

NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge: Auswertung Mitgliederbefragung 2025

Das zehnte Jahr in Folge hat das bundesweite NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge (NUiF) seine Mitgliedsunternehmen zum aktuellen Stand der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten befragt. Wie bereits im Vorjahr, ist auch das Thema „Einwanderung in die Ausbildung aus Drittstaaten“ wieder Teil der Befragung.

Von den zum Befragungszeitpunkt rund 4.700 Mitgliedern haben insgesamt 415 Unternehmen an der Befragung teilgenommen. Zwei Drittel der teilnehmenden Betriebe (67 Prozent) sind kleine und mittlere Unternehmen mit bis zu 500 Mitarbeitenden.

Zentrale Erkenntnisse der Mitgliederbefragung 2025:

- 1. Der Fach- und Hilfskräftemangel bleibt weiterhin der Hauptbeweggrund für Unternehmen, Geflüchtete zu beschäftigen. Der Motivator „soziale Verantwortung“ bleibt wichtig, befindet sich aber auf niedrigstem Niveau seit Befragungsbeginn.**
- 2. Wohnraummangel ist die derzeit dringlichste Herausforderung bei der Beschäftigung von Geflüchteten und wird im Vergleich zum Vorjahr noch akuter wahrgenommen. Damit ist er zur größten Herausforderung geworden, von der Betriebe seit Beginn der Befragung im Jahr 2017 berichten.**
- 3. Fast alle NETZWERK-Betriebe bieten ihren Mitarbeitenden mit Fluchthintergrund Unterstützungsangebote an. Schulungen und Weiterbildungen, Hilfe bei Behördengängen und zusätzliche Sprachkurse werden am häufigsten angeboten.**
- 4. Die Ausbildung von Personen aus Drittstaaten bleibt ein relevantes Thema für die Betriebe. Ein Großteil der Unternehmen bildet Azubis aus Drittstaaten aus, die Vorqualifikationen über den Schulabschluss hinaus mitbringen.**

Die Ergebnisse im Jahresvergleich:

- 1. Der Fach- und Hilfskräftemangel bleibt weiterhin der Hauptbeweggrund für Unternehmen, Geflüchtete zu beschäftigen. Der Motivator „soziale Verantwortung“ bleibt wichtig, befindet sich aber auf niedrigstem Niveau seit Befragungsbeginn.**

Auch wenn die wirtschaftliche Lage 2025 erneut angespannt war und der generelle Personalbedarf bei den Unternehmen geringer ausfiel, stellt das Thema Fach- und Arbeitskräftemangel weiterhin eine große Herausforderung für viele Unternehmen dar. Laut DIHK-Fachkräfte-Report 2025/2026 können 36 Prozent der befragten Unternehmen offene Stellen teilweise nicht besetzen, weil sie keine passenden Mitarbeitenden finden. Diese Entwicklung spiegelt sich auch in den Rückmeldungen an das NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge wider: Auch in diesem Jahr geben 79 Prozent der Betriebe den Fach- und Hilfskräftemangel als Hauptgrund an, Geflüchtete einzustellen – er bleibt damit wie in den beiden Vorjahren das wichtigste Motiv.

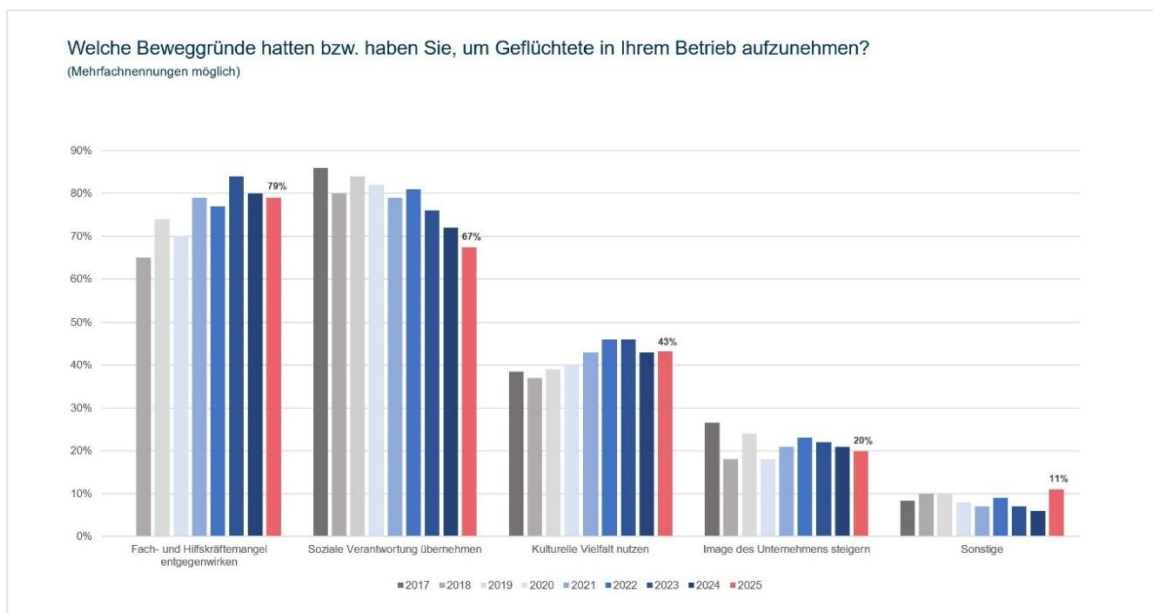


Abbildung 1: Beweggründe der Unternehmen Geflüchtete einzustellen (im Jahresvergleich)

Auch mit Blick auf die kommenden Jahre geht die Mehrheit der befragten Unternehmen von einem anhaltenden Fachkräftebedarf aus und nur 11 Prozent geben an, nicht mit einem relevanten Fachkräftebedarf zu rechnen. Um den eigenen Fachkräftebedarf zu decken, spielen internationale Azubis und Beschäftigte weiterhin eine zentrale Rolle. So geben 55 Prozent der Unternehmen an, sich auf die Zielgruppe der Geflüchteten zu

fokussieren, und insgesamt 50 Prozent der Unternehmen planen, sowohl für die Ausbildung als auch die Beschäftigung gezielt im Ausland zu rekrutieren.

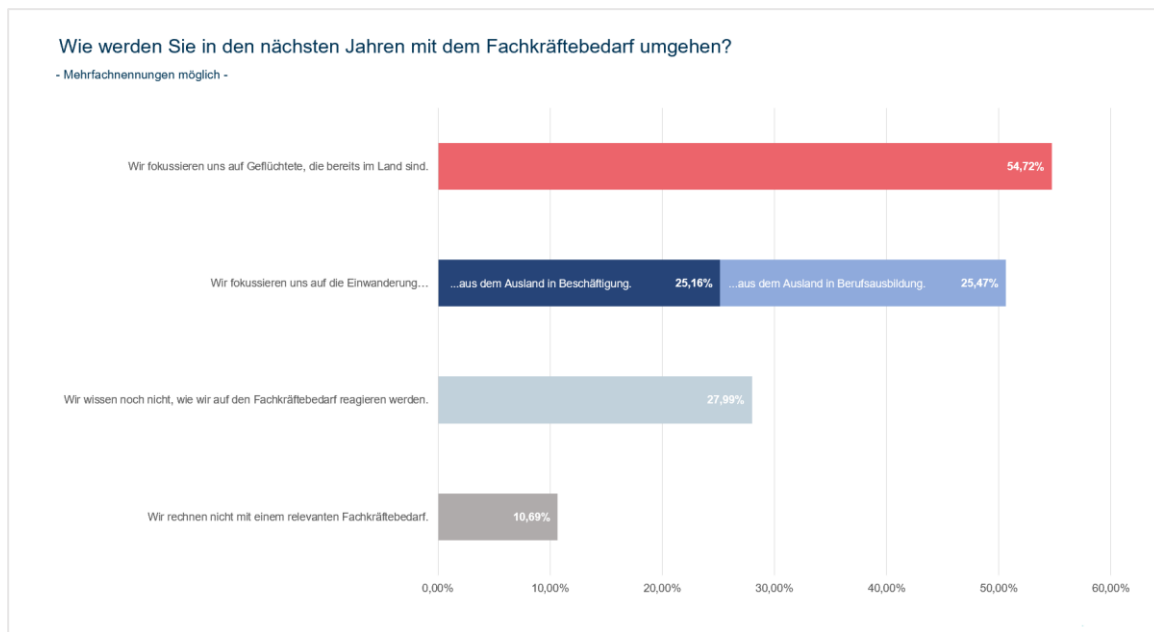


Abbildung 2: Umgang der Unternehmen mit dem Fachkräftebedarf in den kommenden Jahren

Die Übernahme sozialer Verantwortung bleibt ein maßgeblicher Beweggrund: Für 67 Prozent der Unternehmen ist sie ein wichtiger Motivator für die Ausbildung und Beschäftigung von Geflüchteten. Allerdings hat dieser Wert über die Jahre stetig abgenommen und liegt inzwischen 19 Prozentpunkte unter dem Wert von 2017 – der niedrigste Stand seit Beginn der Befragung.

In der Freitexteingabe zum Feld „Sonstige“ wurden zudem vermehrt die Fremdsprachenkenntnisse der Geflüchteten als Grund für die Einstellung genannt.

2. Wohnraummangel ist die derzeit dringlichste Herausforderung bei der Beschäftigung von Geflüchteten und wird im Vergleich zum Vorjahr noch akuter wahrgenommen. Damit ist er zur größten Herausforderung geworden, von der Betriebe seit Beginn der Befragung im Jahr 2017 berichten.

Wie auch im Vorjahr wird der Wohnraummangel als größte Herausforderung bewertet: insgesamt 45 Prozent (+2 Prozent zum Vorjahr) der befragten Unternehmen schätzen diesen als sehr schwierig oder nicht zu überwinden ein. Der Jahresvergleich zeigt zudem, dass der Mangel an Wohnraum über den gesamten Befragungszeitraum seit 2017 hinweg nun Platz eins als größte Herausforderung einnimmt. Als bislang dringlichste

Herausforderung wurde 2017 die „Unsicherheit in der Personalplanung wegen drohender Abschiebung“ bewertet.

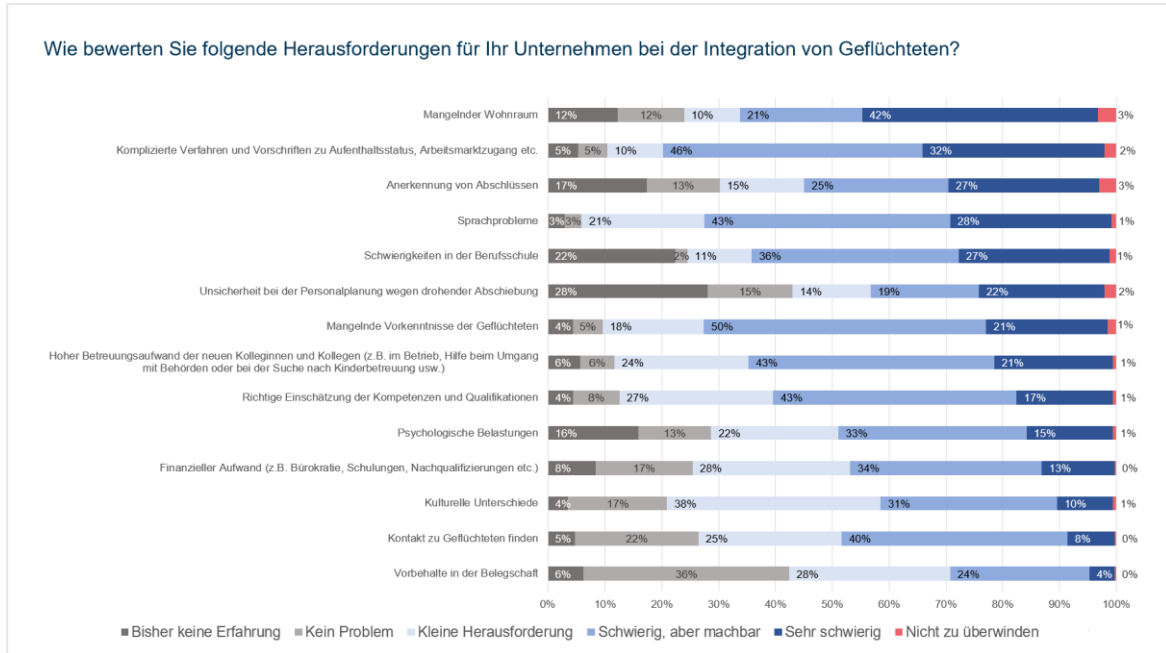


Abbildung 3: Herausforderungen bei der Integration von Geflüchteten

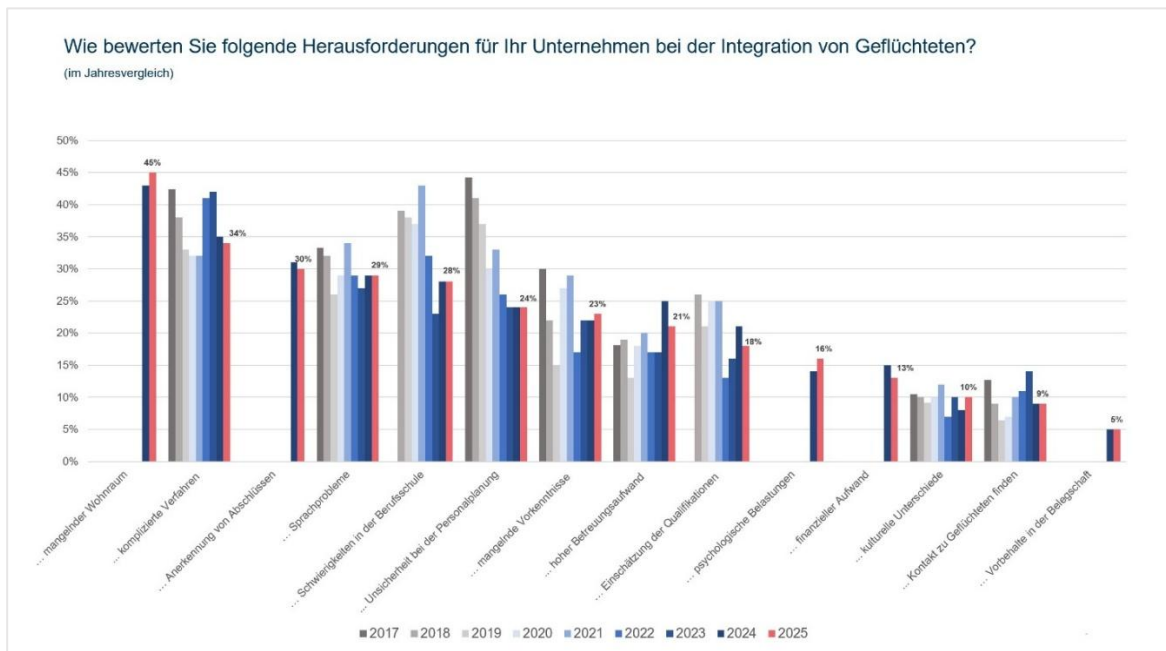


Abbildung 4: Herausforderungen bei der Integration von Geflüchteten (im Jahresvergleich)

Zudem stellen bürokratische Prozesse, wie komplexe Verfahren und Vorschriften bei der Beschäftigung von Geflüchteten (34 Prozent) und die Anerkennung von Abschlüssen (30 Prozent) weiterhin große Herausforderungen dar.

3. Fast alle NETZWERK-Betriebe stellen ihren Mitarbeitenden mit Fluchthintergrund Unterstützungsangebote zur Verfügung. Schulungen und Weiterbildungen, Hilfe bei Behördengängen und zusätzliche Sprachkurse werden am häufigsten angeboten.

Auch im Jahr 2025 engagieren sich die NETZWERK-Unternehmen dafür, ihre Azubis und Mitarbeitenden mit Fluchthintergrund im Arbeitsalltag und auch bei der Integration ins private Umfeld zu unterstützen: 96 Prozent der befragten Unternehmen unterstützen Ihre Mitarbeitenden auf unterschiedliche Art und Weise. Wie im Vorjahr werden Schulungen und Weiterbildungen, Hilfe bei Behördengängen und zusätzliche Sprachkurse am häufigsten angeboten. Schaut man auf den Jahresvergleich, zeigt sich, dass die meisten Unterstützungsangebote 2025 von weniger Unternehmen angeboten werden als noch vor einigen Jahren, mit Ausnahme der Mentoren- und Patenprogramme. Diese verzeichnen zum Vorjahr einen Zuwachs von 4 Prozentpunkten. Solche internen Unterstützungsangebote sind angesichts der wirtschaftlichen und konjunkturellen Herausforderungen für Betriebe eine gute Möglichkeit, Unterstützung zu leisten, auch wenn Zeit und Ressourcen für externe Angebote knapper werden.

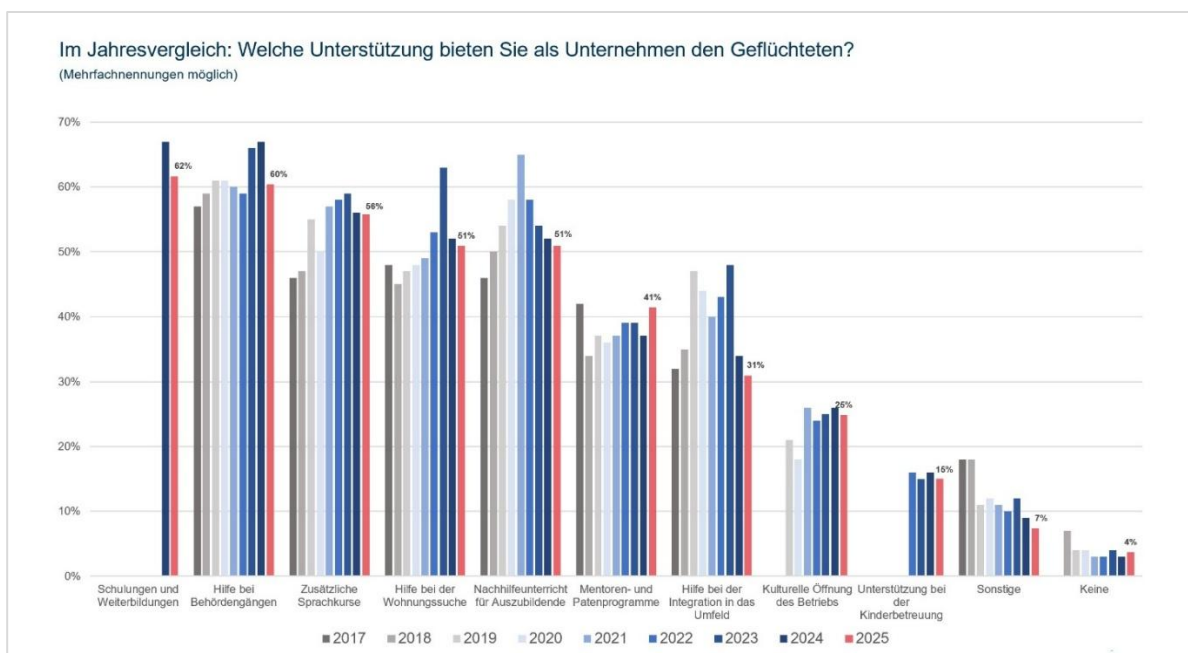


Abbildung 5: Unterstützungsangebote der Unternehmen (im Jahresvergleich)

4. Die Ausbildung von Personen aus Drittstaaten bleibt ein relevantes Thema für die Betriebe. Ein Großteil der Unternehmen bildet Azubis aus Drittstaaten aus, die Vorqualifikationen über den Schulabschluss hinaus mitbringen.

Das zweite Jahr infolge wurden auch die Erfahrungen der NETZWERK-Unternehmen zum Thema „Einwanderung in die Ausbildung“ im Rahmen der Mitgliederbefragung erfasst. 42 Prozent der Befragten bilden bereits Auszubildende aus Drittstaaten aus oder befinden sich aktuell im Rekrutierungsprozess (+2 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr). Weitere 17 Prozent denken darüber nach, Auszubildende aus Drittstaaten zu rekrutieren, um den eigenen Bedarf an Azubis zu decken.

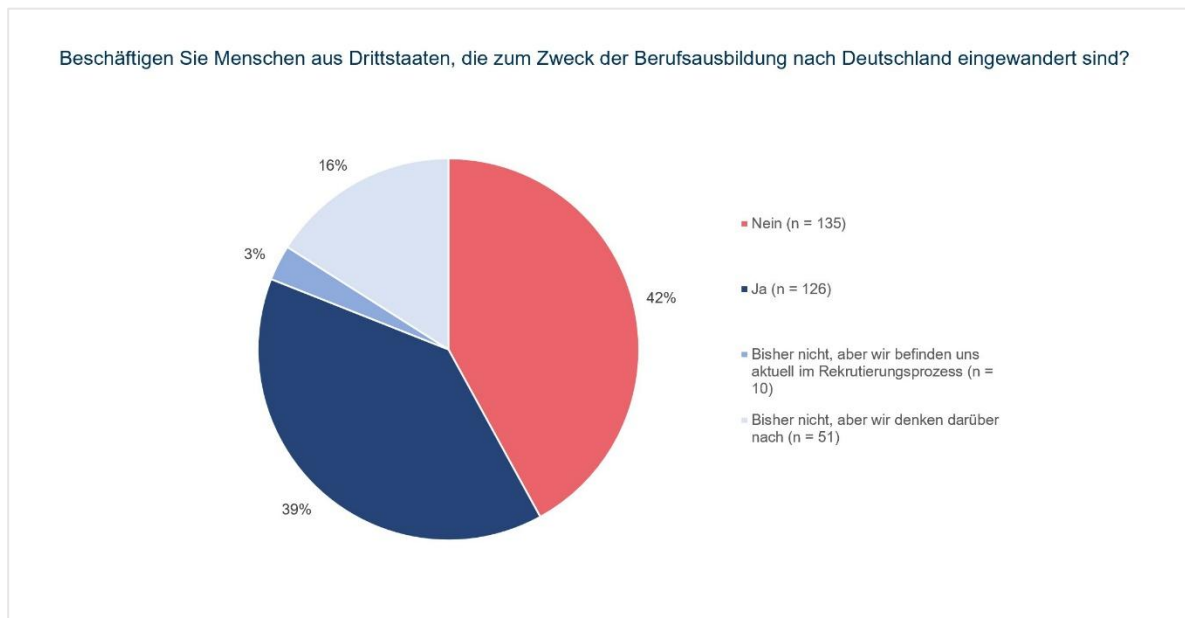


Abbildung 6: Einwanderung in die Ausbildung

Mit Blick auf die Vorkenntnisse der Auszubildenden zeigt sich: Knapp die Hälfte der Unternehmen (49 Prozent) beschäftigen Azubis mit berufspraktischer Erfahrung, 37 Prozent sogar mit akademischen Abschlüssen.

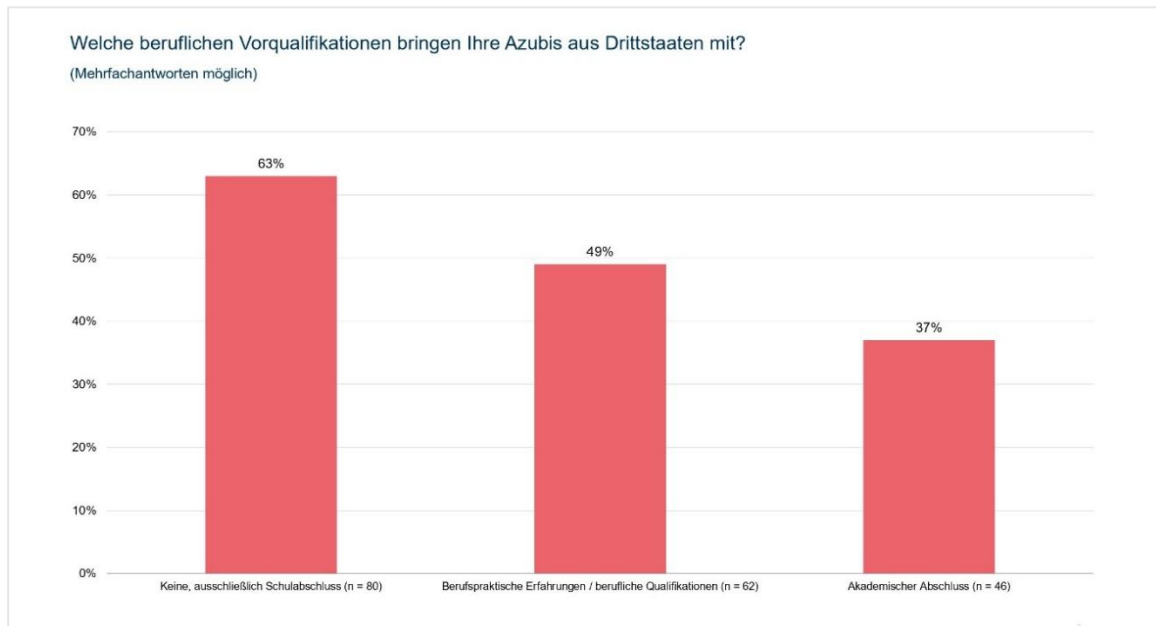


Abbildung 7: Vorqualifikationen der Azubis aus Drittstaaten

Dies spiegelt sich auch im Alter der ausländischen Azubis wider: Die große Mehrheit der Betriebe (88 Prozent) hat Erfahrungen mit Azubis in der Altersgruppe von 18-25 Jahren. Während nur sehr wenige Betriebe minderjährige Azubis aus dem Ausland rekrutiert haben (4 Prozent), hat mehr als die Hälfte Personen der Altersgruppe ab 26 Jahren für die Ausbildung gewonnen.

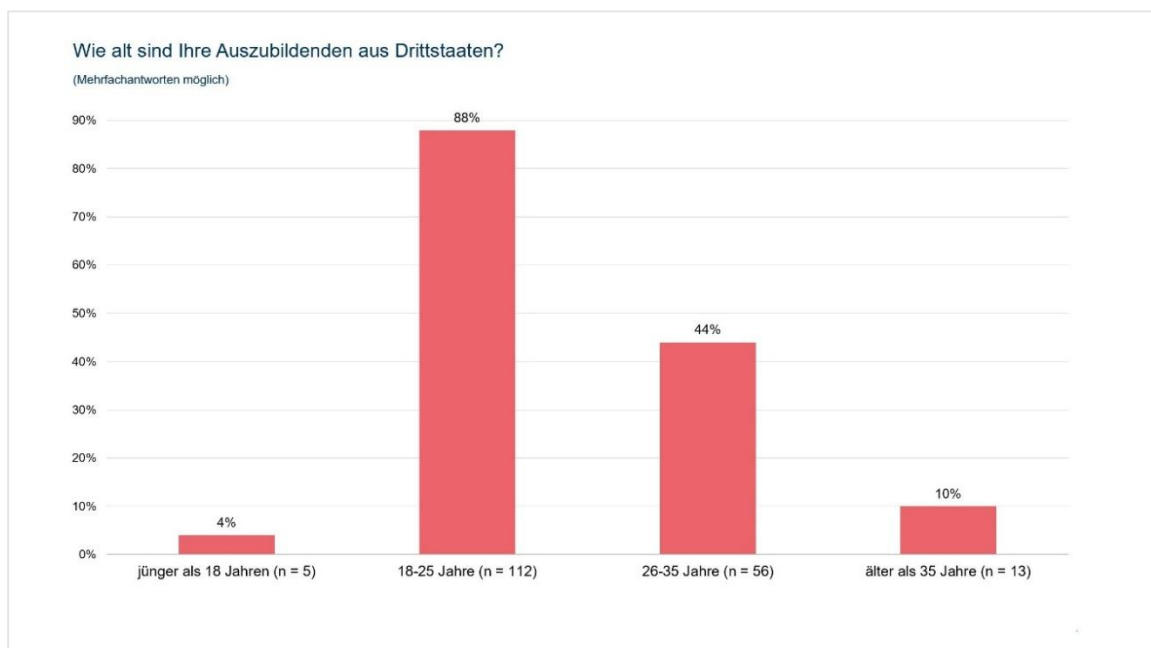


Abbildung 8: Alter der Azubis aus Drittstaaten

Die Herausforderungen bei der Ausbildung von Azubis aus Drittstaaten gleichen im Wesentlichen denen der Beschäftigung von Geflüchteten. Auch hier werden der mangelnde Wohnraum (49 Prozent / 3 Prozentpunkte weniger im Vergleich zu 2024) und die komplizierten Verfahren und Vorschriften (33 Prozent / 4 Prozentpunkte weniger im Vergleich zu 2024) als größte Herausforderungen wahrgenommen, gefolgt von Sprachproblemen und dem finanziellen Aufwand (beide 23 Prozent).

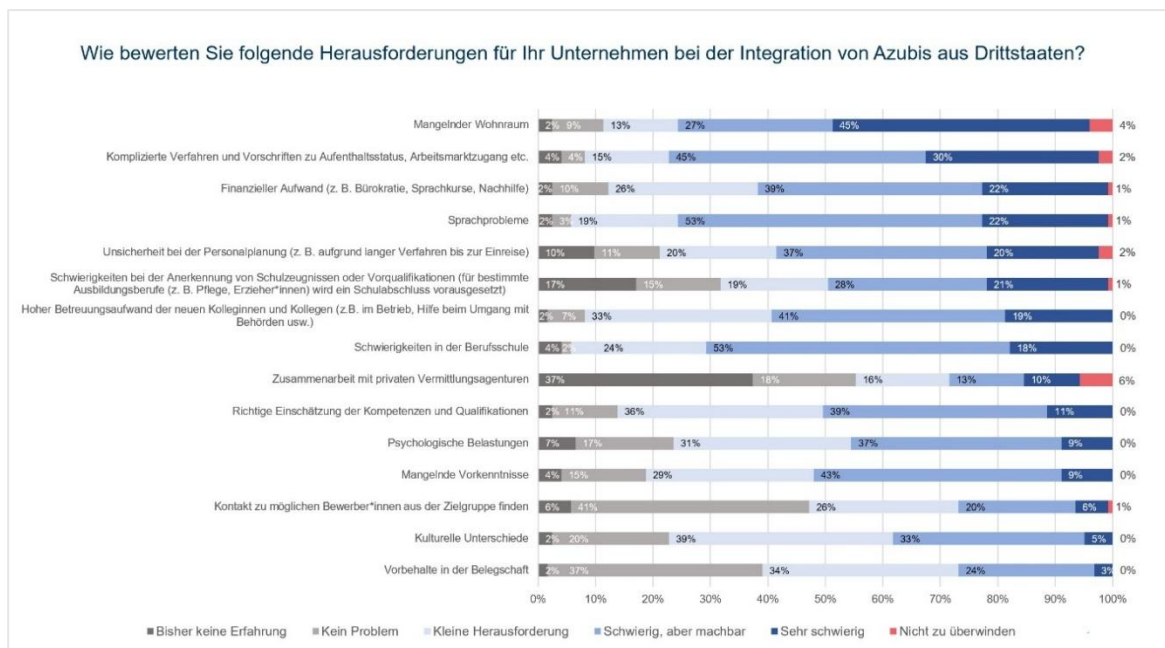


Abbildung 9: Herausforderungen für Unternehmen bei der Integration von Azubis aus Drittstaaten

Erstmals wurde in diesem Jahr auch nach der Zusammenarbeit mit Vermittlungsagenturen gefragt. Mehr als ein Viertel der Unternehmen, die Azubis aus Drittstaaten ausbilden (29 Prozent), empfinden die Zusammenarbeit mit privaten Vermittlungsagenturen als herausfordernd. Fragt man diese nach den Gründen, gibt knapp die Hälfte der Betriebe (49 Prozent) die hohen oder intransparenten Kosten für die Vermittlung an.

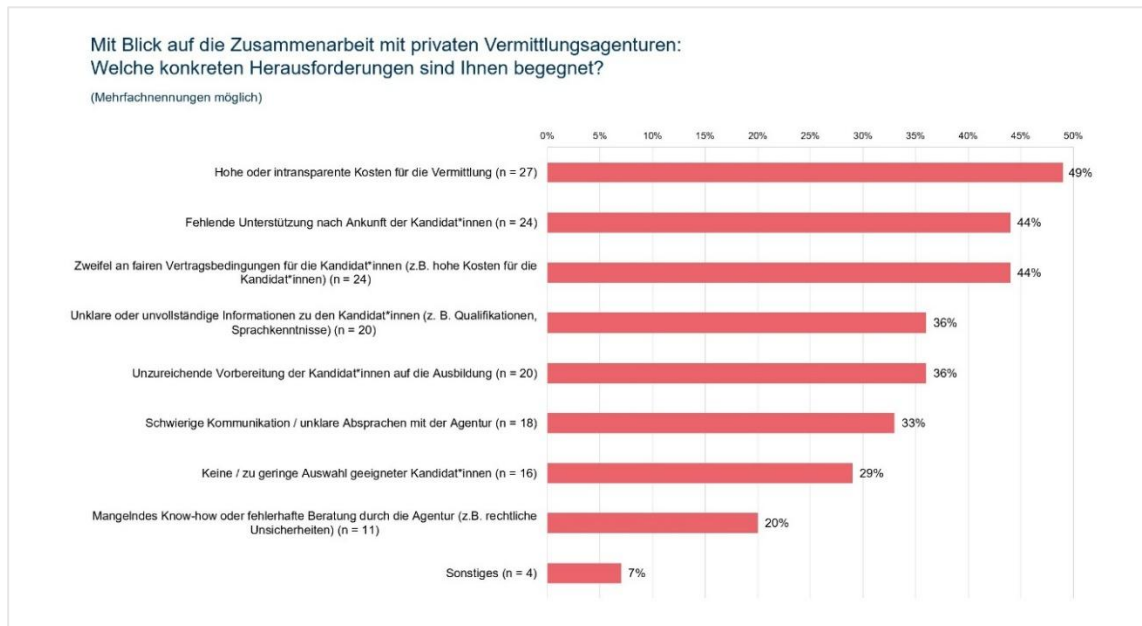


Abbildung 10: Herausforderungen für Unternehmen bei der Integration von Azubis aus Drittstaaten