42 ff.). Die Integration Geflüchteter setzt dabei indirekt am Kerngeschäft an, da für dessen Durchführung in der Regel Personal benötigt wird und Geflüchtete das Angebot verfügbarer Arbeitskräfte vergrößern. Eine unmittelbare ethische Pflicht, Ausbildung und Arbeit bereitzustellen, lässt sich daraus nicht ableiten. Unternehmen können aufgrund ihrer Möglichkeiten jedoch in besonderem Maße einen Beitrag zur Integration leisten und damit Verantwortung übernehmen (Gibson-Kunze et al., 2021, S. 42). Hinzu kommt der auf Sen und Nussbaum zurückgehende Befähigungsansatz, der besagt, dass Organisationen ihre Mitglieder befähigen, zugleich aber selbst befähigt werden müssen, ihren Auftrag zu erfüllen (ebd., S. 47 f.). Die Reichweite unternehmerischer Verantwortung hängt folglich auch von den institutionellen Rahmenbedingungen ab. Dieser Zusammenhang wird in Kapitel 6.3 aufgegriffen.

3 Bildung und Arbeit als Integrationsfeld für Geflüchtete – Forschungsstand bis 2020 in Berlin

Dieses Kapitel stellt den Forschungsstand zur Bildungs- und Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten in Berlin bis 2020 dar. Nach einem Überblick über die Fluchtmigration und die Arbeitsmarktsituation in Berlin werden die Integrationsbedingungen und wesentlichen Herausforderungen entlang der vier Dimensionen des Analyserahmens untersucht. Anschließend wird die Rolle der Unternehmen im Integrationsprozess betrachtet. Ein Zwischenfazit bündelt abschließend die Erkenntnisse dieses Zeitraums und bereitet den Vergleich mit den Entwicklungen seit 2020 vor.

3.1 Fluchtmigration und Integration in Deutschland und Berlin bis 2020

Die Fluchtmigration nach Deutschland erreichte in den Jahren 2015 und 2016 einen historischen Höhepunkt. Allein im Jahr 2015 suchten rund 890.000 Menschen in Deutschland Schutz (SVR, 2019, S. 9). Zwischen 2015 und 2018 wurden etwa 1,6 Millionen Asylanträge gestellt (Brücker et al., 2019b, Folie 2). Deutschland entwickelte sich damit zu einem der wichtigsten europäischen Aufnahmeländer. Ende 2018 waren rund 1,78 Millionen Schutzsuchende in Deutschland registriert (Statistisches Bundesamt, 2019).

Ein Großteil von ihnen verfügte bereits über einen anerkannten Schutzstatus (66 Prozent), während sich rund ein Fünftel (19 Prozent) noch im Asylverfahren befand. Kleinere Anteile waren geduldet

(11 Prozent) oder ausreisepflichtig (4 Prozent) (Brücker et al., 2019b, Folie 13). Für viele bestand damit grundsätzlich ein rechtlich gesicherter Zugang zum Arbeitsmarkt. Die unterschiedlichen Aufenthaltsstatus waren jedoch weiterhin mit verschiedenen Zugangsbedingungen und Bleibeperspektiven verbunden und führten zu ungleichen Integrationsvoraussetzungen innerhalb der Gruppe (Gibson-Kunze et al., 2021, S. 13). Zugleich stellte die hohe Zahl an Schutzsuchenden staatliche Institutionen, Verwaltungen und gesellschaftliche Akteure vor erhebliche Herausforderungen bei der Aufnahme und Integration (SVR, 2019, S. 9).

Die Gruppe der Geflüchteten war auch demografisch heterogen. Die Mehrheit stammte aus Staaten, die von Krieg und politischer Verfolgung betroffen waren. Syrien, Irak und Afghanistan bildeten die größten Einzelherkunftsländer (SVR, 2019, S. 33). Unter den erwachsenen Geflüchteten überwogen Männer mit 73 Prozent gegenüber 27 Prozent Frauen (Brücker et al., 2019a, S. 2). Mit 74 Prozent unter 30 Jahren war die Altersstruktur zudem jung, sodass sich ein großer Teil im ausbildungs- oder erwerbsfähigen Alter befand (Gibson-Kunze et al., 2021, S. 32).

Das formale Qualifikationsniveau war sehr unterschiedlich und zugleich durch einen hohen Anteil an Personen ohne berufsqualifizierenden Abschluss geprägt. Rund zehn Prozent verfügten über einen Hochschulabschluss, während etwa zwei Drittel keinen berufsqualifizierenden Bildungsabschluss vorweisen konnten (Gibson-Kunze et al., 2021, S. 33). Dies dürfte unter anderem daran liegen, dass es in vielen Herkunftsländern für handwerkliche oder technische Tätigkeiten keine formalisierte Berufsausbildung gibt, die mit dem deutschen System vergleichbar ist.

Berlin nahm als Aufnahme- und Integrationsort eine besondere Stellung ein. Bis Ende 2018 hatte das Land insgesamt 98.270 Geflüchtete aufgenommen. Bei einer Einwohnerzahl von rund 3,64 Millionen stellte dies für Berlin eine große Aufnahme- und Integrationsaufgabe dar (Gibson-Kunze et al., 2021, S. 35). Die Mehrheit verfügte auch hier bereits über einen anerkannten, in der Regel befristeten Schutzstatus (ebd., S. 36).

3.2 Arbeitsmarktsituation und Beschäftigungsstrukturen in Berlin bis 2020

Für die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten sind nicht nur individuelle Voraussetzungen entscheidend. Ebenso wichtig sind die strukturellen Bedingungen des aufnehmenden Arbeitsmarktes. Nach der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009 befand sich der deutsche Arbeitsmarkt über längere Zeit in einer Aufschwungphase. Das Beschäftigungswachstum wurde vor allem durch den Dienstleistungssektor getragen (Gibson-Kunze et al., 2021, S. 15). Gleichzeitig stieg durch den demografischen Wandel der Bedarf an Arbeits- und Fachkräften. Vor diesem Hintergrund wurden Zuwanderung und zunehmend auch das Arbeitskräftepotenzial von Geflüchteten als Beitrag zur Fachkräftesicherung gesehen (ebd.).

Auch der Berliner Arbeitsmarkt war durch eine starke Dienstleistungsorientierung und ein dynamisches Beschäftigungswachstum geprägt. Auf die Dienstleistungsbereiche entfielen rund 85 Prozent der gesamtstädtischen Wirtschaftsleistung (IHK Berlin, 2017). Im Jahr 2019 waren in Berlin rund 1,5 Millionen Menschen sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Der Zahl der Beschäftigten wuchs gegenüber dem Vorjahr um rund 3,5 Prozent und damit mehr als doppelt so stark wie im Bundesdurchschnitt (Bundesagentur für Arbeit, 2020).

Zugleich ging das Beschäftigungswachstum mit mehr atypischer Beschäftigung wie Teilzeit, Befristung, Minijobs und Leiharbeit einher (Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales, 2020, S. 43). Gering qualifizierte Tätigkeiten waren davon überdurchschnittlich betroffen. Die positive Arbeitsmarktentwicklung bot Geflüchteten damit zwar grundsätzlich Beschäftigungschancen, erhöhte aber zugleich das Risiko einer Konzentration im Niedriglohnsektor (Gibson-Kunze et al., 2021, S. 15). Der Fachkräftebedarf blieb dennoch hoch. Nach dem IHK-Fachkräftemonitor fehlten der Berliner Wirtschaft im Jahr 2019 rund 141.000 Fachkräfte (IHK Berlin, 2019).

Dennoch blieb die Arbeitsmarktlage strukturell angespannt. Die Berliner Arbeitslosenquote lag im Mai 2019 bei 7,8 Prozent und damit deutlich über dem bundesweiten Wert von 4,9 Prozent (Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe, 2019, S. 9 f.). Die Arbeitsmarktsituation war zudem durch eine hohe Langzeitarbeitslosigkeit und deutliche Bildungsdefizite gekennzeichnet (IHK Berlin, 2019). Damit trafen ein hoher Fachkräftebedarf und ein großer Anteil gering qualifizierter Arbeitskräfte aufeinander. Die Arbeitsmarktintegration gering qualifizierter Zugewanderter blieb entsprechend schwierig (Gibson-Kunze et al., 2021, S. 191). In diesem Spannungsfeld fand auch die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten statt, deren Qualifikationen häufig nicht unmittelbar an die formalen Anforderungen des deutschen Bildungs- und Arbeitsmarktes anknüpften.

3.3 Integrationsbedingungen und zentrale Herausforderungen bis 2020

3.3.1 Rechtlich-politische Dimension

Die rechtlich-politische Dimension bestimmt die formalen Zugänge zu Bildung, Ausbildung und Arbeitsmarkt und bildet damit den Rahmen, innerhalb dessen Integration stattfinden kann. Entscheidend ist dabei der aufenthaltsrechtliche Status. Personen im laufenden Asylverfahren verfügten über eine Aufenthaltsgestattung (§ 55 AsylG), Geduldete hingegen nur über eine vorübergehende Aussetzung der Abschiebung (§ 60a AufenthG). In den ersten drei Monaten des Aufenthalts bestand ein generelles Beschäftigungsverbot. Danach war eine Beschäftigung nur mit Erlaubnis der Ausländerbehörde möglich, die nach eigenem Ermessen darüber entschied. Für Personen mit Wohnpflicht in einer Aufnahmeeinrichtung verlängerte sich die Frist auf neun Monate. Vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen blieben zudem Personen aus sicheren Herkunftsstaaten sowie Personen, deren Asylantrag als

offensichtlich unbegründet oder unzulässig abgelehnt worden war (§§ 47, 61 AsylG; Brenzel & Kosyakova, 2019, S. 2).

Für Asylberechtigte, anerkannte Flüchtlinge und subsidiär Schutzberechtigte bestand dagegen ein uneingeschränkter Zugang. Sie waren deutschen Staatsangehörigen gleichgestellt (Brenzel & Kosyakova, 2019, S. 2). Die Dauer der Aufenthaltserlaubnis unterschied sich je nach Schutzform. Asylberechtigte und anerkannte Flüchtlinge erhielten eine dreijährige Aufenthaltserlaubnis, subsidiär Schutzberechtigte eine einjährige (§ 26 Abs. 1 AufenthG a. F.).

Die Forschung bis 2020 zeigt übereinstimmend, dass rechtliche Sicherheit eine zentrale Voraussetzung für die Bildungs- und Arbeitsmarktintegration ist. Dauer und Ausgang des Asylverfahrens beeinflussen wesentlich, wann der Zugang zu Sprachförderung und Arbeitsmarkt möglich ist (Brücker et al., 2019b, Folie 32). Im Jahr 2018 lag die durchschnittliche Bearbeitungsdauer bis zur behördlichen Entscheidung bei 7,9 Monaten, bis zu einer rechtskräftigen Entscheidung nach Ausschöpfung der Rechtsmittel bei 16,8 Monaten (Gibson-Kunze et al., 2021, S. 72).

Lange Verfahren und unsichere Aufenthaltsstatus erschweren Integrationsprozesse erheblich und gehen häufig mit psychischen Belastungen einher (ebd., S. 193). Zudem kann eine lange Verfahrensdauer dazu führen, dass Geflüchtete vor allem Beschäftigung im Niedriglohnsektor aufnehmen, da kurzfristige Einkommensmöglichkeiten gegenüber langfristigen Investitionen in Bildung Vorrang erhalten (ebd., S. 198).

Die Ausrichtung der Integrationsförderung an der Bleibeperspektive verstärkte diese Ungleichheiten zusätzlich. Personen mit guter Bleibeperspektive erhielten bereits während des Asylverfahrens Zugang zu Integrationsangeboten. Geflüchtete mit geringeren Anerkennungschancen wurden dagegen häufig erst nachrangig einbezogen (SVR, 2019, S. 9). Entsprechend nahmen Personen mit anerkanntem Schutzstatus deutlich häufiger an Integrationskursen teil als Geduldete oder Personen im laufenden Verfahren (Brücker et al., 2019a, S. 5). Auch Arbeitgeber und Ausbildungsbetriebe bevorzugten Personen mit gesichertem Aufenthaltsstatus. Dies betraf vor allem afghanische Geflüchtete, die deutlich seltener über einen gesicherten Status verfügten als syrische (Gibson-Kunze et al., 2021, S. 76 f.).

Eine zentrale gesetzliche Maßnahme dieses Zeitraums war das Integrationsgesetz von 2016 (BGBl. I S. 1939). Mit der als „3+2-Regelung“ bekannten Ausbildungsduldung (§ 60a Abs. 2 Satz 4 AufenthG) erhielten Geduldete für die Dauer einer qualifizierten Berufsausbildung eine Duldung und nach erfolgreichem Abschluss die Möglichkeit auf eine anschließende Aufenthaltserlaubnis. Damit sollte die Planungssicherheit der Betriebe erhöht und ihre Bereitschaft gestärkt werden, Geflüchtete auszubilden (Bundesagentur für Arbeit, 2016, S. 4; Gibson-Kunze et al., 2021, S. 198). Die Wirkung blieb jedoch begrenzt, da die Umsetzung stark von den teils intransparenten Entscheidungen der örtlichen Ausländerbehörden abhing (ebd.).

Rechtliche Absicherung ist dabei für beide Seiten bedeutsam. Für Geflüchtete geht ein gesicherter Status mit einem höheren Sicherheitsgefühl und geringeren psychischen Belastungen einher. Unternehmen benötigen dagegen Planungs- und Rechtssicherheit für langfristige Investitionen in Ausbildung und Qualifizierung (Gibson-Kunze et al., 2021, S. 198 f.). Dass lange Asylverfahren die Integration und den Spracherwerb verzögern, bestätigen auch Untersuchungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Brenzel & Kosyakova, 2019, S. 1).

Als zentrale Herausforderungen bestanden bis 2020 damit lange Asylverfahren, unsichere Bleibeperspektiven und uneinheitliche Integrationszugänge der verschiedenen Statusgruppen fort. Daraus leitet die Ausgangsstudie den Handlungsbedarf dieser Dimension ab. Erforderlich sind mehr Rechtssicherheit und ein gesicherter Aufenthaltsstatus, beschleunigte Asyl- und Verwaltungsverfahren, verlässlichere Bleibeperspektiven und besser planbare Bildungs- und Erwerbsbiografien. Dies soll sowohl Geflüchteten als auch Unternehmen Planungssicherheit bieten (Gibson-Kunze et al., 2021, S. 198 f.).

3.3.2 Sozioökonomische Dimension

Die sozioökonomische Dimension betrifft den Zugang zu zentralen gesellschaftlichen Bereichen wie Bildung, Arbeit und Einkommen sowie die Teilhabe daran. Die Bildungs- und Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten hängt dabei wesentlich von sozioökonomischen Voraussetzungen ab. Dazu zählen vor allem Sprachkompetenz, Bildungsstand und beruflichen Vorerfahrungen sowie die Wohnsituation und ökonomische wie psychische Belastungen.

Bildung und Qualifikation

Das durchschnittliche Niveau formaler Berufs- und Hochschulbildung lag bei Geflüchteten unter dem der deutschen Bevölkerung (Brücker et al., 2019a, S. 8). Berufliche Vorerfahrung brachten dagegen viele mit. Rund 75 Prozent der männlichen und 37 Prozent der weiblichen Geflüchteten verfügten über Berufserfahrung (Brücker et al., 2019b, S. 22). Diese Erfahrung konnten die Integration in Ausbildung und Arbeit grundsätzlich unterstützen (Gibson-Kunze et al., 2021, S. 15).

Eine wesentliche Herausforderung bestand in der Anerkennung und Übertragbarkeit dieser Qualifikationen. Vorhandene Abschlüsse und Berufserfahrungen konnten im Aufnahmeland häufig nur eingeschränkt anerkannt werden. Teilweise fehlten Qualifikationsnachweise, teilweise entsprachen insbesondere akademische Abschlüsse nicht unmittelbar den Anforderungen des deutschen Arbeitsmarktes (Brücker et al., 2019b, Folie 22). Ein erheblicher Teil der Geflüchteten war deshalb unterhalb des eigenen Qualifikationsniveaus beschäftigt. Besonders betroffen waren Geflüchtete mit akademischen Abschlüssen (Brücker et al., 2019a, S. 11).

Bildung gilt in der Forschung als zentrale Voraussetzung für eine nachhaltige Arbeitsmarktintegration, während fehlende oder nicht anerkannte Abschlüsse den Zugang zu qualifizierter Beschäftigung erschweren (Gibson-Kunze et al., 2021, S. 15, 193).

Sprache

Der Erwerb von Deutschkenntnissen ist eine grundlegende Voraussetzung für die Bildungs- und Arbeitsmarktintegration. Rund 90 Prozent der Geflüchteten verfügten bei ihrer Ankunft über keine oder nur geringe Deutschkenntnisse (Brücker et al., 2019b, Folie 39). Zugleich zeigen empirische Studien einen engen Zusammenhang zwischen Sprachkenntnissen und erfolgreicher Arbeitsmarktintegration (ebd.).

Eine Befragung von über 2.000 deutschen Arbeitgebern zeigt, dass selbst bei gering qualifizierten Tätigkeiten etwa die Hälfte der Betriebe mindestens gute Deutschkenntnisse voraussetzt (OECD, 2017, S. 34). Fehlende Deutschkenntnisse waren zugleich der am häufigsten genannte Grund, Geflüchtete nicht einzustellen. Von den Arbeitgebern, die Geflüchtete beschäftigt und dabei Schwierigkeiten erlebt hatten, nannten 63 Prozent unzureichende Sprachkenntnisse als wesentliches Problem im Arbeitsalltag (ebd., S. 39).

Die Teilnahme an Sprachförderung war bereits weit verbreitet. Im Jahr 2017 hatten rund 75 Prozent der Geflüchteten an mindestens einer sprachfördernden Maßnahme teilgenommen, etwa die Hälfte an einem Integrationskurs (Brücker et al., 2019a, S. 5). Personen mit abgeschlossenem Integrationskurs wiesen höhere Erwerbsquoten auf als Personen ohne entsprechende Teilnahme (Brücker et al., 2019a, S. 12, 2019b, Folie 24). Etablierte und umfassende Sprachkurse erwiesen sich als wirksamer als kurzfristige Ad-hoc-Programme (Brücker et al., 2019b, Folie 51). Als besonders wirksam, aber auch kostenintensiv, galten niveaugerecht gestaltete und berufsbezogene Sprachfördermaßnahmen (Gibson-Kunze et al., 2021, S. 198).

Fehlende Deutschkenntnisse blieben damit bis 2020 eine wesentliche Hürde. Hinzu kam, dass bestimmte Gruppen durch die bestehenden Angebote nur eingeschränkt erreicht wurden. Dies betraf insbesondere Mütter mit Kleinkindern, die aufgrund von Betreuungsaufgaben und fehlenden Kinderbetreuungsangeboten in den Integrationsmaßnahmen unterrepräsentiert blieben (Gibson-Kunze et al., 2021, S. 110).

Arbeitsmarktintegration und ökonomischer Druck

Die Beschäftigungsquote der seit 2015 zugewanderten Geflüchteten stieg mit zunehmender Aufenthaltsdauer kontinuierlich an. Die Arbeitsmarktintegration verlief schneller als bei früheren Fluchtmigrationsbewegungen, erfolgte jedoch schrittweise (Brücker et al., 2019b, Folie 24). 2017 waren etwa 20 Prozent der seit 2015 Zugewanderten erwerbstätig, bis 2018 stieg der Anteil auf rund 35 Prozent (Brücker et al., 2019a, S. 8). Diese Zunahme ging jedoch mit einer Konzentration im Niedriglohnsektor

einher. Die durchschnittlichen Einkommen lagen deutlich unter dem Durchschnitt der Gesamtbevölkerung (ebd., S. 9). Von den rund 130.000 Geflüchteten, die zwischen 2014 und 2017 in Beschäftigung gelangten, arbeitete die Hälfte in Helfertätigkeiten (Struck, 2019, S. 19).

Diese Tendenz wurde durch ökonomischen Druck verstärkt. Fluchtbedingte Schulden und finanzielle Verpflichtungen gegenüber zurückgelassenen Familienangehörigen erhöhten den Druck, schnell eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen. Dies erschwerte die Aufnahme einer betrieblichen Ausbildung und die Integration in langfristige Qualifizierungswege (Gibson-Kunze et al., 2021, S. 193).

Für geduldete Personen bot die Ausbildungsduldung zwar die Möglichkeit, während einer anerkannten Berufsausbildung in Deutschland zu bleiben. Zugleich erzeugte der daran gekoppelte Aufenthaltsstatus erheblichen Zeitdruck. Dieser konnte dazu führen, dass Geflüchtete eine Ausbildung ohne die erforderliche Vorbereitung begannen und vorzeitig abbrachen, was wiederum die Aufenthaltsperspektive gefährden konnte (Gibson-Kunze et al., 2021, S. 81 ff.). Als strukturelles Hemmnis erwies sich die starre Struktur des deutschen Ausbildungssystems (ebd., S. 200). Eine verkürzte Ausbildungsdauer oder das abschnittsweise Absolvieren einzelner Ausbildungsmodule könnten dem Wunsch nach einer schnellen Erwerbstätigkeit entgegenkommen (ebd., S. 85 f.). Hinzu kam, dass sich die Förderprogramme für Betriebe stark auf die betriebliche Ausbildung konzentrierten. Ein erheblicher Teil der Geflüchteten kam dafür altersbedingt nicht mehr in Betracht und blieb von diesen Maßnahmen faktisch ausgeschlossen (ebd., S. 29).

Wohnsituation und psychische Belastungen

Die sozioökonomische Integration wurde darüber hinaus durch psychische Belastungen und die Wohnsituation beeinflusst. Fluchtbedingte Traumata und psychische Belastungen schränkten die Lernfähigkeit ein und erschwerten den Spracherwerb. Hinzu kam die häufig prekäre Wohnsituation vieler Geflüchteter, die in großen Sammelunterkünften untergebracht waren und dort kaum private Rückzugsmöglichkeiten hatten (Gibson-Kunze et al., 2021, S. 194). In Berlin verschärfte der angespannte Wohnungsmarkt diese Situation. Die Konkurrenz um bezahlbare Mietwohnungen galt als Haupthindernis bei der Wohnungssuche. Geflüchtete waren davon wie die übrige Bevölkerung betroffen, unterlagen jedoch zusätzlich einem hohen Diskriminierungsrisiko (ebd., S. 104).

Aus diesen Befunden ergibt sich der Handlungsbedarf der sozioökonomischen Dimension. Im Bereich der Sprachförderung verweist die Ausgangsstudie auf die Notwendigkeit, berufsbezogene Angebote auszubauen, individueller und bedarfsgerecht zu gestalten und enger mit der Arbeitsmarktintegration zu verzahnen (Gibson-Kunze et al., 2021, S. 198). Für die Ausbildung werden eine stärkere Förderung qualifizierender Ausbildung statt kurzfristiger Niedriglohnbeschäftigung und flexiblere Ausbildungswege gefordert. Dazu zählen etwa das Absolvieren einzelner Ausbildungsabschnitte und modulare Ausbildungs- und Teilqualifizierungsmodelle. Auch die Anerkennungsverfahren sollen

verbessert und beschleunigt werden (ebd., S. 199). Hinzu kommt die Verbesserung der Wohnsituation, da eine prekäre Unterbringung sowohl Lernprozesse als auch die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit erschwert (ebd., S. 194).

3.3.3 Kulturell-soziale Dimension

Neben rechtlichen, sozioökonomischen und institutionellen Faktoren beeinflussen auch soziale und kulturelle Bedingungen die Bildungs- und Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten. Soziale Kontakte zur Aufnahmegesellschaft erleichtern die Orientierung im Alltag und vermitteln praktische Informationen, etwa zur Wohnungs- und Arbeitssuche, zur medizinischen Versorgung oder zur Beantragung sozialer Leistungen (Siegert, 2019, S. 2). Dabei ist zwischen Bindungen innerhalb der eigenen Herkunftsgruppe und Brücken zur Aufnahmegesellschaft zu unterscheiden, die für den Integrationsverlauf unterschiedliche Funktionen erfüllen (Ager & Strang, 2008, S. 178).

Für die Situation bis 2020 zeigt sich ein ambivalentes Bild. Die IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten wird seit 2016 jährlich durchgeführt und erhebt unter anderem Angaben zu Lebensumständen, Bildung und Einstellung Geflüchteter. 2017 gab etwa die Hälfte der Befragten an, mehrmals pro Woche oder täglich Zeit mit Deutschen zu verbringen. Rund ein Fünftel hatte dagegen keine entsprechenden Kontakte. Als enge Bezugspersonen nannten die Befragten überwiegend Familienangehörige, nur selten Deutsche (Siegert, 2019, S. 1). Kontakte zur Aufnahmegesellschaft waren damit zwar grundsätzlich vorhanden, jedoch ungleich verteilt.

Für die Bildungs- und Arbeitsmarktintegration waren diese Kontakte in doppelter Hinsicht relevant. Zum einen erleichterten persönliche Netzwerke den Einstieg in den Arbeitsmarkt, denn ein großer Teil der Geflüchteten fand die erste Beschäftigung über Familie, Freunde oder Bekannte (Brücker et al., 2019a, S. 10). Zum anderen waren Arbeitsplatz und Ausbildungsstätte wichtige Orte für soziale Kontakte. Geflüchtete Männer knüpften ihre regelmäßigen Kontakte zu Deutschen häufig dort (rund 37 Prozent), gefolgt vom Freundeskreis (etwa 28 Prozent) und der Nachbarschaft (21 Prozent) (Siegert, 2019, S. 5). Betriebe und Bildungseinrichtungen waren damit nicht nur Orte sozioökonomischer Integration, sondern ermöglichten auch soziale Kontakte zur Aufnahmegesellschaft.

Diese Kontakte standen jedoch nicht allen Geflüchteten gleichermaßen offen. Die sozialen Beziehungen vieler Geflüchteter konzentrierten sich vor allem auf Personen derselben ethnischen Herkunft. Solche Netzwerke können Zugehörigkeit, Vertrautheit und Unterstützung vermitteln, begrenzen jedoch häufig den Kontakt zur Aufnahmegesellschaft. Dadurch wurden auch Möglichkeiten zum Spracherwerb sowie der Zugang zu Informationen über Bildungs- und Arbeitsmöglichkeiten eingeschränkt (Gibson-Kunze et al., 2021, S. 199).

Hinzu kommt die enge Wechselwirkung zwischen Sprache und sozialen Beziehungen. Zwischen Deutschkenntnissen und Kontakten zu Personen der Aufnahmegesellschaft besteht ein starker positiver

Zusammenhang (Siegert, 2019, S. 10). Fehlende Sprachkenntnisse erschwerten somit den Aufbau sozialer Kontakte, während gerade diese Kontakte den Spracherwerb förderten.

Besondere Herausforderungen zeigten sich bei geflüchteten Frauen. Sie verbrachten seltener Zeit mit Deutschen als geflüchtete Männer, und die Zunahme solcher Kontakte fiel bei ihnen im Zeitverlauf schwächer aus (Siegert, 2019, S. 4). Dies hing mit ihrer geringen Erwerbsbeteiligung zusammen, denn Arbeitsplatz und Ausbildungsstätte standen ihnen deutlich seltener als Ort für soziale Kontakte zur Verfügung (ebd., S. 5). Ein Grund dafür waren vor allem familiäre Betreuungsaufgaben. Geflüchtete Frauen lebten häufiger mit Kindern im Haushalt und waren häufiger alleinerziehend als geflüchtete Männer (Brücker et al., 2019a, S. 2). Besonders Frauen mit Kleinkindern waren in Bildungs- und Ausbildungsangeboten unterrepräsentiert (Gibson-Kunze et al., 2021, S. 200). Die Forschung wies daher bereits bis 2020 auf die Gefahr einer stagnierenden sozialen Integration dieser Gruppe hin (Siegert, 2019, S. 10). Verschärft wurde dies durch den Mangel an bezahlbaren Wohnungen und an Kinderbetreuungsplätzen in Berlin (Gibson-Kunze et al., 2021, S. 104).

Als Herausforderung der kulturell-sozialen Dimension zeigte sich bis 2020, dass Kontakte zur Aufnahmegesellschaft ungleich verteilt blieben. Herkunftsbezogene Segregationstendenzen und ungleiche Teilhabechancen innerhalb der Gruppe der Geflüchteten verstärkten sich wechselseitig. Daraus lässt sich ein zweifacher Handlungsbedarf ableiten. Zum einen die gezielte Berücksichtigung besonders benachteiligter Gruppen, insbesondere geflüchteter Frauen mit Betreuungsverantwortung, zum anderen die aktive Förderung sozialer Kontakte zur Aufnahmegesellschaft. Angesichts der Bedeutung von Arbeitsplatz und Ausbildungsstätte als Orte für soziale Kontakte kommt Betrieben und Bildungseinrichtungen eine besondere Rolle zu.

3.3.4 Institutionelle Dimension

An der Bildungs- und Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten ist eine Vielzahl von Institutionen beteiligt. Dazu zählen das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, die Ausländerbehörden, die Jobcenter und die Agentur für Arbeit, aber auch Bildungsträger, Kammern, zivilgesellschaftliche Initiativen und Unternehmen. Erfolgreiche Übergänge in Ausbildung und Arbeit setzten voraus, dass diese Akteure zusammenwirken (Gibson-Kunze et al., 2021, S. 202).

Bis 2020 standen die beteiligten Institutionen unter erheblichem Druck. Die zuständigen Behörden waren zeitweise stark belastet, da bestehende Strukturen und Verfahren nicht auf einen Zuzug dieser Größenordnung ausgelegt waren (SVR, 2019, S. 9). Für Geflüchtete selbst erschwerte die Vielzahl beteiligter Stellen die Orientierung, da Zuständigkeiten kaum zu überblicken waren (Gibson-Kunze et al., 2021, S. 202).

Als besonders folgenreich erwies sich die Rolle der örtlichen Ausländerbehörden. Ob eine Ausbildung aufgenommen werden konnte, hing maßgeblich von deren Entscheidungen ab, die nicht immer

transparent und nachvollziehbar waren (Gibson-Kunze et al., 2021, S. 198). Auffällig war dabei ein Unterschied in der Wahrnehmung. Während Unternehmen ihren eigenen Kontakt zu Behörden und Ämtern überwiegend als konstruktiv beschrieben, bewerteten sie deren Umgang mit Geflüchteten deutlich kritischer (ebd., S. 200).

Von den bürokratischen Hürden waren allerdings nicht nur Geflüchtete betroffen. Bildungsakteure beklagten einen unzureichenden Informationsfluss über rechtliche Rahmenbedingungen und beschrieben die Zusammenarbeit mit Behörden als schwierig, da Verantwortliche in den Ausländerbehörden häufig schwer erreichbar waren (Gibson-Kunze et al., 2021, S. 71). Kompensiert wurde diese Lücke überwiegend informell. Die Akteure bauten persönliche Netzwerke zur gegenseitigen Unterstützung auf. Diese beruhten allerdings auf individuellen Kontakten und konnten bei Personalwechseln abbrechen, wodurch Informationen verloren gingen (ebd.).

Zugleich bestanden in Berlin bereits institutionelle Ansätze, diese Lücke zu schließen. Mit der Ausbildungsinitiative ARRIVO BERLIN wurden in Kooperation mit Berliner Bildungsträgern Modellprojekte entwickelt, die Geflüchtete auf betriebliche Anforderungen vorbereiteten und zugleich Ausbildungsbetriebe bei der Integration unterstützten. In den Jahren 2017 und 2018 nahmen insgesamt 1.803 Geflüchtete an den ARRIVO-Teilprojekten teil (Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales, 2019, S. 34, 51 zit. n. Gibson-Kunze et al., 2021, S. 66). Die befragten Unternehmen bewerteten die integrationspolitischen Rahmenbedingungen des Landes Berlin überwiegend positiv. Defizite sahen sie jedoch in der praktischen Umsetzung, insbesondere in starren formalen Vorgaben bei Sprachkursen sowie bei der Anerkennung schulischer und beruflicher Qualifikationen (Gibson-Kunze et al., 2021, S. 200).

Als Herausforderungen der institutionellen Dimension zeigten sich bis 2020 damit komplexe und für Geflüchtete kaum überschaubare Zuständigkeiten, eine hohe bürokratische Belastung, eine uneinheitliche Entscheidungspraxis der Ausländerbehörden sowie eine Koordination, die stark von informellen Kontakten abhing. Daraus lässt sich der Handlungsbedarf ableiten, die Zusammenarbeit der beteiligten Institutionen stärker zu verankern, insbesondere zwischen Ausländerbehörden, Jobcentern, dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Bildungsträgern und Unternehmen. Zudem sollten Maßnahmen besser aufeinander abgestimmt und regelmäßige Austauschformate zwischen den beteiligten Integrationsakteuren geschaffen werden.

3.4 Rolle von Unternehmen im Integrationsprozess bis 2020

Innerhalb der zuvor beschriebenen Rahmenbedingungen kommt Unternehmen eine besondere Stellung zu, denn hier findet die Arbeitsmarktintegration konkret statt. Die Forschung bis 2020 zeigt, dass Unternehmen nicht nur Beschäftigungsmöglichkeiten bereitstellten, sondern vor allem durch Ausbildung und Qualifizierung zur Integration beitrugen (Gibson-Kunze et al., 2021, S. 196).

Diese Ausrichtung entwickelte sich im Laufe der Zeit. Zu Beginn des starken Zuzugs 2015 standen Maßnahmen im Vordergrund, die die allgemeine gesellschaftliche Integration unterstützten, etwa Geld- und Sachspenden sowie die Förderung gemeinnütziger Initiativen. In der Folge verlagerte sich der Schwerpunkt auf ausbildungs- und berufsvorbereitende Maßnahmen wie Sprachkurse, Berufspraktika und Weiterbildungskurse, bevor Maßnahmen der konkreten Beschäftigung hinzukamen (Gibson-Kunze et al., 2021, S. 171). Begleitend entwickelten Betriebe Unterstützungsstrukturen wie Mentorenprogramme, Patenschaften und interkulturelle Trainings (ebd., S. 154 f.).

Diese Entwicklung zeigt sich auch in Unternehmensbefragungen. Während 2016 rund ein Drittel der im NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge organisierten Betriebe Menschen mit Fluchthintergrund ausbildete, war es 2018 knapp die Hälfte (NUiF, 2019). Da es sich um eine Befragung engagierter Mitgliedsunternehmen handelt, sind diese Werte nicht repräsentativ. Die amtliche Statistik weist jedoch in dieselbe Richtung. Zum 30. September 2017 befanden sich 27.678 Personen aus den acht wichtigsten Asylherkunftsländern[1] in einer Ausbildung und damit mehr als doppelt so viele wie ein Jahr zuvor (Bundesagentur für Arbeit, zit. n. Ekert, Otto & Göbel, 2018, S. 16).

Die Motive für dieses Engagement waren unterschiedlich. Manche Betriebe handelten vor allem strategisch, etwa um den zukünftigen Fachkräftebedarf zu sichern. Andere sahen sich in der Verantwortung, zu einer gesellschaftlichen Aufgabe beizutragen. In der Praxis ließen sich beide Beweggründe allerdings selten trennen (Gibson-Kunze et al., 2021, S. 42). In einer Befragung aus dem Jahr 2019 begründeten 84 Prozent der Betriebe ihr Engagement mit der sozialen Verantwortung, 74 Prozent mit der Notwendigkeit, dem Fach- und Hilfskräftemangel zu begegnen (NUiF, 2019). In dieselbe Richtung weist die Arbeitgeberbefragung von OECD, DIHK und Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Knapp 80 Prozent der Unternehmen, die Geflüchtete eingestellt hatten, taten dies zumindest teilweise aus gesellschaftlicher Verantwortung. 45 Prozent verwiesen zusätzlich auf aktuelle oder erwartete Fachkräfteengpässe (OECD, 2017, S. 35).

Die Umsetzung setzte allerdings erhebliche Ressourcen voraus, weshalb die Integrationsfähigkeit von Unternehmen unterschiedlich ausgeprägt war (Gibson-Kunze et al., 2021, S. 196). Besonders deutlich zeigt sich dies bei der Unternehmensgröße. Größere Unternehmen verfügten über umfangreichere personelle, finanzielle und organisatorische Ressourcen sowie über etablierte Netzwerke. In kleineren Betrieben fehlten häufig die entsprechenden Strukturen. Integrationsmaßnahmen waren dort daher weniger fest verankert und hingen stärker von einzelnen Personen ab (ebd., S. 196, 199). Größere Unternehmen richteten teils eigene Stabsstellen für die Integration Geflüchteter ein, während kleine und

[1] Der Begriff bezeichnet in der Statistik keine Personen mit individuellem Fluchtstatus, sondern dient als Annäherung an fluchtbezogene Migration anhand der Staatsangehörigkeit. Gemeint sind hier die acht nichteuropäischen Herkunftsländer Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien. Die Kategorie ist daher nicht mit der rechtlichen Kategorie „Geflüchtete“ gleichzusetzen.

mittlere Betriebe für solche Aufgaben neben dem Tagesgeschäft kaum Zeit aufbringen konnten (Ekert, Otto & Göbel, 2018, S. 40).

Dabei fielen Bedarf und Integrationsfähigkeit auseinander. Große Unternehmen verfügten über Ressourcen und Erfahrungen in der Aus- und Weiterbildung, hatten als attraktive Arbeitgeber jedoch selten Schwierigkeiten, geeignete Bewerber:innen zu finden. Kleine und mittlere Betriebe suchten häufiger Personal, konnten die erforderlichen Maßnahmen aber seltener leisten (Gibson-Kunze et al., 2021, S. 27). Kompensiert wurden diese Unterschiede teilweise durch Kooperationen mit Bildungsträgern, Kammern, der Agentur für Arbeit sowie durch Programme wie den Willkommenslotsen und ARRIVO (ebd., S. 130, 163, 170,199).

Zugleich stießen die betrieblichen Bemühungen an Grenzen, die außerhalb der Unternehmen lagen. Zwar bewerteten die befragten Unternehmen ihren eigenen Austausch mit Behörden und Ämtern überwiegend als kooperativ. Behördliche Vorgaben empfanden sie jedoch als starr und wenig flexibel, wodurch individuelle Lösungen kaum möglich waren (Gibson-Kunze et al., 2021, S. 179). Als zentrale Hemmnisse betrieblichen Engagements nannte die Forschung bis 2020 übereinstimmend Sprachprobleme, fehlende oder schwer einschätzbare Vorkenntnisse, rechtliche Unsicherheiten, hohe bürokratische Hürden sowie fehlende Informationen über bestehende Förderangebote (Ekert, Otto & Göbel, 2018, S. 17). Eine repräsentative Befragung von 1.259 Unternehmen aus dem Jahr 2019 zeigte zudem, dass sich diese Hürden im Zeitverlauf verschärften. Der hohe Betreuungsaufwand, eine fehlende Rechtssicherheit für Unternehmen sowie die Einschätzung, dass öffentliche Förderangebote nicht zum betrieblichen Bedarf passten, wurden 2019 deutlich häufiger genannt als noch 2016 (Flake, Jambo & Pierenkemper, 2020).

Für Berlin liegen entsprechende Befunde aus dem Betriebspanel vor. Im dritten Quartal 2018 gaben acht Prozent der Berliner Betriebe an, geflüchtete Personen zu beschäftigen oder zeitweise beschäftigt zu haben. Im Vorjahr waren es fünf Prozent (Frei, Kriwoluzky & Putzing, 2019, S. 55). Damit hatten mehr als 90 Prozent der Betriebe drei Jahre nach 2015 noch keine Erfahrungen mit der Beschäftigung Geflüchteter gemacht (ebd.). Die höchsten Anteile wiesen das Gesundheits- und Sozialwesen (15 Prozent) sowie das verarbeitende Gewerbe (11 Prozent) auf (ebd., S. 56). Von den Betrieben mit Erfahrung bewerteten 79 Prozent diese positiv (ebd., S. 55).

Auch nach Betriebsgröße zeigten sich deutliche Unterschiede. Größere Betriebe beschäftigten mit deutlich höherer Wahrscheinlichkeit Geflüchtete, etwa 47 Prozent der Großbetriebe gegenüber vier Prozent der Kleinstbetriebe. Da Kleinst- und Kleinbetriebe die Berliner Wirtschaft zahlenmäßig dominieren, entfielen dennoch über drei Viertel aller Betriebe mit Geflüchteten auf Betriebe mit weniger als 50 Beschäftigten (Frei, Kriwoluzky & Putzing, 2019, S. 58 f.). Betriebliche Integration fand damit überwiegend dort statt, wo die zuvor beschriebenen Strukturen häufig fehlten. Der Anteil der Arbeitsplätze ohne formale Qualifikationsanforderungen lag in diesen Betrieben zugleich deutlich über

dem Berliner Durchschnitt von 18 Prozent (ebd., S. 58). Die Beschäftigungsverhältnisse waren oft nicht dauerhaft. In 60 Prozent der Betriebe waren Geflüchtete zum Befragungszeitpunkt ganz oder teilweise nicht mehr beschäftigt, meist weil die Stelle von vornherein befristet war (44 Prozent) (ebd., S. 59f.).

Vor diesem Hintergrund kommt die Ausgangsstudie zu dem Schluss, dass Unternehmen nicht nur Integrationsprozesse ermöglichen, sondern auch selbst dazu befähigt werden müssen. Dafür benötigen sie organisatorische Strukturen, die Geflüchtete unterstützen, sowie verlässliche Informationen und erreichbare Ansprechpartner bei den zuständigen Behörden (Gibson-Kunze et al., 2021, S. 200 f.).

Für den Stand bis 2020 lässt sich damit festhalten, dass Unternehmen vor allem über Ausbildung zur Integration beitrugen und dafür eigene Begleitstrukturen entwickelten. Dies erforderte jedoch einen hohen Ressourceneinsatz und unterschied sich deutlich nach Unternehmensgröße. Ihr Handlungsspielraum blieb an die rechtlich-institutionellen Rahmenbedingungen gebunden. Daraus lässt sich der Handlungsbedarf ableiten, Unternehmen als Integrationsakteure stärker einzubinden, insbesondere kleinere Betriebe gezielt zu unterstützen und betriebliche Integrationsmaßnahmen weiter auszubauen (Gibson-Kunze et al., 2021, S. 199 f.).

3.5 Zentrale Erkenntnisse und Zwischenfazit

Der Forschungsstand bis 2020 zeigt sehr unterschiedliche Ausgangsbedingungen für die Integration. Die in Berlin lebenden Geflüchteten unterschieden sich stark hinsichtlich Herkunft, Bildungsvoraussetzungen und aufenthaltsrechtlichem Status. Die junge Altersstruktur bot grundsätzlich ein hohes Potenzial für Bildung und Beschäftigung, dem jedoch ein hoher Anteil fehlender formaler Abschlüsse gegenüberstand. Auch der Berliner Arbeitsmarkt bot ein ambivalentes Umfeld. Einem wachsenden und stark dienstleistungsorientierten Arbeitsmarkt mit deutlichem Fachkräftebedarf stand eine weiterhin hohe Arbeitslosigkeit gering qualifizierter Personen gegenüber.

Entlang der vier Dimensionen zeigt sich, dass die Integrationsbedingungen durchgängig von strukturellen Hürden geprägt waren. Rechtlich-politisch bestimmte der Aufenthaltsstatus die Zugänge zu Sprachförderung, Ausbildung und Beschäftigung. Lange Verfahren und unsichere Bleibeperspektiven erschwerten sowohl individuelle Bildungsentscheidungen als auch die Planungssicherheit der Betriebe. Sozioökonomisch erwiesen sich Sprachkenntnisse als zentrale Hürde, während ökonomischer Druck den Einstieg in den Niedriglohnsektor zulasten längerfristiger Qualifizierung begünstigte. Kulturell-sozial blieben Kontakte zur Aufnahmegesellschaft ungleich verteilt. Besonders benachteiligt waren geflüchtete Frauen mit Betreuungsverantwortung. Institutionell erschwerten komplexe Zuständigkeiten und eine uneinheitliche Entscheidungspraxis der Ausländerbehörden die Integration, während die Koordination stark von informellen Kontakten abhing.

Innerhalb dieser Bedingungen nahmen Unternehmen eine wichtige Rolle ein. Sie verlagerten ihr Engagement im Zeitverlauf stärker auf Ausbildung und Qualifizierung und entwickelten eigene

Begleitstrukturen, was einen hohen Ressourceneinsatz erforderte und deutlich nach Unternehmensgröße variierte. Der Erfolg betrieblicher Integration blieb jedoch an Rahmenbedingungen gebunden, die außerhalb der Unternehmen lagen.

Konsolidierter Handlungsbedarf bis 2020

Aus dem Forschungsstand bis 2020 ergeben sich Handlungsbedarfe, die sich den vier Dimensionen zuordnen lassen und im Folgenden als Soll-Zustand verstanden werden.

Rechtlich-politisch stehen mehr Rechtssicherheit, verlässliche Bleibeperspektiven, die Beschleunigung von Verfahren sowie planbare Bildungs- und Erwerbsbiografien im Vordergrund (R1–R3). Sozioökonomisch geht es um den Ausbau arbeitsbezogener Sprachförderung und deren bedarfsgerechte statt standardisierte Ausgestaltung, die Förderung qualifizierender Ausbildung, flexiblere Ausbildungswege einschließlich modularer Teilqualifizierung, schnellere Anerkennungsverfahren mitgebrachter Qualifikationen sowie die Verbesserung der Wohnsituation (S1–S6). Kulturell-sozial geht es um die gezielte Berücksichtigung benachteiligter Gruppen und die Förderung sozialer Kontakte zur Aufnahmegesellschaft (K1–K2). Institutionell stehen die strukturelle Verankerung der Zusammenarbeit zwischen Behörden, Bildungsträgern und Unternehmen, die Verstetigung des fachlichen Austauschs sowie eine bessere Abstimmung der Maßnahmen untereinander im Mittelpunkt (I1–I2). Übergreifend sollten nach der Ausgangsstudie insbesondere kleinere Unternehmen gezielt unterstützt und betriebliche Integrationsmaßnahmen ausgebaut werden (U1–U2). Unternehmerisches Handeln berührt dabei alle vier Dimensionen (siehe Tabelle 3-1).

Tabelle 3-1: Konsolidierter Handlungsbedarf bis 2020 (Soll-Zustand)

Nr.	**Handlungsbedarf**
Rechtlich-politisch	
R1	Rechtssicherheit und verlässliche Bleibeperspektive
R2	Beschleunigung von Asyl- und Verwaltungsverfahren
R3	Planbare Bildungs- und Erwerbsbiografien sowie Planungssicherheit für Unternehmen
Sozioökonomisch	
S1	Ausbau und arbeitsbezogene Ausrichtung der Sprachförderung
S2	Individuelle, bedarfsgerechte statt standardisierte Sprachförderung
S3	Förderung qualifizierender Ausbildung statt kurzfristiger Niedriglohnbeschäftigung
S4	Flexibilisierung von Ausbildungswegen, u. a. abschnittsweises Absolvieren und modulare Teilqualifizierung
S5	Verbesserung und Beschleunigung der Anerkennungsverfahren

S6	Verbesserung der Wohnsituation Geflüchteter
Kulturell-sozial	
K1	Gezielte Berücksichtigung besonders benachteiligter Gruppen, insbesondere geflüchteter Frauen mit Betreuungsverantwortung
K2	Aktive Förderung sozialer Kontakte zur Aufnahmegesellschaft, insbesondere über Arbeitsplatz und Ausbildungsstätte
Institutionell	
I1	Strukturelle Verankerung institutioneller Kooperation und Verstetigung des fachlichen Austauschs
I2	Bessere Abstimmung der Maßnahmen untereinander
Unternehmen	
U1	Gezielte Unterstützung kleinerer Betriebe als Integrationsakteure
U2	Ausbau betrieblicher Integrationsmaßnahmen und stärkere Einbindung von Unternehmen

Quelle: eigene Darstellung nach Gibson-Kunze et al. (2021).

Kapitel 4 untersucht in Strukturanalogie zu diesem Kapitel, wie sich diese Bedingungen seit 2020 entwickelt haben. Der Abgleich in Kapitel 5 bewertet die Entwicklungen anschließend anhand der hier abgeleiteten Handlungsbedarfe.

4 Bildung und Arbeit als Integrationsfeld für Geflüchtete – Entwicklungen seit 2020 in Berlin

Dieses Kapitel bildet die Hauptanalyse der Arbeit. In Strukturanalogie zu Kapitel 3 werden nach einem Überblick über die Veränderungen der Fluchtmigration, des gesellschaftlichen Kontextes und der Berliner Arbeitsmarktsituation bis 2025 die Integrationsbedingungen und Herausforderungen entlang der vier Dimensionen des Analyserahmens untersucht. Anschließend wird die veränderte Rolle der Unternehmen im Integrationsprozess betrachtet. Ein Zwischenfazit bündelt die Erkenntnisse und bereitet den Abgleich mit dem Forschungsstand bis 2020 vor.

4.1 Fluchtmigration und gesellschaftlicher Kontext seit 2020

Die Fluchtmigration nach Deutschland hat sich seit 2020 in unterschiedliche Richtungen entwickelt. Auf den Höchststand des Jahres 2015 folgte zunächst eine Phase rückläufiger Zugänge, die sich ab März 2020 durch die pandemiebedingten Reisebeschränkungen weiter verstärkte. Bereits 2021 kehrte sich diese Entwicklung wieder um (BAMF, 2025a, S. 19). Mit dem russischen Angriffskrieg gegen die Ukraine am 24. Februar 2022 setzte eine der stärksten Fluchtbewegungen in Europa seit 1945 ein. In der Folge suchten rund 1,1 Millionen Menschen aus der Ukraine Schutz in Deutschland (BAMF, 2024a, S. 12, 2025a, S. 19).

Die Asylzuwanderung folgte einem eigenen Verlauf (siehe Abbildung 4-1). Nach dem pandemiebedingten Tiefstand im Jahr 2020 stiegen die Erstanträge wieder an und erreichten 2023 mit rund 329.000 Anträgen ihren Höchststand (BAMF, 2025a, S. 11). Ab 2024 gingen die Zahlen wieder zurück. Dieser Rückgang verstärkte sich 2025. Mit rund 113.000 Erstanträgen halbierte sich die Zahl gegenüber dem Vorjahr nahezu (BAMF, 2026b). Auf Berlin entfielen 7.320 Erstanträge (BAMF, 2026d, S. 17).

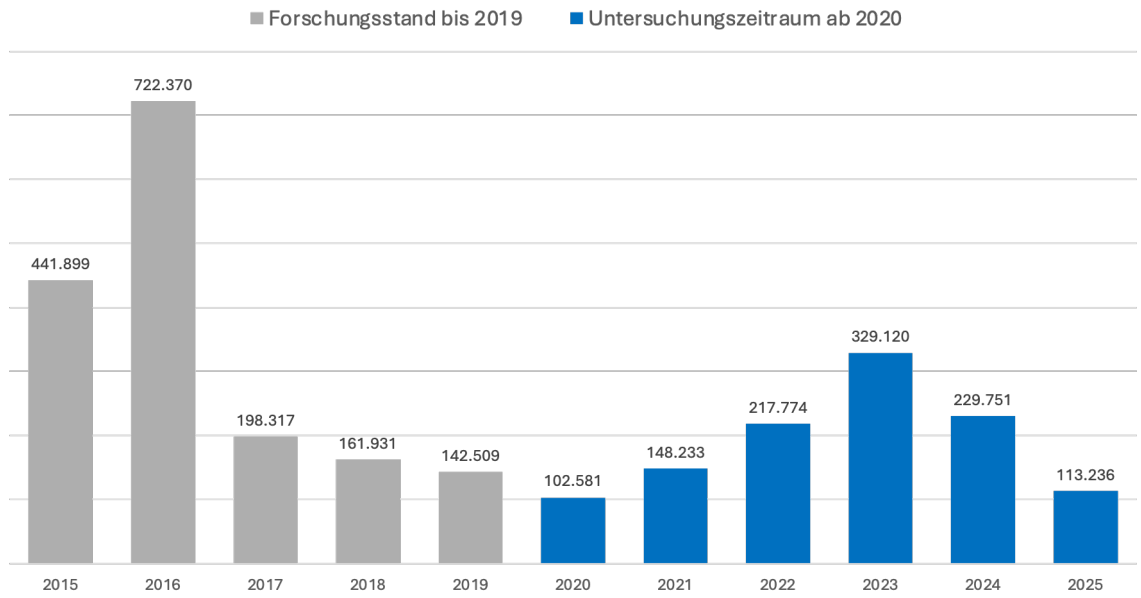


Abbildung 4-1: Asylerstanträge in Deutschland 2015–2025
Anmerkung: Der Wert für 2016 ist auf nachgeholte Registrierungen von Anträgen aus dem Jahr 2015 zurückzuführen; beide Jahre sind daher nur zusammen interpretierbar.
Quelle: eigene Darstellung nach BAMF, 2026a, S. 110 f.; BAMF, 2026b.

Die wohl folgenreichste Veränderung seit 2020 betrifft eine Gruppe, die in dieser Statistik nicht erscheint. Der Rat der Europäischen Union aktivierte am 4. März 2022 erstmals die Richtlinie 2001/55/EG über den vorübergehenden Schutz. Damit erhielten Geflüchtete aus der Ukraine unmittelbar einen humanitären Schutzstatus nach § 24 AufenthG, ohne dass es eines Visums oder eines Asylantrags bedurfte (BAMF, 2024a, S. 12).

Damit stellt sich die Frage, wie diese Gruppe in der weiteren Analyse berücksichtigt wird. Personen mit vorübergehendem Schutz wurden in Kapitel 2.1 ausdrücklich in den hier verwendeten Begriff der Geflüchteten einbezogen. Zudem würde ein Ausschluss die zentrale Entwicklung des Untersuchungszeitraums ausblenden. Zugleich beziehen sich die Handlungsbedarfe der Ausgangsstudie auf Personen im Asylverfahren, mit Duldung oder mit zuerkanntem Schutzstatus (Gibson-Kunze et al., 2021, S. 63). Die Erhebung fand zwischen August 2018 und März 2019 statt (ebd., S. 53), also rund drei Jahre vor Beginn der Fluchtmigration aus der Ukraine. Die Gruppe wird deshalb einbezogen, jedoch durchgängig rechtlich getrennt behandelt. Der Soll-Ist-Abgleich in Kapitel 5 ist an die Bezugsgruppe der Ausgangsstudie gebunden und betrachtet daher Geflüchtete aus den Asylherkunftsländern. Die

ukrainische Fluchtmigration wird als Kontextfaktor und als rechtlicher Kontrastfall geführt. Im Folgenden wird bei allen Daten angegeben, ob sie sich auf Asylherkunftsländer, auf ukrainische Geflüchtete oder auf beide Gruppen beziehen.

Die Gruppe der ukrainischen Geflüchteten ist für die Analyse in zweifacher Hinsicht relevant. Zum einen prägt sie den Kontext, da sie die Auslastung der Behörden, die Kapazitäten der Sprachförderung sowie die betriebliche Praxis für alle Geflüchteten verändert hat. Zum anderen dient sie als Kontrastfall, da für sie von Beginn an mehrere Bedingungen gegeben waren, die die Ausgangsstudie als Handlungsbedarf formuliert hatte, insbesondere Rechtssicherheit und ein unmittelbarer Arbeitsmarktzugang. Daran lässt sich prüfen, ob rechtliche Sicherheit allein für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration ausreicht. Da sich beide Gruppen auch in Bildungsstruktur, Geschlechterverteilung und Bleibeabsicht unterscheiden, erlaubt der Vergleich zwar eine Gegenüberstellung, aber keine kausalen Schlüsse.

Die Zusammensetzung der Gruppe veränderte sich zudem im Zeitverlauf. Im Jahr 2022 kamen zunächst überwiegend Frauen und Kinder. Lediglich 18,6 Prozent der volljährigen Zugezogenen waren männlich (BAMF, 2024a, S. 28). Unter den 2025 erstmals eingereisten Schutzsuchenden aus der Ukraine überwogen dagegen erstmals Jungen und Männer (Statistisches Bundesamt, 2026). Der überwiegend weibliche Charakter der Fluchtbewegung gilt damit vor allem für die ersten Jahre.

Bei der Asylzuwanderung blieb die Zusammensetzung nach Herkunftsländern bis 2024 weitgehend konstant. Die größte Gruppe unter den Antragstellenden kam seit 2014 durchgängig aus Syrien (BAMF, 2026e, S. 112). Gemeinsam mit Afghanistan und der Türkei entfielen auf diese drei Länder 61,0 Prozent aller Asylantragstellenden (ebd., S. 110). Im Jahr 2025 verschob sich dieses Bild. Die Zahl syrischer Erstanträge sank um 69,7 Prozent, sodass Afghanistan erstmals vor Syrien lag (BAMF, 2026b). Der Rückgang steht im Zusammenhang mit dem Sturz des Assad-Regimes im Dezember 2024. Die Herkunftsländer, auf die sich die Ausgangsstudie bezieht, bestimmen das Asylgeschehen also weiterhin mit. Ihre Bedeutung untereinander hat sich jedoch verschoben.

Drei Viertel der 2024 zugezogenen Personen waren jünger als 40 Jahre, während dieser Anteil in der Gesamtbevölkerung bei 42,9 Prozent lag (BAMF, 2026e, S. 28). Unter den Asylantragstellenden 2025 waren sogar 72,6 Prozent jünger als 30 Jahre (BAMF, 2026d, S. 22). Die Zuwanderung betrifft damit überwiegend Altersgruppen im schul-, ausbildungs- und erwerbsfähigen Alter.

Deutlich verändert hat sich auch die Zahl der in Deutschland lebenden Schutzsuchenden. Zum Jahresende 2025 waren rund 3,2 Millionen Menschen als Schutzsuchende im Ausländerzentralregister erfasst. Zwei Drittel von ihnen stammten aus drei Herkunftsländern. Rund 1,2 Millionen kamen aus der Ukraine, 669.000 aus Syrien und 321.000 aus Afghanistan (Statistisches Bundesamt, 2026). Gegenüber

knapp 1,8 Millionen Ende 2018 (Statistisches Bundesamt, 2019) hat sich die Zahl damit um 80 Prozent erhöht. Der Zuwachs geht überwiegend auf die ukrainische Gruppe zurück.

Auch die rechtliche Zusammensetzung hat sich verändert. Ende 2025 verfügten 83,4 Prozent der Schutzsuchenden über einen anerkannten Schutzstatus, der für 88,1 Prozent von ihnen zeitlich befristet war (Statistisches Bundesamt, 2026). Innerhalb dieser Gruppe war der vorübergehende Schutz nach § 24 AufenthG die häufigste Schutzform (40,4 Prozent). Bei 361.000 Personen war der Status noch offen, während 178.000 ausreisepflichtig waren, davon 140.000 mit Duldung (ebd.). Die größte Gruppe verfügte damit über einen Schutzstatus, der zum Zeitpunkt der Ausgangsstudie praktisch keine Rolle spielte. Die Zahl der Geduldeten lag dagegen nur leicht unter dem Wert von Ende 2018 (rund 156.000). Die Gesamtzahl der Schutzsuchenden stieg im selben Zeitraum hingegen um 80 Prozent (Statistisches Bundesamt, 2019).

Hinzu kommt die Aufenthaltsdauer. Die 2015 und 2016 zugezogenen Geflüchteten, auf die sich ein großer Teil des in Kapitel 3 dargestellten Forschungsstands bezieht, leben inzwischen etwa zehn Jahre in Deutschland. Da die Erwerbsbeteiligung mit zunehmender Aufenthaltsdauer deutlich steigt (IAB, 2025), verändert allein dieser Umstand die Vergleichsbasis unabhängig von politischen Maßnahmen (siehe Kapitel 6.4).

Berlin ist von diesen Entwicklungen besonders betroffen. Bezogen auf die Bevölkerungszahl wies die Stadt 2024 mit 33,0 Zuzügen je 1.000 Einwohner den höchsten Pro-Kopf-Zugang aller Bundesländer auf (BAMF, 2026e, S. 28). Beim Anteil der Schutzsuchenden an der Bevölkerung lag Berlin Ende 2025 nach Bremen und dem Saarland an dritter Stelle (Statistisches Bundesamt, 2026).

Die Aufnahmezahlen des Landesamtes für Flüchtlingsangelegenheiten zeigen für die beiden Gruppen unterschiedliche Verläufe (vgl. Tabelle 4-1). Während 2022 mit rund 68.000 registrierten ukrainischen Geflüchteten und knapp 15.000 aufgenommenen Asylsuchenden das Ausnahmejahr bildete, veränderten sich die Größenverhältnisse in den Folgejahren. Im Jahr 2025 wurden rund 6.000 Asylsuchende in Berlin aufgenommen. Das entspricht einem Rückgang um rund 44 Prozent gegenüber dem Vorjahr (LFU Berlin, 2026). Mit rund 9.000 registrierten ukrainischen Geflüchteten lag deren Zahl damit erstmals seit 2022 wieder über der Zahl der aufgenommenen Asylsuchenden (ebd.).

Tabelle 4-1: Aufnahme von Geflüchteten in Berlin 2022 bis 2025

Jahr	Asylsuchende	Ukrainische Geflüchtete
2022	14.704	68.194
2023	16.762	15.144
2024	10.749	10.408
2025	5.970	8.947

Anmerkung: Die beiden Gruppen durchlaufen unterschiedliche Verfahren, die Werte sind daher nur eingeschränkt vergleichbar.
Quelle: eigene Darstellung nach LFU Berlin, 2026a; LFU Berlin, 2026b.

Der Bestand hat sich deutlich weniger verändert als die Zugänge. Zum 31. Dezember 2024 lebten in Berlin rund 178.700 Geflüchtete und damit knapp fünf Prozent aller Einwohnerinnen und Einwohner. Der Zuwachs gegenüber dem Vorjahr fiel mit rund 4.000 Personen gering aus (SenASGIVA, 2025, S. 4 f.). Die größte Gruppe stellten ukrainische Geflüchtete mit 29 Prozent, gefolgt von syrischen mit 20,2 Prozent und afghanischen mit 10,5 Prozent (ebd., S. 4). Die Herkunftsgruppen, auf die sich die Ausgangsstudie bezieht, sind damit weiterhin stark vertreten.

Für die Bildungs- und Arbeitsmarktintegration sind vor allem Alter und Aufenthaltsdauer von Bedeutung. Rund 46.000 Personen waren unter 18 Jahre alt, weitere rund 23.000 zwischen 18 und 25 Jahren (SenASGIVA, 2025, S. 32). Ein erheblicher Teil befand sich damit im schul- und ausbildungsfähigen Alter. Gut ein Viertel der Geflüchteten lebte seit über fünf Jahren in Berlin, über die Hälfte seit zwei oder mehr Jahren (ebd., S. 5). Damit rückt weniger die Erstaufnahme als die Begleitung langfristiger Integrationsverläufe in den Vordergrund.

Über das formale Qualifikationsniveau der ukrainischen Geflüchteten liegen belastbare Daten vor allem auf Bundesebene vor. Sie beziehen sich auf Personen, die zwischen Februar und August 2022 eingereist sind. 97 Prozent von ihnen haben in der Ukraine einen Schulabschluss erworben, rund zwei Drittel den einer weiterführenden Schule (Kosyakova, Rother & Zinn, 2025, S. 42). Mehr als die Hälfte verfügt über einen Fachhochschul- oder Universitätsabschluss oder eine Promotion, während nur knapp ein Fünftel eine berufliche Ausbildung abgeschlossen hat (ebd.). Die mitgebrachten Qualifikationen liegen damit vor allem im akademischen Bereich, sodass für ihre Nutzung auf dem deutschen Arbeitsmarkt häufig eine Anerkennung erforderlich ist.

Für Asylerstantragstellende zeigen die Sozialstrukturdaten des BAMF (SoKo) ein deutlich anderes Qualifikationsprofil. Diese werden bei der Asylantragstellung von volljährigen Personen erfasst und umfassen Angaben zu Sozialstruktur, Schulbesuch und zuletzt ausgeübtem Beruf. In den ersten zehn

Monaten des Jahres 2023 gaben 42,1 Prozent einen hohen Schulabschluss[2] an, während 15,6 Prozent über keinen Schulabschluss verfügten (Heß, 2024, S. 13). Einen Hochschulabschluss hatten 18,2 Prozent, weitere 10,3 Prozent eine abgeschlossene Berufsausbildung (ebd., S. 14). Zwischen den Geschlechtern zeigt sich allerdings kein einheitliches Bild. Frauen hatten häufiger einen Hochschulabschluss als Männer, zugleich aber auch häufiger keine oder nur sehr kurze Schulbildung (ebd., S. 12, 15).

Die beiden Erhebungen sind nur eingeschränkt miteinander vergleichbar, da sie unterschiedliche Personengruppen erfassen. Die Angaben des BAMF beziehen sich auf Erstantragstellende aller Herkunftsländer und nicht nur auf die acht Asylherkunftsländer. Dennoch deutet der Vergleich darauf hin, dass der Anteil akademischer Abschlüsse bei den ukrainischen Geflüchteten deutlich höher ist.

Damit unterscheiden sich die Ausgangsbedingungen der verschiedenen Gruppen nicht nur beim Aufenthaltsstatus, sondern auch beim mitgebrachten Qualifikationsniveau. Der überwiegende Teil verfügt über einen gesicherten, vielfach jedoch befristeten Aufenthalt. Daneben besteht eine kleinere Gruppe mit ungeklärtem oder abgelehntem Status fort. Zugleich leben viele der seit 2015 und 2016 zugezogenen Geflüchteten inzwischen seit mehreren Jahren in Berlin. Das folgende Kapitel zeigt daher, in welchem Arbeitsmarktumfeld diese Integrationsprozesse seit 2020 stattfinden.

4.2 Arbeitsmarktsituation und Beschäftigungsstrukturen in Berlin seit 2020

Seit 2020 hat sich der Arbeitsmarkt in mehreren Phasen verändert. Bundesweit endete mit der COVID-19-Pandemie im Jahr 2020 die lange Aufschwungphase. Das reale Bruttoinlandsprodukt sank, Erwerbstätigkeit und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung gingen zurück, während Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung deutlich zunahmen (Bundesagentur für Arbeit, 2021, S. 8). Der breite Einsatz von Kurzarbeit begrenzte die Beschäftigungsverluste allerdings erheblich (ebd.). In den beiden Folgejahren erholte sich der Arbeitsmarkt (Bundesagentur für Arbeit, 2023). Seit 2023 ist die wirtschaftliche Entwicklung dagegen von schwachem Wachstum, Investitionszurückhaltung und Exportschwäche geprägt (Bundesagentur für Arbeit, 2026a, S. 9). Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung stiegen 2025 das dritte Jahr in Folge an. Die Arbeitslosenquote erreichte bundesweit 6,3 Prozent und die Zahl der neu gemeldeten Stellen sank auf einen historischen Tiefstand (ebd., S. 14, 20).

Berlin war vom pandemiebedingten Einbruch besonders betroffen und verzeichnete im Ländervergleich den stärksten relativen Anstieg der Arbeitslosigkeit (Bundesagentur für Arbeit, 2021, S. 15). Die wirtschaftliche Entwicklung verlief in den Folgejahren jedoch günstiger als im Bundesdurchschnitt.

---

[2] Als hoher Schulabschluss gelten Abschlüsse, die zur Aufnahme eines Studiums an einer Hochschule, Fachhochschule oder Universität berechtigen.

Das Bruttoinlandsprodukt wuchs seit 2021 in jedem Jahr, während es bundesweit 2023 und 2024 zurückging (Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe, 2026c). Zunächst setzte sich auch der in Kapitel 3.2 beschriebene Beschäftigungsaufbau fort. Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten stieg von rund 1,5 Millionen im Jahr 2019 auf rund 1,69 Millionen im Oktober 2025 (Bundesagentur für Arbeit, 2026b). Die Zahl der Erwerbstätigen insgesamt wuchs dagegen schwächer und stagnierte seit 2023. 2025 ging sie erstmals seit der Pandemie wieder leicht zurück (Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe, 2026b).

Bundesweit gingen die Beschäftigungszahlen 2025 in den Bereichen Arbeitnehmerüberlassung, verarbeitendes Gewerbe, Handel und Baugewerbe zurück. In nahezu allen Dienstleistungsbranchen und besonders in den Bereichen Pflege, Soziales und Gesundheit nahmen sie dagegen zu (Bundesagentur für Arbeit, 2026a, S. 13). Gleichzeitig wuchs die Teilzeitbeschäftigung weiter, während die Vollzeitbeschäftigung sank (Bundesagentur für Arbeit, 2026c). Damit verstärkte sich die bereits bis 2020 erkennbare Tendenz, dass Beschäftigungszuwächse überwiegend in Bereichen entstehen, in denen atypische Beschäftigungsformen verbreitet sind.

Hinzu kommen die besonderen Qualifikationsanforderungen des Berliner Arbeitsmarktes. Nach Angaben der Betriebe setzen 79 Prozent aller Arbeitsplätze eine formale Qualifikation voraus, wobei akademische Abschlüsse mit 29 Prozent deutlich häufiger verlangt werden als im Bundesdurchschnitt (Frei et al., 2026, S. 45 f.). Stellen ohne abgeschlossene Berufsausbildung konzentrieren sich auf wenige Branchen, vor allem auf das Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe sowie den Einzelhandel (ebd., S. 49).

Die Arbeitsmarktlage in Berlin hat sich gegenüber 2019 deutlich verschärft (siehe Abbildung 4-2). Die Arbeitslosenquote sank bis 2019 auf 7,8 Prozent und stieg danach wieder an. 2025 erreichte sie im Jahresdurchschnitt 10,3 Prozent und lag damit nahezu auf dem Niveau des Jahres 2015 (Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe, 2026a). Der Abstand zum Bundesdurchschnitt vergrößerte sich von 2,8 auf 4,0 Prozentpunkte (ebd.). Besonders betroffen waren Langzeitarbeitslose, deren Zahl im Dezember 2025 gegenüber dem Vorjahr um 12,9 Prozent stieg. Sie stellten 32,0 Prozent aller Arbeitslosen (Bundesagentur für Arbeit, 2026a, S. 3). Die Arbeitslosigkeit stieg damit, obwohl die Berliner Wirtschaft seit 2021 in jedem Jahr wuchs. Die Zahl der Erwerbstätigen stagnierte zugleich seit 2023 (Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe, 2026a).

Auch beim Zugang zu betrieblicher Ausbildung zeigte sich ein Rückstand gegenüber dem Bund. Nur 38 Prozent der Berliner Betriebe erfüllten 2025 die gesetzlichen Voraussetzungen für die Berufsausbildung, gegenüber 52 Prozent bundesweit (Frei et al., 2026, S. 65). Tatsächlich bildete lediglich jeder sechste Berliner Betrieb aus (ebd., S. 67). Bundesweit sank die Zahl der gemeldeten betrieblichen Ausbildungsstellen im Berufsjahr 2024/2025 um 26.000 auf 477.000, während die Zahl der gemeldeten Bewerber:innen zunahm (Bundesagentur für Arbeit, 2026a, S. 21).

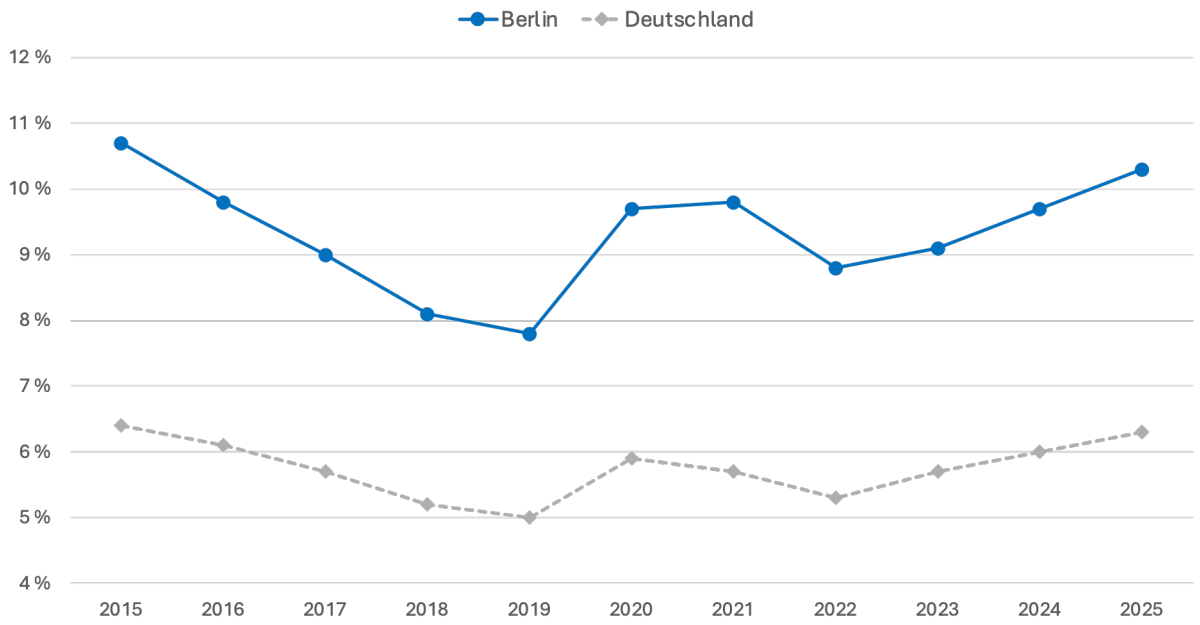


Abbildung 4-2: Arbeitslosenquote in Berlin und Deutschland 2015–2025
Anmerkung: Jahresdurchschnittswerte, Arbeitslose in Prozent aller zivilen Erwerbspersonen.
Quelle: eigene Darstellung nach Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe, 2026a.

Parallel zur steigenden Arbeitslosigkeit besteht weiterhin ein erheblicher Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften. Nach Einschätzung der Bundesagentur für Arbeit lässt sich bundesweit allerdings kein allgemeiner Arbeitskräfte- oder Fachkräftemangel feststellen. Engpässe zeigen sich vielmehr in bestimmten Berufsfeldern, insbesondere in der Pflege, in medizinischen Berufen, in Bau- und Handwerksberufen sowie in IT-Berufen (Bundesagentur für Arbeit, 2025a, S. 11). Die Industrie- und Handelskammer Berlin bewertet die Lage dagegen kritischer. Nach ihren Angaben gibt es für durchschnittlich 22 Prozent der offenen Stellen keine passend qualifizierten Bewerber:innen (IHK Berlin, 2025). Die Einschätzungen widersprechen sich dabei nicht. Während die Bundesagentur für Arbeit den Arbeitsmarkt bundesweit betrachtet, richtet die IHK Berlin den Blick stärker auf regionale Besetzungsprobleme. Beide weisen damit auf Passungsprobleme zwischen Arbeitskräfteangebot und -nachfrage hin, die durch den demografischen Wandel verstärkt werden (Bundesagentur für Arbeit, 2026a, S. 16).

Das Berliner Betriebspanel bestätigt dieses Bild, zeigt jedoch zugleich, dass weniger Betriebe einen Fachkräftebedarf meldeten als noch einige Jahre zuvor. 2022 meldeten noch 42 Prozent der Betriebe einen solchen Bedarf, im ersten Halbjahr 2025 waren es 34 Prozent (Frei et al., 2026, S. 51). Gleichzeitig blieben 37 Prozent der angebotenen Fachkräftestellen unbesetzt und damit rund doppelt so viele wie im Referenzjahr 2010 (ebd., S. 53). Eine angebotene Stelle blieb 2025 im Durchschnitt 126 Tage unbesetzt (ebd., S. 54). Besonders ausgeprägt war der Bedarf im Gesundheits- und Sozialwesen (ebd., S. 52, 54).

Auffällig ist außerdem, dass die Besetzungsprobleme nicht nur wachsende Betriebe betreffen. Auf das Viertel der Berliner Betriebe, das zwischen Mitte 2024 und Mitte 2025 Beschäftigung abgebaut hat,

entfielen 46 Prozent aller unbesetzten Fachkräftestellen. In diesen Betrieben blieben 59 Prozent der angebotenen Stellen unbesetzt (Frei et al., 2026, S. 55).

Der Berliner Arbeitsmarkt ist damit weiterhin durch die in Kapitel 3.2 beschriebene doppelte Struktur geprägt, allerdings unter verschärften Bedingungen. Einem anhaltenden Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften steht eine gegenüber 2019 deutlich höhere Arbeitslosigkeit gegenüber, die überproportional Langzeitarbeitslose betrifft. Das folgende Kapitel untersucht, unter welchen Bedingungen die Bildungs- und Arbeitsmarktintegration vor diesem Hintergrund stattfindet.

4.3 Integrationsbedingungen und zentrale Herausforderungen seit 2020

Im Folgenden werden die Integrationsbedingungen entlang derselben vier Dimensionen wie in Kapitel 3.3 untersucht. Im Vordergrund stehen die Veränderungen gegenüber dem Stand bis 2020, fortbestehende Herausforderungen und neu entstandene Probleme.

4.3.1 Rechtlich-politische Dimension

Aufenthalts- und Bleibeperspektiven

Der rechtliche Rahmen hat sich seit 2020 in zwei gegenläufige Richtungen entwickelt. Für einen Teil der Geflüchteten wurde der Aufenthalt stärker abgesichert, während sich für andere Gruppen rechtliche Unsicherheiten oder Einschränkungen verschärften.

Eine wesentliche Erweiterung betrifft langjährig Geduldete. Am 31. Dezember 2022 trat das Gesetz zur Einführung eines Chancen-Aufenthaltsrechts in Kraft, das darauf abzielte, Kettenduldungen zu vermeiden (Bundesministerium des Innern, 2022). Langjährig Geduldete, die sich zum Stichtag 31. Oktober 2022 seit mindestens fünf Jahren in Deutschland aufhielten, konnten für 18 Monate eine Aufenthaltserlaubnis nach § 104c AufenthG erhalten (ebd.). Diese Zeit sollte dazu dienen, die Voraussetzungen für ein dauerhaftes Bleiberecht nach §§ 25a oder 25b AufenthG zu schaffen (ebd.).

In Berlin verfügten zum 31. Dezember 2024 insgesamt 3.872 Personen über einen Chancen-Aufenthalt. Die Zahl der Geduldeten ging von 16.306 im Jahr 2022 auf 13.030 zurück, was der Umsetzungsbericht ausdrücklich auf diese Regelung zurückführt (SenASGIVA, 2025, S. 25). Ende 2024 lief für einen großen Teil der Chancen-Aufenthaltsberechtigten die Geltungsdauer ab. Rund 960 Personen gelang im selben Jahr der Übergang in eine Aufenthaltserlaubnis nach §§ 25a oder 25b AufenthG. Für weitere rund 2.650 Personen stand er im Jahr 2025 noch an (ebd., S. 18).

Mit dem Rückführungsverbesserungsgesetz trat im Februar 2024 ein Gesetz in Kraft, das überwiegend auf die Durchsetzung von Ausreisen zielte, für subsidiär Schutzberechtigte aber zugleich eine Erleichterung enthielt. Die Aufenthaltserlaubnis nach § 25 Abs. 2 Satz 1 zweite Alternative AufenthG wird seither gemäß § 26 Abs. 1 Satz 2 AufenthG für drei statt wie zuvor für ein Jahr erteilt

(Informationsverbund Asyl und Migration e.V., 2024). Dasselbe Gesetz verlängerte jedoch die Wartefrist bis zum Bezug von Analogleistungen nach § 2 AsylbLG von 18 auf 36 Monate (Hanewinkel, 2025).

Auch an anderer Stelle wurde der rechtliche Rahmen enger gefasst. Der reguläre Familiennachzug zu subsidiär Schutzberechtigten ist seit dem 24. Juli 2025 bis einschließlich 23. Juli 2027 ausgesetzt. Härtefallregelungen nach §§ 22 und 23 AufenthG bleiben jedoch unberührt (Auswärtiges Amt, 2025). Diese Einschränkung ist relevant, weil Familiennachzug weiterhin Teil fluchtbezogener Migration ist. Im Jahr 2022 entfielen 11.060 Einreisen auf den Nachzug zu Schutzberechtigten, wobei syrische Staatsangehörige die größte Gruppe bildeten (BAMF, 2024a, S. 13). Auch die gesetzliche Zielbestimmung hat sich verschoben. § 1 Abs. 1 Satz 1 AufenthG nennt seit 2025 neben der Steuerung ausdrücklich auch die Begrenzung des Zuzugs als gesetzliches Ziel (Informationsverbund Asyl und Migration e.V., 2025).

Besonders sichtbar wird die veränderte Bleibeperspektive bei syrischen Geflüchteten. Nach dem Sturz des Assad-Regimes ordnete das BAMF im Dezember 2024 einen temporären Verfahrensaufschub für Entscheidungen über Asylanträge syrischer Staatsangehöriger an (BAMF, 2024b). Ende September 2025 wurde dieser angepasst (BAMF, 2026b). Für eine Gruppe, deren Aufenthalt bis 2020 vergleichsweise häufig mit einer Schutzgewährung verbunden war, wurde die Bleibeperspektive damit unsicherer. Für afghanische Geflüchtete zeigte sich eine andere Entwicklung. Im Oktober 2024 entschied der Europäische Gerichtshof, dass Frauen aus Afghanistan im Sinne der Genfer Flüchtlingskonvention als verfolgt anzusehen sind. In Berlin lebten zu diesem Zeitpunkt rund 7.000 geflüchtete afghanische Frauen (SenASGIVA, 2025, S. 21).

Ukrainische Geflüchtete verfügten demgegenüber seit 2022 über einen unmittelbar gesicherten Aufenthalt nach § 24 AufenthG und mussten kein reguläres Asylverfahren durchlaufen. Zum 29. Dezember 2024 besaßen 52.572 in Berlin gemeldete ukrainische Geflüchtete eine solche Aufenthaltserlaubnis (SenASGIVA, 2025, S. 19). Der Rat der Europäischen Union verlängerte den vorübergehenden Schutz im Juni 2025 bis zum 4. März 2027 (ebd.). Auch dieser Status bleibt jedoch befristet und bietet daher keine dauerhaft gesicherte Aufenthaltsperspektive. Zugleich zeichnete sich 2025 eine mögliche sozialrechtliche Einschränkung ab. Der im November 2025 vom Bundeskabinett beschlossene Entwurf eines Leistungsrechtsanpassungsgesetzes sah vor, dass aus der Ukraine geflüchtete Personen, die nach dem 1. April 2025 eingereist sind, bei Bedürftigkeit Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz statt nach dem SGB II oder SGB XII erhalten sollten. Bis zum Ende des Untersuchungszeitraums war diese Änderung noch nicht verabschiedet (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2025).

Verfahren und Verwaltungspraxis

Bei den Verfahren selbst zeigt sich weiterhin ein Unterschied zwischen den Bemühungen um Beschleunigung und der tatsächlichen Dauer. Zum 1. Januar 2023 trat das Gesetz zur Beschleunigung der Asylgerichtsverfahren und Asylverfahren in Kraft. Seither wird die Verfahrensdauer ab dem Zeitpunkt berechnet, zu dem Deutschland für das Verfahren zuständig wurde. Ein Vergleich mit früheren Werten ist daher nur eingeschränkt möglich (BAMF, 2026a, S. 13). Für das Jahr 2025 betrug die durchschnittliche Verfahrensdauer bei Asylanträgen 12,2 Monate (ebd.). Deutlich zurückgegangen ist dagegen die Zahl der anhängigen Verfahren. Sie halbierte sich von rund 212.000 zum 31. Dezember 2024 auf rund 101.000 ein Jahr später (BAMF, 2026a, S. 13). Der Rückgang dürfte auf die Abarbeitung lange anhängiger Verfahren zurückgehen, was zugleich die durchschnittliche Verfahrensdauer erhöhen kann.

Auf Landesebene zeigte sich die hohe Belastung auch beim Landesamt für Einwanderung. Die Zahl der persönlichen Vorsprachen stieg von rund 393.000 im Jahr 2023 auf rund 497.000 im Jahr 2024 (SenASGIVA, 2025, S. 50). Die Zahlen umfassen allerdings sämtliche Verfahren des Landesamtes und lassen sich nicht nach Fluchtkontext differenzieren. Zur Beschleunigung stellte das Landesamt zunehmend auf Online-Antragsverfahren um (ebd., S. 51). Der Umsetzungsbericht hält zugleich fest, dass Antragsverfahren trotz dieser Bemühungen weiterhin lange dauern können (ebd.).

Arbeitsmarkt- und Bildungszugang

Anders als bei der Aufenthaltssicherung zeigt sich beim Zugang zu Arbeit und Bildung eine klarere Entwicklung. Seit Februar 2024 ist eine Beschäftigung für Asylbewerbende und Geduldete grundsätzlich nach drei Monaten möglich, sofern keine Verpflichtung zum Wohnen in einer Aufnahmeeinrichtung besteht. Bei bestehender Wohnpflicht verkürzt sich die Frist von neun auf sechs Monate (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, o. J.). Zudem besteht nach Ablauf der Frist ein Anspruch auf die Erlaubnis, während Geduldeten eine Beschäftigungserlaubnis erteilt werden soll, sofern keine konkreten Maßnahmen zur Aufenthaltsbeendigung bevorstehen. Zuvor lag die Entscheidung im freien Ermessen der Ausländerbehörde (ebd.).

Der Zugang bleibt damit an eine Erlaubnis gebunden, die die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit voraussetzt. 2024 waren 87 Prozent der Geduldeten und mehr als 99 Prozent der Personen mit Aufenthaltsgestattung zur Erwerbstätigkeit berechtigt (SenASGIVA, 2025, S. 6). Die verbleibenden Ausschlüsse betreffen bestimmte Gruppen wie Personen aus sicheren Herkunftsstaaten sowie Geduldete, die über ihre Identität getäuscht oder Mitwirkungspflichten verletzt haben (§ 61 Abs. 2 AsylG, § 60a Abs. 6 AufenthG).

Auch der Zugang zur Sprachförderung wurde erweitert. Ab Ende 2022 konnten Asylantragstellende unabhängig von Herkunftsland, Einreisedatum oder sogenannter guter Bleibeperspektive an

Integrations- und Berufssprachkursen teilnehmen (Bundesministerium des Innern, 2022; Hanewinkel, 2025). Für den Zugang zum Integrationskurs bestand kein Rechtsanspruch. Die Zulassung erfolgte nachrangig nach § 44 Abs. 4 AufenthG und nur im Rahmen verfügbarer Plätze.

Zum Ende des Untersuchungszeitraums wurde diese Zugangsmöglichkeit wieder deutlich eingeschränkt. Nach Angaben des BAMF soll der Kreis der Berechtigten stärker auf Personen mit dauerhafter Bleibeperspektive begrenzt werden. Als Gründe werden neben der gesetzlichen Ausrichtung der Kurse auch finanzielle Aspekte genannt (BAMF, 2026f). Davon betroffen sind Asylbewerbende, Geduldete sowie Personen aus der Ukraine. Bereits erteilte Zulassungen bleiben gültig (Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg von Berlin, 2026). Für Personen ohne Zugang zum Integrationskurs verweist das BAMF auf die Erstorientierungskurse. Diese umfassen 300 Unterrichtsstunden, vermitteln erste Sprachkenntnisse, schließen allerdings nicht mit einem Sprachzertifikat ab (BAMF, 2026f).

Für Geduldete und ausreisepflichtige Personen bestehen zudem weitere Möglichkeiten für Ausbildung und Beschäftigung. Neben der Ausbildungsduldung nach § 60c AufenthG und der Beschäftigungsduldung nach § 60d AufenthG wurde mit § 16g AufenthG eine Aufenthaltserlaubnis zur Berufsausbildung für ausreisepflichtige Personen eingeführt (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, o. J.). Voraussetzung bleibt jedoch insbesondere eine geklärte Identität. Die Beschäftigungsduldung wurde ebenfalls erleichtert. Die erforderliche Vorbeschäftigungszeit sank von 18 auf 12 Monate, der Mindestumfang der Beschäftigung von 35 auf 20 Wochenstunden. Zudem gilt die zuvor befristete Regelung unbefristet fort (ebd.).

Die Wohnsitzauflage bestand dagegen fort. Anerkannte Geflüchtete sind verpflichtet, ihren Wohnsitz im zugewiesenen Bundesland zu nehmen, und die Länder können darüber hinaus einen bestimmten Wohnort zuweisen (§ 12a AufenthG). Bei Aufnahme einer Erwerbstätigkeit, Ausbildung oder eines Studiums entfällt die Bindung (Brücker, Ehab & Jaschke, 2024, S. 26).

Auf arbeitsmarktpolitischer Ebene wurde 2023 der sogenannte Job-Turbo eingeführt, mit dem Geflüchtete nach Abschluss eines Integrationskurses schneller in Beschäftigung gebracht werden sollen. Grundlage ist ein Drei-Phasen-Modell: Auf Orientierung und grundlegenden Spracherwerb folgen Arbeit und Qualifizierung in Beschäftigung, anschließend die Stabilisierung des Arbeitsverhältnisses (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2023, S. 3). Der Schwerpunkt liegt auf der zweiten Phase. Die Jobcenter erhöhen die Kontaktdichte und sollen Geflüchtete grundsätzlich bereits ab dem Sprachniveau A2 in Beschäftigung vermitteln (ebd., S. 4). Qualifizierung und weiterer Spracherwerb erfolgen berufsbegleitend, Pflichtverletzungen führen zu Leistungsminderungen nach dem SGB II (ebd., S. 4). In Berlin erfolgte die Umsetzung in Kooperation zwischen dem BAMF und den Jobcentern (SenASGIVA, 2025, S. 22).

Als fortbestehende Hürde benennt der Umsetzungsbericht die teils langen Anerkennungsverfahren für ausländische Berufsqualifikationen, insbesondere in reglementierten Berufen (Frei et al., 2026, S. 51; SenASGIVA, 2025, S. 86).

4.3.2 Sozioökonomische Dimension

Sprachkenntnisse blieben eine wesentliche Voraussetzung für die Bildungs- und Arbeitsmarktintegration. Der formale Zugang zu Integrations- und Berufssprachkursen wurde seit 2022 erweitert (Bundesministerium des Innern, 2022; Hanewinkel, 2025). In Berlin nahmen 2024 rund 19.500 Geflüchtete neu an Integrationskursen teil, nach rund 20.700 im Jahr 2023 und rund 19.600 im Jahr 2022 (SenASGIVA, 2025, S. 83).

Neben den Bundesangeboten ergänzten landesfinanzierte Deutschkurse in Berlin die Sprachförderung. Sie richteten sich insbesondere an Personen, die keinen Anspruch oder keinen Zugang zu Angeboten des Bundes hatten (SenASGIVA, 2025, S. 83). 2023 wurden 10.539 Kursbelegungen verzeichnet, 2024 waren es 7.545 (ebd.). Der Rückgang beruhte dabei nicht allein auf einem sinkenden Bedarf. Der Umsetzungsbericht führte ihn darauf zurück, dass das Chancen-Aufenthaltsrecht den Zugang zu Integrationskursen des Bundes erweitert hat und dadurch Landeskurse reduziert werden konnten (SenASGIVA, 2025, S. 83). Dennoch blieben einzelne Gruppen vom Bundesangebot ausgeschlossen. Dies betraf etwa Geflüchtete mit Duldung, die nicht unter die Stichtagsregelung fielen, sowie vulnerable Gruppen mit besonderem Schutzbedarf (ebd.).

Der hohen Nachfrage standen finanzielle Unsicherheiten gegenüber. Bereits 2024 führten geplante Einsparungen bei den vom Bund finanzierten Sprach- und Integrationskursen zu Kritik von Ländern, Kommunen und Trägern (SenASGIVA, 2025, S. 23). Die Integrationsministerkonferenz forderte eine verlässliche Finanzierung und Planungssicherheit (ebd.). Berlin setzte zusätzliche Mittel aus dem Landeshaushalt ein, um bestehende Strukturen zu sichern (ebd.).

Die berufsbezogene Sprachförderung erfolgte über die Berufssprachkurse (BSK) nach § 45a AufenthG. Sie bauten auf den Integrationskursen auf und setzten in der Regel Deutschkenntnisse auf dem Niveau B1 voraus (BAMF, 2026c, S. 8). Für Personen, die dieses Niveau im Integrationskurs nicht erreichten, bestanden zunächst Spezialkurse mit den Zielniveaus A2 und B1 (ebd.).

In Berlin stieg die Zahl der Eintritte in Berufssprachkurse von rund 10.200 im Jahr 2022 auf rund 17.400 im Jahr 2024 (BAMF, 2025b, S. 29, 31). Das BAMF führte dies vor allem auf den Job-Turbo zurück, in dessen Rahmen Anfang 2024 der arbeitsplatzbezogene Job-BSK eingeführt wurde (ebd., S. 10). Ukrainische Staatsangehörige stellten 2024 mit 42,2 Prozent die größte Teilnehmendengruppe (BAMF, 2025b, S. 25). Seit Januar 2025 wurden die Berufssprachkurse priorisiert. Während arbeitsplatz- und anerkennungsbezogene Kursarten sowie die Kurse mit Zielniveau B2 weitgehend angeboten werden konnten, entfielen die Fachpraxiskurse sowie die Kurse mit den Zielniveaus A2 und B1 (BAMF, 2025c).

Ob die Sprachförderung bedarfsgerecht gestaltet war, blieb für die Arbeitsmarktintegration entscheidend. Der Berliner Umsetzungsbericht benannte für 2024 weiterhin fehlende passgenaue Bundessprachkursangebote als strukturelle Hürde beim Arbeitsmarktzugang (SenASGIVA, 2025, S. 9). Zugleich betonte der Bericht, dass kombinierte Angebote aus Sprachförderung und beruflicher Qualifizierung die Aussichten auf eine langfristige Beschäftigung verbessern (ebd., S. 36).

Bundesweit erreichten 2025 nur 55,0 Prozent der Prüfungsteilnehmenden im Deutsch-Test für Zuwanderer das Niveau B1 (BAMF, 2026g, S. 17). Darüber hinaus bestanden ungleiche Zugangschancen. Geflüchtete Frauen nahmen später und seltener als Männer an Sprach- und Integrationskursen teil und nutzten auch Beratungsangebote der Bundesagentur für Arbeit seltener (Fendel, Gatskova & Goßner, 2025, S. 3).

Der Zugang zu Sprachförderung wurde seit 2020 formal ausgeweitet, und Berlin glich Lücken im Bundessystem durch landesfinanzierte Angebote teilweise aus. Zugleich blieben Kapazitäten, Finanzierung, der Zugang für einzelne Zielgruppen und die arbeitsmarktnahe Ausrichtung wesentliche Herausforderungen.

Berufliche Ausbildung und Übergänge

Für junge Geflüchtete beginnt der Weg in die berufliche Ausbildung in Berlin häufig mit dem Übergang aus dem Schulsystem. Die Integrierte Berufsausbildungsvorbereitung an den Oberstufenzentren bereitet auf eine duale Ausbildung oder Erwerbstätigkeit vor und ermöglicht zugleich den Erwerb schulischer Abschlüsse (SenASGIVA, 2025, S. 76). Im Schuljahr 2023/24 wechselten rund 700 Jugendliche aus Willkommensklassen in diesen Bildungsgang (ebd.). Zum Stichtag 17. Dezember 2024 standen zugleich 716 Kinder und Jugendliche auf Wartelisten für einen Platz in einer Willkommensklasse (ebd., S. 74 f.). Der Übergang in die berufliche Bildung hängt damit bereits von den Kapazitäten des schulischen Aufnahmesystems ab.

Die Zahl der Auszubildenden mit Staatsangehörigkeit aus einem Asylherkunftsland lag im Juni 2021 bei rund 1.800 und im Dezember 2024 bei 2.050 (SenASGIVA, 2025, S. 90). Die Werte deuten auf einen moderaten Anstieg hin, sind wegen der unterschiedlichen Stichtage jedoch nur eingeschränkt vergleichbar. Bei ukrainischen Staatsangehörigen wuchs die Zahl von etwa 120 auf 370, davon zwei Drittel Frauen (ebd.). Die Zahl weiblicher Auszubildender aus den Asylherkunftsländern stieg von 440 auf 740, während die der männlichen zurückging (ebd.).

Bundesweite Daten zu neu abgeschlossenen Verträgen im dualen System zeigen, dass sich Zuzüge erst mit Verzögerung in Ausbildungszahlen niederschlagen. Nach 2015 und 2016 stieg die Zahl der Neuabschlüsse von Personen aus den Asylherkunftsländern mit ein bis zwei Jahren Verzögerung deutlich an. Erfolgreiche Abschlüsse zeigen sich erst nach vier bis fünf Jahren (R. Schmidt & Kroll,

2024, S. 9 f.). Die Zuwanderung ab 2022 dürfte sich damit erst in den kommenden Jahren voll in den Ausbildungszahlen zeigen.

Der Zugang zur Ausbildung führt allerdings nicht durchgängig zu stabilen Ausbildungsverläufen. Bundesweit lag die Vertragslösungsquote bei Auszubildenden aus den Asylherkunftsländern 2024 bei 42,4 Prozent, gegenüber 38,3 Prozent bei allen Drittstaatsangehörigen. Die Erfolgsquote in der Abschlussprüfung betrug 73,7 gegenüber 78,5 Prozent (Schmidt et al., 2025, Tabelle 1). Vertragslösungen sind jedoch nicht unmittelbar als Scheitern zu werten. Sie können auch auf Passungsprobleme oder Unterstützungsbedarfe während der Ausbildung hinweisen.

Auch der Einstieg in eine Ausbildung gelingt nicht allen gleichermaßen. Von den Bewerbenden um Ausbildungsstellen mit Fluchthintergrund begannen 2024 rund 30 Prozent eine betriebliche Ausbildung, bei Bewerbenden ohne Migrationshintergrund waren es 45 Prozent (Bundesinstitut für Berufsbildung [BIBB], 2025, S. 233).

In Berlin bestehen zudem Beratungs- und Förderstrukturen, die den Zugang zur Ausbildung unterstützen. Die Jugendberufsagentur berät an zwölf Standorten junge Geflüchtete ohne Berufsabschluss und unterstützt bei Problemen während der Ausbildung. Auch ARRIVO Berlin bietet jungen Geflüchteten Unterstützung beim Einstieg in die Ausbildung und während ihres weiteren Verlaufs. Teilweise erfolgt dies über branchenspezifische Projekte (SenASGIVA, 2025, S. 92 f.).

Für Geflüchtete, für die eine reguläre Ausbildung aufgrund von Alter, Lebenssituation oder Erwerbsdruck weniger realistisch ist, können Teilqualifizierungen eine modulare Alternative darstellen (IHK Berlin, o. J.). Anerkannte Ausbildungsberufe werden dabei in einzelne zertifizierbare Bausteine gegliedert. Das Angebot richtet sich an Personen ab 25 Jahren ohne Berufsabschluss, ausdrücklich auch an Geflüchtete mit „guter Bleibeperspektive“ (ebd.).

Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen

Neben dem Erwerb neuer Qualifikationen bleibt auch die Nutzung bereits mitgebrachter Qualifikationen bedeutsam. Für Anerkennungsverfahren gilt eine gesetzliche Entscheidungsfrist von drei Monaten ab Vorliegen der vollständigen Unterlagen (§ 6 Abs. 3 BQFG). Der Umsetzungsbericht benennt die teils lange Verfahrensdauer als eine der größten strukturellen Hürden beim Arbeitsmarktzugang und verweist darauf, dass Verzögerungen insbesondere bei reglementierten Berufen den Zugang erheblich erschweren (SenASGIVA, 2025, S. 86, 92).

Für Berlin liegen Zahlen bis 2023 vor. Die Anträge von Geflüchteten aus Asylherkunftsländern stiegen gegenüber dem Vorjahr um rund 15 Prozent auf 459, jene aus der Ukraine verdoppelten sich im selben Zeitraum (SenASGIVA, 2025, S. 90 f.). Insgesamt bleiben die Fallzahlen jedoch niedrig.

Bundesweite Befragungsdaten legen nahe, dass die geringe Zahl der Anerkennungsverfahren nicht allein auf fehlende Qualifikationen zurückgeht, sondern auch auf Hürden im Zugang zum Verfahren. Unter den ukrainischen Geflüchteten mit beruflichem oder Hochschulabschluss hatten rund 21 Prozent einen Anerkennungsantrag gestellt (Kosyakova, Rother & Zinn, 2025, S. 46). Als Gründe für eine Nichtbeantragung nannten die Befragten am häufigsten fehlende Aussicht auf Anerkennung, fehlende Informationen über das Verfahren, fehlende Dokumentation sowie Aufwand und Kosten. 73 Prozent sahen Unterstützungsbedarf bei der Anerkennung (ebd., S. 48 f.).

Bei den tatsächlich beschiedenen Anträgen waren die Ergebnisse dagegen vergleichsweise positiv. Über alle beschiedenen Anträge hinweg wurde durchschnittlich in 72 Prozent der Fälle eine volle oder teilweise Gleichwertigkeit festgestellt (SenASGIVA, 2025, S. 90 f.). Dieser Befund ist jedoch vorsichtig zu interpretieren, da nur beschiedene Anträge erfasst werden. Personen, die aufgrund fehlender Informationen, Dokumente oder hoher Kosten keinen Antrag stellen, bleiben unberücksichtigt.

Arbeitsmarktintegration

Die Erwerbsbeteiligung Geflüchteter stieg in Berlin im Untersuchungszeitraum deutlich, unterschied sich jedoch erheblich zwischen den beiden Gruppen. Ende 2024 umfasste die erwerbsfähige Bevölkerung in Berlin rund 142.000 Personen mit ukrainischer Staatsangehörigkeit oder einer Staatsangehörigkeit aus den acht Asylherkunftsländern. Davon entfielen 56.990 Personen auf die Ukraine und 85.396 auf die Asylherkunftsländer (SenASGIVA, 2025, S. 87). Getrennt betrachtet lag die Beschäftigungsquote der Personen aus den Asylherkunftsländern bei 46 Prozent, die der ukrainischen Staatsangehörigen bei 30,8 Prozent (ebd., S. 89). Die beiden Werte sind allerdings nicht unmittelbar vergleichbar, da sich die durchschnittliche Aufenthaltsdauer beider Gruppen deutlich unterscheidet.

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aus den Asylherkunftsländern stieg von 18.380 im Jahr 2020 auf 38.100 im Dezember 2024, bei ukrainischen Staatsangehörigen von 5.270 auf 17.600 (SenASGIVA, 2025, S. 90). Im Dezember 2025 waren 40.021 Personen aus den Asylherkunftsländern sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Das waren 6,7 Prozent mehr als ein Jahr zuvor, während die Gesamtbeschäftigung in Berlin leicht zurückging (Bremer Institut für Arbeitsmarktforschung und Jugendberufshilfe [BIAJ], 2026, S. 4).

Bundesweit wurde das Beschäftigungswachstum des Jahres 2025 überwiegend von ausländischen Staatsangehörigen getragen. Von den zusätzlich beschäftigten Drittstaatsangehörigen entfielen 79.000 auf ukrainische Staatsangehörige und 68.000 auf die Asylherkunftsländer (Bundesagentur für Arbeit, 2026b, S. 13).

Die Arbeitslosenquote der Personen aus den Asylherkunftsländern sank von 42,5 Prozent im Jahresdurchschnitt 2020 auf 29,8 Prozent im Dezember 2024. Bei ukrainischen Staatsangehörigen stieg

sie 2022 von zuvor 14 Prozent sprunghaft auf 35,4 Prozent, erreichte 2023 einen Höchstwert von 37,7 Prozent und ging bis 2024 auf 33,8 Prozent zurück (SenASGIVA, 2025, S. 89).

Von den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aus den Asylherkunftsländern arbeiteten 47,5 Prozent als Fachkraft und 21,4 Prozent als Spezialist oder Experte, bei ukrainischen Staatsangehörigen 37,8 Prozent und 28,3 Prozent (SenASGIVA, 2025, S. 87). Zugleich waren Geflüchtete überdurchschnittlich häufig in Helfertätigkeiten beschäftigt, also in Tätigkeiten ohne formale Ausbildungsanforderung. Der Umsetzungsbericht führt dies auf noch nicht ausreichende Sprachkenntnisse und fehlende formale Qualifikationen zurück (ebd.). Bundesweit arbeiteten 50 Prozent der geflüchteten Männer und 57 Prozent der Frauen aus der Ukraine unterhalb des Niveaus ihrer zuvor ausgeübten Tätigkeit (Kosyakova, Rother & Zinn, 2025, S. 103).

Dasselbe Muster zeigt sich bei angestrebten Tätigkeiten. Im Dezember 2024 suchten 67 Prozent der Arbeitsuchenden aus den Asylherkunftsländern eine Helfertätigkeit und nur 25 Prozent eine qualifizierte Tätigkeit. Bei ukrainischen Geflüchteten waren es 52 gegenüber 38 Prozent (SenASGIVA, 2025, S. 87). Der Umsetzungsbericht verweist in diesem Zusammenhang auf die Gefahr von Drehtüreffekten, also auf wiederholte Wechsel zwischen kurzfristiger Beschäftigung und Arbeitslosigkeit, wenn Tätigkeiten nicht qualifikationsadäquat sind (ebd., S. 91).

Helfertätigkeiten bieten wegen niedriger Einstiegshürden vergleichsweise gute Einstiegschancen, reagieren jedoch überdurchschnittlich auf Nachfrageschwankungen (Frei et al., 2026, S. 49). Die stärkste Fachkräftenachfrage besteht demgegenüber im Gesundheits- und Sozialwesen, wo der Zugang an Berufszulassung, Anerkennung und hohe sprachliche Anforderungen gebunden ist (ebd., S. 51).

Mit zunehmender Aufenthaltsdauer stieg die Beschäftigungsquote der 2015 zugezogenen Geflüchteten kontinuierlich an. Zwei Jahre nach dem Zuzug lag sie bei 19 Prozent, nach neun Jahren bei 64 Prozent, gegenüber 70 Prozent in der Gesamtbevölkerung (Brücker, Jaschke & Kosyakova, 2025a, S. 1, 3). Sieben bis acht Jahre nach dem Zuzug übten 42 Prozent der Frauen und 49 Prozent der Männer eine Fachkrafttätigkeit aus (ebd., S. 5). Für ukrainische Geflüchtete liegen ebenfalls Angaben zur Erwerbstätigenquote nach Aufenthaltsdauer vor. Bis 13 Monate nach dem Zuzug waren 17 Prozent erwerbstätig, nach 22 bis 23 Monaten 31 Prozent (Kosyakova, Rother & Zinn, 2025, S. 90 f.). Ein unmittelbarer Vergleich mit den 2015 Zugewanderten ist jedoch nur eingeschränkt möglich, da die Erwerbstätigenquote auch Selbstständige einschließt und die Angaben aus unterschiedlichen Erhebungen stammen.

Mit der Aufenthaltsdauer stiegen auch die Verdienste. Für vollzeitbeschäftigte Geflüchtete aus der Gruppe der 2015 Zugewanderten wurde 2023 ein mittlerer Monatsverdienst von 2.675 Euro ausgewiesen. Dieser entsprach rund 70 Prozent des Verdienstes aller Vollzeitbeschäftigten und lag nur knapp über der Niedriglohnschwelle von 66 Prozent (Brücker, Jaschke & Kosyakova, 2025a, S. 4).

Zu berücksichtigen ist jedoch, dass Geflüchtete im Durchschnitt jünger sind und über weniger Berufserfahrung verfügen als die Vergleichsgruppe (ebd., S. 1). Im Jahr 2023 konnten 84 Prozent der abhängig beschäftigten Geflüchteten dieser Gruppe ihren Lebensunterhalt ohne ergänzende Leistungen nach dem SGB II bestreiten. 34 Prozent aller Geflüchteten im erwerbsfähigen Alter lebten weiterhin in Haushalten mit SGB-II-Bezug (Brücker, Jaschke & Kosyakova, 2025a, S. 4).

Wohnsituation

Zum 30. Dezember 2024 waren 41.195 Personen in Unterkünften des Landesamtes für Flüchtlingsangelegenheiten untergebracht, darunter rund 27.000 in Gemeinschaftsunterkünften (SenASGIVA, 2025, S. 60). Die Zahl stieg damit gegenüber dem Vorjahr um rund 2.000 Personen, obwohl die Zugangszahlen zurückgingen. Der Bericht führt dies auf den angespannten Wohnungsmarkt zurück, der den Übergang in privaten Wohnraum erschwert und die Verweildauer in den Unterkünften verlängert (ebd., S. 61 f.). Das Berliner Landesprogramm „Wohnungen für Flüchtlinge“ führte im Berichtszeitraum zu 266 Mietvertragsabschlüssen. Der Bericht hält selbst fest, dass diese Zahl in keinem angemessenen Verhältnis zur Zahl der Berechtigten steht (SenASGIVA, 2025, S. 62).

Von den 2015 zugezogenen Geflüchteten lebte ein Jahr nach der Ankunft noch mehr als die Hälfte in Gemeinschaftsunterkünften. Erst nach sieben bis acht Jahren sank dieser Anteil auf neun Prozent (Brücker, Jaschke & Kosyakova, 2025b, S. 10). Geduldete lebten mit 43 Prozent doppelt so häufig in Sammelunterkünften wie Personen mit Bleiberecht, bei denen der Anteil 21 Prozent betrug (Stache, 2024, S. 7). Ukrainische Geflüchtete zogen demgegenüber im Median bereits innerhalb von zwei Monaten in privaten Wohnraum (Kosyakova, Rother & Zinn, 2025, S. 61). In der zweiten Jahreshälfte 2023 lebten 83 Prozent von ihnen in einer eigenen Wohnung (ebd., S. 11). Die Wohnungssuche verlief dabei überwiegend informell. 40 Prozent der ukrainischen Geflüchteten fanden ihre Unterkunft über Freunde und Bekannte, 11 Prozent über staatliche Vermittlungen (ebd., S. 64).

4.3.3 Kulturell-soziale Dimension

Von den ukrainischen Geflüchteten im erwerbsfähigen Alter sind 61 Prozent weiblich, bei den Asylherkunftsländern liegt der Anteil bei rund 37 Prozent (SenASGIVA, 2025, S. 88). Mit dem Zuzug aus der Ukraine ist der Frauenanteil damit deutlich gestiegen. Bedingungen, die insbesondere die Teilhabe von Frauen betreffen, gewinnen dadurch an Bedeutung. Hinzu kommt, dass ukrainische Frauen häufig allein mit ihren Kindern eingereist sind. Die Trennung von Partnern und fehlende familiäre Unterstützungsnetze erhöhen den Betreuungsbedarf und begrenzen die verfügbare Zeit für Sprachkurse und Erwerbstätigkeit (Kosyakova, Rother & Zinn, 2025, S. 19).

Die Erwerbsbeteiligung geflüchteter Frauen bleibt deutlich hinter der der Männer zurück. Von den 2015 zugezogenen Geflüchteten waren 2024 76 Prozent der Männer erwerbstätig, aber nur 35 Prozent der

Frauen (Brücker, Jaschke & Kosyakova, 2025a, S. 3). Der Abstand vergrößert sich im Zeitverlauf, statt sich anzugleichen (Fendel, Gatskova & Goßner, 2025, S. 2).

Als zentrale Ursache gilt die Verteilung der Sorgearbeit. Auch sechs und mehr Jahre nach dem Zuzug unterschied sich die Erwerbstätigkeit deutlich nach der familiären Situation. Bei alleinstehenden Frauen ohne Kinder lag sie bei 43 Prozent, bei Frauen mit Partner und Kind im Haushalt bei 22 Prozent und bei alleinerziehenden Müttern bei 16 Prozent (Fendel, Gatskova & Goßner, 2025, S. 2). Unter den gemeldeten erwerbsfähigen syrischen Frauen standen 19 Prozent wegen Kinderbetreuung, Haushalts- oder Pflegearbeiten dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung, bei den Männern lag der Anteil bei einem Prozent (Klaus & Vallizadeh, 2025, S. 12). Der Umsetzungsbericht benennt fehlende flexible Kinderbetreuungsangebote entsprechend als eine der wesentlichen Hürden (SenASGIVA, 2025, S. 91).

Zum 31. Dezember 2024 lebten in Berlin rund 4.900 Kinder im Alter bis zu fünf Jahren in Gemeinschaftsunterkünften. Von ihnen befanden sich rund 1.800 und damit 37 Prozent in einer regulären Kindertagesbetreuung (SenASGIVA, 2025, S. 81). Kinder, die bereits in privatem Wohnraum lebten, sind in diesen Zahlen nicht erfasst. Ergänzende Programme sollen den Übergang in Regelangebote vorbereiten. Über die „Sprungbrettangebote“ wurden 2024 von 983 teilnehmenden Kindern 105 in eine Kindertageseinrichtung vermittelt (ebd.).

Die Betreuungsverantwortung wirkt sich auch auf den Spracherwerb aus. Bei geflüchteten Frauen, die mit Kindern unter drei Jahren zusammenleben, fallen die Deutschkenntnisse geringer aus, da die für das Sprachlernen verfügbare Zeit begrenzt ist (Kosyakova, Rother & Zinn, 2025, S. 85 f.). Hinzu kommen Hürden bei der Nutzung mitgebrachter Qualifikationen. Geflüchtete Frauen waren in ihren Herkunftsländern häufiger in Berufen tätig, die in Deutschland reglementiert sind, etwa im Gesundheits- oder Erziehungsbereich. Deren Ausübung setzt die Anerkennung ausländischer Abschlüsse voraus, was den Zugang verzögert und Dequalifizierung begünstigt (Fendel, Gatskova & Goßner, 2025, S. 4).

Soziale Kontakte

Soziale Kontakte wirken in zweifacher Hinsicht auf die Arbeitsmarktintegration. Sie erleichtern den Spracherwerb, da nicht nur formale Kurse, sondern auch der Austausch im Alltag beim Erlernen der Sprache hilft (Fendel, Gatskova & Goßner, 2025, S. 4). Vor allem spielen sie bei der Stellenvermittlung eine große Rolle. 51 Prozent der erwerbstätigen Geflüchteten erfuhren über Freunde und Bekannte von ihrer Stelle, während staatliche oder private Stellenvermittlungen nur in 7 Prozent der Fälle zur Beschäftigungsaufnahme führten (Kosyakova, Rother & Zinn, 2025, S. 4).

Über solche Netzwerke verfügen geflüchtete Frauen jedoch seltener als Männer. Sie haben weniger soziale Kontakte, auch zu Deutschen, und profitieren beruflich entsprechend weniger davon. Fehlende private Netzwerke erschweren zugleich die Kinderbetreuung und damit die Teilnahme an Sprachkursen (ebd.).

Im Bereich der Kinder- und Jugendarbeit setzte Berlin sowohl auf gezielte Angebote für Geflüchtete als auch auf integrative Formate. Von rund 200 Angeboten des geförderten Trägerverbundes richteten sich etwa 110 ausschließlich an geflüchtete junge Menschen, während rund 85 gemeinsam mit anderen Kindern und Jugendlichen stattfanden (SenASGIVA, 2025, S. 78).

Für Begegnungen zwischen Geflüchteten und Nachbarschaft fehlen jedoch vielerorts die räumlichen Voraussetzungen. Mehr als die Hälfte der Teams des Berliner Landesprogramms BENN, das im Umfeld großer Gemeinschaftsunterkünfte den Zusammenhalt im Quartier fördert, bewertete das Angebot an Begegnungsräumen im eigenen Gebiet 2024 als nicht ausreichend (SenASGIVA, 2025, S. 105 f.). Eine dauerhafte Interessenvertretung Geflüchteter in lokalen Netzwerken konnte bislang nur in wenigen Gebieten aufgebaut werden (ebd.).

4.3.4 Institutionelle Dimension

Die Zusammenarbeit zwischen den beteiligten Institutionen wurde im Untersuchungszeitraum ausgebaut. Beim Job-Turbo arbeiteten in Berlin das BAMF und die Jobcenter zusammen. Informationsangebote wurden erweitert und bestehende Qualifizierungs- und Sprachkursangebote stärker auf den Arbeitsmarkt ausgerichtet (SenASGIVA, 2025, S. 22). Zur Förderung der Arbeitsmarktteilhabe bestand zudem eine enge Zusammenarbeit mit der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit (ebd., S. 92). Auf bezirklicher Ebene entstanden regelmäßige Austauschformate zwischen Wirtschaftsförderung, Jobcentern, Trägern und zivilgesellschaftlichen Akteuren (ebd., S. 93).

Migrantische Selbstorganisationen spielen vor Ort eine wichtige Rolle, da sie über Vertrauen in den jeweiligen Communities verfügen und Bedarfe frühzeitig wahrnehmen können. Ihre Einbindung blieb jedoch begrenzt, da sie stark ausgelastet waren. Vor allem in den Außenbezirken und in infrastrukturell schwächeren Gebieten bestanden weniger Kooperationen. Auch eine systematische Übersicht über die Organisationen und ihrer Schwerpunkte fehlte bislang (ebd., S. 105).

Die Bezirke benannten für 2024 einen erhöhten personellen und strukturellen Unterstützungsbedarf, insbesondere in den Sozial-, Jugend- und Gesundheitsämtern sowie im Bildungs- und Wohnhilfebereich (SenASGIVA, 2025, S. 45). Auf der Integrationsministerkonferenz 2024 forderten die Länder daher eine strukturelle Absicherung integrationspolitischer Aufgaben (ebd.). Hinzu kam der Fachkräftemangel. Die Bezirke berichteten für 2024, dass Bildungs- und Jugendhilferegelstrukturen aufgrund des Personalmangels unter erheblichem Druck standen (ebd., S. 85). Die vorhandenen Angebote hingen damit nicht nur von der Finanzierung, sondern auch von ausreichend Personal ab.

Zugleich wurde der Zugang zu Verwaltungsleistungen erleichtert. Das Landesamt für Einwanderung stellte zunehmend auf Online-Antragsverfahren um. 2024 wurde in zwei Bezirken zudem ein Pilotprojekt des Landes für Audio- und Videodolmetschen gestartet (SenASGIVA, 2025, S. 44). Der

Bedarf an Sprachmittlung überstieg das Angebot jedoch deutlich. Bei den Berliner Landesangeboten konnte häufig nur jede zweite Anfrage bedient werden (ebd., S. 7).

Das Berliner Willkommenszentrum führte 2024 insgesamt 7.860 Beratungen durch, von denen sich mindestens 24 Prozent an Geflüchtete richteten (SenASGIVA, 2025, S. 49). Die Anliegen betrafen überwiegend aufenthaltsrechtliche Fragen (65 Prozent), gefolgt von sozialrechtlichen Fragen (11 Prozent) (ebd.). Deutlich größer war die Reichweite des Landesrahmenprogramms Integrationslotsinnen und Integrationslotsen, das Verweisberatung, Sprachmittlung und Wissenstransfer anbot. Die Zahl der Ratsuchenden stieg 2024 auf rund 214.000 Personen, von denen rund 70 Prozent einen Fluchthintergrund hatten (ebd.). Trotz dieser Angebote blieb die Orientierung im Berliner Unterstützungsangebot für Geflüchtete schwierig, da sie häufig auf ihr individuelles Unterstützungsumfeld angewiesen waren (SenASGIVA, 2025, S. 93).

Auch die Koordination zwischen den Akteuren blieb personenabhängig. Eine bundesweite Evaluation der Berufsorientierung für Zugewanderte führt Hemmnisse der Zusammenarbeit auf individuelle Kooperationsbereitschaft, zeitliche Engpässe und personelle Fluktuation bei den Netzwerkpartnern zurück. Sie empfiehlt Mindeststandards, um die Abhängigkeit von Einzelpersonen zu verringern (Benneker, Heinzelmann & Lenz, 2024, S. 23 ff.). Land und Bezirke benannten übereinstimmend dieselben strukturellen Hürden. Dazu zählten der Zugang zu Sprachkursen auf höherem Niveau, begrenzte Kinderbetreuungskapazitäten, verzögerte Anerkennungsverfahren sowie eine unzureichende Abstimmung zwischen den Qualifikationen Geflüchteter und den vermittelten Stellenangeboten (SenASGIVA, 2025, S. 93).

4.4 Rolle von Unternehmen im Integrationsprozess seit 2020

Wie stark sich die Berliner Betriebe an der Beschäftigung Geflüchteter beteiligten, lässt sich für die ukrainische Gruppe beziffern. Von ihnen erhielten 16 Prozent Anfragen ukrainischer Geflüchteter wegen eines Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatzes. Zu einem Beschäftigungsverhältnis kam es in sechs Prozent aller Betriebe und in 39 Prozent der angefragten Betriebe (Frei et al., 2026, S. 55).

Dabei zeigten sich deutliche Unterschiede nach Branchen und Betriebsgrößen. Am häufigsten erhielten Betriebe des Einzelhandels Anfragen (29 Prozent), während der Anteil im Baugewerbe bei sechs Prozent lag (ebd., S. 56 f.). Fast jeder zweite Betrieb mit mindestens 100 Beschäftigten hatte eine Anfrage erhalten, jedoch nur zehn Prozent der Kleinstbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten. Aufgrund ihrer zahlenmäßigen Stärke war die absolute Zahl der Kleinstbetriebe mit Anfragen dennoch deutlich höher als die der Großbetriebe (ebd.).

Mehr als die Hälfte der bis Mitte 2025 in Berliner Betrieben beschäftigten ukrainischen Geflüchteten waren Frauen. Rund ein Drittel arbeitete auf Stellen, für die eine berufliche Ausbildung erforderlich ist (Frei et al., 2026, S. 58).

Trotz erheblicher Unterschiede in Geschlechterverteilung und Bildungsniveau ähnelten sich die Strukturen der beschäftigenden Betriebe bundesweit in beiden Gruppen stark (Hohendanner & Zimmermann, 2026, S. 3). Die Beschäftigung verteilte sich in beiden Gruppen vor allem auf Branchen, in denen vergleichsweise geringe formale Anforderungen bestehen. Besonders häufig waren Geflüchtete in der Arbeitnehmerüberlassung, den Wach- und Sicherheitsdiensten sowie im Garten- und Landschaftsbau beschäftigt. Ihr Anteil lag dort zwischen 16 und 26 Prozent, gegenüber sechs bis acht Prozent unter allen Beschäftigten (ebd., S. 10).

Umgekehrt blieben Geflüchtete dort unterrepräsentiert, wo hohe Sprach- und Qualifikationsanforderungen bestehen. Im Bereich Gesundheit, Soziales, Erziehung und Unterricht arbeiteten 19 Prozent aller Beschäftigten, aber nur 10 bis 13 Prozent der Geflüchteten. Auch bei ukrainischen Geflüchteten zeigt sich dieses Muster, obwohl sie überwiegend weiblich sind und der Sektor einen Frauenanteil von rund 80 Prozent aufweist. Als mögliche Erklärung nennt der Bericht strengere Zugangsbedingungen und höhere sprachliche Anforderungen in stärker regulierten Tätigkeitsfeldern (Hohendanner & Zimmermann, 2026, S. 12).

Im Jahr 2025 arbeiteten 23 Prozent der geflüchteten Beschäftigten in Kleinstbetrieben mit weniger als zehn Mitarbeitenden, gegenüber 15 Prozent aller Beschäftigten. In Betrieben mit mehr als 250 Beschäftigten waren es 13 gegenüber 33 Prozent (Hohendanner & Zimmermann, 2026, S. 11). Als mögliche Gründe nennt der Bericht formalere Bewerbungsverfahren in größeren Betrieben sowie den höheren Wettbewerb um diese Stellen (ebd., S. 13). Hinzu kommt, dass kleinere Betriebe häufiger Schwierigkeiten bei der Besetzung von Fachkräftestellen haben. In Berliner Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten blieb fast die Hälfte der angebotenen Fachkräftestellen unbesetzt, in Betrieben mit 100 oder mehr Beschäftigten dagegen rund ein Drittel (Frei et al., 2026, S. 53).

Unter den Mitgliedsunternehmen des NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge nannten 2025 79 Prozent den Fach- und Hilfskräftemangel als häufigsten Grund für die Beschäftigung Geflüchteter. Die Übernahme sozialer Verantwortung blieb mit 67 Prozent weiterhin wichtig, lag damit jedoch 17 Prozentpunkte unter dem Wert von 2019 und auf dem niedrigsten Stand seit Beginn der Befragung (NUiF, 2026, S. 2). Zu berücksichtigen ist, dass es sich um Mitglieder eines Netzwerks handelt, das sich der Integration Geflüchteter widmet. Von rund 4.700 Mitgliedern nahmen 415 Unternehmen an der Befragung teil (ebd., S. 1).

Als größte Herausforderung bewerteten die Betriebe den Mangel an Wohnraum. 45 Prozent schätzten ihn als sehr schwierig oder nicht zu überwinden ein. Damit belegte er erstmals seit Beginn der Befragung 2017 den ersten Platz (NUiF, 2026, S. 3). Danach folgten komplexe Verfahren und Vorschriften bei der Beschäftigung Geflüchteter (34 Prozent) sowie die Anerkennung von Abschlüssen (30 Prozent). Zuvor galt die Unsicherheit in der Personalplanung wegen drohender Abschiebung als größte Hürde (ebd., S. 3 ff.).

Von den befragten Unternehmen unterstützten 96 Prozent ihre Beschäftigten mit Fluchthintergrund durch Schulungen, Weiterbildungen, Hilfe bei Behördengängen und zusätzliche Sprachkurse (NUiF, 2026, S. 5). Im Jahresvergleich wurden die meisten dieser Angebote 2025 von weniger Unternehmen bereitgestellt als in den Vorjahren. Lediglich Mentoren- und Patenprogramme verzeichneten einen Zuwachs. Die Befragung führt dies auf knappere Zeit- und Ressourcenbudgets der Betriebe zurück (ebd.).

Nur 38 Prozent der Berliner Betriebe erfüllten die gesetzlichen Voraussetzungen für die Berufsausbildung und lediglich jeder sechste bildete tatsächlich aus (Frei et al., 2026, S. 65, 67). Die betriebliche Weiterbildungsquote lag 2025 bei 27 Prozent gegenüber 31 Prozent bundesweit und damit unter dem Vorkrisenniveau (ebd., S. 3, 81).

Auf Bundesebene richtet sich das Förderprogramm „Passgenaue Besetzung und Willkommenslotsen“ ausdrücklich an kleine und mittlere Unternehmen. Speziell geschulte Fachkräfte beraten zu Sprachförderung, Aufenthaltsstatus, rechtlichen Rahmenbedingungen sowie Fördermöglichkeiten und begleiten Betriebe bei der Integration Geflüchteter (Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, 2025). In Berlin bietet das Servicebüro der Ausbildungsinitiative ARRIVO Betrieben Beratung zu Fördermitteln, vermittelt Sprachkurse und Mentoringangebote und unterstützt sie bei der Suche nach Bewerber:innen (ARRIVO BERLIN Servicebüro für Unternehmen, o. J.).

Das Berliner Betriebspanel erhebt in der aktuellen Erhebungswelle keine Angaben zu den Erfahrungen der Betriebe. Eine bundesweite Befragung von Personalverantwortlichen aus dem Jahr 2025 zeigt jedoch, dass 55 Prozent der teilnehmenden Unternehmen überwiegend positive Erfahrungen mit der Beschäftigung Geflüchteter gemacht hatten, während sechs Prozent überwiegend negative Erfahrungen berichteten. Als Hürden nannten 90 Prozent die Sprache, 60 Prozent die Zusammenarbeit mit Behörden und 54 Prozent komplexe Verfahren (Bundesagentur für Arbeit, 2025b). Die Ergebnisse beruhen auf Angaben von 314 Unternehmen und sind mit denen des Berliner Betriebspanels nicht unmittelbar vergleichbar (ebd.).

4.5 Zentrale Erkenntnisse und Zwischenfazit

Die Entwicklungen seit 2020 haben die Bedingungen der Integration in mehrfacher Hinsicht verändert. Mit der Fluchtmigration aus der Ukraine ist eine Gruppe hinzugekommen, die sich in ihrem rechtlichen Status, ihrer Geschlechterverteilung und ihrem Qualifikationsniveau deutlich von den Geflüchteten aus den Asylherkunftsländern unterscheidet. Die Abschlüsse dieser Gruppe liegen überwiegend im akademischen Bereich und setzen für ihre Verwertung eine Anerkennung voraus. Zugleich leben die bereits bis 2020 zugewanderten Geflüchteten inzwischen deutlich länger in Deutschland, sodass verschiedene Phasen des Integrationsprozesses nebeneinander bestehen.

Die Arbeitslosigkeit stieg trotz anhaltenden Wirtschaftswachstums. Der Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften bestand fort, auch wenn ihn in Berlin zuletzt weniger Betriebe meldeten als noch einige Jahre zuvor. Hinzu kam, dass für den überwiegenden Teil der Arbeitsplätze in Berlin eine formale Qualifikation erforderlich war, während Geflüchtete überwiegend Tätigkeiten mit geringeren formalen Anforderungen ausübten.

Die rechtlich-politische Entwicklung verlief in zwei Richtungen. Für langjährig Geduldete und subsidiär Schutzberechtigte wurde der Aufenthalt stärker abgesichert, während der Familiennachzug ausgesetzt und die Begrenzung der Zuwanderung wieder als Gesetzesziel aufgenommen wurde. Für syrische Geflüchtete, die zahlenmäßig größte Gruppe der Ausgangsstudie, wurde die Bleibeperspektive unsicherer. Der formale Zugang zu Arbeit und Bildung wurde dagegen insgesamt erweitert, etwa durch kürzere Wartefristen, geringere behördliche Ermessensspielräume und einen breiteren Zugang zu Sprachkursen. Zum Ende des Untersuchungszeitraums wurde dieser Zugang für nachrangig Berechtigte jedoch wieder eingeschränkt.

In sozioökonomischer Hinsicht zeigt sich ein zweigeteiltes Bild. Erwerbsbeteiligung und Beschäftigung stiegen in beiden Gruppen deutlich an, konzentrierten sich jedoch auf Tätigkeiten mit geringeren Zugangsvoraussetzungen. In Bereichen mit besonders hohem Bedarf, insbesondere im Gesundheits- und Sozialwesen, blieben Geflüchtete unterrepräsentiert. Ein Grund dafür war, dass dort Berufszulassungen, die Anerkennung von Qualifikationen und höhere Sprachniveaus vorausgesetzt wurden. Die Hürden lagen damit weniger im Aufenthaltsrecht als vielmehr in der Nutzung mitgebrachter Qualifikationen, in den Kapazitäten der Sprachförderung und in der Verfügbarkeit von Wohnraum.

Kulturell-sozial bestanden die Unterschiede zwischen Frauen und Männern fort. Die Erwerbslücke vergrößerte sich sogar, was vor allem auf die Betreuungsverantwortung und einen ungleichen Zugang zu sozialen Netzwerken zurückging. Soziale Kontakte blieben für die Vermittlung einer Beschäftigung relevant, während die Möglichkeiten für Begegnungen in vielen Gebieten als unzureichend bewertet wurden.

Institutionell wurden Kooperationsstrukturen ausgebaut, blieben in ihrer Umsetzung jedoch oft personenabhängig. Für Geflüchtete blieb es weiterhin schwierig, sich im bestehenden Unterstützungsangebot zurechtzufinden.

Unternehmen blieben wichtige Akteure im Integrationsprozess, ihre Beweggründe verschoben sich jedoch. In Befragungen engagierter Betriebe wurde der Fachkräftebedarf am häufigsten genannt, während die Übernahme sozialer Verantwortung an Bedeutung verlor. Betriebliche Unterstützungsleistungen waren weit verbreitet, ihr Umfang nahm jedoch ab. Die Beschäftigung Geflüchteter konzentrierte sich weiterhin auf kleine und mittlere Betriebe sowie auf Branchen mit niedrigen formalen Anforderungen.

5 Abgleich der Ergebnisse und Veränderungen der Situation im Zeitverlauf

Der folgende Abgleich stellt den in Kapitel 3.5 abgeleiteten Handlungsbedarf dem in Kapitel 4 dargestellten Entwicklungsstand gegenüber (siehe Tabelle 5-1). Als *erfolgt* werden Bedarfe bewertet, bei denen eine messbare Veränderung in die gewünschte Richtung erkennbar ist. Die Bewertung *teilweise* gilt, wenn sich zwar etwas verändert hat, der Handlungsbedarf aber weiterhin besteht. Als *nicht beurteilbar* gelten Bedarfe, zu denen für Berlin keine belastbaren Daten vorliegen. Die Kategorie *nicht erfolgt* beziehungsweise *gegenläufig* wird verwendet, wenn keine entsprechende Veränderung festzustellen ist oder sich die Situation sogar verschlechtert hat.

Tabelle 5-1: Soll-Ist-Abgleich

Nr.	Soll-Zustand bis 2020	Entwicklung bis 2025	Bewertung
Rechtlich-politisch			
R1	Rechtssicherheit und verlässliche Bleibeperspektive	Chancen-Aufenthaltsrecht (2023), dreijährige Aufenthaltserlaubnis für subsidiär Schutzberechtigte (2024), vorübergehender Schutz bis 2027, Verfahrensaufschub für syrische Anträge und Aussetzung Familiennachzug	Teilweise
R2	Beschleunigung von Asyl- und Verwaltungsverfahren	Beschleunigungsgesetz (2023), Bestand anhängiger BAMF-Verfahren bundesweit mehr als halbiert, Verfahren beim LEA weiterhin langwierig	Teilweise
R3	Planbare Bildungs- und Erwerbsbiografien sowie Planungssicherheit für Unternehmen	Unsicherheit in Personalplanung durch drohende Abschiebung laut NUiF-Befragung nicht mehr größte Herausforderung, rechtlich-bürokratische Hürden bestehen fort	Teilweise
Sozioökonomisch			
S1	Ausbau und arbeitsbezogene Ausrichtung der Sprachförderung	Eintritte in Berliner Berufssprachkurse deutlich gestiegen, Job-Turbo verbindet Beschäftigung, Sprachförderung und Qualifikation berufsbegleitend; seit 2025 budgetbedingte Priorisierung, arbeitsplatzbezogene Kurse fortgeführt, A2- und B1-Berufssprachkurse entfallen	Teilweise
S2	Individuelle, bedarfsgerechte statt standardisierte Sprachförderung	Angebot stärker differenziert, Zugang jedoch statusbezogen statt bedarfsorientiert, weiterhin	Teilweise

		Lücken bei passgenauen Kursangeboten	
S3	Förderung qualifizierender Ausbildung statt kurzfristiger Niedriglohnbeschäftigung	Ausbildungsbeteiligung Geflüchteter gestiegen, weiterhin Beschäftigung unterhalb des Qualifikationsniveaus und überproportionale Beschäftigung in Helfertätigkeiten	Teilweise
S4	Flexibilisierung von Ausbildungswegen, u. a. abschnittsweises Absolvieren und modulare Teilqualifizierung	Angebot in Berlin vorhanden, keine belastbaren Daten zur Nutzung	Nicht beurteilbar
S5	Verbesserung und Beschleunigung der Anerkennungsverfahren	Anerkennungsverfahren bei vollständigen Unterlagen innerhalb von drei Monaten, tatsächliche Verfahrensdauer teilweise länger, Nutzung bei ukrainischen Geflüchteten weiterhin begrenzt	Teilweise
S6	Verbesserung der Wohnsituation Geflüchteter	Angespannter Berliner Wohnungsmarkt, immer weniger Geflüchtete erhalten Zugang zu eigenem Wohnraum und verbleiben länger in Unterkünften	Nicht erfolgt / gegenläufig
Kulturell-sozial			
K1	Gezielte Berücksichtigung besonders benachteiligter Gruppen, insbesondere geflüchteter Frauen mit Betreuungsverantwortung	Ergänzende Betreuungsangebote mit geringer Reichweite, flexible Angebote weiterhin unzureichend; geschlechtsspezifische Erwerbstätigkeitslücke vergrößert sich	Teilweise
K2	Aktive Förderung sozialer Kontakte zur Aufnahmegesellschaft, insbesondere über Arbeitsplatz und Ausbildungsstätte	Zu gezielten Ansätzen der Kontaktförderung an diesen Orten liegen für Berlin keine Daten vor, betriebliche Mentorenprogramme nahmen zuletzt zu	Nicht beurteilbar
Institutionell			
I1	Strukturelle Verankerung institutioneller Kooperation und Verstetigung des fachlichen Austauschs	Kooperations- und Netzwerkformate zwischen beteiligten Akteuren ausgebaut; Umsetzung weiterhin personenabhängig, Einbindung migrantischer Organisationen teilweise begrenzt	Teilweise

I2	Bessere Abstimmung der Maßnahmen untereinander	Trotz verbesserter Zusammenarbeit bleibt Unterstützungsangebot schwer überschaubar	Teilweise
Unternehmen			
U1	Gezielte Unterstützung kleinerer Betriebe als Integrationsakteure	Willkommenslotsen mit Ausrichtung auf KMU und ARRIVO-Servicebüro vorhanden; Wirkung in Berlin nur begrenzt beurteilbar	Teilweise
U2	Ausbau betrieblicher Integrationsmaßnahmen und stärkere Einbindung von Unternehmen	Betriebliche Unterstützungsmaßnahmen in NUiF-Betrieben weiterhin verbreitet, die meisten Angebotsformen gegenüber früheren Jahren jedoch rückläufig	Teilweise

Quelle: eigene Darstellung auf Grundlage von Gibson-Kunze et al. (2021) und den in Kapitel 4 ausgewerteten Quellen.

5.1 Veränderung der Integrationsbedingungen

Die Gegenüberstellung zeigt, dass keiner der abgeleiteten Handlungsbedarfe vollständig erfüllt wurde und sich die Lage in einem Bereich sogar verschlechtert hat. Am deutlichsten verändert hat sich der formale Zugang. Wartefristen wurden verkürzt, der Ermessensspielraum der Ausländerbehörden bei Beschäftigungserlaubnissen wurde eingegrenzt und die Aufenthaltstitel eines Teils der Geflüchteten wurden verlängert. Auch der Zugang zu Integrationskursen wurde zeitweise unabhängig von der Bleibeperspektive geöffnet. Die formalen Zugangshürden zu Beschäftigung und Sprachförderung, die den Forschungsstand bis 2020 prägten, haben damit teilweise an Bedeutung verloren.

Auf der anderen Seite zeichnen sich neue Herausforderungen ab. Bei der Anerkennung mitgebrachter Qualifikationen liegt der Handlungsbedarf nicht nur in der Verfahrensdauer, sondern bereits im Zugang zum Verfahren. Von den ukrainischen Geflüchteten mit beruflichem oder akademischem Abschluss hat bislang nur rund ein Fünftel einen Anerkennungsantrag gestellt. Auch im Verfahren bestehen weiterhin Informations- und Unterstützungsbedarfe. Bei der Sprachförderung wurde der rechtliche Zugang erweitert, während die Kapazitäten durch den zunehmenden Finanzierungsdruck eingeschränkt wurden. Besonders relevant ist der Wegfall der A2- und B1-Berufssprachkurse, da damit gerade Angebote für Personen mit niedrigerem Sprachniveau entfallen. Ende 2025 wurde der Zugang zu Integrationskursen für nachrangig Berechtigte deutlich begrenzt. Für diese Gruppen bleibt vor allem der Erstorientierungskurs, der deutlich kürzer ist als ein Integrationskurs und nicht zu einem Sprachzertifikat führt.

Auch bei der Wohnsituation hat sich die Lage verschlechtert. Trotz sinkender Neuzugänge ist die Zahl der Untergebrachten gestiegen. Gleichzeitig gelingt der Übergang in privaten Wohnraum seltener, sodass Geflüchtete länger in Gemeinschaftsunterkünften verbleiben.

Insgesamt hat sich damit die Gewichtung der Handlungsbedarfe verändert. Neben rechtlichen Zugangsvoraussetzungen haben infrastrukturelle Bedingungen an Bedeutung gewonnen. Während bis 2020 insbesondere der Aufenthaltsstatus eine große Herausforderung darstellte, spielen inzwischen auch verfügbare Kurs- und Betreuungsplätze sowie Wohnraum eine größere Rolle.

Nach wie vor bleiben die Handlungsbedarfe bestehen, die auf eine dauerhafte Verbesserung der Integrationsbedingungen zielen. Kooperations- und Netzwerkstrukturen wurden zwar ausgebaut, der fachliche Austausch bleibt jedoch teilweise personenabhängig. Für Geflüchtete ist es zudem weiterhin schwierig, sich in den Angeboten und Maßnahmen zurechtzufinden. Auch die Erwerbslücke zwischen Frauen und Männern besteht fort. Die ergriffenen Maßnahmen konnten diese Probleme bislang nicht vollständig lösen.

Bei zwei Handlungsbedarfen ist eine Bewertung nicht möglich. Zur Flexibilisierung von Ausbildungswegen einschließlich modularer Qualifizierungsangebote und zu sozialen Kontakten über den Arbeitsplatz und die Ausbildung liegen für Berlin keine belastbaren Daten vor. In beiden Fällen handelt es sich um Bereiche, die für den weiteren Integrationsverlauf relevant sind.

5.2 Veränderung der Rolle von Unternehmen

Die Ausgangslage hat sich für Unternehmen in zwei Richtungen entwickelt. Zur Unterstützung kleinerer und mittlerer Betriebe steht mit den Willkommenslotsen ein eigenes Förderprogramm bereit. In Berlin bietet das Servicebüro der Ausbildungsinitiative ARRIVO zudem Beratung und Vermittlung an. Die betrieblichen Integrationsmaßnahmen selbst gehen jedoch zurück. Zwar bieten nahezu alle befragten Unternehmen Unterstützung an, die meisten Angebotsformen werden aber von weniger Betrieben bereitgestellt als in den Jahren zuvor. Zu berücksichtigen ist, dass die Befragung nur Mitglieder eines Integrationsnetzwerks erfasst.

Die Bereitschaft, Geflüchtete zu beschäftigen, wird zunehmend mit dem Fachkräftebedarf begründet und seltener mit der Übernahme sozialer Verantwortung. Damit rückt die Beschäftigung Geflüchteter näher an den betrieblichen Bedarf und wird zugleich stärker von dessen Entwicklung abhängig.

Insgesamt lassen sich damit drei wesentliche Veränderungen festhalten. Der formale Zugang zu Beschäftigung und Sprachförderung hat sich erweitert, während die praktischen Voraussetzungen für die tatsächliche Nutzung dieser Angebote stärker in den Vordergrund gerückt sind. Die Beschäftigung Geflüchteter ist deutlich gestiegen, konzentriert sich jedoch weiterhin auf Tätigkeiten mit geringen

formalen Anforderungen. Auch die Unterschiede innerhalb der Gruppe der Geflüchteten, insbesondere zwischen Frauen und Männern sowie zwischen Statusgruppen, bestehen fort.

6 Diskussion

Dieses Kapitel greift die Befunde des Abgleichs auf und ordnet sie ein. Zunächst werden die zentralen Ergebnisse interpretiert und anschließend Chancen und Herausforderungen betrachtet. Daran schließen die Einordnung im Kontext unternehmerischer Verantwortung und eine Reflexion der Grenzen der Arbeit an.

6.1 Interpretation der zentralen Ergebnisse

Der Abgleich in Kapitel 5 zeigt, dass sich die Integrationsbedingungen seit 2020 in nahezu allen Bereichen verändert haben, ohne dass die identifizierten Handlungsbedarfe dadurch vollständig entfallen sind. Dabei zeigt sich vor allem eine Verschiebung der Schwerpunkte und weniger eine allgemeine Verbesserung. Im Folgenden geht es zunächst darum, wie sich die formalen Zugangsbedingungen verändert haben und weshalb andere Hürden weiterhin bestehen. Am Beispiel der ukrainischen Geflüchteten wird anschließend geprüft, welche Bedeutung günstigere rechtliche Voraussetzungen für den Integrationsverlauf haben. Abschließend wird betrachtet, wie die Dimensionen zusammenwirken und welche Bedeutung dies für die theoretische Einordnung hat.

Bis 2020 war der Aufenthaltsstatus eine besonders wichtige Zugangsbedingung. Er beeinflusste durch Beschäftigungsverbote, Wartefristen und die Zulassung zu Integrationskursen unmittelbar die Integrationsmöglichkeiten. Seit 2020 hat sich dieses Bild jedoch verändert. Wartezeiten wurden verkürzt, der Ermessensspielraum der Ausländerbehörden wurde eingegrenzt und der Zugang zu Beschäftigung erleichtert (vgl. Kapitel 4.3.1). Dass sich der Arbeitsmarktzugang nicht nur formal erweitert hat, darauf deutet auch die Beschäftigungsentwicklung hin. Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aus den Asylherkunftsländern stieg in Berlin von 18.380 im Jahr 2020 auf 40.021 im Dezember 2025, während die Arbeitslosenquote dieser Gruppe von 42,5 Prozent im Jahresdurchschnitt 2020 auf 29,8 Prozent im Dezember 2024 zurückging (vgl. Kapitel 4.3.2). Stärker in den Vordergrund rücken damit praktische Voraussetzungen. Dazu zählen verfügbare Kursplätze, Betreuungsangebote, Wohnraum und die Nutzung mitgebrachter Qualifikationen (vgl. Kapitel 4.3.2, 4.3.3).

Diese Verschiebung hängt auch damit zusammen, dass sich rechtliche Hürden anders abbauen lassen als infrastrukturelle. Rechtliche Zugangsbedingungen können vergleichsweise direkt durch gesetzliche Änderungen angepasst werden. Bei infrastrukturellen Voraussetzungen ist das schwieriger. Ein erweiterter Zugang zu einem Integrationskurs schafft noch keine zusätzlichen Kurskapazitäten. Auch

vereinfachte Verfahren helfen nur begrenzt, wenn Beratungsangebote fehlen. Verbesserungen hängen hier stärker von verfügbarem Personal, der Finanzierung und der praktischen Umsetzung ab.

Besonders deutlich zeigt sich das auch bei der Sprachförderung. Der rechtliche Zugang wurde zunächst erweitert, während die verfügbaren Angebote später aufgrund finanzieller Einschränkungen wieder begrenzt wurden (vgl. Kapitel 4.3.2). Ein Beispiel ist der Wegfall der regulären A2- und B1-Berufssprachkurse. Damit waren gerade Angebote für Personen mit niedrigeren Sprachkenntnissen betroffen. Der erleichterte rechtliche Zugang führte also nicht automatisch zu einem ausreichenden Angebot.

Der Aufenthaltsstatus bleibt dennoch relevant, weil er weiterhin die Dauer des Aufenthaltstitels und die Wohnsitzbindung beeinflusst. Je nach Status bestehen zudem weiterhin Unterschiede beim Zugang zu einzelnen Leistungen und Förderangeboten. Die Entwicklung verläuft jedoch nicht durchgehend in eine Richtung. Für syrische Antragstellende wurde die Bleibeperspektive durch den zeitweisen Verfahrensaufschub wieder unsicherer (vgl. Kapitel 4.3.1). Die rechtlich-politische Dimension hat damit nicht an Bedeutung verloren. Erleichterungen und Einschränkungen bestehen vielmehr nebeneinander und wirken je nach Statusgruppe unterschiedlich. Darin zeigt sich, was Penninx und Garcés-Mascareñas (2016, S. 17) für Integrationsprozesse allgemein festhalten. Sie verlaufen nicht zwangsläufig linear, sondern können in einzelnen Bereichen auch Rückschritte aufweisen.

Welche Bedeutung rechtliche Voraussetzungen tatsächlich haben, lässt sich besonders gut am Beispiel der ukrainischen Geflüchteten erkennen. Diese Gruppe verfügte von Beginn an über mehrere Voraussetzungen, deren Verbesserung in der Ausgangsstudie als Handlungsbedarf benannt worden war. Dazu zählen ein gesicherter Aufenthaltsstatus, ein unmittelbarer Zugang zum Arbeitsmarkt und keine allgemeine Pflicht zum Wohnen in einer Aufnahmeeinrichtung. Hinzu kommt ein im Durchschnitt höherer formaler Bildungsstand, der sich allerdings stark auf akademische Abschlüsse konzentriert, während berufliche Abschlüsse selten sind (vgl. Kapitel 4.1).

Diese günstigeren Voraussetzungen wirken sich auch auf den Arbeitsmarktzugang aus. Bis 13 Monate nach dem Zuzug waren 17 Prozent der ukrainischen Geflüchteten erwerbstätig. Nach 22 bis 23 Monaten waren es 31 Prozent. Bei den 2015 zugezogenen Schutzsuchenden lag die Beschäftigungsquote zwei Jahre nach dem Zuzug bei 19 Prozent (vgl. Kapitel 4.3.2). Bei annähernd gleicher Aufenthaltsdauer verlief der Einstieg in den Arbeitsmarkt damit schneller, auch wenn beide Werte unterschiedlich erhoben wurden. Ein direkter Vergleich beider Beschäftigungsquoten ohne Berücksichtigung der Aufenthaltsdauer ist dagegen nur eingeschränkt aussagekräftig.

Trotz der unterschiedlichen Ausgangsbedingungen zeigen sich bei der Beschäftigungsstruktur nur geringe Unterschiede. Beide Gruppen arbeiten überwiegend in denselben Branchen mit geringen formalen Zugangsvoraussetzungen. Zudem sind beide in Bereichen mit hohen Sprach- und

Qualifikationsanforderungen unterrepräsentiert und häufiger in kleinen und mittleren Betrieben beschäftigt. Bei ukrainischen Geflüchteten gilt das selbst dann, wenn sie in derselben Branche arbeiten wie vor der Flucht. Auch dort üben sie häufig einfachere Tätigkeiten aus als zuvor (vgl. Kapitel 4.3.2).

Die Ergebnisse bestätigen die Einschätzung der Ausgangsstudie, dass Rechtssicherheit eine wesentliche Voraussetzung ist. Zugleich zeigen sie deren Grenzen. Welchen Anteil die rechtlichen Bedingungen und welchen der höhere Bildungsstand am schnelleren Einstieg haben, lässt sich anhand der vorliegenden Daten nicht trennen. Günstigere Ausgangsbedingungen beschleunigen den Zugang zum Arbeitsmarkt, verändern aber nicht, in welchen Tätigkeiten Geflüchtete beschäftigt sind.

Die einzelnen Hürden lassen sich nicht klar voneinander trennen und den vier Dimensionen zuordnen. Der in Kapitel 2 entwickelte Analyserahmen unterscheidet zwar zwischen rechtlich-politischen, sozioökonomischen, kulturell-sozialen und institutionellen Bedingungen. In der Praxis greifen diese jedoch ineinander und beeinflussen sich gegenseitig.

Besonders gut lässt sich das am Beispiel geflüchteter Frauen erkennen. Aufgrund fehlender Betreuungsmöglichkeiten steht ihnen oft weniger Zeit für Sprachkurse zur Verfügung. Geringere Sprachkenntnisse können wiederum den Aufbau sozialer Kontakte außerhalb der eigenen Herkunftsgruppe erschweren. Fehlende soziale Kontakte können die Chancen verringern, eine passende Stelle zu finden, da ein großer Teil der Beschäftigungsverhältnisse über persönliche Netzwerke entsteht (vgl. Kapitel 4.3.3). Dieser Aspekt, der der kulturell-sozialen Dimension zugeordnet ist, wirkt sich damit unmittelbar auf die Chancen am Arbeitsmarkt aus und kann nicht isoliert betrachtet werden.

Ein ähnliches Zusammenspiel zeigt sich bei der Qualität der Beschäftigung. In vielen reglementierten Berufen sind neben der Anerkennung des Abschlusses auch gute Deutschkenntnisse erforderlich. Fehlen die erforderlichen Sprachkenntnisse, kann dies dazu führen, dass Geflüchtete trotz vorhandener Qualifikationen unter ihrem eigentlichen Qualifikationsniveau arbeiten. Auf dem Berliner Arbeitsmarkt fällt das besonders ins Gewicht, da der Bedarf insbesondere in Berufsfeldern besteht, die eine formale Qualifikation voraussetzen (vgl. Kapitel 4.3.2). Besonders groß ist der Bedarf im Gesundheits- und Sozialwesen, wo der Zugang häufig an Berufszulassung, Anerkennung und ein bestimmtes Sprachniveau gebunden ist. Zugleich üben Geflüchtete überproportional häufig Tätigkeiten mit geringeren formalen Anforderungen aus. Damit passen die Qualifikationsanforderungen des Berliner Arbeitsmarktes und die bisherige Tätigkeitsstruktur Geflüchteter nur begrenzt zusammen.

Warum vorhandene Qualifikationen nicht ohne Weiteres zu besseren Arbeitsmarktchancen führen, lässt sich mit der Humankapitaltheorie allein nicht erklären. Die Theorie führt Arbeitsmarktchancen auf individuelle Produktivität zurück und geht davon aus, dass vorhandene Qualifikationen und Berufserfahrung die Erwerbschancen erhöhen. Die empirischen Befunde zeigen jedoch, dass dies nicht uneingeschränkt gilt. Rund die Hälfte der ukrainischen Geflüchteten arbeitet unterhalb des Niveaus der

zuvor ausgeübten Tätigkeit. In Bereichen mit hohen Qualifikationsanforderungen bleiben Geflüchtete unterrepräsentiert (vgl. Kapitel 4.3.2, 4.4). Entscheidend ist demnach nicht nur, wie viel Humankapital vorhanden ist, sondern ob es sich auf dem deutschen Arbeitsmarkt verwerten lässt.

Ein ähnliches Muster zeigt sich bei den sozialen Kontakten. Esser ordnet die Interaktion, also die sozialen Kontakte außerhalb der eigenen Herkunftsgruppe, der Sozialintegration zu (Esser, 2001, S. 8 ff.). Bei der Stellensuche spielt die institutionelle Vermittlung dagegen nur eine begrenzte Rolle. Ein großer Teil der Beschäftigungsverhältnisse kommt über persönliche Kontakte zustande, während staatliche und private Vermittlungsangebote deutlich seltener zu einer Beschäftigung führen (vgl. Kapitel 4.3.3). Soziale Kontakte können damit nicht nur aus einer erfolgreichen Platzierung entstehen, sondern sind zugleich eine ihrer Voraussetzungen. Der in der Ausgangsstudie abgeleitete Handlungsbedarf, solche Kontakte gezielt zu fördern, ist vor diesem Hintergrund weiterhin aktuell.

Damit bestätigt sich die in Kapitel 2.1 beschriebene Annahme, dass Integration nicht in einzelnen Bereichen getrennt verläuft, sondern ein mehrdimensionaler und wechselseitiger Prozess ist. Die institutionelle Dimension, die in der Arbeit ergänzend eingeführt wurde, hat dabei eine eigenständige Bedeutung. Ein formal bestehender Zugang nützt wenig, wenn keine Kursplätze verfügbar sind oder die Informationen über Anerkennungsverfahren fehlen. Erst die tatsächliche Umsetzung durch Behörden, Unternehmen und Beratungsstellen entscheidet mit darüber, ob dieser Zugang tatsächlich genutzt werden kann.

6.2 Chancen und Herausforderungen seit 2020

Aus den dargestellten Entwicklungen ergeben sich Chancen und Herausforderungen, die sich nur begrenzt voneinander trennen lassen. In mehreren Fällen handelt es sich um zwei Seiten derselben Entwicklung.

Die deutlichste Chance liegt im Arbeitskräftebedarf. In der Befragung des NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge war dies das am häufigsten genannte Motiv für die Beschäftigung von Geflüchteten. 79 Prozent der Mitgliedsunternehmen nannten den Fach- und Hilfskräftemangel, während die Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung auf den niedrigsten Wert seit Beginn der Befragung zurückging (vgl. Kapitel 4.4). Daraus kann sich für Geflüchtete ein Vorteil gegenüber der Situation bis 2020 ergeben. Ihre Beschäftigung trifft zunehmend auf einen konkreten Personalbedarf der Betriebe und hängt damit weniger allein von deren gesellschaftlicher Verantwortungsbereitschaft ab.

Dieser Vorteil ist jedoch an eine Bedingung geknüpft, die derzeit nur teilweise erfüllt ist. Der Bedarf konzentriert sich vor allem auf Berufsfelder, für die eine formale Qualifikation erforderlich ist. Geflüchtete arbeiten dagegen weiterhin überwiegend in Tätigkeiten mit geringen formalen Anforderungen (vgl. Kapitel 4.3.2). Die Chance besteht damit nicht im Arbeitskräftebedarf selbst, sondern in der Möglichkeit zur Qualifizierung, die den Zugang zu diesen Stellen eröffnet. In Berliner

Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten bleibt fast die Hälfte der angebotenen Fachkräftestellen unbesetzt, in Betrieben ab 100 Beschäftigten rund ein Drittel (vgl. Kapitel 4.4). Das ist für die Integration Geflüchteter ein Ungleichgewicht, weil gerade die Betriebe mit dem größten Bedarf über die geringsten Ressourcen zur Unterstützung verfügen.

Auch beim Job-Turbo stehen sich zwei Ziele gegenüber. Das Programm zielt darauf ab, den Übergang von der Sprachförderung in Beschäftigung zu beschleunigen. Gleichzeitig ist die Zahl der Eintritte in Berufssprachkurse in Berlin deutlich gestiegen (vgl. Kapitel 4.3.2). Der Einstieg in Beschäftigung soll jedoch bereits ab dem Sprachniveau A2 erfolgen. Weitere Qualifizierungen und zusätzlicher Spracherwerb werden damit stärker in die Zeit nach der Arbeitsaufnahme verlagert. Wer vereinbarte Pflichten nicht erfüllt, muss zudem mit Kürzungen bei den Leistungen rechnen (vgl. Kapitel 4.3.1). Damit setzt der Job-Turbo nicht nur auf Unterstützung, sondern auch auf eine frühere und verbindlichere Arbeitsaufnahme.

Ob die weitere Qualifizierung nach dem Einstieg gelingt, ist offen. Der Berliner Umsetzungsbericht stellt fest, dass bislang keine belastbaren Erkenntnisse zur Wirkung des Programms vorliegen, und warnt vor Drehtüreffekten, wenn Beschäftigungen nicht qualifikationsadäquat sind (SenASGIVA, 2025, S. 91). Damit stehen eine schnelle Arbeitsaufnahme und eine nachhaltige Qualifizierung teilweise im Widerspruch zueinander. Verschärft wird dies dadurch, dass parallel zum Ausbau der arbeitsplatzbezogenen Kurse die Berufssprachkurse mit den Zielniveaus A2 und B1 entfallen (vgl. Kapitel 4.3.2). Gerade die Angebote für die Gruppen, die der Job-Turbo früh vermittelt, werden damit zurückgenommen.

Als größte Hürde bewerteten die befragten Betriebe zuletzt den Mangel an Wohnraum, gefolgt von komplexen Verfahren und der Anerkennung von Abschlüssen (vgl. Kapitel 4.4). Erstmals seit Beginn der Befragung steht damit eine Bedingung an erster Stelle, die weder mit dem Aufenthaltsrecht noch mit betrieblichen Abläufen zusammenhängt. Die verbliebenen Hürden sind überwiegend infrastruktureller Art und hängen von Kapazitäten ab, die politisch bereitgestellt werden müssen.

Damit stellt sich die Frage, welche Rolle Unternehmen unter diesen Bedingungen übernehmen können und welche Verantwortung ihnen zukommt.

6.3 Einordnung im Kontext unternehmerischer Verantwortung

Die bisherigen Befunde zeigen, dass Unternehmen im Integrationsprozess eine wichtige Rolle einnehmen. Damit stellt sich die in Kapitel 2.4 aufgeworfene Frage, wie sich diese Rolle unternehmensethisch einordnen lässt und wo ihre Grenzen liegen.

Nach der Verantwortungspyramide von Carroll lassen sich die Motive des betrieblichen Engagements unterschiedlichen Ebenen zuordnen. Zur ökonomischen Ebene gehört die Beschäftigung Geflüchteter

zur Sicherung des Personalbedarfs. Der ethischen beziehungsweise philanthropischen Ebene lässt sich dagegen das Engagement aus gesellschaftlicher Überzeugung zuordnen (vgl. Kapitel 2.4). Seit 2020 haben sich diese Motive deutlich verschoben. Der Fach- und Hilfskräftemangel ist inzwischen das am häufigsten genannte Motiv, während die Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung auf den niedrigsten Wert seit Beginn der Befragung zurückgegangen ist (vgl. Kapitel 4.4). Auch betriebliche Unterstützungsangebote werden inzwischen von weniger Unternehmen bereitgestellt. Als Grund nennt die Befragung vor allem knappe zeitliche und personelle Ressourcen (ebd.).

Die Pyramide ordnet damit die Motive betrieblichen Handelns, bestimmt aber nicht, wie weit die Verantwortung eines einzelnen Unternehmens reicht. Diese Frage beantwortet das Modell der Kernverantwortung. Es bestimmt unternehmerische Verantwortung individuell über Kerngeschäft, Kernwirkung und Kernwerte (M. Schmidt, 2016, S. 35–40). Verantwortung ist danach nicht grenzenlos. Sie hängt vom jeweiligen Kerngeschäft ab und wird zugleich im gesellschaftlichen Diskurs verhandelt, an dem ein Unternehmen teilnimmt (M. Schmidt, 2016, S. 42 ff.). Ein Unternehmen bestimmt seinen Verantwortungsbereich damit zunächst selbst, muss ihn aber gegenüber externen Akteuren begründen können (Gibson-Kunze et al., 2021, S. 45). Für die Bewertung einzelner Maßnahmen kommt es darauf an, wie eng sie mit dem Kerngeschäft verbunden sind. Hierzu zählen auch der Umgang mit den eigenen Beschäftigten und das Schaffen guter Arbeitsbedingungen. Je weiter Maßnahmen vom Kerngeschäft entfernt liegen, desto geringer ist ihr Gewicht für die Kernverantwortung. Maßnahmen am Rande des Kerngeschäfts können Defizite im Kernbereich somit nicht ausgleichen (M. Schmidt, 2016, S. 36 f.).

Vor diesem Hintergrund lässt sich der Rückgang sozialer Motive nicht ohne Weiteres mit einem generellen Rückgang unternehmerischer Verantwortung gleichsetzen. Die Beschäftigung Geflüchteter bleibt mit dem eigenen Personalbedarf verbunden. Da der in der Ausgangsstudie beschriebene indirekte Bezug zum Kerngeschäft gerade über den Personalbedarf entsteht, verstärkt die Motivverschiebung diesen Zusammenhang (vgl. Kapitel 2.4). Zugleich sind die betrieblichen Unterstützungsangebote zurückgegangen. Zugenommen haben allein Mentoren- und Patenprogramme, während die meisten übrigen Angebote seltener bereitgestellt wurden. Dazu zählen auch Weiterbildungen und zusätzliche Sprachkurse. Gerade sie ermöglichen die berufliche Weiterentwicklung, die eine gelingende Integration im Unternehmen voraussetzt (vgl. Kapitel 2.3). Die Verantwortung umfasst damit nicht nur die Einstellung Geflüchteter. Sie betrifft auch die Frage, wie ihre Beschäftigung und Weiterentwicklung im Betrieb gestaltet werden.

Gleichzeitig sind den Möglichkeiten der Unternehmen Grenzen gesetzt. Für Berlin zeigt sich, dass diese vor allem von den personellen und organisatorischen Voraussetzungen der Betriebe abhängen. Der vorhandene Personalbedarf trifft auf sehr unterschiedliche betriebliche Möglichkeiten. In Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten bleibt fast die Hälfte der angebotenen Fachkräftestellen unbesetzt, in Betrieben ab 100 Beschäftigten rund ein Drittel. Zugleich erfüllen nur 38 Prozent der Berliner Betriebe

die gesetzlichen Voraussetzungen zur Berufsausbildung, und die betriebliche Weiterbildungsquote liegt unter dem Bundesdurchschnitt (vgl. Kapitel 4.4). Damit wird deutlich, dass hoher Personalbedarf allein noch keine ausreichenden Voraussetzungen für die Integration Geflüchteter schafft. Wie weit die Verantwortung eines Betriebes reicht, hängt deshalb auch davon ab, was er tatsächlich leisten kann.

Die Ausgangsstudie verbindet das Modell der Kernverantwortung deshalb mit einem Befähigungsansatz. Demnach müssen alle beteiligten Akteure, von den Geflüchteten über Bildungseinrichtungen und Unternehmen bis zu Behörden, in der Lage sein, ihren Beitrag zu leisten. Fehlen dafür die Voraussetzungen, kann schnell eine Überforderung entstehen, die den Integrationsprozess erschwert (Gibson-Kunze et al., 2021, S. 40). Organisationen kommt dabei eine doppelte Rolle zu. Sie müssen ihre Mitglieder befähigen und zugleich selbst befähigt werden, ihren Auftrag zu erfüllen (ebd., S. 47). Die Ergebnisse dieser Arbeit stützen diesen Gedanken. Programme wie die Willkommenslotsen setzen hier an, indem sie insbesondere kleinere und mittlere Betriebe bei der Beschäftigung und Ausbildung Geflüchteter unterstützen (vgl. Kapitel 4.4). Der Befähigungsgedanke betrifft jedoch nicht nur Unternehmen. Auch staatliche Angebote müssen in der Praxis tatsächlich verfügbar sein.

Hinzu kommen Bedingungen, auf die Unternehmen selbst kaum Einfluss haben. Wohnraum, Verfahrensdauern und Anerkennungsverfahren liegen weitgehend außerhalb ihres Einflussbereichs, können die Beschäftigung Geflüchteter aber unmittelbar erschweren (vgl. Kapitel 6.2). Betriebe können solche Prozesse teilweise unterstützen oder begleiten, sie aber nicht selbst steuern. Was außerhalb ihres Einflusses liegt, lässt sich ihnen nur begrenzt zurechnen.

Diese Begrenzung bedeutet jedoch nicht, dass Unternehmen innerhalb ihres Einflussbereichs von Verantwortung entbunden sind (vgl. Kapitel 2.4). Entscheidend ist, ob Arbeitsbedingungen und Organisationskultur so gestaltet sind, dass Integration tatsächlich gelingt (Ortlieb & Knappert, 2023, S. 13). Unternehmerische Verantwortung betrifft damit vor allem jene Bedingungen, die Betriebe selbst gestalten können, darunter die Arbeitsbedingungen, die betriebliche Einbindung und die Möglichkeit zur Weiterentwicklung.

Zugleich ist die Beschäftigung Geflüchteter stärker an den betrieblichen Bedarf gekoppelt als noch bis 2020. Das erhöht ihre Bedeutung, macht sie zugleich aber abhängiger von der wirtschaftlichen Lage. Sollte der Personalbedarf nachlassen, ist nicht auszuschließen, dass auch die Bereitschaft zur Beschäftigung Geflüchteter zurückgeht.

6.4 Reflexion der Ergebnisse und Grenzen der Arbeit

Die Ergebnisse dieser Arbeit sind mit mehreren Einschränkungen verbunden, die sich aus dem methodischen Vorgehen ergeben. Verwendet wurden amtliche Statistiken, Forschungsberichte und Verwaltungsdokumente, die ursprünglich für andere Zwecke erhoben oder erstellt wurden. Eigene Daten wurden nicht erhoben, sodass für einzelne Fragen keine passenden Angaben vorlagen. Sichtbar wird dies daran, dass zwei der abgeleiteten Handlungsbedarfe mangels Berliner Daten nicht ausgewertet werden konnten. Hinzu kommt, dass die Quellen unterschiedliche Kennzahlen und Bezugsgruppen verwenden. Beschäftigungs- und Erwerbstätigenquote sowie bundesweite und Berliner Daten lassen sich deshalb nur eingeschränkt vergleichen. Auf diese Unterschiede wurde an den jeweiligen Stellen hingewiesen, vollständig auflösen lassen sie sich jedoch nicht.

Unabhängig davon lässt sich der Integrationsprozess anhand von Kennzahlen nur unvollständig abbilden. Die vier Dimensionen wirken wechselseitig aufeinander ein, während die verfügbaren Daten jeweils einzelne Bereiche erfassen. Wie die Bereiche zusammenwirken, lässt sich daraus nur begrenzt ableiten.

Auch der Vergleich mit der Ausgangsstudie ist nur eingeschränkt möglich. Diese beruht auf 42 Interviews und sechs Fallstudien in Unternehmen, während in der vorliegenden Arbeit überwiegend aggregierte Daten verwendet wurden. Beide Herangehensweisen bilden unterschiedliche Aspekte des Integrationsprozesses ab. Wie Geflüchtete ihre Situation selbst erleben, lässt sich aus statistischen Angaben nicht ablesen. Der Vergleich konzentriert sich daher vor allem auf die Rahmenbedingungen und weniger auf individuelle Erfahrungen.

Hinzu kommt, dass der Handlungsbedarf in der Ausgangsstudie nicht als abgeschlossener Katalog aufgeführt wird, sondern sich an unterschiedlichen Stellen ableiten lässt. Der in Kapitel 3.5 dargestellte Soll-Zustand fasst ihn zusammen und beruht damit teilweise auf eigener Interpretation. Eine andere Auswahl oder Gewichtung der Kriterien wäre daher ebenso möglich gewesen.

Der Abgleich konnte zudem nicht für alle Kriterien durchgeführt werden. Zur Flexibilisierung von Ausbildungswegen einschließlich modularer Qualifizierungsangebote und zu sozialen Kontakten über den Arbeitsplatz und die Ausbildungsstätte lagen für Berlin keine belastbaren Daten vor (vgl. Kapitel 5.1). Für diese Bereiche lässt sich nicht beurteilen, ob sich seit 2020 etwas verändert hat. Der Abgleich bleibt an diesen Stellen daher unvollständig. Betroffen sind gerade die Bereiche, die nach den Ergebnissen der Arbeit für den weiteren Integrationsverlauf wichtig sind.

Eine weitere Grenze betrifft die ukrainischen Geflüchteten. Diese Gruppe war nicht Teil der Ausgangsstudie und unterliegt mit § 24 AufenthG einem eigenen rechtlichen Rahmen. Sie wurde deshalb weitgehend gesondert ausgewiesen und im Abgleich nicht als Maßstab herangezogen (vgl. Kapitel 4.1). Einbezogen wurde sie dennoch, weil sie eine der wesentlichen Veränderungen des

Untersuchungsfeldes seit 2020 darstellt. Ein unmittelbarer Vergleich mit anderen Gruppen Geflüchteter ist jedoch nur eingeschränkt möglich, da sie sich in Aufenthaltsdauer, Zusammensetzung und rechtlicher Ausgangslage unterscheiden.

Für die Rolle der Unternehmen wurde unter anderem eine Mitgliederbefragung des NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge herangezogen. Die befragten Betriebe gehören einem Netzwerk an, das sich gezielt mit der Integration Geflüchteter beschäftigt. Die Daten sind damit nicht repräsentativ, und es ist davon auszugehen, dass das Engagement der befragten Betriebe über dem Durchschnitt liegt. Für die beobachtete Verschiebung der Motive ist das dennoch relevant, weil sie sich bei besonders engagierten Betrieben zeigt.

Ferner ist die Untersuchung räumlich und zeitlich begrenzt. Der Fokus auf Berlin ermöglicht den Vergleich mit der Ausgangsstudie, schränkt die Übertragbarkeit auf andere Bundesländer jedoch ein. Der Untersuchungszeitraum endet am 31. Dezember 2025. Mehrere Entwicklungen waren zu diesem Zeitpunkt noch nicht abgeschlossen. Dazu zählen die Einschränkung des Zugangs zu Integrationskursen und die weitere Entwicklung und Wirkung des Job-Turbo.

Die Forschungsfrage der Arbeit ließ sich auf dieser Grundlage beantworten, allerdings ist die Aussagekraft nicht in allen Bereichen gleich hoch. Wie sich die Rahmenbedingungen verändert haben, ist in den verfügbaren Quellen gut dokumentiert. Weniger eindeutig lässt sich beurteilen, wie sich die Veränderungen konkret auf die Situation der Geflüchteten ausgewirkt haben. Hier wäre eine erneute Befragung der Geflüchteten und Integrationsakteure, die bereits in der Ausgangsstudie interviewt wurden, eine sinnvolle Fortführung. Sie könnte zeigen, inwiefern sich die beschriebenen Veränderungen auch in der Praxis bemerkbar machen.

7 Fazit und Ausblick

Die Forschungsfrage der Arbeit lautete, wie sich die Integration von Geflüchteten in Bildung und Arbeit in Berlin seit 2020 entwickelt hat. Ziel war es, den Forschungsstand zu diesem Feld fortzuschreiben und die seitdem eingetretenen Entwicklungen aufzuzeigen. Als Grundlage wurde die Studie von Gibson-Kunze et al. (2021) herangezogen, deren Befunde dem Forschungsstand bis 2025 gegenübergestellt wurden. Die Untersuchung erfolgte aus zwei Perspektiven, einem Zeitvergleich und einem Abgleich des abgeleiteten Handlungsbedarfs mit der tatsächlichen Entwicklung.

Integration betrifft verschiedene Bereiche, die sich wechselseitig beeinflussen, sodass sich ihre Entwicklung nicht ausschließlich an einzelnen Kennzahlen festmachen lässt. Im Zeitvergleich zeigt sich dennoch eine klare Verschiebung. Der Zugang zu Beschäftigung und Sprachförderung hat sich rechtlich verbessert, während bei der praktischen Umsetzung zunehmend Grenzen sichtbar werden.

Bis 2020 war der Aufenthaltsstatus eine der entscheidenden Hürden. Er bestimmte, wer arbeiten und wer an Integrationskursen teilnehmen durfte. Seit 2020 wurden Wartezeiten verkürzt, Ermessensspielräume eingegrenzt und der Arbeitsmarktzugang erleichtert. Die Hürden liegen mittlerweile stärker bei den tatsächlichen Kapazitäten wie verfügbaren Kursplätzen, Betreuungsangeboten und Wohnraum sowie bei der Anerkennung und Nutzung mitgebrachter Abschlüsse. Rechtliche Erleichterungen lassen sich zunächst durch Gesetzesänderungen schaffen. Ob sie in der Praxis wirken, hängt jedoch davon ab, ob die notwendigen Angebote auch vorhanden sind. Dass die Entwicklung nicht durchgehend in eine Richtung verlief, zeigte sich Ende 2025, als der Zugang zu Integrationskursen für nachrangig Berechtigte eingeschränkt wurde.

Der Soll-Ist-Abgleich bestätigt dieses Bild. Von den fünfzehn abgeleiteten Handlungsbedarfen wurde keiner vollständig erfüllt. In den meisten Bereichen sind jedoch Fortschritte erkennbar. Die Verfahren wurden beschleunigt, das Chancen-Aufenthaltsrecht hat für einen Teil der langjährig Geduldeten eine Perspektive geschaffen und die Zahl der Eintritte in Berufssprachkurse ist deutlich gestiegen. Es bestehen jedoch weiterhin Hürden bei der Anerkennung von Abschlüssen, bei der Wohnsituation und insbesondere bei der Beteiligung geflüchteter Frauen. Auch die institutionelle Zusammenarbeit hängt stark von einzelnen Personen ab. Für die Flexibilisierung von Ausbildungswegen und die Förderung sozialer Kontakte über den Arbeitsplatz ließ sich für Berlin mangels Daten nicht beurteilen, inwiefern sich die Situation seit 2020 verändert hat.

Die Gruppe der ukrainischen Geflüchteten bietet einen zusätzlichen Vergleich. Sie verfügte von Beginn an über Voraussetzungen, deren Verbesserung die Ausgangsstudie als Handlungsbedarf genannt hatte. Ihr Einstieg in den Arbeitsmarkt verlief schneller, die Struktur der Beschäftigung unterscheidet sich jedoch kaum von der anderer Geflüchteter. Beide Gruppen arbeiten überwiegend in Branchen mit geringen formalen Anforderungen und in kleinen und mittleren Betrieben. Bessere Ausgangsbedingungen erleichtern und beschleunigen somit den Einstieg, führen aber nicht unmittelbar dazu, dass Geflüchtete in anderen Tätigkeitsbereichen beschäftigt sind. Für die Qualität der Beschäftigung kommt es daher vor allem darauf an, ob sich die mitgebrachten und erworbenen Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt tatsächlich verwerten lassen.

Für Unternehmen hat die Beschäftigung von Geflüchteten an Bedeutung gewonnen, ihre Begründung hat sich jedoch verschoben. Der eigene Personalbedarf wird häufiger genannt als zuvor, während soziale Motive an Gewicht verloren haben. Damit rückt die Beschäftigung Geflüchteter näher an das Kerngeschäft. Zugleich sind die betrieblichen Unterstützungsangebote zurückgegangen, auch dort, wo sie die berufliche Weiterentwicklung betreffen. Gerade kleinere Betriebe mit hohem Personalbedarf verfügen dabei über weniger Ressourcen als große.

Vor diesem Hintergrund lässt sich auch die weiterführende unternehmensethische Frage beantworten. Aus dem betrieblichen Personalbedarf lässt sich keine Pflicht ableiten, Geflüchteten Ausbildung oder

Arbeit bereitzustellen. Unternehmen können jedoch aufgrund ihrer Möglichkeiten einen Beitrag leisten und damit Verantwortung übernehmen. Wie weit diese reicht, hängt davon ab, wie eng eine Maßnahme mit dem Kerngeschäft verbunden ist. Da dieser Bezug über den Personalbedarf entsteht, betrifft die Verantwortung vor allem die Gestaltung der Beschäftigung. Bedingungen, die außerhalb des betrieblichen Einflussbereichs liegen, lassen sich Unternehmen dagegen nur begrenzt zurechnen. Entscheidend ist zudem, ob ein Unternehmen diesen Beitrag überhaupt leisten kann. Es befähigt seine Beschäftigten und muss dafür personell und organisatorisch selbst befähigt sein. Verantwortung und Befähigung lassen sich daher nicht trennen.

Dieser Gedanke gilt nicht nur für Unternehmen. Auch Behörden, Bildungsträger und Beratungsstellen können ihren Beitrag nur leisten, wenn sie personell und finanziell in der Lage dazu sind. Die Berliner Bezirke meldeten erhöhten Unterstützungsbedarf, Bildungs- und Jugendhilfestrukturen standen unter Personaldruck, und die Sprachförderung wurde aus finanziellen Gründen begrenzt. Die institutionelle Unterstützung, die die Ausgangsstudie als Voraussetzung gelingender Integration beschreibt, ist damit in Teilen selbst zum Engpass geworden.

Insgesamt haben sich die Bedingungen seit 2020 in mehreren Bereichen verbessert. Gleichzeitig sind neue Engpässe entstanden, die sich nicht allein über das Aufenthaltsrecht lösen lassen. Im Vordergrund stehen inzwischen die verfügbaren Kapazitäten bei Kursplätzen, Betreuungsangeboten und Wohnraum. Aus den Ergebnissen lassen sich mehrere Ansatzpunkte für die weitere Bildungs- und Arbeitsmarktintegration ableiten. Ein erster Ansatzpunkt betrifft die Verbindung von Beschäftigung und Qualifizierung. Der Einstieg in den Arbeitsmarkt gelingt inzwischen schneller. Dennoch arbeiten weiterhin viele Geflüchtete in Helfertätigkeiten, während auf dem Berliner Arbeitsmarkt vor allem qualifizierte Arbeitskräfte gesucht werden. Eine schnelle Vermittlung allein reicht daher nicht aus. Erforderlich sind vielmehr Angebote, die die Qualifizierung nach der Arbeitsaufnahme fortsetzen. Nur dann lässt sich eine dauerhafte Beschäftigung unterhalb des Qualifikationsniveaus vermeiden und der Zugang zu den Bereichen öffnen, in denen Fachkräfte fehlen.

Ein zweiter Ansatzpunkt betrifft die Anerkennung mitgebrachter Qualifikationen. Die Hürden beginnen häufig schon vor dem eigentlichen Verfahren. Unter den ukrainischen Geflüchteten mit beruflichem oder akademischem Abschluss hat bislang nur ein kleiner Teil einen Anerkennungsantrag gestellt. Deshalb sind gezielte Beratung, auch über den Nutzen einer Anerkennung, sowie die Unterstützung bei fehlenden Unterlagen besonders wichtig. Dies gilt vor allem für reglementierte Berufe, in denen die Anerkennung eine Zugangsvoraussetzung ist. Gerade in diesen Bereichen besteht zugleich ein hoher Fachkräftebedarf. Werden Abschlüsse nur teilweise anerkannt, sind ergänzende Qualifizierungen erforderlich, damit die Anerkennung tatsächlich zu besseren beruflichen Möglichkeiten führt.

Ein dritter Ansatzpunkt betrifft die Beteiligung geflüchteter Frauen. Die Erwerbslücke zwischen Frauen und Männern hat sich im Zeitverlauf nicht verringert, sondern sogar vergrößert. Eine wichtige Rolle

spielt dabei die Kinderbetreuung, die überwiegend von Frauen übernommen wird. Sprachkurse und Qualifizierungsangebote sollten deshalb so gestaltet sein, dass sie sich mit der Betreuung von Kindern vereinbaren lassen. Dazu können passende Kurszeiten oder eine Kinderbetreuung vor Ort beitragen. Ebenso wichtig ist ein möglichst früher Zugang zur regulären Kindertagesbetreuung.

Ein vierter Ansatzpunkt betrifft die Unternehmen. Mit den Willkommenslotsen und dem Servicebüro von ARRIVO bestehen bereits Angebote, die kleinere Betriebe bei der Beschäftigung und Ausbildung Geflüchteter unterstützen. Da der Unterstützungsbedarf der Betriebe jedoch fortbesteht und zugleich viele Fachkräftestellen unbesetzt bleiben, ist es sinnvoll, diese Förderung fortzuführen und auszubauen. Besonders wichtig ist dies bei der Ausbildung, da in Berlin nur jeder sechste Betrieb ausbildet. Hilfreich ist vor allem eine Begleitung bei der Suche nach passenden Bewerber:innen und während der Ausbildung. Gerade kleine Betriebe stoßen hier wegen knapper Zeit- und Personalressourcen schnell an ihre Grenzen.

Ein fünfter Ansatzpunkt betrifft die Wohnsituation. Sie ist der einzige Bereich, in dem sich die Lage seit 2020 eindeutig verschlechtert hat. Auch die befragten Unternehmen nannten den Wohnraummangel zuletzt als größte Hürde. Der Handlungsbedarf besteht daher unverändert fort. Er richtet sich vor allem darauf, den Übergang aus der Gemeinschaftsunterkunft in eigenen Wohnraum zu erleichtern, da ein langer Verbleib sowohl das Lernen als auch die Aufnahme einer Beschäftigung erschwert. Das Problem lässt sich jedoch nicht unmittelbar im Rahmen der Integrationspolitik lösen, da die Ursache im knappen Angebot an bezahlbarem Wohnraum liegt und eine Verbesserung langfristig mehr Wohnraum in Berlin voraussetzt.

Über diese Ansatzpunkte hinaus bleiben für die weitere Entwicklung mehrere Fragen offen. Erst in den kommenden Jahren wird sich zeigen, wie sich die Einschränkung des Zugangs zu Integrationskursen auswirkt. Auch die Wirkung des Job-Turbo lässt sich bislang nicht abschließend einordnen. Entscheidend wird daher sein, ob die Qualifizierung nach dem Einstieg tatsächlich stattfindet oder ob die Beschäftigungsverhältnisse dauerhaft unterhalb des Qualifikationsniveaus bestehen bleiben. Offen ist auch, wie sich die Leistungsansprüche ukrainischer Geflüchteter zukünftig entwickeln werden, nachdem eine entsprechende Gesetzesänderung zum Ende des Untersuchungszeitraums noch nicht abgeschlossen war.

Ebenso offen ist, wie sich der betriebliche Personalbedarf entwickelt, von dem das Engagement der Unternehmen zunehmend abhängt. Dass Fachkräftestellen auch bei steigender Arbeitslosigkeit unbesetzt bleiben, spricht für ein strukturelles Passungsproblem, das sich durch den demografischen Wandel weiter verstärken könnte. Chancen entstehen für Geflüchtete vor allem dann, wenn ihre Qualifikationen zu den Anforderungen passen. Sprachförderung, Anerkennung und Qualifizierung bleiben damit die entscheidenden Ansatzpunkte, unabhängig davon, wie sich der rechtliche Rahmen verändert.

8 Literatur

Ager, A. / Strang, A. (2008): Understanding Integration: A Conceptual Framework. In: Journal of Refugee Studies 21 (2), S. 166–191. https://doi.org/10.1093/jrs/fen016.

ARRIVO BERLIN Servicebüro für Unternehmen [Hrsg.] (o. J.): Unser Service. https://arrivo-servicebuero.de/unser-service (28.08.2026).

Auswärtiges Amt [Hrsg.] (2025): Wichtige Information: Aussetzung des Familiennachzugs zu subsidiär Schutzberechtigten. https://www.auswaertiges-amt.de/de/2727950-2727950 (10.08.2026).

BAMF [Hrsg.] (2024a): Migrationsbericht der Bundesregierung 2022. Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/Migrationsberichte/migrationsbericht-2022.pdf?__blob=publicationFile&v=19 (24.07.2026).

BAMF [Hrsg.] (2024b): Lage in Syrien: Temporärer Verfahrensaufschub für Asylanträge. https://www.BAMF.de/SharedDocs/Meldungen/DE/2024/241220-syrien-verfahrensaufschub.html?nn=282388 (10.08.2026).

BAMF [Hrsg.] (2025a): Migrationsbericht der Bundesregierung 2023. Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. https://www.BAMF.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/Migrationsberichte/migrationsbericht-2023.html?nn=282388 (25.07.2026).

BAMF [Hrsg.] (2025b): Bericht zur Statistik der Berufssprachkurse für das Jahr 2024. Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Integration/Berufsbezsprachf-ESF-BAMF/BSK-Jahresberichte/bsk-jahresbericht-2024.pdf?__blob=publicationFile&v=2 (16.08.2026).

BAMF [Hrsg.] (2025c): Berufssprachkurse. https://www.BAMF.de/DE/Themen/Integration/ZugewanderteTeilnehmende/DeutschBeruf/deutsch-beruf-node.html (16.08.2026).

BAMF [Hrsg.] (2026a): Aktuelle Zahlen: Dezember 2025. Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Statistik/AsylinZahlen/aktuelle-zahlen-dezember-2025.pdf?__blob=publicationFile&v=4 (11.08.2026).

BAMF [Hrsg.] (2026b): Asylzahlen Gesamtjahr und Dezember 2025. https://www.BAMF.de/SharedDocs/Meldungen/DE/2026/260112-asylzahlen-dezember-und-gesamtjahr-2025.html?nn=284830 (25.07.2026).

BAMF [Hrsg.] (2026c): BSK-Forschungsdatensätze 2016–2023. Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Veröffentlichungen des BAMF-FDZ, Nr. 01/2026. https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/PublikationenFDZ/bsk-datenreport.pdf?__blob=publicationFile&v=13 (16.08.2026).

BAMF [Hrsg.] (2026d): Das Bundesamt in Zahlen 2025. Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Statistik/BundesamtinZahlen/bundesamt-in-zahlen-2025-asyl.pdf?__blob=publicationFile&v=16 (11.08.2026).

BAMF [Hrsg.] (2026e): Migrationsbericht der Bundesregierung 2024. Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/Migrationsberichte/migrationsbericht-2024.pdf?__blob=publicationFile&v=21 (25.07.2026).

BAMF [Hrsg.] (2026f): Integration: maßgeschneiderte Angebote für alle. https://www.bamf.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2026/260218-ausbau-sprach-und-erstorientierungskurse.html (01.09.2026).

BAMF [Hrsg.] (2026g): Bericht zur Integrationskursgeschäftsstatistik für das Jahr 2025. Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Statistik/Integrationskurszahlen/Bundesweit/2025-integrationskursgeschaeftsstatistik_bund.pdf?__blob=publicationFile&v=2 (14.08.2026).

Becker, G. S. (1993): Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. 3. Aufl., Chicago: University of Chicago Press.

Benneker, G. / Heinzelmann, S. / Lenz, J. (2024): Vernetzung in alle Richtungen – Erfahrungen mit Netzwerkstrukturen bei der Begleitung von Geflüchteten in Ausbildung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP) 53 (2), S. 23–26.

Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg von Berlin [Hrsg.] (2026): Wege in den Deutschkurs: Aktuelle Informationen der Volkshochschule Tempelhof-Schöneberg. https://www.berlin.de/ba-tempelhof-schoeneberg/aktuelles/pressemitteilungen/2026/pressemitteilung.1650290.php (31.08.2026).

BIBB [Hrsg.] (2025): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2025: Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung, BIBB-Datenreport. https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/20621 (21.08.2026).

Brenzel, H. / Kosyakova, Y. (2019): Geflüchtete auf dem deutschen Arbeitsmarkt: Längere Asylverfahren verzögern Integration und Spracherwerb. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), IAB-Kurzbericht, Nr. 06/2019. https://doku.iab.de/kurzber/2019/kb0619.pdf (11.07.2026).

Brücker, H. et al. (2019a): Geflüchtete machen Fortschritte bei Sprache und Beschäftigung: Zweite Welle der IAB-BAMF-SOEP-Befragung. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IAB-Kurzbericht, Nr. 03/2019. https://doku.iab.de/kurzber/2019/kb0319.pdf (05.06.2026).

Brücker, H. et al. (2019b): Refugee Migration to Germany Revisited: Lessons on the Integration of Asylum Seekers. XXI European Conference of the fRDB „How to manage the refugee crisis“, Reggio Calabria, Italien. https://pdfs.semanticscholar.org/da15/78a3ad51ede80bc846f0372dc5dbd6d4a9d1.pdf (05.06.2026).

Brücker, H. / Ehab, M. / Jaschke, P. (2024): Institutionelle Hürden beeinflussen Umfang und Qualität der Erwerbstätigkeit von Geflüchteten. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), IAB-Forschungsbericht, Nr. 12/2024. https://doi.org/10.48720/IAB.FB.2412.

Brücker, H. / Jaschke, P. / Kosyakova, Y. (2025a): 10 Jahre Fluchtmigration 2015: Haben wir es geschafft? Eine Analyse aus Sicht des Arbeitsmarktes. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IAB-Kurzbericht, Nr. 17/2025. https://doi.org/10.48720/IAB.KB.2517.

Brücker, H. / Jaschke, P. / Kosyakova, Y. (2025b): 10 Jahre Fluchtmigration 2015: Was Integration fördert und was sie bremst. In: IAB-Forum (25.08.2025). https://iab-forum.de/10-jahre-fluchtmigration-2015-was-integration-foerdert-und-was-sie-bremst/ (22.08.2026).

Bundesagentur für Arbeit [Hrsg.] (2016): Stellungnahme der Bundesagentur für Arbeit zum Entwurf eines Integrationsgesetzes. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.

https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetze/Stellungnahmen/integrationsgesetz-ba.pdf?__blob=publicationFile&v=2 (25.05.2026).

Bundesagentur für Arbeit [Hrsg.] (2020): Betriebe und sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (Jahreszahlen): Land Berlin. Stichtag 30. Juni 2019. Nürnberg: Statistik der Bundesagentur für Arbeit. https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Fachstatistiken/Beschaeftigung/Betriebe/Betriebe-Nav.html (01.07.2026).

Bundesagentur für Arbeit [Hrsg.] (2021): Der Arbeitsmarkt in Deutschland 2020. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit, Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt. https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202012/ama/heft-arbeitsmarkt/arbeitsmarkt-d-0-202012-pdf.pdf?__blob=publicationFile (30.07.2026).

Bundesagentur für Arbeit [Hrsg.] (2025a): Arbeitsmarktbericht September 2025. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit. https://www.arbeitsagentur.de/datei/arbeitsmarktbericht-september-2025_ba054668.pdf (30.07.2026).

Bundesagentur für Arbeit [Hrsg.] (2025b): Gemeinsame Befragung von Bundesagentur für Arbeit und DGFP. https://www.arbeitsagentur.de/presse/2025-20-gemeinsame-befragung-von-bundesagentur-fuer-arbeit-und-dgfp (28.08.2026).

Bundesagentur für Arbeit [Hrsg.] (2026a): Geschäftsbericht 2025. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit. https://www.arbeitsagentur.de/datei/geschaeftsbericht-2025_ba056572.pdf (30.07.2026).

Bundesagentur für Arbeit [Hrsg.] (2026b): Arbeitsmarktbericht Dezember 2025. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Berlin-Brandenburg. https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/datei/arbeitsmarktbericht_dezember_2025_ba260266.pdf (30.07.2026).

Bundesagentur für Arbeit [Hrsg.] (2026c): Jahresrückblick 2025. https://www.arbeitsagentur.de/presse/2026-02-jahresrueckblick-2025 (30.07.2026).

Bundesministerium des Innern [Hrsg.] (2022): Gesetz zur Einführung eines Chancen-Aufenthaltsrechts. https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/gesetzgebungsverfahren/DE/chancen-aufenthaltsrecht.html?nn=9919714 (10.08.2026).

Bundesministerium für Arbeit und Soziales [Hrsg.] (2023): Turbo zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales. https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Arbeitsmarkt/turbo-arbeitsmarktintegration-gefluechtete.pdf?__blob=publicationFile&v=5 (29.08.2026).

Bundesministerium für Arbeit und Soziales [Hrsg.] (2025): Leistungsrechtsanpassungsgesetz im Kabinett. https://www.bmas.de/DE/Service/Presse/Pressemitteilungen/2025/leistungsrechtsanpassungsgesetz-im-kabinett-beschlossen.html (10.08.2026).

Bundesministerium für Arbeit und Soziales [Hrsg.] (o. J.): Arbeitsmarktzugang für Geflüchtete. https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Migration-und-Arbeit/Flucht-und-Aysl/Arbeitsmarktzugang-fuer-Gefluechtete/arbeitsmarktzugang-fuer-gefluechtete.html (11.08.2026).

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie [Hrsg.] (2025): Passgenaue Besetzung und Willkommenslotsen. https://www.bundeswirtschaftsministerium.de/Redaktion/DE/Artikel/Ausbildung-und-Beruf/passgenaue-besetzung-und-willkommenslotsen.html (28.08.2026).

Carroll, A. B. (1991): The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders. In: Business Horizons 34 (4), S. 39–48. https://doi.org/10.1016/0007-6813(91)90005-G.

Carroll, A. B. (2016): Carroll's pyramid of CSR: taking another look. In: International Journal of Corporate Social Responsibility 1, S. 1–8. https://doi.org/10.1186/s40991-016-0004-6.

Ekert, S. / Otto, K. / Göbel, M. (2018): Evaluation des NETZWERKs Unternehmen integrieren Flüchtlinge: Abschlussbericht. Berlin: InterVal GmbH.

Esser, H. (2001): Integration und ethnische Schichtung. Mannheim: Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung, Arbeitspapiere, Nr. 40. https://scispace.com/pdf/integration-und-ethnische-schichtung-4e6bokbfng.pdf (12.06.2026).

Fendel, T. / Gatskova, K. / Goßner, L. (2025): Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Frauen – großes Potenzial und viele Herausforderungen. In: IAB-Forum (25.06.2025). https://iab-forum.de/arbeitsmarktintegration-von-gefluechteten-frauen-grosses-potenzial-und-viele-herausforderungen/ (15.08.2026).

Flake, R. / Jambo, S. / Pierenkemper, S. (2020): Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt: Mehr Geflüchtete in Ausbildung und Beschäftigung. Köln: Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA), KOFA-Studie, Nr. 2/2020. https://www.kofa.de/daten-und-fakten/studien/integration-von-fluechtlingen-in-den-arbeitsmarkt/ (18.07.2026).

Frei, M. et al. (2026): Betriebspanel Berlin 2025. Berlin: Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung. https://www.berlin.de/sen/arbeit/top-themen/gute-arbeit/#headline_1_52 (31.07.2026).

Frei, M. / Kriwoluzky, S. / Putzing, M. (2019): Betriebspanel Berlin 2018: Ergebnisse der 23. Welle. Berlin: Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales. https://www.berlin.de/sen/arbeit/top-themen/gute-arbeit/ (08.08.2026).

Gibson-Kunze, M. et al. (2021): Bildung und Arbeit als Integrationsfeld für Geflüchtete. Baden-Baden: Nomos. https://doi.org/10.5771/9783748905325.

Hanewinkel, V. (2025): Flucht und Asyl in Deutschland. https://www.bpb.de/themen/migration-integration/regionalprofile/deutschland/344086/flucht-und-asyl-in-deutschland/ (10.08.2026).

Heß, B. (2024): Potenziale von Asylantragstellenden: Analyse der „SoKo"-Sozialstrukturdaten. Nürnberg: Forschungszentrum Migration, Integration und Asyl des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge, Berichtsreihen zu Migration und Integration, Reihe 3: SoKo-Analyse 2023. https://doi.org/10.48570/bamf.fz.bericht.r3.d.2024.soko.jb.2023.2.0.

Hohendanner, C. / Zimmermann, F. (2026): Beschäftigung Geflüchteter in deutschen Betrieben: Einfache Tätigkeiten überwiegen. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IAB-Forschungsbericht, Nr. 7/2026. https://doi.org/10.48720/IAB.FB.2607.

IAB [Hrsg.] (2025): FAQ: Arbeitsmarktintegration von Syrerinnen und Syrern in Deutschland. https://iab.de/publikationen/faq-arbeitsmarktintegration-von-syrerinnen-und-syrern-in-deutschland/ (29.07.2026).

IHK Berlin [Hrsg.] (2017): Wirtschaftswachstum in Berlin: Branchen entwickeln sich unterschiedlich. https://www.ihk.de/berlin/presse/presseinfo/branchen-entwickeln-sich-unterschiedlich-3700292 (01.07.2026).

IHK Berlin [Hrsg.] (2019): Jahresbericht 2019: Bildung, Fachkräfte und Arbeitsmarkt. https://www.ihk.de/berlin/presse/jahresberichte/jahresbericht-online/bildung-fachkraefte-und-arbeitsmarkt-4726034 (02.07.2026).

IHK Berlin [Hrsg.] (2025): Arbeitsmarkt aktuell – Dezember 2025. Berlin: Industrie- und Handelskammer Berlin. https://www.ihk.de/blueprint/servlet/resource/blob/6939174/ab358fa44fcfd8546d4313723834c11d/arbeitsmarkt-aktuell-2025-12-data.pdf (30.07.2026).

IHK Berlin [Hrsg.] (o. J.): Teilqualifizierung. https://www.ihk.de/berlin/pruefungen-lehrgaenge/ihk-die-weiterbildung/teilqualifizierung-6275314 (21.08.2026).

Informationsverbund Asyl und Migration e.V. [Hrsg.] (2024): Rückführungsverbesserungsgesetz tritt in Kraft. https://www.asyl.net/view/rueckfuehrungsverbesserungsgesetz-tritt-in-kraft (10.08.2026).

Informationsverbund Asyl und Migration e.V. [Hrsg.] (2025): Aussetzung des Familiennachzugs zu subsidiär Schutzberechtigten tritt in Kraft. https://www.asyl.net/view/aussetzung-des-familiennachzugs-zu-subsidiaer-schutzberechtigten-tritt-in-kraft (10.08.2026).

Klaus, A. / Vallizadeh, E. (2025): Arbeitsmarktsituation von syrischen Staatsangehörigen. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit, Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung, Arbeitsmarkt kompakt. https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Migration/Generische-Publikationen/AMkompakt-Arbeitsmarktsituation-von-syrischen-Staatsangehoerigen.pdf?__blob=publicationFile (15.08.2026).

Kleist, J. O. (2018): Flucht- und Flüchtlingsforschung in Deutschland: Akteure, Themen und Strukturen. Osnabrück: Institut für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien (IMIS) der Universität Osnabrück / Bonn: internationales Konversionszentrum Bonn (BICC), State-of-Research Papier, Nr. 01. https://flucht-forschung-transfer.de/wp-content/uploads/2018/02/State-of-Research-01-J-Olaf-Kleist-web.pdf (28.06.2026).

Koch, U. (2018): Integrationstheorien und ihr Einfluss auf Integrationspolitik. https://www.bpb.de/themen/migration-integration/kurzdossiers/integrationspolitik/269373/integrationstheorien-und-ihr-einfluss-auf-integrationspolitik/ (13.06.2026).

Kosyakova, Y. / Rother, N. / Zinn, S. [Hrsg.] (2025): Lebenssituation und Teilhabe ukrainischer Geflüchteter in Deutschland: Ergebnisse der IAB-BAMF-SOEP-Befragung. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IAB-Forschungsbericht, Nr. 05/2025. https://doi.org/10.48720/IAB.FB.2505.

Landes, A. (2018): Integration hochqualifizierter Migranten durch Organisationen: Die Rolle von Strategie, Struktur und Kultur in kleinen und mittleren Unternehmen. Wiesbaden: Springer VS.

LFU Berlin [Hrsg.] (2026): Trotz Rückgang der Zugangszahlen von Geflüchteten weiter hohe Auslastung der Unterkünfte. https://www.berlin.de/lfu/ueber-uns/pressemitteilungen/2022/pressemitteilung.1635137.php (25.07.2026).

Ndofor-Tah, C. et al. (2019): Home Office Indicators of Integration framework 2019. London: Home Office, Home Office Research Report, Nr. 109. https://assets.publishing.service.gov.uk/media/627cc6d3d3bf7f052d33b06e/home-office-indicators-of-integration-framework-2019-horr109.pdf (19.06.2026).

NUiF [Hrsg.] (2019): Mitgliederbefragung. https://www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de/mitgliederbefragung/ (18.07.2026).

NUiF [Hrsg.] (2026): Auswertung Mitgliederbefragung 2025. Berlin: NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge. https://www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de/wp-content/uploads/2026/03/Mitgliederbefragung_NUiF-2025_zentrale-Erkenntnisse.pdf (23.08.2026).

OECD [Hrsg.] (2017): Labour Market Integration of Refugees in Germany: Finding their Way. Paris: OECD. https://doi.org/10.1787/14947519-en.

Ortlieb, R. / Knappert, L. (2023): Labor market integration of refugees: An institutional country-comparative perspective. In: Journal of International Management 29 (2), S. 1–16. https://doi.org/10.1016/j.intman.2023.101016.

Penninx, R. / Garcés-Mascareñas, B. (2016): The Concept of Integration as an Analytical Tool and as a Policy Concept. In: Garcés-Mascareñas, B. / Penninx, R. [Hrsg.]: Integration Processes and Policies in Europe: Contexts, Levels and Actors. Cham: Springer, S. 11–29. https://doi.org/10.1007/978-3-319-21674-4_2.

Phillimore, J. (2021): Refugee-Integration-Opportunity Structures: Shifting the Focus From Refugees to Context. In: Journal of Refugee Studies 34 (2), S. 1946–1966. https://doi.org/10.1093/jrs/feaa012.

Polterauer, J. (2018): Gesellschaftliche Unternehmensverantwortung in Deutschland: Zum aktuellen Stand der empirischen Forschung. In: Backhaus-Maul, H. / Kunze, M. / Nährlich, S. [Hrsg.]: Gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen in Deutschland. Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 139–174.

Schmidt, M. (2016): Reichweite und Grenzen unternehmerischer Verantwortung. Wiesbaden: Springer Gabler. https://doi.org/10.1007/978-3-658-13638-3.

Schmidt, R. / Kroll, S. (2024): Integration junger Geflüchteter in das duale System der Berufsausbildung als wichtige Säule zur Fachkräftesicherung: Wie gut gelingt sie? Deskriptive Auswertungen auf Basis der Berufsbildungsstatistik. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung. https://datapool-bibb.bibb.de/htmlpages/782970.html (16.08.2026).

Schmidt, R. / Uhly, A. / Kroll, S. (2025): Ausländische Auszubildende in der dualen Berufsausbildung nach Staatsangehörigkeiten, Deutschland 2008 bis 2024: Ergebnisse auf Basis der Berufsbildungsstatistik. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung. https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_zusatztabellen_auslaendische-azubis_staatsangehoerigkeiten_ab2008.xlsx (16.08.2026).

SenASGIVA [Hrsg.] (2025): Umsetzungsbericht Gesamtkonzept Integration und Partizipation Geflüchteter 2024. Berlin: Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung, Vorlage zur Kenntnisnahme an das Abgeordnetenhaus von Berlin, Drucksache 19/2855. https://www.parlament-berlin.de/ados/19/IIIPlen/vorgang/d19-2855.pdf (29.07.2026).

Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales [Hrsg.] (2020): Betriebspanel Berlin 2019. Berlin: Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales. https://www.berlin.de/sen/arbeit/top-themen/gute-arbeit/ (04.07.2026).

Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe [Hrsg.] (2019): Konjunkturbericht: Zur wirtschaftlichen Lage in Berlin 1. Quartal 2019. Berlin: Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe.

Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe [Hrsg.] (2026a): Arbeitslosigkeit. https://www.berlin.de/sen/wirtschaft/konjunktur-und-statistik/wirtschaftsdaten/arbeitslosigkeit/ (30.07.2026).

Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe [Hrsg.] (2026b): Beschäftigung. https://www.berlin.de/sen/wirtschaft/konjunktur-und-statistik/wirtschaftsdaten/beschaeftigung/ (31.07.2026).

Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe [Hrsg.] (2026c): Wirtschaftsleistung. https://www.berlin.de/sen/wirtschaft/konjunktur-und-statistik/wirtschaftsdaten/wirtschaftsleistung/ (31.07.2026).

Siegert, M. (2019): Die sozialen Kontakte Geflüchteter. Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, BAMF-Kurzanalyse, Nr. 04/2019.

Spencer, S. / Charsley, K. (2021): Reframing ‘integration’: acknowledging and addressing five core critiques. In: Comparative Migration Studies 9 (1), S. 1–22. https://doi.org/10.1186/s40878-021-00226-4.

Stache, R. (2024): Auswirkungen einer Duldung auf Lebenssituation und Lebenszufriedenheit. Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, BAMF-Kurzanalyse, Nr. 03/2024. https://doi.org/10.48570/bamf.fz.ka.03/2024.d.2024.duldung.1.0.

Statistisches Bundesamt [Hrsg.] (2019): Anstieg registrierter Schutzsuchender stabilisiert sich im Jahr 2018 bei 6 %. https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2019/07/PD19_276_12521.html (26.07.2026).

Statistisches Bundesamt [Hrsg.] (2026): 3,2 Millionen Schutzsuchende zum Jahresende 2025. https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2026/05/PD26_162_125.html (25.07.2026).

Struck, O. (2019): Fluchtmigration und Arbeitsmarktintegration. In: Blättel-Mink, B. et al. [Hrsg.]: Flüchtigkeiten: Sozialwissenschaftliche Debatten. Wiesbaden: Springer VS, S. 11–28. https://doi.org/10.1007/978-3-658-27216-6_2.

SVR [Hrsg.] (2019): Bewegte Zeiten: Rückblick auf die Integrations- und Migrationspolitik der letzten Jahre. Berlin: Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration, Jahresgutachten. https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2023/01/SVR_Jahresgutachten_2019-8.pdf (07.06.2026).

Szkudlarek, B. et al. (2021): When Context Matters: What Happens to International Theory When Researchers Study Refugees. In: Academy of Management Perspectives 35 (3), S. 461–484. https://doi.org/10.5465/amp.2018.0150.

Van Buren, H. J. et al. (2024): Conceptualizing, Theorizing, and Measuring the Contributions of Business to Refugee Crises. In: Business & Society 63 (1), S. 3–17. https://doi.org/10.1177/00076503231218859.

Angaben zur Verwendung generativer KI

Die vorliegende Arbeit habe ich selbst verfasst. Die inhaltliche Konzeption, die Auswahl und Auswertung der Quellen, die Argumentation sowie die Ergebnisse und Schlussfolgerungen der Arbeit wurden eigenständig erarbeitet.

Generative KI (Claude, Anthropic; Nutzungszeitraum Ende Mai bis Anfang Oktober 2026) wurde dabei unterstützend eingesetzt. Sie diente der Rückmeldung zu Aufbau, Argumentation und Verständlichkeit einzelner Kapitel und Abbildungen sowie der Recherche nach Quellen. Ergänzend wurde sie zur Erschließung umfangreicher Dokumente sowie zur Prüfung von Rechtschreibung, Zeichensetzung und sprachlichem Ausdruck selbst verfasster Texte genutzt. Einzelne Formulierungsvorschläge wurden nach eigener Prüfung übernommen.

Hinweise der KI auf mögliche Quellen wurden am Originaldokument geprüft. Fachliche Inhalte, Quellenangaben und Daten wurden nicht von der KI übernommen. Die Verantwortung für den gesamten Inhalt der Arbeit liegt bei mir.