



191

AMS report

Claudia Liebeswar, Agnes Dürr und Andrea Egger

Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Personen in Dänemark und Deutschland: Rückschlüsse für Österreich

Herausgegeben vom
Arbeitsmarktservice Österreich

Claudia Liebeswar, Agnes Dürr und Andrea Egger

Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Personen in Dänemark und Deutschland: Rückschlüsse für Österreich

Herausgegeben vom
Arbeitsmarktservice Österreich

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, Sabine Putz, René Sturm, 1200 Wien, Treustraße 35–43 • Juli 2026 • Umschlagbild: Lanz, Wien • Grafik: Lanz, Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., 3580 Horn

© Arbeitsmarktservice Österreich 2026

ISBN 978-3-85495-820-X

Inhalt

1 Zusammenfassung	6
2 Einleitung	10
3 Überblick: Österreich, Dänemark und Deutschland	12
3.1 Politische Strategien und Integrationsprogramme	14
3.2 Flüchtlingszahlen und Herkunftsprofile	15
3.3 Arbeitsmarktbedingungen und Beschäftigungssysteme	18
3.4 Arbeitsmarktintegration geflüchteter Menschen im Ländervergleich	20
3.5 Exkurs: Arbeitsmarktintegration als Teil eines multidimensionalen Integrationsprozesses	24
4 Detailanalyse: Dänemark	26
4.1 Gesetzliche Rahmenbedingungen der Arbeitsmarktintegration in Dänemark	26
4.2 Menschen mit Fluchthintergrund in Dänemark	29
4.2.1 Entwicklung der Aufenthaltstitel	29
4.2.2 Zusammensetzung geflüchteter Menschen	31
4.3 Arbeitsmarktsituation in Dänemark	34
4.3.1 Arbeitsmarktintegration nach Herkunftsland	34
4.3.2 Arbeitsmarktintegration geflüchteter Menschen	36
4.4 Das dänische Integrationssystem	38
4.4.1 Strategische Schwerpunkte und Strukturprinzipien	38
4.4.1.1 Restriktive, auf Temporalität ausgelegte Migrationspolitik	38
4.4.1.2 Frühzeitige Kompetenzfeststellung	41
4.4.1.3 Hohe Verpflichtungsintensität	42
4.4.1.4 Work First	43
4.4.1.5 Staatliche Wohnsitzauflagen	45
4.4.1.6 Dezentrale Umsetzung	47
4.4.1.7 Starke Sozialpartner:innenschaft	49

4.4.2	Ausgewählte Akteur:innen	50
4.4.2.1	STAR	50
4.4.2.2	SIRI	51
4.4.2.3	DRC	52
4.4.2.4	Kommunen / Jobcenter	53
4.4.2.5	Dreiparteienvereinbarung	54
4.4.3	Operative Instrumente	55
4.4.3.1	Integrationsgrundausbildung (IGU)	55
4.4.3.2	Starthilfe	57
4.4.3.3	Friends Show the Way	59
4.4.3.4	Equal Access	62
4.4.3.5	Praktika und Lohnzuschüsse	63
4.4.3.6	Integrations- und Beschäftigungsbotschafter:innen	65
4.5	Zusammenfassung und Implikationen für Österreich	67
4.5.1	Zusammenfassung: Kernelemente der dänischen Integrationspolitik	67
4.5.2	Systemlogischer Vergleich der Arbeitsmarktintegration geflüchteter Menschen in Dänemark und Österreich	68
4.5.3	Integrationshemmnisse in Dänemark und Österreich	69
4.5.4	Implikationen für Österreich	71
5	Detailanalyse: Deutschland	74
5.1	Gesetzliche Rahmenbedingungen der Arbeitsmarktintegration in Deutschland	74
5.1.1	Schutzformen	75
5.1.2	Integrationskurse	78
5.1.3	Wohnsitzauflagen	80
5.1.4	Sozialgesetzgebung	83
5.1.5	Familiennachzug	85
5.1.6	Zuständigkeiten und beteiligte Akteur:innen	86
5.2	Menschen mit Fluchthintergrund in Deutschland	88
5.2.1	Entwicklung der Antragszahlen	88
5.2.2	Zusammensetzung geflüchteter Menschen	90
5.3	Arbeitsmarktsituation in Deutschland	93
5.4	Das deutsche Integrationssystem	95
5.4.1	Ausgewählte Programme	98
5.4.1.1	Job-Turbo: Ein bundesweites Programm zur Arbeitsmarktintegration Geflüchteter	98
5.4.1.2	Start Guides: Ein regionales Programm zur Arbeitsmarktintegration in Niedersachsen	108
5.5	Zusammenfassung und Implikationen für Österreich	112
5.5.1	Zusammenfassung: Kernelemente der deutschen Integrationspolitik	112
5.5.2	Systemlogischer Vergleich der Arbeitsmarktintegration geflüchteter Menschen in Deutschland	114
5.5.3	Integrationshemmnisse in Deutschland und Österreich	116
5.5.4	Implikationen für Österreich	119

6	Resümee	122
7	Abbildungsverzeichnis	130
8	Tabellenverzeichnis	131
9	Literatur	132
Anhang 1: Liste der Interviewpartner:innen		
	Dänemark	151
	Deutschland	151
Anhang 2: Ausgewählte Publikationen des AMS Österreich zum Thema »Fluchtmigration und Integration«		
	AMS FokusInfo 293: Migration und Flucht: Wege in den Arbeitsmarkt	155
	AMS info 814: Regionale Verteilung von Geflüchteten – Steuerungswirkung, Arbeitsmarktintegration und Schlussfolgerungen für Österreich	158
	AMS info 771: Integrationserfahrungen von Geflüchteten in Österreich. Ergebnisse und Entwicklungen aus fünf Wellen der FIMAS- Längsschnittstudie zu Geflüchteten der Ankunfts kohorte 2014–2018	165
	AMS info 762: Was die zehnjährige Arbeit mit geflüchteten Frauen lehrt. Manuela Vollmann, Vorstandsvorsitzende und Geschäftsführerin von ABZ* AUSTRIA, im Gespräch	168
	AMS info 732: Recent Arrivals in Austria: Neue Geflüchtete aus Syrien am österreichischen Arbeitsmarkt. Zentrale Ergebnisse einer aktuellen Studie im Auftrag von AMS Österreich und AMS Wien	171
	AMS info 716: Arbeitsmarktintegration von ukrainischen Vertriebenen – mit besonderem Schwerpunkt auf Frauen	175

1 Zusammenfassung

Eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration geflüchteter Personen hängt vom Zusammenspiel aus Aufenthaltsrecht, Arbeitsmarktlage, institutioneller Steuerung, Sprachförderung, Qualifizierung, betrieblicher Aufnahmefähigkeit, familiären Rahmenbedingungen und individueller Ausgangslage ab. Der Ländervergleich zwischen Österreich, Dänemark und Deutschland macht deutlich: Schnelle Beschäftigungseinstiege sind wichtig, führen aber nur dann zu nachhaltiger Integration, wenn sie mit Sprachförderung, Qualifizierung, betrieblicher Begleitung und klarer Fallsteuerung verbunden werden.

Österreich war im Zeitraum 2015 bis 2025 gemessen an der Bevölkerung besonders stark von Asylanträgen betroffen. Im Durchschnitt entfielen 4,6 Erstanträge pro 1.000 Einwohner auf Österreich, 3,4 auf Deutschland und nur 0,8 auf Dänemark. Österreich verzeichnete 2015 mit 10,3 Anträgen pro 1.000 Einwohner und 2022 mit 12,5 Anträgen besonders hohe Werte. Deutschland erreichte 2016 mit 9,1 Anträgen pro 1.000 Einwohner seinen Höchstwert, während Dänemark seit 2017 durchgehend unter 0,8 Anträgen pro 1.000 Einwohner blieb. Auch die Schutzquoten unterscheiden sich deutlich: Im Zeitraum 2015 bis 2025 lag die Gesamtschutzquote in Österreich bei 57,2 Prozent, in Deutschland bei 30,9 Prozent und in Dänemark bei 20,5 Prozent. Die durchschnittliche Dauer des Asylverfahrens betrug 2024 in Österreich 7,8 Monate, in Dänemark 6,6 Monate und in Deutschland 8,7 Monate.

Die Herkunftsprofile sind in Österreich und Dänemark stärker konzentriert als in Deutschland. In Österreich entfielen im Zeitraum 2014 bis 2024 rund 31 Prozent der Asylanträge auf Syrien und rund 26 Prozent auf Afghanistan; die fünf wichtigsten Herkunftsländer deckten insgesamt rund 78 Prozent der Anträge ab. In Dänemark kamen rund 34 Prozent aus Syrien und 18 Prozent aus Afghanistan; die Top-5-Herkunftsländer machten rund 77 Prozent aus. Deutschland weist mit einem Top-5-Anteil von rund 67 Prozent ein breiteres Herkunftsspektrum auf. Altersstrukturell dominieren in allen drei Ländern junge Erwachsene. Der Anteil der 18- bis 34-Jährigen lag in Österreich bei 51,88 Prozent, in Dänemark bei 48,60 Prozent und in Deutschland bei 44,95 Prozent. Deutschland hatte mit 37,01 Prozent den höchsten Anteil Minderjähriger.

Bei der Beschäftigungsintegration zeigen die Labour-Force-Survey-Daten für 2025 ein differenziertes Bild. Österreich und Dänemark erreichten jeweils eine Beschäftigungsquote geflüchteter Personen von 61,5 Prozent, Deutschland lag bei 53,3 Prozent. Der Abstand zur Beschäftigungsquote der Gesamtbevölkerung war in Österreich mit minus 12,8 Prozentpunkten

geringer als in Dänemark mit minus 15,4 Prozentpunkten und deutlich geringer als in Deutschland mit minus 23,9 Prozentpunkten. Auch bei der Erwerbsbeteiligung lagen Österreich und Dänemark 2025 mit 71,4 beziehungsweise 71,7 Prozent nahe beieinander, während Deutschland mit 62,6 Prozent deutlich zurücklag.

Besonders ausgeprägt bleibt der Gender Gap. Bei geflüchteten Männern betrug die Beschäftigungsquote 2025 in Dänemark 69,1 Prozent, in Österreich 67,8 Prozent und in Deutschland 62,8 Prozent. Bei geflüchteten Frauen lag Österreich mit 52,8 Prozent vor Dänemark mit 49,6 Prozent und deutlich vor Deutschland mit 40,3 Prozent. Die Erwerbsquote geflüchteter Frauen betrug 2025 in Österreich 61,1 Prozent, in Dänemark 60,6 Prozent und in Deutschland 48,8 Prozent. Daraus folgt: Die Integration geflüchteter Frauen ist in allen drei Ländern ein zentraler strategischer Engpass, insbesondere wegen Kinderbetreuung, geringerer Erwerbs Erfahrung, Kurszeiten, Mobilitätsproblemen und fehlender sozialer Netzwerke.

Dänemark steht für eine konsequente Work-First-Strategie. Nach Anerkennung des Schutzstatus werden Geflüchtete einer Kommune zugewiesen; diese steuert das dreijährige Integrationsprogramm, erstellt einen individuellen Integrationsplan und organisiert Arbeitsmarktanbindung, Kompetenzfeststellung, Sprachförderung und betriebliche Erprobung. Typische Instrumente sind Praktika, subventionierte Beschäftigung, betriebliche Qualifizierung und die Integrationsgrundausbildung IGU, die Arbeit im Betrieb mit begleitendem Sprach- und Qualifizierungsteil verbindet. Die Stärke dieses Modells liegt in der frühen Arbeitsmarktnähe, klaren Zuständigkeiten und der engen Einbindung von Betrieben. Die Schwächen liegen in der teilweise geringen Nachhaltigkeit, möglichen Lock-in-Effekten in niedrigqualifizierter Beschäftigung, unsicheren Aufenthaltsperspektiven und sozialen Risiken durch Leistungskürzungen. Dänemark zeigt daher: Früher Arbeitsmarktkontakt kann wirksam sein, sollte aber nicht mit Drucklogik und reduzierter sozialer Absicherung gleichgesetzt werden.

Deutschland steht traditionell stärker für Sprache, Qualifizierung und institutionalisierte Integrationskurse, hat sich mit dem Job-Turbo aber in Richtung eines hybriden Modells bewegt. Dieses Modell kombiniert früheren Erwerbseinstieg mit begleitendem Spracherwerb, Qualifizierung und Nachbetreuung. Geflüchtete sollen nicht erst nach perfektem Deutscherwerb, sondern bereits mit grundlegenden Deutschkenntnissen in Arbeit kommen; Spracherwerb und berufliche Weiterentwicklung werden stärker nach der Arbeitsaufnahme fortgesetzt. Die Evaluierung des Job-Turbo zeigt kurzfristige positive Effekte: Bei ukrainischen Geflüchteten stieg die monatliche Kontaktrate mit Case-Manager von 16 auf 44 Prozentpunkte; die Übergangsrate in Beschäftigung erhöhte sich von 1,6 auf 3,4 Prozentpunkte pro Monat. Auch andere Gruppen profitierten, allerdings schwächer. Die Effekte waren bei Männern und bei jüngeren Personen stärker als bei Frauen. Deutschland zeigt damit: Ein hybrider Ansatz kann Übergänge beschleunigen, wenn Beratung, Arbeitgeber, Sprachförderung und Nachqualifizierung eng verzahnt werden.

Für Österreich ergibt sich daraus keine Empfehlung zur einfachen Übernahme eines ausländischen Modells. Österreich steht im Ländervergleich insgesamt gut da, insbesondere in den aktuellen Beschäftigungs- und Erwerbsquoten. Der zentrale Handlungsbedarf liegt daher

nicht in einem Systembruch, sondern in der strategischen Weiterentwicklung: frühere arbeitsmarktnahe Erfahrungen, bessere Koordination, verbindlichere Fallführung, arbeitsplatznahe Sprachförderung, stärkere Einbindung der Arbeitgeber:innen und gezielte Unterstützung geflüchteter Frauen.

Für Österreich empfiehlt sich die Weiterentwicklung eines differenzierten Hybridmodells: Für Personen mit verwertbaren beruflichen Kompetenzen, Arbeitserfahrung oder realistischen Einstiegsmöglichkeiten sollte frühere Arbeitsmarktnähe ermöglicht werden, etwa über betriebliche Erprobung, Einstiegsbeschäftigung, Lohnsubventionen und parallelen Spracherwerb. Für Jugendliche, junge Erwachsene, Personen mit geringer Bildung, fehlender Alphabetisierung, gesundheitlichen Belastungen oder Betreuungspflichten bleiben längere, gut strukturierte Qualifizierungs- und Unterstützungswege sinnvoll. Entscheidend ist, dass diese Wege nicht als lange Kursketten ohne Arbeitsmarktbezug organisiert werden, sondern als arbeitsmarktnahe Lernsettings mit klaren Übergängen.

Prioritär sollte Österreich erstens eine verbindlichere Fallführung etablieren. AMS, ÖIF,¹ Länder, Träger, Sozialleistungen und Anerkennungsstellen müssen stärker entlang eines gemeinsamen Integrations- oder Karriereplans arbeiten. Ein physischer One-Stop-Shop ist dafür nicht zwingend erforderlich; auch ein virtueller One-Stop-Ansatz mit gemeinsamer Falllogik, abgestimmten Förderzeiträumen und verbindlichen Kooperationsroutinen wäre ein relevanter Fortschritt.

Zweitens sollte die Kompetenzfeststellung arbeitsmarktnäher werden. Kompetenzchecks entfalten nur dann Wirkung, wenn sie unmittelbar mit Qualifizierung und Vermittlung verbunden sind. Besonders sinnvoll sind praktische Arbeitsproben in Betrieben, kurze Erprobungsphasen und die Erstellung branchenspezifische Kompetenzprofile und Weiterbildungspläne.

Drittens sollte Sprachförderung stärker arbeitsplatznah und modular organisiert werden. Berufsbezogene Deutschkurse, branchenspezifische Lernmodule und flexible Formate, die mit Beschäftigung vereinbar sind, sind besonders relevant. Sprache sollte nicht nur Zugangsvoraussetzung sein, sondern im Betrieb und parallel zur Arbeit weiterentwickelt werden.

Viertens braucht es eine deutlich stärkere Unterstützung und Einbindung von Arbeitgebern. Betriebe benötigen klare Ansprechpartner, einfache Förderlogiken, Unterstützung bei rechtlichen Fragen, Onboarding-Hilfen, Matching-Formate und Begleitung nach Arbeitsaufnahme. Job-Broker-Funktionen, betriebsnahe Beratung und regionale Branchenkooperationen scheinen auf Basis der Erfahrungen in Deutschland zentrale Erfolgsfaktoren zu sein.

Fünftens muss die Erwerbsintegration geflüchteter Frauen als eigener strategischer Schwerpunkt behandelt werden. Erfolgsrelevant sind Kinderbetreuung, flexible Kurszeiten, Teilzeitqualifizierung, aufsuchende Beratung, frauenspezifisches Coaching, Sprachkurse mit Kinderbetreuung und längere Übergangsprogramme. Beschleunigung allein ist hier keine ausreichende Strategie.

¹ ÖIF = Österreichischer Integrationsfonds (www.integrationsfonds.at).

Sechstens sollte die regionale Verteilung stärker an Arbeitsmarktchancen orientiert werden. Generelle Wohnsitzauflagen nach deutschem oder dänischem Vorbild erscheinen arbeitsmarktpolitisch nur begrenzt sinnvoll, weil sie den Suchradius einschränken und Matching verhindern. Allenfalls können zeitlich befristete Zuzugsbeschränkungen für Regionen mit besonders angespannten Wohnungs- und Arbeitsmärkten geprüft werden. Entscheidender ist jedoch, Geflüchtete dorthin zu bringen, wo Beschäftigung, Mobilität, Kinderbetreuung und Unterstützungsstrukturen real verfügbar sind.

Siebtens sollte Österreich Anreizmechanismen sorgfältig prüfen. Die dänische Erfahrung zeigt, dass reduzierte Leistungen kurzfristig bei Männern Arbeitsaufnahmen erhöhen, bei Frauen jedoch nicht diese Wirkung haben.

Die zentrale Schlussfolgerung lautet: Die wirksamste Strategie ist nicht »Arbeit zuerst« oder »Sprache zuerst«, sondern »früh, arbeitsmarktnah und begleitet«. Österreich sollte vorhandene Stärken beibehalten, aber Wartezeiten reduzieren, Schnittstellen optimieren, arbeitsplatznahe Lernräume ausbauen und Betriebe stärker in die Integrationsarchitektur einbinden. Nachhaltige Arbeitsmarktintegration gelingt dort am besten, wo Erwerbsarbeit, Sprache, Qualifizierung, soziale Stabilisierung und betriebliche Praxis nicht nacheinander, sondern koordiniert und zielgruppenspezifisch ineinandergreifen.

2 Einleitung

Die Arbeitsmarktintegration geflüchteter Personen stellt moderne Wohlfahrtsstaaten vor eine komplexe und anspruchsvolle Aufgabe. Ihr Verlauf wird nicht nur durch individuelle Faktoren wie Ausbildung, Sprachkenntnisse oder Berufserfahrung der geflüchteten Menschen bestimmt, sondern ebenso durch rechtliche Rahmenbedingungen, institutionelle Zuständigkeiten, arbeitsmarktpolitische Instrumente der Aufnahmeländer sowie die allgemeine Arbeitsmarktlage. Sie hängt letztlich davon ab, ob Betriebe bereit sind, geflüchtete Personen einzustellen, und in welchem Ausmaß die vorhandenen Kompetenzprofile der Geflüchteten mit den Bedarfen des Arbeitsmarktes übereinstimmen. Arbeitsmarktintegration ist ein Zusammenspiel von individuellen Ressourcen, institutionellen Arrangements, betrieblicher Aufnahmefähigkeit und konkreten Matching-Prozessen zwischen Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage.

Internationale Erfahrungen zeigen, dass nicht nur das Vorhandensein von Integrationsmaßnahmen relevant ist, sondern vor allem deren Ausgestaltung, zeitliche Abfolge und Einbettung in die jeweilige Gesamtlogik von Migrations-, Sozial- und Arbeitsmarktpolitik. Grob lassen sich zwei idealtypische Strategien der Arbeitsmarktintegration unterscheiden: »Arbeit zuerst« und »Sprache zuerst«. Während erstere auf eine rasche Erwerbsaufnahme abzielt, setzt letztere stärker auf vorbereitende Sprachförderung und Qualifizierung, um längerfristig eine stabilere und qualifikationsadäquate Integration zu ermöglichen. In der Praxis existieren Mischformen, und die Strategien der Länder verändern sich auch im Zeitverlauf.

Vor diesem Hintergrund verfolgt die vorliegende Studie das Ziel, arbeitsmarktpolitische Strategien zur Integration geflüchteter Personen qualitativ vergleichend zu untersuchen. Dazu werden zwei Länder herangezogen, die in den vergangenen Jahren durch unterschiedliche integrationspolitische Schwerpunktsetzungen und teils innovative Maßnahmen aufgefallen sind: Dänemark und Deutschland. Dänemark verfolgt seit rund einem Jahrzehnt eine klare Work-First-Strategie, während Deutschland stärker auf »Sprache zuerst« setzt. Ausgehend von einer systematischen Analyse sollen jene Faktoren identifiziert werden, die zur Erklärung von Erfolgen, Grenzen und Zielkonflikten der jeweiligen Modelle beitragen und als transferfähige Impulse für die österreichische Arbeitsmarktpolitik dienen können. Österreich ist dabei nicht Untersuchungsgegenstand, sondern Adressat des gewonnenen Transferwissens. Der Vergleich dient dabei nicht der normativen Bewertung der Länder, sondern der analytischen Herausarbeitung von Steuerungslogiken, Wirkmechanismen und übertragbaren Handlungsansätzen.

Methodisch ist die Studie qualitativ angelegt. Sie kombiniert umfassende Literaturrecherche mit Expert:innenbefragungen, die teils in Form leitfadengestützter Interviews, teils durch schriftliche Beantwortung von Anfragen durchgeführt wurden. An dieser Stelle gilt aufrichtiger Dank allen, die für ein Gespräch zur Verfügung standen und Unterlagen bereitstellten (Interviewliste im Anhang). Um Strategien, Programme und deren Wirkungen angemessen einordnen zu können, berücksichtigt die Analyse mehrere Ebenen: erstens die rechtlichen und institutionellen Rahmenbedingungen der Arbeitsmarktintegration, zweitens Strukturdaten und Arbeitsmarktindikatoren, drittens die Zusammensetzung der Gruppe geflüchteter Personen im jeweiligen Land sowie viertens konkrete Strategien und Programme einschließlich vorliegender Monitoring- und Evaluierungsergebnisse.

Der Bericht ist entsprechend aufgebaut: Zunächst werden im Ländervergleich relevante Kontextfaktoren dargestellt, die Integrationsverläufe beeinflussen, insbesondere die jeweilige politische Strategie, die Arbeitsmarktbedingungen sowie Flüchtlingszahlen. Daran anschließend folgt ein kurzer Exkurs, der Arbeitsmarktintegration als Teil eines breiteren, multidimensionalen Integrationsprozesses verortet. Im Hauptteil werden Dänemark und Deutschland detailliert analysiert:

Die Unterkapitel enthalten Informationen zu den rechtlichen Rahmenbedingungen, den institutionellen Zuständigkeiten, der Struktur der Zielgruppen sowie zu zentralen Strategien und Programmen der Arbeitsmarktintegration. Abschließend werden in jedem Länderkapitel die Befunde verdichtet und im Hinblick auf ihre Relevanz für Österreich diskutiert. Im Abschlusskapitel werden darüber hinaus Handlungsoptionen für Österreich abgeleitet.

Durchgeführt wurde die vorliegende Studie im Auftrag der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (ABI) des AMS Österreich vom sozialwissenschaftlichen Forschungs- und Beratungsinstitut EVA CON (www.evacon.at). Abgeschlossen wurde die Studie mit Anfang Juni 2026.

3 Überblick: Österreich, Dänemark und Deutschland

Bei einem Vergleich der Integrationsergebnisse von Österreich, Dänemark und Deutschland müssen unterschiedliche Kontextfaktoren im Hinterkopf behalten werden, auf welche nachfolgend grob eingegangen wird:

- Politische Strategien und Integrationsprogramme sind unterschiedlich gewichtet: Deutschland investierte früh in breitere Programme, Dänemark setzt stärker auf verpflichtende Maßnahmen, Österreich hat regionale und föderale Besonderheiten.
- Arbeitsmarktlagen und Beschäftigungssysteme differieren und beeinflussen, wie schnell geflüchtete Menschen Beschäftigung finden.
- Flüchtlingszahlen und Herkunftsprofile nehmen Einfluss auf das Ausmaß administrativer und arbeitsmarktpolitischer Herausforderungen. Die auf der nachfolgenden Seite zu findende Tabelle 1 gibt einen Überblick über die Anzahl der Asylanträge, die Asylverfahrensdauern, den Anteil positiver Verfahrensausgänge sowie die Beschäftigungsquote geflüchteter Menschen in Österreich, Dänemark und Deutschland; ausgeführt und interpretiert werden die Informationen insbesondere in Kapitel 3.4.

Gemeinsam ist den Ländern Österreich, Dänemark und Deutschland ein vergleichsweise gut ausgebauter Sozialstaat, eine gute Absicherung im Falle von Arbeitslosigkeit und eine starke berufliche Bildung, wenn auch jeweils mit unterschiedlicher Ausgestaltung: Dänemark gilt als besonders ausgeprägtes Flexicurity-Modell, in dem eine relativ hohe arbeitsmarktliche Flexibilität mit einer starken sozialen Absicherung bei Arbeitslosigkeit und einer bedeutenden aktiven Arbeitsmarktpolitik verbunden ist. Zugleich werden Löhne und Arbeitsbedingungen überwiegend kollektivvertraglich geregelt; einen gesetzlichen allgemeinen Mindestlohn gibt es nicht. Österreich ist demgegenüber durch eine besonders hohe kollektivvertragliche Abdeckung geprägt. Deutschland, in dem ebenfalls Kollektivtarife gelten, weist jedoch für eine deutlich geringere Zahl an Arbeitnehmer:innen Verträge mit tariflicher Bindung auf. Zugleich unterscheidet sich Deutschland von Österreich und Dänemark durch einen gesetzlichen Mindestlohn. Gemeinsam ist allen drei Ländern die hohe arbeitsmarktpolitische Bedeutung beruflicher Bildung, wobei Österreich und Deutschland besonders stark durch duale bzw. arbeitsplatznahe Ausbildungsstrukturen geprägt sind, während Dänemark zusätzlich durch ein durchlässiges System der Erwachsenen- und Weiterbildung hervorsteicht.

Tabelle 1: Auf einen Blick – Fakten zur Situation geflüchteter Menschen in Österreich, Dänemark und Deutschland

	Jahr	Österreich	Dänemark	Deutschland
Asylanträge (Erstanträge pro 1.000 Einwohner:innen)	2015	10,3	3,7	5,9
	2016	4,9	1,1	9,1
	2017	2,8	0,6	2,7
	2018	1,6	0,6	2,2
	2019	1,5	0,5	2,0
	2020	1,7	0,3	1,5
	2021	4,5	0,4	2,3
	2022	12,5	0,8	2,9
	2023	6,5	0,4	4,2
	2024	2,8	0,4	3,0
	2025	1,8	0,3	2,0
	2015–2025	4,6	0,8	3,4
Durchschnittliche Dauer des Asylverfahrens	aktuell (2024)	7,8 Monate	6,6 Monate	8,7 Monate
Gesamtschutzquote (Anteil positiver Ausgänge an sämtlichen Asylverfahren)	2015	53,1 %	21,2 %	7,8 %
	2016	39,7 %	19,6 %	9,1 %
	2017	56,4 %	18,7 %	40,3 %
	2018	54,1 %	17,2 %	43,4 %
	2019	55,7 %	15,9 %	35,0 %
	2020	61,7 %	19,8 %	35,5 %
	2021	68,0 %	14,8 %	36,4 %
	2022	67,3 %	31,6 %	41,2 %
	2023	65,1 %	47,8 %	27,6 %
	2024	54,2 %	35,3 %	28,7 %
	2025	34,6 %	26,5 %	25,0 %
	2015–2025	57,2 %	20,5 %	30,9 %
Beschäftigungsquote geflüchteter nach LFS (und Differenz zu Beschäftigungsquote der Gesamtbevölkerung nach LFS)	2021	61,0 % (–11,4)	63,3 % (–12,2)	51,1 % (–24,7)
	2023	54,4 % (–19,7)	58,4 % (–18,2)	49,4 % (–27,9)
	2025	61,5 % (–12,8)	61,5 % (–15,4)	53,3 % (–23,9)

Quelle: Asylkoordination Österreich 2024; Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2024a; Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2025b; Eurostat, Tabellen demo_pjan, ifsa_pfganwsm, ifsi_emp_a, migr_asyappctza und migr_asydecfp; Refugees Welcome Denmark o.J. e

3.1 Politische Strategien und Integrationsprogramme

Deutschland und Österreich sind gemäß des Treaty on the Functioning of the European Union (TFEU), Art. 78., an das Gemeinsame Europäische Asylsystem (CEAS) gebunden, das Mindeststandards für Aufnahmebedingungen, Asylverfahren und Schutzstatus festlegt.² Dänemark nimmt hingegen aufgrund eines Opt-outs im Bereich »Justice and Home Affairs« nicht vollständig am CEAS teil und ist daher zentralen EU-Asylrichtlinien – etwa der Aufnahme-richtlinie – nicht verpflichtet.³ Allerdings beteiligt sich das Land über separate Abkommen an einzelnen Instrumenten wie der Dublin-Verordnung und dem Eurodac-System.⁴

Auch vor dem Hintergrund der europäischen Mindeststandards bleiben nationale Integrationsstrategien entscheidend für konkrete Integrationsverläufe. Tabelle 2 gibt einen Überblick über wesentliche Dimensionen, welche die Ausgestaltung der nationalen Strategien zur Arbeitsmarktintegration geflüchteter Menschen prägen.

Tabelle 2: Überblick über die Integrationssysteme Österreichs, Dänemarks und Deutschlands

Dimension	Österreich	Dänemark	Deutschland
Staatsaufbau	Föderales System mit Bundes- und Landes-Kompetenzen, Arbeitsmarktintegration oft regional gesteuert	Operative Verantwortung für Integrations-, Sozial- sowie arbeitsmarktbezogene Leistungen liegt bei den Kommunen	Föderales System mit starker Rolle der Bundesagentur für Arbeit, IAB-Forschung und vielen lokalisierten Programmen
Arbeitsmarkt-zugang für Asylsuchende	Drei Monate Arbeitsverbot; danach nachrangiger Arbeitsmarkt-zugang mit Vorrangprüfung*; auch Saison-/Erntearbeit (Ersatzkraft-verfahren) und Dienstleistungs-check möglich; Arbeitsverbot während Grundversorgung mit Ausnahme gemeinnütziger Tätigkeiten	Arbeit grundsätzlich erst nach Asylentscheidung, Ausnahmen nach sechs Monaten mit spezieller Genehmigung; stärker verpflichtende Integrationsprogramme und restriktivere Sozialleistungen	Drei Monate Arbeitsverbot; danach nachrangiger Arbeitsmarkt-zugang mit Vorrangprüfung (zeitweise abgeschafft); nach 48 Monaten freier Zugang (§ 61 AsylG und § 32 BeschV)
Integrations-programme	Integrationsjahrgesetz, Sprach- und Qualifizierungskurse; teils als Pflicht	Integrationsprogramme in Dänemark betonen Aktivierung, verpflichtende Maßnahmen und oft strengere Arbeitsmarktpolitik	Umfangreiche Sprach- und Qualifizierungsprogramme; lokale Arbeitsmarktinitiativen und Jobbörsen

*AMS erteilt auf Antrag eines Arbeitgebers bzw. einer Arbeitgeberin nach Arbeitsmarktprüfung eine Beschäftigungsbewilligung. Ukrainer:innen haben als Vertriebene in allen drei Ländern freien Arbeitsmarktzugang.
Quelle: AMS- und Arbeiterkammer-Website 04/2026; Honorati/Testaverde/Totino 2024; OECD 2007

2 Vgl. European Asylum Support Office 2020.
3 Vgl. Peers 2016.
4 Vgl. European Commission 2006.

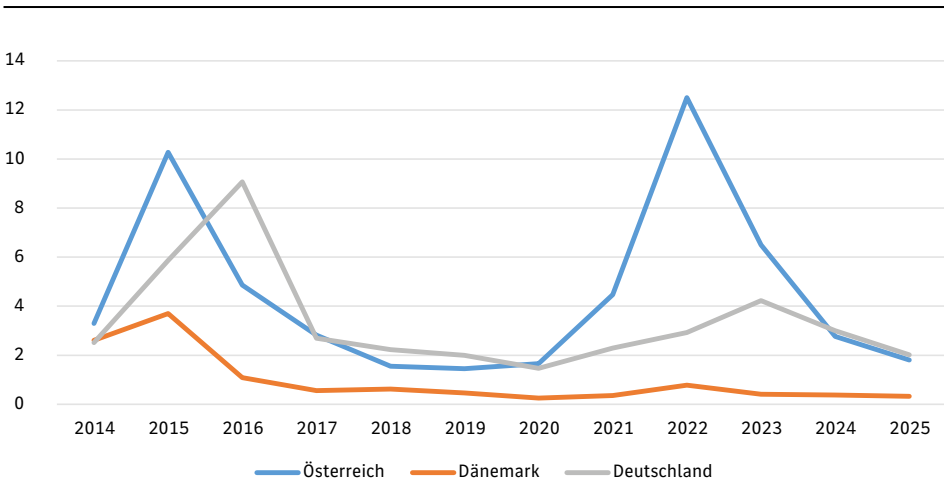
Länder mit traditionell stärker aktivierungsorientierten Systemen, wie Dänemark,⁵ können tendenziell schnellere Arbeitsmarktintegration erreichen, wie der vorliegende Bericht zeigt, während stärker qualifikationsorientierte Systeme, wie Deutschland (insbesondere nach 2015),⁶ langfristig stabilere Beschäftigung fördern können.⁷ Die Forschung spricht mitunter von einem Trade-off zwischen Work-First-Strategien und Human-Capital- bzw. Language-First-Strategien.

3.2 Flüchtlingszahlen und Herkunftsprofile

In der EU wurden 2024 rund 912.000 Erstanträge auf internationalen Schutz gestellt, was einem Rückgang um 13 Prozent gegenüber 2023 entspricht.⁸ Deutschland, Spanien, Italien und Frankreich bearbeiteten die größte Zahl an Anträgen.

Ein Vergleich der Asylantragszahlen auf Pro-Kopf-Basis zeigt merkbare Unterschiede zwischen Österreich, Deutschland und Dänemark im Zeitraum von 2014 bis 2025 (siehe Abbildung 1).

Abbildung 1: Asyl-Anträge pro 1.000 Einwohner:innen in Österreich, Dänemark und Deutschland (2014–2025)



Quelle: Eurostat, Tabellen migr_asyappctza und demo_pjan; eigene Darstellung

⁵ Vgl. OECD 2007.

⁶ Vgl. Riemer / Rau / Schalast 2025.

⁷ Vgl. Fasani 2024; Arendt 2022; Arendt / Dustmann / Ku 2022; OECD 2017.

⁸ Vgl. Eurostat 2025.

Während Deutschland in absoluten Zahlen über den gesamten Zeitraum hinweg die meisten Asylanträge verzeichnete, relativiert sich dieses Bild bei einer Betrachtung je 1.000 Einwohner:innen. Österreich weist insbesondere während der großen Fluchtbewegungen 2015 und 2016 sehr hohe Pro-Kopf-Raten auf. Im Jahr 2015 wurden in Österreich rund 10,3 Asylanträge je 1.000 Einwohner:innen gestellt, deutlich mehr als in Deutschland (5,9), während Deutschland 2016 mit 9,1 Anträgen je 1.000 Einwohner den höchsten Wert im Ländervergleich erreichte. Auf diesen Integrationsdruck werden auch die implementierten Beschäftigungsprogramme zurückgeführt. Hieraus resultierend liegt etwa in Deutschland die Beschäftigungsquote derjenigen geflüchteten Personen, die 2015 und 2016 im arbeitsfähigen Alter waren, nunmehr bei etwa 64 Prozent (2024) und damit nahe der Erwerbstätigenquote der Gesamtbevölkerung.⁹

In den Folgejahren gingen die Pro-Kopf-Asylanträge in allen drei Ländern deutlich zurück. Zwischen 2017 und 2020 bewegten sich die Werte in Österreich und Deutschland eher zwischen 1,5 und 2 je 1.000 Einwohner:innen, während Dänemark durchgehend deutlich niedrigere Raten aufwies. Dänemark erlebte 2015 ein Maximum von 3,7 Anträgen je 1.000 Einwohner:innen und überschritt ab 2017 nicht mehr 0,8 Anträge je 1.000 Einwohner:innen.

Seit 2022 ist insbesondere in Österreich erneut ein Anstieg der Pro-Kopf-Asylanträge zu beobachten. Österreich erreichte 2022 und 2023 mit 12,5 und 6,5 Anträgen je 1.000 Einwohner:innen erneut deutlich höhere Werte als Deutschland, während Dänemark auch in dieser Phase niedrige Raten aufwies.¹⁰ Insgesamt zeigt der Vergleich, dass Österreich – gemessen an der Bevölkerungsgröße – über weite Strecken des Zeitraums sogar stärker von Asylanträgen betroffen war als Deutschland, und dass Dänemark eine zahlenmäßig geringere Asylzuwanderung verzeichnete.

Während Österreich und Dänemark mehrheitlich Schutzsuchende aus Syrien und Afghanistan aufnahmen, weist Deutschland, wie dies in Tabelle 3 zu sehen ist, insgesamt ein etwas breiter diversifiziertes und schwankendes Herkunftsspektrum auf.

⁹ Vgl. Conesa 2025.

¹⁰ Der neuerliche Peak in Österreich 2022/2023 liegt nicht etwa an Asylanträgen durch Ukrainer:innen, die für ihren Aufenthalt in Österreich, wie auch in den anderen Ländern, keine Asylgewährung für ihren rechtmäßigen Aufenthalt und Arbeitsmarktzugang benötigen, sondern lediglich einen »Ausweis für Vertriebene«, der auf Antrag ausgestellt wird. Vielmehr dürfte dieser Anstieg den Fluchtbewegungen aus Afghanistan nach der Machtergreifung durch die Taliban, dem Wegfall der Covid-Beschränkungen und einem intensivierten Grenzschutz geschuldet sein. Durch letzteren waren Menschen zur Antragstellung gezwungen, für die Österreich eigentlich ein Transitland gewesen wäre. Dafür spricht, dass vermehrt Personen aus Afghanistan, Indien und Syrien Asylanträge stellten.

Tabelle 3: Top-5-Herkunftsländer geflüchteter Menschen in Österreich, Dänemark und Deutschland (2014–2024)

Österreich		Dänemark		Deutschland	
Syrien	≈ 31 %	Syrien	≈ 34 %	Syrien	≈ 28 %
Afghanistan	≈ 26 %	Afghanistan	≈ 18 %	Afghanistan	≈ 17 %
Irak	≈ 9 %	Eritrea	≈ 10 %	Irak	≈ 9 %
Iran	≈ 7 %	Iran	≈ 8 %	Türkei	≈ 7 %
Somalia	≈ 5 %	Irak	≈ 7 %	Iran	≈ 6 %
Gesamt (Top 5)		≈ 77 %		≈ 67 %	

Quelle: Eurostat, Tabelle migr_asyappctza, eigene Berechnung. Aufgrund der Datenmenge wurden die Herkunftsländer mit den höchsten Fallzahlen ausgewiesen; marginale Herkunftsländer mit sehr geringen Anteilen sind nicht separat dargestellt. Die ausgewiesenen Top-5-Herkunftsländer decken je nach Aufnahmeland rund zwei Drittel bis drei Viertel aller Asylanträge ab

Auch die Altersstruktur der Asylsuchenden differiert zwischen Österreich, Deutschland und Dänemark, wie dies in Tabelle 4 festgehalten wird.

Tabelle 4: Alter der Asylsuchenden (Erstanträge) in Österreich, Dänemark und Deutschland (2014–2024)

Altersgruppe	Österreich	Dänemark	Deutschland
< 18 Jahre	34,11 %	29,53 %	37,01 %
18–34 Jahre	51,88 %	48,60 %	44,95 %
35–64 Jahre	13,70 %	20,88 %	17,44 %
65+ Jahre	0,31 %	0,96 %	0,59 %
Unbekannt	0,00 %	0,03 %	0,00 %

Quelle: Eurostat, Tabelle migr_asyappctza, eigene Berechnung. Angaben in Prozent aller Asylanträge im jeweiligen Land. Die Daten wurden für die Altersklassen <18, 18–34, 35–64 und 65+ aggregiert über den Zeitraum 2014–2024 ausgewertet. Geringe Anteile mit unbekanntem Alter wurden separat ausgewiesen

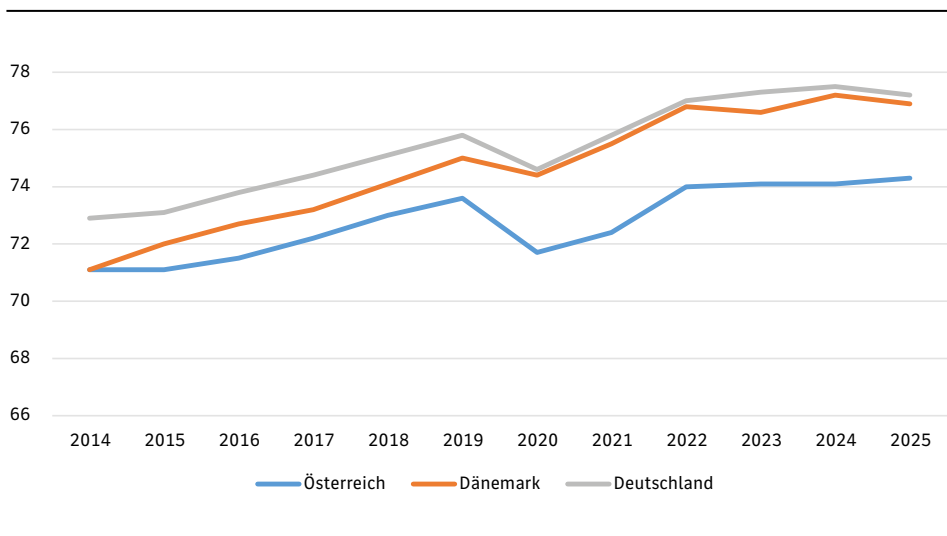
Über den Zeitraum von 2014 bis 2024 dominieren in allen drei Ländern junge Erwachsene im Alter von 18 bis 34 Jahren, allerdings in unterschiedlichem Ausmaß. Während dieser Anteil in Dänemark und Österreich mit rund der Hälfte aller Erstanträge besonders hoch ist, liegt er in Deutschland niedriger. Deutschland weist im Vergleich den höchsten Anteil an Minderjährigen auf, was auf einen stärkeren Familiennachzug hinweist. Insbesondere ab 2023 verzeichnete jedoch auch Österreich zahlreiche Einreiseanträge im Rahmen des Familiennachzugs, welcher

nunmehr seit 2025 bis mindestens 2. Juli 2026 ausgesetzt ist.¹¹ Dänemark zeigt hingegen eine stärkere Konzentration auf Personen im erwerbsfähigen Alter. Der Anteil älterer Asylsuchender über 65 Jahre ist in allen drei Ländern vernachlässigbar.

3.3 Arbeitsmarktbedingungen und Beschäftigungssysteme

Arbeitsmarktintegrationsergebnisse sind zudem nur vor dem Hintergrund der jeweiligen gesamtwirtschaftlichen Arbeitsmarktlage interpretierbar, welche in Abbildung 2 für Österreich, Dänemark und Deutschland umrissen ist.

Abbildung 2: Entwicklung der Beschäftigungsquoten 2014–2025 (LFS, 15–64 Jahre) in Österreich, Dänemark und Deutschland



Quelle: Eurostat, Tabelle Employment and labour force by sex and age – annual data (lfsi_emp_a); eigene Darstellung

Während Deutschland im Zeitraum der Jahre von 2014 bis 2025 durchgehend relativ hohe Beschäftigungsquoten zwischen 72,9 Prozent und 77,5 Prozent aufweist und sich Dänemark, von einem niedrigeren Niveau ausgehend, in jüngerer Vergangenheit Deutschland annäherte, liegen die Beschäftigungsquoten in Österreich mit Werten zwischen 71,1 Prozent und 74,3 Prozent darunter.

¹¹ Vgl. Asylkoordination Österreich 2024.

Neben der allgemeinen Arbeitsmarktlage beeinflusst auch die institutionelle Ausgestaltung der Arbeitsmarktpolitik die Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Menschen. In der vergleichenden Arbeitsmarktforschung wird insbesondere die Rolle aktiver Arbeitsmarktpolitik hervorgehoben, konkret etwa Maßnahmen wie Arbeitsvermittlung, Qualifizierungsprogramme, Beschäftigungssubventionen oder verpflichtende Aktivierungsprogramme, deren Ziel es ist, die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitsuchenden zu verbessern und Matching-Prozesse zwischen Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage zu erleichtern.¹² Innerhalb der OECD-Staaten unterscheiden sich sowohl Umfang als auch institutionelle Organisation solcher Maßnahmen deutlich.¹³ Dänemark gilt im internationalen Vergleich als eines der Länder mit besonders stark entwickelten Aktivierungsstrategien. Verpflichtende Aktivierungsprogramme, die häufig früh im Arbeitslosigkeitsverlauf einsetzen, sind ein zentraler Bestandteil des dänischen »Flexicurity«-Modells, das hohe Flexibilität am Arbeitsmarkt mit aktiver Arbeitsmarktpolitik und Absicherung im Fall von Arbeitslosigkeit verbindet.¹⁴ Die Umsetzung dieser Politik erfolgt in Dänemark stark dezentral über die 98 kommunalen Jobcenter.¹⁵

Im Kontrast zu diesem traditionell stark aktivierungsorientierten System setzen Deutschland und Österreich stärker auf Qualifizierungs- und Förderprogramme (sowie auch auf die Förderung der Beschäftigung bestimmter Zielgruppen), die auf eine längerfristige Stabilisierung der Beschäftigungsintegration abzielen. Auch hinsichtlich der Governance-Struktur zeigen sich Unterschiede: Das umfangreiche System aktiver Arbeitsmarktpolitik in Deutschland ist – vergleichbar mit Österreich – stärker als in Dänemark über eine zentrale Institution, die Bundesagentur für Arbeit, organisiert, während lokale Arbeitsagenturen für die operative Umsetzung verantwortlich zeichnen.¹⁶

Diese Unterschiede sind für die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten relevant, da sie beeinflussen, wie schnell arbeitsmarktpolitische Maßnahmen einsetzen, welche Instrumente dominieren, inwiefern es zu Schnittstellenproblematiken kommen kann und wie stark Integration über unmittelbare Beschäftigung oder über Qualifizierungsinvestitionen erfolgt. Dennoch ist darauf hinzuweisen, dass Arbeitsmarktpolitik ein wichtiges, jedoch in seiner Reichweite begrenztes Instrument zur Förderung der Arbeitsmarktintegration darstellt, ihre Wirkung also im Vergleich zu strukturellen, institutionellen und individuellen Determinanten des Arbeitsmarkterfolgs limitiert bleibt. Innerhalb dieses Gefüges kann Arbeitsmarktpolitik vor allem kompensatorisch wirken: Sie kann Übergänge erleichtern, Beschäftigungshemmnisse abbauen und Matching-Prozesse verbessern. Zusammenfassend lässt sich dies anhand der Humankapitaltheorie nach (u. a.) Becker erklären, gemäß

12 Vgl. European Commission 2020.

13 Vgl. OECD o.J.

14 Vgl. Kvist / Pedersen 2007.

15 Vgl. Danish Agency for Labour Market and Recruitment (STAR) 2024.

16 Vgl. OECD 2022.

welcher Qualifikationen produktiveinsatzfähige Fähigkeiten und damit Beschäftigungswahrscheinlichkeiten erhöhen, und eine Arbeitsmarktpolitik, die formale Ausbildung oder Berufsqualifikationen vermittelt, genau an dieser Stellschraube ansetzt.¹⁷ Einen klar veränderbaren Kanal sehen Mortensen und Pissarides zudem in der Verbesserung des Matchings und der Reduktion von Suchkosten sowie von Reibungsverlusten durch Informationsflüsse zwischen Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen (Matching-Modell).¹⁸ Insbesondere in Phasen wirtschaftlicher Stabilität oder hinsichtlich klar definierter Zielgruppen (z. B. Langzeitarbeitslose, Geflüchtete, Geringqualifizierte) lassen sich demnach durchaus messbare Erfolge erzielen, welche sich insbesondere in längeren Beobachtungszeiträumen zeigen.¹⁹

3.4 Arbeitsmarktintegration geflüchteter Menschen im Ländervergleich

Im Folgenden wird die Arbeitsmarktintegration geflüchteter Menschen in Österreich, Deutschland und Dänemark vergleichend betrachtet. Grundlage dafür sind Daten der Europäischen Arbeitskräfteerhebung (Labour Force Survey, LFS), die Beschäftigungsquoten im Ausland geborener Personen nach dem selbst angegebenen Hauptgrund der Migration ausweisen. Die Kategorie »International Protection or Asylum« ist dabei nicht mit einer administrativen Statistik aller anerkannten Flüchtlinge oder Schutzberechtigten gleichzusetzen, bietet jedoch eine international vergleichbare Annäherung an die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Fluchthintergrund. Nach Labour-Force-Konzept gelten Personen als beschäftigt, wenn sie in der Referenzwoche zumindest eine Stunde gegen Entgelt gearbeitet haben oder vorübergehend von einer bestehenden Erwerbstätigkeit abwesend waren.

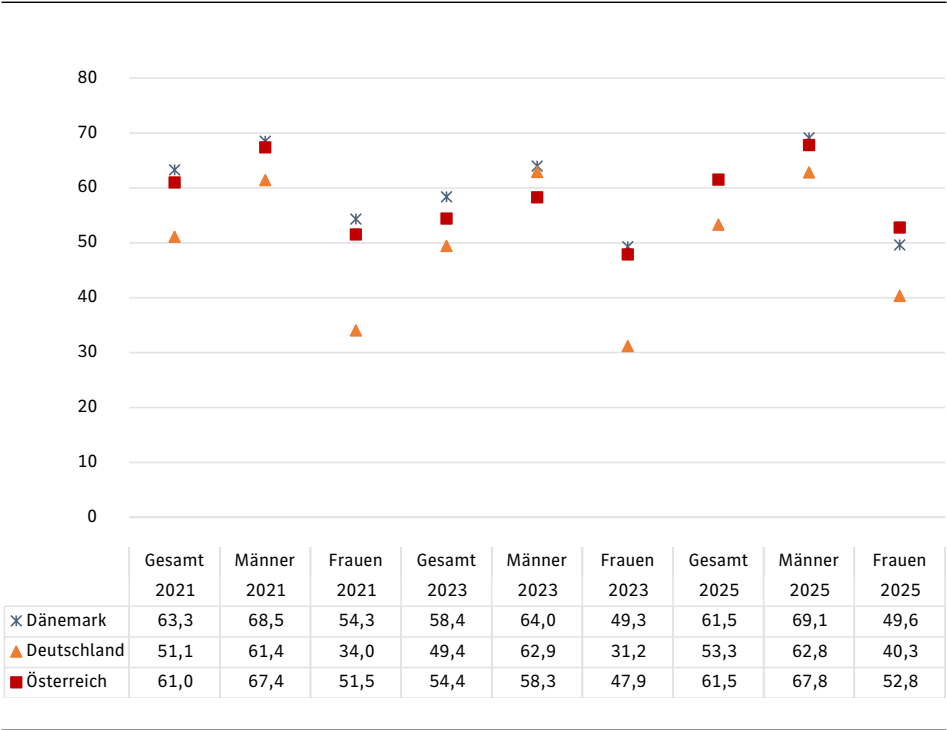
Insgesamt zeigt sich, dass Dänemark in allen dargestellten Jahren die höchsten Beschäftigungsquoten geflüchteter Menschen aufweist, während Deutschland – insbesondere bei Frauen – deutlich niedrigere Werte erreicht. Österreich liegt meist zwischen den beiden Ländern, nähert sich jedoch in mehreren Kategorien dem hohen dänischen Niveau klar an (siehe Abbildung 3).

¹⁷ Vgl. Becker 1989.

¹⁸ Vgl. Mortensen / Pissarides 1994.

¹⁹ Vgl. Card / Kluve / Weber 2018; Card / Kluve / Weber 2010.

Abbildung 3: Beschäftigungsquoten geflüchteter Menschen im Ländervergleich, in Prozent



Quelle: Eurostat, EU-Labour Force Survey (LFS), Tabelle lfsa_pfganwsm. Bruch in der Zeitreihe bei Dänemark 2023. Personen mit Migrationsmotiv »Flucht« zwischen 15 und 64 Jahren; eigene Darstellung

Für geflüchtete Personen, unabhängig vom Geschlecht, liegt die Beschäftigungsquote 2021 in Dänemark bei 63,3 Prozent, in Österreich bei 61,0 Prozent und in Deutschland bei 51,1 Prozent. 2023 sinken die Werte in allen drei Ländern mit Beginn der Fluchtbewegung aus der Ukraine, bevor sie bis 2025 wieder ansteigen und 61,5 Prozent in Dänemark und Österreich und 53,3 Prozent in Deutschland erreichen.

Bei den Männern zeigen sich durchgehend höhere Beschäftigungsquoten als bei den Frauen. Österreich liegt mit 67,4 Prozent (2021), 58,3 Prozent (2023) und 67,8 Prozent (2025) nur knapp unter Dänemark. Deutschland weist mit 61,4 Prozent im Jahr 2021 sowie jeweils rund 63 Prozent in den Jahren 2023 und 2025 niedrigere bzw. stagnierende Werte auf.

Auch hinsichtlich der Frauen liegen Dänemark und Österreich relativ nahe beieinander, jedoch auf deutlich niedrigerem Niveau: 2021 betragen die Beschäftigungsquoten 54,3 Prozent bzw. 51,5 Prozent, 2023 49,3 Prozent bzw. 47,9 Prozent und 2025 49,6 Prozent bzw. 52,8 Prozent. Deutschland fällt dagegen deutlich ab und erreicht lediglich 34,0 Prozent (2021), 31,2 Prozent (2023) und 40,3 Prozent (2025). Insofern gelang Deutschland zwar ein bedeutendes Aufholen bei den Frauen, im Vergleich liegen die Werte dennoch auch 2025 deutlich niedriger.

Ein ähnliches Muster zeigt sich auch beim Vergleich der Erwerbsquote im Labour-Force-Survey, also in Bezug auf Personen, die entweder beschäftigt oder aktiv auf Arbeitssuche sind. In Österreich und Dänemark gehören rund 71 bis 72 Prozent der geflüchteten Bevölkerung zur Erwerbsbevölkerung 2025, in Deutschland nur 62,6 Prozent. Bei Frauen ist dieser Unterschied besonders groß: In Österreich und Dänemark sind 61,1 bzw. 60,6 Prozent der geflüchteten Frauen erwerbsaktiv, in Deutschland nur 48,8 Prozent (vgl. Tabelle 5).

Tabelle 5: Erwerbs- und Beschäftigungsquote geflüchteter Personen (Alter: 15–64)

Land	Geschlecht	Population in Tausend	Frauenanteil an der Population in Prozent	Erwerbsbe- teiligung (LFS) in Prozent	Beschäftigungs- quote (LFS) in Prozent	Abstand Erwerbsbeteili- gung zu Beschäftigungs- quote in Prozentpunkten
Dänemark	Total	72.500		71,7 %	61,5 %	10,2 %
	Männer	44.300		78,8 %	69,1 %	9,7 %
	Frauen	28.200	38,9 %	60,6 %	49,6 %	11,0 %
Deutsch- land	Total	2.543.400		62,6 %	53,3 %	9,3 %
	Männer	1.470.200		72,6 %	62,8 %	9,8 %
	Frauen	1.073.200	42,2 %	48,8 %	40,3 %	8,5 %
Österreich	Total	264.800		71,4 %	61,5 %	9,9 %
	Männer	153.000		79,0 %	67,8 %	11,2 %
	Frauen	111.900	42,3 %	61,1 %	52,8 %	8,3 %

Quelle: Eurostat, EU-Labour Force Survey (LFS), Tabelle ifsa_pfganwsm

Eine mögliche Ursache dafür, dass Deutschland hinsichtlich der Beschäftigungsquoten geflüchteter Menschen hinter Dänemark und Österreich zurückbleibt, könnte in den hohen Zugangshürden zu dem stark formalisierten und qualifikationsorientierten Arbeitsmarkt liegen. Die OECD weist darauf hin, dass Deutschland besonders hohe sprachliche Anforderungen auch für Tätigkeiten mittleren Qualifikationsniveaus stellt.²⁰ Dies verlangsamt die Integration in den Arbeitsmarkt, verhindert sie aber nicht: Die Beschäftigungsquote der 2015 zugezogenen geflüchteten Menschen glich sich bis 2024 beinahe jener der allgemeinen Bevölkerung an.²¹

²⁰ Vgl. OECD 2024a.

²¹ Vgl. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2025.

Zum Teil lassen sich die niedrigen Beschäftigungsquoten durch einen recht laufend hohen Zuzug erklären: Wenn ein Land kontinuierlich viele neu angekommene Geflüchtete aufnimmt, »verdünnt« das statistisch die Gesamtbeschäftigungsquote, weil immer wieder Gruppen hinzukommen, die noch ganz am Anfang der Integration stehen. Gerade im Vergleich zu Dänemark enthält die deutsche Statistik einen größeren Anteil erst kürzlich eingereister Schutzsuchender.

Gleichzeitig deutet insbesondere die starke Differenz bei Frauen darauf hin, dass auch strukturelle Unterschiede in Integrations- und Familienpolitik eine wichtige Rolle spielen. Denn auffällig bleibt auch auf Dauer der geschlechtsbezogene Unterschied, wobei zumeist fehlende oder schwer zugängliche externe Kinderbetreuung als zentrale Hürde identifiziert wird (bei gleichzeitigem Mangel sozialer Netzwerke, wodurch auch informelle Formen der Kinderbetreuung weniger zur Verfügung stehen).²² Dänemark gilt hierbei seit Jahren als Land mit sehr hoher Frauenerwerbstätigkeit und stark ausgebauter Kinderbetreuung.

Ein möglicher Grund dafür, dass Österreich trotz gleicher Sprache und ähnlicher Institutionen offenbar bessere Werte als Deutschland in dieser Art der Betrachtung erzielt, liegt darin, dass Österreich – insbesondere in Tourismus, Gastronomie und saisonnahen Dienstleistungen – relativ niederschwellige Einstiegsarbeitsmärkte bietet. Es gibt Evidenz dafür, dass solche frühen Beschäftigungsmöglichkeiten die Erwerbsintegration beschleunigen können.²³

In allen drei Ländern steigt die Beschäftigungsquote von Geflüchteten mit längerer Aufenthaltsdauer (mehrere Jahre).²⁴ Insgesamt sind Geflüchtete in Österreich historisch langsamer in den Arbeitsmarkt integriert als in Deutschland und Dänemark. So hatten Flüchtlinge, die 2015 kamen und blieben, sechs Jahre später eine Beschäftigungsquote von ca. 52,5 Prozent, was deutlich unter der allgemeinen Beschäftigungsquote liegt.²⁵ Beschäftigungszahlen für Deutschland zeigen, dass ca. 34 Prozent der Geflüchteten bereits zeitnah nach der Ankunft beschäftigt waren und dass diese Quote mit der Aufenthaltsdauer deutlich steigt (nach fünf Jahren zeigt sich fast eine Verdopplung), was für erfolgreiche mittelfristige Integration spricht.²⁶ In Dänemark steigt die Arbeitsmarktintegration geflüchteter Menschen während der ersten Jahre nach ihrer Ankunft rapide an, um dann zu stagnieren.²⁷ Dass in den ersten Jahren deutlich mehr Männer Beschäftigung finden als Frauen, gilt für alle drei Länder. Frauen holen erst deutlich später auf.

22 Vgl. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2023.

23 Vgl. Degenhardt 2025.

24 Vgl. Riemer / Rau / Schalast 2025.

25 Vgl. Endel / Kernbeiß / Münz 2022.

26 Vgl. Riemer / Rau / Schalast 2025.

27 Vgl. Arendt et al. 2022.

3.5 Exkurs: Arbeitsmarktintegration als Teil eines multidimensionalen Integrationsprozesses

Im migrations- und integrationspolitischen Diskurs wird Erwerbsbeteiligung häufig als zentraler Indikator für erfolgreiche Integration betrachtet, zumal sie ökonomische Selbständigkeit und gesellschaftliche Teilhabe beeinflusst. Dennoch ist darauf hinzuweisen, dass Integration ein mehrdimensionaler Prozess ist, der ökonomische, soziale, kulturelle, politische und institutionelle Aspekte umfasst.

Ein einflussreiches analytisches Modell hierzu stammt von Ager und Strang, die Integration als ein Gefüge verschiedener miteinander verbundener Dimensionen konzeptualisieren.²⁸ In ihrem Ansatz zählen neben Beschäftigung auch Bildung, Wohnsituation, Gesundheit, soziale Netzwerke sowie Rechte und staatsbürgerliche Teilhabe zu zentralen Integrationsbereichen. Diese Dimensionen sind miteinander verknüpft: Fortschritte in einem Bereich können Integrationsprozesse in anderen Bereichen fördern oder hemmen. Erwerbstätigkeit gilt dabei zwar als wichtiger »Marker« von Integration, steht jedoch in Wechselwirkung mit strukturellen Voraussetzungen wie Sprachkenntnissen, Zugang zu Bildungssystemen, sozialer Einbindung oder rechtlicher Sicherheit des Aufenthaltsstatus. Entsprechend wird auch von internationalen Organisationen, so etwa in der europäischen Integrationsberichterstattung, ein breites Set an Indikatoren verwendet, um Integrationsfortschritte zu messen.

Die OECD hebt hervor, dass sich Integrationsverläufe in diesen verschiedenen Bereichen zeitlich unterschiedlich entwickeln: So können Verbesserungen hinsichtlich der Sprachkompetenzen und Bildungsergebnisse häufig rasch und laufend realisiert werden, wohingegen soziale Netzwerke oder politische Teilhabe erst deutlich später entstehen.²⁹ Ein rein arbeitsmarktbezogener Blick unterschätzt daher häufig die langfristige Dynamik von Integrationsprozessen.

Neben diesen strukturellen Dimensionen wird in der Forschung zudem betont, dass Integration auch subjektive Aspekte umfasst, etwa das Gefühl von Zugehörigkeit, Vertrauen in staatliche Institutionen oder gesellschaftliche Anerkennung. Diese Faktoren können langfristig sowohl gesellschaftliche Kohäsion als auch individuelle Integrationsverläufe beeinflussen und stehen häufig in enger Wechselwirkung mit ökonomischer Integration. Studien zeigen beispielsweise, dass stabile soziale Netzwerke und gesellschaftliche Akzeptanz die Chancen auf Arbeitsmarktintegration verbessern können, während gleichzeitig dauerhafte Arbeitsmarktintegration soziale Integration erleichtert.³⁰ Integration ist daher kein linearer Prozess, sondern ein komplexes Zusammenspiel verschiedener gesellschaftlicher Teilhabedimensionen. Einige der Aussagen der befragten Expert:innen sowie auch der konzeptionellen Ent-

²⁸ Vgl. Ager / Strang 2008.

²⁹ Vgl. OECD 2018.

³⁰ Vgl. Heckmann 2015.

scheidungen bezüglich der Instrumente und Strategien sind unter diesem Gesichtspunkt zu betrachten; im Zentrum der vorliegenden Arbeit steht aber dennoch die Arbeitsmarktintegration im engeren Sinn.

4 Detailanalyse: Dänemark

4.1 Gesetzliche Rahmenbedingungen der Arbeitsmarktintegration in Dänemark

Die Arbeitsmarktintegration geflüchteter Menschen in einem Land wird einerseits von der Frage gerahmt, wer unter welchen Umständen in dieses migrieren darf (meist unter »Migrationspolitik« zusammengefasst), und andererseits von der Frage, wie mit jenen Personen, welche migrieren durften, umgegangen wird (meist als »Integrationspolitik« umschrieben).

Wenn auch ersteres nicht im Fokus des vorliegenden Berichtes liegt, sei darauf hingewiesen, dass die Migrationspolitik Dänemarks seit den 1980er-Jahren, spätestens aber seit dem Integrationsgesetz 1999, zunehmend restriktiver wurde, was sich insbesondere in einer auf Temporalität ausgerichteten Migrations- und Asylpolitik zeigt, die politisch und administrativ explizit als Abkehr von einer integrationsorientierten Logik hin zu einer Rückkehr- und Kontrolllogik kommuniziert wurde: Gemäß dem Udlændingeloven (Fremdengesetz), welches die rechtliche Grundlage für Aufenthalt und Aufenthaltstitel von Asylberechtigten darstellt, wird internationaler Schutz selbst bei Anerkennung nach der Genfer Flüchtlingskonvention explizit als temporär konzipiert. Anerkannte Flüchtlinge erhalten auf dieser Basis in der Regel zunächst eine befristete Aufenthaltserlaubnis von ein bis zwei Jahren, die regelmäßig reevaluiert wird. Zentral ist dabei der gesetzlich verankerte Grundsatz, dass Schutz zu widerrufen ist, sobald die Umstände im Herkunftsland eine Rückkehr zulassen. In der Praxis bedeutet dies, dass selbst langjährig in Dänemark lebende Schutzberechtigte keine verlässliche Aufenthaltsperspektive haben. Die Möglichkeit eines dauerhaften Aufenthalts besteht zwar formal weiterhin, ist jedoch an hohe Anforderungen geknüpft und wird restriktiv gehandhabt, wie dies in Kapitel 4.4.1.1 näher ausgeführt wird. Die dänische Integrationspolitik ist damit bewusst auf Unsicherheit und Reversibilität des Aufenthaltsstatus ausgerichtet, was in der Literatur als institutionalisierte Temporalität³¹ bezeichnet wird.

Speziell für geflüchtete Menschen schlägt sich dieser Fokus auf Temporalität insbesondere auch in einem abrupten Schnitt zwischen der Asylphase (vor dem positiven Asylbescheid) und der Integrationsphase (ab dem Erhalt des Bescheids) nieder, welcher sich darin zeigt, dass

³¹ Vgl. Steigemann / Misselwitz 2021.

während der Asylphase von staatlicher Seite aus kaum bis keine Integrationsmaßnahmen angeordnet werden, da das Bleiberecht nicht vorweggenommen werden soll.³²

Hiermit geht auch einher, dass während der Asylphase (vor dem positiven Asylbescheid) typischerweise keine Arbeitsgenehmigungen ausgestellt werden. Hiervon gibt es drei beachtenswerte Ausnahmen. Denn wer, erstens, eine Aufenthaltserlaubnis zur Familienzusammenführung erhält, bekommt automatisch Zugang zum Arbeitsmarkt, ab dem Zeitpunkt, an dem die Aufenthaltserlaubnis gilt. Das Arbeitsrecht gilt so lange, wie der Aufenthaltstitel gültig ist. Zweitens dürfen Personen, die aufgrund spezieller gesetzlicher Schutzregelungen (wie z. B. temporäre Schutzregelungen für Menschen aus der Ukraine³³) nach Dänemark gekommen sind, in der Regel ab dem Zeitpunkt des Antragstellens bzw. nach Registrierung biometrischer Daten arbeiten – ohne zusätzliches Erfordernis einer Arbeitserlaubnis.³⁴ Drittens erlaubt die dänische Migrationsbehörde (Ny i Danmark) beim Vorliegen einer konkreten Stellenzusage theoretisch befristete Arbeitsgenehmigungen (grundsätzlich für jeweils ein Jahr, mit der Option auf Verlängerung), wenn bestimmte Vorgaben zu Arbeitsplatz und Person erfüllt sind. Eine solche »Genehmigung zur Beschäftigung« durch das Danish Immigration Service (»SIRI«) gemäß § 14(a) des Ausländerrechts ist etwa an die Bedingung geknüpft, dass seit der Antragstellung auf Asyl mindestens sechs Monate vergangen sein müssen, dass der Fall bereits dahingehend entschieden sein muss, dass er in Dänemark bearbeitet wird, dass eine Unterkunft in einem offiziellen Asylzentrum oder an einem genehmigten Aufenthaltsort besteht und dass die angestrebte Beschäftigung unselbständig ist und »den üblichen dänischen Standards« entspricht (d. h. gleicher Lohn und gleiche Arbeitsbedingungen wie vergleichbare Arbeitnehmer:innen hätten).³⁵ Eine Beschäftigung darf schließlich nur nach Unterzeichnung eines schriftlichen Vertrags laut Formular IN6 mit SIRI aufgenommen werden – ansonsten drohen Strafen (für den:die Asylsuchende:n bis zu ein Jahr Haft, für den:die Arbeitgeber:in bis zu zwei Jahre Haft). Hierbei handelt es sich, im Gegensatz zu ersteren beiden Ausnahmen für Familienzusammengeführte sowie für Personen, für die spezielle Schutzregelungen gelten, jedoch nicht um einen Automatismus, sondern um eine Ermessensentscheidung, zu welcher es in der Praxis selten kommt.

Die Dauer der dänischen Asylphase ist dabei mit jener der österreichischen vergleichbar: Im Informationsportal Refugees Welcome DK wird angegeben, dass aktuell mit einer Verweildauer eines aktiven Asylfalls³⁶ im dänischen Asylsystem von 200 Tagen zu rechnen ist;

32 Integrationsmaßnahmen, die bereits in der Asylphase umgesetzt werden, gehen in aller Regel von zivilgesellschaftlichen Akteur:innen aus.

33 In Folge der kriegesischen Auseinandersetzungen zwischen Russland und der Ukraine wurden 2022 spezielle Regelungen für Geflüchtete aus der Ukraine (temporärer Schutz, mit Arbeitsmarktzugang) eingeführt. Die Sonderregelungen sind befristet und mehrfach verlängert worden.

34 Vgl. UNHCR o.J.

35 Vgl. Danish Immigration Service o.J. a.

36 »Aktiver Fall« bezieht sich auf Fälle, die nicht lange ausgesetzt oder anhängig sind (z. B. wegen Dublin-Überstellungen oder Wiederaufnahmeverfahren).

das entspricht ca. sechs bis sieben Monaten bis zur Entscheidung über den Asylantrag, wenn der Fall aktiv bearbeitet wird.³⁷ In Österreich war jüngst eine Zunahme der durchschnittlichen Bearbeitungsdauer bemerkbar. Denn ein Update aus dem Juli 2025 berichtet, dass die durchschnittliche Verfahrenszeit im Jahr 2024 auf etwa 7,8 Monate anstieg, gegenüber 5,5 Monaten in 2023, 3,5 Monaten in 2022 und 3,2 Monaten in 2021.³⁸ Das zeigt eine deutliche Variation über die Zeit, abhängig von Fallzahlen, Komplexität der Fälle und Behördendruck. Natürlich handelt es sich hierbei um Praxis- und nicht um gesetzliche Grenzwerte, weshalb Entscheidungen in Einzelfällen deutlich länger dauern können, insbesondere wenn Berufungen oder weitere Verfahren anstehen.

Unmittelbar mit dem positiven Asylbescheid beginnt die Integrationsphase, in welcher die geflüchteten Personen zur Mitwirkung an den Maßnahmen eines individuellen, auf einer frühzeitigen Kompetenzfeststellung fußenden Integrationsplans verpflichtet sind (siehe hierzu Kapitel 4.4.1). Die Rahmenbedingungen der Integrationsphase werden maßgeblich vom bereits erwähnten, 1999 in Kraft getretenen Integrationsgesetz bestimmt, dessen Ziel gemäß § 1 (übersetzt) es ist, »neu angekommenen Ausländer:innen die Möglichkeit zu geben, ihre Fähigkeiten und Ressourcen zu nutzen, um sich als beitragende Mitglieder der dänischen Gesellschaft auf gleicher Grundlage wie andere Bürger:innen einzubringen«. Weitere zentrale gesetzliche Zielsetzungen sind ein schnelleres Erreichen finanzieller Unabhängigkeit (»self-supporting«) und die Vermittlung eines Verständnisses für die grundlegenden Werte und Normen der dänischen Gesellschaft. Die formalen Pflichten für neu Angekommene gemäß des Integrationsgesetzes umfassen daher insbesondere die Teilnahme am »Einführungsprogramm« nach §§ 16 – 18, d.h. an den Maßnahmen während der Integrationsphase, welche Sprachunterricht, gesellschaftliche Orientierung (»understanding Danish society«) sowie arbeitsmarkt- bzw. aktivierungsorientierte Maßnahmen (z. B. berufliche Qualifikation, Beschäftigung, Praktika) mit dem Ziel, möglichst schnell eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen, inkludieren. Das Programm dauert in der Regel drei Jahre. Während dieser Zeit erhalten die Teilnehmenden nicht die Sozialhilfe, sondern eine spezielle Leistung, das »introduktionsydelse« (Einführungs- oder Integrationsgeld), welche meist nach wie vor, dem ursprünglichen Namen folgend, als »Starthilfe« bezeichnet wird (siehe hierzu Kapitel 4.4.3.2). Diese ist 30 bis 50 Prozent niedriger als die reguläre Sozialhilfe und soll laut politischer Zielsetzung Anreize schaffen, schnell Arbeit aufzunehmen. Die ökonomische Unterstützung ist dabei direkt an die aktive Teilnahme an den im Integrationsplan festgelegten Maßnahmen geknüpft. Die erfolgreiche Absolvierung des Programmes wirkt zudem auf Folgeentscheidungen, etwa über Daueraufenthalt oder Familiennachzug, ein.

Dem Integrationsgesetz folgend liegt der Großteil der Verantwortung für die Integrationsaufgaben auf der kommunalen Ebene; die Kommunen, welchen die Personen

³⁷ Vgl. Refugees Welcome Denmark o.J. e.

³⁸ Vgl. Asylkoordination Österreich 2024.

zugewiesen wurden, sind zuständig für die Planung und Durchführung der Integrationsprogramme, die Unterbringung sowie Beratung und Begleitung. Insofern wirkt der Einführungszeitraum wie eine dreijährige Integrationsvereinbarung mit der Kommune.

Über die Jahre erfolgten unterschiedliche Revisionen bzw. Anpassungen des Integrationsgesetzes, so z.B. mit dem »Act No 643« im Jahr 2001. Dabei wurde der Anwendungsbereich, der zunächst vor allem für Erwachsene mit Fluchthintergrund sowie für Familienzusammengeführte galt, auf weitere Migrant:innengruppen ausgeweitet.

Zudem wurden im Zeitverlauf aber auch inhaltliche Schwerpunkte verschoben. Ab etwa dem Jahr 2010 wurde die Frage der Integration geflüchteter Menschen zunehmend stärker arbeitsmarktorientiert interpretiert, wodurch der Fokus immer stärker auf Work First gelegt wurde. Das Gesetz beinhaltet zwar seit jeher arbeitsmarktbezogene Maßnahmen, wurde in den letzten Jahren jedoch noch stärker auf Aktivierung und schnelle Erwerbsbeteiligung ausgerichtet (siehe z.B. § 4 bzw. die Einführung von konkreten Integrations- und Aktivierungspflichten). Die Debatte über schnelle Arbeitsmarktintegration wurde während der großen Fluchtbewegungen von 2014 bis 2016 intensiviert, da eine geringere Abhängigkeit von Sozialleistungen als Ziel gesetzt wurde. Dies ging mit der Einführung von Programmen wie der »Integrationsgrundbildung« IGU (siehe Kapitel 4.4.3.1) einher.

Die Reformdebatten, die den aktuellen politischen Diskurs rund um das Thema der Integration prägen (u.a. Änderungen bei Transferleistungen), ähneln jenen, die in Österreich geführt werden, und betreffen Geflüchtete in besonderem Maß (z.B. Reformen der Barauszahlungen, die Kritik hinsichtlich der Belastung vulnerabler Gruppen ausgelöst haben).

4.2 Menschen mit Fluchthintergrund in Dänemark

4.2.1 Entwicklung der Aufenthaltstitel

Trotz der restriktiven Migrationspolitik fällt Dänemark durch eine große Anzahl an Menschen mit einem Migrationshintergrund aus sehr unterschiedlichen Ländern auf, d.h. die Diversität ist deutlich höher als in anderen EU-Ländern und liegt über dem erwartbaren Wert.³⁹ Zwischen 2008 und 2025 ist, wie dies auch in Tabelle 6 zu sehen ist, die Gesamtzahl der Personen mit Aufenthaltstitel in Dänemark von rund 379.000 auf etwa 753.000 gestiegen. Dies entspricht nahezu einer Verdopplung innerhalb von 17 Jahren. Dieses Wachstum spiegelt weniger kurzfristige Migrationsbewegungen wider, sondern viel eher eine langfristige strukturelle Veränderung der ausländischen Wohnbevölkerung in Dänemark.

39 Vgl. Directorate-General for Migration and Home Affairs 2025.

Tabelle 6: Bestand an Personen mit Aufenthaltstitel am 1. Januar des jeweiligen Jahres (2008–2025), nach ursprünglichem Aufenthaltsgrund (»First Permit of Residence«)

Jahr	Gesamt	Asyl		Familiennachzug		Arbeit / Studium		Anderes	
		absolut	relativ	absolut	relativ	absolut	relativ	absolut	relativ
2008	378.665	78.738	20,8 %	136.458	36,0 %	94.826	25,0 %	68.643	18,1 %
2009	401.771	79.157	19,7 %	137.970	34,3 %	110.059	27,4 %	74.585	18,6 %
2010	414.422	79.531	19,2 %	139.838	33,7 %	115.789	27,9 %	79.264	19,1 %
2011	428.904	80.636	18,8 %	141.905	33,1 %	123.165	28,7 %	83.198	19,4 %
2012	441.538	81.908	18,6 %	142.326	32,2 %	130.529	29,6 %	86.775	19,7 %
2013	456.386	83.570	18,3 %	143.080	31,4 %	139.104	30,5 %	90.632	19,9 %
2014	476.059	86.273	18,1 %	145.502	30,6 %	149.546	31,4 %	94.738	19,9 %
2015	501.057	91.570	18,3 %	148.813	29,7 %	160.675	32,1 %	99.999	20,0 %
2016	540.503	101.212	18,7 %	156.543	29,0 %	175.668	32,5 %	107.080	19,8 %
2017	570.581	107.364	18,8 %	161.946	28,4 %	189.049	33,1 %	112.222	19,7 %
2018	591.678	108.376	18,3 %	165.528	28,0 %	200.556	33,9 %	117.218	19,8 %
2019	607.622	107.941	17,8 %	167.203	27,5 %	210.673	34,7 %	121.805	20,0 %
2020	614.353	107.186	17,4 %	167.283	27,2 %	214.799	35,0 %	125.085	20,4 %
2021	617.770	106.660	17,3 %	168.516	27,3 %	214.381	34,7 %	128.213	20,7 %
2022	640.922	106.081	16,6 %	168.983	26,4 %	231.212	36,1 %	134.646	21,0 %
2023	697.981	106.054	15,2 %	168.881	24,2 %	278.123	39,9 %	144.923	20,8 %
2024	724.681	105.624	14,6 %	169.237	23,4 %	302.860	41,8 %	146.960	20,3 %
2025	752.907	105.260	14,0 %	170.871	22,7 %	326.783	43,4 %	149.993	19,9 %

Quelle: Danmarks Statistik, Tabelle INDOPH1, eigene Berechnungen. Die Daten zeigen den Bestand von Personen mit Aufenthaltstitel in Dänemark am 1. Januar eines gegebenen Jahres nach ursprünglichem Aufenthaltsgrund (»First Permit of Residence«). Erfasst sind damit alle Personen mit einem rechtlich gültigen Aufenthaltstitel zum Stichtag, unabhängig davon, ob es sich um einen befristeten oder einen permanenten Aufenthalt handelt. Vergleichbare, nach Aufenthaltsgrund differenzierte Zeitreihen sind aufgrund einer Systemumstellung erst ab 2008 verfügbar

Die relativen Anteile wurden als Anteil an der Gesamtzahl der Personen mit Aufenthaltstitel am 1. Januar des jeweiligen Jahres berechnet. Rundungsdifferenzen können zu Abweichungen von ±0,1 Prozentpunkten führen.

Die Kategorie »Anderes« fasst humanitäre Aufenthaltstitel, Au-pair-Aufenthalte, religiöse Mission, Working Holidays, diplomatisches und internationales Personal, Personen mit beson-

derem administrativen Status, EU-/EWR-bezogene Sonderfälle sowie Personen, für die Übergangs- und Restkategorien oder die Ukraine-Sonderregel gelten, zusammen

Besonders auffällig ist dabei die Entwicklung im Bereich Asyl. Zwar bleibt die absolute Zahl der Personen, deren ursprünglicher Aufenthaltsgrund Asyl war, über den gesamten Zeitraum relativ stabil (rund 105.000 bis 108.000 Personen). Der relative Anteil sinkt jedoch deutlich von rund 21 Prozent (2008) auf rund 14 Prozent (2025). Ähnliches gilt für den Familiennachzug, dessen Anteil von etwa 36 Prozent (2008) auf etwa 23 Prozent (2025) sinkt.

Dass Asylmigration und Familiennachzug laufend weniger zum Bestandswachstum beitragen, ist vor allem darauf zurückzuführen, dass andere Migrationsformen an Bedeutung gewonnen haben: Die dominierenden Migrationspfade sind Arbeit und Studium, deren Anteil von 25 Prozent (2008) auf 43 Prozent (2025) ansteigt, womit Arbeits- und Bildungsmigration seit den frühen 2020er-Jahren die größte einzelne Kategorie im Bestand darstellt. Diese Entwicklung reflektiert mehrere Faktoren, so etwa eine gezielte dänische Politik zur Anwerbung qualifizierter Arbeitskräfte, den Verbleib internationaler Studierender nach Studienabschluss sowie den Übergang von befristeten Arbeits- oder Studienaufenthalten in langfristige oder permanente Aufenthalte.

4.2.2 Zusammensetzung geflüchteter Menschen

Im Vergleich zu anderen EU-Ländern zählt Dänemark zu den Staaten mit den wenigsten Asylsuchenden pro Einwohner:in⁴⁰. Die amtliche Statistik zu Asylanträgen und Aufenthaltstiteln weist nur eine relativ geringe Asylzuwanderung nach Dänemark aus, sowohl absolut als auch im Verhältnis zur Bevölkerung.⁴¹ Zwischen 1984 und 2019 erhielten 155.000 Personen Asyl oder subsidiären Schutz in Dänemark, wobei die Ankunftszahlen in den Jahren 1992 und 1993 (d.h. zu Beginn der Jugoslawienkriege) sowie in den Jahren 2014, 2015 und 2016 (d.h. während einer Eskalationsphase des syrischen Bürgerkrieges) besonders hoch waren.⁴² Nach diesen historischen Höhepunkten ist die Zahl der Asylsuchenden in den letzten Jahren deutlich gesunken, wie bereits in Kapitel 3.2 erläutert. 2024 wurden 2.333 Asylanträge gestellt, wobei nur 859 dieser Personen Asyl oder subsidiärer Schutz gewährt wurde.⁴³ Letzteres war der zweitniedrigste absolute Wert in mehr als vier Jahrzehnten, nur übertroffen vom Pandemie-Jahr 2020.⁴⁴ In den ersten zehn Monaten des Jahres 2025 wurden 1.656 Asylanträge registriert; davon sind 273 »fjernregistreret«, d.h. Personen, die bereits legalen

40 Vgl. Udlændinge- og Integrationsministeriet 2025a.

41 Vgl. Danmarks Statistik 2023.

42 Vgl. Arendt et al. 2022, Seite 538.

43 Vgl. Udlændinge- og Integrationsministeriet 2025b.

44 Vgl. Udlændinge- og Integrationsministeriet 2025b.

Aufenthalt aus anderen Gründen hatten.⁴⁵ Netto handelte es sich also um 1.383 Neuankömmlinge. Bis Ende Oktober bzw. Anfang November 2025 wurde rund 790 Personen ein Aufenthaltsrecht im Asylbereich gewährt. Die Brutto-Anerkennungsquote lag bei etwa 58 Prozent (inklusive fjernregistrerede und Familiennachgezogenen). Wenn man fjernregistrerede und Personen aus dem Familiennachzug herausrechnet, liegt die Quote deutlich niedriger (etwa bei 40 Prozent).⁴⁶ Für den Zeitraum 2023–2024 zeigt die amtliche Statistik zudem, dass die Mehrheit der Bewilligungen im Asylbereich auf klassische Flüchtlings-/Konventionsgründe entfiel; subsidiärer Schutz (beskyttelsesstatus) war zahlenmäßig von sehr geringer Bedeutung (<1 Prozent in 2024).⁴⁷

80 Prozent der Flüchtlinge und Familienzusammengeführten, die zwischen 1997 und 2002 in Dänemark eintrafen, sind auch 16 Jahre später noch im Land ansässig.⁴⁸ Einen dauerhaften Aufenthaltsstatus, um welchen nach 8 Jahren regelmäßigem Aufenthalt angesucht werden kann (mit einer stark eingeschränkten, an zahlreiche Voraussetzungen gebundenen Möglichkeit nach vier Jahren), haben in der Kohorte ab 2007 auch nach acht bis neun Jahren nur 70 Prozent der Ankommenden mit Fluchthintergrund (gegenüber 85 Prozent in der Kohorte vor 2002).⁴⁹ Hier scheint sich die restriktive Migrationspolitik also in der politisch intendierten Weise auszuwirken. 2024 wurden konkret 6.558 permanente Aufenthaltstitel vergeben, davon 1.906 auf Basis von Asyl, 2.909 aus dem Familiennachzug (hierunter viele Ehepartner:innen) und 1.743 aufgrund von Arbeit oder Studium.⁵⁰ Stand September 2025 leben laut dem Dänischen Flüchtlingsrat DRC 98.880 zugewanderte Personen in Dänemark, die eine permanente Aufenthaltserlaubnis innehaben.⁵¹

Hinsichtlich der Herkunftsländer zählten in den letzten Jahren Syrien, die Ukraine, Eritrea, Afghanistan und der Iran zu den Spitzenreitern.⁵² Für 2024 nennt die amtliche Statistik Syrien häufig an oberster Stelle; 2022 – 2024 spielte zudem die Ukraine (Særloven/Sonderregelung) eine große Rolle. Unter den Asylbewerbern und Asylbewerberinnen sind typischerweise mehr Männer als Frauen, besonders bei alleinreisenden Erwachsenen; bei Familiennachzug ist das Verhältnis ausgeglichener.⁵³

2024 wurden 153 unbegleitete minderjährige Asylsuchende registriert, wobei diese Gruppe einen Teil der insgesamt etwa 25 Prozent Kinder unter 18 Jahren unter den Asylsuchenden ausmacht. Die Mehrheit dieser unbegleiteten Minderjährigen sind ältere, überwiegend männliche Jugendliche (meist 16 – 17 Jahre). Historisch lag der Anteil unbegleiteter Minderjähriger in

⁴⁵ Vgl. Refugees Welcome Denmark o.J. b.

⁴⁶ Vgl. Refugees Welcome Denmark o.J. c.

⁴⁷ Vgl. Udlændingestyrelsen et al. 2025.

⁴⁸ Vgl. Arendt et al. 2022, Seite 540.

⁴⁹ Vgl. Arendt et al. 2022, Seite 542.

⁵⁰ Vgl. DRC Dansk Flygtningehjælp 2025.

⁵¹ Vgl. DRC Dansk Flygtningehjælp 2025.

⁵² Vgl. DRC Dansk Flygtningehjælp 2025.

⁵³ Vgl. Danmarks Statistik 2026.

Dänemark vor der so genannten »Flüchtlingskrise« der Jahre von 2014 bis 2016 bei etwa sechs bis zehn Prozent aller Asylsuchenden, stieg während der Krisenjahre deutlich an und ist seither wieder gesunken, aber weiterhin ein beachtenswerter Aspekt der Asylstatistik.⁵⁴

Registerbasierte Studien zeigen konsistent, dass anerkannte Flüchtlinge in Dänemark im Durchschnitt ein deutlich niedrigeres formales Bildungsniveau aufweisen als die dänische Mehrheitsbevölkerung und auch als andere Migrant:innengruppen.⁵⁵ Ein erheblicher Teil verfügt über keinen über die Pflichtschule hinausgehenden formalen Abschluss.⁵⁶ Dieser Befund gilt unabhängig vom Geschlecht und bleibt auch dann bestehen, wenn Alters- und Kohorteneffekte berücksichtigt werden. Gleichzeitig besteht eine ausgeprägte Heterogenität nach Herkunftsregion:⁵⁷ Flüchtlinge aus Somalia weisen überwiegend sehr niedrige formale Bildungsabschlüsse auf, während Flüchtlinge aus Afghanistan und Irak etwas höhere, aber weiterhin überwiegend niedrige Bildungsniveaus zeigen. Syrische Flüchtlinge verfügen im Vergleich dazu über ein deutlich heterogeneres Bildungsprofil, mit einem höheren Anteil an Personen mit sekundärer und tertiärer Bildung. Etwas ältere Daten (2017) eines von der Europäischen Union in Auftrag gegebenen Berichtes erlauben eine belastbare Größeneinschätzung für die in Dänemark lebenden Flüchtlinge, unabhängig vom Zeitpunkt der Anerkennung: Demnach hatten 53 Prozent der Geflüchteten maximal Grundschulbildung (ISCED 0–2; 19 Prozent in der dänischen Gesamtbevölkerung), wohingegen nur 14 Prozent eine berufliche Ausbildung (38 Prozent in der dänischen Gesamtbevölkerung) und 18 Prozent eine höhere oder tertiäre Ausbildung (37 Prozent in der dänischen Gesamtbevölkerung) hatten.⁵⁸

Studien zeigen, dass formale Bildung ein zentraler Prädiktor für erfolgreiche Qualifizierungs- und Integrationsverläufe von Flüchtlingen ist, sowohl gemessen an der Beschäftigungswahrscheinlichkeit und der Geschwindigkeit der Arbeitsaufnahme als auch gemessen an der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen,⁵⁹ wobei Sprachkompetenzen eine wichtige Rolle als vermittelnder Faktor spielen.⁶⁰ Bildung wirkt sich in diesem Kontext nicht nur direkt, sondern auch indirekt aus, wenn es etwa um die institutionelle Navigation geht.⁶¹ Bei der Interpretation der Beobachtungen zur Geschwindigkeit der Arbeitsmarktintegration ist jedoch zu beachten, dass Personen mit höherer formaler Bildung mitunter länger für den Spracherwerb brauchen, da gerade unter Berufsgruppen mit reglementiertem Zugang, wie etwa im medizinischem Bereich, ein höheres Sprachniveau erforderlich ist.

54 Vgl. Refugees Welcome Denmark o.J. b.

55 Vgl. Danmarks Statistik o.J.; Gassen et al. 2022; Thomassen 2019.

56 Vgl. Damm et al. 2022.

57 Vgl. Arendt et al. 2022; Gassen et al. 2022; Thomassen 2019.

58 Vgl. Thomassen 2019. Die berichteten Bildungsangaben sind aufgrund unterschiedlicher Klassifikationen (z.B. schulisch vs. beruflich) nicht immer additiv. Insbesondere berufliche Bildung überschneidet sich mit Sekundarstufenabschlüssen, sodass die Prozentwerte keine geschlossene Verteilung darstellen.

59 Vgl. OECD 2023; OECD 2018; Dustmann et al. 2017.

60 Vgl. Fasani 2024.

61 Vgl. Lancee/Hartung 2012.

4.3 Arbeitsmarktsituation in Dänemark

4.3.1 Arbeitsmarktintegration nach Herkunftsland

Über den gesamten betrachteten Zeitraum zeigen die Arbeitslosenquoten in Dänemark ein deutliches und stabiles Gefälle nach Herkunft (siehe Tabelle 7).

Tabelle 7: Arbeitslosenquoten (registerbasiert) in Dänemark (2008–2023), nach Herkunftsland

Jahr	Gesamt	Dänemark	Nicht Dänemark	westlich	Nicht westlich	Afghanistan	Iran	Syrien
2008	2,6 %	2,3 %	6,4 %	2,8 %	8,6 %	10,2 %	7,1 %	15 %
2009	4,8 %	4,4 %	9,1 %	5,1 %	11,4 %	13,4 %	9,9 %	16,7 %
2010	6,1 %	5,6 %	10,8 %	6,7 %	13,4 %	14,4 %	12,3 %	18,9 %
2011	5,9 %	5,4 %	10,7 %	6,7 %	13,2 %	14,6 %	12,5 %	18,3 %
2012	6,0 %	5,5 %	10,8 %	7,1 %	13,2 %	14,7 %	12,5 %	19,1 %
2013	5,8 %	5,2 %	10,6 %	7,4 %	12,8 %	14,9 %	12,3 %	18,6 %
2014	5,0 %	4,4 %	9,5 %	6,8 %	11,4 %	12,4 %	11,3 %	18,1 %
2015	4,5 %	4,0 %	8,7 %	6,4 %	10,3 %	11,3 %	9,7 %	19,2 %
2016	4,1 %	3,5 %	8,2 %	6,0 %	9,8 %	10,7 %	9,0 %	22,6 %
2017	4,2 %	3,3 %	9,9 %	5,9 %	12,6 %	12,3 %	12,4 %	56,6 %
2018	3,8 %	3,1 %	8,5 %	5,6 %	10,5 %	11,1 %	11,2 %	43,5 %
2019	3,7 %	3,1 %	7,3 %	5,5 %	8,5 %	9,8 %	8,8 %	30,7 %
2020	4,6 %	3,9 %	8,4 %	7,0 %	9,3 %	10,1 %	9,0 %	25,9 %
2021	3,6 %	3,1 %	6,6 %	5,8 %	7,2 %	7,5 %	6,7 %	16,8 %
2022	2,5 %	2,0 %	5,0 %	3,9 %	5,7 %	6,4 %	4,1 %	10,2 %
2023	2,8 %	2,3 %	5,3 %	4,3 %	5,9 %	6,1 %	3,9 %	9,5 %

Quelle: Danmarks Statistik, Tabelle AUL03, eigene Berechnungen. Dargestellt ist die registerbasierte Arbeitslosigkeit, d.h. der Anteil der als arbeitslos gemeldeten Personen an den 15- bis 64-jährigen Erwerbspersonen (Arbeitslose plus Erwerbstätige) derselben Herkunftsgruppe im aufgrund der vorhandenen Daten beobachtbaren Zeitraum

Die in den Spalten dargestellten Herkunftsgruppen basieren auf dem Geburtsort der jeweiligen Personen. Als »westlich« gelten in Danmarks Statistik EU-Staaten, EFTA-Staaten sowie weitere Länder mit hoher institutioneller Nähe zu Dänemark, so Australien, Kanada, Neuseeland und

die USA. Mit Afghanistan, Iran und Syrien wurden zudem exemplarisch Länder dargestellt, von welchen ein wesentliches Fluchtmigrationsaufkommen in Richtung Dänemark ausgeht. Dass andere zentrale Herkunftsländer, wie die Ukraine oder Eritrea, in den Quoten nicht separat ausgewiesen werden, ist weniger als inhaltlicher Befund zu interpretieren, sondern vielmehr als statistische Einschränkung der verfügbaren Kategorien, etwa aufgrund geringer Fallzahlen, Sammelkategorisierungen oder besonderer rechtlicher Regelungen

Die Gesamtarbeitslosenquote folgt in erster Linie der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung und reagiert sichtbar auf konjunkturelle Einschnitte wie die Finanz- und Wirtschaftskrise ab 2008/2009 sowie die Covid-19-Pandemie ab 2020. Bereits die einfache Gegenüberstellung von »Dänemark« und »Nicht-Dänemark« zeigt, dass nicht-dänische Herkunft systematisch mit höheren Arbeitslosenquoten verbunden ist, wobei diese Sammelkategorie eine erhebliche innere Heterogenität verdeckt.

Eine stärkere Differenzierung nach westlichen und nicht-westlichen Immigrant:innen macht diese Unterschiede evident. Denn die Arbeitslosenquoten westlicher Immigrant:innen liegen in den meisten Jahren nur moderat über dem Niveau der dänischen Bevölkerung und folgen dem konjunkturellen Verlauf relativ eng. Nicht-westliche Immigrant:innen hingegen weisen dauerhaft deutlich höhere Arbeitslosenquoten auf, wobei sich der Abstand zur dänischen Bevölkerung über den gesamten Zeitraum hinweg nur begrenzt verringert. Diese Differenz bleibt auch in Phasen guter gesamtwirtschaftlicher Lage bestehen und spricht daher nicht nur für konjunkturelle Effekte, sondern für strukturelle Unterschiede in der Arbeitsmarktintegration. In die Gruppe der »westlichen« Migrant:innen fallen hauptsächlich Arbeitsmigrant:innen. Vor allem jene aus den (EU-)Nachbarländern kehren in konjunkturell schwachen Phasen bzw. bei Arbeitslosigkeit eher wieder in das Heimatland zurück, während geflüchtete Personen diese Möglichkeit nicht haben.

Besonders ausgeprägt sind die Arbeitslosenquoten bei Immigrant:innen aus einzelnen Herkunftsländern mit hoher Fluchtmigration, insbesondere Afghanistan und Syrien. Die Arbeitslosenquoten dieser Gruppen liegen nicht nur klar über dem Gesamtdurchschnitt, sondern häufig auch über dem Durchschnitt der nicht-westlichen Immigrant:innen insgesamt. Zeitlich lassen sich dabei Zusammenhänge mit größeren Fluchtbewegungen erkennen, etwa im Zusammenhang mit dem syrischen Bürgerkrieg, in dessen Folge (ab 2014/2015) die Arbeitslosenquoten für syrische Immigrant:innen zunächst sehr hoch ausfallen und erst langsam sinken. Auch in späteren Jahren und bei insgesamt günstiger Arbeitsmarktlage verbleiben diese Gruppen hinsichtlich der Arbeitslosigkeit jedoch auf einem deutlich erhöhten Niveau, was darauf hindeutet, dass sich Integrationsprozesse über längere Zeiträume erstrecken.

Krisenzeiten wirken dabei als Verstärker bestehender Ungleichheiten, wobei dieses Phänomen in vielen Ländern, auch in Österreich, beobachtet werden kann. Sowohl während der Finanzkrise als auch während der Pandemie stiegen die Arbeitslosenquoten in allen Herkunftsgruppen an, jedoch deutlich stärker bei nicht-westlichen Immigrant:innen und hier insbesondere bei Personen aus zentralen Fluchtländern. Gleichzeitig profitieren diese Gruppen in Erholungsphasen langsamer von einer Verbesserung der Arbeitsmarktlage. Dies kann

u. a. mit einer stärkeren Konzentration in konjunkturabhängigen Branchen, mit befristeten oder prekären Beschäftigungsverhältnissen sowie mit einer insgesamt schwächeren Arbeitsmarktposition erklärt werden. Maßnahmen zur Stabilisierung des Arbeitsmarktes, so etwa während der Pandemie, scheinen vor allem Personen mit bereits etablierter Beschäftigung geschützt zu haben, während sie bei Gruppen mit geringerer Arbeitsplatzsicherheit weniger ankamen.

4.3.2 Arbeitsmarktintegration geflüchteter Menschen

Für Menschen mit Fluchthintergrund ist die empirische Literatur weniger reichhaltig als für die gesamte, heterogene Gruppe der Menschen mit Migrationshintergrund. Der in obiger Tabelle 7 dargestellte Vergleich aufgrund des Herkunftslandes zeichnet das Bild einer langsamen und unvollständigen Arbeitsmarktintegration, die sich deutlich von jener anderer Migrant:innengruppen und der dänischen Mehrheitsbevölkerung unterscheidet. Laut Refugees Welcome lag die Beschäftigungsquote von nicht-westlichen Immigrant:innen und Flüchtlingen im Jahr 2023 bei etwa 64,6 Prozent, während sie bei Personen dänischer Herkunft 79,9 Prozent betrug.⁶² Gleichzeitig ist zu vermerken, dass in jüngerer Vergangenheit (2024) nur fünf Prozentpunkte mehr Flüchtlinge und nicht-westliche Einwander:innen Transferleistungen bezogen als Menschen aus Dänemark (27 Prozent bzw. 32 Prozent)⁶³ und dass nicht-westliche Einwander:innen und deren Nachkommen über 80 Prozent des gesamten Beschäftigungszuwachses seit 2009 ausmachten, obwohl sie weniger als zwölf Prozent aller Personen im erwerbsfähigen Alter repräsentieren.⁶⁴

Ein zentraler Befund besteht darin, dass Geflüchtete mehr Zeit benötigen, um stabile Beschäftigung zu erreichen, als andere Gruppen an Menschen mit Migrationshintergrund. Die Beschäftigungsquote von Geflüchteten steigt, einer systematischen Literaturanalyse 17 empirischer Studien zufolge, in den ersten fünf Jahren nach der Ankunft recht deutlich an, ab vier bis sieben Jahre nach der Ankunft jedoch nur noch langsam, bis es schließlich zu einer Stagnation kommt.⁶⁵ Bei ukrainischen Geflüchteten beispielsweise lag die Beschäftigungsquote bis Mitte 2023 bei etwa 50 Prozent und stieg bis August 2024 auf rund 58 Prozent, wobei ein Großteil derjenigen ohne Beschäftigung aktiv auf Arbeitssuche war.⁶⁶ Dennoch blieb die Beschäftigungsquote deutlich unter der von Einheimischen und auch unter der anderer, nicht-geflüchteter Einwander:innengruppen.⁶⁷ Letztere Differenz verkleinert sich zwar in den

⁶² Vgl. Refugees Welcome Denmark o.J. a.

⁶³ Vgl. Danmarks Statistik 2024.

⁶⁴ Vgl. Andersen 2023.

⁶⁵ Vgl. Arendt et al. 2022, Seite 540.

⁶⁶ Vgl. Refugees Welcome Denmark o.J. a.

⁶⁷ Vgl. Arendt et al. 2022, Seite 540.

Jahrzehnten nach der Ankunft, doch auch 30 Jahre danach liegt die Quote der Vollzeitbeschäftigung geflüchteter Menschen noch zehn Prozent unter jener anderer Einwander:innen und 25 Prozent unter jener von Menschen ohne Migrationshintergrund.⁶⁸ In die gleiche Kerbe schlägt eine aktuelle Detailauswertung dänischer Statistiken, die darauf hindeutet, dass auch nach drei Jahren Aufenthalt die Beschäftigungsquote von Flüchtlingen deutlich unter dem Durchschnitt liegt.⁶⁹

Ein Bericht des Nordic Council of Ministers zu Dänemark, Norwegen und Schweden zeigt, dass die Arbeitsmarktintegration Geflüchteter auch im Langzeitverlauf insgesamt begrenzt bleibt. Selbst mehr als zehn Jahre nach der Ansiedlung erreicht nur ein Teil der Geflüchteten Einkommensniveaus nahe dem Median der allgemeinen Erwerbsbevölkerung; zugleich weist Dänemark im skandinavischen Vergleich niedrigere Beschäftigungs- und Einkommensniveaus auf, was u.a. mit der unterschiedlichen Strategie erklärt wird. Schweden und Norwegen investieren mehr in Qualifizierung und formale Bildung. Diese erzeugt zwar kurzfristig Lock-in-Effekte, geht langfristig aber mit höheren Beschäftigungs- und Einkommensniveaus einher. Dänemark hat im Vergleich zu Schweden und Norwegen zwar einen deutlich höheren Anteil an Personen mit nur niedriger formaler Bildung bei Ankunft, aber selbst dann, wenn dafür statistisch kontrolliert wird, bleibt ein Unterschied bestehen.⁷⁰

Evidenz findet sich darüber hinaus für die Beobachtung, dass speziell junge Geflüchtete in Dänemark ($n = 13.390$) sowie auch in Schweden ($n = 45.687$) ein höheres Risiko haben, in eine Marginalisierung auf dem Arbeitsmarkt zu geraten.⁷¹ Das Risiko der Marginalisierung erwies sich als 2,1- bis 2,3-mal höher als bei Gleichaltrigen der Mehrheitsbevölkerung, wobei es in Schweden mit zunehmendem Alter ab- und in Dänemark zunimmt. Psychische Störungen mediieren die Ungleichheit in keinem der beiden Länder, wohl aber der Abschluss der Sekundarschule, durch welchen 77 bis 85 Prozent der Zusammenhänge erklärt wurden.

Auch zeigt sich, dass die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten stark nach Herkunftsland und Ankunftscohorte variiert. So weisen Geflüchtete aus Ländern wie Afghanistan, Irak oder Somalia im Durchschnitt geringere Beschäftigungswahrscheinlichkeiten auf als Geflüchtete aus dem Iran oder aus Teilen des ehemaligen Jugoslawiens. Diese Unterschiede bleiben auch dann bestehen, wenn für Alter, Geschlecht und Aufenthaltsdauer kontrolliert wird.⁷² Die massiven Kohorteneffekte bringen die Autor:innen oben genannter Literaturanalyse mit den jeweiligen politischen Dynamiken in Verbindung.⁷³ So scheinen Programme zur Sprach- und Beschäftigungsförderung oft positive Effekte auf die Integration in den Arbeitsmarkt zu haben, und zwar insbesondere dann, wenn sie früh im Integrationsprozess

68 Vgl. Arendt et al. 2022, Seite 540.

69 Vgl. Udlændinge- og Integrationsministeriet 2025d.

70 Vgl. Nordic Council of Ministers 2022.

71 Vgl. Montgomery et al. 2022.

72 Vgl. Arendt et al. 2022.

73 Vgl. Dustmann et al. 2022.

angeboten werden. Demgegenüber sind politische Maßnahmen, die primär Anreize über reduzierte Transferleistungen setzen oder dauerhafte Aufenthaltsgenehmigungen an hohe Anforderungen koppeln, laut den meisten Studien weniger wirksam oder für manche Gruppen sogar kontraproduktiv.

4.4 Das dänische Integrationssystem

Christian Albrekt Larsen beschreibt im Interview mit dem Projektteam, wie das dänische Integrationssystem insbesondere seit dem Inkrafttreten des Integrationsgesetzes 1999 sowohl auf Bundes- als auch auf Kommunalebene einen »Trial-and-Error«-Ansatz verfolgt, im Zuge dessen unterschiedliche Strategien und Initiativen ausprobiert werden. Das übergeordnete Ziel war dabei stets, Menschen möglichst schnell »self-sufficient«, d.h. unabhängig von etwaigen Transferleistungen, zu machen. Nachfolgend werden zunächst die Strukturprinzipien erläutert, welche das entsprechende Vorgehen rahmen, bevor auf die Akteur:innen und Programme eingegangen wird, die vor diesem Hintergrund wirken und das dänische Integrationssystem maßgeblich ausmachen.

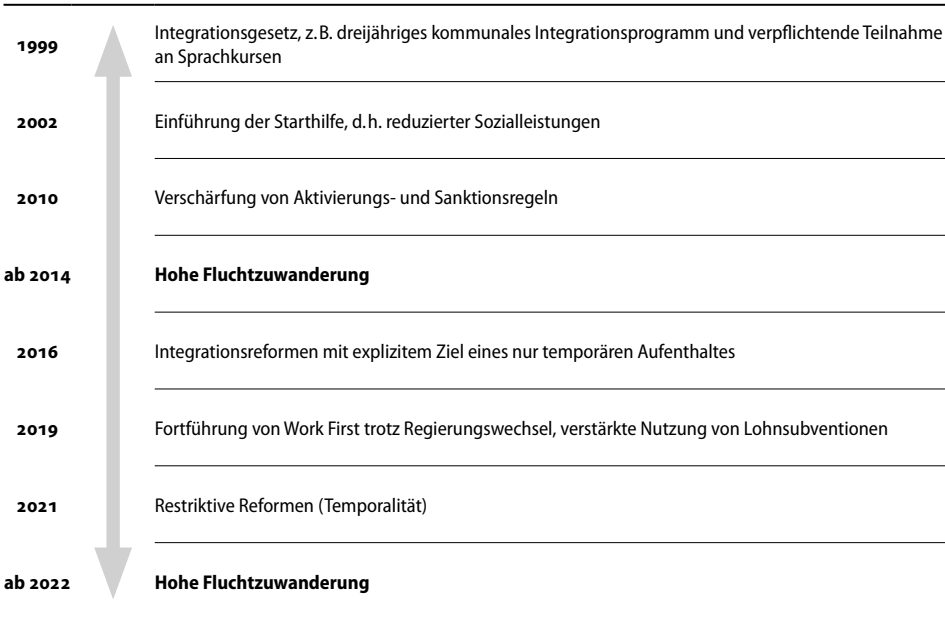
4.4.1 Strategische Schwerpunkte und Strukturprinzipien

4.4.1.1 Restriktive, auf Temporalität ausgelegte Migrationspolitik

Die dänische Migrationspolitik gilt im europäischen Vergleich als restriktiv, weil sie systematisch auf Begrenzung, Temporalisierung und Konditionalisierung von Aufenthalt und Rechten ausgerichtet ist. Diese Einschätzung stützt sich nicht auf einzelne Maßnahmen, sondern auf ein konsistentes Bündel rechtlicher und institutioneller Regelungen, die, wie bereits in Kapitel 4.1 angeschnitten und in Abbildung 4 illustriert, in den letzten Jahren und Jahrzehnten schrittweise verschärft wurden und in den 2010er-Jahren eine besondere Dichte erreichten. Diese Entwicklung war, unabhängig von der amtierenden Regierung, eine relativ lineare, wie dies etwa am Beispiel der »Starthilfe«, auf welche in Kapitel 4.4.3.2 noch eingegangen werden wird, zu sehen ist. Hierbei handelt es sich um eine reduzierte Sozialhilfe für Neuzugewanderte, was von Beginn an sehr umstritten war. Daher strebte die Regierung Frederiksen I (2019–2022), die ausschließlich aus sozialdemokratischen Minister:innen bestand, eine Reform an, was letztlich jedoch auf eine Wiedereinführung unter neuem Namen hinauslief: Der Kurs blieb.⁷⁴

⁷⁴ Vgl. Bendixen 2025.

Abbildung 4: Entwicklung der gesetzlichen Rahmenbedingungen zur Arbeitsmarktintegration geflüchteter Menschen in Dänemark



Quelle: eigene Darstellung

Ein zentrales Merkmal der dänischen Migrationspolitik ist die im Fremdengesetz (Udlændingeloven), insbesondere in den Artikeln 7(1), 7(2) und 7(3), festgehaltene starke Temporalisierung des Schutzes, die in Kapitel 4.1 erläutert wurde. Schutz wird damit nicht als dauerhafte Lösung, sondern explizit als vorübergehender Zustand konzipiert. Eng damit verbunden ist die Rückkehrorientierung der dänischen Migrationspolitik. Rückkehr wird nicht als Ausnahmefall am Ende eines Integrationsprozesses verstanden, sondern als strukturell gleichrangige Option neben Integration. Die rechtlichen Grundlagen erlauben es den Behörden, den Schutzstatus zu überprüfen oder zu beenden, wenn sich die Lage im Herkunftsland nach ihrer Einschätzung nachhaltig verbessert hat. Diese Möglichkeit wird nicht nur abstrakt vorgehalten, sondern ist Bestandteil der laufenden Verwaltungspraxis. Internationale Aufmerksamkeit erhielt diese Rückkehrorientierung insbesondere im Zusammenhang mit dem Infragestellen eines bereits gewährten Schutzstatus durch Neubewertungen einzelner Herkunftsländer, bei denen Schutz nicht mehr als dauerhaft erforderlich angesehen wurde.⁷⁵

Hiermit Hand in Hand geht der erschwerte Zugang zu dauerhaftem Aufenthalt. Der Übergang von einem befristeten Schutzstatus zu einem unbefristeten Aufenthaltsrecht ist in Däne-

⁷⁵ Vgl. Amnesty International 2021; Bendixen 2017.

mark nicht – wie etwa in Österreich der Fall – primär zeitabhängig ausgestaltet und demnach auch nicht als normaler nächster Schritt im Migrationsverlauf konzipiert. Vielmehr ist er an eine Reihe von strengen Integrations- und Selbstversorgungsanforderungen geknüpft. Dazu zählen lange Mindestaufenthaltszeiten, durchgehende Erwerbstätigkeit, weitgehende wirtschaftliche Selbständigkeit, begrenzter oder kein Bezug von Sozialleistungen, der Nachweis bestimmter Sprachkenntnisse sowie ein straffreies Verhalten.⁷⁶

Restriktivität zeigt sich zudem im Bereich des Familiennachzuges, der in Dänemark vergleichsweise strengen Voraussetzungen unterliegt (§ 9 Udlændingeloven, d.h. Fremden-gesetz). Wartefristen, Anforderungen an Einkommen, Wohnraum und Integration sowie zusätzliche Nachweise begrenzen den Zugang und verzögern in vielen Fällen die Herstellung familiärer Lebensgemeinschaften.

Ein solcher politisch harter Kurs in der Migrationspolitik kann sich nicht nur unmittelbar, sondern auch mittelbar, durch eine Veränderung des gesellschaftlichen Diskurses und Klimas, auf die Arbeitsmarktintegration geflüchteter Menschen sowie auf deren Bleibewahrscheinlichkeit auswirken. Christian Albrekt Larsen erläutert, dass die Botschaften, die von einer allzu restriktiven Migrationspolitik ausgehen, die Arbeit im Feld bzw. bei der Begleitung von Menschen mit Fluchthintergrund deutlich erschweren. Vonseiten der Geflüchteten selbst könne zudem weniger Integrationsbereitschaft und -aufwand erwartet werden, wenn ihnen vermittelt wird, dass sie das Land ohnehin wieder verlassen müssen.

Die Forschung zeigt keine einfachen Ursache-Wirkungs-Zusammenhänge zwischen Restriktivität bzw. institutioneller Temporalität in der Migrationspolitik und Integrationserfolgen. Während restriktive Sozial- und Aufenthaltsregeln kurzfristig Arbeitsanreize erhöhen können und ein früher Arbeitsmarktzugang wiederum stark integrationsfördernd wirken kann,⁷⁷ wirkt sich rechtliche Unsicherheit über den Aufenthaltsstatus negativ auf Sprach-, Qualifikations- und Arbeitsmarktintegration aus.⁷⁸ So konnte auch unter Kontrolle von Bildung und Herkunftsland ein negativer Effekt eines unsicheren Aufenthaltsstatus auf die individuellen Investitionen in den Spracherwerb, die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen und die Mobilität am Arbeitsmarkt festgestellt werden,⁷⁹ und zwar insbesondere bei Betrachtung vulnerabler Gruppen.⁸⁰ Bisweilen wird jedoch argumentiert, dass dieser Effekt vor allem dann gilt, wenn sich die institutionelle Restriktion in längeren Asylverfahren niederschlägt, was für Dänemark nicht gälte (siehe hierzu Kapitel 4.1).⁸¹ Entscheidend ist insgesamt weniger das Ausmaß der Restriktion als deren Ausgestaltung, besonders im Hinblick auf Aufenthaltsdauer, Statussicherheit und Arbeitsmarktzugang. Beispielsweise ist die intendierte Wirkung strikter

⁷⁶ Vgl. Danish Immigration Service o.J. c.

⁷⁷ Vgl. OECD 2023, 2018, 2016; Arendt et al. 2022.

⁷⁸ Vgl. Arendt et al. 2023; Dustmann et al. 2017; OECD 2023, 2018, 2016.

⁷⁹ Vgl. Åslund et al. 2024; Foged et al. 2024; Kosyakova / Brenzel 2020; Marbach et al. 2018; Hainmüller et al. 2016.

⁸⁰ Vgl. Penninx / Garcés-Mascareñas 2016.

⁸¹ Vgl. Hainmueller et al. 2016.

Bedingungen, etwa bezogen auf die Sprachkenntnisse sowie den Beschäftigungsstatus, daran gekoppelt, dass die betreffenden Personen es für wahrscheinlich halten, sie mit vertretbarem Aufwand zu erfüllen.⁸² Die Wirksamkeit einer solchen Strategie ist demnach von einer offenen Gesellschaft und einem offenen Arbeitsmarkt abhängig.

4.4.1.2 Frühzeitige Kompetenzfeststellung

Die Integrationsphase für neu zugewanderte Personen in Dänemark (siehe hierzu Kapitel 4.1) beginnt unmittelbar nach Zuerkennung des Aufenthaltsstatus mit einem Einführungs- und Arbeitsmarktorientierungsprozess, der im Integrationsgesetz verankert ist und sowohl die Gemeinden als auch die geflüchteten Menschen verpflichtet, aktiv an integrations- und beschäftigungsbezogenen Maßnahmen teilzunehmen.⁸³ Eine Voraussetzung eines solchen Integrationsregimes ist es, Fähigkeiten, Qualifikationen und Potenziale der Neuankömmlinge frühzeitig zu erkennen und arbeitsmarktorientiert zu nutzen.

Im Rahmen dessen führen die zuständigen kommunalen Behörden zu Beginn der Integrationsphase eine Bestandsaufnahme der beruflichen Voraussetzungen und Potenziale durch. Diese kann u.a. aus Berufs- und Kompetenzgesprächen, standardisierten Tests zu arbeitsmarktrelevanten Fertigkeiten sowie der Erfassung von vorhandenen Ausbildungen und Arbeitserfahrungen bestehen.⁸⁴ Ein bekanntes und institutionalisiertes Element dessen ist die Integrationsgrundausbildung (Integrationsgrunduddannelse, IGU), auf die in Kapitel 4.4.3.1 eingegangen werden wird. Ein weiteres leitendes Prinzip sind betriebliche Erprobungs- und Praxisphasen (z.B. Praktika), aufgrund welcher Arbeitgeber:innen Feedback zu Sprach- und Qualifikationsbedarf geben.⁸⁵ Viele Kommunen verfügen, den befragten Expert:innen zufolge, über eigene Werkstätten oder kooperieren eng mit Betrieben, um Geflüchtete frühzeitig an konkrete Tätigkeitsprofile heranzuführen und valide Informationen über ihre tatsächlichen Kompetenzen zu gewinnen. Im dänischen Integrationssystem stehen formale Zertifikate zwar weiterhin im Raum, doch liegt der Schwerpunkt besonders auf praktisch verwertbaren Fertigkeiten, sprachlicher Handlungsfähigkeit im Arbeitskontext und arbeitsmarktrelevanten Kompetenzen, die sich in der realen Praxis zeigen.⁸⁶ Damit sollen auch informell erworbene Kenntnisse berücksichtigt werden.

Die Ergebnisse der Kompetenzfeststellung sind nicht dokumentarisches Endprodukt, sondern operativer Ausgangspunkt für alle weiteren Integrationsschritte: Auf ihrer Basis werden individuelle Integrations- und Beschäftigungspläne erstellt, die die Kombination von Sprachun-

⁸² Vgl. Hainmueller et al. 2016; Benabou / Tirole 2003.

⁸³ Vgl. OECD 2007.

⁸⁴ Vgl. OECD 2007.

⁸⁵ Vgl. Nordic Council of Ministers 2023.

⁸⁶ Vgl. EPALE 2019.

terrichtet, beruflicher Qualifizierung, betrieblicher Praxis und gegebenenfalls arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen festlegen.⁸⁷ Die Erfahrungen, die im Zuge dessen gemacht werden, werden in iterativer Weise in die laufende Anpassung des Integrationsplans einbezogen.

Evaluationsstudien und nationale Reviews weisen darauf hin, dass dieser Fokus auf frühzeitige Aktivierung, praxisorientierte Qualifizierung und Arbeitgeber:innenintegration dazu beiträgt, den Übergang in Erwerbsarbeit zu beschleunigen und Passungsprobleme zwischen den Fähigkeiten der Neuankömmlinge und den Anforderungen des Arbeitsmarktes zu reduzieren, wenn auch Herausforderungen weiterhin bestehen und Erfolge je nach Gruppe variieren.⁸⁸

4.4.1.3 Hohe Verpflichtungsintensität

Während der Asylphase, während welcher die geflüchteten Personen in staatlichen Asylzentren leben, findet nur eine sehr minimale und freiwillige Vorbereitung auf die Integrationsphase statt. Diese umfasst etwa niedrigschwellige Beschäftigungsaktivitäten im Asylzentrum (z.B. Küchenhilfe oder Instandhaltung), einfache Tagesstrukturangebote und vereinzelt auch freiwillige Sprach- oder Informationsangebote, die in der Regel durch die Betreiber:innen der Asylzentren, durch NGOs oder durch Ehrenamtliche organisiert werden. Das Ziel hiervon ist allerdings nicht Arbeitsmarktfähigkeit, sondern eine basale Alltagsorientierung.⁸⁹ Diese Aktivitäten sind klar von den formalen Programmen getrennt, die erst nach Anerkennung im kommunalen Integrationsprogramm beginnen.

Unmittelbar nach der Statuszuerkennung, d.h. in der Regel, bevor formale Sprachziele erreicht wurden, erfolgen die Integrationsmaßnahmen jedoch schnell und verpflichtend, wie im Integrationsgesetz und in kommunalen Vorschriften geregelt. Für Geflüchtete bedeutet dies, dass sie nach Zuweisung zu einer Kommune verpflichtet sind, am kommunalen Integrationsprogramm teilzunehmen, das typischerweise Sprachkurse, berufsbezogene Aktivitäten und eine regelmäßige Zusammenarbeit mit dem Jobcenter umfasst. Nichtteilnahme, mangelnde Mitwirkung oder Abbrüche können zu Leistungskürzungen führen, die in Dänemark konsequenter angewandt werden als in vielen anderen europäischen Ländern.⁹⁰ Allerdings variiert die konkrete Umsetzung und das Ausmaß der Sanktionen je nach Leistungskategorie und gesetzlicher Grundlage.

Parallel dazu sind die Kommunen verpflichtet, die Integrationsmaßnahmen für anerkannte Geflüchtete bereitzustellen.⁹¹ Sobald eine Kommune die Verantwortung für eine neu zugewanderte Person übernommen hat, muss sie innerhalb kurzer Fristen einen Integrationsplan

⁸⁷ Vgl. OECD 2007.

⁸⁸ Vgl. Dansk Arbejdsgiverforening 2023; Arendt 2022; Arendt et al. 2022.

⁸⁹ Vgl. Danish Immigration Service o.J. b.

⁹⁰ Vgl. Directorate-General for Migration and Home Affairs 2026.

⁹¹ Vgl. Berlina et al. 2025.

erstellen, Angebote organisieren und die Teilnahme dokumentieren. Hierbei bestehen finanzielle und leistungsbezogene Anreize oder Steuerungsmechanismen: Kommunen, die bestimmte Integrationsziele erreichen (z.B. hohe Beschäftigungsquoten unter Zugewanderten), können in der Ressourcenverteilung bessergestellt werden, während schlechte Ergebnisse tendenziell nachteilige Effekte auf Fördermittel haben.

Die Verpflichtung zur Mitwirkung am Integrationsprozess ist politisch und rechtlich verankert, aber auch Teil einer breiteren Debatte. Kritiker:innen weisen darauf hin, dass die hohe Verpflichtungsintensität den individuellen Bedarfen und Belastungen mancher Geflüchteter nicht immer gerecht wird, insbesondere im Fall vulnerabler Gruppen.⁹²

4.4.1.4 Work First

Die dänische Integrationspolitik verfolgt spätestens seit 2016 einen starken Work-First-Ansatz, der den Übergang in Beschäftigung gegenüber langfristigen Kursketten priorisiert und eine möglichst schnelle Erwerbsbeteiligung anstrebt.⁹³ Innerhalb von einem Monat ab Zuweisung zu einer Kommune und Niederlassung dort, findet die Unterzeichnung der Integrationsvereinbarung statt und es soll zum ersten Arbeitstraining kommen.⁹⁴ Praktika, Lohnsubventionen und kurze betriebliche Qualifizierungsmaßnahmen gelten als prioritäre Instrumente, denen andere Integrationsleistungen untergeordnet sind. Diese Aktivitäten sind verpflichtend, sofern sie vom Jobcenter als zumutbar eingestuft werden. Auch die »Starthilfe«, durch welche der Unterschied zwischen Erwerbseinkommen und Transferleistung erhöht wird, kann in der Praxis als Work-First-Instrument gesehen werden, das Integration vorrangig ökonomisch versteht (siehe Kapitel 4.4.3.2). Das System ist so gestaltet, dass längere Phasen rein schulischer Vorbereitung oder passives Warten auf Sprach- oder Qualifikationsfortschritte weitgehend ausgeschlossen sind. Stattdessen wird davon ausgegangen, dass arbeitsplatzbasierte Integration selbst lern- und sprachfördernde Effekte erzeugt.

Mehrere quantitative Evaluationsstudien zeigen, dass arbeitsmarktpolitische Reformen, die auf eine schnelle Aufnahme von Beschäftigung abzielen – etwa durch Aktivierungspflichten oder reduzierte Sozialleistungen –, die Wahrscheinlichkeit einer kurzfristigen Beschäftigungsaufnahme erhöhen können.⁹⁵ Gleichzeitig zeigen dieselben Studien jedoch, dass die entsprechenden Maßnahmen häufig nicht mit stabiler oder langfristiger Beschäftigung einhergehen. Arendt et al. (2022, 2023) weisen darauf hin, dass viele der gefundenen Beschäftigungseffekte auf niedrig entlohnte oder instabile Jobs entfallen und dass sich langfristige Einkommens- und Beschäftigungslücken nur begrenzt schließen. Beachtenswert ist auch, dass die Beobachtung

⁹² Vgl. Tungul 2025.

⁹³ Vgl. Directorate-General for Migration and Home Affairs 2026; Berlina et al. 2025.

⁹⁴ Vgl. Bredgaard / Ravn 2021.

⁹⁵ Vgl. Arendt et al. 2022; Åslund et al. 2022; Marbach et al. 2018.

der schnelleren Beschäftigungsaufnahme durch Geflüchtete aufgrund der Work-First-Policy nur für Männer zu gelten scheint,⁹⁶ was zum Teil darauf zurückgeführt wird, dass Frauen seltener in Job-Trainings partizipieren und höhere Drop-outs während der Einführungsprogramme verzeichnen.⁹⁷ Kritiker:innen bemängeln nicht zuletzt, dass die starke Fokussierung auf Erwerbsintegration soziale oder psychologische Anpassungsprozesse (z.B. Traumata, Bildungsnachholung, Kinderbetreuung) vernachlässigt.⁹⁸

Die Nachbarländer Schweden und Norwegen mit einer Language-First-Strategie holten auf lange Sicht bezüglich der Arbeitsmarktintegrationserfolge auf.⁹⁹ Umgekehrt gibt es aber Evidenz dafür, dass mehr Sprachkurs-Teilnahme zwar zu höherer Einschreibung in reguläre Bildung führte, jedoch nicht unbedingt zu höheren Beschäftigungsraten fünf Jahre später.¹⁰⁰ Eine spätere dänische Studie, die einzelne Regionen innerhalb Dänemarks verglich, die mehr oder weniger intensiv auf (zusätzliche) Sprachkurse setzten, zeigt, dass mittelfristig (drei bis vier Jahre) betrachtet wohl Work First und Language First zu ähnlichen Ergebnissen bezüglich der Arbeitsmarktintegration führen.¹⁰¹ Auch Arendt et al. (2022) finden, dass sowohl die Möglichkeit von On-the-job-Training als auch Sprachkurse positive Effekte auf die Arbeitsmarktintegration aufweisen, ersteres vor allem kurzfristig, letzteres vor allem langfristig. Zwischen den beiden Strategien sind jedoch Zielkonflikte ersichtlich, da On-the-job-Training zulasten der Teilnahme an Sprachkursen geht, was sich im späteren Verlauf negativ auf die Arbeitsmarktintegration auswirken kann.¹⁰²

In jüngerer Vergangenheit fand in Dänemark wiederum ein Schwenk in Richtung mehr verpflichtende Sprachkurse (zusätzlich zur Arbeit) statt, sodass mehr Begleitmaßnahmen zum Spracherwerb umgesetzt wurden.¹⁰³ Die befragten Expert:innen beschreiben die entsprechenden Angebote dabei als äußerst niederschwellig und kostenfrei. 2024 betrug der Anteil der Menschen mit nicht-westlichem Migrationshintergrund, die keine oder kaum Probleme bei der Anwendung der dänischen Sprache erleben, immerhin 50 Prozent, was jedoch einer Abnahme von sieben Prozentpunkten gegenüber 2012 entspricht.¹⁰⁴

Eine vergleichende Analyse zwischen den skandinavischen Ländern aus dem Jahr 2022 ergab, dass Integrationserfolge in Dänemark in den ersten Jahren nach der Ankunft auf ähnlichem Niveau wie in anderen skandinavischen Ländern liegen, bei den Männern zu manchen Zeiten etwas darüber. Im längerfristigen Vergleich mit Schweden und Norwegen zeigt sich jedoch ein anderes Bild: Nach fünf bis zehn Jahren erreichen Geflüchtete in diesen beiden

⁹⁶ Vgl. Arendt 2022.

⁹⁷ Vgl. Kennerberg/Aaslund 2010.

⁹⁸ Vgl. Jervelund 2020; Clausen et al. 2009.

⁹⁹ Vgl. Arendt 2022; Hernes et al. 2020.

¹⁰⁰ Vgl. Højbjerg et al. 2024.

¹⁰¹ Vgl. Arendt/Bolvig 2023.

¹⁰² Vgl. Arendt et al. 2022.

¹⁰³ Vgl. Berlina et al. 2025; Svane 2023.

¹⁰⁴ Vgl. Udlændinge- og Integrationsministeriet 2026.

Ländern höhere Beschäftigungsquoten und auch höhere Einkommensniveaus als geflüchtete Personen in Dänemark. In Schweden und Norwegen absolviert rund ein Viertel der Neuankommenden in den ersten Jahren zumindest teilweise eine Schulbildung, was in Dänemark viel weniger der Fall ist, trotz des im Durchschnitt niedrigeren Bildungsniveaus bei Ankunft. In Dänemark steigen Asylberechtigte erst etwa nach fünf bis neun Jahren vermehrt in Schulbildung ein, und dann vor allem Frauen.¹⁰⁵

4.4.1.5 Staatliche Wohnsitzauflagen

Eine massive Zäsur im dänischen Integrationssystem stellte die seit 1986 geltende Verteilungspolitik (spredningspolitik) dar, deren Ziel es ist, neu ankommende Flüchtlinge gleichmäßig auf die dänischen Kommunen zu verteilen. Hintergrund war die Beobachtung, dass sich Flüchtlinge (insbesondere aus Vietnam, dem Iran und später aus dem Nahen Osten) stark in bestimmten urbanen Gebieten konzentrierten, was als integrationshemmend und sozialpolitisch problematisch betrachtet wurde.¹⁰⁶

Die Kommunen sind daher verpflichtet, Flüchtlinge nach staatlichen Quoten aufzunehmen: Der Staat verteilt Asylberechtigte jährlich nach Kapazitätsschlüsseln auf die Kommunen (»kommunekvoter« bzw. Gemeindequoten). Entlang dieses Quotensystems entscheidet das Danish Immigration Service (Udlændingestyrelsen), welcher Kommune ein:e Geflüchtete:r, dem:der eine Aufenthaltsgenehmigung erteilt wurde, zugewiesen wird. Dabei werden grundsätzlich Kriterien wie Einwohner:innenzahl, bereits vorhandene immigrantische Bevölkerung, Wohnraumkapazitäten und Arbeitsmarktsituation berücksichtigt.¹⁰⁷ In Sonderfällen kann ein:e Geflüchtete:r einer Kommune zugewiesen werden, in der bereits eine Jobzusage vorliegt. Es gibt – zumindest formal – zudem Ausnahmen bei persönlichen Umständen: Wenn z.B. enge Familien- oder Verwandtschaftsbeziehungen bestehen, kann eine Zuweisung in eine Kommune erfolgen, die eigentlich keine freie Quote hat. Diese Ausnahmen sind aber nicht einklagbar und unterliegen behördlichem Ermessen.¹⁰⁸

¹⁰⁵ Vgl. Hernes / Bolvig / Liljeberg 2022.

¹⁰⁶ Vgl. Damm 2009.

¹⁰⁷ Parallel hierzu wirkt auch ein sozial- und integrationspolitisches Reformpaket, welches 2018 vom dänischen Parlament verabschiedet wurde und gemeinhin als »Ghettoloven« bezeichnet wird. Kernstück ist Gesetz Nr. 708 vom 8. Juni 2018, das als Änderungsgesetz mehrere bestehende Regelwerke – insbesondere das Gesetz über den sozialen Wohnungsbau – novelliert. Ziel des Gesetzes ist es, die Entstehung und Verfestigung so genannter »Parallelgesellschaften« zu verhindern. Als solche definiert Dänemark Wohngebiete, in denen mehr als 50 Prozent der Bewohner:innen als Personen mit »nicht-westlichem Hintergrund« leben sowie mehrere Kriterien zutreffen, über welche die Benachteiligung eines Gebietes gemessen werden soll (z.B. niedrige Erwerbsbeteiligung, hohe Kriminalität). An die Klassifikation sind verbindliche Rechtsfolgen geknüpft. Für Gebiete, die über mehrere Jahre als »Parallelgesellschaft« geführt werden, schreibt das Gesetz eine strukturelle Umgestaltung des Wohnungsbestands vor. Konkret wird festgelegt, dass der Anteil sozialer Mietwohnungen in diesen Gebieten langfristig auf maximal 40 Prozent reduziert werden muss.

¹⁰⁸ Vgl. Damm 2009.

Nach der Zuweisung muss der:die Geflüchtete in der entsprechenden Kommune bleiben, solange das Integrationsprogramm läuft, d.h. in der Regel etwa drei Jahre. Wenn er:sie ohne Zustimmung der Kommune umzieht, kann das Auswirkungen auf den Leistungsanspruch haben. Wenn eine andere Kommune bereit ist, die Verantwortung für das Integrationsprogramm zu übernehmen, kann ein Umzug jedoch genehmigt werden. Innerhalb der Kommune kann sich der:die Geflüchtete frei niederlassen. Nach Ablauf der Residenzpflicht ziehen viele Personen in Städte wie Kopenhagen oder Aarhus um, was die Intentionen der Politik zu Teilen unterlief.¹⁰⁹

Für ukrainische Geflüchtete aus dem Russland-Ukraine-Krieg wurde 2022 über den Ukraine Special Act ein separates, aber parallel zu den bestehenden Verteilungs- bzw. Quotensystem eingeführt: Größere Kontingente an Personen wurden proportional (nach Einwohner:innenzahl) auf die Kommunen verteilt. Die Zuweisung berücksichtigt mittlerweile zudem verstärkt die Vermeidung von Wohnraum in vulnerablen Wohnvierteln mit hohen Anteilen von Menschen mit Migrationshintergrund.

Wissenschaftlich gilt die dänische Vorgehensweise als eine der frühesten systematischen staatlichen Verteilungsstrategien Europas.¹¹⁰ Sie diene als Quasi-Experiment und später als Vorbild für ähnliche Systeme in Schweden, Norwegen und teilweise auch in Deutschland, wo der Königsteiner Schlüssel eine ähnliche Funktion hat (s. Kapitel 5.1.3).

Allerdings ist zu betonen, dass räumliche Verteilung keine soziale Integration garantiert – insbesondere dann nicht, wenn Arbeitsplätze und Bildungsangebote fehlen. Die Evaluationsforschung zeigt ein gemischtes Bild: Tatsächlich konnten in kleinen Kommunen teils engmaschige Betreuungsstrukturen entstehen, durch welche Flüchtlinge schneller Dänisch lernten und Parallelstrukturen vermieden wurden. Jedoch war der Arbeitsmarktzugang in vielen dieser Kommunen schlechter, weil dort weniger Stellen, Arbeitgeber:innennetzwerke und Weiterbildungsmöglichkeiten bestanden.¹¹¹ Dementsprechend bestätigen die in eine umfassende Literaturanalyse einbezogenen Studien, dass Flüchtlinge, die von 1986 bis 1988 in Dänemark eintrafen, deutlich langsamer eine Beschäftigung fanden als Flüchtlinge, die von 1983 bis 1985 in Dänemark eintrafen.¹¹² Teilweise scheint hier durch das Integrationsgesetz aus 1999 korrektiv eingegriffen worden zu sein, welches mit einem Ausbau an Qualifizierungsmaßnahmen und Sprachkursen einherging. Flüchtlinge, die zwischen 1999 und 2000 in Dänemark ankamen, fanden schneller Beschäftigung als jene, die während der zwei dem Integrationsgesetz vorangehenden Jahre eintrafen.¹¹³

Die systematische Literaturanalyse von Arendt et al. (2022) macht des Weiteren deutlich, dass eine staatliche Verteilungspolitik mit den Kriterien steht und fällt, nach welchen die Ver-

¹⁰⁹ Vgl. Damm 2009.

¹¹⁰ Vgl. Arendt et al. 2022.

¹¹¹ Vgl. Konle-Seidl et al. 2015.

¹¹² Vgl. Arendt et al. 2022.

¹¹³ Vgl. Arendt et al. 2022.

teilung erfolgt. Eine auf wirtschaftlichen Möglichkeiten ausgerichtete Ansiedlung von Flüchtlingen ist einer Verteilungspolitik vorzuziehen, im Zuge welcher die Zuweisung aufgrund des verfügbaren leistbaren Wohnraumes erfolgt: Menschen mit Fluchthintergrund profitieren davon, wenn sie Kommunen zugewiesen werden, in denen sie große ethnische Netzwerke vorfinden und in denen sie ihre Fähigkeiten bestmöglich verwerten können, was – aufgrund der Bildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten – häufiger in großen Städten der Fall ist. Auch eine empirische Studie, die mit dänischen Registern arbeitete, fand, dass die Wahrscheinlichkeit, dass Geflüchtete nach einigen Jahren erwerbstätig sind, signifikant höher ist, wenn sie einer Kommune mit höherer Beschäftigungsquote und besserer Arbeitsmarktlage zugewiesen wurden.¹¹⁴

4.4.1.6 Dezentrale Umsetzung

Nach der Zuweisung an eine Kommune übernimmt diese weitgehende operative Verantwortung (innerhalb national definierter Vorgaben) für Geflüchtete. In der Praxis bedeutet dies, dass die Kommune ab dem Zeitpunkt der Wohnsitzzuweisung nicht nur für Sozialtransfers und Wohnraum zuständig ist, sondern auch für die Durchführung des Integrationsprogrammes (Integrationsgesetz, LBK Nr. 1146 af 22/06/2020, § 16, § 20 – 21 & § 22 – 24), sodass Sozialleistungen, Maßnahmen zur Arbeitsmarktintegration und Aktivitäten zur sozialen Integration (z.B. Sprachkurse) in einer Hand liegen und Schnittstellenproblematiken oder Wartezeiten aufgrund längerer Abstimmungen verschiedener Akteur:innen vermieden werden.¹¹⁵

Im Bereich der Arbeitsmarktintegration entscheidet die Kommune, die gemäß Arbeitsmarktgesetz (Beskæftigelsesloven) auch Jobcenter-Trägerin ist, über die Ausgestaltung des Integrationsprogrammes, die Auswahl arbeitsmarktpolitischer Instrumente, die Kooperation mit Betrieben und externen Partner:innen sowie die konkrete Fallführung. Dieser Ansatz beruht auf der Grundannahme, dass Integration vor allem ein lokales Geschehen ist und dass Arbeitsmarktchancen, Unternehmenslandschaften, Bildungseinrichtungen und soziale Unterstützungsstrukturen regional stark variieren: Ein industriegeprägter ländlicher Raum benötigt andere Maßnahmen als ein urbanes Umfeld mit diversifizierter Wirtschaft und größerem Weiterbildungsangebot.¹¹⁶ Im Rahmen von durch das Beschäftigungsministerium und der dänischen Arbeitsagentur STAR definierten Zielsystemen ist die kommunale Umsetzung daher bewusst flexibel gehalten, um unterschiedliche lokale Arbeitsmärkte gezielt bedienen zu können.

Die dezentrale Organisation wird durch ein finanzielles Steuerungssystem bzw. Refusionssystem flankiert, das leistungsorientierte Elemente enthält und Kommunen für erfolgreiche

¹¹⁴ Vgl. Fasani et al. 2022.

¹¹⁵ Vgl. Thomassen 2019.

¹¹⁶ Vgl. Larsen 2020.

Arbeitsmarktintegration wirtschaftlich belohnt. Gleichzeitig setzt das nationale Niveau durch regelmäßige Datenerhebungen, Monitorings und (z.B. über das STAR-Dashboard) publik gemachte Benchmarking-Berichte einen deutlichen Leistungsdruck: Kommunen vergleichen sich miteinander, was einen Wettbewerb um Effizienz, Dauer bis zur Arbeitsaufnahme und Qualität der Fallführung erzeugt. Dabei besteht tragfähige Evidenz dafür, dass finanzielle Anreize kommunales Verhalten beeinflussen.¹¹⁷

Zudem ermöglicht die dezentrale Struktur eine engere Verzahnung zwischen Kommune, Arbeitgeber:innen und Zivilgesellschaft. Viele Kommunen arbeiten mit lokalen Unternehmen, Branchenverbänden und Freiwilligenorganisationen in stabilen Netzwerken zusammen.¹¹⁸ Diese Nähe erleichtert es, Praktikumsplätze zu schaffen, Betriebe in Integrationsprozesse einzubinden und Übergänge in reguläre Beschäftigung zu organisieren. Gleichzeitig birgt die kommunale Autonomie das Potenzial für Innovationen: Pilotprojekte, branchenspezifische Qualifizierungsangebote oder neue Formen arbeitsplatzbezogener Sprachförderung können lokal pilotiert und später national skaliert werden.

Die Kehrseite der Dezentralität liegt in den regionalen Unterschieden. Denn trotz nationaler Standards bleibt die Implementierungstiefe unterschiedlich, was zu variierenden Integrationsresultaten führt; diese Disparitäten sind inhärenter Bestandteil des dänischen Modells.¹¹⁹ Kommunen mit geringer wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit oder geringeren personellen Ressourcen können die Anforderungen des Systems weniger gut erfüllen.¹²⁰ Schultz-Nielsen (2019) beschreibt etwa, dass sich die Kommunen stark hinsichtlich der Intensität der Aktivierung, der Kooperation mit Betrieben und der Nutzung von Praktika unterscheiden. Exemplarisch nennen die Expert:innen in den Interviews mit dem Projektteam Aarhus, wo bereits Mitte der 1990er-Jahre Integration als städtische Leitaufgabe definiert wurde.¹²¹ Deziert mitgedacht wird dabei auch die Wohnpolitik zur Vermeidung so genannter »Ghettos« und »Parallelgesellschaften« und zur Förderung der sozialen Durchmischung.¹²² Im Unterschied dazu zeigen Evaluationsstudien, dass andere Kommunen deutlich weniger effektiv oder ambitioniert agieren. In einer großen Benchmark-Analyse über dänische Kommunen wurde etwa die Zeit bis zur »Selbstversorgung«, d.h. bis zur Unabhängig von Sozialtransfers, als Indikator herangezogen.¹²³ Während in einigen Kommunen, insbesondere in urbanen und besser ausgestatteten Gemeinden wie Teilen der Hauptstadtregion, vergleichsweise kurze Zeiten bis zur Selbstversorgung gemessen wurden, dauerte es in anderen länger. Ein ergänzender Bericht weist darauf hin, dass in vielen Kommunen die (personellen und finanziellen) Kapazitäten nicht ausreichen, um umfassende

¹¹⁷ Vgl. Andersen et al. 2019.

¹¹⁸ Vgl. Thuesen et al. 2020.

¹¹⁹ Vgl. Rigsrevisionen 2018.

¹²⁰ Vgl. Jakobsen et al. 2021; Azlor et al. 2020.

¹²¹ Vgl. OECD 2007.

¹²² Vgl. Alsmael 2018; Alsmael et al. 2018.

¹²³ Vgl. OECD 2009.

Integrationsarbeit zu leisten, sodass die Flüchtlingsintegration dort auf dem Minimalniveau der gesetzlichen Verpflichtung verbleibt.¹²⁴ Nach einer vergleichenden Analyse mehrerer Kommunen können größere Kommunen – weil sie über mehr Ressourcen, Bevölkerung, ökonomische Größe und institutionelle Kapazität verfügen – konkretere und innovativere Integrationsprogramme gestalten als kleinere Gemeinden.¹²⁵ Aarhus (wie auch Kopenhagen) wird wiederum als (positives) Beispiel angeführt.¹²⁶

4.4.1.7 Starke Sozialpartner:innenschaft

Dänemark verfügt über eine traditionell starke Sozialpartner:innenschaft.¹²⁷ Zentral ist das Konzept des »Social Dialogue« (Sozialer Dialog), womit ein regelmäßiger Austausch zwischen Gewerkschaften, Arbeitgeber:innenverbänden und staatlichen Institutionen gemeint ist. Über diesen sind die Sozialpartner:innen daran beteiligt, branchenspezifische Mindeststandards, Qualifizierungsbedarfe und arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen in den Integrationsprozess einzubringen.

Arbeitgeber:innen werden, wie die Interviewpartner:innen im Gespräch mit dem Projektteam betonen, nicht nur als Stakeholder:innen verstanden, sondern als essenzielle Mitgestalter:innen der Integrationspraxis, insbesondere im Rahmen des Work-First-Ansatzes. Das System geht davon aus, dass Arbeitsmarktintegration insbesondere dann gelingt, wenn Unternehmen früh, kontinuierlich und strukturiert in den Integrationsprozess eingebunden sind. Dies erfolgt durch lokale Jobcenter, kommunale Netzwerke und sektorale Initiativen (siehe auch Kapitel 4.4.2).

Ein zentrales Element ist die direkte Zusammenarbeit zwischen kommunalen Jobcentern und Betrieben, welche durch die bereits beschriebene dezentrale Steuerung der Integration erleichtert wird. Viele der kommunalen Jobcenter nehmen, wie die Interviewpartner:innen ergänzen, proaktiv Kontakt zu Unternehmen auf, identifizieren offene Stellen, organisieren Praktika und betriebliche Qualifizierungen und stimmen arbeitsplatzbezogene Sprachförderung mit den Bedürfnissen der Betriebe ab. In der Praxis wird zudem auch von branchenspezifischen Initiativen, etwa in der Pflege, Gastronomie oder Logistik, berichtet, in denen Unternehmen gemeinsam mit Jobcentern Einstiegsprogramme entwickeln. Die Arbeitgeber:innen profitieren wiederum von Lohnkostenzuschüssen, unkomplizierten

¹²⁴ Vgl. Refugees Welcome Denmark o. J. d.

¹²⁵ Vgl. Salifu/Jorgensen 2025.

¹²⁶ Dass die Beschäftigungsquoten von Geflüchteten sowie deren Sprachkompetenzen in Aarhus teilweise dennoch unter dem dänischen Durchschnitt liegen (vgl. Udlændinge- og Integrationsministeriet 2026), verdeutlicht, dass solche Indikatoren stark von strukturellen Faktoren wie der Zusammensetzung der zugewiesenen Population oder lokalen Arbeitsmarktbedingungen beeinflusst werden und daher nur eingeschränkt Rückschlüsse auf die Effektivität spezifischer Integrationsansätze zulassen.

¹²⁷ Vgl. Dansk Arbejdsgiverforening 2025.

Vermittlungsverfahren und einer reduzierten administrativen Last, was ihre Bereitschaft zur Kooperation erhöht.

4.4.2 Ausgewählte Akteur:innen

Die Arbeitsmarktintegration geflüchteter Menschen in Dänemark ist arbeitsteilig organisiert und folgt einer klaren Governance-Logik.¹²⁸ Auf nationaler Ebene setzen Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) und Styrelsen for International Rekruttering og Integration (SIRI) den rechtlichen, finanziellen und strategischen Rahmen. STAR steuert die arbeitsmarktpolitischen Instrumente und Zielvorgaben,¹²⁹ während SIRI migrations- und integrationsrechtliche Voraussetzungen definiert und die kommunale Integrationspolitik koordiniert.¹³⁰ Die operative Verantwortung liegt nahezu vollständig bei den Kommunen, die nach der Zuweisung anerkannter Geflüchteter die Fallführung übernehmen und auch als zentrale Schnittstelle zu Arbeitgeber:innen fungieren.¹³¹

Ergänzt wird die staatlich-kommunale Struktur durch zivilgesellschaftliche Akteur:innen, wie etwa den Dänischen Flüchtlingsrat DRC Integration, die im Auftrag oder in Kooperation mit Kommunen arbeitsmarktbezogene Beratung, Mentoring und psychosoziale Unterstützung anbieten. Sozialpartner:innen – konkret Arbeitgeber:innenverbände und Gewerkschaften – sind über Dreiparteienvereinbarungen strukturell eingebunden und wirken an der Ausgestaltung der Programme mit, wodurch Arbeitgeber:innen systematisch als Integrationsakteur:innen aktiviert werden.

4.4.2.1 STAR

Die Dänische Agentur für Arbeitsmarkt und Rekrutierung (Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, STAR) ist eine zentrale staatliche Arbeitsmarktbehörde in Dänemark, die dem dänischen Ministerium für Beschäftigung zugeordnet ist und die Umsetzung der nationalen Arbeitsmarktpolitik verantwortet.¹³² STAR fungiert als übergeordnete Koordinations- und Steuerungsinstanz im dänischen Beschäftigungssystem, wobei ihre Aufgaben die Begleitung politischer Reformen, die Generierung und Verbreitung arbeitsmarktbezogener Daten und Analysen, die Beratung und Anleitung subnationaler Akteur:innen sowie die Überwachung und Sicherstellung einer kohärenten Umsetzung nationaler arbeitsmarktpolitischer Ziele umfassen.

¹²⁸ Vgl. Thomassen 2019.

¹²⁹ Vgl. Webauftritt unter www.star.dk/en [1.1.2026].

¹³⁰ Vgl. Webauftritt unter <https://siri.dk/english> [1.1.2026].

¹³¹ Vgl. Thomassen 2019.

¹³² Vgl. OECD 2021.

Im Kontext der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten bietet STAR kein eigenes Integrationsprogramm im engeren Sinne an, sondern wirkt indirekt über das generelle dänische Beschäftigungssystem und spezifische strukturpolitische Aktivitäten, die auf die Eingliederung benachteiligter Gruppen abzielen.¹³³ STAR begleitet Reformen wie die Schaffung koordinierter Vermittlungsdienste (»Jobservice Denmark«), über die Arbeitgeber:innen beispielsweise Beratung zur Rekrutierung und Integration von Geflüchteten erhalten und Zugang zu regional koordinierten Dienstleistungen zur Arbeitsvermittlung finden. In diesem Rahmen fungieren STARs regionale Arbeitsmarkt-Abteilungen als Schnittstelle zwischen Arbeitgeber:innen, lokalen Jobcentern und anderen Akteur:innen zur Förderung einer effektiven Arbeitsmarktteilhabe.

Dabei bestehen vor allem drei zentrale, praxisrelevante Differenzen zwischen STAR und dem AMS: Erstens besteht die Hauptaufgabe von STAR in der nationalen Steuerung, dem Monitoring und der Policy-Begleitung, jene des AMS hingegen zudem in der operativen PES-Leistungserbringung und unmittelbaren Fall-/Kund:innenarbeit.¹³⁴ Zweitens unterscheidet sich die Verteilung der operativen Verantwortung: In Dänemark übernehmen kommunale Jobcenter und lokale Akteur:innen viele direkte Integrations- und Vermittlungsaufgaben unter dem übergeordneten Rahmen von STAR, während in Österreich das AMS selbst flächendeckend als Träger dieser operativen Aufgaben auftritt.¹³⁵ Drittens zeigen die offiziellen Mandate Abweichungen bezüglich der Ausrichtung und der verwendeten Instrumente, denn STAR formuliert und begleitet nationale Strategien, während das AMS stärker auf die praktische Durchführung (Matching, Beratung, finanzielle Leistungen, Qualifizierungsangebote) über sein regionales Netz fokussiert.¹³⁶

4.4.2.2 SIRI

Die Dänische Behörde für Internationale Rekrutierung und Integration (Styrelsen for International Rekruttering og Integration, SIRI) untersteht dem Ministerium für Immigration und Integration und ist zuständig für aufenthalts- und arbeitsrechtliche Fragen, insbesondere Aufenthaltstitel sowie Regelungen zu Arbeit und Studium für ausländische Staatsangehörige.¹³⁷

Daneben begleitet SIRI den Integrationsprozess und nennt hier als Aufgaben konkret die folgenden:

¹³³ Vgl. European Commission 2018.

¹³⁴ Vgl. Danish Agency for Labour Market and Recruitment 2025.

¹³⁵ Vgl. Inspection générale des affaires sociales 2024.

¹³⁶ Vgl. Danish Agency for Labour Market and Recruitment 2025.

¹³⁷ Vgl. Webauftritt unter <https://siri.dk/english> [1.1.2026].

- Unterstützung kommunaler Einführungsprogramme für Neuankommende.
- Beschäftigungsorientierte Integrationsmaßnahmen, im Zuge derer SIRI mit den Kommunen zusammenarbeitet, um Flüchtlinge und Zugewanderte möglichst rasch in Arbeit oder Ausbildung zu integrieren.
- Beratung und Unterstützung der Kommunen und Zivilgesellschaft, etwa hinsichtlich der Aufnahme und Integration von Neuankommenden.
- Koordination übergreifender Integrations- und Präventionsmaßnahmen, etwa rund um sozialen Zusammenhalt bzw. die Prävention von negativen sozialen Phänomenen (z.B. ehrenbezogene Konflikte).

Zusätzlich existiert – eingebettet in SIRI – ein übergeordnetes Gremium, Det Nationale Integrationsråd (DNIR), das Integrationsanstrengungen auf nationaler Ebene begleitet und den Austausch zwischen Politik, Kommunen und zivilgesellschaftlichen Akteur:innen stärkt.¹³⁸ Letzterer ist auch dazu geeignet, Beispiele guter Praxis zu identifizieren und zu verbreiten.

4.4.2.3 DRC

Der Dänische Flüchtlingsrat (DRC) ist, speziell mit dem Teilbereich DRC Integration, eine der bekanntesten Nichtregierungsorganisationen, wenn es um die Integration von Geflüchteten und Migrant:innen in Dänemark geht. Er übernimmt eine Brückenfunktion und fungiert als Vermittler zwischen verschiedenen gesellschaftlichen Akteur:innen, darunter Kommunen, öffentliche Behörden, Unternehmen, zivilgesellschaftliche Gruppen und Freiwillige. Die Abteilung DRC Integration arbeitet landesweit mit einem Netzwerk aus (teils hauptamtlichen) Mitarbeitenden und tausenden Freiwilligen, die in Kommunen über ganz Dänemark verteilt sind.¹³⁹ 2024 lag die Zahl der Freiwilligen bei DRC bei 5.015 Personen, die freiwillige Unterstützungs- und Integrationsaktivitäten (z. B. Lernhilfe, Beratung und Sprachtraining) für 33.103 Nutzer:innen anboten.¹⁴⁰

Im Zentrum der DRC-Arbeit steht – wie auch Kenneth Flex, Direktor von DRC Integration, erläutert – der Anspruch, Geflüchteten und Menschen mit Migrations- oder Minderheitenhintergrund ein würdevolles Leben und echte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben zu ermöglichen. Das bedeutet nicht nur rechtliche oder kurzfristige Hilfe, sondern eine langfristige, umfassende Begleitung, die Sprache, Beschäftigung, soziale Einbindung und psychosoziale Unterstützung einschließt.

¹³⁸ Vgl. Webauftritt unter <https://siri.dk/english> [1.1.2026].

¹³⁹ Vgl. Danish Refugee Council 2026.

¹⁴⁰ Vgl. Dansk Flygtningehjælp 2025.

Im Bereich der Arbeitsmarktintegration bemüht sich DRC darum, Menschen mit Flucht- oder Migrationshintergrund den Zugang zu Job, Ausbildung oder Praktikum zu erleichtern. Dazu gehören Maßnahmen wie Bewerbungstrainings, Hilfe bei der Erstellung von Lebensläufen, die gezielte Vermittlung von Jobs oder Praktikumsplätzen sowie Mentoringprogramme.¹⁴¹ Doch die DRC-Arbeit geht über Beschäftigungsförderung hinaus. Viele Geflüchtete stehen unter erheblicher psychischer Belastung durch Traumata, Verlust, soziale Isolation oder Unsicherheit über ihre Zukunft. Neben Beschäftigungsmaßnahmen für etwa 1.230 Personen umfasste die Integrationsarbeit des DRC 2014 daher auch Aktivitäten in 176 Familien sowie psychosoziale Gruppenprogramme wie MindSpring (2024: 450 Teilnehmer:innen in 24 Kommunen).¹⁴² Letzteres ist ein evidenzbasiertes psychosoziales Gruppenangebot für Geflüchtete, das durch peer-geleitete Sitzungen in der Muttersprache der Teilnehmenden geprägt ist. Eine Mixed-Methods-Studie zeigt, dass MindSpring bedeutende Verbesserungen des Wohlbefindens und der Fähigkeit zur Bewältigung psychosozialer Probleme bei Geflüchteten erreichen kann.¹⁴³

4.4.2.4 Kommunen/Jobcenter

Die kommunalen Integrationsmaßnahmen bilden den praktischen Kern der dänischen Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten: Die Kommunen verfügen über weitreichende operative Steuerungsmöglichkeiten, weil Integration in Dänemark, wie dies in Kapitel 4.4.1 erläutert wird, als lokales Verwaltungs- und Steuerungsproblem betrachtet wird, das nah an den betroffenen Personen gelöst werden soll.¹⁴⁴ Die kommunalen Maßnahmen gemäß Integrationsgesetz (LBK Nr. 1146 af 22/06/2020, § 16, § 20 – 21 & § 22 – 24) sollen dabei zügig zu Beschäftigung führen. Zu den wichtigsten arbeitsmarktorientierten Angeboten zählen praktikumsbasierte Aktivitäten in lokalen Betrieben, die oft schon früh im Integrationsverlauf stattfinden.¹⁴⁵ Sie dienen der beruflichen Erprobung, dem Erwerb von arbeitsplatzbezogenem Dänisch und der Möglichkeit für Arbeitgeber:innen, potenzielle Kandidat:innen risikolos kennenzulernen. Ergänzend kommen Lohnkostenzuschüsse zum Einsatz, insbesondere in Form von »løntilskud«-Stellen, die den Übergang in reguläre Beschäftigung erleichtern sollen.¹⁴⁶ Viele Kommunen betreiben zudem eigene Beschäftigungs- oder Qualifizierungsprojekte, etwa im Bereich Reinigung, Logistik oder Handwerk, um arbeitsmarktfremde Personen schrittweise zu stabilisieren und an betriebliche Routinen heranzuführen.¹⁴⁷

¹⁴¹ Vgl. Dansk Flygtningehjælp 2025.

¹⁴² Vgl. Dansk Flygtningehjælp 2025.

¹⁴³ Vgl. Husby et al. 2020.

¹⁴⁴ Vgl. Thomassen 2019.

¹⁴⁵ Vgl. Thomassen 2019.

¹⁴⁶ Vgl. Bredgaard/Thomsen 2018; Nordic Council of Ministers 2018.

¹⁴⁷ Vgl. Berlina et al. 2025.

Ein weiterer zentraler Bestandteil ist die kommunale Sprachförderung, die eng mit arbeitsmarktnahen Aktivitäten verknüpft ist.¹⁴⁸ In vielen Fällen wird Sprachunterricht, wie die Interviewpartner:innen beschreiben, modularisiert angeboten und parallel zu betrieblichen Maßnahmen absolviert, um den Spracherwerb stärker auf berufliche Kontexte auszurichten, wofür die Kommunen mit zertifizierten Sprachschulen kooperieren. Ergänzend entstehen zunehmend hybride Formate, in denen Sprachlehrkräfte direkt in Betriebe oder kommunale Projekte integriert werden.

Die Kommunen sind nicht zuletzt wichtige Koordinatorinnen zwischen Geflüchteten, Arbeitgeber:innen, Bildungseinrichtungen und ehrenamtlichen Angeboten.¹⁴⁹ Viele Jobcenter arbeiten eng mit lokalen Unternehmen zusammen, halten Kontakt zu regionalen Branchenverbänden und nutzen arbeitsmarktdatenbasierte Steuerungsinstrumente, um Risiken früh zu erkennen und passende Maßnahmen auszuwählen. Gleichzeitig variieren Umsetzungstiefe und Innovationsgrad zwischen den Kommunen erheblich, da der gesetzliche Rahmen bewusst Flexibilität zulässt (siehe Kapitel 4.4.1).

Die Rahmenbedingungen sind zwar über SIRI gesetzt; wie sie umgesetzt werden, hängt aber u. a. von lokalen Ressourcen ab.

4.4.2.5 Dreiparteienvereinbarung

Die Trepartsaftale om arbejdsmarkedsintegration (Dreiparteienvereinbarung zur Integration), abgeschlossen im März 2016 zwischen Regierung, Arbeitgeber:innenvertreter:innen und Gewerkschaften, markierte den Übergang zu einem stärker arbeitsmarktorientierten und kooperativen Integrationsmodell.¹⁵⁰ Zentrales Instrument der Vereinbarung ist das Integrationsgrunduddannelse (IGU), das in Kapitel 4.4.3.1 beschrieben wird; die vereinbarten Maßnahmen gehen jedoch über dieses hinaus und umfassen auch eine frühzeitige Kompetenzfeststellung bei Zuweisung zu den Kommunen, einen Anspruch auf arbeitserleichternde Sprachförderung und eine generelle Ausrichtung des Integrationsprogrammes auf Beschäftigung statt auf längere schulische Phasen.¹⁵¹

Wesentlich ist zudem die institutionelle Verankerung: Arbeitgeber:innenverbände und Gewerkschaften beteiligten sich aktiv an der Ausgestaltung der Maßnahmen, was dem Ansatz gesellschaftliche Legitimität und Verbindlichkeit verlieh und eine relativ konfliktarme Einführung arbeitsmarktrelevanter Integrationsmaßnahmen ermöglichte.

Die Vereinbarung scheint ihr Ziel, die Arbeitsmarktbeteiligung geflüchteter Personen zu erhöhen, erreicht zu haben: Tatsächlich stieg die Beschäftigungsquote von Geflüchteten, die

¹⁴⁸ Vgl. Berlina et al. 2025.

¹⁴⁹ Vgl. Clausen et al. 2009.

¹⁵⁰ Vgl. Beskæftigelsesministeriet 2016.

¹⁵¹ Vgl. Uddannelses- og Forskningsministeriet 2016.

auf einen dreijährigen Aufenthalt im Land verweisen können, von etwa 20 Prozent (2015) auf circa 43 Prozent (2018).¹⁵²

4.4.3 Operative Instrumente

4.4.3.1 Integrationsgrundausbildung (IGU)

Zweck: Kombination aus praktischer Arbeit, Sprachförderung und Ausbildung, um Personen arbeitsmarktfähig zu machen

Inhalt: 20 Wochen Ausbildung (u. a. Sprachunterricht und berufliche Grundqualifikation), danach praktische Arbeit; Anreize für Arbeitgeber:innen in Form von Zuschüssen und Boni

Zielgruppe: 18- bis 50-jährige Geflüchtete und Personen mit Aufenthaltsrecht über Familienzusammenführung, die maximal 20 Jahre in Dänemark leben

Das 2016, ursprünglich für drei Jahre, eingeführte Integrationsgrunduddannelse (IGU), das im Folgenden als »Integrationsgrundausbildung« übersetzt wird, gilt als Kernstück der praxisnahen Beschäftigungsintegration in Dänemark.¹⁵³ Das Programm, welches auf der Dreiparteienvereinbarung zwischen der Regierung, den Arbeitgeber:innen und den Gewerkschaften basiert (siehe Kapitel 4.4.2.5), stellt ein strukturiertes, meist zweijähriges Integrationsformat dar, im Zuge dessen ein betriebliches, bezahltes Praktikum mit Ausbildung kombiniert wird. Die Ausbildungskomponente hat in der Regel eine Dauer von 23 Wochen und kann unterschiedliche Kurse umfassen (Sprachunterricht, berufliche Grundqualifikation etc.).¹⁵⁴

Den Arbeitgeber:innen wird nach sechs Monaten und erneut nach zwei Jahren ein Bonus in Höhe von etwa 2.700 Euro angeboten, und sie sind bis zum Abschluss der Ausbildung nicht verpflichtet, neuen Mitarbeiter:innen, die über dieses Programm eingestellt wurden, ein volles Gehalt zu zahlen.¹⁵⁵ Die geflüchteten Personen wiederum profitieren von dem Auszubildendengehalt, welches höher als die Sozialleistungen ist, und dem Anspruch auf Arbeitslosenversicherung nach Abschluss des Programmes. Auch die Kolleg:innen werden einbezogen, erhalten sie doch Zugang zu einem kurzen Kurs darüber, wie der Spracherwerb

¹⁵² Vgl. Bredgaard / Ravn 2021.

¹⁵³ Vgl. Directorate-General for Migration and Home Affairs 2024.

¹⁵⁴ Vgl. Dansk Industri 2025.

¹⁵⁵ Vgl. Directorate-General for Migration and Home Affairs 2024.

bestmöglich unterstützt werden kann, um als Sprach-Buddies zu fungieren. Die Mehrheit der Sprach-Buddies gibt an, dass sie diese Aufgabe noch einmal übernehmen würden, stünden sie erneut vor der Entscheidung.¹⁵⁶ Der Spracherwerb soll künftig noch stärker im Fokus des Programmes und dessen Evaluierung stehen.¹⁵⁷

Zwischen Juli 2016 und Dezember 2025 wurden 3.510 IGU-Vereinbarungen registriert,¹⁵⁸ was etwa acht Prozent der geschätzten Zielgruppe entspricht.¹⁵⁹ Vier von zehn Programmen wurden abgeschlossen (sechs von zehn, wenn nur weibliche Teilnehmende betrachtet werden); ein Jahr nach Abschluss erhielten ca. 25 Prozent der Teilnehmenden wieder Arbeitslosenunterstützung.¹⁶⁰ Im Jahr 2018 führte das private Beratungsunternehmen Rambøll eine Bewertung des IGU-Programmes durch und kam zu dem Schluss, dass es insgesamt erfolgreich ist, was die Integration betrifft, aber noch Verbesserungspotenzial besteht.¹⁶¹

IGU soll alles in allem maßgeblich zur Erhöhung der Beschäftigungsquote von Menschen mit Fluchterfahrung beigetragen haben, weshalb das Programm bis 2028 verlängert wurde.¹⁶² So führen die Arbeitgeber:innen den Anstieg an Erwerbstätigen unter den geflüchteten Menschen von 18 Prozent im Jahr 2015 auf 50 Prozent im Jahr 2023 u. a. auf IGU zurück.¹⁶³ Gleichzeitig nahm die Anzahl der neu geschlossenen IGU-Vereinbarungen infolge der Covid-19-Pandemie sowie der sinkenden Zahl an Asylanträgen rapide ab: In den ersten neun Monaten des Jahres 2023 wurden durchschnittlich nur 18 neue IGU-Programme pro Monat registriert.¹⁶⁴ Infolgedessen konnte IGU, dessen Teilnehmer:innenzahlen nach oben begrenzt sind, ab 2024 auf eine größere Zielgruppe ausgeweitet werden.¹⁶⁵ So können nunmehr Flüchtlinge und Personen aus dem Familiennachzug teilnehmen, die im Alter von 18 bis 50 Jahren eingereist sind (zuvor: 18 bis 40 Jahre) und sich seit weniger als 20 Jahren im Land aufhalten (zuvor: zehn Jahre), aber am Arbeitsmarkt noch nicht Fuß gefasst haben.¹⁶⁶ Personen, die im Rahmen der dänischen Sondergesetze für die Ukraine und Afghanistan eingereist sind, sind ebenfalls teilnahmeberechtigt.

156 Vgl. Directorate-General for Migration and Home Affairs 2024.

157 Vgl. Beskæftigelsesministeriet 2023.

158 Vgl. Udlændinge- og Integrationsministeriet 2025c.

159 Vgl. Nordic Council of Ministers 2023.

160 Vgl. Nordic Council of Ministers 2023.

161 Vgl. Rambøll Management Consulting 2018.

162 Vgl. Kommunernes Landsforening o.J.

163 Vgl. Directorate-General for Migration and Home Affairs o.J.

164 Vgl. Nordic Council of Ministers 2023.

165 Vgl. Directorate-General for Migration and Home Affairs 2024.

166 Vgl. Udlændinge- og Integrationsministeriet 2024.

4.4.3.2 Starthilfe

Zweck: Ökonomische Aktivierung durch Erhöhung der Differenz zwischen Transferleistung und Erwerbseinkommen

Inhalt: Gekürzte Sozialleistung für neu zugewanderte Personen

Zielgruppe: Anerkannte Flüchtlinge, Familienzusammengeführte und andere Neuzuwander:innen, die weniger als 7 Jahre in Dänemark leben

2002 wurde die »Starthilfe« (Starthjælp) unter der liberal-konservativen Regierung (Venstre und Konservative, unterstützt von der Dänischen Volkspartei) eingeführt, durch die Arbeitsanreize für neu zugewanderte Personen geschaffen werden sollten, indem ihre Sozialleistungen deutlich niedriger angesetzt wurden als für bereits länger in Dänemark lebende Personen.¹⁶⁷ Sie galt für anerkannte Flüchtlinge, Familienzusammengeführte und andere neu zugewanderte Drittstaatsangehörige mit Aufenthaltsrecht, die weniger als sieben Jahre (genaue Fristen variierten je nach Reformphase) in Dänemark lebten, keinen ausreichenden Voraufenthalt in Dänemark hatten und erstmals Anspruch auf Sozialhilfe geltend machen.¹⁶⁸ Die Leistung war nicht zeitlich befristet, galt also so lange, bis die Person bestimmte Kriterien erfüllte (z. B. Aufenthaltsdauer oder Arbeitsaufnahme).

Die dänische Regierung argumentierte, die bisherigen Sozialleistungen seien »zu hoch« und nähmen Geflüchteten den Anreiz, Arbeit aufzunehmen, sodass der Unterschied zwischen Erwerbseinkommen und Transferleistung erhöht werden sollte. In der Praxis war es also ein Work-First-Instrument, das Integration vorrangig ökonomisch verstand.¹⁶⁹ Teilweise lag die Starthilfe 30 bis 50 Prozent unter der normalen Sozialhilfe (kontanthjælp).¹⁷⁰

Dies war von Beginn an hochumstritten, bedeutete es doch neben Armutsrisiken und einem diskriminierenden Ansatz für die Betroffenen auch Schwierigkeiten, sich in den Arbeitsmarkt zu integrieren, da Armut den Bildungs- und Sprachfortschritt erschwerte. 2012 fand unter der sozialdemokratischen Regierung zunächst eine Rückkehr zur regulären Sozialhilfe für alle statt, bevor die Starthilfe 2015 in modifizierter Form als »Integrationsleistung« (integrationsydelse)¹⁷¹ wiedereingeführt wurde. Aufgrund anhaltender Kritik kam es zwischen

¹⁶⁷ Vgl. Agersnap et al. 2020.

¹⁶⁸ Vgl. Agersnap et al. 2020.

¹⁶⁹ Vgl. Rytter 2018.

¹⁷⁰ Vgl. Agersnap et al. 2020.

¹⁷¹ Wenn im dänischen Diskurs und im vorliegenden Bericht über »Starthilfe« gesprochen wird, ist die Grundlogik der Regelung gemeint, unabhängig von der aktuellen Leistungsbezeichnung.

2020 und 2023 zu leichten Erhöhungen und zusätzlichen Familienleistungen, um das Risiko der Kinderarmut zu mindern. Die Grundidee eines leistungsreduzierten Sozialsystems für Geflüchtete und andere Neuzugewanderte lebt bis heute fort.

Trotz zahlreicher Kritikpunkte lässt sich festhalten, dass Flüchtlinge, die von 2002 bis 2003 in Dänemark ankamen, schneller Beschäftigung fanden als vorangehende Kohorten. Ähnliches gilt für Flüchtlinge, die von 2015 bis 2016 eintrafen und wiederum von Leistungskürzungen betroffen waren.¹⁷² Diese kurzzeitigen Effekte, die hauptsächlich für junge Männer gelten, bleiben aber nicht zwangsläufig langfristig erhalten. Nach etwa fünf Jahren geht die beschäftigungsfördernde Wirkung verloren. Auch fällt auf, dass der Rückgang der Arbeitslosigkeit unter nicht-westlichen Immigrant:innen in den Jahren nach Einführung der gekürzten Leistungen nicht im gleichen Ausmaß erfolgte wie unter westlichen Immigrant:innen. Dies kann als Hinweis darauf gelesen werden, dass reduzierte Transferleistungen zwar den Suchdruck erhöhen, jedoch strukturelle Vermittlungshemmnisse, so etwa im Kontext von Sprachkenntnissen, Qualifikationsanerkennung oder gesundheitlichen Belastungen, nicht aufheben.

Langfristig konnten vor allem Personen mit guten Sprachkenntnissen und beruflicher Vorerfahrung profitieren, während dies beispielsweise für Familien kaum gilt.¹⁷³ Eine häufig zitierte Studie,¹⁷⁴ die jedoch keine distinkte Evaluationslogik hat, nutzt die Einführung der Starthilfe als quasi-natürliches Experiment zur Messung von Arbeitsmarkteffekten und findet dabei Hinweise darauf, dass ...

- ... eine Senkung der Leistungen auf eine leicht erhöhte Jobfindungsrate nach zwei Jahren hindeutete, also ein positiver, aber begrenzter Effekt auf die Beschäftigung bestand.
- ... besonders benachteiligte Gruppen (z.B. geringqualifizierte Geflüchtete oder Frauen) kaum auf diese Reform reagierten, was bedeutet, dass sie durch reine Leistungsverringerung nicht stärker in Beschäftigung gebracht wurden.

In der breiteren Wirkungsliteratur zu dänischen Integrationsmaßnahmen werden aktiven arbeitsmarktpolitischen Programme (z.B. Lohnsubventionen) größere positive Effekte auf die Beschäftigungswahrscheinlichkeit zugeschrieben als reinen Leistungsverringerungen.¹⁷⁵

172 Vgl. Arendt 2022; Arendt et al. 2022.

173 Vgl. Arendt et al. 2022, Seite 548f.

174 Vgl. Bredgaard/Thomsen 2018.

175 Vgl. Heinesen et al. 2013.

4.4.3.3 Friends Show the Way

Zweck: Erleichterung des Zugangs zu lokalen sozialen Netzwerken, gesellschaftlicher Teilhabe und arbeitsmarktrelevanten Informationen

Inhalt: Strukturierte Mentoring-Tandems von Menschen mit Migrations- oder Fluchthintergrund mit lokalen Freiwilligen, die die Teilnehmenden bei alltagspraktischen Fragen, beim Zugang zu lokalen Angeboten, bei der Orientierung am Arbeitsmarkt sowie bei der Kontaktaufnahme zu Vereinen und Arbeitgeber:innen unterstützen

Zielgruppe: Neu angekommene Geflüchtete und Migrant:innen, die über geringe lokale Netzwerke verfügen und zusätzliche soziale sowie arbeitsmarktorientierende Unterstützung benötigen

»Friends Show the Way« (Venner Viser Vej) ist ein kommunal angebundenes, aber vom Dansk Røde Kors (Dänisches Rotes Kreuz) getragenes Mentoring- und Begleitprogramm, das in mehreren dänischen Städten umgesetzt wird und darauf abzielt, neu zugewanderten und geflüchteten Personen einen niedrighschwelligen Zugang zu arbeitsmarktrelevanten Orientierung zu ermöglichen.¹⁷⁶ Der Ansatz beruht auf der Grundannahme, dass formale Integrationsinstrumente zwar wesentliche strukturelle Rahmenbedingungen schaffen, jedoch oft nicht die sozialen, informellen und alltagsrelevanten Faktoren adressieren, die für die tatsächliche Arbeitsmarktintegration entscheidend sind. Die Rolle von Friends Show the Way im dänischen Integrationssystem ist damit komplementär: Das Programm ersetzt nicht die kommunalen Pflichtmaßnahmen, sondern erweitert deren Wirkung und ergänzt das staatliche System durch persönliche Begleitung und Netzwerkvermittlung.

Das Programm bringt daher neu angekommene Geflüchtete mit lokalen Freiwilligen (»Freund:innen«) zusammen, die über ihre persönlichen Erfahrungen, ihre Kenntnisse des dänischen Arbeitsmarktes und ihre sozialen Netzwerke Anknüpfungspunkte bieten.¹⁷⁷ Die Tandems werden auf Grundlage von Interessen, Lebenslagen und Bedarfen gematcht, wobei die Freiwilligen auch Unterstützung durch professionelle Koordinator:innen erhalten. Die Mentor:innen helfen beispielsweise bei der Orientierung in lokalen Strukturen, beim Kontakt zu Vereinen, bei ersten Begegnungen mit Unternehmen oder bei der Vorbereitung von Bewerbungen. Anders als klassische arbeitsmarktpolitische Maßnahmen funktioniert dieses

¹⁷⁶ Vgl. Røde Kors o.J.

¹⁷⁷ Vgl. Røde Kors o.J.

Instrument nicht über verpflichtende Aktivitäten oder Kursformate, sondern über soziale Stabilisierung, Vertrauensbildung und die Vermittlung kultureller sowie arbeitspraktischer Informationsressourcen.

Die Kommunenbeteiligung ist hoch: Bereits 2019 wurde das Mentoring in 93 Prozent der Kommunen umgesetzt, was für ein zivilgesellschaftlich getragenes Programm ungewöhnlich ist.¹⁷⁸ Laut aktuellen Angaben der Trägerorganisationen nehmen 2025 weiterhin über 80 (der insgesamt 98) Kommunen an Friends Show the Way teil.¹⁷⁹ Gleich während der ersten Jahre des Programmes war die Nachfrage vonseiten der Teilnehmenden so hoch, dass es eine Warteliste für interessierte geflüchtete Personen gab.¹⁸⁰ Systematische Evaluationsdaten zur jährlichen Teilnahme liegen für 2022 vor; allein in diesem Jahr wurden 1.235 neue Matches geschlossen.¹⁸¹ Insgesamt seien über 12.000 Tandems gebildet worden.¹⁸²

Die Träger berichten von lobenden Rückmeldungen von Freiwilligen und Teilnehmenden.¹⁸³ Zwischen 2019 und 2022 fand ein systematisches Monitoring des Programmes statt.¹⁸⁴ Die primär qualitative Wirkungsevaluierung kombiniert mehrere Datenquellen, namentlich 74 qualitative Interviews, darunter 19 Match-Paare, drei vertiefte Case-Paare, Surveys mit Kommunen sowie Monitoring- und Projektdaten der Träger. Die Evaluation zeigt auf der Teilnehmenebene konsistent positive Wirkungen in mehreren Dimensionen:

- **Sprachpraxis und Alltagskommunikation:** Teilnehmende berichten über verbesserte alltagsnahe Dänischkenntnisse, insbesondere durch informelle, wiederholte Sprachpraxis außerhalb formaler Kurse.
- **System- und Alltagskompetenz:** Ein klarer Befund ist eine bessere Orientierung in dänischen Alltags- und Behördensystemen (z. B. Jobcenter, Bildungslandschaft). Die freiwilligen Freund:innen fungieren als niedrigschwellige Übersetzer:innen institutioneller Logiken.
- **Soziale Integration:** Die Beziehung zu einer freiwilligen Person erhöht soziale Einbindung, subjektive Sicherheit und Wohlbefinden. Die Evaluation zeigt eine Reduktion von Einsamkeit und ein gestärktes Zugehörigkeitsgefühl.
- **Arbeitsmarkt- und Bildungsnähe (indirekt):** Zwar misst die Studie keine Beschäftigungseffekte, dokumentiert aber eine stärkere Annäherung an Arbeit und Ausbildung, u. a. durch Motivation, Orientierung, Hilfe bei Bewerbungen und eine realistische Einschätzung von Möglichkeiten.

¹⁷⁸ Vgl. Tân / Rimmer 2019.

¹⁷⁹ Vgl. Dansk Flygtningehjælp o.J.

¹⁸⁰ Vgl. Karlsdóttir et al. 2020.

¹⁸¹ Vgl. Jensen et al. 2023.

¹⁸² Vgl. Røde Kors o.J.

¹⁸³ Vgl. Røde Kors o.J.

¹⁸⁴ Vgl. Jensen et al. 2023.

Nicht zuletzt bewerten auch die Kommunen, der Projektevaluation zufolge, die Zusammenarbeit mit Friends Show the Way bzw. mit dem Dänischen Roten Kreuz überwiegend als »gut« oder »sehr gut«. Dies bestätigt frühere evaluative Arbeiten (bis 2018), laut welchen die Kommunen in 91 Prozent der Fälle berichteten, stärkere soziale Netzwerke zu beobachten, während 86 Prozent der Befragten in dem Programm eine gelungene Alltags- und Orientierungshilfe sahen und 89 Prozent ein verbessertes Kultur- und Gesellschaftsverständnis wahrnahmen.¹⁸⁵ Insgesamt konkludierten die kommunalen Partner:innen, dass ein Netzwerk hilft, Chancen zu erkennen und Aktivität im sozialen Leben zu fördern.

Eine jüngere Untersuchung (2025),¹⁸⁶ die u.a. in Zusammenarbeit mit Kommunen durchgeführt wurde, reiht sich in die Befunde ein: Demnach geben 97 Prozent der befragten Kommunen an, dass freiwillige Pat:innenschaften die Alltagsbewältigung der Geflüchteten verbessern, 96 Prozent sehen eine Verbesserung von deren Dänisch-Kenntnissen, und 93 Prozent beobachten einen stärkeren Zugang zum dänischen Gesellschafts- und Kulturleben durch das Programm. Ein Großteil der Kommunen konstatiert zudem eine positive Wirkung auf Beschäftigung und gesellschaftliche Teilhabe.

Der Ansatz von Friends Show the Way wird auch in internationalen Übersichten als Best Practice für soziale Integration und Netzwerkbildung erwähnt.¹⁸⁷ Ein zentrales Wirkprinzip besteht hierbei darin, jene informellen Barrieren abzubauen, die in der Integrationsforschung schon lange als entscheidend identifiziert werden, so etwa fehlende Netzwerke, mangelndes Verständnis der Arbeitskultur, Unsicherheit über Erwartungen von Arbeitgeber:innen sowie ein eingeschränkter Zugang zu »weak ties«.¹⁸⁸ Gleichzeitig trägt die Begleitung dazu bei, dass Geflüchtete längerfristig am Integrationsprozess teilnehmen, da Hemmnisse wie Isolation, Orientierungslosigkeit oder Sprachunsicherheit früh abgefedert werden. Wirkentscheidend ist, laut Projektevaluation, die qualitativ gelungene persönliche Beziehung zwischen Geflüchteten und Freiwilligen.¹⁸⁹ Als Erfolgsfaktoren für gute Matches identifizieren die Autor:innen dabei Freiwilligkeit und Gleichwertigkeit, einen regelmäßigen Kontakt über einen längeren Zeitraum und Anpassungsfähigkeit der Rolle (von Alltagshilfe zu komplexerer Unterstützung). Als strukturelle Grenze der Wirkmacht des Programmes wird der Freiwilligenmangel in manchen Kommunen gesehen.

¹⁸⁵ Vgl. Karlsdóttir et al. 2020.

¹⁸⁶ Vgl. Dansk Flygtningehjælp et al. 2025.

¹⁸⁷ Vgl. Thomassen 2019.

¹⁸⁸ Vgl. Granovetter 1973.

¹⁸⁹ Vgl. Tan/Rimmer 2019.

4.4.3.4 Equal Access

Zweck: Abbau struktureller Hindernisse mit dem Ziel eines gleichen Zugangs zu Bildung und Arbeit

Inhalt: Mentoring-Programme, z.B. Vernetzung von Geflüchteten mit höherer Ausbildung mit Mentor:innen aus relevanten Berufssektoren

Zielgruppe: Menschen mit Migrations- oder Fluchthintergrund, die strukturelle Hürden beim Zugang zu Bildung, Beschäftigung und Netzwerken haben, im Speziellen auch Menschen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen, deren Kompetenzen in Dänemark noch wenig sichtbar oder nicht anerkannt sind, sowie junge Migrant:innen und Studierende, die Orientierung bei Berufswahl, Studienentscheidungen und ersten Schritten in den Arbeitsmarkt brauchen

Im Zentrum der Aktivitäten von Equal Access (Lige Adgang) steht ein Mentoring- und Matching-System.¹⁹⁰ Dabei werden Menschen mit Migrations- oder Fluchthintergrund mit zum Teil ausländischer Ausbildung bzw. sektor- oder berufsspezifischen Vorkenntnissen mit Freiwilligen aus denselben Sektoren oder Berufen zusammengebracht, die diese durch Beratung, Orientierung in der dänischen Arbeitsmarkt- und Unternehmenskultur, Hilfe beim Bewerbungsprozess und Kontakte zu potenziellen Arbeitgeber:innen unterstützen.

Darüber hinaus bietet Equal Access Initiativen wie »En By af Talenter« (»Eine Stadt der Talente«) an, eine Initiative, die gezielt Unternehmen dabei unterstützt, Diversität und Inklusion zu fördern.¹⁹¹ Das Programm zielt darauf ab, eine Pipeline ethnischer Minderheiten für Einstiegs- oder Juniorpositionen, Praktika oder studentische Jobs aufzubauen und Unternehmen für die Vorteile diverser Belegschaften zu sensibilisieren. Von Equal Access betrieben werden ferner auch Verbände wie der Diversity Charter Denmark, dessen Ziel die Förderung inklusiver Arbeitsplätze ist.¹⁹²

Equal Access versteht Integration nicht nur als sozialen oder bildungsbezogenen Prozess, sondern als wechselseitige Anpassung zwischen zugewanderten Personen und dem Arbeitsmarkt. Die Organisation adressiert daher strukturelle Barrieren, etwa Vorurteile, mangelnde Informationen über das dänische Arbeitsrecht oder fehlende Netzwerke. Die Wirkung von Equal Access fußt demnach auf mehreren Dimensionen.¹⁹³ Erstens verbessert das Mentoring

¹⁹⁰ Vgl. Equal Access o.J. a.

¹⁹¹ Vgl. Equal Access o.J. b.

¹⁹² Vgl. Mangfoldighedskarakter Danmark o.J.

¹⁹³ Vgl. European Commission o.J.

die individuelle Orientierung und erhält die Motivation der zugewanderten Personen beim Einstieg in den Arbeitsmarkt. Zweitens erleichtert Equal Access den Unternehmen den Zugang zu einem Pool an qualifizierten, oft hochmotivierten Arbeitskräften. Drittens leistet das Programm einen Beitrag zur gesamtgesellschaftlichen Sensibilisierung für Diversität und strukturelle Ungleichheiten (»Migrant Stress«, Diskriminierungsrisiken etc.), wodurch Integration nicht nur als individuelle Herausforderung verstanden werden soll. In seiner Grundstruktur ist Equal Access damit ein Beispiel für einen hybriden Ansatz: Es überspannt zivilgesellschaftliche Initiative, freiwilliges Engagement, Marktinteressen und Integrationspolitik.¹⁹⁴

Laut Projektbeschreibung wurde im Laufe der Zeit mehreren hundert Personen ein Mentor oder eine Mentorin vermittelt; eine systematische, öffentlich zugängliche Statistik über die Gesamtzahl der Teilnehmenden liegt derzeit jedoch nicht vor.¹⁹⁵ Nicht nur betreffend die Reichweite, auch betreffend die Wirkung gibt es vor allem beschreibende Projektinformation und keine formelle Evaluation des Gesamtprogrammes. Gemäß einer Evaluation einer der Mentoring-Initiativen im Kontext von Equal Access, die jedoch konkret die Zielgruppe junger Personen, die noch längere Ausbildungen vor sich haben, adressierte, gaben 92 Prozent der Teilnehmenden an, das Programm habe ihre Studienwahl positiv beeinflusst, und 97 Prozent würden die Teilnahme weiterempfehlen.¹⁹⁶ Vereinzelt wird Equal Access zudem in Best-Practice-Sammlungen erwähnt,¹⁹⁷ so etwa in europäischen Übersichten über Integrationspraktiken¹⁹⁸ oder im UNHCR-Informationsportal.¹⁹⁹

4.4.3.5 Praktika und Lohnzuschüsse

Zweck: Ermöglichung der Sammlung relevanter Arbeitserfahrung

Inhalt: Lohnzuschüsse für Arbeitgeber:innen, die Geflüchtete einstellen, Praktika und / oder betriebliche Lernphasen

Zielgruppe: Arbeitsmarktfähige geflüchtete Personen, die zusätzliche Unterstützung brauchen, speziell Personen mit begrenzter lokaler Arbeitserfahrung, eingeschränkten Dänischkenntnissen und / oder formalen Qualifikationen, die in Dänemark nicht oder nur eingeschränkt anerkannt sind

¹⁹⁴ Vgl. European Commission o.J.

¹⁹⁵ Vgl. European Commission o.J.

¹⁹⁶ Vgl. European Commission o.J.

¹⁹⁷ Vgl. Thomassen 2019.

¹⁹⁸ Vgl. Kraler et al. 2022.

¹⁹⁹ Vgl. UNHCR o.J.

Praktika und Lohnzuschüsse dienen dazu, Geflüchtete frühzeitig in reale betriebliche Umgebungen einzubinden, arbeitsmarktrelevante Kompetenzen sichtbar zu machen und Hemmnisse beim Übergang in reguläre Beschäftigung zu reduzieren. Ein zentraler Mechanismus ist das so genannte »Virksomhedspraktik« (Betriebspraktikum), d. h. zeitlich befristete, nicht-entlohnte, aber rechtlich geregelte Arbeitserprobungen in Unternehmen, die es Kommunen und Betrieben ermöglichen, Fähigkeiten, Arbeitsdisziplin und Weiterbildungsbedarfe der Teilnehmenden direkt zu beobachten.²⁰⁰ Die Rückmeldungen der Arbeitgeber:innen fließen dabei auch in die iterative Ausgestaltung des Integrationsplans ein: In diesem Kontext ersetzt das praktische Setting oftmals langwierige Kompetenzfeststellungsverfahren und führt zu präzisen, arbeitsplatznahen Einschätzungen darüber, ob und in welcher Form eine Person weiterqualifiziert oder in eine beschäftigungsähnliche Maßnahme überführt werden sollte.

Flankierend zu Praktika spielt das Instrument der Lohnsubventionen eine wichtige Rolle, insbesondere in Form geförderter Beschäftigung oder eines subventionierten Einstiegs in reguläre Arbeitsverhältnisse.²⁰¹ Lohnzuschüsse senken für Arbeitgeber:innen die Einstellungskosten und das wahrgenommene Risiko, eine Person mit begrenzter Sprachkompetenz oder ohne nachgewiesene lokale Berufserfahrung einzustellen. Für Geflüchtete bieten diese geförderten Stellen – anders als Praktika – echte arbeitsvertragliche Rahmenbedingungen, inklusive Lohn, Arbeitszeitregelungen und sozialer Absicherung. Die geförderte Beschäftigung ist in der Regel befristet, aber so ausgestaltet, dass sie schrittweise in nicht-geförderte Beschäftigung übergehen kann.

Beide Instrumente, also Praktika und Lohnzuschüsse, sind in Dänemark stark standardisiert, jedoch flexibel einsetzbar. Kommunen nutzen sie strategisch, um den Übergang vom Integrationsprogramm in den ersten Arbeitsmarkt zu beschleunigen. Sie dienen zudem als Bindeglied zwischen frühen arbeitsplatznahen Sprachlernformaten, berufsbezogener Qualifizierung und regulärer Beschäftigung. Studien zur dänischen Arbeitsmarktintegration zeigen, dass Praktika häufig als »Türöffner« wirken: Ein nennenswerter Anteil der Geflüchteten, die über ein Praktikum in Kontakt mit Betrieben kommen, erhält im Anschluss ein gefördertes oder reguläres Beschäftigungsangebot.²⁰²

Unternehmenspraktika und Lohnsubventionen gelten in der Evaluations- und Forschungsliteratur als effektiver bei der Eingliederung in reguläre Beschäftigung als reine beratungs- oder bildungszentrierte Maßnahmen.²⁰³ Auch empirische Literatur zu dänischen arbeitsmarktpolitischen Programmen zeigt, dass ...

- ... praktischen, unternehmensnahen Aktivierungen (Praktika) und Lohnsubventionen für Arbeitgeber:innen politische Priorität eingeräumt wird und sie häufig eingesetzt werden.

200 Vgl. Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) o.J. b.

201 Vgl. Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) o.J. a.

202 Vgl. Nordic Council of Ministers 2022.

203 Vgl. Preisler 2016.

In kommunalen Realisierungen erleben mehr als die Hälfte (ca. 57 Prozent) der Neuankömmlinge solche Maßnahmen in den ersten drei Jahren.²⁰⁴ Im Durchschnitt verbringen die Personen etwa 21 Wochen im entsprechenden Angebot, verglichen mit 84 Wochen in Beratung und Qualifizierung.²⁰⁵ Dabei stiegen die Teilnehmer:innenzahlen in Initiativen rund um Praktika und Lohnsubventionen signifikant nach den Integrationsreformen Mitte der 2010er-Jahre.²⁰⁶

- ... Praktika und Lohnsubventionen im Vergleich zu klassischen Integrations- und Qualifizierungsmaßnahmen tendenziell bessere Beschäftigungsergebnisse für Menschen mit Fluchthintergrund aufweisen. In Kommunen, in denen diese intensiver genutzt werden, berichten kommunale Akteur:innen häufiger von erfolgreichen Übergängen in reguläre Jobs.²⁰⁷ Trotz erheblicher Aktivität bringen entsprechende Maßnahmen jedoch nur ungefähr jede achte Person direkt in reguläre Beschäftigung, was zeigt, dass einzelne Instrumente allein nicht immer ausreichend sind.²⁰⁸

4.4.3.6 Integrations- und Beschäftigungsbotschafter:innen

Zweck: Öffnung der Arbeitgeber:innen für die Beschäftigung geflüchteter Personen

Inhalt: Beratung von Arbeitgeber:innen und Branchenorganisationen betreffend die Beschäftigung von geflüchteten Personen, Verbreitung von Beispielen guter Praxis, Informationsaustausch zwischen Policy-Maker:innen und Arbeitgeber:innen

Zielgruppe: Primär Arbeitgeber:innen und Branchenorganisationen, insbesondere Unternehmen ohne bisherige Erfahrung mit der Beschäftigung von geflüchteten Personen; sekundär Kommunen und Jobcenter sowie Menschen mit Flucht- oder Migrationshintergrund (mit besonderem Blick auf Frauen)

Das Instrument der Integrations- und Beschäftigungsbotschafter:innen wurde als kommunale Pilot- bzw. Entwicklungsinitiative zwischen 2018 und 2021 in 36 dänischen Kommunen

²⁰⁴ Vgl. Møller / Toft 2016.

²⁰⁵ Vgl. Møller / Toft 2016.

²⁰⁶ Vgl. Bredgaard / Thomsen 2018.

²⁰⁷ Vgl. Heinesen et al. 2013.

²⁰⁸ Vgl. Møller / Toft 2016.

umgesetzt.²⁰⁹ Über zeitlich befristete nationale Programme, über die Dreiparteienvereinbarung (im Rahmen derer sich der Staat zur Finanzierung bestimmter Umsetzungsstrukturen verpflichtet) sowie über kommunal-staatliche Kofinanzierung konnten hierbei Integrations- und Beschäftigungsbotschafter:innen etabliert werden, die zwar bei den Trägerorganisationen, typischerweise beim Nordic Welfare Center, angestellt waren, aber mit staatlichen Mitteln teil- oder vollfinanziert wurden und mit einem klaren öffentlichen Auftrag ausgestattet waren.²¹⁰ Der Hintergrund war, dass angenommen wurde, dass formale Förderprogramme allein nicht ausreichen, um Unternehmen nachhaltig für die Beschäftigung von geflüchteten Menschen zu gewinnen, sondern hierfür gezielte Ansprache, Beratung und Vertrauensaufbau erforderlich sind. Ein besonderer Fokus sollte dabei auf weibliche sowie junge Menschen mit Fluchthintergrund gelegt werden.²¹¹

Die Botschafter:innen agierten auf nationaler oder regionaler Ebene als vermittelnde Akteur:innen zwischen Staat, Kommunen, Unternehmen und Sozialpartner:innen. Häufig verfügten sie über einen Hintergrund in Jobcentern, Arbeitgeber:innenverbänden, Gewerkschaften, Branchenorganisationen oder integrationsnahen NGOs, und über ausgeprägte Netzwerk- und Kommunikationskompetenzen, wodurch sie in der Lage waren, strategisch (Systemebene) und operativ (Unternehmens- und Kommunalebene) zu arbeiten.²¹² Dass die Botschafter:innen institutionell oft außerhalb der klassischen Jobcenter-Fallarbeit angesiedelt waren, gab ihnen eine größere Nähe zur Arbeitgeber:innenseite und mehr operative Flexibilität.²¹³

Konkret unterstützten die Botschafter:innen Unternehmen und Branchenorganisationen bei der Nutzung bestehender arbeitsmarktpolitischer Instrumente, informierten über rechtliche Rahmenbedingungen, administrative Abläufe und Fördermöglichkeiten und trugen dazu bei, Unsicherheiten auf der Arbeitgeber:innenseite zu reduzieren.²¹⁴ Gleichzeitig vermittelten sie Erfahrungen aus der betrieblichen Praxis zurück an staatliche und kommunale Akteur:innen und leisteten damit einen Beitrag zur Weiterentwicklung und Anpassung von Integrationsinstrumenten an reale betriebliche Bedarfe. Ein weiterer zentraler Aufgabenbereich lag in der Verbreitung von Best-Practice-Beispielen. Die Tätigkeit war also, alles in allem, nicht auf individuelle Fallvermittlung ausgerichtet, sondern auf strukturelle Wirkung und Multiplikation.

²⁰⁹ Vgl. Gassen et al. 2022.

²¹⁰ Vgl. Regeringen / Finansministeriet 2018.

²¹¹ Vgl. Regeringen / Finansministeriet 2018.

²¹² Vgl. Jakobsen et al. 2021.

²¹³ Vgl. Nordic Welfare Centre 2018.

²¹⁴ Vgl. Jakobsen et al. 2021.

4.5 Zusammenfassung und Implikationen für Österreich

4.5.1 Zusammenfassung: Kernelemente der dänischen Integrationspolitik

Das dänische Integrationssystem ist konsequent arbeitsmarktorientiert ausgestaltet und verfolgt das Ziel, neu zugewanderte Personen – insbesondere anerkannte Flüchtlinge – möglichst rasch in Erwerbstätigkeit zu bringen. Integration wird primär funktional verstanden und ist rechtlich in eine restriktive Migrationspolitik eingebettet, in der Aufenthaltstitel überwiegend befristet sind und Integration erst nach Statuszuerkennung einsetzt.

Zentrales Strukturmerkmal ist die kommunale Verantwortung. Anerkannte Flüchtlinge werden im Rahmen eines staatlichen Verteilungssystems einer Kommune zugewiesen, die ab diesem Zeitpunkt die vollständige operative Verantwortung übernimmt. Die Kommunen planen und steuern das dreijährige kommunale Integrationsprogramm, das auf einem individuellen Integrationsplan basiert und eine hohe Verpflichtungsintensität aufweist. Nationale Behörden definieren Zielvorgaben, Monitoringsysteme und finanzielle Anreize, greifen jedoch nicht in die Fallarbeit ein.

Frühzeitige Arbeitsmarktanbindung hat hierbei Vorrang gegenüber längeren vorbereitenden Kursketten. Auf eine Kompetenzfeststellung aufbauend, die formale Qualifikationen, Berufserfahrung und informelle Fähigkeiten erfasst und häufig durch betriebliche Erprobung ergänzt wird, werden arbeitsmarktnahe Instrumente eingesetzt, insbesondere Praktika, subventionierte Beschäftigung (*løntilskud*) sowie kurze betriebliche Qualifizierungen. Sprachförderung wird überwiegend arbeitsplatznah und parallel zur Beschäftigung organisiert. Ein zentrales standardisiertes Programm ist in diesem Kontext die Integrationsgrundausbildung (*Integrationsgrunduddannelse*, IGU), die Arbeit in Betrieben mit begleitender Qualifizierung und Sprachunterricht kombiniert und in enger Kooperation mit Sozialpartner:innen umgesetzt wird. Während der Integrationsphase erhalten Teilnehmende keine reguläre Sozialhilfe, sondern eine reduzierte Integrationsleistung (*Introduktionsydelse*), die als Arbeitsanreiz konzipiert ist und strikt an Mitwirkungspflichten gebunden bleibt.

Kurzfristig erhöht der Work-First-Ansatz die Wahrscheinlichkeit schneller Beschäftigungsaufnahme; langfristige Effekte auf stabile Erwerbsverläufe und Einkommensangleichung sind jedoch begrenzt.²¹⁵ Beschäftigungsförderung in Form von subventionierten Arbeitsplätzen, welche also sowohl die Angebots- als auch die Nachfrageseite adressiert, kann für Flüchtlinge von Vorteil sein, insbesondere, wenn die Effizienz der Maßnahmen mit der Ansiedlung entsprechend den wirtschaftlichen Bedingungen kombiniert wird.²¹⁶ Andere Instrumente der Beschäftigungsförderung, so z. B. Ausbildungsprogramme, Beratungspro-

²¹⁵ Vgl. Dustmann et al. 2022.

²¹⁶ Vgl. Arendt et al. 2022, Seite 546f.

gramme und spezielle Beschäftigungsprogramme in privaten Unternehmen, zeigten in Dänemark kaum Effekte hinsichtlich der Verkürzung der Zeitspanne zwischen der Zuerkennung eines Aufenthaltstitels und dem Lebenserhalt ohne staatliche Sozialtransfers.²¹⁷ Wichtig ist hierbei, dass die Literatur zur Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Menschen in Dänemark in der Regel nicht auf einzelne politische Maßnahmen, sondern auf langfristige Effekte von Politikpaketen abstellt. Beispielsweise wird darin betont, dass lokale Beschäftigungs- und Sprachprogramme in Kombination tendenziell stärkere positive Wirkungen haben als Politiken, die allein finanzielle Anreize oder Pflichtprogramme ohne Schulungskomponenten setzen.²¹⁸

4.5.2 Systemlogischer Vergleich der Arbeitsmarktintegration geflüchteter Menschen in Dänemark und Österreich

Die Arbeitsmarktintegration geflüchteter Menschen folgt in Dänemark und Österreich also voneinander abweichenden systemischen Logiken, die sich weniger in einzelnen Instrumenten als vielmehr in zeitlichen Abfolgen, der Governance-Struktur und der Rolle von Arbeit im Integrationsprozess zeigen. Insgesamt lässt sich der Unterschied als Kontrast zwischen einem stark aktivierenden, arbeitsmarktnahen Integrationsregime (Dänemark) und einem stärker absichernden, schrittweise aufgebauten Integrationsmodell (Österreich) stilisieren. Konkret können folgende Unterschiede (zugespitzt) herausgearbeitet werden:

In Dänemark ist die Arbeitsmarktintegration, erstens, integraler Bestandteil der Integrationspolitik ab einem sehr frühen Zeitpunkt. Der zugrundeliegende Work-First-Ansatz versteht Erwerbsarbeit als primären Integrationsmotor: Beschäftigung gilt nicht als Endpunkt, sondern als zentrales Mittel sozialer Integration. Qualifizierung, Sprachförderung und Orientierung sind dabei funktional auf eine möglichst rasche Arbeitsaufnahme ausgerichtet und werden häufig parallel zur Arbeit organisiert. Österreich folgt demgegenüber überwiegend einer sequenziellen Logik, welche sich auch in der institutionellen Trennung von Deutsch-, Werte- und Orientierungskursen einerseits und der Arbeitsmarktintegration nach entsprechender »Arbeitsmarktreife« andererseits sowie in den Zugangsvoraussetzungen für die Teilnahme an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen niederschlägt. Arbeitsmarktintegration setzt in der Regel später ein und ist meist an Aufenthaltsstatus, Kursabschlüsse und eher an formale Qualifizierungsstufen gebunden als in Dänemark. Erwerbsarbeit wird stärker als Ziel eines vorgelagerten Integrationsprozesses verstanden, nicht als dessen zentrales Steuerungsinstrument. Es gibt zwar auch in Österreich in den letzten Jahren integrationspolitische Bestrebungen, einen möglichst frühen Arbeitsantritt umzusetzen – so wird etwa in den Werte- und

²¹⁷ Vgl. Clausen et al. 2009; Heinesen et al. 2013.

²¹⁸ Vgl. Dustmann et al. 2022.

Orientierungskursen darauf hingewiesen, dass es auch Arbeitsmöglichkeiten mit noch wenig Deutschkenntnissen gibt-, der faktische Unterschied zu Dänemark ist jedoch bedeutend und grundsätzlich.

Zweitens unterscheiden sich die Governance-Strukturen deutlich. In Dänemark liegt die operative Verantwortung für Integration weitgehend bei den Kommunen. Diese sind für Fallführung, Maßnahmenmix und Arbeitgeber:innenkooperation zuständig und werden über leistungsorientierte Finanzierungsmechanismen zu steuern versucht. Das System setzt bewusst auf lokale Anpassung an regionale Arbeitsmärkte, akzeptiert dabei aber auch Unterschiede in der Umsetzung und in den Ergebnissen. Österreich hingegen ist durch eine fragmentierte Zuständigkeitsstruktur geprägt, in der Bund, Länder, AMS und weitere Akteur:innen parallel Verantwortung tragen. Diese Aufteilung erschwert eine einheitliche Steuerung und führt eher zu Schnittstellenproblemen zwischen Asyl-, Integrations- und Arbeitsmarktpolitik.

Ein dritter zentraler Unterschied betrifft die Anreiz- und Verpflichtungsstruktur. In Dänemark ist die Teilnahme an Integrations- und Aktivierungsmaßnahmen eng mit dem Bezug von Sozialleistungen verknüpft; Nicht-Teilnahme führt sehr konsequent zu spürbaren Leistungskürzungen. Diese Kopplung soll Arbeitsanreize erhöhen und Passivität vermeiden, wird jedoch auch als potenziell integrationshemmend für besonders vulnerable Gruppen diskutiert. In Österreich ist die Kopplung zwischen Leistungen und arbeitsmarktbezogener Mitwirkung weniger strikt ausgeprägt; der Schutz vor Armut und soziale Absicherung haben ein höheres Gewicht.

Letztens unterscheiden sich die Systeme in ihrer Zielperspektive. Dänemark akzeptiert auch prekäre oder niedrigqualifizierte Beschäftigung als Integrationsschritt und nimmt in Kauf, dass nachhaltige Aufstiege später erfolgen oder ausbleiben. Österreich legt stärkeres Gewicht auf längerfristige Qualifikation und stabile Integration, riskiert dabei jedoch Phasen der Nicht-erwerbstätigkeit in den ersten Jahren nach Ankunft. Dies bezieht sich in erster Linie auf asylberechtigte Personen, die im Leistungsbezug den Österreicher:innen gleichgestellt sind. Für subsidiär Schutzberechtigte stellt sich die Situation etwas anders dar, da deren Aufenthalt auch in Österreich auf Temporalität ausgelegt ist und Erwerbsarbeit bei Erwachsenen im Vordergrund steht.

4.5.3 Integrationshemmnisse in Dänemark und Österreich

Grundsätzlich können beide Systeme Integrationshemmnisse erzeugen, wenn auch an unterschiedlichen Stellen der Integrationskette, wie in Tabelle 8 kurz umrissen. Dänemark kämpft dabei weniger mit dem Zugang zum Arbeitsmarkt als mit der Nachhaltigkeit und sozialen Absicherung der Integration, während die Integrationshemmnisse in Österreich weniger mit der Nachhaltigkeit als vielmehr mit dem Timing und den institutionellen Übergängen zu tun haben.

Tabelle 8: Überblick über dänische und österreichische Systemlogiken betreffend die Arbeitsmarktintegration geflüchteter Menschen

	Dänemark	Österreich
Zentrales Hemmnis	Unsicherheit und Überaktivierung	Verzögerung und Fragmentierung
Zeitpunkt der Arbeit	Sehr früh	Eher spät
Hauptproblem	Qualität und Nachhaltigkeit	Zugang und Übergänge
Rolle der Sprache	Parallel zur Arbeit	Voraussetzung für Arbeit
Regionale Effekte	Sehr stark	Mittel
Arbeitgeber:innen	Stark eingebunden	Weniger stark eingebunden

Quelle: eigene Darstellung

Die befragten Expert:innen unterstreichen dabei insbesondere folgende Integrationshemmnisse im dänischen System:

- **Restriktiver rechtlicher Rahmen und Unsicherheit:** Befristete Aufenthaltsrechte und die starke Rückkehrorientierung erzeugen Planungsunsicherheit. Diese wirkt integrationshemmend, insbesondere bei längerfristigen Qualifizierungsentscheidungen und bei Arbeitgeber:innen, die stabile Beschäftigungsverhältnisse erwarten.
- **Politische Volatilität:** Verschärfungen in Migrations- und Asylrecht bedeuten, dass Integrationsbedingungen politisch sensibel sind. Kurzfristige Gesetzesänderungen oder Reformen (z. B. bei Sozialleistungen) können direkte Auswirkungen auf Arbeitsanreize und Teilhabechancen haben.
- **Sehr hohe Aktivierungs- und Verpflichtungsintensität:** Der dänische Work-First-Ansatz erzeugt zwar schnelle Arbeitsmarktkontakte, kann aber für vulnerable Gruppen (z. B. traumatisierte Personen, Alleinerziehende, Geringqualifizierte) überfordernd wirken. Die starke Kopplung von Leistungen und Teilnahme kann dazu führen, dass Personen formell aktiviert, aber faktisch nur in instabile oder kurzfristige Beschäftigung gedrängt werden.
- **Sprachliche Anforderungen am Arbeitsplatz:** Da Sprache oft parallel zur Arbeit gelernt wird, kann ein niedriges Sprachniveau länger bestehen bleiben. Dies begrenzt Aufstiegsmöglichkeiten und führt dazu, dass viele geflüchtete Personen langfristig in niedrigqualifizierten Segmenten verbleiben. Integration gelingt dann formal (Beschäftigung), aber nur begrenzt strukturell.
- **Kommunale Ungleichheiten:** Die dezentrale Umsetzung führt zu erheblichen Unterschieden zwischen Kommunen. Geflüchtete Menschen in wirtschaftsstarken Regionen profitieren deutlich stärker als jene in strukturschwachen Kommunen. Der Wohnort wird damit zu einem integrationsentscheidenden Faktor, ohne dass Betroffene ihn frei wählen können.

- **Geschlechtsspezifische Barrieren:** Insbesondere geflüchtete Frauen sind von den arbeitsmarktorientierten Maßnahmen oft schlechter erreichbar. Betreuungspflichten, geringere Erwerbserfahrung und kulturelle Faktoren werden im stark standardisierten Aktivierungssystem nur begrenzt berücksichtigt. Das längerfristig ausgerichtete Programm IGU hingegen scheint bei Frauen besser zu greifen.

Hingegen wird der vergleichsweise späte Einstieg in arbeitsmarktpolitische Maßnahmen in Österreich eher zu einem Problem als in Dänemark. Dies ist damit verbunden, dass die Sprache als Gatekeeperin fungiert, denn bestimmte Instrumente setzen formale Sprachniveaus voraus, was zwar Qualität sichern soll, aber faktisch den frühen Einstieg in Arbeit verhindert – insbesondere in Bereichen, in denen Sprache am Arbeitsplatz erworben werden könnte. Hierdurch können Zeit, Motivation und informelle Arbeitsmarktchancen verlorengehen. Zudem kann die Aufteilung von Zuständigkeiten zwischen Bund, Ländern, AMS, ÖIF und weiteren Akteur:innen Schnittstellenprobleme erzeugen. Für Geflüchtete entstehen Brüche und vor allem Wartezeiten zwischen Kursen, Maßnahmen und Beschäftigung; für das AMS erschwert dies eine durchgängige Fallsteuerung. Der Übergang von Leistungen in Beschäftigung ist darüber hinaus nicht immer klar finanziell attraktiv. Zuverdienstgrenzen, Verlust von Zusatzleistungen oder Unsicherheit über Anspruchsänderungen wirken für manche geflüchtete Personen wohl abschreckend und verzögern Arbeitsaufnahmen.

4.5.4 Implikationen für Österreich

Für das AMS ergibt sich aus diesen Befunden weniger die Frage nach einer direkten Übertragbarkeit einzelner Programme, sondern nach der bewussten Reflexion systemischer Stellschrauben und Steuerungsentscheidungen, die den Integrationsverlauf prägen können, bei gleichzeitiger Reflexion der sozialen Risiken, die damit einhergehen.

Erstens zeigt das dänische Beispiel, dass ein sehr früher Arbeitsmarktkontakt integrativ wirken kann, wenn er als strukturierter Bestandteil eines Gesamtprogrammes organisiert ist. Erwerbsarbeit wird dort nicht als Endpunkt einer vorgelagerten Integrationskette verstanden, sondern als zentrales Instrument, um Sprachpraxis, Alltagsorientierung und soziale Einbindung parallel zu fördern. Die ersten Jahre nach der Ankunft sind zentral für den Integrationsverlauf; später einsetzende Maßnahmen haben in der Regel geringere Effekte.²¹⁹ Für das AMS stellt sich vor diesem Hintergrund die Frage, inwieweit bestehende Maßnahmen noch stärker darauf ausgerichtet werden könnten, frühe arbeitsmarktnahe Erfahrungen – etwa über Praktika oder betriebliche Erprobung – systematisch zu ermöglichen, ohne formale Qualifikationsanforderungen als harte Zugangsschwelle zu setzen. Dabei sind jedoch potenzielle negative

²¹⁹ Vgl. Dahlberg et al. 2024.

Begleiteffekte, wie die Verlangsamung des Spracherwerbs, zu beachten. Ohnehin bestehende Wartezeiten könnten jedoch gut genutzt werden.

Zweitens verdeutlicht die dänische Praxis die Bedeutung klarer Zuständigkeiten und integrierter Fallführung. Die kommunale Bündelung von Integrations-, Arbeitsmarkt- und Sozialleistungen reduziert Schnittstellenprobleme und erleichtert eine kontinuierliche Steuerung individueller Integrationsverläufe. Für Österreich ist hierbei keine vollständige Dezentralisierung indiziert, womöglich aber verbesserte Koordinationsmechanismen. Dabei ließe sich ein One-Stop-Shop-Ansatz im österreichischen Kontext insbesondere als koordinierte Fallsteuerung operationalisieren, bei der arbeitsmarktpolitische Instrumente des AMS, integrationspolitische Angebote (z.B. Sprach- und Orientierungsprogramme) sowie sozialrechtliche Rahmenbedingungen systematisch aufeinander abgestimmt werden. Zentral wäre dabei eine institutionalisierte Fallverantwortung, die nicht an einzelne Maßnahmen, sondern an den gesamten Integrationsverlauf geknüpft ist. Übergänge zwischen Deutschkursen, Qualifizierungsmaßnahmen, arbeitsmarktpolitischen Programmen und Beschäftigung könnten so aktiv gesteuert statt lediglich administriert werden. Ein solcher Ansatz erfordert nicht zwingend eine physische Zusammenführung aller Leistungen an einem Ort, sondern kann auch als virtueller One-Stop-Shop ausgestaltet werden, so etwa durch gemeinsame Fallakten, abgestimmte Förderlogiken und verbindliche Kooperationsformate zwischen AMS, Ländern und weiteren Träger:innen. Besonders relevant erscheint dabei die Synchronisierung von Förderzeiträumen, Zumutbarkeitsregelungen und Leistungsbezügen, um Brüche im Integrationsverlauf zu vermeiden und Fehlanreize zu reduzieren.

Drittens unterstreicht das dänische Modell die zentrale Rolle von Arbeitgeber:innen als aktive Mitgestalter:innen der Integration. Employer Engagement ist hierbei kein begleitendes Element, sondern strukturell verankert, so etwa durch Praktika, Lohnsubventionen und vermittelnde Akteur:innen wie Integrations- und Beschäftigungsbotschafter:innen. Programme wie IGU zeigen, dass betriebliches Lernen in Kombination mit finanziellen Anreizen Arbeitgeber:innen zur Einstellung motivieren kann. Für das AMS impliziert dies die Frage, ob Arbeitgeber:innen sogar noch stärker systematisch angesprochen und unterstützt werden können, insbesondere dort, wo Unsicherheit über rechtliche Rahmenbedingungen, Produktivität oder Sprachkompetenzen eine Einstellung bislang verhindert.

Viertens macht der Vergleich deutlich, dass verpflichtende Elemente und Anreizstrukturen einen erheblichen Einfluss auf Integrationsverläufe haben können. Die enge Kopplung von Leistungen und Mitwirkung in Dänemark erzeugt eine hohe Aktivierungsdynamik, birgt jedoch auch Risiken für besonders vulnerable Gruppen. Für das AMS ergibt sich daraus keinesfalls ein einfacher Transfer, sondern die Notwendigkeit, bestehende Anreizstrukturen kritisch zu reflektieren: Insbesondere die Frage, ob der Übergang in Beschäftigung finanziell attraktiv bleibt und ob Leistungssysteme unbeabsichtigte Arbeitshemmnisse erzeugen, erscheint zentral.

Fünftens scheint auch die Kombination aus (psycho-)sozialen Angeboten und beruflicher Orientierung bzw. Qualifizierung wichtig zu sein: Menschen sollen nicht nur »unterkommen«,

sondern Perspektiven bekommen. Das Beispiel von »Venner Viser Vej« verdeutlicht zudem, dass ehrenamtliches Engagement und persönliche Begleitung (Pat:innenschaften, Mentoring, soziale Bindungen) als zentrale Säule der Integration funktionieren können – in vielen Fällen vermutlich mit größerer Wirkung als isolierte Maßnahmen.

Schließlich zeigt das dänische Beispiel, dass Integration stark vom lokalen Kontext abhängt. Unterschiede zwischen Kommunen sind systemimmanent und werden bewusst in Kauf genommen. Für das AMS stellt sich damit die Frage, wie lokale Arbeitsmarktbedingungen noch stärker in die Ausgestaltung von Maßnahmen einbezogen werden können, ohne dabei bundesweite Standards und Gleichbehandlung zu unterlaufen.

Unabhängig vom dänischen Fallbeispiel ist zu beachten, dass Integration über Arbeitsmarktintegration hinaus geht; die Operationalisierung geeigneter KPIs ist Aufgabe der Forschung. Nicht alle Maßnahmen betreffen ausschließlich Arbeitsmarktintegration – Sprache, soziale Orientierung und andere Formen der Integration (z.B. kulturelle Integration, Prävention von sozialen Konflikten) spielen eine große Rolle.

5 Detailanalyse: Deutschland

5.1 Gesetzliche Rahmenbedingungen der Arbeitsmarktintegration in Deutschland

Das Asylrecht in der Bundesrepublik Deutschland hat sich seit seiner Verankerung im Jahr 1949 unter dem Einfluss historischer, politischer und gesellschaftlicher Entwicklungen kontinuierlich gewandelt. »Politisch Verfolgte genießen Asylrecht.« – mit diesem Satz wurde es im Jahr 1949 im Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland verankert. Dies stellte eine Reaktion auf die systematischen Menschenrechtsverletzungen während des Nationalsozialismus dar und begründete ein einklagbares individuelles Recht auf Asyl. Mit der Genfer Flüchtlingskonvention von 1951 verpflichteten sich die Vertragsstaaten und darunter auch die Bundesrepublik Deutschland zur Gewährung von Schutz für Geflüchtete sowie zur Einhaltung eines so genannten »Mindestschutzstandards«.²²⁰ Die asylrechtlichen Regelungen unterlagen seit der Einführung des Grundrechts 1949 in den darauffolgenden Jahren vielfältigen Veränderungen, die überwiegend einschränkender ausfielen. Hierzu zählt die Reform des Asylrechts 1992/1993, deren Ziel es war, Asylverfahren zu beschleunigen und dem so genannten »Asylmissbrauch« entgegenzuwirken.²²¹ Weitere relevante Neuerungen ergaben sich 2005 mit dem Inkrafttreten des Zuwanderungsgesetzes. Im Zuge dessen wurden die Integrationskurse eingeführt, sowie das Recht und die Verpflichtung festgelegt, an einem Integrationskurs bestehend aus Sprach- und Orientierungskurs teilzunehmen.²²² Das Zuwanderungsgesetz gilt in der Literatur als erster Schritt in Richtung einer aktiven Einwanderungspolitik in Deutschland. Trends in der Gesetzgebung nach 2005 sind u. a. die Beschleunigung der Integration, die Ausweitung von Angeboten, die Formulierung von Pflichten und Sanktionsmöglichkeiten sowie die Anwerbung von Fachkräften.²²³ Seit 2015 traten mehrere größere Gesetzespakete im Asyl-, Aufenthalts- und Sozialrecht in Kraft, die die Rechtsstellung Schutzsuchender insgesamt einschränkten. Dazu zählen u. a. das Asylpaket I (2015) und das Asylpaket II (2016), die es zum Ziel hatten, Abschiebungen leichter und schneller durchzuführen. Das Integrationsgesetz von 2016 verankerte für

²²⁰ Vgl. Bundeszentrale für politische Bildung 2013.

²²¹ Vgl. Deutsches Institut für Menschenrechte 2022; Bundeszentrale für politische Bildung 2013.

²²² Vgl. Bundeszentrale für politische Bildung 2013.

²²³ Vgl. Ranko 2020.

Geflüchtete in Deutschland den Grundsatz des »Förderns und Forderns«, indem es Integrationskurse und Maßnahmen zur beruflichen Qualifizierung vorsah und diese zugleich mit Teilnahme- und Mitwirkungspflichten sowie möglichen Leistungskürzungen verknüpfte. Darüber hinaus wurden im Integrationsgesetz von 2016 Regelungen zu Wohnsitzauflagen verankert. Neben diesen Regelungen, die die Freizügigkeit von Geflüchteten einschränken, wurden ebenso weitere Kürzungs- und Sanktionsmöglichkeiten in der Sozialgesetzgebung bzw. im Asylbewerberleistungsgesetz beschlossen. Die Restriktionen setzten sich fort, so u. a. mit dem Familiennachzugsneuregelungsgesetz (2018), das den Familiennachzug erschwerte. Insgesamt führte Deutschland in den letzten Jahren restriktivere Maßnahmen im Bereich Asyl und irregulärer Migration ein und die Regierung kündigte an, umfassende Regelungen zu erarbeiten, um die Zahl der Rückführungen weiter zu erhöhen.²²⁴

Nachdem im Folgekapitel die verschiedenen Schutzformen und der mit ihnen verbundene Arbeitsmarktzugang beschrieben wurden, werden ausgewählte gesetzliche Regelungen besprochen, die für die Arbeitsmarktintegration Geflüchteter relevant sind. Dazu zählen Regelungen zu Integrationskursen, Wohnsitzauflagen, Sozialgesetzgebung und Familiennachzug. Anschließend werden die Akteur:innen umrissen, die an der Umsetzung der gesetzlichen Regelungen zur Arbeitsmarktintegration Geflüchteter beteiligt sind.

5.1.1 Schutzformen

Nach dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge²²⁵ werden vier Schutzformen unterschieden:

1. Flüchtlingsschutz auf Grundlage der Genfer Flüchtlingskonvention wird jenen Personen gewährt, die aufgrund ihrer Religion, Nationalität, politischen Überzeugung, Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Gruppe, ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität verfolgt werden.
2. Asylberechtigung nach dem Grundgesetz wird Personen gewährt, die politisch verfolgt werden und nicht über einen sicheren Drittstaat eingereist sind. Dabei handelt es sich um eine ausschließlich im deutschen Verfassungsrecht verankerte Schutzform.
3. Subsidiärer Schutz kann gewährt werden, wenn weder Flüchtlingsschutz noch Asylberechtigung gewährt werden kann, wenn jedoch ernsthafte Gründe für die Annahme bestehen, dass der betroffenen Person im Herkunftsland schwere Gefahren drohen, etwa die Todesstrafe, Folter oder eine erhebliche Gefährdung des Lebens infolge eines bewaffneten Konflikts. In diesen Fällen liegt keine persönliche Verfolgung vor, die Person ist jedoch im Herkunftsland erheblichen Gefahren ausgesetzt.

²²⁴ Vgl. OECD 2025; Flüchtlingsrat NRW 2024; Bešić et al. 2022; Flüchtlingsrat Thüringen 2021.

²²⁵ Vgl. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge o. J. a.

4. Das Nationale Abschiebungsverbot kommt zur Anwendung, wenn weder Flüchtlingsschutz noch Asylberechtigung, noch subsidiärer Schutz vorliegt, wenn der betroffenen Person bei einer Abschiebung in einen anderen Staat jedoch eine erhebliche konkrete Gefahr für Leib, Leben oder Freiheit droht oder wenn die Rückführung eine Verletzung der Europäischen Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten darstellt.

Darüber hinaus gibt es den Begriff der Duldung.²²⁶ Die Duldung stellt keinen Aufenthaltstitel dar, sondern bewirkt lediglich die vorübergehende Aussetzung der Abschiebung einer ausreisepflichtigen Person, ähnlich der »Duldung« in Österreich.²²⁷ Eine Duldung wird erteilt, solange eine Abschiebung aus tatsächlichen oder rechtlichen Gründen nicht möglich ist, etwa bei Reiseunfähigkeit infolge einer Erkrankung. Die Duldung schafft einen rechtlichen Zustand zwischen Ausreisepflicht und Nichtabschiebbarkeit, ohne dabei ein Aufenthaltsstatus zu sein. Die Duldung wurde zwar als Übergangslösung konzipiert, wird jeweils befristet erteilt und kann wiederholt verlängert werden. Sie schafft eine Situation dauerhafter Vorläufigkeit, die in der Literatur als ein Umstand beschrieben wird, der gesellschaftliche Teilhabe und aktive Lebensgestaltung erheblich erschwert und stattdessen zu Desintegration führt.

Für ukrainische Geflüchtete gelten besondere Regelungen,²²⁸ denn sie fallen in Deutschland nicht unter den klassischen Asyl- oder Flüchtlingsstatus. Sie erhalten vorübergehenden Schutz und ein Asylantrag ist hierfür nicht erforderlich, gleich wie in Österreich. Die Aufenthaltserlaubnis gilt zunächst befristet und kann verlängert werden, solange die Schutzgründe fortbestehen.

Der Arbeitsmarktzugang wird maßgeblich durch den Aufenthaltsstatus, die Aufenthaltsdauer und die Mitwirkung bestimmt.²²⁹ Für Asylbewerber:innen gilt grundsätzlich ein Beschäftigungsverbot in den ersten drei Monaten. Solange sie in einer Erstaufnahmeeinrichtung wohnen müssen, ist Erwerbstätigkeit in der Regel ebenfalls nicht erlaubt. Die Dauer dieser Unterbringung kann je nach Rechtslage und Bundesland über drei Monate hinausgehen. Nach Wegfall des Verbots können Asylbewerber:innen eine Beschäftigung oder Ausbildung aufnehmen, benötigen dafür aber die Erlaubnis der Ausländerbehörde. Hierfür ist ein konkretes Arbeitsplatz- bzw. Ausbildungsplatzangebot vorzulegen. In vielen Fällen holt die Ausländerbehörde vor Erteilung die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit ein, die insbesondere die Arbeitsbedingungen prüft. Für bestimmte Fachkräfte- und Ausbildungsfälle ist keine Zustimmung erforderlich. Für Personen aus sicheren Herkunftsstaaten, die ihren Asylantrag nach dem 31.8.2015 gestellt haben, gilt während des Asylverfahrens ein Beschäftigungsverbot. Bei späterer Duldung bleibt es bestehen. Auch Geduldete unterliegen zunächst einem dreimonatigen Beschäftigungsverbot. Anschließend ist Erwerbstätigkeit mit Erlaubnis der Ausländerbehörde möglich, sofern kein gesetzliches Beschäftigungsverbot (zum Beispiel wegen fehlender Mitwirkung an der Identitätsklärung)

²²⁶ Vgl. Schütze 2025a; Schütze 2025b.

²²⁷ Vgl. § 46a Fremdenpolizeigesetz 2005.

²²⁸ Vgl. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge o.J. b.

²²⁹ Vgl. Weiser 2025.

besteht. Anerkannt Schutzberechtigte (Asylberechtigte, anerkannte Flüchtlinge sowie subsidiär Schutzberechtigte) haben einen freien, uneingeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt und benötigen keine Arbeitserlaubnis.²³⁰ In der Literatur gilt: Ein eingeschränkter Arbeitsmarktzugang – insbesondere zu Beginn des Aufenthalts – kann die Erwerbsaufnahme hemmen. Die Verkürzung bzw. Lockerung von Verbotsfristen und Verfahren wirkt tendenziell integrationsfördernd.²³¹

Zu beachten ist zudem die Bedeutung des Konstrukts der guten Bleibeperspektive. Seit 2015 wird dieses Konstrukt migrationspolitisch zunehmend genutzt, um Asylsuchende bereits vor Abschluss des Asylverfahrens hinsichtlich der Gewährung von Integrationsleistungen zu bewerten. Der Begriff der guten Bleibeperspektive bezeichnet die Einschätzung, dass eine Person mit hoher Wahrscheinlichkeit dauerhaft in Deutschland verbleiben darf. Eine gute Bleibeperspektive wird insbesondere für Personen aus Ländern angenommen, deren Anteil an anerkannten Schutzsuchenden über 50 Prozent liegt. Asylbewerber:innen mit guter Bleibeperspektive, die sich noch im laufenden Asylverfahren befinden, sind Zielgruppe für eine möglichst frühzeitige Integration in Arbeit oder Ausbildung und es ergeben sich für sie bestimmte Vorteile. Dazu zählt insbesondere ein früherer Zugang zu Integrations- und Berufssprachkursen, denn diese wurden 2015 erstmals bereits für Asylbewerber:innen mit guter Bleibeperspektive geöffnet. Andere Vorteile sind erweiterte Fördermöglichkeiten zur Arbeitsmarktintegration, etwa durch Maßnahmen zur beruflichen Eingliederung oder zur Anerkennung von Qualifikationen. Menschen aus Herkunftsländern ohne gute Bleibeperspektive müssen den Ausgang ihres Asylverfahrens abwarten, bevor sie im Falle der Anerkennung die gleichen Rechte und Zugänge zu Integrationsangeboten des Bundes erhalten. Der Begriff ist weder verfassungsrechtlich verankert noch rechtlich klar definiert.²³² Nach dem Stand von 2023 gelten Personen aus den Herkunftsländern Syrien, Afghanistan, Somalia, Eritrea, Jamaika, Saudi-Arabien, Malaysia, Guyana, Dominica und Oman als Personen mit guter Bleibeperspektive.²³³ Bei allen anderen Asylsuchenden wird kein dauerhafter und rechtmäßiger Aufenthalt erwartet, weshalb sie keinen Zugang zu Leistungen erhalten, solange sie sich noch im Asylverfahren befinden. Der Begriff der guten Bleibeperspektive beschreibt jedoch nur eine prognostische Einschätzung und stellt keine Garantie für die Gewährung von Asyl oder eines Aufenthaltstitels dar. Das Konstrukt der guten Bleibeperspektive wird in der Literatur mitunter kritisiert, da es prognostische Zuschreibungen in ein scheinbar neutrales mathematisches Modell überführt, das jedoch auf der ursprünglichen und in der Vergangenheit liegenden Entscheidung beruht, wer Asyl bekommt. Familien-, Integrations- und Arbeitsmarktleistungen werden an die erwartete Bleibedauer geknüpft, wodurch die konkreten Lebenslagen und Bedürfnisse der Betroffenen hinter bevölkerungspolitische Überlegun-

²³⁰ Vgl. Bundesagentur für Arbeit 2024; Bundesministerium für Arbeit und Soziales o.J. a.

²³¹ Vgl. Brücker et al. 2024.

²³² Vgl. Sperling 2022.

²³³ Vgl. Länderoffene Arbeitsgruppe »Indikatorenentwicklung und Monitoring« der Konferenz der für Integration zuständigen Ministerinnen und Minister/Senatorinnen und Senatoren der Länder (IntMK) unter Federführung des Landes Hessen 2025.

gen zurücktreten.²³⁴ Kritisiert wird auch, dass mit der Kategorisierung nach Bleibeperspektive gewissermaßen in Positiv- und Negativgruppen geteilt wird, was zur Pauschalisierung, Ungleichbehandlung, Ausschlüssen und auch politischer Mobilisierung gegen Personen mit schlechter Bleibeperspektive führen könnte. Dieser auf den ersten Blick pragmatische Ansatz, der für Geflüchtete mit hoher Bleibewahrscheinlichkeit eine frühe Arbeitsmarktintegration vorsieht, geht zulasten jener Asylsuchenden, denen eine geringe Bleibeperspektive zugeschrieben wird.²³⁵

Insgesamt zeigt sich, dass der rechtliche Aufenthaltsstatus in Deutschland einen großen Einfluss auf die Arbeitsmarktintegration hat: Er entscheidet, ob Geflüchtete arbeiten dürfen, Zugang zu Förderinstrumenten erhalten und Integrations- oder Berufssprachkurse besuchen können. Dabei unterscheiden sich die Rechte und Möglichkeiten zwischen Asylsuchenden, Geduldeten und anerkannten Schutzberechtigten deutlich. Diese Statusabhängigkeit führt in der Praxis zu Ungleichbehandlungen und Verzögerungen im Integrationsprozess.²³⁶

Im Folgenden werden zentrale Bestandteile und rechtliche Regelungen in Zusammenhang mit der deutschen Strategie zur Arbeitsmarktintegration Geflüchteter dargestellt.

5.1.2 Integrationskurse

In ihrem Konzept für den bundesweiten Integrationskurs im Rahmenkonzept von 2015 wird der Integrationskurs wie folgt charakterisiert: Ziel der Integrationskurse ist die Förderung der Integration von Migrant:innen im Sinne gesellschaftlicher Teilhabe und Chancengleichheit sowie die Vermittlung von Kenntnissen über Kultur, Geschichte, Verfassungswerte, Rechtsordnung und politische Institutionen des demokratischen Rechtsstaates.²³⁷

Das Rahmencurriculum wurde im Auftrag des Bundesministeriums des Innern (BMI) unter wissenschaftlicher Begleitung des Goethe-Institutes sowie der Ludwig-Maximilians-Universität München und der Friedrich-Schiller-Universität Jena entwickelt. Integrationskurse werden seit 2005 durchgeführt und wurden 2006 erstmals evaluiert. Auf dieser Grundlage sowie auf weiteren Empfehlungen im Rahmen des Nationalen Integrationsplans aus dem Jahr 2007 wurde die Integrationskursverordnung erlassen und das Konzept überarbeitet. Eine erneute konzeptionelle Weiterentwicklung erfolgte mit der Änderung der Integrationskursverordnung im Jahr 2012. Der Integrationskurs umfasst 700 UE à 45 Minuten und setzt sich dabei aus 600 UE Sprachkurs und 100 UE Orientierungskurs zusammen.²³⁸

Der Sprachkurs besteht aus 300 UE Basissprachkurs und 300 UE Aufbausprachkurs. Nach Erreichen dieser Förderdauer können Teilabschnitte auf eigene Kosten wiederholt werden. Teil-

²³⁴ Vgl. Sperling 2022; Voigt 2016.

²³⁵ Vgl. Sperling 2022; Galgóczi 2021; Dahmen et al. 2017.

²³⁶ Vgl. Bogumil et al. 2023.

²³⁷ Vgl. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2015.

²³⁸ Vgl. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2015.

nehmende, die ordnungsgemäß am Sprachkurs und an der Abschlussprüfung »Deutsch-Test für Zuwanderer (DTZ)« teilgenommen haben, das Sprachniveau B1 aber nicht erreichen, können auf Antrag zusätzlich bis zu 300 UE geförderten Sprachunterricht erhalten (Wiederholerförderung). Teilnehmende am Sprachkurs sind Zugewanderte ohne ausreichende Deutschkenntnisse (unterhalb von B1 gemäß GER). Die Einstufung in Kurs und Kursabschnitt erfolgt über ein standardisiertes Einstufungsverfahren (BAMF / Goethe-Institut). Das modulare System ermöglicht Flexibilität (u. a. Wechsel zwischen Teil- und Vollzeit sowie Wechsel des Trägers bei Umzug oder Unterbrechung). Kurse für besondere Zielgruppen können eingerichtet werden, so z. B. Eltern- und Frauenkurse, Jugendintegrationskurse (bis 27 Jahre, ohne Schul-/Ausbildungsbindung) sowie Angebote bei besonderem sprachpädagogischem Förderbedarf. Für Teilnehmende mit Alphabetisierungsbedarf stehen spezielle Alphabetisierungskurse zur Verfügung.²³⁹

Berufsbezogene Sprachförderung wird seit 2008 (zunächst als ESF-BAMF-Programm) angeboten und ist seit 2016 durch die DeuFöV als Regelinstrument etabliert. Seitdem steht sie u. a. auch Asylsuchenden mit guter Bleibeperspektive offen. Berufssprachkurse bauen in der Regel auf den Integrationskursen auf und vermitteln berufsbezogene Deutschkenntnisse (z. B. für Bewerbungsgespräche, Arbeitsverträge, berufliche Korrespondenz) sowie Grundwissen über die Arbeitswelt. Daneben gibt es arbeitsplatzbezogene Angebote für bestimmte Berufsgruppen, etwa Gesundheitsfach- und Pflegeberufe, technische und kaufmännische Berufe. Zugangsvoraussetzungen sind entweder ein absolvierter Integrationskurs oder ausreichende Deutschkenntnisse (je nach Modul häufig ab A2; Zielniveaus reichen bis B2/C1).²⁴⁰

Teilnehmer:innen am Orientierungskurs sind Personen, die den Sprachkurs durchlaufen haben, oder Geflüchtete, die bereits über ausreichende Sprachkenntnisse verfügen. Ziel ist es, ein Verständnis für das deutsche Staatswesen zu fördern, eine positive Haltung gegenüber dem Staat zu entwickeln sowie Kenntnisse über Rechte und Pflichten als Einwohner:innen und Staatsbürger:innen zu vermitteln. Darüber hinaus sollen die Fähigkeit zur weiteren Orientierung, die gesellschaftliche Teilhabe sowie interkulturelle Kompetenzen gestärkt werden. Der Integrationskurs wird mit einem Abschlusstest beendet.²⁴¹ Im Sinne der frühzeitigen Arbeitsmarktintegration identifiziert ein Bericht der OECD²⁴² auch die Integrationskurse als Orte, an denen systematischere Informationen über die Funktionsweise des Arbeitsmarktes und die Arbeitsgewohnheiten in Deutschland verbreitet werden können.

Verpflichtet zur Teilnahme sind Personen, die ihren Aufenthaltstitel nach dem 1.1.2005 erhalten haben und sich nicht »einfach« oder »ausreichend« auf Deutsch verständigen können (§ 44a AufenthG). Die Verpflichtung stellt in der Regel die Ausländerbehörde bei Erteilung des Aufenthaltstitels fest. Sie kann auch durch die Grundsicherungsstellen im Zusammenhang mit Bürgergeld auferlegt werden. Keine Verpflichtung besteht u. a. bei laufender / absolvierter Berufs-

²³⁹ Vgl. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2015.

²⁴⁰ Vgl. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2025d; OECD 2017.

²⁴¹ Vgl. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2015.

²⁴² Vgl. OECD 2017.

ausbildung oder vergleichbaren Bildungsangeboten, bei Unzumutbarkeit (z. B. Pflege von Angehörigen) oder wenn Erwerbstätigkeit eine Teilnahme auch an einem Teilzeitkurs nicht erlaubt.²⁴³

Für jede Unterrichtsstunde ist ein Kostenbeitrag von 2,29 Euro zu leisten (bei Anmeldung vor dem 1.8.2022: 2,20 Euro). Ein allgemeiner Integrationskurs (700 UE) kostet entsprechend 1.603 Euro (bzw. 1.540 Euro bei früherer Anmeldung). Die Zahlung erfolgt abschnittsweise je 100 UE. Bei Spezialkursen mit mehr UE erhöht sich der Gesamtbetrag entsprechend. Unter bestimmten Voraussetzungen ist eine Befreiung möglich, so z. B. bei Leistungen nach SGB II/XII oder AsylbLG. Auch Geringverdienende können auf Antrag befreit werden. Bei Befreiung kann ein Zuschuss zu notwendigen Fahrtkosten gewährt werden, wenn der einfache Weg zum Kursort mehr als 3 km beträgt.²⁴⁴

Wer zur Teilnahme verpflichtet wird, muss sich zeitnah anmelden und ordnungsgemäß teilnehmen. Unterbleibt die Teilnahme, kann dies die Verlängerung der Aufenthaltserlaubnis nachteilig beeinflussen und zu Leistungskürzungen führen. Verstöße gegen eine Verpflichtung nach § 44a AufenthG können zudem als Ordnungswidrigkeit geahndet werden.²⁴⁵

In Anbetracht der steigenden Zahlen Geflüchteter ab 2015 wurden zudem kurzfristige Deutsch-Einstiegskurse eingeführt. In einer Evaluierung von Marbach et al.²⁴⁶ wurden diese kurzfristig eingeführten Kurse mit den etablierten, regulären Kursen verglichen. Die von der Bundesagentur für Arbeit angebotenen Deutsch-Einstiegskurse waren im Vergleich zu den regulären Kursen deutlich kürzer und umfassten lediglich 320 Unterrichtseinheiten. Sie verzichteten zudem sowohl auf einen einheitlichen Lehrplan als auch auf eine abschließende Zertifizierung. Trotz dieser Unterschiede verfolgten beide Programme dasselbe übergeordnete Ziel, nämlich die Förderung der Arbeitsmarktintegration Geflüchteter. Es zeigte sich, dass nur die regulären Integrationskurse einen klar positiven Einfluss auf die Arbeitsmarktintegration Geflüchteter hatten. Die kurzfristig eingeführten Deutsch-Einstiegskurse zeigten dagegen keine messbare Wirkung. Am Beispiel dieser kurzfristig eingeführten Deutsch-Einstiegskurse wird deutlich, dass kurzfristige Programme nicht zwangsläufig zu strukturell nachhaltigen Lösungen führen. Vor diesem Hintergrund erscheint es aus politikpraktischer Perspektive sinnvoller, bestehende und wirksame Strukturen zu stärken, anstatt in akuten Situationen neue Maßnahmen zu entwickeln, deren langfristige Wirksamkeit ungewiss ist.

5.1.3 Wohnsitzauflagen

Wohnsitzauflagen in ihrer aktuellen Form sind Regelungen, die die Freizügigkeit bzw. die Wahl des Wohnortes von Geflüchteten beschränken, dazu zählen die Residenzpflicht und die Wohnsitzregelung. Nach der Ankunft in Deutschland werden Asylsuchende registriert und nach

²⁴³ Vgl. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2025c.

²⁴⁴ Vgl. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2025a.

²⁴⁵ Vgl. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2026.

²⁴⁶ Vgl. Marbach et al 2025.

dem so genannten »EASY-Quotensystem« auf die Bundesländer verwiesen. Mit diesem IT-System werden Asylsuchende unter Anwendung des so genannten »Königsteiner Schlüssels« zahlenmäßig auf die einzelnen Bundesländer verteilt. Der Schlüssel wird jährlich aktualisiert. Grundlage für die Berechnung der Quoten sind die Steuereinnahmen (zwei Drittel) (= Wirtschaftskraft) und die Bevölkerungszahl (ein Drittel) der einzelnen Bundesländer.²⁴⁷ Laut einem Bericht der OECD²⁴⁸ wird in der Praxis weitgehend der Bevölkerungszahl Rechnung getragen. Die folgende Tabelle 9 zeigt die Aufnahmequoten in Prozent nach dem Königsteiner Schlüssel 2025 nach Angaben des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge.²⁴⁹

Tabelle 9: Verteilungsquoten auf die Bundesländer nach dem Königsteiner Schlüssel

Bundesland	Quote (in Prozent)
Baden-Württemberg	13,12509 %
Bayern	15,68563 %
Berlin	5,20075 %
Brandenburg	3,01025 %
Bremen	0,95455 %
Hamburg	2,63402 %
Hessen	7,40812 %
Mecklenburg-Vorpommern	1,96964 %
Niedersachsen	9,40263 %
Nordrhein-Westfalen	20,96090 %
Rheinland-Pfalz	4,80876 %
Saarland	1,18749 %
Sachsen	4,94788 %
Sachsen-Anhalt	2,69612 %
Schleswig-Holstein	3,39588 %
Thüringen	2,61509 %

Quelle: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2025e

247 Vgl. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2025a.

248 Vgl. OECD 2017.

249 Vgl. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2025e.

Der Königsteiner Schlüssel steuert nur die Zuweisung auf Bundesland-Ebene. Innerhalb eines Bundeslandes gibt es keine verbindliche Quotenregelung und die Verteilung ist bundesgesetzlich nicht einheitlich geregelt. Stattdessen entscheidet jedes Bundesland selbst, wie es die zugewiesenen Personen auf Landkreise, kreisfreie Städte oder Gemeinden verteilt. Die Verteilung kann nach vorhandenen Aufnahmekapazitäten, nach Wohnraum- bzw. Unterbringungsangeboten oder nach kommunalen Verteilungsschlüsseln erfolgen, die das jeweilige Land festlegt.²⁵⁰ In Bayern beispielsweise regelt die so genannte »Asyldurchführungsverordnung« (DVAsyl) die interne Verteilung der Menschen, die dem Freistaat zugewiesen sind. Darüber wird bestimmt, wie viele Asylsuchende jeder Bereich aufnehmen soll, wobei sich der Schlüssel an der Einwohner:innenzahl und der Aufnahmefähigkeit orientiert, sodass die Verteilung anteilig nach Größe und Bevölkerungszahl der Gebiete erfolgt.²⁵¹ Für die Unterbringung sind die Stadt- und Landkreise zuständig. Asylsuchende werden in einer Gemeinschaftsunterkunft oder in einer Wohnung untergebracht, wobei die meisten tendenziell in dezentralen Unterbringungen wie Wohnungen und kleineren Wohneinheiten wohnen.²⁵²

In ihrem zugewiesenen Bundesland stellen Asylsuchende ihren Asylantrag bei der dort angegliederten Außenstelle des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge und erhalten für die Dauer des Verfahrens die Bescheinigung über die Aufenthaltsgestattung. Solange die Asylsuchenden in der zentralen Unterbringungseinrichtung untergebracht sind, dürfen sie den Kreis der Einrichtung nicht verlassen und unterliegen der so genannten »Residenzpflicht«. Die Höchstdauer, die Asylsuchende in Erstaufnahmeeinrichtungen verbringen müssen, wurde im Laufe der Zeit mehrfach angepasst. Schutzsuchende sind dazu verpflichtet, bis zur Entscheidung des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge in der Erstaufnahmeeinrichtung zu verbleiben, maximal jedoch für 18 Monate.²⁵³

Darüber hinaus gelten für anerkannte Geflüchtete gesetzliche Regelungen zur Wohnsitznahme, die als Wohnsitzregelung bezeichnet werden. Personen mit anerkanntem Schutzstatus oder erstmalig erteiltem Aufenthaltstitel sind verpflichtet, ihren Wohnsitz in dem Bundesland zu nehmen, dem sie im Rahmen des Asylverfahrens zugewiesen wurden. Geflüchtete haben nur Anspruch auf Sozialleistungen, wenn sie in dem Bundesland bleiben, das ihnen zugewiesen wurde. Diese Verpflichtung gilt in der Regel für drei Jahre nach Anerkennung des Schutzstatus und sie beginnt unmittelbar nach der Anerkennung. Schutzberechtigte können eine Aufhebung der Wohnsitzverpflichtung beantragen, wenn sie eine bedarfsdeckende sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vorweisen können. Weitere Ausnahmen bestehen bei Aufnahme einer Berufsausbildung oder eines Studiums, einschließlich berufsorientierender, berufsvorbereitender oder studienvorbereitender Maßnahmen. Greifen diese Tatbestände,

250 Vgl. Hanewinkel 2025.

251 Vgl. Vgl. § 3 BayDVAsyl, www.gesetze-bayern.de/Content/Document/BayDVAsyl-3?utm [6.3.2026].

252 Vgl. Mediendienst Integration 2026.

253 Vgl. Baba et al. 2024a; Brücker et al. 2024.

sind auch die im Haushalt lebenden engsten Familienangehörigen von der Wohnsitzverpflichtung befreit.²⁵⁴

Das erklärte Ziel der Wohnsitzregelung ist es, in den Integrationsbereichen Arbeit, Wohnen, Sprache und Soziales integrationsfördernd zu wirken.²⁵⁵ Darüber hinaus lässt sie sich durch das Ziel erklären, eine Abwanderung in städtische Ballungsräume zu begrenzen und eine faire Verteilung der finanziellen Belastungen sicherzustellen.²⁵⁶ Vorliegende Evaluationen stellen jedoch negative Effekte der Wohnsitzregelung fest: Während sich kurzfristig leichte Vorteile bei der Arbeitsmarktintegration beobachten lassen, ergibt sich mittelfristig eine geringere Erwerbstätigkeit. Dies wird insbesondere darauf zurückgeführt, dass die Regelung die räumliche Mobilität einschränkt und damit die Möglichkeit reduziert, in Regionen mit besseren Beschäftigungschancen zu ziehen. Infolgedessen wird der Suchradius von den Betroffenen selbst begrenzt und regionale Suchprozesse verlängern sich oder bleiben unter Umständen erfolglos. Zusätzlich erschweren bürokratische Hürden und Transaktionskosten die Aufhebung der Wohnsitzauflage. Auch die eingeschränkte Mobilität zu ethnischen Netzwerken, die den Arbeitsmarktzugang erleichtern können, wirkt sich negativ auf die Integration aus. Wohnsitzregelungen werden in der Literatur daher mitunter als »kontraproduktiv« bezeichnet.²⁵⁷

Zur Verbesserung der Integration wird sowohl in der Literatur als auch von den Interviewpartner:innen im Gespräch mit dem Projektteam eine stärkere Berücksichtigung lokaler Arbeitsmarktbedingungen bei der Verteilung als sinnvoll erachtet. Anpassungen des Verteilungsmechanismus sowie gezielte Zuzugssperren für besonders belastete Regionen bzw. so genannte »Hot Spots« werden als präzisere Instrumente als flächendeckende Wohnsitzauflagen bewertet. Die geltende Rechtslage sieht bereits Ausnahme- und Öffnungsmöglichkeiten vor, deren Anwendung hängt jedoch stark von landesrechtlichen Vorgaben und der kommunalen Praxis ab und erfolgt entsprechend uneinheitlich.²⁵⁸

5.1.4 Sozialgesetzgebung

Im Rahmen der Sozialgesetzgebung gilt für Asylwerber:innen der Anspruch auf Sozialleistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz (AsylbLG)²⁵⁹ und nicht nach dem regulären Sozialhilfesystem.²⁶⁰ In den ersten 36 Monaten des Aufenthaltes in Deutschland werden im Falle von Bedürftigkeit so genannte »Grundleistungen« zur Deckung des physischen und

²⁵⁴ Vgl. Baba et al. 2024a, 2024b; Brücker et al. 2024; OECD 2017.

²⁵⁵ Vgl. Baba et al. 2024b.

²⁵⁶ Vgl. OECD 2017.

²⁵⁷ Vgl. Fratzscher / Zinn 2025; Baba et al. 2024a; Brücker et al. 2024, 2020.

²⁵⁸ Vgl. Baba et al. 2024b; OECD 2017.

²⁵⁹ Vgl. Bundesministerium des Innern o.J. a.

²⁶⁰ Vgl. Deutscher Bundestag, Fachbereich WD 6 2025.

soziokulturellen Existenzminimums gewährt. Für eine erwachsene alleinstehende Person beträgt der monatliche Leistungssatz zur Sicherung des Lebensunterhaltes mit Stand 2025 441 Euro. Die Leistung wird nicht in allen Fällen in voller Höhe ausbezahlt. Insbesondere bei einer Unterbringung in Erstaufnahmeeinrichtungen werden den Geflüchteten durch die Sozialbehörden vorrangig Sachleistungen (zum Beispiel Vollverpflegung) gewährt. Bei einer Unterbringung außerhalb von Aufnahmeeinrichtungen wird der notwendige Bedarf durch Geld- oder Sachleistungen oder in Form von Bezahlkarten, Wertgutscheinen oder anderen unbaren Abrechnungen gedeckt. Asylbewerber:innen unterliegen nicht der gesetzlichen Krankenversicherung. Die Gesundheitsversorgung umfasst daher in den ersten 36 Monaten des Aufenthaltes die zur Behandlung akuter Erkrankungen und Schmerzzustände erforderliche ärztliche und zahnärztliche Behandlung. Weitere Leistungen für Mehrbedarfe können in bestimmten Fällen gewährt werden. Die Leistungen werden als Sachleistungen oder bei Vorliegen besonderer Umstände als Geldleistungen gewährt. Ab dem 37. Monat des Aufenthaltes erhalten die Leistungsberechtigten so genannte »Analogleistungen«, wenn sie die Dauer ihres Aufenthaltes nicht selbst rechtsmissbräuchlich beeinflusst haben. Die Leistungen werden dabei auf den Umfang und die Höhe der Leistungen der Sozialhilfe nach dem Sozialgesetzbuch (SGB XII) angehoben.²⁶¹

Geduldete erhalten ebenso Leistungen aus dem Asylbewerberleistungsgesetz.²⁶² Die nach Deutschland geflüchteten Menschen aus der Ukraine erhalten eine vorübergehende Aufenthaltserlaubnis, die zum Stand Ende 2025 bis zum 4.3.2027 gilt. Sie haben bei Erfüllung der Leistungsvoraussetzungen Anspruch auf bedarfsabhängige Leistungen zur Sicherung des Existenzminimums nach dem SGB II bzw. SGB XII.²⁶³ Die Bundesregierung hat sich jedoch darauf geeinigt, die staatlichen Leistungen für Geflüchtete aus der Ukraine zu ändern. Personen, die seit dem 1.4.2025 eingereist sind, erhalten demnach wieder die geringeren Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz statt Bürgergeld oder Sozialhilfe. Ende 2025 hat das Kabinett einen Gesetzesentwurf dazu beschlossen.²⁶⁴ Personen mit gesichertem Schutzstatus, das heißt, anerkannte Geflüchtete, erhalten im Falle von Bedürftigkeit hingegen dieselben Grundsicherungsleistungen wie deutsche Staatsangehörige. Erwerbsfähige Personen erhalten Bürgergeld nach SGB II und nicht erwerbsfähige Personen erhalten Sozialhilfe nach dem SGB XII.²⁶⁵ Bürgergeld beträgt zum 1.1.2026 für Paare 506 Euro pro Person und für ein Kind (je nach Alter) zwischen 357 und 471 Euro. Alleinerziehende erhalten 563 Euro und ebenso zwischen 357 und 471 Euro für ein Kind. Zusätzlich greift der Mehrbedarf für Alleinerziehende, der prozentuell vom Regelbedarf berechnet wird.²⁶⁶

²⁶¹ Vgl. Deutscher Bundestag, Fachbereich WD 6 2025.

²⁶² Vgl. Sozialplattform o.J.

²⁶³ Vgl. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge o.J. b.

²⁶⁴ Vgl. Die Bundesregierung 2025.

²⁶⁵ Vgl. Deutscher Bundestag, Fachbereich WD 6 2025.

²⁶⁶ Vgl. Die Bundesregierung 2026; Kosick 2026.

Insgesamt sind die Bundesländer während des Asylverfahrens nach dem Asylbewerberleistungsgesetz verpflichtet, Unterkunft und Grundversorgung sicherzustellen und zu finanzieren, wobei bestimmte Aufgaben in der Umsetzung an die kommunale Ebene delegiert werden. Nach der Anerkennung erhalten Schutzberechtigte Sozialleistungen auf dem Niveau deutscher Staatsbürger:innen, deren Kosten vom Bund getragen werden.²⁶⁷ Dass Geflüchtete zunächst Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz beziehen und erst nach Anerkennung ihres Schutzstatus in die reguläre Förderstruktur der Jobcenter integriert werden, hat Auswirkungen auf den Zugang zur Arbeitsmarkt- und Berufsberatung: Bei der Nutzung der Arbeitsmarkt- und Berufsberatung der Bundesagentur für Arbeit zeigt sich eine verzögerte Inanspruchnahme. Evaluierungen für die Gruppe der 2015 zugezogenen zeigen, dass im ersten Jahr nach der Ankunft nur 24 Prozent der Geflüchteten die Beratung in Anspruch nahmen, weitere 23 Prozent waren informiert, hatten das Angebot jedoch noch nicht genutzt, und 53 Prozent waren zu diesem Zeitpunkt überhaupt nicht informiert. Mit zunehmender Aufenthaltsdauer, Anerkennung des Schutzstatus und Überführung in Förderstruktur der Jobcenter stieg der Anteil der beratenen Geflüchteten deutlich an und erreichte im dritten bis vierten Jahr bis zu 58 Prozent.²⁶⁸

5.1.5 Familiennachzug

In Deutschland besteht für Geflüchtete je nach Schutzstatus die Möglichkeit eines Familiennachzuges. Für anerkannte Flüchtlinge besteht ein privilegierter Familiennachzug. Der Nachzug ist deshalb »privilegiert«, weil viele sonst erforderliche Voraussetzungen wie etwa der Nachweis gesicherten Lebensunterhalts oder ausreichenden Wohnraums nicht gelten. Voraussetzung bleibt jedoch, dass die nachzuziehenden Familienangehörigen ein Visum für die Einreise bei der zuständigen deutschen Auslandsvertretung beantragen. Zudem muss ein entsprechender Antrag innerhalb von drei Monaten nach Zuerkennung des Schutzstatus gestellt werden, damit der Anspruch unter den erleichterten Bedingungen besteht. Wie beim regulären Familiennachzug ist auch diese Privilegierung in der Regel auf die Kernfamilie beschränkt, das heißt auf Ehepartnerinnen und Ehepartner sowie minderjährige Kinder. Ursprünglich galt diese Privilegierung auch für Angehörige von Personen mit subsidiärem Schutzstatus. In der Vergangenheit war der Familiennachzug zu subsidiär Schutzberechtigten jedoch zwischenzeitlich ausgesetzt oder nur mit einem monatlichen Kontingent von bis zu 1.000 Visa möglich. Seit Mitte 2025 ist der Familiennachzug zu subsidiär Schutzberechtigten jedoch befristet ausgesetzt. Damit besteht für subsidiär Schutzberechtigte grundsätzlich kein Anspruch darauf, Ehepartnerinnen, Ehepartner oder minderjährige Kinder nach Deutschland nachzuholen. Ausnahmen können sich allenfalls auf Fälle beziehen, in denen bereits vor Inkrafttreten des Aussetzungsgesetzes

²⁶⁷ Vgl. Koch et al. 2023.

²⁶⁸ Vgl. Brücker et al. 2025b.

eine Einladung zur Visierung vorlag oder in besonderen Härtefällen. Personen, für die im Asylverfahren ein nationales Abschiebungsverbot festgestellt wurde, haben nur unter stark eingeschränkten Bedingungen Zugang zum Familiennachzug. Zudem ist der Familiennachzug von Angehörigen aus dem außereuropäischen Ausland während eines laufenden Asylverfahrens nicht möglich. In solchen Fällen kann allenfalls eine Dublin-Familienzusammenführung in Betracht kommen, wenn die Angehörigen bereits in einem anderen europäischen Staat leben.²⁶⁹

5.1.6 Zuständigkeiten und beteiligte Akteur:innen

Die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten in Deutschland erfolgt in einem föderalen System, in dem Bundes-, Landes- und Kommunalbehörden unterschiedliche Aufgaben übernehmen. Bundesbehörden wie das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge und die Bundesagentur für Arbeit koordinieren zentrale Programme und Maßnahmen, während Länder und Kommunen die Umsetzung vor Ort steuern.

Auf Bundesebene setzt der Bund zentrale, bundesweit wirksame Unterstützungsstrukturen: Er lässt Träger für Integrationskurse zu und ermöglicht deren Durchführung durch öffentliche und private Anbieter. Zudem flankieren bundesfinanzierte Angebote wie beispielsweise die Migrationsberatung für Erwachsene (MBE) die Arbeitsmarktintegration und werden von freien Trägern umgesetzt. Für die Arbeitsmarktintegration Geflüchteter übernehmen darüber hinaus die Länder zentrale Rahmenaufgaben: Sie betreiben die Erstaufnahme, bündeln ausländerrechtliche Zuständigkeiten (zum Beispiel in Zentralen Ausländerbehörden oder Regierungspräsidien) und richten landesweite Strukturen für das beschleunigte Fachkräfteverfahren ein, in denen Arbeitgeber:innen im Anerkennungsverfahren beraten und notwendige Zustimmungen vorbereitet werden. Außerdem bewilligen sie integrationsbezogene Fördermittel und unterstützen den Wissenstransfer. Die Kommunen setzen Integration vor Ort operativ und strategisch um: Sie organisieren Leistungen und Unterbringung, betreuen unbegleitete Minderjährige und koordinieren lokale Angebote. Zudem entwickeln sie Integrationskonzepte, fördern Sprach- und Beratungsangebote und unterstützen die Teilnehmenden bei der Nutzung bestehender Leistungen, wobei Umfang und Organisation der Maßnahmen regional variieren können. Die Kammern übernehmen staatlich normierte Aufgaben in der Berufsbildung, insbesondere die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse und die Feststellung der Gleichwertigkeit.²⁷⁰

Vor diesem Hintergrund sind an der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten und der Durchsetzung gesetzlicher Rahmenbedingungen zahlreiche Akteur:innen beteiligt. Dadurch entsteht eine komplexe Zuständigkeits- und Umsetzungsstruktur, die durch den föderalen Aufbau Deutschlands geprägt ist. Der Bund übernimmt dabei vor allem die Aufgabe, den

²⁶⁹ Vgl. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2024b; Informationsverbund Asyl & Migration o.J.

²⁷⁰ Vgl. Bogumil et al. 2023.

rechtlichen Rahmen festzulegen, während die Bundesländer für die konkrete Umsetzung verantwortlich und dabei teilweise über Gestaltungsspielräume verfügen. Auf regionaler Ebene können sie eigene Maßnahmen zur Integrationsförderung entwickeln und durchführen. Auch die Kommunen spielen im Integrationsprozess eine zentrale Rolle. Sie setzen Bundes- und Landesrecht um, haben aber zugleich auch Spielräume, um ergänzende Förderstrukturen aufzubauen. Zu den wichtigsten Akteur:innen zählen insbesondere das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge sowie die Bundesagentur für Arbeit und die Jobcenter.²⁷¹

Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF)²⁷² ist eine Bundesbehörde im Geschäftsbereich des Bundesministeriums des Innern und ging im Jahr 2005 aus dem Bundesamt für die Anerkennung ausländischer Flüchtlinge hervor. Ziel dieser Umstrukturierung war es, eine zentrale Institution zu schaffen, die neben der Prüfung von Asylanträgen auch für integrations- und migrationspolitische Aufgaben zuständig ist. So übernimmt das BAMF einerseits die Durchführung von Asylverfahren und ist andererseits maßgeblich an der Gestaltung und Umsetzung der Sprachförderung beteiligt. Die Integrations- und Sprachkurse selbst werden von vor Ort tätigen, vom BAMF zugelassenen Trägern wie etwa Volkshochschulen oder Sprachschulen durchgeführt. Damit umfasst das Aufgabenspektrum der Behörde sowohl die Bearbeitung von Asylverfahren als auch die Förderung der Integration von Migrant:innen. In den vergangenen Jahren wurden die Kompetenzen des BAMF zudem im Bereich der Sicherheitspolitik erweitert, während zugleich die Digitalisierung der Arbeitsprozesse vorangetrieben und die internationale Zusammenarbeit ausgebaut wurde.²⁷³

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) ist eine bundesunmittelbare Körperschaft des öffentlichen Rechts unter der Rechtsaufsicht des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und erbringt Leistungen der Arbeitsförderung nach dem SGB III, insbesondere Berufs- und Arbeitsmarktberatung, Arbeitsvermittlung, Förderung beruflicher Weiterbildung sowie Arbeitgeber:innen-Services. Sie arbeitet eng mit dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge zusammen, um Integrations- und Berufssprachkurse mit arbeitsmarktlichen Maßnahmen zu verzahnen, und kooperiert mit Anerkennungs- und Qualifizierungsstellen zur Bewertung ausländischer Abschlüsse. Die aktive Arbeitsmarktpolitik Deutschlands ist über die Bundesagentur für Arbeit als zentrale Institution organisiert und lokale Arbeitsagenturen sind für die operative Umsetzung verantwortlich.²⁷⁴ Für die Umsetzung regionaler arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen verfügt sie über zehn Regionaldirektionen. Auf lokaler Ebene sind zudem 146 Agenturbezirke für die konkrete Umsetzung und Leistungserbringung zuständig und es werden 714 Geschäftsstellen gezählt (Stand: Februar 2026).²⁷⁵ Parallel dazu nehmen die Jobcenter die Aufgaben nach dem SGB II (Bürgergeld) wahr. Sie sind entweder als gemeinsame Ein-

²⁷¹ Vgl. OECD 2017.

²⁷² Vgl. Webauftritt unter www.bamf.de [4.2.2026].

²⁷³ Vgl. Koch et al. 2023; OECD 2017.

²⁷⁴ Vgl. OECD 2022.

²⁷⁵ Vgl. Bundesagentur für Arbeit 2026; Braun / Jüttner 2024.

richtungen von BA und Kommunen oder als zugelassene kommunale Träger organisiert und verantworten auch die Sicherung des Lebensunterhalts (Regelbedarf, Kosten der Unterkunft) und Leistungen zur Eingliederung in Arbeit (Aktivierung, Coaching, geförderte Beschäftigung, Qualifizierungen, betriebliche Maßnahmen). Zuständigkeitsseitig gilt: Asylsuchende erhalten ihren Lebensunterhalt in der Regel nach dem Asylbewerberleistungsgesetz und können, sofern ihr Aufenthaltsstatus dies erlaubt, Beratungs- und Vermittlungsangebote der BA nutzen. Anerkannte Schutzberechtigte werden, wenn erwerbsfähig und hilfebedürftig, regulär durch die Jobcenter betreut. Insgesamt ist die Arbeitsmarktintegration somit arbeitsteilig organisiert: Die BA verantwortet Beratung, Vermittlung und Qualifizierung nach SGB III, die Jobcenter kombinieren Existenzsicherung mit arbeitsmarktlischer Förderung nach SGB II und binden Sprachkurse des BAMF sowie Anerkennungs- und Qualifizierungsprozesse systematisch ein.²⁷⁶

Demnach ist die Lage in Deutschland aufgrund der föderalen Struktur komplex und die Zuständigkeit für die Arbeitsmarktintegration im Verlauf des Verfahrens verschiebt sich: Während sie während des Asylverfahrens bei der Bundesagentur für Arbeit liegt, geht sie nach Zuerkennung eines Schutzstatus bzw. bei Leistungsbezug auf die Jobcenter über.²⁷⁷ Die Vielzahl der beteiligten Akteur:innen führt zu einem komplexen Zusammenspiel, das teilweise von fehlender Kohärenz und bürokratischen Hürden geprägt ist. In der Literatur werden diese Verwaltungsstrukturen mitunter als »fragmentiert« bezeichnet und mit langen Bearbeitungszeiten, widersprüchlichen Anforderungen und fehlender Koordination in Verbindung gebracht.²⁷⁸ Insgesamt ist die Rede von einer »starken Verwaltungsverflechtung« in der Migrations- und Integrationsverwaltung.²⁷⁹

5.2 Menschen mit Fluchthintergrund in Deutschland

5.2.1 Entwicklung der Antragszahlen

Nach einem deutlichen Anstieg der in Deutschland gestellten Asylanträge Mitte der 1980er Jahre gingen die Antragszahlen ab Mitte der 1990er Jahre kontinuierlich zurück. Ab 2007/2008 verzeichneten die Antragszahlen erneut einen Anstieg. Im Jahr 2016 erreichten sie mit 745.545 Erst- und Folgeanträgen einen Höchststand. In den Folgejahren nahm die Zahl der Asylanträge wieder ab.²⁸⁰

Abbildung 5 auf der nachfolgenden Seite gibt einen Überblick über die Entwicklung der Asylantragszahlen seit dem Jahr 1953.

²⁷⁶ Vgl. Bogumil et al. 2023; OECD 2017.

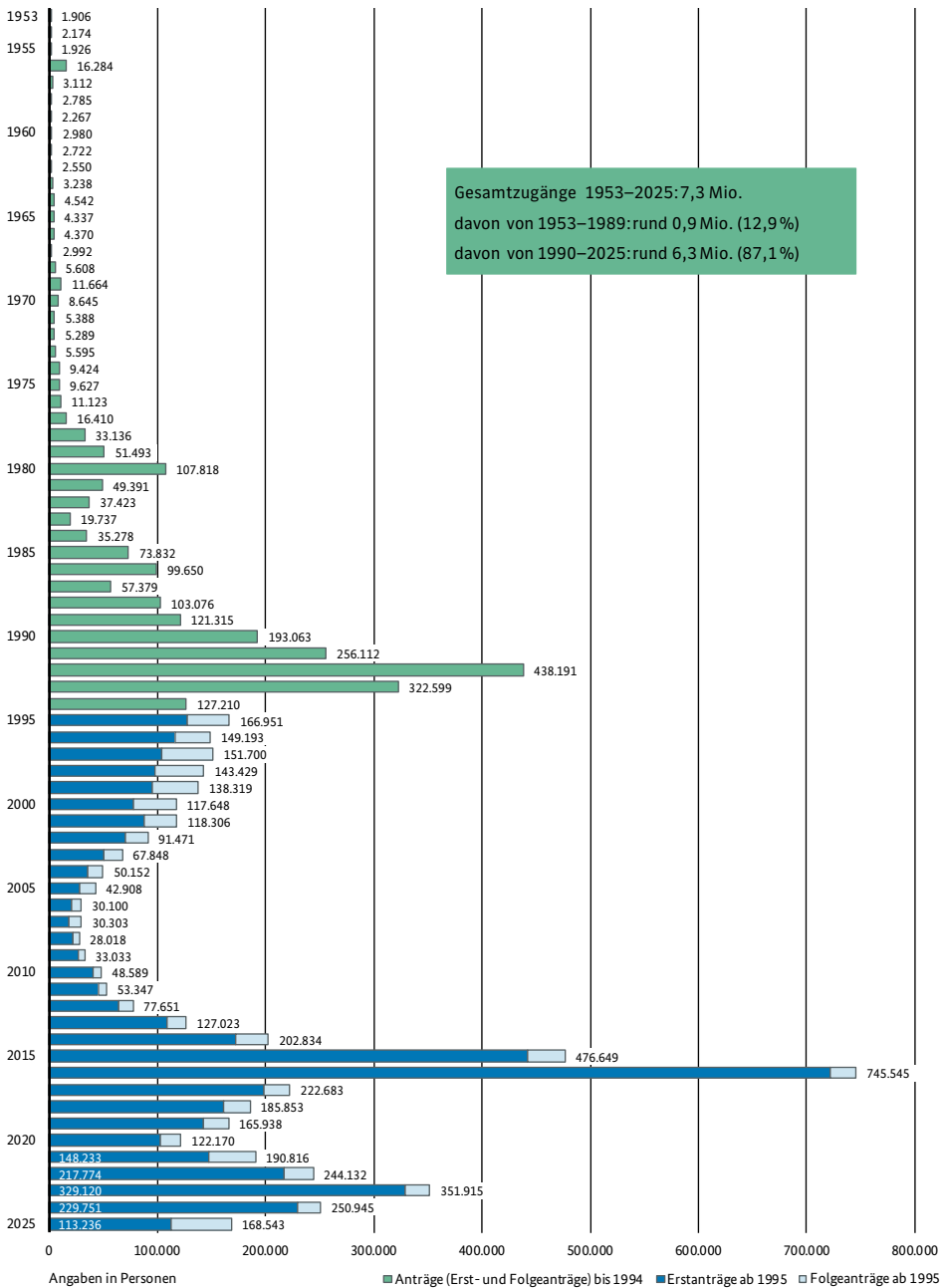
²⁷⁷ Vgl. OECD 2017.

²⁷⁸ Vgl. Bogumil et al. 2023; Seidelsohn et al. 2020.

²⁷⁹ Bogumil et al. 2023, Seite 35.

²⁸⁰ Vgl. Bundeszentrale für politische Bildung 2025.

Abbildung 5: Entwicklung der Asylantragszahlen (Erst- und Folgeanträge) seit 1953

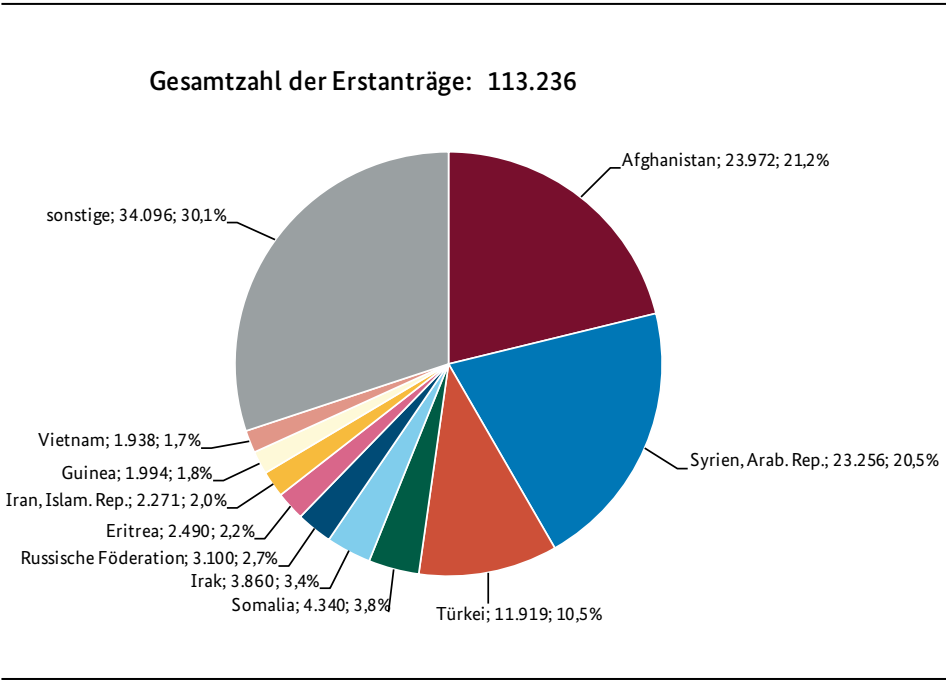


Quelle: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2025a

5.2.2 Zusammensetzung geflüchteter Menschen

Bezüglich der Zusammensetzung geflüchteter Menschen stammte im Jahr 2025 die größte Gruppe der registrierten Asylantragstellenden (Erstanträge) aus Afghanistan (21,2 Prozent), gefolgt von Syrien (20,5 Prozent) und der Türkei (10,5 Prozent).²⁸¹ Abbildung 6 zeigt weitere relevante Herkunftsländer in Bezug auf die Erstanträge 2025.

Abbildung 6: Erstanträge nach Staatsangehörigkeiten im Berichtsjahr 2025



Quelle: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2025a

Zu den wichtigsten Herkunftsländern von Asylantragstellenden zählten in den letzten Jahren neben Afghanistan, Syrien und der Türkei ebenso Irak, Iran, Georgien, Russische Föderation, Somalia, Eritrea, Nigeria und Kolumbien.

Tabelle 10 gibt einen Überblick über die Verteilung nach Herkunftsländern für die Jahre von 2019 bis 2024.

²⁸¹ Vgl. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2025a.

Tabelle 10: Asylanträge (Erstanträge) nach den zehn wichtigsten Herkunftsländern in Deutschland (2019–2024)

Herkunfts-land	2024		2023		2022		2021		2020		2019	
Syrien	76.765	33,41 %	102.930	31,27 %	70.976	32,59 %	54.903	37,04 %	36.433	35,52 %	39.270	27,56 %
Türkei	29.177	12,70 %	61.181	18,59 %	23.938	10,99 %	7.067	4,77 %	5.778	5,63 %	10.784	7,57 %
Afghanistan	34.149	14,86 %	51.275	15,58 %	36.358	16,70 %	23.276	15,70 %	9.901	9,65 %	9.522	6,68 %
Irak	7.839	3,41 %	11.152	3,39 %	15.175	6,97 %	15.604	10,53 %	9.846	9,60 %	13.742	9,64 %
Iran	5.230	2,28 %	9.384	2,85 %	6.322	2,90 %	2.693	1,82 %	3.120	3,04 %	8.407	5,90 %
Georgien			8.414	2,56 %	7.963	3,66 %	3.685	2,49 %	2.048	2,00 %	3.329	2,34 %
Russische Föderation	4.698	2,04 %	7.663	2,33 %	2.851	1,31 %						
Somalia	6.953	3,03 %	5.301	1,61 %	3.938	1,81 %	3.649	2,46 %	2.604	2,54 %	3.572	2,51 %
Eritrea	3.132	1,36 %	4.116	1,25 %	3.923	1,80 %	3.168	2,14 %	2.561	2,50 %	3.520	2,47 %
Ungeklärt	4.737	2,06 %	4.060	1,23 %	4.672	2,15 %	5.041	3,40 %	3.903	3,80 %	3.727	2,62 %
Nigeria							2.508	1,69 %	3.303	3,22 %	9.070	6,36 %
Kolumbien	3.839	1,67 %										
Gesamt (inkl. weiterer Länder)	229.751		329.120		217.774		148.233		102.581		142.509	

Quelle: Asylgeschäftsstatistiken des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (Daten aus 2019–2024); eigene Darstellung

Bezüglich des Alters und Geschlechts der Erstantragstellenden im Jahr 2025 zeigt sich, dass etwa 72,6 Prozent der Antragstellenden jünger als 30 Jahre waren. Den größten Anteil mit rund 39,6 Prozent stellten Kinder und Jugendliche unter 16 Jahren dar, gefolgt von jungen Erwachsenen zwischen 18 und 25 Jahren (16,0 Prozent). Für Kinder unter vier Jahren wurden 26.388 Erstanträge gestellt (23,3 Prozent). Insgesamt stellten mehr Männer als Frauen einen Asylantrag (59,4 Prozent).²⁸²

Die Asylstatistiken des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge erfassen für die Jahre 2022 bis 2025 jedoch nur einen Teil der tatsächlichen Zuwanderung nach Deutschland. Infolge

²⁸² Vgl. Bundeszentrale für politische Bildung 2026.

des russischen Angriffskriegs auf die Ukraine waren im deutschen Ausländerzentralregister mehr als 1,2 Millionen Schutzsuchende aus der Ukraine registriert. Deutschland nimmt im internationalen Vergleich die meisten ukrainischen Geflüchteten auf. Mit Inkrafttreten der EU-Massenzustromrichtlinie im Februar 2022 erhalten ukrainische Staatsangehörige einen vorübergehenden Aufenthaltstitel in EU-Staaten, ohne ein formelles Asylverfahren durchlaufen zu müssen. Die überwiegende Mehrheit der ukrainischen Schutzsuchenden stellt daher keinen Asylantrag und wird in den BAMF-Zahlen nicht erfasst.²⁸³

Die Ablehnungsquote variiert stark zwischen den Herkunftsländern, wie Tabelle 11 zeigt: Syrische Antragsteller:innen erhalten nahezu durchgehend Schutz (Schutzquote in Merit 99,97 Prozent), während Antragsteller:innen aus Kolumbien oder Russland überwiegend abgelehnt werden (Schutzquote in Merit 0,3 Prozent bzw. 10,2 Prozent). Unterschiede zeigen sich auch nach Schutzformen: Flüchtlingsschutz ist vor allem bei syrischen und eritreischen Antragsteller:innen relevant, subsidiärer Schutz dominiert bei Somalia, und humanitärer Schutz (Abschiebungsverbot) ist besonders für Afghan:innen und Somalier:innen relevant. In-merit-Entscheidungen sind Asylentscheidungen, bei denen das BAMF die Fluchtgründe inhaltlich prüft und somit eine echte Schutz- oder Ablehnungsentscheidung trifft.²⁸⁴ Die Bundesagentur für Arbeit definiert die folgenden Länder als die acht wichtigsten Herkunftsstaaten von anerkannten Geflüchteten: Afghanistan, Eritrea, Iran, Irak, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien. Diese Länder werden häufig unter dem Begriff »Top 8« zusammengefasst.²⁸⁵

Tabelle 11: Anträge und Gewährung von Schutzstatus im Erstentscheid (2024)

Herkunftsland	Ablehnungsquote gesamt	Ablehnungsquote in Merit	Schutzquote gesamt	Schutzquote in Merit	Flüchtlingsquote	Subsidiärer Schutz	Humanitärer Schutz
Gesamt	30,51 %	40,74 %	44,37 %	59,3 %	16,75 %	33,3 %	9,2 %
Syrien	0,028 %	0,035 %	82,9 %	99,97 %	9,08 %	90,4 %	0,4 %
Afghanistan	5,4 %	6,8 %	74,7 %	93,3 %	41,88 %	2,2 %	49,1 %
Türkei	65,7 %	87,5 %	9,4 %	12,5 %	11,6 %	0,8 %	0,2 %
Irak	48,7 %	68,3 %	22,6 %	31,7 %	20,75 %	5 %	6 %
Somalia	7,0 %	10,2 %	61,8 %	89,8 %	50,5 %	8,6 %	30,7 %
Iran	49,0 %	63,3 %	28,4 %	36,7 %	33,7 %	2,1 %	0,9 %

283 Vgl. Bundeszentrale für politische Bildung 2025; OECD 2025.

284 Vgl. Riemer et al. 2025b.

285 Vgl. Terzenbach 2024.

Herkunfts- land	Ablehnungs- quote gesamt	Ablehnungs- quote in Merit	Schutz- quote gesamt	Schutz- quote in Merit	Flüchtlings- quote	Subsidiärer Schutz	Humanitärer Schutz
Ungeklärt	11,9 %	18,6 %	52,0 %	81,4 %	61,1 %	17,2 %	3,2 %
Russische Föderation	45,6 %	89,8 %	5,2 %	10,2 %	7,8 %	1,8 %	0,6 %
Kolumbien	92,6 %	99,7 %	0,3 %	0,3 %	0,09 %	0,1 %	0,2 %
Eritrea	13,8 %	15,4 %	76,0 %	84,6 %	66,7 %	15,2 %	2,6 %

Quelle: Riemer et al. 2025b; eigene Darstellung

5.3 Arbeitsmarktsituation in Deutschland

Die allgemeine Arbeitsmarktlage ist ein wichtiger Faktor für die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten. Im Jahr 2024 erreichte die Zahl der Erwerbstätigen in Deutschland mit rund 46 Millionen Personen einen historischen Höchststand. Nach Jahren geringer Arbeitslosigkeit stieg diese jedoch mit der konjunkturellen Abschwächung. Neueinstellungen waren 2025 überwiegend auf Arbeitsplatzwechsel zurückführbar, was auf eine eingeschränkte Aufnahmekapazität des Arbeitsmarktes hindeutet.²⁸⁶

Der Treiber des Beschäftigungswachstums ist, wie auch in Dänemark und Österreich, die Zuwanderung. 2023 wurde das gesamte Beschäftigungswachstum ausschließlich von Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit getragen. 2025 waren rund 6,3 Millionen ausländische Erwerbstätige in Deutschland beschäftigt, was 14,7 Prozent der Gesamtbeschäftigung entspricht. Seit 2011 ist die Zahl kontinuierlich gestiegen. Die Gruppe der Personen aus den Top-8-Herkunftsländern und die Gruppe der Ukrainer:innen machten zusammen etwa ein Viertel des gesamten Beschäftigungswachstums aus. Im August 2025 lebten in Deutschland etwa 2,51 Millionen erwerbsfähige Personen aus den Top-8-Asylherkunftsländern und der Ukraine (Top-8: 1,57 Millionen, Ukraine: 0,94 Millionen). Ein Teil dieser Personen war bereits in den Arbeitsmarkt integriert, während andere auf Unterstützung angewiesen waren. Die Übergänge aus Arbeitslosigkeit in reguläre Beschäftigung lagen bei den Top-8-Geflüchteten um 8,5 Prozent und bei Ukrainer:innen um 16,1 Prozent über dem Vorjahreswert, was auf eine zunehmende Eingliederung in den Arbeitsmarkt hindeutet.²⁸⁷

Empirische Daten zeigen, dass sich die Beschäftigungssituation von Geflüchteten über die Zeit deutlich verbessert hat: Laut Analysen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

286 Vgl. DGB-Bundesvorstand. Abteilung Arbeitsmarktpolitik 2025.
287 Vgl. DGB-Bundesvorstand. Abteilung Arbeitsmarktpolitik 2025.

(IAB) hat sich die Erwerbstätigenquote der im Jahr 2015 nach Deutschland zugewanderten Geflüchteten bis 2024 an die Beschäftigungsquote der Gesamtbevölkerung angenähert. Neun Jahre nach dem Zuzug liegt die Beschäftigungsquote bei rund 64 Prozent (Männer: 76 Prozent, Frauen: 35 Prozent). Auch die Einkommen haben sich verbessert: Der Median des monatlichen Bruttoeinkommens vollzeitbeschäftigter Geflüchteter stieg von 1.398 Euro im ersten Jahr auf 2.675 Euro im Jahr 2023, etwa 70 Prozent des Medians aller Vollzeitbeschäftigten. Rund 84 Prozent der Erwerbstätigen können ihren Lebensunterhalt ohne ergänzende Sozialleistungen bestreiten, wenngleich weiterhin deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede bestehen.²⁸⁸

Ein genauer Blick auf die Top-8-Herkunftsländer zeigt, dass im Juli 2025 rund 665.000 Personen sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren. Die größten Gruppen bilden Syrer:innen, Afghan:innen, Iraker:innen und Iraner:innen. Kleinere Gruppen bilden Pakistan, Nigeria, Eritrea und Somalia. Alle Gruppen außer Eritrea verzeichneten Zuwächse von 3,9 bis 17 Prozent. Die Beschäftigung ist jedoch weiterhin ungleich verteilt. Ursachen sind Care-Arbeit, eingeschränkter Zugang zu Kinderbetreuung und Qualifizierungsmaßnahmen sowie geringere berufliche Netzwerke. Frauen mit kleinen Kindern arbeiten überwiegend in Teilzeit oder geringfügiger Beschäftigung. Zentrale Barrieren sind zudem Sprachdefizite und fehlende Anerkennung beruflicher Qualifikationen, wodurch viele Geflüchtete unterhalb ihres Qualifikationsniveaus arbeiten.²⁸⁹

Parallel dazu hat sich die Arbeitsmarktintegration ukrainischer Geflüchteter dynamisch entwickelt. Im Mai 2025 lag ihre Beschäftigungsquote bei 35 Prozent (Vorjahr: 28 Prozent), während der SGB-II-Bezug von 63 Prozent im April 2024 auf 53 Prozent im Juni 2025 sank. Nahezu alle dauerhaft bleibenden Ukrainer:innen streben Erwerbstätigkeit an, wobei Hemmnisse vor allem in unzureichenden Sprachkenntnissen, fehlender Kinderbetreuung und nicht anerkannten Qualifikationen bestehen. Etwa die Hälfte der Erwerbsfähigen übte in der Ukraine Berufe aus, die in Deutschland als Engpassberufe gelten, vor allem im Gesundheits-, Pflege- und Bildungsbereich. Grundsätzlich sehen die Jobcenter für ukrainische Schutzsuchende gute Integrationschancen, während Unternehmen selbst einfache Tätigkeiten häufig an Sprachkenntnisse knüpfen.²⁹⁰

Gleichzeitig zeigen Studien, dass viele Geflüchtete weiterhin in niedrig- oder semiskillierten Tätigkeiten beschäftigt sind und Qualifikationen aus dem Herkunftsland oft nicht vollständig genutzt werden.²⁹¹ Der Jobeinstieg erfolgt häufig in einfacheren, teils befristeten oder Teilzeittätigkeiten, und der Übergang in qualifikationsadäquate, stabile und besser entlohnte Beschäftigung verläuft schrittweise. Studien zeigen einen stetigen Beschäftigungsaufbau bei weiterhin bestehenden Lücken bei Löhnen, Berufsadäquanz und Beschäftigungsstabilität im Vergleich zu deutschen Staatsangehörigen. Erwerbstätigkeit nimmt zwar mit der Aufenthaltsdauer zu und

288 Vgl. Directorate-General for Migration and Home Affairs 2026; Brücker et al. 2025a.

289 Vgl. DGB-Bundesvorstand. Abteilung Arbeitsmarktpolitik 2025.

290 Vgl. DGB-Bundesvorstand. Abteilung Arbeitsmarktpolitik 2025.

291 Vgl. Riemer et al. 2025a.

Sprachkenntnisse verbessern sich über die Jahre, Geflüchtete bleiben aber im Schnitt hinter den im Inland Geborenen. Jüngere Kohorten haben oft niedrigere Bildungsabschlüsse, holen sprachlich durch hohe Kursbeteiligung auf, während der erste Arbeitsmarkteintritt zunächst niedrig ist und später deutlich steigt. Hochqualifizierte sind überdurchschnittlich häufig unter ihrer Qualifikation beschäftigt. Laut einer Analyse des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) sind junge, männliche und gut ausgebildete Geflüchtete eher erwerbstätig, während strukturelle Barrieren wie Sprachdefizite und administrative Anforderungen die Chancen anderer Gruppen begrenzen.²⁹² Dies wird durch hohe Sprachanforderungen und die zentrale Bedeutung formaler Anerkennung begünstigt. Besonders niedrig sind die Erwerbstätigenquoten geflüchteter Frauen, vor allem bei geringer Vorbildung.²⁹³ Die Studienlage zeigt regelmäßig, dass die Erwerbstätigkeit von Frauen aus Geflüchteten Gruppen deutlich niedriger ist als die von Männern. Geflüchtete Frauen sind auf dem Arbeitsmarkt nicht nur gegenüber geflüchteten Männern benachteiligt, sondern auch im Vergleich zu anderen Migrantinnen und stellen damit eine besonders vulnerable Zielgruppe dar.²⁹⁴

5.4 Das deutsche Integrationssystem

Laut Literatur sticht Deutschland im Vergleich zu anderen Ländern durch die hohe Zahl seit 2014 eingereister Geflüchteter und eine besonders aktive Arbeitsmarktintegration hervor. Neuere Regelungen erleichtern Asylsuchenden den frühen Zugang zu Arbeit sowie zu Screening- und Fördermaßnahmen, was einen Bruch zu früheren, restriktiveren Ansätzen darstellt.²⁹⁵

Die Interviewpartner:innen charakterisieren das deutsche Integrationssystem im Gespräch mit dem Projektteam als einem dreiphasigen Integrationsansatz folgend. Darin zeigen sich drei strategische Prioritäten, die politisch-strategisch durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales sowie durch die Bundesagentur für Arbeit festgelegt wurden.

1. Orientierung und frühzeitiger Spracherwerb

Laut Angaben der Interviewpartner:innen wird dem frühzeitigen Spracherwerb eine große Rolle beigemessen. Ein zentraler Baustein des frühzeitigen Spracherwerbs war die 2015 erfolgte Öffnung der Integrationskurse für Asylbewerber:innen aus Ländern mit hohen Anerkennungsquoten bzw. guter Bleibeperspektive. Diese Öffnung verfolgte das Ziel, Sprachkenntnisse, Orientierung im Alltag und Kenntnisse des Arbeitsmarktes frühzeitig zu vermitteln, damit die Teilnehmenden schneller berufliche Perspektiven entwickeln können. Ergänzt wird dies durch Beratungsange-

²⁹² Vgl. Jacobsen et al. 2020.

²⁹³ Vgl. Brücker et al. 2025a; OECD 2024b.

²⁹⁴ Vgl. Riemer et al. 2025a; Rinne et al. 2025; Kosyakova et al. 2023; Salikutluk / Menke 2021.

²⁹⁵ Vgl. Schwenken 2021.

bote und Informationen zu Ausbildung, Beruf und Anerkennung von Qualifikationen, um die Einstiegsmöglichkeiten in den Arbeitsmarkt von Beginn an zu verbessern.²⁹⁶ Die Erfahrungen der Kohorte der 2015 Geflüchteten zeigen, dass die Nutzung von Integrations- und Sprachkursen über die Zeit stark gestiegen ist: Ein Jahr nach der Ankunft hatten lediglich 25 Prozent der Geflüchteten einen Kurs abgeschlossen, sieben bis acht Jahre später lag der Anteil bei 86 Prozent. Die 50-Prozent-Marke wurde jedoch erst nach mehr als zwei Jahren überschritten, was auf einen verzögerten Zugang zu Sprachförderangeboten hinweist. Dies unterstreicht die Bedeutung frühzeitiger und leichter zugänglicher Kursangebote im Rahmen der Integrationsstrategie.²⁹⁷

Die Ausrichtung auf frühe Sprachförderung ist besonders vor dem Hintergrund relevant, dass seitens der Unternehmen die bedeutendste Hürde bei der Integration von Geflüchteten in der Sprache gesehen wird. In einer von der Deutschen Gesellschaft für Personalführung (DGFP) gemeinsam mit der Bundesagentur für Arbeit durchgeführten Unternehmensbefragung zeigte sich, dass 90,51 Prozent der Befragten Sprache als Herausforderung sahen. 37,82 Prozent der befragten Unternehmen gaben an, durch die Beschäftigung von Geflüchteten keine Möglichkeit zu sehen, den Arbeits- oder Fachkräftemangel mittelfristig zu lindern und davon gaben 88,14 Prozent an, dass der Grund in den mangelnden Sprachkenntnissen liegen würde. Auf die Frage, welche spezifischen Voraussetzungen vorliegen müssten, damit das eigene Unternehmen (ggf. weitere) Geflüchtete beschäftigen würde, antworteten 80,70 Prozent, dass es einen Abbau von Sprachbarrieren brauche. Die befragten Unternehmen betrachteten den Abbau von Sprachbarrieren demnach als grundlegende Voraussetzung und wichtigen Ausgangspunkt für die Einstellung von Geflüchteten. Dabei sollte die Förderung berufsbezogener Sprachkurse priorisiert werden, da diese ein breites und auf die konkreten Bedürfnisse der geflüchteten Arbeitskräfte zugeschnittenes Angebot für die Integration in den Arbeitsmarkt bieten.²⁹⁸ Das unterstreichen auch Befunde aus den OECD-Ländern, nach denen berufsbezogene Sprachkurse die wirkungsvollste Form der Sprachförderung sind, auch wenn sie kostspieliger sind.²⁹⁹

Frühzeitiger Spracherwerb stellt damit einen Grundstein der deutschen Integrationspolitik dar. Als Reaktion auf die starke Nachfrage wurde die Zahl der angebotenen Plätze in Integrationskursen mehrfach deutlich erhöht. Dennoch, so die Interviewpartner:innen, reichen die Kapazitäten weiterhin nicht aus. Es kommt häufig zu langen Wartezeiten, und der ungedeckte Bedarf bleibt groß. Die praktische Umsetzung zeigt dabei eine starke regionale Varianz. Je nach Standort bestehen deutliche Unterschiede bei der Verfügbarkeit von Kursen, den Wartezeiten bis zum Kursbeginn sowie den erforderlichen Fahrtzeiten. Insbesondere in ländlichen Regionen oder Ballungsräumen mit hoher Nachfrage können längere Wartezeiten auftreten, was den zeitnahen Einstieg in den Spracherwerb erschwert. Ein weiterer begrenzender Faktor sind die Kapazitäten der Kursangebote. Besonders betroffen sind berufsbegleitende Formate,

296 Vgl. Auer et al. 2024.

297 Vgl. Brücker et al. 2025a.

298 Vgl. Bundesagentur für Arbeit & Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V. 2024.

299 Vgl. OECD 2017.

die für eine gleichzeitige Aufnahme einer Beschäftigung zentral sind, aber bislang weder flächendeckend noch in ausreichendem Umfang verfügbar sind. Insgesamt wird in der Literatur das Erlernen der Sprache mitunter als ein »langer Weg mit Stolpersteinen«³⁰⁰ bezeichnet und die Umsetzung der Sprachkurse steht nicht immer im Einklang mit den Lebensrealitäten der Geflüchteten, besonders in Bezug auf Care-Verpflichtungen, psychische Belastungen und Fluchttraumata, die Lernhindernisse darstellen. Hierbei ist anzumerken, dass Fluchttraumata nicht nur Lernhindernisse darstellen, sondern ein umfassendes Handlungsfeld sind, das in der bisherigen Arbeitsmarktintegration nur unzureichend berücksichtigt und beachtet wird.³⁰¹

2. Arbeitsaufnahme

Laut Angaben der Interviewpartner:innen besteht ein zentraler strategischer Ansatz darin, einen möglichst frühen Einstieg in Beschäftigung zu ermöglichen, auch bereits bei einem Sprachniveau ab A2 und gegebenenfalls unterhalb des formalen Qualifikationsniveaus. Dieses Prinzip, das als »Einstieg zum Aufstieg« bezeichnet wird, wird mit einem berufsbegleitenden Spracherwerb sowie zusätzlicher Qualifizierung während der Erwerbstätigkeit verbunden. Zwar soll die Arbeitsmarktintegration durch frühe Arbeitsaufnahme beschleunigt werden, langfristig steht jedoch eine möglichst qualifikationsgerechte Vermittlung im Vordergrund, nicht die schnelle Aufnahme fachfremder Tätigkeiten. In der zweiten Phase des Integrationsansatzes liegt der Schwerpunkt daher auf der Arbeitsaufnahme. Ein zentrales Ziel besteht darin, möglichst früh Beschäftigungsperspektiven zu eröffnen, um den Integrationsprozess zu beschleunigen und die ökonomische Selbständigkeit der Geflüchteten zu fördern. Die frühzeitige Aufnahme von Erwerbsarbeit unterstützt zudem den Spracherwerb und den Aufbau sozialer Netzwerke im beruflichen Umfeld, wodurch die Chancen auf eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt steigen. Gleichzeitig stehen Geflüchtete vor spezifischen Hürden, etwa bei der Anerkennung ausländischer Qualifikationen, durch sprachliche Barrieren oder rechtliche Rahmenbedingungen, die den Einstieg in adäquate Tätigkeiten erschweren können. Studien zeigen, dass die Kombination aus frühestmöglicher Arbeitsaufnahme und begleitenden Maßnahmen wie Berufsberatung, Qualifizierungsangeboten oder Praktika die Wahrscheinlichkeit für eine erfolgreiche Integration deutlich erhöht.³⁰²

3. Stabilisierung und Ausbau der Beschäftigung

Als dritte strategische Priorität heben Interviewaussagen und Literaturbefunde die zentrale Rolle der Stabilisierung nach Arbeitsaufnahme hervor. Idealerweise folgt auf die schnelle Ver-

³⁰⁰ Vgl. Bernhard et al. 2016.

³⁰¹ Vgl. Bešić et al. 2022.

³⁰² Vgl. Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V. 2025; Meyer 2025; Brücker et al. 2024; Salikutluk / Jacobsen 2021.

mittlung eine eng betreute, arbeitsplatznahe Unterstützung. Zentrale Bausteine sind beschäftigungsbegleitendes Coaching mit regelmäßigen Kontakten in der Probezeit, um betriebliche Anforderungen, Teamkommunikation und Alltagsorganisation zu klären, sowie frühzeitige Konfliktlösung und gegebenenfalls zügige Nachvermittlung bei Fehlpassungen. Parallel dazu wird berufsbezogene Deutschförderung während der Beschäftigung genutzt, häufig mit branchenspezifischen Modulen, um Aufgabenverständnis und Sicherheit im Arbeitsalltag zu erhöhen. Ergänzend tragen Anerkennungsberatung und modular angelegte Nachqualifizierung dazu bei, Qualifikationslücken im Job zu schließen und Verbleib zu sichern. Es sei zudem auf die Bedeutung der engen Zusammenarbeit mit Arbeitgeber:innen (klare Einarbeitungspläne, feste Ansprechpersonen) und einer pragmatischen Entlastung in der Startphase verwiesen, da instabile Lebenslagen und unklare Rollen in den ersten Monaten das Abbruchrisiko erhöhen.

5.4.1 Ausgewählte Programme

Im Folgenden werden zwei konkrete Programme zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten in Deutschland vorgestellt, darunter ein bundesweites Programm, sowie ein regionales Programm:

- Mit dem **Job-Turbo** wird ein bundesweit angelegtes Programm dargestellt, das sich explizit und ausschließlich an die Zielgruppe Geflüchteter richtet. Die zuvor beschriebenen Prioritäten im dreiphasigen Integrationsansatz verfestigen sich im Job-Turbo.
- Die **Start Guides** hingegen sind ein regionales Programm in Niedersachsen, das sich an »internationale Zugewanderte« richtet. In der praktischen Umsetzung befinden sich unter den Teilnehmenden jedoch etwa zwei Drittel Geflüchtete.

Beide Programme werden zunächst in ihren Grundzügen beschrieben. Anschließend werden Evaluierungen bzw. Monitoringberichte diskutiert, die eine Einschätzung der Wirksamkeit der Programme ermöglichen sollen.

5.4.1.1 Job-Turbo: Ein bundesweites Programm zur Arbeitsmarktintegration Geflüchteter

Das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales und der Bundesagentur für Arbeit initiierte Job-Turbo-Programm³⁰³ wurde im Oktober 2023 unter der Ampelregierung eingeführt. Das Programm war eine Antwort auf den bestehenden Integrationsbedarf von ukrainischen Geflüchteten und jenen aus den Top-8-Asylherkunftsländern. Das übergeordnete Ziel des Job-

³⁰³ Vgl. Webauftritt unter <https://job-turbo.de> [1.2.2026].

Turbos ist es, den zügigen Einstieg von Menschen in den Arbeitsmarkt zu fördern. Es soll verhindert werden, dass sich Arbeitslosigkeit verfestigt. Neben diesem übergeordneten Ziel hat der Job-Turbo vier spezifische Ziele im Blick:

1. Vermeidung von Langzeitarbeitslosigkeit von geflüchteten Menschen
2. Arbeits- und Fachkräftesicherung für Unternehmen und Wirtschaft
3. Ermöglichung einer selbstbestimmten Zukunft und Teilhabe an der Gesellschaft für geflüchtete Menschen
4. Beitrag zur Sicherung des sozialen Friedens und des gesellschaftlichen Zusammenhalts

Laut Programm-Beschreibung³⁰⁴ richtet sich der Job-Turbo an arbeitslose und arbeitssuchende Geflüchtete, die einen Aufenthaltsstatus haben oder im Asylverfahren sind und einen Zugang zum Arbeitsmarkt haben, grundlegende Deutschkenntnisse im Integrationskurs erworben haben oder gerade erwerben, aus Kriegs- und Krisengebieten stammen und Berufserfahrung oder Qualifikation mitbringen. Die Hauptzielgruppe umfasst aktuell Geflüchtete aus der Ukraine sowie aus den Top-8-Asylherkunftsländern. Allein in diesen Gruppen besteht ein Potenzial von rund 400.000 Personen, die durch gezielte Maßnahmen des Job-Turbos beschleunigt in den Arbeitsmarkt integriert werden sollen.

Der hybride Ansatz des Job-Turbos zwischen Language First und Work First

Im Rahmen des Job-Turbos sollte die bislang primär auf qualifikationsgerechte Integration ausgerichtete Strategie zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten um den Aspekt der Schnelligkeit bei der Arbeitsmarktaufnahme ergänzt werden.³⁰⁵ Vorrang hat nun der sofortige Einstieg in Beschäftigung als Brücke zur nachhaltigen Arbeitsmarktintegration. Nach Jobaufnahme sollen Geflüchtete berufsbegleitend weitere Sprachkenntnisse erlangen. Damit vollzieht sich ein Paradigmenwechsel und es kann von einem Policy-Shift im Sinne einer Abkehr vom Qualification / Language-First-Ansatz hin zu einem Mittelweg zwischen Qualification / Language First und Work First gesprochen werden:³⁰⁶ Statt auf perfekte Sprachkenntnisse, umfassende Weiterbildungen oder die vollständige Anerkennung ausländischer Qualifikationen zu warten, ermöglicht das Programm den »Einstieg zum Aufstieg«. Geflüchtete sollen bereits mit grundlegenden Deutschkenntnissen in Arbeit vermittelt werden. Die fachliche Weisung der BA erlaubt daher, Leistungsberechtigte mit Sprachniveau A2, also unterhalb von B1 und auch in Tätigkeiten unterhalb ihres ursprünglichen Qualifikationsniveaus zu vermitteln. Eine Vermittlung unterhalb von B1 war auch vor dem Job-Turbo in vielen Fällen praktisch möglich, ließ sich aber nicht als verbindliche, strategische Regel bundesweit festmachen. Der Job-Turbo hat

304 Vgl. Bundesagentur für Arbeit 2024; Hainmueller et al. 2025; Terzenbach 2024.

305 Vgl. Terzenbach 2024.

306 Vgl. Hainmueller et al. 2024.

diese Praxis systematisch institutionalisiert und als strategischen Standard verankert, indem er ausdrücklich auch Vermittlungen ab A2-Niveau vorsieht, um den Arbeitsmarktzugang zu erleichtern und zu beschleunigen. Die Intensivierung der Sprachkenntnisse verlagert sich verstärkt auf Zeiten nach der Aufnahme einer Beschäftigung. Mit diesem hybriden Ansatz und der Kombination von unmittelbarem Eintritt in den Arbeitsmarkt nach bzw. kurz vor Abschluss des Integrationskurses mit begleitender beruflicher und sprachlicher Qualifizierung unterscheidet sich Deutschland von anderen europäischen Ansätzen, die entweder auf schnellstmögliche Arbeitsmarktintegration oder auf umfassende Arbeitsmarktvorbereitung setzen.³⁰⁷

Das Drei-Phasen-Modell des Job-Turbos

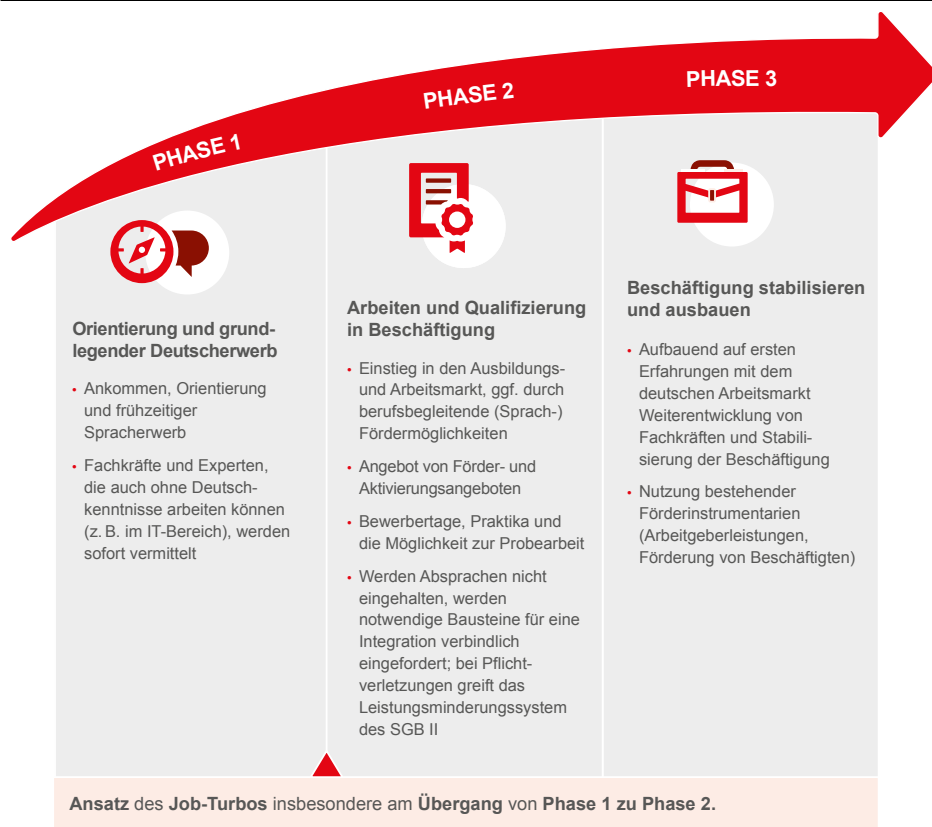
Der Job-Turbo ist nach einem Drei-Phasen-Modell aufgebaut, wobei er insbesondere am Übergang von Phase 1 zur Phase 2 ansetzt.³⁰⁸ Die Charakteristika der drei Phasen werden im folgenden Abschnitt sowie in untenstehender Abbildung 7 beschrieben:

- **Erste Phase:** In der ersten Phase »Orientierung und grundlegender Deutscherwerb« stehen das Ankommen, die Orientierung sowie der grundlegende Erwerb der deutschen Sprache im Vordergrund, der in der Regel über Integrationskurse erfolgt. Fachkräfte und Expert:innen, die ihre Tätigkeit auch ohne Deutschkenntnisse ausüben können, etwa im IT-Bereich, werden durch Agenturen für Arbeit und Jobcenter unmittelbar in Beschäftigung vermittelt. Grundlegende Deutschkenntnisse sind für die Integration in den deutschen Arbeitsmarkt jedoch meist unerlässlich. Ergänzend kann, sofern sinnvoll, auch eine vorübergehende Vermittlung in Helfertätigkeiten erfolgen.
- **Zweite Phase:** In der zweiten Phase »Arbeiten und Qualifizierung in Beschäftigung« steht der Übergang in Ausbildung und Beschäftigung im Mittelpunkt. Es geht darum, die erworbenen Sprachkenntnisse im Arbeitsalltag weiterzuentwickeln. Dabei kommen bei Bedarf berufsbegleitende Sprach- und Qualifizierungsangebote zum Einsatz. Die für eine nachhaltige Integration erforderlichen Schritte werden in regelmäßig fortgeschriebenen Kooperationsplänen mit den Jobcentern festgelegt und bei Nichteinhaltung verbindlich eingefordert. Bei Pflichtverletzungen werden Leistungen gekürzt.
- **Dritte Phase:** In der dritten Phase »Beschäftigung stabilisieren und ausbauen« werden Geflüchtete aufbauend auf ersten Erfahrungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt und sofern möglich und sinnvoll, schrittweise zu Fachkräften weiterqualifiziert. Hierbei kommt das bestehende arbeitsmarktpolitische Förderinstrumentarium, einschließlich Arbeitgeber:innenleistungen sowie Fördermaßnahmen für Beschäftigte und Arbeitslose zum Einsatz.

³⁰⁷ Vgl. DGB-Bundesvorstand. Abteilung Arbeitsmarktpolitik 2025; Hainmueller et al. 2025; Terzenbach 2024.

³⁰⁸ Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2023.

Abbildung 7: Das Drei-Phasen-Modell des Job-Turbos



Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2024, Seite 6

Die drei Handlungsfelder des Job-Turbos

Der Job-Turbo setzt auf drei wesentliche Handlungsfelder:

- **Erstes Handlungsfeld:** Im Handlungsfeld »Jobcenter/Arbeitsmarktverwaltung« begleiten die Jobcenter den Einstieg von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt durch eine erhöhte Kontaktdichte und regelmäßige Beratung nach Abschluss der Integrationskurse (so genannter »Vermittlungsturbo«). Die Beratung sollte über einen Zeitraum von sechs Monaten deutlich intensiviert werden, wobei Termine etwa alle sechs Wochen vorgesehen sind. Grundsätzlich erfolgt eine Vermittlung in Beschäftigung bereits ab den Sprachniveaus A2 oder B1, um frühzeitig Arbeitserfahrung in Deutschland zu ermöglichen. In individuell zugeschnittenen Kooperationsplänen werden Integrationswege festgelegt, etwa beschäftigungsbegleitende Qualifizierungen, Sprachförderung sowie die Nacherfassung und Anerkennung

vorhandener Qualifikationen. Die Einhaltung der vereinbarten Schritte wird regelmäßig überprüft und bei Bedarf verbindlich eingefordert. Bei Pflichtverletzungen greifen die im SGB II vorgesehenen Leistungsminderungen. Zugleich unterstützen Jobcenter und Agenturen für Arbeit das Zusammenführen von Absolvent:innen der Integrationskurse und Arbeitgeber:innen durch branchenspezifische Matching-Aktionen in Zusammenarbeit mit Wirtschaft und Bildungspartner:innen. Die Arbeitgeber:innen-Services informieren zudem über begleitende Qualifizierungs- und Berufssprachkursangebote und weisen auf die Möglichkeiten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes hin, um die Beschäftigungsperspektiven für Geflüchtete und die Planungssicherheit für Betriebe zu verbessern.³⁰⁹

- **Zweites Handlungsfeld:** Im Handlungsfeld »Wirtschaft und Sozialpartner« sind Unternehmen aufgefordert, Geflüchtete verstärkt auch bei noch begrenzten Deutschkenntnissen einzustellen und sie berufsbegleitend weiter zu qualifizieren, gegebenenfalls unter Nutzung bestehender Förderinstrumente. Die Bundesregierung strebt an, insbesondere große Unternehmen, die Zeitarbeitsbranche sowie Branchenverbände für entsprechende Selbstverpflichtungen zu gewinnen. Auf nationaler Ebene wurde die Zusammenarbeit durch eine gemeinsame Erklärung des BMAS, der Bundesagentur für Arbeit sowie von Kommunal- und Wirtschaftsverbänden, Gewerkschaften und Unternehmen gestärkt. Große Arbeitgeber:innen und Zeitarbeitsfirmen schlossen sich zusammen, um gemeinsam Integrationsstrategien zu entwickeln, die durch eine bundesweite Kampagne flankiert werden. Jobcenter, Agenturen für Arbeit und wirtschaftliche Kooperationspartner:innen werben für die Potenziale von Geflüchteten bei der Besetzung offener Stellen, etwa auf lokalen Jobbörsen und Jobmessen. Förderinstrumente für Unternehmen unterstützen dabei sowohl Einstellung und Einarbeitung als auch berufliche Qualifizierung. Dazu gehören zeitlich befristete Einblicke in Betriebe mit Absicherung über Bürgergeld oder Arbeitslosengeld, der Eingliederungszuschuss für Personen mit erhöhtem Einarbeitungsbedarf sowie Zuschüsse zu Lehrgangskosten und Arbeitsentgelt für Weiterbildungen während der Beschäftigung. Ergänzend werden regionale Projekte und Veranstaltungen durchgeführt, insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen, um die Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt praktisch zu fördern und die Umsetzung der bundesweiten Strategien zu unterstützen.³¹⁰

Als Beispiel für einen intermediären Akteur bzw. Multiplikator im Handlungsfeld »Wirtschaft und Sozialpartner« lässt sich die Deutsche Gesellschaft für Personalführung (DGFP) anführen. Die DGFP übernahm im Kontext des Job-Turbos eine unterstützende und begleitende Rolle aus Perspektive der Unternehmen. Ihre zentrale Aufgabe war die Durchführung und Mitgestaltung einer zweistufigen Unternehmensbefragung gemeinsam mit der Bundesagentur für Arbeit, in der Einstellungen, Erfahrungen und Bedarfe von Unternehmen

³⁰⁹ Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2023; Hainmueller et al. 2025.

³¹⁰ Vgl. Bundesagentur für Arbeit 2024; Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2023; Hölzl/ Landgraf 2024.

bei der Beschäftigung von Geflüchteten erhoben wurden. Die Befragungen zeigen, dass Unternehmen zunehmend praktische Erfahrungen mit Geflüchteten sammeln und diese überwiegend positiv bewerten. Gleichzeitig gewinnt die Integration von Geflüchteten an strategischer Bedeutung, etwa als Maßnahme zur Bekämpfung von Arbeits- und Fachkräftemangel.³¹¹ Interviewpartner:innen, die maßgeblich an der Befragung mitwirkten, berichteten, wie die Ergebnisse dieser Befragungen aufbereitet, veröffentlicht und in den Job-Turbo eingebracht wurden, um die Sicht der Arbeitgeber:innen systematisch abzubilden. Darüber hinaus hat die DGFP die gewonnenen Erkenntnisse durch Konferenzen, Netzwerktreffen, Roundtables und weitere Austauschformate verbreitet und Unternehmen praxisnah informiert, etwa zu Matching-Prozessen, Onboarding, Qualifizierung und Kooperationsmöglichkeiten. Gerade solche vermittelnden Akteur:innen können dazu beitragen, Informationsdefizite abzubauen, Vernetzung in wiederkehrenden Austauschformaten zu ermöglichen, Praxiswissen zu verbreiten und die Umsetzung arbeitsmarktpolitischer Ansätze stärker in der betrieblichen Praxis zu verankern.

- **Drittes Handlungsfeld:** Im Handlungsfeld »Geflüchtete und Verbände« werden Geflüchtete durch die Jobcenter sowie über geeignete Kommunikationskanäle, etwa soziale Medien, dafür sensibilisiert, dass sich nach einer Phase der Orientierung und des grundlegenden Spracherwerbs konkrete Möglichkeiten zum Erwerb von Arbeitserfahrung eröffnen und diese zugleich erwartet werden. Zur Unterstützung dieses Übergangs stehen verschiedene Fördermöglichkeiten zur Verfügung, die den Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtern sollen. Dazu zählen u. a. die Erstattung notwendiger Kosten wie Bewerbungs- oder Fahrtkosten über das Vermittlungsbudget, finanzielle Zuschüsse beim Jobantritt durch das Einstiegsgeld sowie Unterstützung bei der Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit. Sprachliche Kompetenzen können durch Integrations- und Berufssprachkurse verbessert werden, während Maßnahmen bei Bildungsträgern berufliche Orientierung, Bewerbungstraining oder Vorbereitung auf Selbständigkeit anbieten. Ergänzend stehen individuelles Coaching sowie Weiterbildungen während Beschäftigung oder Arbeitslosigkeit zur Verfügung, so etwa um Qualifikationen zu erweitern, Grundkompetenzen zu erwerben oder Schulabschlüsse nachzuholen.³¹² Migrant:innenorganisationen und zivilgesellschaftliche Akteur:innen werden zudem in einen partizipativen Prozess eingebunden, um Anliegen und Bedarfe von Geflüchteten systematisch wahrzunehmen und in Entscheidungsprozesse zu integrieren. Konkret gestaltete sich die Zusammenarbeit mit den Communities auf mehreren Ebenen: Auf bundesweiter Ebene erfolgte ein Zusammenschluss mit den Wohlfahrtsverbänden sowie der Migrationsberatung für erwachsene Zugewanderte (MBE), um gemeinsame Aktivitäten inhaltlich zu erarbeiten. Darüber hinaus wird eng mit verschiedenen zivilge-

³¹¹ Vgl. Bundesagentur für Arbeit & Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V. 2024; Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V. 2025, 2024.

³¹² Vgl. Bundesagentur für Arbeit 2024; Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2023.

sellschaftlichen Integrations- und Teilhabeinitiativen kooperiert. Auf lokaler Ebene wird die Zusammenarbeit der Arbeitsagenturen und Jobcenter mit Community-Organisationen wie Migrant:innenselbstorganisationen verstärkt.³¹³ In diesem Zusammenhang wird die enge Kooperation von Arbeitsagenturen und Jobcentern mit den Communities als zentraler Erfolgsfaktor hervorgehoben, da regelmäßiger Austausch, kultursensible Ansätze und gemeinsame Formate dazu beitragen können, Unterstützungsangebote passgenauer zu gestalten und ihre Wirksamkeit nachhaltig zu erhöhen.³¹⁴

Erfahrungsberichte und Evaluierungen: Die Wirksamkeit des Job-Turbos

Zur Wirksamkeit des Job-Turbos liegen sowohl Erfahrungsberichte als auch Ergebnisse aus Evaluierungen vor:

In einem ersten so genannten »Erfahrungsbericht des Sonderbeauftragten der Bundesregierung für die Integration von geflüchteten Menschen in den Arbeitsmarkt« weist Daniel Terzenbach³¹⁵ auf positive Entwicklungen durch das Programm hin, denn erste Arbeitsmarktin-dikatoren und Erfolgsbeispiele deuten darauf hin, dass der Ansatz des »Einstiegs zum Aufstieg« vielversprechend war und ist und dass die Verzahnung von Spracherwerb und Arbeitsaufnahme durch den Job-Turbo, ergänzt durch berufsbegleitende Qualifizierungs- und Anerkennungs-verfahren, eine frühzeitige Arbeitsmarktorientierung, die Nutzung von Wartezeiten und den Aufbau beruflicher Netzwerke ermöglicht. Trotz konjunktureller Herausforderungen nahmen 2024 mehr Geflüchtete eine Beschäftigung auf als im Vorjahr, insbesondere aus der Ukraine und den Top-8-Herkunftsländern, wobei sich vor allem bei ukrainischen Geflüchteten eine durchgehend positive Entwicklung zeigt, und dies noch bevor es zur Gesetzesänderung 2025 kam, wonach aus der Ukraine vertriebenen Personen nunmehr unter das Asylwerberleistungsgesetz fallen. Im Rahmen des Job-Turbos wurden die Arbeitsmarktprozesse deutlich intensiviert: Die Jobcenter steigerten die Beratungsdichte erheblich und sie erreichten eine hohe Zahl zusätzlicher Beratungskontakte, während die Beratung anderer Gruppen weitgehend konstant blieb. Unterstützt wurde dies durch spezialisierte Betreuungsteams, eine Ausweitung entsprechender Stellenangebote sowie neue Formate wie arbeitsplatzorientierte Sprachkurse und praxisnahe Vermittlungsangebote, die direkte Kontakte zwischen Geflüchteten und Arbeitgeber:innen förderten. Ergänzend wurden Netzwerke und Communities gezielt eingebunden, um Geflüchtete verstärkt auf Unterstützungsangebote aufmerksam zu machen.

Diese Einschätzungen des Sonderbeauftragten der Bundesregierung werden durch eine Evaluierungsstudie von Hainmueller et al.³¹⁶ bestätigt. Grundlage dieser Evaluierung bildeten monatliche Verwaltungsdaten der Bundesagentur für Arbeit auf Jobcenter-Ebene, die Ver-

³¹³ Vgl. Hölzl / Landgraf 2024.

³¹⁴ Vgl. Bundesagentur für Arbeit 2024; Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2023.

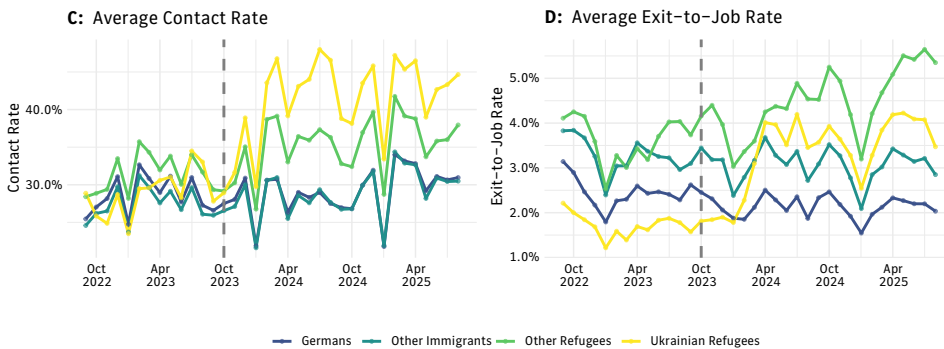
³¹⁵ Vgl. Terzenbach 2024.

³¹⁶ Vgl. Hainmueller et al. 2025.

mittlungsleistungen und Arbeitsmarktergebnisse abbilden. Der Untersuchungszeitraum reicht von Oktober 2022, einem Jahr vor Programmstart, bis August 2025 und umfasst 23 monatliche Beobachtungen ab Beginn des Job-Turbos im Oktober 2023. Die Evaluierung von Hainmueller et al. zeigt, dass das Programm die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten verbessert hat, insbesondere für ukrainische Geflüchtete. Die Kontaktintensität mit Case-Manager:innen stieg und die Übergangsrate in Beschäftigung erhöhte sich ebenso. Mit dem Job-Turbo steigerte sich die Kontaktrate um 54 Prozent, von 16 Prozentpunkte pro Monat auf 44 Prozentpunkte pro Monat (plus 28 Prozentpunkte). Die Exit-to-Job-Rate konnte um 113 Prozent gesteigert werden, nämlich von 1,6 Prozentpunkte pro Monat vor dem Programm auf 3,4 Prozentpunkte während des Job-Turbo (plus 1,6 Prozentpunkte). Auch andere Gruppen profitierten, wenn auch weniger stark. Hier stieg die Kontaktrate um 2,4 Prozentpunkte pro Monat. Das entspricht einer Steigerung von acht Prozent im Vergleich zur Baseline von 28 Prozent. Die Exit-to-Job-Rate stieg um einen Prozentpunkt bzw. 28 Prozent über dem Durchschnitt von 3,7 Prozent vor Projektstart. Laut den Autor:innen sind diese Effekte zwar kleiner, bleiben jedoch signifikant.

Abbildung 8 zeigt die Entwicklung der Kontaktraten mit Berater:innen und die Entwicklung der Exit-to-Job-Raten.

Abbildung 8: Entwicklung der Kontaktrate mit Berater:innen und Entwicklung der Quote derjenigen, die in Arbeit übergehen



Quelle: Hainmueller et al. 2025, Seite 21

In ihren detaillierten Ergebnissen zeigen Hainmueller et al.³¹⁷ dass die Effekte nach Alter, Geschlecht, Qualifikationsniveau und Beschäftigungsart variierten. Bei ukrainischen Geflüchteten zeigten sich positive Effekte über alle Alters- und Geschlechtsgruppen hinweg, wäh-

³¹⁷ Vgl. Hainmueller et al. 2025.

rend andere Geflüchtete, insbesondere Männer unter 45 Jahren, am stärksten profitierten. Frauen anderer Herkunftsgruppen erzielten deutlich geringere, oft statistisch nicht signifikante Verbesserungen. Negative Spillover-Effekte auf deutsche Staatsbürger:innen oder andere Migrant:innen konnten innerhalb des Beobachtungszeitraums nicht nachgewiesen werden. Bezüglich der Qualifikationsniveaus erhöhte der Job-Turbo die Vermittlungschancen über alle Tätigkeitsarten hinweg für ukrainische Geflüchtete, während bei anderen Geflüchteten die Effekte überwiegend im niedrigqualifizierten Segment lagen. Analysen zur Nachhaltigkeit zeigen, dass die Beschäftigungsaufnahmen stabil waren. Die Maßnahmen führten nicht nur zu kurzfristigen, sondern zu dauerhaften Arbeitsmarktintegrationseffekten. Vor allem die intensivste Beratung durch Case-Manager:innen trug die positiven Effekte des Programmes, während Sanktionen und Lohnzuschüsse nur eine untergeordnete Rolle spielten. Weitere Elemente wie Arbeitgeber:innenkontakte und begleitende Maßnahmen könnten ergänzend gewirkt haben und unterstreichen die Bedeutung frühzeitiger, aktiver und skalierbarer Unterstützung für die Arbeitsmarktintegration. Die Ergebnisse sprechen für einen pragmatischen Work-First-Ansatz nach grundlegender Sprachförderung, der sowohl Vermittlungsraten als auch Beschäftigungsstabilität verbessert und sich bereits nach kurzer Zeit wirtschaftlich tragen kann. Gleichzeitig zeigen die Ergebnisse, dass schneller Arbeitsmarktzugang mit berufsbegleitendem Spracherwerb vereinbar ist.

Aus Unternehmensperspektive berichtet die Deutsche Gesellschaft für Personalführung,³¹⁸ dass der Job-Turbo als erfolgreiche Kooperation zwischen dem zuständigen Ministerium, der Bundesagentur für Arbeit und den Unternehmen gesehen werden kann. Zu den zentralen Erfolgsfaktoren zählten ein schnelles und flexibles Projektteam sowie ein kontinuierlicher Praxisabgleich, bei dem Rückmeldungen aus den Unternehmen regelmäßig aufgegriffen und in die Weiterentwicklung der Maßnahmen integriert wurden. Darüber hinaus wurden tragfähige Netzwerke und Dialogformate aufgebaut, die auch über die Projektlaufzeit hinauswirken. Zudem wird der Multiplikationseffekt hervorgehoben: Der Job-Turbo ermöglichte nicht nur konkrete Vermittlungen, sondern trug auch dazu bei, das Thema Arbeitsmarktintegration nachhaltig in den Unternehmen zu verankern.

Weitere abschließende und kritischere Einschätzungen des Erfolgs des Job-Turbos leisten der Deutsche Gewerkschaftsbund,³¹⁹ Stellvertreter:innen der Migrationsberatung³²⁰ und der Bundesrechnungshof.³²¹ Der Deutsche Gewerkschaftsbund betont, dass der Job-Turbo den Übergang in Beschäftigung und die Beschäftigungsquoten steigern konnte, insbesondere bei ukrainischen Geflüchteten. Gleichzeitig wird unterstrichen, dass die Integration überwiegend arbeitsmarktläufig erfolgt, weniger qualifikatorisch. Laut den Autor:innen erhöht der Job-Turbo somit den Durchsatz in Phase 2 (Vermittlung), während Phase 3 (Weiterqualifizierung) bisher

318 Vgl. Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V. 2025.

319 Vgl. DGB-Bundesvorstand. Abteilung Arbeitsmarktpolitik 2025.

320 Vgl. Migrationsberatung 2024.

321 Vgl. Holstein 2024.

unzureichend greift. Für eine nachhaltige Arbeitsmarktintegration ist laut den Autor:innen jedoch entscheidend, dass frühe Arbeitsaufnahmen in qualifikationsgerechte, tarifgebundene und langfristige Beschäftigung überführt werden. Ohne gezielte Investitionen in Sprachförderung, Anerkennung ausländischer Abschlüsse, Kinderbetreuung und betriebliche Weiterbildung droht der Job-Turbo zu einem kurzfristigen »Beschäftigungsturbo« mit begrenztem Entwicklungseffekt zu werden.³²² Dieser Befürchtung schließen sich Stellvertreter:innen der Migrationsberatung³²³ an. Basierend auf ihren Erfahrungen mit den Job-Turbo stellt sich die Frage, wie sichergestellt werden kann, dass Menschen Arbeitsplätze finden, die sowohl zu ihrer Lebenswirklichkeit passen als auch ihrem Qualifikationsniveau entsprechen. Das Ziel der schnellen Arbeitsmarktintegration kann Risiken bergen. Bei vielen Jobcentern verschiebt sich der Fokus von Sprachförderung und Qualifizierung hin zu einer möglichst raschen Arbeitsaufnahme. Geflüchtete mit begrenzten Deutschkenntnissen werden oft in Niedriglohnjobs vermittelt, die kurzfristig sind und kaum Möglichkeiten bieten, Sprache oder Qualifikationen nachhaltig zu verbessern. Prekäre Beschäftigung kann verfestigt werden und sozialer Aufstieg verhindert werden. Gefordert wird daher eine Arbeitsmarktintegration, die grundständigen Deutschwerb bis mindestens B1 ermöglicht und eng mit Sprachkursen, Arbeitsmarktträgern und Arbeitgeber:innen verzahnt ist. Dieser Einschätzung nach mobilisiert der Job-Turbo wichtige Ressourcen, um Geflüchtete schnell in Arbeit zu bringen, sollte aber stärker auf die gemeinsame Planung individuell passender Schritte setzen. Das Urteil des Bundesrechnungshofes³²⁴ fällt ebenso kritisch aus. In einem Bericht über die Betreuung ukrainischer Geflüchteter durch die Jobcenter im Rahmen des Job-Turbos wird auf die mangelnde Beratung und die unzureichende Vermittlung in Arbeitsstellen hingewiesen. Der Bundesrechnungshof kommt zum Fazit, dass der Job-Turbo nur dann erfolgreich funktionieren kann, wenn bundesweit einheitliche Vorgaben für die Umsetzung in den Jobcentern geschaffen werden.

Fazit

Die Ergebnisse der Evaluierungen sowie die Gespräche mit den Expert:innen zeigen, dass das hybride Modell der Arbeitsmarktintegration für Geflüchtete sowohl Chancen als auch Risiken birgt. Es erlaubt eine frühzeitige Beschäftigung parallel zum Spracherwerb und unterstützt die soziale sowie betriebliche Eingliederung. Gleichzeitig ist die Umsetzung komplex: Viele Geflüchtete stehen vor der Herausforderung, Arbeit, Sprachkurse und familiäre Verpflichtungen zu vereinbaren. Berufsbegleitende Sprachangebote sind häufig nicht flächendeckend vorhanden, und ein schneller Einstieg in den Arbeitsmarkt kann weiterführende Qualifizie-

³²² Vgl. DGB-Bundesvorstand. Abteilung Arbeitsmarktpolitik 2025.

³²³ Vgl. Migrationsberatung 2024.

³²⁴ Vgl. Holstein 2024.

rungsmaßnahmen verzögern. Für Tätigkeiten oberhalb des Helferniveaus ist in der Regel ein Mindestsprachstand erforderlich, und ohne kontinuierliche Begleitung besteht die Gefahr von Unterbeschäftigung oder Segmentierung. Das Modell ist ressourcen- und koordinationsintensiv und setzt eine enge Abstimmung zwischen verschiedenen Institutionen sowie eine Einbettung in kommunale Strukturen voraus. Die Zusammenarbeit mit Wohlfahrtsverbänden und Migrant:innenselbstorganisationen gewährleistet niedrigschwellige Beratung, während kurzfristige Parallelprojekte bewusst vermieden werden. Dadurch hängt die Umsetzung stark von den vorhandenen Kapazitäten ab. Erfolgsfaktoren sind u.a. eine hohe Kontaktdichte zwischen Verwaltung, Geflüchteten und Arbeitgeber:innen sowie die Bündelung von zuvor getrennten Maßnahmen. Dennoch kann das hybride Modell die Herausforderungen einer umfassenden Arbeitsmarktintegration allein nicht lösen. Perspektivisch sollen die Ansätze schrittweise in reguläre Strukturen überführt werden, wobei intensive Ansprache, enge Kooperation mit Arbeitgeber:innen und systematische Nachbetreuung weiterhin zentrale Elemente bleiben. Laut Literatur kann der Job-Turbo die Verbindung von schneller Arbeitsaufnahme mit fortgesetztem Spracherwerb und Qualifizierung verbinden, seine langfristigen Wirkungen auf Aufstieg, Einkommensangleichung und Beschäftigungsstabilität lassen sich derzeit jedoch noch nicht abschließend bewerten.³²⁵

5.4.1.2 Start Guides: Ein regionales Programm zur Arbeitsmarktintegration in Niedersachsen

Programmüberblick: Ziele und Zielgruppen

Das Niedersächsische Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung beschreibt, dass der Arbeitsmarkt in Niedersachsen konjunkturell gedämpft ist. Trotz weiterhin hoher Beschäftigung steigt die Arbeitslosigkeit, während die Zahl gemeldeter offener Stellen sinkt. Zugleich gestaltet sich die Personalgewinnung schwierig, da sich die Besetzungszeiten in vielen Branchen deutlich verlängern und regionale wie branchenspezifische Engpässe persistieren. Mittelfristig verschärft der demographische Wandel die Lage, weil anstehende Renteneintritte die Arbeitskräftenachfrage erhöhen, während der verfügbare Nachwuchs die Abgänge voraussichtlich nicht vollständig kompensiert. Selbst bei einer stärkeren Mobilisierung inländischer Potenziale bleiben Arbeits- und Fachkräftelücken absehbar bestehen. Auf diese Situation reagiert das Land mit der Initiative »Start Guides«.³²⁶

Das Start Guides-Programm ist ein landesweites arbeitsmarktpolitisches Förderprogramm in Niedersachsen, das seit 2021 die Integration »internationaler Zugewanderter«, insbesondere

³²⁵ Vgl. Bonin / Rinne 2025.

³²⁶ Vgl. Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung et al. 2025.

Geflüchteter, in Ausbildung und Beschäftigung unterstützt. Nach einer Programmweiterung im Herbst 2024 arbeiten landesweit regionale Start Guides-Projekte, die Zugewanderte aus Drittstaaten mit und ohne Fluchthintergrund begleiten. Gefördert wird das Programm durch das Niedersächsische Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung im Rahmen der Fachkräfteinitiative Niedersachsen und des Integrationsbündnisses »Niedersachsen packt an«. Die Finanzierung erfolgt über die Investitions- und Förderbank Niedersachsen (NBank), die rund 90 Prozent der Personalkosten für die überbetrieblich tätigen Start Guides übernimmt.³²⁷ Für die Periode Dezember 2025 bis September 2027 wurden landesweit 24 neue regionale Start Guides-Projekte sowie ein zentrales Start Guides-Koordinierungsprojekt bewilligt. Für die Projektförderung werden 3,2 Millionen Euro aus Landesmitteln durch das Arbeitsministerium zur Verfügung gestellt.³²⁸

Umsetzung der Start Guides

Das niedersächsische Programm Start Guides etabliert eine betriebsnahe, intermediäre Unterstützungsstruktur an der Schnittstelle zwischen Zugewanderten und Unternehmen und ergänzt damit die personenbezogene Arbeitsmarktförderung um flankierende Maßnahmen für Betriebe und regionale Arbeitsmarktakteur:innen. Ziel ist es, Rekrutierungsoptionen zu erweitern, Unsicherheiten abzubauen und die betriebliche Integration zu stabilisieren.³²⁹

Inhaltlich sollen passgenaue Informationen und Unterstützung für Zugewanderte und Betriebe zu den folgenden Fragen zur Verfügung gestellt werden:

- wie man sich bei Unternehmen bewirbt und vorstellt (Zugewanderte);
- wie man internationale Zielgruppen anspricht und geeignete Personen auswählt (Betriebe);
- was bei der Integration am Arbeitsplatz und in der Belegschaft zu beachten ist;
- wie erforderliche Abstimmungen mit den Arbeitsagenturen, Jobcentern, Ausländerbehörden und anderen staatlichen Stellen im Einzelfall konkret umgesetzt werden;
- welche Ansprechpartner:innen vor Ort bei speziellen Fragen helfen können und
- wie weiterführende Förderangebote gefunden und genutzt werden können.³³⁰

Die Initiative setzt sich dabei aus regionalen »Start Guide«-Projekten und aus einem zentralen Koordinierungsprojekt zusammen. In der Ausschreibung des Niedersächsischen Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung³³¹ heißt es: »Vor diesem Hintergrund sieht

³²⁷ Vgl. NBank o.J.; Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung o.J.

³²⁸ Vgl. Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung 2025; Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung et al. o.J.

³²⁹ Vgl. NBank o.J.; Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung o.J.; Bündnis »Niedersachsen packt an« 2024.

³³⁰ Vgl. Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung et al. 2025, Seite 2.

³³¹ Vgl. Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung et al. 2025, Seite 2.

der Handlungsansatz des Programmes vor, dass regionale ›Start Guides‹-Projekte internationale Zuwanderinnen und Zuwanderer mit heimischen Unternehmen zu Praktika, Ausbildungen und Beschäftigungsverhältnissen zusammenbringen und beide Seiten mit praktischen Hilfen bei der betrieblichen Integration unterstützen. Ein zentrales ›Start Guides‹-Koordinierungsprojekt hat die Aufgabe, die regionalen ›Start Guide‹-Projekte durch einen Beratungsservice für Einzelfragen des Aufenthalts- und Arbeitsförderrechts zu unterstützen, aktuelle Fachinformationen zur Verfügung stellen und Vernetzungsangebote organisieren.«

Die Aufgaben der regionalen »Start Guide«-Projekte sind (1) die Akquise und das Matching von Unternehmen und internationalen Zugewanderten, (2) die Begleitung betrieblicher Integration von Zugewanderten in Beruf und Arbeitsumfeld und die Moderation gegenseitiger Erwartungen, (3) die Information über externe Beratungs- und Förderangebote und (4) die Unterstützung beim Zugang zu diesen Leistungen und die Einbindung und Koordination fachkundiger Dritter. Die Aufgaben des zentralen Koordinierungsprojektes sind (1) die öffentliche Bereitstellung von Fachinformationen, (2) die landesweite Vernetzung und Erfahrungsaustausch und (3) die Qualitätssicherung und Weiterentwicklung des Handlungsansatzes.³³²

In ihrer operativen Arbeit begleiten die regional verankerten »Start Guides« Zugewanderte beim Einstieg in Ausbildung, Beschäftigung, Praktika und Qualifizierung, unterstützen bei der Suche nach Arbeits- und Ausbildungsplätzen, beraten zu beruflichen Perspektiven sowie zu aufenthalts- und arbeitsmarktrechtlichen Fragen und leisten praktische Hilfe im Arbeitsalltag, in der Abstimmung mit Behörden und Berufsschulen. Sie moderieren bei Bedarf Konflikte, identifizieren geeignete Fort- und Weiterbildungswege und binden, wo erforderlich, ehrenamtliche Unterstützung oder professionelle Sprachmittlung ein. Parallel beraten sie Unternehmen und weitere Multiplikator:innen zu rechtlichen Rahmenbedingungen, Förderinstrumenten und integrativen Einarbeitungsprozessen, sensibilisieren für die Potenziale der Fach- und Nachwuchskräfteversicherung durch Zugewanderte und wirken als Job-Broker, indem sie Matching-Qualität erhöhen und Koordinationsaufwände auf betrieblicher Ebene reduzieren. Die zentrale Koordinierungsstelle bündelt Erfahrungen aus den Regionen, stellt arbeitsmarktrelevante und rechtliche Fachinformationen (Aufenthalts- und Arbeitsförderrecht) in Form von Arbeitshilfen und einer umfangreichen FAQ bereit, organisiert Vernetzung, Fachaustausch und Fortbildungen, unterstützt die Qualitätssicherung und verantwortet das Monitoring. In der Gesamtschau entsteht so ein integriertes Unterstützungssystem, das individuelle, niedrigschwellige Begleitung Zugewanderter mit betrieblicher Beratung und regionaler Koordination verbindet und damit sowohl den Zugang zu Arbeit, Ausbildung und Qualifizierung als auch die nachhaltige betriebliche Integration adressiert.³³³

³³² Vgl. Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung et al. 2025.

³³³ Vgl. Bündnis »Niedersachsen packt an« 2024; NBank o.J.; Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung o.J.

Erfahrungsberichte und Monitoring-Daten: Die Bedeutung für die Gruppe der Geflüchteten

Monitoring-Daten³³⁴ für den Zeitraum der Jahre von 2021 bis 2024 verdeutlichen die hohe Relevanz des Programmes für die Arbeitsmarktintegration Geflüchteter in Niedersachsen: Insgesamt wurden 5.250 Personen beraten, davon rund zwei Drittel (66,9 Prozent) mit Fluchthintergrund. Geflüchtete stellen damit nicht die einzige, aber die größte Zielgruppe des Programmes dar. Besonders prägend war der seit 2022 stark gestiegene Anteil geflüchteter Menschen aus der Ukraine, die 2024 erstmals die größte Herkunftsgruppe bildeten. Der Beratungsschwerpunkt liegt deutlich auf im Inland lebenden Schutzberechtigten und Geduldeten. Parallel wurden 3.678 Unternehmen beraten, darunter überwiegend kleine und mittlere Betriebe, insbesondere aus dem Gesundheits- und Sozialwesen sowie aus Handel, Verkehr und Logistik. Die Beratungsarbeit führte zu 1.404 Vermittlungen in Arbeit, davon 1.250 sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen, sowie zu 391 Vermittlungen in Ausbildung oder Studium. Zusätzlich wurden knapp 2.000 Qualifizierungen, Praktika und Sprachmaßnahmen begleitet.

Fazit

Geflüchtete stellen einen wachsenden Teil des niedersächsischen Arbeitsmarktes dar. Ihre Integration verläuft insgesamt positiv, jedoch heterogen und wird maßgeblich von Faktoren wie Herkunft, rechtlichen Rahmenbedingungen, Bildungsstand, Geschlecht sowie familiären Umständen beeinflusst. Um vorhandene Potenziale besser zu nutzen, sind insbesondere schnellere Anerkennungsverfahren, zielgruppenspezifische Sprach- und Integrationsangebote sowie ein verbesserter Zugang zu Kinderbetreuung erforderlich.³³⁵

Basierend auf der Literatur und den Interviews der Expert:innen mit dem Projektteam zeigt sich, dass die regional verankerten und individuell ausgerichteten Start-Guides-Strukturen einen wichtigen Beitrag zur nachhaltigen Integration Geflüchteter in Niedersachsen leisten. Besonders zu betonen sind die enge Verzahnung individueller Begleitung mit regionalen Unternehmensnetzwerken, um Übergänge in Beschäftigung sowohl zu beschleunigen als auch nachhaltig zu stabilisieren. Die Möglichkeit, Unterstützungsangebote bedarfsorientiert und ohne zeitlichen Druck in Anspruch zu nehmen, schafft dabei einen geschützten Rahmen, in dem individuelle Anliegen häufig zum ersten Mal umfassend gehört und bearbeitet werden können. Insbesondere die intensive, persönliche Auseinandersetzung mit Bewerbungsunterlagen und beruflichen Perspektiven sowie der Aufbau tragfähiger Vertrauensbeziehungen stärken die Handlungsfähigkeit der Teilnehmenden. Zugleich reduziert die enge und kontinuierliche Zusammenarbeit mit Betrieben, die von der Bedarfserhebung über Praktika und Hospitationen

³³⁴ Vgl. Caritasverband für die Diözese Osnabrück e. V. 2025.

³³⁵ Vgl. Brück-Klingberg / Berisha 2025.

bis hin zur Nachbetreuung nach Arbeitsaufnahme reicht, Passungsprobleme und kann die Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen erhöhen. Hervorgehoben wird dabei insbesondere der direkte Zugang zu Unternehmen, der kurzfristige Vermittlungen sowie die gezielte Empfehlung geeigneter Kandidat:innen ermöglicht und teilweise durch persönliche Begleitung der Start Guides in die Betriebe ergänzt wird.

5.5 Zusammenfassung und Implikationen für Österreich

5.5.1 Zusammenfassung: Kernelemente der deutschen Integrationspolitik

In Deutschland bildet die Arbeitsmarktintegration Geflüchteter vor allem seit der Flüchtlingszuwanderung ab 2015 ein zentrales politisches Handlungsfeld und ist zugleich verstärkt in den Fokus sozialwissenschaftlicher Forschung gerückt. Seit dem Zuwanderungsgesetz von 2005 wurden Schritte in Richtung einer aktiven Einwanderungspolitik gesetzt, sodass die deutsche Arbeitsmarktpolitik rechtliche Öffnungen des Arbeitsmarktzugangs, Sprach- und Qualifizierungsangebote sowie aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen kombiniert, um Geflüchteten möglichst früh den Einstieg in Erwerbstätigkeit zu ermöglichen und damit ihre gesellschaftliche Integration zu fördern.³³⁶

Aus der Literatur und den Gesprächen mit den Expert:innen lassen sich drei Faktoren als zentrale Ansprüche der deutschen Arbeitsmarktintegrationspolitik identifizieren: Geschwindigkeit, Verbindlichkeit und kontinuierliche persönliche Begleitung über alle Phasen hinweg.

Erstens zeigt sich im deutschen Integrationssystem in jüngere Vergangenheit die zentrale Bedeutung des Faktors Geschwindigkeit in der Praxis zahlreicher Maßnahmen zur Arbeitsmarktintegration. Programme wie der Job-Turbo zielen darauf ab, Integrationsverläufe zu beschleunigen, indem grundständiger Spracherwerb mit einem frühen Zugang zum Arbeitsmarkt verknüpft wird und erste Arbeitserfahrungen unmittelbar nach Integrationskursen ermöglicht werden. Die Vermittlung in Beschäftigung wird bereits ab Sprachniveau A2/B1 angestrebt, um praktische Erfahrung, Sprachausbau und den Einstieg in qualifizierende Schritte rasch zu koppeln. Der Faktor Geschwindigkeit spiegelt sich besonders in der Bedeutung frühzeitiger Sprachförderung im Ausbau der Integrations- und berufsbezogenen Deutschkurse wider. Die Öffnung der Kurse für Personen mit guter Bleibeperspektive hat gezeigt, dass die Kombination aus früher Sprache, arbeitsmarktnahen Maßnahmen und beschleunigten Entscheidungen günstige Voraussetzungen schafft und wird auch in der Literatur als für Deutschland einzigartig hervorgehoben.³³⁷ Gleichwohl bestehen in der Praxis zum Teil weiterhin lange

³³⁶ Vgl. Ranko 2020; OEDC 2017.

³³⁷ Vgl. Konle-Seid 2018.

Wartezeiten auf Kursplätze, teils bis zu einem Jahr, sowie Kapazitätsengpässe (Auslastung, Mangel an Trainer:innen), die den zügigen Übergang in Qualifizierung, Ausbildung oder Beschäftigung erschweren und die der Erfüllung des Anspruches auf Geschwindigkeit nicht gerecht werden. Die Anerkennung von Qualifikationen wird in der Literatur sowie in Gesprächen mit Expert:innen durchgängig als eine zentrale Stellschraube beschrieben, die bisher den Anspruch auf Schnelligkeit nicht erfüllt.³³⁸ Entsprechend richtet sich die integrationspolitische Debatte auf die weitere Reduktion administrativer Hürden und eine schnellere, verlässliche und unbürokratische Öffnung des Arbeitsmarktes für Geflüchtete. Auch für Arbeitgeber:innen ist der Faktor Geschwindigkeit von Bedeutung und sie reagieren besonders positiv, wenn Vermittlungsprozesse zügig verlaufen und Beschäftigung, Sprachförderung sowie Qualifizierungs- bzw. Weiterbildungsangebote eng verzahnt sind.³³⁹

Zweitens zeigt sich im deutschen Integrationssystem die Bedeutung des Faktors Verbindlichkeit. Das rechtliche Rahmenwerk zur Integration kombiniert Förderangebote mit klaren Mitwirkungs- und Teilnahmeobligationen, die leistungsbezogene Konsequenzen bei Nicht-Mitwirkung vorsehen, um Prozesse nicht ins Stocken geraten zu lassen. Dieser so genannte »Fördern und Fordern-Ansatz« ist ein struktureller Bestandteil des deutschen Systems und bedeutet, dass sowohl an die Teilnehmenden an Integrations- und Sprachkursen als auch an staatliche Stellen klare Erwartungen gestellt werden. Gleichzeitig zeigt sich in der administrativen Praxis, dass Integration dort gelingt, wo Zuständigkeiten klar definiert sind, Verantwortlichkeiten eindeutig zugewiesen werden und beteiligten Behörden koordiniert agieren. Klare Verantwortlichkeiten innerhalb und zwischen Institutionen – von Bundes-, über Länder- bis zu kommunalen Ebenen – tragen dazu bei, dass Integrationsprozesse verlässlich gesteuert werden können und nicht durch unklare Zuständigkeiten verzögert werden. Der Anspruch auf Verbindlichkeit im deutschen System betrifft somit nicht allein Geflüchtete, sondern alle am Prozess beteiligten Akteur:innen und stellt eine Voraussetzung dafür dar, dass Integrationsschritte planbar und nachhaltig umgesetzt werden können.

Drittens ist kontinuierliche persönliche und individuelle Begleitung ein zentraler Anspruch im deutschen Integrationssystem. Ein zentraler Ansatz des Job-Turbos ist beispielsweise die Erhöhung der Kontaktdichte und auch die Start Guides in Niedersachsen setzen auf regelmäßige, individuelle und niederschwellige Begleitung. Gleichzeitig richtet sich die Begleitung nicht nur an Geflüchtete, sondern auch an Arbeitgeber:innen: Persönliche Ansprache, praxisnahe Unterstützung und direkte Vermittlung von Stellenbedarfen haben sich als wirksam erwiesen, um Vorbehalte abzubauen und passgenaue Vermittlungen zu ermöglichen. Ergänzend kommen Förderinstrumente wie Eingliederungszuschüsse, Qualifizierungsunterstützung, berufsbegleitende Sprachkurse sowie niedrigschwellige Einstiegsangebote zum Einsatz,

³³⁸ Vgl. Fratzscher/Zinn 2025.

³³⁹ Vgl. Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V. 2024.

die individuell auf die Bedürfnisse von Geflüchteten und Arbeitgeber:innen abgestimmt werden. Arbeitgeber:innennahe Maßnahmen erweisen sich dabei als besonders wirksam.³⁴⁰ Ziel ist ein differenzierter Ansatz, der sowohl ein standardisiertes Unterstützungsportfolio nutzt als auch individuelle Bedarfe berücksichtigt und so eine nachhaltige Integration in Arbeit ermöglicht.

Zusammenfassend zeigen die Gespräche des Projektteams mit den Expert:innen und Erkenntnisse aus der Literatur, dass die deutsche Vorgehensweise auf eine Kombination aus früher Aktivierung, verbindlichen Teilnahmeobligationen und kontinuierlicher persönlicher Begleitung setzt.

5.5.2 Systemlogischer Vergleich der Arbeitsmarktintegration geflüchteter Menschen in Deutschland

Im Vergleich zu Österreich weist das deutsche System sowohl konzeptionelle Überschneidungen als auch Unterschiede in den Feldern der Sequenzlogik, der Zuständigkeiten, des Arbeitsmarktzugangs, der implementierten Instrumente und der Ergebnisorientierung auf.

Deutschland bewegte sich lange in einer eher sequenziellen Logik (Sprach-/Integrationskurse als Einstieg, Übergang in Arbeit oder Ausbildung nach »Arbeitsmarktreife«). Seit Initiativen wie dem Job-Turbo rückte eine arbeitsmarktnähere Ausrichtung in den Fokus, die frühe Arbeitsaufnahme mit begleitendem Sprach- und Qualifizierungsaufbau kombiniert. Österreich bleibt im Kern stärker sequenziell. Zugang zu arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen ist häufig an Aufenthaltsstatus, Kursfortschritt und formale Voraussetzungen gebunden und Erwerbsarbeit wird eher als Ziel eines vorgelagerten Integrationsprozesses verstanden. Deutschland nimmt damit eine Hybridposition zwischen Qualifikations- und Work-First-Ansatz ein, während Österreich im Bereich der Personen mit Asylberechtigung eher Sprach- bzw. Qualifikationskurse vor reiht.

In beiden Ländern sind die Zuständigkeiten mehrstufig organisiert. In Deutschland verteilen sie sich auf Bund und nachgeordnete Ebenen: Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge verantwortet die Integrationskurse, die Bundesagentur für Arbeit und die Jobcenter steuern arbeitsmarktpolitische Instrumente, Länder und Kammern sind zentral für Anerkennung und (Weiter-)Bildung, und die kommunalen Ausländerbehörden vollziehen aufenthaltsrechtliche Entscheidungen einschließlich der Arbeitsmarkterlaubnis. Die Bundesagentur für Arbeit sorgt dabei für eine relativ einheitliche arbeitsmarktpolitische Steuerung, auch wenn unterschiedliche Rechtskreise und Statuswechsel (darunter Aufenthaltsgesetz, Asylbewerberleistungsgesetz, Sozialgesetz) zu Schnittstellen führen. In Österreich ist die Zuständigkeitsstruktur hingegen stärker fragmentiert: Bund, Länder, AMS und weitere Akteur:innen tragen parallel Verant-

³⁴⁰ Vgl. Rinne et al. 2025.

wortung, was eine kohärente Steuerung erschwert und eher zu Schnittstellenproblemen führen kann. Im Vergleich fällt die Steuerung in Deutschland tendenziell einheitlicher aus, während die Fragmentierung in Österreich ausgeprägter ist.

In beiden Ländern ist der Zugang zu Arbeit, Kursen und Förderung eng an den Aufenthaltsstatus geknüpft. In Deutschland bleiben Arbeitsmarktzugänge, Förderrechte und Kursplätze stark status- und herkunftsgruppenabhängig (zum Beispiel Wartefristen, Zustimmungserfordernisse, Wohnsitzauflagen), wodurch Pfade heterogen ausfallen. Jüngere Reformen erweitern zwar die Zugänge, sind in der Praxis bisher aber nicht einfach umzusetzen. In Österreich sind arbeitsmarktpolitische Angebote ebenfalls statusgebunden. Grundsätzlich besteht zwar, gleich wie in Deutschland, die Möglichkeit einer Beschäftigungsaufnahme noch im laufenden Asylverfahren ab drei Monaten nach Antragstellung, allerdings ist eine Arbeitsmarktprüfung zwingend vorgesehen, während in Deutschland die Vorrangprüfung zumeist entfällt und lediglich die Beschäftigungsbedingungen durch die Bundesagentur geprüft werden müssen.

Im Hinblick auf die eingesetzten Instrumente zeigt sich, dass Deutschland aktuell stark auf das Zusammenspiel von Integrationskursen, berufsbezogener Deutschförderung und aktivierenden Instrumenten der Bundesagentur für Arbeit und der Jobcenter setzt und zunehmend parallele Pfade in qualifikationsadäquate Beschäftigung ermöglicht. Österreich betont ebenfalls Sprach-, Werte- und Orientierungskurse, koppelt arbeitsmarktpolitische Maßnahmen jedoch häufiger an vorangehende Deutsch(basis)kurse, wobei in der Folge auch in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen oft Spracherwerb mit Orientierung oder auch Qualifizierung gekoppelt wird, so z. B. bei Maßnahmen für Jugendliche, in Pflegestiftungen und auch in der überbetrieblichen Lehrausbildung bzw. vorbereitenden Maßnahmen. Insgesamt ist die deutsche Vorgehensweise seit jüngsten Reformen explizit auf parallele Wege ausgelegt.

Hinsichtlich der Ergebnisorientierung erfolgen in Deutschland die Übergänge in Arbeit möglichst zügig, mitunter in Helfertätigkeiten, während der Zugang zu qualifikationsadäquaten Stellen länger dauert. Es wird jedoch versucht diese Lock-in-Risiken durch parallele Qualifizierung und Anerkennung zu reduzieren. Für Österreich wird ein geringeres Risiko früher, prekärer Erwerbspfade berichtet, jedoch mit der Kehrseite späterer Arbeitsaufnahmen und potenziell längerer Nichterwerbsphasen zu Beginn, wobei dies wiederum für Asylberechtigte gilt und nicht unbedingt für Personen mit subsidiärem Schutz, deren Aufenthaltserlaubnis regelmäßig einer Prüfung unterliegt.³⁴¹

³⁴¹ Subsidiärer Schutz wird in Österreich für ein Jahr befristet gewährt. Es besteht die Möglichkeit nach Prüfung auf wiederholte Verlängerung um jeweils zwei Jahre. In Deutschland wird subsidiärer Schutz ebenfalls befristet gewährt, allerdings gleich für drei Jahre mit Verlängerungsmöglichkeit um weiter drei Jahre, wobei nach fünf Jahren ein Antrag auf Niederlassungserlaubnis gestellt werden kann.

5.5.3 Integrationshemmnisse in Deutschland und Österreich

Beide Systeme können Integrationshemmnisse erzeugen. Tabelle 12 umreißt diese Hemmnisse und zeigt, dass sie sich in Deutschland weniger im Erstzugang zur Beschäftigung, als vielmehr in der Anerkennung von Qualifikationen und Übergängen liegen. Übergangsbrüche zwischen aufenthalts-, sozial- und arbeitsförderrechtlichen Regimen, heterogene Anerkennungsverfahren und die Taktung von Sprache, Qualifizierung und Arbeit begünstigen frühe Einstiege in einfachere Tätigkeiten und erschweren kontinuierliche Aufstiegspfade. In Österreich liegen die Hemmnisse hingegen stärker im späteren Timing arbeitsmarktnaher Schritte und in institutionellen Übergängen wodurch Erwerbsaufnahmen tendenziell später einsetzen, während Spracherwerb und Kursmaßnahmen (Orientierung, Qualifizierung) stärker vorgelagert sind.

Tabelle 12: Überblick über deutsche und österreichische Systemlogiken betreffend die Arbeitsmarktintegration geflüchteter Menschen

	Deutschland	Österreich
Zentrales Hemmnis	Passung und Anerkennung	Verzögerung und Fragmentierung
Zeitpunkt der Arbeit	Eher früher (angestrebt)	Eher später
Hauptproblem	Übergänge	Zugang und Übergänge
Rolle der Sprache	Voraussetzung für Arbeit aber auch zunehmend parallel zur Arbeit	Voraussetzung für Arbeit; branchenspezifisch berufsbegleitend
Regionale Effekte	Mittel bis eher stark	Mittel
Arbeitgeber:innen	Heterogen	Weniger stark eingebunden

Quelle: eigene Darstellung

Das zentrale Hemmnis liegt in Deutschland in Passungsfragen und der zügigen Anerkennung ausländischer Qualifikationen. Der Erwerbseintritt erfolgt eher früh und häufig über brückenbildende, geringerqualifizierte Tätigkeiten. Entscheidend sind daher die Übergänge in qualifikationsadäquate Positionen. Lock-in-Risiken sollen durch parallele Sprach- und Qualifizierungsangebote reduziert werden. Governance und angewandte Instrumente sind durch Standards der Bundesagentur für Arbeit relativ einheitlich, dennoch erzeugen Anerkennungs- und aufenthaltsrechtliche Verfahrensdauern, Wohnungs- und Betreuungsangebote und Trägerlandschaften regionale Varianz. Es zeigen sich Unterschiede zwischen dynamischen Großstadt- und Industrieregionen einerseits und strukturschwächeren Räumen andererseits. Arbeitgeber:innen sind als Kooperationspartner:innen über den Arbeitgeber-Service der Bundesagentur für Arbeit und der Jobcenter, über Kammern und Netzwerke über betriebsnahe

Maßnahmen, sowie über Lohnkostenzuschüsse eingebunden. Die Intensität dieser Einbindung variiert, wobei wesentliche Hürden administrative Aufwände, der Aufenthaltsstatus, Verfahrenssicherheiten sowie betriebliche Ressourcen für Sprachförderung und Nachqualifizierung darstellen.

Die in den Interviews befragten Expert:innen weisen abschließend besonders auf die folgenden Herausforderungen und Lösungen im deutschen System hin:

- **Statusabhängigkeit:** Befristete Aufenthalte und Statuswechsel erzeugen Planungsunsicherheit für Geflüchtete und Arbeitgeber:innen. Der jeweilige Aufenthaltsstatus entscheidet darüber, ob und in welchem Umfang Zugang zu Arbeit, Fördermaßnahmen und Integrationskursen besteht. Diese Unterschiede führen zu Ungleichbehandlungen und verzögern die Integration, da Geflüchtete je nach Status (Aufenthaltstitel) unterschiedliche Möglichkeiten zur Teilhabe am Arbeitsmarkt bzw. zu Förderungen haben.
- **Bürokratische Abläufe:** Viele Akteur:innen arbeiten mit unterschiedlichen Vorgaben und Verfahren. Schnittstellenbrüche, Doppelprüfungen und regionale Unterschiede führen zu Verzögerungen bei Arbeitsmarkterlaubnissen, Förderzugängen und Kursstarts.
- **Mobilität:** Wohnsitzregelungen begrenzen räumliche Flexibilität und erschweren das Matching von Stellen und Bewerbenden. Unzureichende Anbindung über öffentliche Verkehrsmittel und Mobilitätskosten verstärken diese Effekte.
- **Anerkennung von Qualifikationen:** Ausländische Abschlüsse werden häufig nur teilweise anerkannt oder erfordern zeit- und kostenintensive Nachqualifizierungen. Fehlende Dokumente, komplexe Bewertungsverfahren und begrenzte Brückenangebote verzögern den Zugang zu qualifikationsadäquaten Stellen. Besonders in regulierten Berufen wie Gesundheit, Pflege oder Lehrtätigkeit wirken lange, formal stark sequenzierte Anerkennungswege trotz vorhandener Berufserfahrung als zentrales Hindernis und stehen angesichts des hohen Fachkräftebedarfs in einem ungünstigen Verhältnis von Aufwand und Wirkung.
- **Übergang in nachhaltige Beschäftigung:** Der Übergang in nachhaltige Beschäftigung wird durch frühe Vermittlungen in niedrigqualifizierte Tätigkeiten ohne Aufstiegswege, unzureichend passfähige Begleitqualifizierungen sowie Verzögerungen bei Anerkennung und Sprachaufbau eingeschränkt. Daher setzt die Bundesagentur für Arbeit auf branchennahe Vermittlung, Planung von Qualifizierung und fördert auch deren Umsetzung nicht nur vor, sondern auch nach der Arbeitsaufnahme. Das Arbeitgeberservice der Bundesagentur für Arbeit sucht gezielt Bewerber:innen für die Arbeitgeber, zeigt Erfolgsbeispiele auf und achtet auf nachhaltige Vermittlungserfolge. Um diese zu fördern und auch die Qualifizierungspfade trotz bestehender Erwerbsarbeit nicht aus den Augen zu verlieren, findet auch eine Nachbetreuung statt (Gespräch nach ca. sechs Monaten) und es werden begleitende Maßnahmen zur Vermeidung von Abbrüchen gesetzt.
- **Geschlechtsspezifische Barrieren:** Unzureichende Kinderbetreuung, starre Kurszeiten und traditionelle Rollenbilder reduzieren besonders bei Frauen die Teilnahme an Sprache,

Qualifizierung und Arbeit. Daraus folgen längere Unterbrechungen, geringere Stundenzahlen und langsamerer Aufstieg. Um dem zu begegnen, setzt die Bundesagentur auf einen lebenslagenorientierten, geschlechtersensiblen und stark vernetzten Ansatz. Als erfolgreich hat sich die frühzeitige, verlässliche Klärung der Kinderbetreuungssituation herausgestellt. Teilzeitausbildungen, flexible Arbeitszeit sowie Teilzeitarbeitsangebote von Arbeitgeberseite sind ebenso wesentlich wie Sprach- und Integrationskurse mit begleitender Kinderbetreuung, hybride Formate und Angebote, die konsequent an den lokalen Kita-Zeiten ausgerichtet sind, so die Rückmeldungen der Bundesagentur. Niederschwellige Formate wie Sprachcafés, in die Kinder mitgenommen werden können, aufsuchende Informations- und Beratungsformate und frauenspezifische Maßnahmen und Coachings und wiederum Nachbetreuung bei Arbeitsaufnahme werden als hilfreich und wirksam erachtet. Insbesondere wird auf das Förderprogramm »My Turn – Frauen mit Migrationserfahrung starten durch« hingewiesen, mit dem Frauen mit erhöhtem Unterstützungsbedarf erreicht werden und das in Kooperation mit den Jobcentern erfolgt.

- **Betriebliche Hürden:** Unternehmen scheuen den administrativen Aufwand, und es bestehen Unsicherheiten bei Statusfragen und Zuständigkeiten. Zusätzlich bestehen Vorbehalte gegenüber Sprachstand und ausländischen Qualifikationen, während betriebsnahe Unterstützung und klare Ansprechpartner:innen zum Teil fehlen.
- **Umgang mit Trauma und psychischer Belastung:** Psychische Belastungen müssen verstärkt mitgedacht und traumasensible Zugänge sichergestellt werden. Das heißt, es muss einerseits Zeit und andererseits müssen auch Unterstützungsangebote dafür zur Verfügung stehen. Die Bundesagentur greift in ihrer internen fachlichen Empfehlung zur Arbeitsmarktintegration dieses Thema explizit auf. Für die Mitarbeitenden werden auch Qualifizierungen angeboten, und es gibt die Möglichkeit zur Supervision. Berater:innen können auf kommunale Leistungen zur psychosozialen Betreuung und spezielle Beratungsstellen verweisen. Bei Abklärung zur Leistungsfähigkeit können Beratungskund:innen und Berater:innen eine spezifische Fragestellung an den »Berufspsychologischen Dienst« stellen, die abgeklärt werden soll, und es finden gemeinsame Fallbearbeitungen statt. Weiters kann der »Ärztliche Dienst« eingebunden werden, wobei Begutachtungen, sofern notwendig – oft liegen Diagnosen bereits vor – unter besonderer Rücksichtnahme auf Traumatisierung stattfinden. Als Engpässe werden sowohl Therapieplätze mit traumatherapeutischer Spezialisierung als auch Dolmetscher:innen genannt. Letztere sollten auch bei den Beratungsgesprächen in den Jobcentern bevorzugt eingesetzt werden und nicht auf Familienangehörige oder Kinder zur Übersetzung zurückgegriffen werden.
- **Gesellschaftlicher Diskurs:** Eine unzureichend faktenbasierte öffentliche Kommunikation begünstigt die Entstehung und Persistenz von Stereotypen, Stigmatisierung und diskriminierenden Einstellungen. Erforderlich sind die systematische, evidenzgestützte Richtigstellung falscher Informationen, die sichtbare Dissemination gelingender Praxisbeispiele sowie dialogisch angelegte Formate mit Betrieben und Zivilgesellschaft, um diskriminierungsfreie Rahmenbedingungen zu stärken.

5.5.4 Implikationen für Österreich

Der Blick auf Deutschland spricht weniger für die Übernahme einzelner Programme als für die Reflexion und Auseinandersetzung mit den Kernelementen der deutschen Vorgehensweise. Im Mittelpunkt steht die Frage, wie frühe Arbeitsmarktnähe, Sprachförderung und Qualifizierung so verzahnt werden können, dass Übergänge bruchfrei verlaufen, qualifikationsadäquate Vermittlung sichergestellt wird, Arbeitgeber:innen verlässlich eingebunden sind, individuelle Unterstützungsbedarfe adressiert werden und besonders vulnerable Zielgruppen angesprochen werden.

Erstens sprechen die Erfahrungen aus Deutschland dafür, frühe arbeitsmarktnahe Erfahrungen gezielt und strukturiert zu ermöglichen. Dort, wo Erwerbskontakt früh stattfindet, kann er integrativ wirken, sofern er nicht als Endpunkt, sondern als Bestandteil eines Lernsettings organisiert ist. Für Österreich bedeutet dies, Praktika, betriebliche Erprobungen und Einstiegsbeschäftigungen mit klaren Kompetenzzielen, begleitender Sprachförderung und anschlussfähigen Qualifizierungsmodulen zu verknüpfen. Mindeststandards für Lernanteile sowie transparente Übergänge in weiterführende Qualifizierung sind wesentlich, um längerfristig qualifikationsgerechte Arbeitsplätze zu erreichen. Der bewährte österreichische und manchmal auch unbürokratische Weg, unterschiedliche Unterstützungsangebote für unterschiedlich (qualifizierte) Gruppen anzubieten und damit Integrationspfade zu optimieren, sollte dabei nicht ins Hintertreffen geraten. Während der Flüchtlingswelle 2015/2016 wurden z. B. rasch Lerngruppen zur Prüfungsvorbereitung für Mediziner:innen organisiert, um diesen die Anerkennung in den reglementierten und nachgefragten Beruf zu ermöglichen. Für (angehende) Pflegekräfte wurden spezielle Kursangebot (Spracherwerb plus Qualifikation) aufgebaut und in den Lehrwerkstätten großer Betriebe Orientierungs- bzw. Qualifizierungsangebote für Jugendliche geschaffen.

Zweitens legen die Entwicklungen in Deutschland nahe, Sprachförderung noch stärker arbeitsplatznah und modular zu organisieren und sie konsequent parallel zur Beschäftigung zu verankern. Parallele Pfade aus Erwerbsarbeit und berufsbezogener Sprache erhöhen die Chance, dass frühe Einstiege nicht zulasten des Spracherwerbs gehen und zugleich schneller in qualifikationsadäquate Tätigkeiten münden. Für Österreich empfiehlt sich daher der gezielte Ausbau berufs- und branchenspezifischer Deutschformate, die zeitlich mit Arbeit vereinbar sind, unabhängig von Betriebs- oder Standortwechseln fortgeführt werden können und über einheitliche Lernzielkorridore sowie anerkannte Zertifizierungen Qualität und Durchlässigkeit sichern. Da berufsbezogene Sprachkurse in der Evidenz als besonders wirksam gelten, weil sie Sprachkompetenz unmittelbar mit beruflicher Praxis verknüpfen, kann der Schwerpunkt der Sprachförderung trotz der höheren Kosten gegenüber allgemeinen Kursen prioritär auf diesen Formaten liegen, denn Arbeitsorte gelten als besonders wirksame Sprachlernorte.³⁴²

³⁴² Vgl. Behrens 2021.

Drittens empfiehlt der Vergleich, die individuelle Begleitung zu stärken. Deutsche Ansätze mit intensiverer Betreuung, etwa durch erhöhte Kontaktfrequenz im Rahmen des Job-Turbo oder durch Modelle wie die Start Guides, die Geflüchtete und Betriebe über längere Phasen begleiten, deuten darauf hin, dass kontinuierliche, verlässliche Ansprechpersonen Übergänge beschleunigen können, Abbrüche reduzieren und die Passung zwischen Job, Sprache und Qualifizierung verbessern können. Die engmaschige Beratung durch Case Manager:innen wird im Kontext des Job-Turbos häufig als förderlich für die Integration betrachtet. Durch regelmäßige Kontakte lassen sich Bedarfe früh erkennen, passgenaue Förderketten planen und Beschäftigungsaufnahmen stabilisieren. Damit dies wirksam gelingt, bedarf es allerdings ausreichender personeller Ressourcen, um die notwendige Beratungs- und Betreuungsdichte dauerhaft sicherzustellen. Ein für Österreich interessanter Ansatz ist die individuelle Fallführung, bei der sämtliche Integrations- und arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen verzahnt bzw. abgestimmt werden.

Viertens deutet der Blick nach Deutschland darauf hin, dass eine aktive und strukturierte Einbindung von Arbeitgeber:innen integrativ wirkt, in der Praxis jedoch von mehreren Faktoren beeinflusst wird. Die grundsätzliche Einstellungsbereitschaft ist gestiegen, wurde aber phasenweise durch konjunkturelle Unsicherheiten gebremst. Zugleich haben viele Betriebe erhebliche Anforderungen an Deutschkenntnisse und dies teils auch für einfachere Tätigkeiten. Wo arbeitsplatznahe Sprachkurse fehlen oder schwer zugänglich sind, verschärft dies die Vermittlung. Hinzu kommen Informationslücken, insbesondere bei kleinen und mittleren Unternehmen. Unterstützungs- und Fördermöglichkeiten sind oft nicht vollständig bekannt, weshalb positive Praxiserfahrungen einzelner Betriebe eine wichtige Vertrauens- und Signalwirkung entfalten. Vor diesem Hintergrund erweisen sich kontinuierliche, praxisnahe Transferformate als zentral. Diese können in Form von wiederkehrenden Informationsangeboten, Austauschformaten und Veranstaltungen realisiert werden, die nicht nur sensibilisieren, sondern konkrete Orientierung zu Onboarding, Matching, Qualifizierung und verfügbaren Unterstützungsoptionen geben. Für Österreich erscheint vor diesem Befund eine stärkere branchen- und regionalbezogene Ansprache mit klarer Informationsaufbereitung und verlässlichen, einfach handhabbaren Förderlogiken ebenso naheliegend wie eine engere Verknüpfung betrieblicher Praxis mit Sprachförderung (zum Beispiel arbeitsplatznahe, modulare Kurse und realistische Einstiegsniveaus).

Fünftens ist die Koordination über Institutionen hinweg ein zentraler Hebel. Der Blick nach Deutschland zeigt, dass bürokratische Abläufe der Verfolgung des Anspruches auf Geschwindigkeit im Weg stehen. Besonders Statusübergänge und getrennte Zuständigkeiten erschweren eine lückenlose Steuerung individueller Integrationsverläufe. Für Österreich erscheint eine Kombination aus institutionalisierter Fallverantwortung und verbindlichen Kooperationsroutinen zwischen AMS, ÖIF, Ländern und Trägern sinnvoll, ohne dass alle Leistungen physisch gebündelt werden müssen. Entscheidend ist die Synchronisierung von Zumutbarkeits- und Förderlogiken, damit Maßnahmen nicht an administrativen Taktungen scheitern.

Sechstens zeichnen Evaluierungen der deutschen Wohnsitzauflage ein ambivalentes Bild. Sie unterstützt Verteilungs- und Planungsziele, ist aber mit geringeren Erwerbseintritts- und Einkommenschancen verbunden, wenn Zuweisungen nicht mit regionaler Arbeitskräftenachfrage und Erreichbarkeit zusammenpassen. Die Effekte variieren stark nach Region und Qualifikation. Daraus lässt sich für die arbeitsmarktbezogene Integration Geflüchteter in Österreich ableiten, dass arbeitsmarktliches Matching Vorrang vor reiner Verteilung haben sollte und dass räumliche und institutionelle Mobilitätshürden minimiert werden sollten.

Zusammenfassend legen die deutschen Erfahrungen für Österreich nahe, frühe Arbeitsmarktnähe als strukturierten Lern- und Integrationsraum zu nutzen, Übergänge administrativ zu entlasten, Sprache und Qualifizierung modular und arbeitsplatznah zu organisieren, Anerkennung mit betrieblichem Lernen zu verzahnen, Arbeitgeber:innen verlässlich einzubinden und die individuelle Begleitung zu verstärken.

6 Resümee

Die vorliegende Studie zeigt, dass die Arbeitsmarktintegration geflüchteter Personen nur eingeschränkt anhand einzelner Zielgrößen oder Beschäftigungserfolge bewertet werden kann. Integration in Erwerbsarbeit ist ein mehrjähriger Prozess, der von zahlreichen Faktoren beeinflusst wird: von der Zusammensetzung der Ankunftscohorten, von Bildung und Alphabetisierung, von gesundheitlichen und psychosozialen Belastungen nach der Flucht, von rechtlichen Rahmenbedingungen, von der Arbeitsmarktlage sowie von der konkreten Verfügbarkeit und Qualität von integrations- und arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen. Hinzu kommt, dass Wirkungen einzelner Strategien nur schwer isolierbar sind, weil Maßnahmen im Zeitverlauf verändert werden, regional unterschiedlich zugänglich sind und auf Personengruppen mit sehr heterogenen Voraussetzungen treffen. Auch Selektionsmechanismen bei der Zuweisung zu Maßnahmen erschweren kausale Zuschreibungen. Vergleiche zwischen Ländern sind zwar sinnvoll, müssen aber mit analytischer Vorsicht interpretiert werden. Unter bestmöglicher Berücksichtigung relevanter Einflussfaktoren und Wirkmechanismen wird auf Basis einer umfassenden Sichtung der Literatur, Recherchen zu Gesetzen, Maßnahmen und Umsetzungspraktiken sowie Interviews mit Fachexpert:innen in Dänemark und Deutschland folgendes Resümee mit Blick auf Österreich gezogen:

Dänemark

Dänemark hat seine Integrationspolitik in den vergangenen zehn Jahren stark auf eine rasche Arbeitsaufnahme ausgerichtet und diesen Work-First-Ansatz vergleichsweise konsequent umgesetzt. Dies begünstigt kurzfristig frühe Erwerbseintritte, insbesondere bei Männern. Zugleich zeigen längerfristige Vergleiche (fünf bis zehn Jahre), dass ein stärker arbeitszentrierter Zugang nicht automatisch zu besseren, nachhaltigen Integrationsverläufen führt. Gerade im skandinavischen Vergleich wird deutlich, dass Schweden und Norwegen, die stärker in Bildung, Sprache und Qualifizierung investieren, mittelfristig und langfristig höhere Beschäftigungs- und Einkommensniveaus erreichen als Dänemark.

Deutschland

Deutschland war demgegenüber lange stärker auf Spracherwerb und, bei Bedarf, auch auf Ausbildung in den ersten Jahren nach der Ankunft ausgerichtet. Dieser Ansatz ging auch im

Kontext der starken Fluchtbewegungen 2015/2016 mit guten mittelfristigen Integrationserfolgen am Arbeitsmarkt einher, die sich über einen Zeitraum von rund fünf Jahren zeigen. In jüngerer Zeit ist jedoch auch in Deutschland ein Strategiewechsel erkennbar. Mittlerweile kann eher von einem hybriden System gesprochen werden, in dem frühere bzw. raschere Arbeitsmarkteinstiege ermöglicht werden, während Spracherwerb parallel zur Erwerbsarbeit, am Arbeitsplatz oder in enger Taktung mit arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, stattfindet. Dies erfordert einen höheren Koordinationsaufwand seitens der Behörden bzw. der Bundesagentur für Arbeit, zeigt aber bereits kurzfristig positive Effekte. Um diese auch langfristig abzusichern, wird verstärkt auf Nachbetreuung gesetzt, um Menschen in Beschäftigung zu halten und dort auch weiter zu qualifizieren. Dazu benötigt es weniger neue arbeitsmarktpolitische Instrumente als vielmehr deren stärkere Bündelung und Konzentration und die enge Verzahnung bestehender integrations- und arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen und Instrumente.

Österreich

Österreich steht den beiden Vergleichsländern hinsichtlich des Erfolgs der Arbeitsmarktintegration geflüchteter Personen insgesamt nicht nach. Für Österreich stellt sich daher weniger die Frage nach einer grundlegenden Neuorientierung als jene nach der gezielten Weiterentwicklung bestehender Ansätze vor dem Hintergrund sich verändernder Rahmenbedingungen und Herausforderungen: In den letzten Jahren kamen zunehmend Personen mit niedriger Schulbildung, geringer oder fehlender Arbeitserfahrung sowie vermehrt auch ohne Alphabetisierung ins Land. Zugleich verteilt sich diese Zuwanderung aus arbeitsmarktpolitischer Sicht nicht immer günstig innerhalb Österreichs. Hinzu kommt, dass die Beschäftigungsquoten geflüchteter Frauen sowohl kurz- und mittelfristig als auch langfristig deutlich hinter jenen der Männer zurückbleiben.

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, welche Aspekte aus den Länderanalysen für Österreich hinsichtlich eines Transfers relevant sein könnten. Eine Übernahme vollständiger Strategien erscheint weder angesichts der in den Vergleichsländern sichtbaren Nachteile noch vor dem Hintergrund der bereits erreichten Integrationserfolge in Österreich sinnvoll.

Differenzierten Zugang beibehalten

Für Österreich spricht vieles dafür, am grundsätzlich bewährten differenzierten Zugang festzuhalten und Voraussetzungen, Ressourcen und Zielgruppen zu unterscheiden. Gerade bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen zunächst in Alphabetisierung, grundlegenden Spracherwerb und Ausbildung zu investieren, scheint langfristig sinnvoll. Dies bedeutet allerdings nicht, an langen schulischen Kursketten ohne Arbeitsmarktbezug festzuhalten. Zielführender erscheinen arbeitsmarktnahe Lernsettings, in denen Sprache, Orientierung sowie praktische Erfahrungen und Erprobungen enger miteinander verknüpft werden. Auch wenn

junge Erwachsene längere Zeit in Transitländern verbracht haben, hatten sie unter Umständen Zugang zu beruflicher Ausbildung bzw. Arbeit.

Ein stärkerer Work-First- oder hybrider Ansatz ist insbesondere dort sinnvoll, wo Personen bereits über Kompetenzen verfügen, die sich rasch nutzen lassen. Für einzelne Fachkräfte, die in ihrem Berufsfeld auch mit Englisch oder mit geringen Deutschkenntnissen einsteigen können, erscheint eine frühe Vermittlung sinnvoll. Deutschland versucht dies mit dem Job-Turbo systematisch und ermöglicht Vermittlung gewissermaßen auf der »Überholspur«. Grundsätzlich ist in Österreich ebenfalls eine frühe Arbeitsaufnahme, frühestens drei Monate nach Beginn des Asylverfahrens, möglich, was einen arbeitgebenden Betrieb und ein entsprechendes Ergebnis der Arbeitsmarktpfprüfung voraussetzt, solange noch kein Asyl bzw. subsidiärer Schutz gewährt wurde. Auch beim AMS hat Vermittlung grundsätzlich Vorrang. Und in den Angeboten des ÖIF, wie den Werte- und Orientierungskursen, in dessen Sprachkursen und auf der Website wird auf Berufsfelder mit geringeren sprachlichen Einstiegsschwellen hingewiesen. Sinnvoll scheint aufgrund der Erfahrungen in Deutschland jedenfalls ein Einstieg in jene Branchen bzw. Tätigkeitsbereiche, in denen bereits Vorerfahrung (oder Interesse) besteht, sowie die fixe Einplanung des Weiteren Deutscherwerbs bzw. berufsbezogenen Deutscherwerbs und der Weiterqualifizierung. Dafür können in Deutschland auch Fördermittel für Beschäftigte bzw. deren arbeitgebende Betriebe bezogen werden.

Verbindlichere Koordination bestehender Angebote

Ein zentraler Befund des Ländervergleichs betrifft die Koordination. Sowohl in Dänemark als auch in Deutschland sind Integrationsverläufe deutlich strukturierter und verbindlicher organisiert als in Österreich. In Dänemark erfolgt die Fallführung auf kommunaler Ebene »aus einer Hand«; Integrationsplan, Kompetenzfeststellung, arbeitsplatznahe Sprachförderung und betriebliche Erprobung werden rasch aufeinander abgestimmt. In Deutschland wird zwar weiterhin mit mehreren Akteur:innen gearbeitet, zugleich aber stärker darauf geachtet, Sprache, Qualifizierung, Vermittlung und Nachbetreuung in enger Taktung zu organisieren. Aufgrund häufig kritisierter Wartezeiten in Österreich scheint eine abgestimmte Fallführung mit klaren Integrations- bzw. Karriereplänen, die für die beteiligten Institutionen ebenso wie für die Teilnehmenden nachvollziehbar und möglichst verbindlich sind, sinnvoll. Auf diese Weise könnten Warte- und Leerlaufzeiten reduziert und Übergänge kohärenter gestaltet werden, wenn auch mit einem Mehraufwand gerechnet werden muss.

Regionale Verteilung durch (beispielsweise) Zuzugsbeschränkungen

Auch die räumliche Verteilung geflüchteter Personen ist aus arbeitsmarktpolitischer Sicht relevant. In Österreich zogen in der Vergangenheit viele geflüchtete Personen, die zunächst auf die Bundesländer verteilt worden waren, später nach Wien. Daher stellt sich regelmäßig im Diskurs die Frage, ob nicht eine Wohnsitzauflage ähnlich wie in Deutschland sinnvoll wäre.

Evaluierungen zeigen jedoch, dass dies eher hemmend bezüglich der Arbeitsaufnahme wirkt, weil Menschen dadurch ihren Suchradius einschränken. Der dänische Fall wiederum weist darauf hin, dass selbst bei kommunaler Zuweisung und hoher Verbindlichkeit langfristig viele Personen in die Städte ziehen, sobald sie dürfen. Hinter dem Zuzug nach Wien stehen nicht nur größere Communities und bessere soziale Anschlussmöglichkeiten, sondern auch Unterschiede im Sozialleistungsbezug, der in Wien höher ausfiel. 2026 werden nunmehr auch in Wien Personen mit subsidiärem Schutz aus der Mindestsicherung/ Sozialhilfe in die Grundversorgung überführt. Asylberechtigte hingegen sind Österreicher:innen gleichgestellt und können im Bedarfsfall Sozialhilfe beziehen, welche 2026 über Maximalbeträge für die Bundesländer angeglichen wird. Vor diesem Hintergrund bleibt die weitere Entwicklung abzuwarten. Eine Wohnsitzauflage nach deutschem oder dänischem Vorbild erscheint jedoch nicht empfehlenswert; allenfalls wären eher punktuelle Zuzugsbeschränkungen anzudenken, sofern regionalpolitisch gewünscht. Eine stärkere Orientierung der Verteilung von Asylwerber:innen an der Arbeitsmarktlage in den jeweiligen Regionen scheint vor dem Hintergrund der dänischen Erfahrungen sinnvoll. Ein wahrscheinlicher Erfolgsfaktor des dänischen Modells mit raschem Arbeitsmarkteinstieg nach Asylgewährung ist, dass in den Kommunen die Verantwortung für Unterbringung, Integration und Arbeitsmarktanbindung tatsächlich zusammengeführt wird bzw. der Erfolg der Kommunen bei der Arbeitsmarktintegration auch bemessen und honoriert wird. Florierenden Kommunen stehen allerdings auch mehr Mittel für die Integration zur Verfügung.

Kompetenzfeststellung arbeitsmarktnah weiterentwickeln

Ein weiterer relevanter Bereich ist die Kompetenzfeststellung. Dänemark setzt sofort nach der Bescheiderteilung an und verbindet die Kompetenzfeststellung teilweise mit Arbeitsproben in Unternehmen und direkter Beobachtung praktischer Leistungen. Der Wert dieses Ansatzes liegt nicht nur in der Erhebung vorhandener Kompetenzen, sondern auch in der hohen Verbindlichkeit des anschließenden Integrationswegs. Österreich hat mit dem Kompetenzcheck bereits im Kontext der Flüchtlingswelle 2015/2016 Erfahrungen gesammelt. Diese legen nahe, dass Kompetenzfeststellung allein noch keinen positiven Beschäftigungseffekt garantiert, wie eine Evaluierung³⁴³ zeigt. Daraus folgt jedoch nicht, dass sie verzichtbar wäre, sondern vielmehr, dass sie nur dann sinnvoll ist, wenn sie eng mit anschließenden Förder-, Qualifizierungs- und Vermittlungsschritten verbunden wird. Im Zuge der Flüchtlingswelle 2015/2016 hatten auch Lehrwerkstätten großer Betriebe ihre Türen für Kompetenzerprobung und auch Lehrausbildungen für junge Menschen geöffnet. Auch aktuell gibt es die Möglichkeit der Kompetenzfeststellung über das AMS und verschiedene, durchaus verschränkte Angebote für Jugendliche.

343 Vgl. Ortlieb et al. 2020.

Erwerbsintegration von Frauen gezielt stärken

Besonders deutlich zeigt der Ländervergleich den Handlungsbedarf bei der Erwerbsintegration geflüchteter Frauen. Keines der betrachteten Länder hat hier bislang einen überzeugenden Lösungsweg gefunden. Zugleich zeigen sich in Deutschland und Dänemark Hinweise darauf, welche Bedingungen integrationsförderlich sein können: verlässliche Kinderbetreuung, flexible Kurszeiten, Teilzeitqualifizierung, Sprach- und Integrationsangebote mit Kinderbetreuung, aufsuchende Beratung, frauenspezifische Coachings sowie eine Nachbetreuung beim Einstieg in Erwerbsarbeit. In Dänemark deutet die Erfahrung mit länger angelegten Programmen wie der IGU darauf hin, dass Frauen von gut betreuten, längerfristigen Übergangsformaten stärker profitieren können als von kurzfristigem Aktivierungsdruck. Auch für Österreich spricht die Erfahrung in den sozialökonomischen Betrieben dafür, arbeitsmarktferne Frauen nicht primär über Beschleunigung, sondern über längere, gut strukturierte und sozial flankierte Programme in Erwerbsarbeit zu führen sind. Dass das »Integrationsjahr für Syrer:innen« in Österreich in Evaluierungen³⁴⁴ gerade für Frauen positive Hinweise liefert, fügt sich in dieses Bild. Außerdem zeigen die dänischen Daten, dass Frauen auch durchaus später noch in Bildungsstrukturen einsteigen, wenn sie die Möglichkeit dazu haben.

Arbeitgeber:innenkontakte als Schlüssel zur Integration

Ein weiterer zentraler Befund betrifft die Rolle der Arbeitgeber:innen. In beiden Vergleichsländern wird deutlich, dass Kontakte zu Betrieben ein entscheidender Schlüssel für Integrationserfolge sind. In Dänemark geschieht dies vor allem über Arbeitstraining, Praktika, subventionierte Beschäftigung und kommunal organisierte Kontakte zu Unternehmen. In Deutschland erfolgt es stärker über branchenspezifische Initiativen, vermittlungsnahe Projekte und Akteur:innen mit Job-Broker-Funktion, die Betriebe beraten, Matching-Events organisieren und den Integrationsprozess im Betrieb begleiten. Gerade diese »Türöffner« scheinen besonders relevant zu sein, weil sie betriebliche Unsicherheiten reduzieren, administrative Hürden abfedern und allenfalls nicht-passende Vermittlungen korrigieren können. Ein stärkerer Ausbau solcher arbeitgeber:innennahen Vermittlungs- und Begleitstrukturen wäre auch für Österreich sinnvoll. Dabei geht es nicht nur um Eingliederungsbeihilfen oder Kursförderung, sondern um tatsächliche persönliche Vermittlung und Begleitung im Übergang in Beschäftigung.

Planungssicherheit als integrationsrelevanter Faktor

Der Bericht zeigt für Dänemark sehr klar, dass eine auf Unsicherheit und Reversibilität ausgerichtete Migrationspolitik integrationshemmend wirken kann. Wenn Aufenthaltsperspek-

³⁴⁴ Vgl. Ortlieb et al. 2020.

tiven unsicher bleiben, sinkt sowohl für geflüchtete Personen als auch für Arbeitgeber:innen die Bereitschaft, in längerfristige Qualifizierung und stabile Arbeitsverhältnisse zu investieren. Österreich ist deutlich weniger stark auf solche Temporalität ausgerichtet als Dänemark. Dennoch ist die Unterscheidung zwischen Asylberechtigten und subsidiär Schutzberechtigten aus arbeitsmarktpolitischer Sicht relevant. Aus der Perspektive subsidiär Schutzberechtigter, deren Aufenthalt im Unterschied zu Asylberechtigten auf ein Jahr befristet ist und jeweils um weitere zwei Jahre verlängert werden kann – allerdings nur unter sehr spezifischen Bedingungen –, macht es eher Sinn, sich an rascher Existenzsicherung und weniger an längerfristiger Qualifizierung zu orientieren. Klar ist: Nachhaltige Integration wird dort erschwert, wo Personen zwar arbeiten sollen, gleichzeitig aber nur eingeschränkte Sicherheit über ihre mittelfristige Perspektive haben.

Auswirkungen von Sozialleistungen auf die Arbeitsaufnahme

Um stärkere Arbeitsanreize zu setzen, änderte Dänemark in der Vergangenheit immer wieder die Höhe des Sozialleistungsbezuges für asylberechtigte Personen und senkte diese zwischenzeitig auf bis zu 30 bis 50 Prozent des regulären Sozialhilfebezugs. Die Reduktionen führten einerseits zu kurzfristig vermehrter Arbeitsaufnahme bei Männern, verstärkten aber das Armutsrisiko für vulnerable Gruppen bzw. Frauen und Kinder, weshalb phasenweise gegensteuert wurde bzw. Familienleistungen erhöht wurden. Auch in Österreich hat die jüngste Änderung bei den Sozialleistungen (Grundsicherungsbezug statt Sozialhilfe/Mindestsicherung bei erwerbsfähigen Personen mit subsidiärem Schutz mit Jänner 2026) zu vermehrter Arbeitsaufnahme bzw. Meldung beim AMS geführt, wie erste Zahlen zeigen. Während subsidiär Schutzberechtigte nunmehr maximal Grundsicherung bei Bedarf beziehen können, sind asylberechtigte Personen Österreich:innen in Bezug auf Sozialleistungen gleichgestellt. Hier kann lediglich das Sanktionieren einer mangelnden Mitwirkung zu einer Reduktion von Leistungen führen. Eine aktuelle, allerdings bis dato unveröffentlichte Studie der Universität Innsbruck schreibt der Bemühungspflicht in der Grundversorgung – welche erwerbsfähige Personen zur aktiven Arbeitssuche und zur Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen verpflichtet, wobei Verstöße mit direkten Kürzungen finanzieller Unterstützungsleistungen einhergehen – Effekte in intendierter Richtung zu.

Weitere strategische Ansatzpunkte

Die nachfolgende Tabelle 13 bündelt die aus dem Ländervergleich ableitbaren strategischen Ansatzpunkte zur Erhöhung der Arbeitsmarktintegration. Sie ist nicht als unmittelbarer Maßnahmenkatalog zu verstehen, sondern als strukturierende Übersicht über Handlungsoptionen, die sich aus den analysierten Erfahrungen in Dänemark und Deutschland sowie aus den spezifischen Herausforderungen in Österreich ergeben. Arbeitsmarktintegration ist ein Querschnittsthema, das weit über Vermittlung und Qualifizierung hinausreicht. Geflüchtete Personen treten

nicht unter gleichen Bedingungen in den Arbeitsmarkt ein, sondern aus sehr unterschiedlichen, häufig von mehrfachen Benachteiligungen geprägten Lebenssituationen heraus. Aufenthaltsstatus, Geschlecht, Bildung, Gesundheit, familiäre Verpflichtungen und ökonomische Prekarität wirken dabei oft zusammen. Soll Arbeitsmarktintegration angemessen verstanden und gestaltet werden, müssen diese sich überlagernden sozialen Ungleichheiten mitberücksichtigt werden.

Tabelle 13: Überblick über Handlungsoptionen im Bereich der Arbeitsmarktintegration geflüchteter Menschen

Strategischer Hebel	Kernidee / Mechanismus	Ziel / Wirkung
Rechtliche und institutionelle Rahmenbedingungen		
Frühzeitiger Arbeitsmarktzugang	Arbeitsverbote abschaffen; Arbeitserlaubnis ab Tag 1 als Standard.	Frühzeitige Integration, Vermeidung von Passivitätsphasen.
Frühzeitiger Zugang zu Integrationsangeboten	Integrationsangebote, wie etwa Integrations- und Sprachkurse für Personen im Asylverfahren öffnen.	Frühzeitige Integration (»ab Tag 1«), Vermeidung von Passivitätsphasen.
Integrationsstatus / einheitlicher Aufenthaltstitel	Einheitlicher Status für Geflüchtete, der Arbeit, Ausbildung, Weiterbildung erlaubt.	Planungssicherheit, weniger Bürokratie.
»One-Stop-Agency«	Bündelung unterschiedlicher Akteur:innen zu Abbau institutioneller Reibungsverluste. Integrationsagenturen.	
Datenbasierte Steuerung	Einheitliches digitales Register zu Qualifikation, Aufenthaltsstatus, Beschäftigung.	Evidenzbasierte Integrationspolitik.
Beratungskontakte	Erhöhte Beratungsfrequenz: Mehr Kontakt zwischen Jobcentern und Geflüchteten.	Intensivere, Betreuung, bessere Information und Matching, steigende Vermittlungseffektivität.
Betreuungsressourcen	Finanzielle und personelle Stärkung der Jobcenter bzw. des AMS	Erweiterung der Beratungs- und Betreuungsressourcen, Betreuungsqualität sichern.
Arbeitsmarktzugang und Matching-Systeme		
Flexible Mobilitätsregelungen	Residenzpflicht & Wohnsitzregelungen	Arbeitskräfte dorthin bringen, wo Bedarf ist, regionale Arbeitsmarktchancen nutzen.
Bundesweite Koordination von Arbeitsmarktzugang & Zuwanderung	Synchronisierung von Asyl- und Fachkräfteinwanderungssystemen.	Einheitliche Steuerung, Nutzung von Synergien.
Regionale Matching-Plattformen	Digitale Systeme koppeln Qualifikationen Geflüchteter mit regionalem Fachkräftebedarf.	Effiziente Allokation, Fachkräftesicherung.
Gezielte Förderung weiblicher Geflüchteter	Flächendeckender Ausbau frühkindlicher und schulischer Betreuung, flexible und modulare Weiterbildungsangebote und gezielte Ansprache.	Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit ermöglichen und Teilnahmebarrieren überwinden.

Strategischer Hebel	Kernidee / Mechanismus	Ziel / Wirkung
Qualifikation, Bildung und Kompetenzförderung		
Modulare Teilqualifikationen	Kleine, anerkannte Lernbausteine statt nur vollwertiger Abschlüsse.	Schnellere Anschlussfähigkeit, geringere Abbrüche.
Frühe Kompetenzfeststellung	Standardisierte, digitale Kompetenztests bei Ankunft.	Realistische Vermittlung, individuelle Förderung.
Berufsbegleitende Sprachförderung	Sprachkurse parallel zu Arbeit / Ausbildung, nicht davor.	Schnellere Integration, Praxiserwerb.
Fast-Track-Anerkennungsverfahren	Vorrangverfahren für Mangelberufe mit hoher Transparenz.	Bessere Nutzung vorhandener Qualifikationen.
Berufliche Weiterentwicklung	Investition in Übergang von erster Arbeitsaufnahme in stabile und nachhaltige Beschäftigung durch Förderung von beruflicher Weiterentwicklung und Aufstiegsmöglichkeiten.	Nachhaltige Integration anstatt kurzfristiger Vermittlung, »Beschäftigungsturbo«.
Governance, Anreize und Strukturen		
Kommunale Integrationsverträge	Klare Rollen: Kommune verpflichtet sich zu Integration, Bund garantiert Ressourcen.	Verantwortlichkeit & Verlässlichkeit.
Anreizsysteme für Arbeitgeber:innen	Steuer- oder Abgabenbonus für Betriebe, die Geflüchtete integrieren, sowie Fördermöglichkeiten.	Motivation & Risikoreduktion für Unternehmen.
Kooperationsbündnisse (Wirtschaft, Kammern, Zivilgesellschaft)	Regionale Netzwerke zur Abstimmung von Ausbildung, Jobs und Anerkennungen.	Kohärente lokale Umsetzung.
Zusammenarbeit mit Communities Geflüchteter	Aktive und systematische Einbindung migrantischer Communities.	Direkter Zugang, Förderung eines kulturellen Verständnisses, glaubwürdige Vermittlung von Integrationserfolgen, Reduktion kultureller Missverständnisse.
Öffentlicher Sektor als Vorreiter	Quoten oder Programme im öffentlichen Dienst.	Signalwirkung, Legitimation.
Gesellschaftliche Rahmung und Narrative		
Integration als Fachkräftestrategie	Geflüchtete als Teil der Fachkräfteoffensive, nicht als »Sonderfall«.	Entstigmatisierung, ökonomische Rationalität.
Reguläre Bleibeperspektiven (Stufenmodell)	Klare Kriterien: Wer arbeitet / lernt, darf bleiben.	Planungssicherheit, Motivation.
Öffentliches Narrativ der Teilhabe	Kommunikation: »Arbeit als Brücke zur Zugehörigkeit«.	Gesellschaftliche Akzeptanz, Vertrauen.
Migrantische Selbstorganisationen stärken	Ressourcen für Vereine & Netzwerke als Mittler:innen	Vertrauensaufbau, kulturelle Vermittlung.

Quelle: eigene Darstellung

7 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Asyl-Anträge pro 1.000 Einwohner:innen in Österreich, Dänemark und Deutschland (2014–2025)	15
Abbildung 2: Entwicklung der Beschäftigungsquoten 2014–2025 (LFS, 15–64 Jahre) in Österreich, Dänemark und Deutschland	18
Abbildung 3: Beschäftigungsquoten geflüchteter Menschen im Ländervergleich, in Prozent	21
Abbildung 4: Entwicklung der gesetzlichen Rahmenbedingungen zur Arbeitsmarktintegration geflüchteter Menschen in Dänemark	39
Abbildung 5: Entwicklung der Asylantragszahlen (Erst- und Folgeanträge) seit 1953 ..	89
Abbildung 6: Erstanträge nach Staatsangehörigkeiten im Berichtsjahr 2025	90
Abbildung 7: Das Drei-Phasen-Modell des Job-Turbos	101
Abbildung 8: Entwicklung der Kontaktrate mit Berater:innen und Entwicklung der Quote derjenigen, die in Arbeit übergehen	105

8 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Auf einen Blick – Fakten zur Situation geflüchteter Menschen
in Österreich, Dänemark und Deutschland 13

Tabelle 2: Überblick über die Integrationssysteme Österreichs, Dänemarks
und Deutschlands 14

Tabelle 3: Top-5-Herkunftsländer geflüchteter Menschen in Österreich, Dänemark
und Deutschland (2014–2024) 17

Tabelle 4: Alter der Asylsuchenden (Erstanträge) in Österreich, Dänemark und
Deutschland (2014–2024) 17

Tabelle 5: Erwerbs- und Beschäftigungsquote geflüchteter Personen (Alter: 15–64) ... 22

Tabelle 6: Bestand an Personen mit Aufenthaltstitel am 1. Januar des jeweiligen
Jahres (2008–2025), nach ursprünglichem Aufenthaltsgrund
(»First Permit of Residence«) 30

Tabelle 7: Arbeitslosenquoten (registerbasiert) in Dänemark (2008–2023),
nach Herkunftsland 34

Tabelle 8: Überblick über dänische und österreichische Systemlogiken betreffend
die Arbeitsmarktintegration geflüchteter Menschen 70

Tabelle 9: Verteilungsquoten auf die Bundesländer nach dem
Königsteiner Schlüssel 81

Tabelle 10: Asylanträge (Erstanträge) nach den zehn wichtigsten Herkunftsländern
in Deutschland (2019–2024) 91

Tabelle 11: Anträge und Gewährung von Schutzstatus im Erstentscheid (2024) 92

Tabelle 12: Überblick über deutsche und österreichische Systemlogiken betreffend
die Arbeitsmarktintegration geflüchteter Menschen 116

Tabelle 13: Überblick über Handlungsoptionen im Bereich der Arbeitsmarkt-
integration geflüchteter Menschen 128

9 Literatur

- Ager, A. / Strang, A. (2008): Understanding Integration: A Conceptual Framework. *Journal of Refugee Studies*, 21(2), 166–191. DOI: <https://doi.org/10.1093/jrs/feno16>.
- Agersnap, O. / Jensen, A. S. / Kleven, H. (2020): The Welfare Magnet Hypothesis: Evidence from an Immigrant Welfare Scheme in Denmark. NBER Working Paper No. 26454. National Bureau of Economic Research.
- Alsmael, A. (2018): Aarhus, Denmark: A Case Report of Refugees in Towns – The Integration Experience of Refugees within a Nordic Welfare State. Boston, MA: Feinstein International Center, Tufts University. Internet: <https://fic.tufts.edu/publication-item/refugees-nordic-welfare-state>.
- Alsmael, A. / Pederson, M. / Baaré, A. (2018): Welfare without Welcome in the »City of Smiles«: Refugees in Aarhus, Denmark. Refugees in Towns Case Report, 1 September 2018. Medford, MA: Feinstein International Center, The Fletcher School, Tufts University. Internet: <https://refugeesintowns.net/all-reports/aarhus>.
- Amnesty International (2021): Denmark: Stop Forcing Syrian Refugees to Return to Syria. Internet: www.amnesty.org/en/petition/denmark-syria-refugees-return.
- Andersen, L. H. / Dustmann, C. / Landersø, R. (2019): Lowering Welfare Benefits: Intended and Unintended Consequences for Migrants and their Families. CREAM Discussion Paper Series, No. 05/19.
- Andersen, T. K. (2023): Beskæftigelse af indvandrere slår Danmarks rekord for fjerde år i træk. København: Mandag Morgen / mm.dk. Internet: www.mm.dk/artikel/19771-beskaeftigelse-af-indvandrere-slaar-danmarksrekord-for-fjerde-aar-i-traek.
- Arendt, J. N. (2022): Labor Market Effects of a Work-first Policy for Refugees. *Journal of Population Economics*, 35(1), 169–196. DOI: <https://doi.org/10.1007/s00148-020-00808-z>.
- Arendt, J. N. / Bolvig, I. (2023): Trade-offs between Work-first and Language-first Strategies for Refugees. *Economics of Education Review*, 92, 102353.
- Arendt, J. N. / Dustmann, C. / Ku, H. (2022): Refugee Migration and the Labour Market: Lessons from 40 Years of Post-arrival Policies in Denmark. *Oxford Review of Economic Policy*, 38(3), 531–556. DOI: <https://doi.org/10.1093/oxrep/graco21>.
- Arendt, J. N. / Dustmann, C. / Ku, H. (2023): Refugee Integration Policies Can Lead to Poorer Integration Outcomes. *VoxEU Column*. Internet: <https://cepr.org/voxeu/columns/refugee-integration-policies-can-lead-poorer-integration-outcomes>.

- Arendt, J. N. / Dustmann, C. / Ku, H. (2023): Refugee Migration and Labour Market: Lessons 40 Years Post-arrival Policies in Denmark. VoxEU Column. Internet: <https://cepr.org/voxeu/columns/refugee-migration-and-labour-market-lessons-40-years-post-arrival-policies-denmark>.
- Åslund, O. / Engdahl, M. / Rosenqvist, O. (2024): Limbo or Leverage? Asylum Waiting and Refugee Integration. *Journal of Public Economics*, 234, 105118.
- Asylkoordination Österreich (2024): Austria – Overview of Main Changes since Previous Report Update. Brüssel: European Council on Refugees and Exiles (ECRE). Internet: <https://asylumineurope.org/reports/country/austria/overview-main-changes-previous-report-update>.
- Auer, E. / Lichtblau, R. / Putz, S. / Schwingsmehl, M. / Gamper, J. / Alteneder, W. (2024): Demografie und Arbeitskräfteknappheit im (inter-)nationalen Kontext. Welche unausgeschöpften Arbeitskräftepotenziale gibt es? Arbeitsmarktservice Österreich. Internet: https://forschungsnetzwerk.ams.at/dam/jcr:c66591e6-e661-4740-96c5-8482614aea07/AMS_Demografie_Studie_2024.pdf.
- Azlor, L. / Damm, A. P. / Schultz-Nielsen, M. L. (2020): Local Labour Demand and Immigrant Employment. *Labour Economics*, 63, 101808. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2020.101808>.
- Baba, L. / Schmandt, M. / Tielkes, C. / Weinhardt, F. / Wilbert, K. (2024a): Evaluation der Wohnsitzregelung nach § 12a AufenthG. Beiträge zu Migration und Integration, Band 13. Internet: www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/Beitragsreihe/beitrag-band-13-evaluation-wohnsitzregelung.pdf?__blob=publicationFile&v=13.
- Baba, L. / Schmandt, M. / Tielkes, C. / Weinhardt, F. / Wilbert, K. (2024b): Wohnsitzregelung für Geflüchtete: Kleine Wirkung, großer Aufwand. DIW Wochenbericht, 20/2024, 292–299. DOI: https://doi.org/10.18723/diw_wb:2024-20-1.
- Becker, G. S. (1989): *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Chicago: University of Chicago Press.
- Behrensen, B. (2021): Arbeitsmarktintegration und die Bedeutung der deutschen Sprache: Soziologische Erkundungen in einem komplexen Feld. Eine nachträgliche Zusammenfassung des Vortrags auf dem Start Guides Fachtag, Hannover, 27. Oktober 2021. Internet: www.zbs-auf.info/wp-content/uploads/2021/11/Keynoterefereat-Behrensen_BTU-Cottbus_Zusammenfassung-und-Hintergrund.pdf.
- Bénabou, R. / Tirole, J. (2003): Intrinsic and Extrinsic Motivation. *Review of Economic Studies*, 70(3), 489–520.
- Bendixen, M. C. (2017): The Government will Return Somali Refugees, despite Warnings. Kopenhagen: Refugees Welcome. Internet: <https://refugeeswelcome.dk/en/information/news/the-government-will-return-somali-refugees-despite-warnings>.
- Bendixen, M. C. (2025): New Cash Benefit Reform Hits Refugees in Particular. Refugees Welcome Denmark. Internet: <https://refugeeswelcome.dk/en/information/focus/new-cash-benefit-reform-hits-refugees-in-particular>.

- Berlina, A. / Guðmundsdóttir, H. / Tybjerg, J. K. (2025): Policy Frameworks for Migrant Integration in the Nordic Countries 2025 – An Overview. Nord 2025:038. Kopenhagen: Nordic Council of Ministers. ISBN 978-92-893-8412-4. Internet: <https://pub.norden.org/nord2025-038>.
- Bernhard, S. / Bernhard, S. / Helbig, L. (2021): Erfahrungen von Geflüchteten beim Deutschlernen. Langer Weg mit Stolpersteinen. IAB-Kurzbericht (26/2021). Internet: <https://doku.iab.de/kurzber/2021/kb2021-26.pdf>.
- Beskæftigelsesministeriet (2016): Trepartsaftale om arbejdsmarkedsintegration. Internet: <https://bm.dk/arbejdsmraader/politiske-aftaler/trepartsaftaler/2016/trepartsaftale-om-arbejdsmarkedsintegration>.
- Beskæftigelsesministeriet (2023): Trepartsaftale om videreførelse og udvidelse af Integrationsgrunduddannelsen (IGU). Internet: www.bm.dk/arbejdsmraader/politiske-aftaler/trepartsaftaler/2023/trepartsaftale-om-viderefoerelse-og-udvidelse-af-integrationsgrunduddannelsen-igu.
- Bešić, A. / Fóti, K. / Vasileva, V. (2022): The Role and Challenges of Public Service Organisations in the Labour Market Integration of Refugees: A Relational Perspective Analysing Integration Measures in Austria, Finland, Germany and Sweden. *European Management Review*, 19(2), 207–221. DOI: <https://doi.org/10.1111/emre.12504>.
- Bock-Schappelwein, J. / Egger, A. / Mayer, W. (2024): Ausschöpfung des Arbeitskräftepotenzials. Strategien europäischer Länder. Wien: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO). Internet: www.wifo.ac.at/publication/268696.
- Bogumil, J. / Hafner, J. / Kastilan, A. (2023): Zuständigkeiten und Zusammenarbeit von Bund, Ländern und Kommunen in den Politikfeldern Migration und Integration. Expertise im Auftrag des Sachverständigenrats für Integration und Migration für das SVR-Jahresgutachten. Internet: www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2024/05/SVR-Expertise_JG24_Bogumil-Hafner-Kastilan.pdf.
- Bonin, H. / Rinne, U. (2025): Aktive Arbeitsmarktpolitik hat Integration der Geflüchteten nachhaltig verbessert. Wirtschaftsdienst. Zeitschrift für Wirtschaftspolitik, 105(9), 622–627.
- Borberg, H. v. Z. (2017): Integration – her går det godt. Kopenhagen: Djøf Forlag.
- Braun, H. D. / Jüttner, A. (2024): Sozialversicherungsrecht und sonstige Bereiche des Sozialrechts (14. Auflage). Erich Schmidt Verlag.
- Bredgaard, T. / Ravn, R. (2021): Denmark: From Integration to Repatriation. *European Trade Union Institute (ETUI)*, 78–79.
- Bredgaard, T. / Thomsen, T. L. (2018): Integration of Refugees on the Danish Labour Market. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 8(S4), 7–26.
- Brücker, H. / Ehab, M. / Jaschke, P. / Kosyakova, Y. (2024): Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten. Verbesserte institutionelle Rahmenbedingungen fördern die Erwerbstätigkeit. IAB-Kurzbericht (10/2024). Internet: <https://doku.iab.de/kurzber/2024/kb2024-10.pdf>.
- Brücker, H. / Hauptmann, A. / Jaschke, P. (2020): Beschränkungen der Wohnortwahl für anerkannte Geflüchtete: Wohnsitzauflagen reduzieren die Chancen auf Arbeitsmarktintegration. IAB-Kurzbericht (03/2020). Internet: <https://doku.iab.de/kurzber/2020/kb0320.pdf>.

- Brücker, H. / Jaschke, P. / Kosyakova, Y. (2025a): 10 Jahre Fluchtmigration 2015: Haben wir es geschafft? Eine Analyse aus Sicht des Arbeitsmarktes. IAB-Kurzbericht (17/2025). Internet: <https://doku.iab.de/kurzber/2025/kb2025-17.pdf>.
- Brücker, H. / Jaschke, P. / Kosyakova, Y. (2025b): 10 Jahre Fluchtmigration 2015: Was Integration fördert und was sie bremst. IAB-Forum. Internet: <https://iab-forum.de/10-jahre-fluchtmigration-2015-was-integration-foerdert-und-was-sie-bremst>.
- Brück-Klingberg, A. / Berisha, A. (2025): Arbeitsmarktsituation von Geflüchteten in Niedersachsen. IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz (1/2025). Internet: https://doku.iab.de/regional/NSB/2025/regional_nsb_0125.pdf.
- Bundesagentur für Arbeit (2024): Gemeinsam Zukunft gestalten – Arbeitsmarktchancen für geflüchtete Menschen. Internet: www.arbeitsagentur.de/dxp/datei/job-turbo-broschuere_bao30717.pdf.
- Bundesagentur für Arbeit (2026): Gebietsstruktur der Bundesagentur für Arbeit. Internet: <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Grundlagen/Klassifikationen/Regionale-Gliederungen/BA-Gebietsstruktur-Nav.html>.
- Bundesagentur für Arbeit / Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V. (2024): Befragung zur Beschäftigung von geflüchteten Menschen mit grundständigen Deutschkenntnissen. Durchgeführt von der Bundesagentur für Arbeit und der Deutschen Gesellschaft für Personalführung e. V. im Rahmen des Job-Turbo zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten. Internet: www.dgfp.de/uploads/documents/o2_2024_BA_DGFP_Studie_Gefluechtete.pdf.
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2015): Konzept für einen bundesweiten Integrationskurs. Überarbeitete Neuauflage April 2015. Internet: www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Integration/Integrationskurse/Kurstraeger/KonzepteLeitfaeden/konz-f-bundesw-integrationskurs.pdf?__blob=publicationFile&v=9.
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2024a): Aktuelle Zahlen. Tabellen, Diagramme, Erläuterungen, Internet: www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Statistik/AsylinZahlen/aktuelle-zahlen-dezember-2024.pdf.
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2024b): Nachzug zu ausländischen Familienangehörigen. Internet: www.bamf.de/DE/Themen/MigrationAufenthalt/ZuwandererDrittstaaten/Familie/NachzugZuDrittstaatlern/nachzug-zu-drittstaatlern-node.html.
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2025a): Aktuelle Zahlen. Dezember 2025. Internet: www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Statistik/AsylinZahlen/aktuelle-zahlen-dezember-2025.pdf?__blob=publicationFile&v=4.
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2025b): Asylzahlen Gesamtjahr und Dezember 2024. Internet: www.bamf.de/SharedDocs/Meldungen/DE/2025/250109-asylzahlen-dezember-und-gesamtjahr-2024.html?nn=284830.
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2025c): Ausländerinnen und Ausländer mit Aufenthaltstitel ab 2005. Internet: www.bamf.de/DE/Themen/Integration/ZugewanderteTeilnehmende/Integrationskurse/TeilnahmeKosten/Titelab2005/titelab2005-node.html.

- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2025d): Berufssprachkurse. Deutsch lernen für den Beruf. Internet: www.bamf.de/DE/Themen/Integration/ZugewanderteTeilnehmende/DeutschBeruf/deutsch-beruf.html?nn=282656.
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2025e): Erstverteilung der Asylsuchenden (EASY). Internet: www.bamf.de/DE/Themen/AsylFluechtlingsschutz/AblaufAsylverfahrens/Erstverteilung/erstverteilung-node.html.
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2026): Merkblatt zum Integrationskurs. Internet: www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Integration/Integrationskurse/Kursteilnehmer/Merkblaetter/630-009_merkblatt-zum-antrag-auf-zulassung.pdf?__blob=publicationFile&v=10.
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (o.J. a.): Hilfe für Geflüchtete aus der Ukraine. Internet: www.germany4ukraine.de/SharedDocs/Downloads/DE/einreise-aufenthalt-und-rueckkehr/informationen-ankunft.pdf?__blob=publicationFile&v=4.
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (o.J. b.): Schutzformen. Internet: www.bamf.de/DE/Themen/AsylFluechtlingsschutz/AblaufAsylverfahrens/Schutzformen/schutzformen-node.html.
- Bundesministerium des Innern (o.J.): Asylbewerberleistungsgesetz. Internet: www.bmi.bund.de/DE/service/lexikon/functions/bmi-lexikon.html?lv3=9397758&lv2=9391092#doc9397758.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2023): Turbo zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten. Internet: www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Arbeitsmarkt/turbo-arbeitsmarktintegration-gefluechtete.pdf?__blob=publicationFile&v=5.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (o.J.): Arbeitsmarktzugang für Geflüchtete. Internet: www.bmas.de/DE/Arbeit/Migration-und-Arbeit/Flucht-und-Asyl/Arbeitsmarktzugang-fuer-Gefluechtete/arbeitsmarktzugang-fuer-gefluechtete.html#doc09e515fd-079b-45ao-a7dd-cc385159965fbodyText3.
- Bundeszentrale für politische Bildung (2013): Vor zwanzig Jahren: Einschränkung des Asylrechts 1993. Internet: www.bpb.de/kurz-knapp/hintergrund-aktuell/160780/vor-zwanzig-jahren-einschraenkung-des-asylrechts-1993.
- Bundeszentrale für politische Bildung (2025): Asylanträge in Deutschland. Internet: www.bpb.de/themen/migration-integration/zahlen-zu-asyl/265708/asylantraege-in-deutschland.
- Bundeszentrale für politische Bildung (2026): Demografie von Asylsuchenden in Deutschland. Zahlen zu Asyl in Deutschland. Internet: www.bpb.de/themen/migration-integration/zahlen-zu-asyl/265710/demografie-von-asylsuchenden-in-deutschland.
- Bündnis Niedersachsen packt an (2024): Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten. Handlungsempfehlungen und strategische Ansätze. Internet: https://niedersachsen-packt-an.de/app/uploads/2024/05/NPA_Broschuere_Handlungsempfehlung_ES_WEB.pdf.
- Card, D. / Kluve, J. / Weber, A. (2010): Active Labour Market Policy Evaluations: A Meta-Analysis. *Economic Journal*, 120(548), F452-F477. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1468-0297.2010.02387.x>.

- Card, D./Kluve, J./Weber, A. (2018): What Works? A Meta Analysis of Recent Active Labor Market Program Evaluations. *Journal of the European Economic Association*, 16(3), 894–931. DOI: <https://doi.org/10.1093/jeea/jvx028>.
- Caritasverband für die Diözese Osnabrück e. V. (2025): Monitoring Bericht. Fortschrittsberichterstattung zum niedersächsischen »Start Guides«-Programm.
- Clausen, J./Heinesen, E./Hummelgaard, H./Husted, L./Rosholm, M. (2009): The Effect of Integration Policies on the Time until Regular Employment of Newly Arrived Immigrants: Evidence from Denmark. *Labour Economics*, 16(4), 409–417.
- Conesa, E. (2025): Ten Years after the Migration Crisis, Germany Assesses Merkel's »Wir schaffen das« legacy. Internet: www.lemonde.fr/en/international/article/2025/08/31/ten-years-after-the-migration-crisis-germany-assesses-merkel-s-wir-schaffen-das-legacy_6744895_4.html.
- Dahlberg, M./Egebark, J./Vikman, U./Özcan, G. (2024): Labor Market Integration of Refugees: RCT Evidence from an Early Intervention Program in Sweden. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 217, 614–630.
- Dahmen, D./Koch, M./Lede Abdal, D./Polat, F. (2017): »Gut«, »schlecht«, »unklar« – Die »Bleibeperspektive« und ihre Folgen für die Integration von Geflüchteten. In: Heinrich-Böll-Stiftung (Hg.): Einwanderungsland Deutschland: Bericht der Kommission »Perspektiven für eine zukunftsgerichtete und nachhaltige Flüchtlings- und Einwanderungspolitik« der Heinrich-Böll-Stiftung, 131–143. Heinrich-Böll-Stiftung.
- Damm, A. P. (2009): Ethnic Enclaves and Immigrant Labor Market Outcomes: Quasi-experimental Evidence. *Journal of Labor Economics*, 27(2), 281–314.
- Damm, A. P./Hassani, A./Jensen, T. S. H./Schindler, M./Schultz-Nielsen, M. L. (2022): Refugees' Settlement Pattern, Educational Background and Formal Danish Language Acquisition. Study Paper No. 168. Kopenhagen: The ROCKWOOL Foundation Research Unit.
- Danish Agency for Labour Market and Recruitment (STAR) (2024): Active Labour Market Policy Measures. Internet: www.star.dk/en/active-labour-market-policy-measures.
- Danish Agency for Labour Market and Recruitment (STAR) (2025): About the Danish Agency for Labour Market and Recruitment. Copenhagen: The Danish Agency for Labour Market and Recruitment. Internet: <https://star.dk/en/about-the-danish-agency-for-labour-market-and-recruitment>.
- Danish Immigration Service (o.J.a): Conditions Asylum Seekers Must Meet in Order to Work. Internet: <https://nyidanmark.dk/en-GB/Words-and-concepts/US/Housing/Conditions-asylum-seekers-must-meet-in-order-to-work>.
- Danish Immigration Service (o.J. b): Conditions for Asylum Seekers – You are Waiting for an Answer. Internet: www.nyidanmark.dk/pl-PL/You-are-waiting-for-an-answer/Asylum/Conditions-for-asylum-seekers.
- Danish Immigration Service (o.J. c): You Want to Apply. Permanent Residence Permit. Internet: www.nyidanmark.dk/de-DE/You-want-to-apply/Permanent-residence-permit/Permanent-residence.

- Danish Refugee Council (2026): DRC Integration – Integration of Refugees in Denmark. Internet: <https://integration.drc.ngo>.
- Danmarks Statistik (o.J.): Immigrants and Descendants – Education and Employment. København: Danmarks Statistik. Internet: www.dst.dk/en/Statistik/emner/arbejde-og-indkomst/beskaeftigelse/indvandrere-og-efterkommere.
- Danmarks Statistik (2023): Asylum Applications and Residence Permits 2022. Internet: www.dst.dk/en/Statistik/dokumentation/documentationofstatistics/asylum-applications-and-residence-permits.
- Danmarks Statistik (2024): Nyt fra Danmarks Statistik. Internet: www.dst.dk/da/Statistik/udgivelser/NytHtml?cid=49918.
- Danmarks Statistik (2026): Asylum Applications (Asylum Applications Lodged in Denmark) by Citizenship, Sex and Age (Statbank Denmark – Table VAN5RKAM). Internet: <https://statbank.dk/VAN5RKAM>.
- Dansk Arbejdsgiverforening (DA) (2023): We Must Extend Integration Training. Internet: www.da.dk/en/politics-and-analysis/2023/we-must-extend-integration-training.
- Dansk Arbejdsgiverforening (DA) (2025): The Labour Market in Denmark. Internet: www.da.dk/globalassets/eu-og-international/the-labour-market-in-denmark_web-version_jan2025.pdf.
- Dansk Flygtningehjælp (o.J.): Venner Viser Vej – Trivsel og Inklusion. Internet: <https://integration.drc.ngo/vores-arbejde/udviklingsprojekter/trivsel-og-inklusion/venner-viser-vej>.
- Dansk Flygtningehjælp (2025): Årsrapport 2024: Integrationsarbejdet i Danmark. Internet: https://integration.drc.ngo/media/jmrnuo4p/a-rsrapport-dk_2024_drc-final.pdf.
- Dansk Flygtningehjælp / Røde Kors / Kommunernes Landsforening (2025): Kommuner i ny undersøgelse: Frivillige relationer styrker flygtninges integration. Internet: <https://drc.ngo/resources/documents/kommuner-i-ny-undersogelse-frivillige-relationer-styrker-flygtninges-integration>.
- Dansk Industri (2025): Integrationsgrunduddannelse (IGU). Internet: www.danskindustri.dk/vi-radgiver-dig/personale/ansattelse-og-rekruttering/flygtninge-i-arbejde/integrationsgrunduddannelse-igu.
- Degenhardt, F. (2025): The Effects of Initial Low-barrier Employment Availability on Refugee Labor Market Integration. arXiv Working Paper Nr. 2512.17422 [econ.GN]. Internet: <https://arxiv.org/abs/2512.17422>.
- Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V. (2024): Erfolgsfaktoren für die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten. Umfrage zeigt aktuelle Situation der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten in deutschen Unternehmen. Internet: www.dgfp.de/uploads/documents/Pressemitteilung-Befragung-Job-Turbo.pdf.
- Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V. (2025): Großer Erfolg des Job-Turbos. Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V. Internet: www.dgfp.de/aktuell/grosser-erfolg-des-job-turbos.

- Deutscher Bundestag, Fachbereich WD 6 (2025): Sozialleistungen an Geflüchtete in ausgewählten europäischen Ländern. Internet: www.bundestag.de/resource/blob/1112670/WD-6-083-24.pdf.
- Deutsches Institut für Menschenrechte (2022): 30 Jahre »Asylkompromiss«. Internet: www.institut-fuer-menschenrechte.de/aktuelles/detail/30-jahre-asylkompromiss-der-schutz-vor-politischer-verfolgung-ist-eine-voelkerrechtliche-verpflichtung.
- DGB-Bundesvorstand. Abteilung Arbeitsmarktpolitik (2025): Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten: Wie wirksam ist der Job-Turbo – und welche politischen Konsequenzen folgen daraus? Internet: www.dgb.de/fileadmin/download_center/Studien/Arbeitsmarkt_Aktuell/251111_Arbeitsmarktintegration_Gefl%C3%BChteter_Wie_wirksam_ist_der_Job-Turbo.pdf.
- Die Bundesregierung (2025): Im Kabinett beschlossen. Rechtskreiswechsel für ukrainische Geflüchtete. Internet: www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/kabinett-rechtskreiswechsel-2382474.
- Die Bundesregierung (2026): Regelsätze der Sozialleistungen bleiben unverändert. Internet: www.bundesregierung.de/breg-de/bundesregierung/bundeskanzleramt/nullrunde-buergergeld-2383676.
- Directorate-General for Migration and Home Affairs (o.J.): Confederation of Danish Employers Helped Establish Basic Integration Training Programme IGU. Internet: https://home-affairs.ec.europa.eu/projects/confederation-danish-employers-helped-establish-basic-integration-training-programme-igu_en.
- Directorate-General for Migration and Home Affairs (2024): Denmark: IGU State Integration Project Extended. Brüssel: European Commission. Internet: https://home-affairs.ec.europa.eu/news/denmark-igu-state-integration-project-extended-2024-05-10_en.
- Directorate-General for Migration and Home Affairs (2025): Migrant Integration in Denmark – Overview of Main Trends, Policies and Legislation Relevant to the Integration of Migrants in Denmark. Brüssel: European Commission. Internet: https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/migration-and-asylum/migrant-integration/migrant-integration-hub/eu-countries-updates-and-facts/migrant-integration-denmark_en.
- Directorate-General for Migration and Home Affairs (2026): Developments and Research on Migrant Employment in Germany. Internet: https://home-affairs.ec.europa.eu/news/developments-and-research-migrant-employment-germany-2026-02-27_en.
- Directorate-General for Migration and Home Affairs (2026): Integration Policy and Programme Developments and Immigration Statistics – Denmark, 22 January 2026. Brüssel: European Commission. Internet: https://home-affairs.ec.europa.eu/news/integration-policy-and-programme-developments-and-immigration-statistics-denmark-2026-01-22_en.
- DRC Dansk Flygtninghjælp (2025): 25 spørgsmål og svar om flygtninge. Kopenhagen: DRC Dansk Flygtninghjælp. Internet: <https://frivillig.drc.ngo/media/qs2noy2v/25-sp%C3%B8rgsm%C3%A5l-og-svar-om-flygtninge-2025.pdf>.

- Dustmann, C. / Fasani, F. / Frattini, T. / Minale, L. / Schönberg, U. (2017): On the economics and politics of refugee migration. *Economic Policy*, 32(91), 497–550.
- Dutmann, C. / Ku, H. / Arendt, J. N. (2022): Refugee migration and labour market: Lessons 40 years post-arrival policies in Denmark. *VoxEU Column*. Internet: <https://cepr.org/voxeu/columns/refugee-migration-and-labour-market-lessons-40-years-post-arrival-policies-denmark>.
- Endel, F. / Kernbeiß, G. / Münz, R. (2022): Erwerbsverläufe von Migrant/innen III. Personen mit Fluchthintergrund, aus Drittstaaten und der Europäischen Union im Vergleich. Analyse der Zuwanderungsjahrgänge 2000, 2015, 2016 und 2019. Österreichischer Integrationsfonds. Internet: www.integrationsfonds.at/fileadmin/content/AT/monitor/FoFe-Erwerbsverlaeu-fe-III-WEB-V2__1__compressed.pdf.
- EPAL (Europäische Plattform für Erwachsenenbildung) (2019): Education and Training for Refugees and Migrants in Denmark. Brüssel: EPAL. Internet: <https://epale.ec.europa.eu/en/blog/education-and-training-refugees-and-migrants-denmark>.
- Equal Access (o. J. a): About Equal Access/Lige Adgang. Internet: <https://equalaccess.dk>.
- Equal Access (o. J. b): En By af Talenter. Internet: <https://equalaccess.dk/en-by-af-talenter>.
- European Asylum Support Office (EASO) (2020): Asylum Report 2020: Annual Report on the Situation of Asylum in the European Union. Luxemburg: Publications Office of the European Union.
- European Commission (o.J.): Equal Access Project Promotes Equal Migrant Education and Employment in Denmark. Internet: https://home-affairs.ec.europa.eu/projects/equal-access-project-promotes-equal-migrant-education-and-employment-denmark_en.
- European Commission (2006): Agreement between the European Community and the Kingdom of Denmark on the Criteria and Mechanisms for Establishing the State Responsible for Examining an Asylum Application. *Official Journal of the European Union*.
- European Commission (2018): Jobservice Denmark. Internet: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=19256&langId=en>.
- European Commission (2020): Active Labour Market Policies. European Commission Thematic Factsheet. Internet: https://commission.europa.eu/system/files/2020-06/european-semester_thematic-factsheet_active-labour-market-policies_en_o.pdf.
- Eurostat (2025): Asylum Applications – Annual Statistics. Internet: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Asylum_applications_-_annual_statistics.
- Eurostat (2026): Asylum Decisions at Final Instance by Type of Decision – % of Total Decisions at Final Instance. Internet: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/migr_asydecfp__custom_21686597/default/table.
- Fasani, F. (2024): New Approaches to Labour Market Integration of Migrants and Refugees. Internet: www.europarl.europa.eu/supporting-analyses.
- Fasani, F. / Frattini, T. / Minale, L. (2022): (The Struggle for) Refugee Integration into the Labour Market: Evidence from Europe. *Journal of Economic Geography*, 22(2), 351–393. DOI: <https://doi.org/10.1093/jeg/lbab011>

- Foged, M. / Hasager, L. / Peri, G. (2024): Comparing the Effects of Policies for the Labour Market Integration of Refugees. *Journal of Labor Economics*, 42(S1), S335–S377. DOI: <https://doi.org/10.1086/728806>.
- Fratzsch, M. / Zinn, S. (2025): Deutschland braucht eine nachhaltige und effektive Migrations- und Integrationspolitik. *DIW aktuell*, 105. Internet: www.diw.de/de/diw_01.c.935931.de/publikationen/diw_aktuell/2025_0105/deutschland_braucht_eine_nachhaltige_und_effektive_migrations-_und_integrationspolitik.html.
- Flüchtlingsrat NRW (2024): Übersicht: Wesentliche Gesetzesänderungen seit 2015. Internet: www.frnwr.de/themen-a-z/asylpakete/uebersicht-wesentliche-gesetzesanderungen-seit-2015.html.
- Flüchtlingsrat Thüringen (2021): Die Entwicklung des Rechts auf Asyl in Deutschland – Asylrechtsverschärfungen. Internet: www.fluechtlingsrat-thr.de/themen/basiswissen/die-entwicklung-des-rechts-auf-asyl-in-deutschland.
- Galgóczi, B. (2021): Introduction. Main Barriers to the Labour Market Integration of Refugees and Asylum Seekers in Key EU Host Countries. In: B. Galgóczi (ed.): *Between and Integrating Refugees into the EU Labour Market*, 7–35. ETUI aisbl.
- Gassen, N. S. / Hildestrand, Å. S. / Cuadrado, A. / Huynh, D. / Jokinen, J. C. / Bogason, Á. / Penje, O. (2022): Combatting Long-term Unemployment among Immigrants beyond the COVID-19 Pandemic – Experiences from the Nordic Countries. *Nord 2021:050*. Kopenhagen: Nordic Council of Ministers. DOI: <http://dx.doi.org/10.6027/nord2022-021>.
- Granovetter, M. (1973): The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology*, 78(6), 1360–1380.
- Hainmueller, J. / Hangartner, D. / Lawrence, D. (2016): When Lives are Put on Hold: Lengthy Asylum Processes Decrease Employment among Refugees. *Science Advances*, 2(8), e1600432.
- Hainmueller, J. / Marbach, M. / Hangartner, D. / Harder, N. / Vallizadeh, E. (2025): Refugee Labor Market Integration at Scale: Evidence from Germany's Fast-Track Employment Program. Immigration Policy Lab Working Paper Series. DOI: https://doi.org/10.31235/osf.io/px9ew_v1.
- Hanewinkel, V. (2025): Kontingente und Quoten als migrationspolitisches Steuerungsinstrument. Internet: www.bpb.de/themen/migration-integration/migrationspolitik/573176/kontingente-und-quoten-als-migrationspolitisches-steuerungsinstrument.
- Heckmann, F. (2015): *Integration von Migranten: Einwanderung und neue Nationenbildung*. Wiesbaden: Springer VS.
- Heinesen, E. / Husted, L. / Rosholm, M. (2013): The Effects of Active Labour Market Policies for Immigrants Receiving Social Assistance in Denmark. *IZA Journal of Migration*, 2, Article 15. DOI: <https://doi.org/10.1186/2193-9039-2-15>.
- Hernes, V. / Arendt, J. / Andersson Joona, P. / Tronstad, K. (2020): Rapid or Long-term Employment? A Scandinavian Comparative Study of Refugee Integration Policies and Employment Outcomes. *Journal of European Public Policy*, 29(2), 238–258. DOI: <https://doi.org/10.1080/013501763.2020.1824011>

- Hernes, V. / Bolvig, I. / Liljeberg, L. (2022): Scandinavian Integration Policies for Refugees. An Updated Comparative Analysis of Qualification and Labour-market-integration Outcomes. *TemaNord* 2022:534. Nordic Council of Ministers. DOI: <http://dx.doi.org/10.6027/temanord2022-534>.
- Holstein, M. (2024): Bundesrechnungshof: Vernichtendes Urteil über Heils »Job-Turbo«. Internet: www.capital.de/wirtschaft-politik/bundesrechnungshof--vernichtendes-urteil-ueber-heils--job-turbo--35189528.html.
- Hölzl, A. / Landgraf, K. (2024): Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Menschen. Informationen zum Job-Turbo. Internet: https://bvn.de/Mitgliederservice/Aktuell/2024/2024-0122_BA_Turbo_Praesentation.pdf
- Højbjerg, A. / Jakobsen, V. / Thuesen, F. / Rosenberg, A. W. / Thomsen, R. L. / Stubkjær, L. (2024): An overview of employment instruments among vulnerable groups in the Nordics. *TemaNord* 2024:546. Kopenhagen: Nordic Council of Ministers. ISBN 978-92-893-8081-2. DOI: <http://dx.doi.org/10.6027/temanord2024-546>
- Honorati, M. / Testaverde, M. / Totino, E. (2024): Labor Market Integration of Refugees in Germany: New Lessons after the Ukrainian Crisis. *World Bank Social Protection & Jobs Discussion Paper*, 2404.
- Husby, S. R. / Carlsson, J. / Jensen, A. M. S. / Lindberg, L. G. / Sonne, C. (2020): Prevention of Trauma-related Mental Health Problems among Refugees: A Mixed-methods Evaluation of the MindSpring Group Programme in Denmark. *Journal of Community Psychology*, 48(3), 1028–1039. DOI: <https://doi.org/10.1002/jcop.22323>.
- Informationsverbund Asyl & Migration (o.J.): Familiennachzug zu Schutzberechtigten. Internet: www.asyl.net/themen/aufenthaltsrecht/familienzusammenfuehrung/nachzug-zu-schutzberechtigten.
- Inspection générale des affaires sociales (IGAS) (2024): Annex IV – Denmark. In: *Comparaison des services publics de l'emploi de différents pays européens – Annexes*. Paris: IGAS/Ministère des Solidarités et de la Santé. Internet: https://igas.gouv.fr/sites/igas/files/2024-04/Annex_4_denmark_english.pdf.
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2023): Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Frauen: Großes Potenzial und viele Herausforderungen. IAB-Forum vom 7. März 2023. Internet: <https://iab-forum.de/arbeitsmarktintegration-von-gefluechteten-frauen-grosses-potenzial-und-viele-herausforderungen>.
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2025): 10 Jahre Fluchtmigration: Beschäftigungsquote von Geflüchteten nähert sich dem Durchschnitt in Deutschland an. Presseinformation des IAB vom 12. Februar 2025. Internet: <https://iab.de/presseinfo/10-jahre-fluchtmigration-beschaeftigungsquote-von-gefluechteten-naehert-sich-dem-durchschnitt-in-deutschland-an>.
- Jacobsen, J. / Krieger, M. / Legewie, N. (2020): Labour Market Participation of Refugees in Germany: Legal Context and Individual-level Factors. In: A. Korntheuer / P. Pritchard / D. B. Maehler / L. Wilkinson (Hg.): *Refugees in Canada and Germany: From Research to Policies*

- and Practice, Version 1.0.0, Band 25, 189–201. SSOAR-GESIS Leibniz Institute for the Social Sciences. DOI: <https://doi.org/10.21241/SSOAR.66728>.
- Jakobsen, V. / Jeppesen, T. / Kleif, H. B. / Mehlsen, L. / Thuesen, F. (2021): Kortlægning af integration i kommunerne. VIVE / UIM-Report. Internet: https://uim.dk/media/go4dixaj/kortlaegning-af-integration-i-kommunerne_pdf.pdf.
- Jakobsen, V. / Nielsen, L. B. / Rotger, G. P. / Thuesen, F. (2021): Kortlægning af integration i kommunerne. København: VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd. Udarbejdet for Beskæftigelsesministeriet og KL. Internet: <https://bm.dk/media/fydabdo0/kortlaegning-af-integration-i-kommunerne-pdf-vive-ua.pdf>.
- Jensen, M. K. / Sommer, I. K. / Flou, K. / Becker, E. J. (2023): Evaluering af Venner viser vej – en undersøgelse af projektets effekt på frivillige relationer og integration. København: Als Research. ISBN 978-87-93373-50-1. Internet: https://alsresearch.dk/wp-content/uploads/2023/02/Evaluering-af-Venner-Viser-Vej_Als-Research_Final.pdf.
- Jervelund, S. (2020): Integration of Refugees: The Interactive Dynamics of Health, Education and Employment. *European Journal of Public Health*, 30(Supplement_5). DOI: <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckaa165.630>.
- Karlsdóttir, A. / Sigurjónsdóttir, H. R. / Heleniak, T. / Cuadrado, A. (2020): Learning to live in a new country – everyday social integration: Civil society and integration – Nordic rural perspective. Nord 2020:036. København: Nordic Council of Ministers. ISBN 978-92-893-6605-2. DOI: <http://doi.org/10.6027/nord2020-036>.
- Kennerberg, L. / Åslund, O. (2010): Sfi och arbetsmarknaden (Swedish for Immigrants and the Labour Market). IFAU Working Paper 2010:10.
- Kheir El Din, M. (2025): Interkulturelle Professionalität und eine kommunale Förderkette: Strategien in der Beratung von Geflüchteten zur Arbeitsmarktintegration. *dvb forum*, 64, 68-76. DOI: <https://doi.org/10.3278/DVB2501W015>.
- Koch, A. / Biehler, N. / Knapp, N. / Kipp, D. (2023): Integrating Refugees: Lessons from Germany since 2015-16. Background Paper to the World Development Report 2023: Migrants, Refugees, and Societies. Internet: <https://thedocs.worldbank.org/en/doc/d3bf052f21b05b8b5f87f-38b921dfd7e-0050062023/original/WDR-German-case-study-FINAL.pdf>.
- Kommunernes Landsforening (o.J.): IGU – Integrationsgrunduddannelse. Internet: www.kl.dk/arbejdsgiver/kompetence-og-udvikling/oplaering-og-uddannelse-af-fremtidig-arbejdskraft/igu-integrationsgrunduddannelse.
- Konle-Seid, R. (2018): Integration of Refugees in Austria, Germany and Sweden: Comparative Analysis. Internet: [www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/614200/IPOL_STU\(2018\)614200_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/614200/IPOL_STU(2018)614200_EN.pdf).
- Konle-Seidl, R. / Schreyer, F. / Bauer, A. (2015): Asylsuchende und Flüchtlinge: Integration in den Arbeitsmarkt in Schweden, Dänemark und Großbritannien. Aktuelle Berichte, No. 18/2015. Internet: <https://hdl.handle.net/10419/161707>.
- Kosick, P. (2026): Bürgergeld / Grundsicherung 2026 für Familie mit 2 Kindern – mit und ohne Partner? Internet: www.buerger-geld.org/news/buergergeld/buergergeld-grundsicherung-

- 2026-fuer-familie-mit-2-kindern-mit-und-ohne-partner/?#google_vignette.
- Kosyakova, Y. / Brenzel, H. (2020): The Role of Length of Asylum Procedure and Legal Status in the Labour Market Integration of Refugees in Germany. *Soziale Welt*, 71(1/2), 123–159.
- Kosyakova, Y. / Salikutluk, Z. / Hartmann, J. (2023): Gender Employment Gap at Arrival and its Dynamics: The Case of Refugees in Germany. *Research in Social Stratification and Mobility*, 87. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2023.100842>
- Kraler, A. / Grujić, M. / Kilic, H. / Kerchbaumer, T. / Palinkas, M. / Pisarevskaya, A. / Scholten, P. / Skrivanek, I. / Zentner, M. (2022): The Integration of Recent Migrants and Refugees: A Review of Research on Integration Policy Practices in the EU. Krems: Danube University Krems. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.7268460>
- Kvist, J. / Pedersen, L. (2007): Danish Labour Market Activation Policies. *National Institute Economic Review*, 202, 99–112.
- Lancee, B. / Hartung, A. (2012): Turkish Migrants and Native Germans Compared: The Effects of Inter-Ethnic and Intra-Ethnic Friendships on the Transition from Unemployment to Work. *International Migration*, 50(1).
- Länderoffene Arbeitsgruppe »Indikatorenentwicklung und Monitoring« der Konferenz der für Integration zuständigen Ministerinnen und Minister / Senatorinnen und Senatoren der Länder (IntMK) unter Federführung des Landes Hessen (2025): Achter Bericht zum Integrationsmonitoring der Länder. Bericht 2025. Berichtsjahre 2021-2023 und Bund-Länder-Integrationsbarometer 2024. Internet: www.integrationsmonitoring-laender.de/documents/integrationsbericht-2025-korr-4-clean-dnk182d-1745314676_1745315588.pdf.
- Larsen, C. A. (2020): The Institutional Logic of Giving Migrants Access to Social Benefits and Services. *Journal of European Social Policy*, 30(1), 48–62.
- Löw, M. / Sayman, V. / Schwerer, J. / Wolf, H. (2021): Am Ende der Globalisierung: Über die Refiguration von Räumen. Bielefeld: transcript. DOI: <https://doi.org/10.1515/9783839454022-016>.
- Mangfoldighedscharter Danmark (o. J.): Diversity Charter. Internet: www.mangfoldighedscharter.dk/diversity-charter.
- Marbach, M. / Hainmueller, J. / Hangartner, D. (2018): The long-term impact of employment bans on the economic integration of refugees. *Science Advances*, 4(9), eaap9519.
- Marbach, M. / Vallizadeh, E. / Harder, N. / Hangartner, D. / Hainmüller, J. (2025): Arbeitsmarktintegration durch Sprachförderung. weiter bilden. *DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung*, 32(1), 19–22.
- Mediendienst Integration (2026): Unterbringung von Flüchtlingen. Internet: <https://mediendienst-integration.de/fluechtlinge/unterbringung-und-versorgung/unterbringung-von-fluechtlingen>.
- Meyer, F. (2025): Integrating Young Refugees into VET: Do German Active Labor Market Programs Make a Difference? *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 28(3), 639–662. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11618-025-01293-4>.
- Migrationsberatung (2024): Die Migrationsberatung und der Job-Turbo. Internet: www.migrationsberatung.org/de/einblicke/die-migrationsberatung-und-der-job-turbo.

- Montgomery, C. J./Norredam, M./Krasnik, A./Petersen, J. H./Björkenstam, E./Berg, L./Hjern, A./Sijbrandij, M./Klimek, P./Mittendorfer-Rutz, E. (2022): Labour Market Marginalisation in Young Refugees and their Majority Peers in Denmark and Sweden: The Role of Common Mental Disorders and Secondary School Completion. *PLoS One*, 17(2), e0263450. DOI: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0263450>.
- Mortensen, D. T./Pissarides, C. A. (1994): Job Creation and Job Destruction in the Theory of Unemployment. *Review of Economic Studies*, 61(3), 397-415. DOI: <https://doi.org/10.2307/2297896>.
- Møller, G. B./Toft, J. (2016): Integration – vejen til arbejdsmarkedet. København: KORA – Det Nationale Institut for Kommuner og Regioners Analyse og Forskning for Udlændinge-, Integrations- og Boligministeriet. Internet: <https://uim.dk/media/t22mk55j/vejen-til-arbejdsmarkedet.pdf>.
- NBank (o.J.): Start Guides. Internet: www.nbank.de/F%C3%B6rderprogramme/Aktuelle-F%C3%B6rderprogramme/Start-Guides.html#wichtigehinweise.
- Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung (o.J.): »Start Guides«-Programm zur Arbeitsmarktintegration Geflüchteter wird bis 2030 verlängert: Arbeitsminister Philippi und Arbeitsmarktexperten ziehen Bilanz zur Erwerbsintegration seit 2015. Internet: www.ms.niedersachsen.de/startseite/uber_uns/presse/presseinformationen/start-guides-programm-zur-arbeitsmarktintegration-gefluchteter-wird-bis-2030-verlangert-arbeitsminister-philippi-und-arbeitsmarktexperten-ziehen-bilanz-zur-erwerbsintegration-seit-2015-245367.html?utm
- Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung/Niedersachsen packt an / Fachkräfte Initiative Niedersachsen (2025): Förderaufruf für Modellprojekte »Start Guides« zur Unterstützung der Gewinnung und Integration internationaler Fachkräfte in Unternehmen in Niedersachsen. Internet: www.nbank.de/medien/nb-media/Downloads/Programminformation/Produktinformationen/F%C3%B6rderaufruf-Start-Guides-2.pdf.
- Nordic Council of Ministers (2018): Labour market integration of newly arrived in the Nordic countries. København: Nordic Council of Ministers/Nordic Welfare Centre. Internet: https://nordicwelfare.org/integration-norden/wp-content/uploads/sites/2/2018/06/Labour-market-integration-of-newly-arrived-in-the-Nordic-countries_2.pdf.
- Nordic Council of Ministers (2022): New report: Refugees have the most difficulty finding a job in Denmark. Internet: www.norden.org/en/news/new-report-refugees-have-most-difficulty-finding-job-denmark.
- Nordic Council of Ministers (2023): Employers' Perspectives on Hiring Immigrants and Refugees: Experiences from the Nordic Countries. Nord 2023:043. København: Nordic Council of Ministers. Internet: <https://pub.norden.org/nord2023-043/nord2023-043.pdf>.
- Nordic Welfare Centre (2018): 78 mio. kr. til kommunale integrationsambassadører. Internet: <https://nordicwelfare.org/integration-norden/nyheter/78-mio-kr-til-kommunale-integrationsambassadorer>.

- OECD (o.J.): Employment Services. Internet: www.oecd.org/en/topics/policy-issues/employment-services.html.
- OECD (2007): The Labour Market Integration of Immigrants in Denmark. Paris: OECD Publishing. Internet: www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2007/03/the-labour-market-integration-of-immigrants-in-denmark_g17a195b/233783261534.pdf.
- OECD (2009): OECD Territorial Reviews: Copenhagen, Denmark. Paris: OECD Publishing. Internet: <https://international.kk.dk/sites/default/files/2021-09/OECD%20Territorial%20Review%20Copenhagen.pdf>.
- OECD (2016): Making Integration Work: Refugees and others in need of protection. Paris: OECD Publishing.
- OECD (2017): Labour Market Integration of Refugees in Germany. Paris: OECD Publishing. Internet: www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2017/03/labour-market-integration-of-refugees-in-germany_11b94765/14947519-en.pdf.
- OECD (2017): Nach der Flucht: Der Weg in die Arbeit. Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen in Deutschland.
- OECD (2018): Making Integration Work: Refugees and others in need of protection. Paris: OECD Publishing.
- OECD (2018): Settling In – OECD Indicators of Immigrant Integration. Paris: OECD Publishing. DOI: <https://doi.org/10.1787/9789264281150-en>.
- OECD (2021): Institutional and regulatory set-up of active labour market policy provision in Denmark. Paris: OECD Publishing. Internet: www.oecd.org/content/dam/oecd/en/topics/policy-issues/employment-services/denmark_almp_institutional_set-up.pdf.
- OECD (2022): Institutional and Regulatory Set-Up of Active Labour Market Policy Provision in Germany. Organisation for Economic Co-operation and Development. Internet: www.oecd.org/content/dam/oecd/en/topics/policy-issues/employment-services/germany_almp_institutional_set-up.pdf.
- OECD (2023): Making Integration Work: Refugees and others in need of protection. Paris: OECD Publishing.
- OECD (2023): International Migration Outlook 2023. Paris: OECD Publishing. Internet: www.oecd.org/migration/international-migration-outlook-1999124x.htm.
- OECD (2024a): Immigrant Integration in Germany. Paris: OECD Publishing. Internet: www.oecd.org/content/dam/oecd/en/topics/policy-issues/migration/Immigrant%20Integration%20Germany_de.pdf.
- OECD (2024b): Stand der Integration von Eingewanderten – Deutschland. Internet: www.oecd.org/content/dam/oecd/en/topics/policy-issues/migration/Immigrant%20Integration%20Germany_de.pdf.
- OECD (2025): International Migration Outlook 2025. Internet: www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2025/11/international-migration-outlook2025_355ae9fd/ae26c893-en.pdf.

- Ortlieb, R. / Eggenhofer-Rehart, P. / Leitner, S. / Hosner, R. / Landesmann, M. (2020): Do Austrian Programmes Facilitate Labour Market Integration of Refugees? In: *International Migration*, 63(1), e12784.
- Österreichischer Integrationsfonds (ÖIF) (2026): ÖIF-Bulletin. Internet: www.integrationsfonds.at/bulletin.
- Peers, S. (2016): *EU Justice and Home Affairs Law. Volume I: EU Immigration and Asylum Law*. 4th Edition. Oxford: Oxford University Press.
- Penninx, R. / Garcés-Mascareñas, B. (2016): The Concept of Integration as an Analytical Tool and as a Policy Concept. In: *Integration Processes and Policies in Europe: Contexts, Levels and Actors*, 11-29. Cham: Springer International Publishing.
- Preisler, M. (2016): Denmark and Refugees – Traineeships and Wage Subsidised Jobs Work Best. Internet: www.nordiclbourjournal.org/denmark-and-refugees-traineeships-and-wage-subsidised-jobs-work-best.
- Rambøll Management Consulting (2018): *Evaluering af Integrationsgrunduddannelsen (IGU)*. Kopenhagen: Udlændinge- og Integrationsministeriet / Integrationsbarometeret. Internet: <https://integrationsbarometer.dk/tal-og-analyser/filer-tal-og-analyser/arkiv/evaluering-af-integrationsgrunduddannelsen>.
- Ranko, A. (2020): Vom Zuwanderungsgesetz zum Migrationspaket. 15 Jahre aktive Einwanderungspolitik und Integrationspolitik als bundespolitisches Handlungsfeld in Deutschland. Internet: www.kas.de/documents/252038/7995358/Vom+Zuwanderungsgesetz+zum+Migrationspaket.pdf/obd7155c-6e26-9f44-37cfbd284f36fb9b?version=1.0&t=1607693454966
- Refugees Welcome Denmark (o.J. a): How is the Integration of Refugees in Denmark Going? Internet: <https://refugeeswelcome.dk/en/information/facts/integration/how-is-the-integration-of-refugees-in-denmark-going>.
- Refugees Welcome Denmark (o.J. b): How Many are Coming, and from where? Internet: <https://refugeeswelcome.dk/en/information/facts/numbers-statistics/how-many-are-coming-and-from-where>.
- Refugees Welcome Denmark (o.J. c): Hvor stor er chancen for at få asyl i Danmark? Internet: <https://refugeeswelcome.dk/da/information/fakta/tal-statistik/hvor-stor-er-chancen-for-at-faa-asyl-i-danmark>.
- Refugees Welcome Denmark (o.J. d): Reception Program in Municipalities. Internet: <https://refugeeswelcome.dk/en/information/facts/integration/reception-program-in-municipalities>.
- Refugees Welcome Denmark (o.J. e): The Asylum Procedure in Denmark – Case Processing Time. Internet: <https://refugeeswelcome.dk/en/information/facts/the-asylum-procedure-in-denmark/case-processing-time>.
- Regeringen / Finansministeriet (2018): Aftale om udmøntning af satspuljen for 2018 på integrationsområdet. Internet: <https://regeringen.dk/media/1fanotq4/aftale-om-udmoentning-af-satspuljen-for-2018-paa-integrationsomraadet.pdf>.

- Rierner, L. / Rau, L. / Schalast, R. (2025a): Access to the Labour Market. Germany. Asylum Information Database. Internet: <https://asylumineurope.org/reports/country/germany/reception-conditions/employment-and-education/access-labour-market>.
- Rierner, L. / Rau, L. / Schalast, R. (2025b): Statistics. Germany. Asylum Information Database. Internet: <https://asylumineurope.org/reports/country/germany/statistics>.
- Rierner, L. / Rau, L. / Schalast, R. (2025c): Access to the Labour Market. Germany. Brüssel: European Council on Refugees and Exiles (ECRE). Internet: <https://asylumineurope.org/reports/country/germany/content-international-protection/employment-and-education/access-labour-market>.
- Rigsrevisionen (2018): Beretning om forløbet for flygtninge med traumer (Beretning nr. 6/2018). København: Rigsrevisionen/Statsrevisorerne. ISBN 978-87-7434-591-6. Internet: www.rigsrevisionen.dk/Media/637830271390994060/SR0618.pdf.
- Rinne, U. / Boockmann, B. / Bredtmann, J. / Demir, G. / Krause-Pilatus, A. / Kugler, P. / Müller, M. / Rammert, T. / Rossen, A. / Wapler, R. / Wolf, K. (2025): Begleitevaluation der arbeitsmarktpolitischen Integrationsmaßnahmen für Geflüchtete: Langfristige Effekte.
- Røde Kors (o.J.): Venner viser vej. Internet: www.rodekors.dk/venner-viser-vej.
- Rytter, M. (2018): Made in Denmark: Refugees, integration and the self-dependent society. *Anthropology Today*, 34(3), 12–14.
- Salifu, M. / Jorgensen, M. B. (2025): Immigrant Inclusion and Municipalism in a Danish Context. *Cosmopolitan Civil Societies: An Interdisciplinary Journal*, 17(1), 108–123.
- Salikutluk, Z. / Jacobsen, J. (2021): Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten. Bundeszentrale für politische Bildung. Internet: www.bpb.de/themen/arbeit/arbeitsmarktpolitik/501977/arbeitsmarktintegration-von-gefluechteten.
- Schultz-Nielsen, M. L. (2019): Immigrants' Assimilation Depending on Residence Type. Rockwool Foundation Research Paper No. 140, June 2019.
- Schultz-Nielsen, M. L. / Ingerslev, O. (2001): The Integration of Non-Western Immigrants in a Scandinavian Labour Market: The Danish Experience. Rockwool Foundation Research Unit.
- Schütze, T. (2025a): Duldung. In: I. Bartels / I. Löhr / C. Reinecke / P. Schäfer / L. Stielike / M. Stierl (Hg.): *Inventar der Migrationsbegriffe*.
- Schütze, T. (2025b): Duldung. Hintergründe eines rechtlichen Schwebezustandes. Internet: www.bpb.de/themen/migration-integration/kurzdossiers/571579/duldung.
- Schwenken, H. (2021): Differential Inclusion: The Labour Market Integration of Asylum-seekers and Refugees in Germany. In: B. Galgóczi (ed.): *Betwixt and between: Integrating Refugees into the EU Labour Market*, 135–164. ETUI aisbl.
- Seidelsohn, K. / Verlage, T. / Flick, U. / Hirseland, A. (2020): Übergänge Geflüchteter in Erwerbsarbeit. Akteure, soziale Prozesse und Perspektiven – Eine Einführung. *Zeitschrift für Flucht- und Flüchtlingsforschung*, 4(2), 161–180. DOI: <https://doi.org/10.5771/2509-9485-2020-2-161>.
- Sozialplattform (o.J.): Leistungen nach Asylbewerberleistungsgesetz (AsylbLG). Internet: <https://sozialplattform.de/leistungen-nach-asylbewerberleistungsgesetz-asylblg-o>.

- Sperling, S. (2022): Bleibeperspektive. In: I. Bartels/I. Löhr/C. Reinecke/P. Schäfer/L. Stielike (Hg.): Inventar der Migrationsbegriffe. Internet: www.migrationsbegriffe.de/bleibeperspektive.
- Steigemann, A./Misselwitz, P. (2021): Global-lokaler Alltag unter Bedingungen von Refiguration: Polykontexturales Homemaking in Berliner Unterkünften für geflüchtete Menschen. In: M. Löw/V. Sayman/J. Schwerer/H. Wolf (Hg.): Am Ende der Globalisierung: Über die Refiguration von Räumen, 387–414. Bielefeld: transcript. DOI: <https://doi.org/10.1515/9783839454022-016>.
- Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) (o.J. a): Løntilskud. Internet: <https://star.dk/indsatser-og-ordninger/loentilskud>.
- Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) (o.J. b): Virksomhedspraktik. Internet: <https://star.dk/indsatser-og-ordninger/virksomhedspraktik>.
- Svane, P. (2023): Integration Review for Denmark. Integrationsoion.ee – Integration Foundation. Internet: www.integrationsoion.ee/en/integration-review-denmark.
- Tan, N. F./Rimmer, A. S. (2019): The Feasibility of Community-based Sponsorship of Refugees in Denmark. Working Paper Commissioned by Amnesty International Denmark. København: Amnesty International Denmark. Internet: <https://amnesty.dk/wp-content/uploads/media/6130/feasibility-study-community-based-sponsorships.pdf>.
- Terzenbach, D. (2024): Der Job-Turbo. Erfahrungsbericht des Sonderbeauftragten der Bundesregierung für die Integration von geflüchteten Menschen in den Arbeitsmarkt. Kurzfassung. Internet: www.sgb2.info/SharedDocs/Downloads/DE/Downloads/erfahrungsbericht-jt-kurzfassung.pdf?__blob=publicationFile&v=3
- Thomassen, H. (2019): The Integration of Refugees in Denmark. Study for the European Parliament, Policy Department for Citizens' Rights and Constitutional Affairs. Brüssel: European Parliament. Internet: [www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2019/638397/IPOL_STU\(2019\)638397\(ANN02\)_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2019/638397/IPOL_STU(2019)638397(ANN02)_EN.pdf).
- Thuesen, F./Rotger, G. P./Jakobsen, V./Liversage, A. (2020): I mål med integration: Evaluering af et projekt til styrkelse af kommunernes evne til at integrere flygtninge og indvandrere på arbejdsmarkedet. København: VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd. Internet: www.vive.dk/da/udgivelser/i-maal-med-integration-mxb6e5yb.
- Tungul, L. (2025): Danish Immigration and Integration Policy: Guiding Principles or Limited Lessons? Brüssel: Wilfried Martens Centre for European Studies. Internet: www.martenscentre.eu/wp-content/uploads/2025/10/Tungul-Danish-Migration.pdf.
- Uddannelses- og Forskningsministeriet (2016): Trepartsaftale om arbejdsmarkedetsintegration – Integrationsgrunduddannelse (IGU). Internet: <https://uvm.dk>.
- Udlændinge- og Integrationsministeriet (2024): Integrationsgrunduddannelse (IGU). Internet: <https://uim.dk/arbejdsmarkeder/integration/modtagelse-og-integration-af-nye-borgere/den-beskaeftigelsesrettede-integrationsindsats/igu>.
- Udlændinge- og Integrationsministeriet (2025a): Danmark er fortsat blandt de lande i EU som modtager færrest asylansøgere per indbygger. Internet: <https://uim.dk/nyhedsarkiv/2025/>

- juni/danmark-er-fortsat-blandt-de-lande-i-eu-som-modtager-faerrest-asylansoegere-per-indbygger.
- Udlændinge- og Integrationsministeriet (2025b): Historisk lavt antal asylansøgere i Danmark i februar 2025. Internet: <https://uim.dk/nyhedsarkiv/2025/februar/httpsuimdknyhedsarkiv2025februarhistorisk-lavt>.
- Udlændinge- og Integrationsministeriet (2025c): Integrationsgrunduddannelse: Supplerende Statistikker. Desember 2025. Internet: <https://integrationsbarometer.dk/aktuelt/filer-og-billeder-igu/Integrationsbarometerdecember2025.pptx.pdf>.
- Udlændinge- og Integrationsministeriet (2025d): International Migration – Denmark 2025. Report to OECD. Copenhagen: Udlændinge- og Integrationsministeriet/Integrationsbarometeret. EAN 9788793396807. Internet: <https://integrationsbarometer.dk/tal-og-analyser/filer-tal-og-analyser/arkiv/InternationalMigrationDenmark2025.pdf>.
- Udlændinge- og Integrationsministeriet (2026): Udviklingsrapport: Det lokale integrationsbarometer samt nøgletal om flygtninge. Aarhus. Marts 2026. Internet: <https://integrationsbarometer.dk/udviklingsrapporter/aarhus-0326.pdf>.
- Udlændingestyrelsen/Styrelsen for International Rekruttering og Integration/Hjemrejsestyrelsen/Udlændinge- og Integrationsministeriet (2025): Tal og fakta på udlændingområdet 2024. Farimagvej: Udlændingestyrelsen. Internet: https://us.dk/media/ukolnhte/tal-og-fakta-10062025_tilgaengelig.pdf.
- UNHCR (o.J.): Resources for Employers in Denmark. Genf: United Nations High Commissioner for Refugees. Internet: www.unhcr.org/europe/resources-employers-denmark.
- Voigt, C. (2016): »Die «Bleibeperspektive««. Wie ein Begriff das Aufenthaltsrecht verändert. Asylmagazin, (8), 245-251.
- Weiser, B. (2025): Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktzugangs von Geflüchteten. Deutsches Rotes Kreuz und Informationsverbund Asyl & Migration e. V. Internet: www.asyl.net/fileadmin/user_upload/publikationen/Arbeitshilfen/Broschuere_Arbeitsmarkt_InfoV_DRK_250925.pdf.

Anhang 1: Liste der Interviewpartner:innen

Dänemark

	Name	Funktion
1	Breidahl, Karen Nielsen	Associate Professor an der Universität von Aalborg im Bereich Politik und Gesellschaft
2	Flex, Kenneth	Direktor von DRC Integration des Danish Refugee Council (DRC)
3	Heller, Louise	Projektkoordinatorin des Projektes »Friends Show the Way« aufseiten des Dänischen Roten Kreuzes
4	Kristensen, Kurt Bøgild	Projektmitarbeiter im Business Hub Central Denmark
5	Larsen, Christian Albrekt	Professor an der Universität von Aalborg im Bereich Politikwissenschaft, insbesondere vergleichende Wohlfahrtsstaatsforschung
6	Lorentzen, Anders	Leiter der Abteilung für öffentliche Angelegenheiten und des Verwaltungssekretariats der Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH), d.h. des Hauptverbandes der Gewerkschaft
7	Thomsen, Trine Lund	Associate Professor an der Aalborg University im Bereich Global Studies

Deutschland

	Name	Funktion
1	Verschiedene Repräsentant:innen der Bundesagentur für Arbeit (BA) in unterschiedlichen Fach- und Verantwortungsbereichen; Umfangreiche schriftliche Fragebeantwortung	Die Bundesagentur für Arbeit (BA) ist die zentrale staatliche Einrichtung zur Vermittlung von Arbeitskräften in Deutschland. Sie unterstützt Geflüchtete und andere zugewanderte Personen bei der Integration in den Arbeitsmarkt durch individuelle Beratung, Vermittlung in Beschäftigung sowie Informationen zu Förder- und Qualifizierungsangeboten. Dazu gehören Arbeitsfördermaßnahmen, berufliche Weiterbildung, Anerkennung von Qualifikationen und Hilfen bei der Stellensuche.
2	Mitarbeiter:in einer Beratungsstelle für Migrant:innen und Geflüchtete bei arbeits- und sozialrechtlichen Fragen	Die unabhängige und niedrigschwellige Beratungsorganisation unterstützt Geflüchtete und anderem zugewanderte Beschäftigte mehrsprachig bei arbeitsrechtlichen Fragen, etwa zu Arbeitsvertrag, Lohn, Arbeitszeit, Kündigung oder Diskriminierung.

	Name	Funktion
3	Leitung einer Migrationsberatung für erwachsene Zugewanderte (MBE)	Die Migrationsberatung für erwachsene Zugewanderte (MBE) ist eine zentrale Anlaufstelle, die erwachsene Zugewanderte und darunter auch Geflüchtete durch individuelle Beratung und Begleitung beim Zugang zu Arbeit und Qualifizierung unterstützt. Sie hilft u.a. bei Fragen zu Aufenthaltsstatus und Arbeitserlaubnis, Sprachkursen, Anerkennung von Qualifikationen, Bewerbungs- und Ausbildungswegen sowie bei der Orientierung im System von Jobcenter, Arbeitsagentur und weiteren Unterstützungsangeboten.
4	Projektleitung einer Start Guides-Initiative	Start Guides ist ein Förderprogramm in Niedersachsen, in dem überbetrieblich tätige Start Guides nach Deutschland migrierte Personen und darunter zu einem Großteil geflüchtete Menschen und Betriebe passgenau begleiten. Sie unterstützen bei der Anbahnung von Ausbildungen und Beschäftigungsverhältnissen und bieten praktische Hilfen rund um den Einstieg in Arbeit, zum Beispiel bei Fragen zu Aufenthaltsrecht, Arbeitsmarktförderung und zur Zusammenarbeit im Betrieb.
5	Projektleitung der Deutschen Gesellschaft für Personalführung (DGFP)	Die DGFP war im Kontext des Job-Turbos als begleitender Transfer- und Netzwerkakteur eingebunden. Gemeinsam mit der Bundesagentur für Arbeit führte sie Unternehmensbefragungen durch, um Erfahrungen, Einstellungen und Unterstützungsbedarfe zur Beschäftigung von Geflüchteten zu erheben und die Ergebnisse in den Job-Turbo einfließen zu lassen. Zusätzlich wurden die Erkenntnisse über Konferenzen, Roundtables und Austauschformate verbreitet und praxisnahes Wissen für Unternehmen bereitgestellt.

Anhang 2: Ausgewählte Publikationen des AMS Österreich zum Thema »Fluchtmigration und Integration«



AMS FokusInfo 293 (2025)

Migration und Flucht: Wege in den Arbeitsmarkt

<https://forschungsnetzwerk.ams.at/elibrary/publikation/ams-fokusinfo/2025/migration-und-flucht-wege-in-den-arbeitsmarkt.html>



AMS info 814 (2026)

Regionale Verteilung von Geflüchteten – Steuerungswirkung, Arbeitsmarktintegration und Schlussfolgerungen für Österreich

[https://forschungsnetzwerk.ams.at/elibrary/publikation/ams-infos/2026/regionale-verteilung-von-gefluechteten---steuerungswirkung,-arbeitsmarktintegration-und-schlussfolgerungen-fuer-oesterreich-\(ams-info-814\).html](https://forschungsnetzwerk.ams.at/elibrary/publikation/ams-infos/2026/regionale-verteilung-von-gefluechteten---steuerungswirkung,-arbeitsmarktintegration-und-schlussfolgerungen-fuer-oesterreich-(ams-info-814).html)



AMS info 771 (2025)

Integrationserfahrungen von Geflüchteten in Österreich. Ergebnisse und Entwicklungen aus fünf Wellen der FIMAS-Längsschnittstudie zu Geflüchteten der Ankunfts kohorte 2014–2018

[https://forschungsnetzwerk.ams.at/elibrary/publikation/ams-infos/2025/integrationserfahrungen-von-gefluechteten-in-oesterreich-\(ams-info-771\).html#flucht](https://forschungsnetzwerk.ams.at/elibrary/publikation/ams-infos/2025/integrationserfahrungen-von-gefluechteten-in-oesterreich-(ams-info-771).html#flucht)



AMS info 762 (2025)

Was die zehnjährige Arbeit mit geflüchteten Frauen lehrt«. Manuela Vollmann, Vorstandsvorsitzende und Geschäftsführerin von ABZ*AUSTRIA, im Gespräch

[https://forschungsnetzwerk.ams.at/elibrary/publikation/ams-infos/2025/-was-die-zehnjaehrige-arbeit-mit-gefluechteten-frauen-lehrt.-manuela-vollmann,-vorstandsvorsitzende-und-geschaeftsfuehrerin-von-abz-austria,-im-gespraech-\(ams-info-762\).html#flucht](https://forschungsnetzwerk.ams.at/elibrary/publikation/ams-infos/2025/-was-die-zehnjaehrige-arbeit-mit-gefluechteten-frauen-lehrt.-manuela-vollmann,-vorstandsvorsitzende-und-geschaeftsfuehrerin-von-abz-austria,-im-gespraech-(ams-info-762).html#flucht)



AMS info 732 (2025)

Recent Arrivals in Austria: Neue Geflüchtete aus Syrien am österreichischen Arbeitsmarkt. Zentrale Ergebnisse einer aktuellen Studie im Auftrag von AMS Österreich und AMS Wien

<https://forschungsnetzwerk.ams.at/elibrary/publikation/ams-infos/2025/recent-arrivals-in-austria-neue-gefluechtete-aus-syrien-am-oesterreichischen-arbeitsmarkt-zentrale-ergebnisse-einer-aktuellen-studie-im-auftrag-von-ams-oesterreich-und-ams-wien.html#flucht>



AMS info 716 (2024)

Arbeitsmarktintegration von ukrainischen Vertriebenen – mit besonderem Schwerpunkt auf Frauen

<https://forschungsnetzwerk.ams.at/elibrary/publikation/ams-infos/2024/arbeitsmarktintegration-von-ukrainischen-vertriebenen-%E2%80%93-mit-besonderem-schwerpunkt-auf-frauen.html#ukr>



FokusInfo 293

Dezember 2025
www.ams.at/forschungsnetzwerk

Andrea Egger

Migration und Flucht: Wege in den Arbeitsmarkt

Laut UNO lebten weltweit im Jahr 2024 rund 304 Millionen Menschen – etwa 3,7 Prozent der Weltbevölkerung – in einem Land, in dem sie nicht geboren wurden.¹ In den 1990er-Jahren lag dieser Anteil noch bei rund 2,9 Prozent. Migration ist damit ein langfristiges Strukturmerkmal einer mittlerweile durch zahlreiche Fraktionen gekennzeichneten Globalisierung im 21. Jahrhundert. Europa weist dabei zwar weltweit die höchste absolute Zahl an Migrant:innen auf, gefolgt von Nordamerika und der Region Nordafrika/Westasien. Jedoch entfällt ein erheblicher Teil des Zuzuges in Europa auf die Binnenmigration innerhalb der Europäischen Union. Diese unterscheidet sich strukturell deutlich von der Drittstaatsmigration und insbesondere von der Fluchtmigration.² Für die Arbeitsmarktpolitik in Österreich ist Migration doppelt relevant, nämlich einerseits demographisch im Hinblick auf den Fachkräftebedarf, andererseits arbeitsmarktpolitisch, da unterschiedliche Zuwanderungsgruppen mit unterschiedlichen Ausgangsbedingungen in den heimischen Arbeitsmarkt eintreten.

In diesem FokusInfo ordnet die Arbeitsmarktforscherin Andrea Egger³ Migration zunächst allgemein ein und vertieft anschließend die Fluchtmigration mit Blick auf die Integration in den Arbeitsmarkt.

1 Migration: Muster und Determinanten

Migration folgt erkennbaren Mustern: Menschen ziehen häufiger in geographisch nahe und wohlhabendere Staaten und in Regionen, die von ähnlicher Kultur geprägt sind, sowie in Länder, zu denen eine historische Verbindung (z.B. Kolonialgeschichte) besteht. Denn kulturelle Verflechtungen sowie bestehende Diaspora-Netzwerke senken die individuellen Migrationskosten. Relevant ist auch die Größe des Immigrationslandes: Je größer, umso beliebter ist das Land als Ziel-land von Migration. Zu etwa 70 Prozent kann anhand der genannten Variablen die Zusammensetzung der Bevölkerung (»Bilateral Migration Stock«) in statistischen Modellen erklärt werden. Der Rest kann mit weiteren Variablen erklärt werden, die unter dem Begriff »Offenheit« eines Landes subsumiert werden können. Dazu zählen Visa-Regime, Arbeitsmarktzugang, Anerkennung von Qualifikation, die Möglichkeit zum

¹ Vgl. United Nations 2024.

² Vgl. ebenda.

³ www.evacon.at.

Weiterführende Links & Downloads

📺 Webtipp (Video): What is hindering the economic integration of migrants across the EU?
Ljubica Nedelkoska (Complexity Science Hub, Harvard Growth Lab), WIFO Research Seminar, 20. Mai 2025 ...

📺 Evacon

📄 Online-Archiv der Reihe FokusInfo in der E-Library AMS-Forschungsnetzwerk

Weitere interessante Volltext-Publikationen zum Thema finden Sie unter Verwendung selbstgewählter Stichworte in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes: [Bibliographische Suche](#)

www.ams.at/forschungsnetzwerk

... ist die Internet-Adresse des AMS Österreich für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung

Medieninhaber und Herausgeber: AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, A-1200 Wien, Treustraße 35-43
Die in den FokusInfos geäußerten Ansichten und Meinungen müssen nicht mit denen des Herausgebers übereinstimmen.



Erwerb von Eigentum sowie gesellschaftliche Offenheit. Sie bestimmen ebenfalls die Attraktivität eines Ziellandes.⁴

2 Beschäftigungswahrscheinlichkeit von zugewanderten Personen

Die Beschäftigungswahrscheinlichkeit von Zugewanderten steigt typischerweise mit der Aufenthaltsdauer und ist stark von Bildung, Sprachkompetenz sowie vom Migrationsgrund (Erwerbs- vs. Familienmigration vs. Flucht) abhängig. Personen, die zuvor schon im Herkunftsland erwerbstätig waren, sind zu einem hohen Prozentsatz im Migrationsland ebenfalls in Beschäftigung und auch eher ihrem Qualifikationsniveau entsprechend beschäftigt.⁵

Vergleicht man inländische Personen und Migrant:innen mit gleichem Alter, Geschlecht und Ausbildungsniveau und kontrolliert damit individuelle Faktoren, zeigen Analysen, dass Unterschiede in der Unterbeschäftigung in Europa zu einem wesentlichen Teil durch strukturelle Faktoren erklärt werden können. Dazu zählen insbesondere die Zunahme und Diversität von Migration (bis zu rund 30 Prozent der erklärten Varianz), migrationspezifische Merkmale wie Herkunftsregion und Migrationsgrund (etwa 28 bis 31 Prozent) sowie länderspezifische Rahmenbedingungen des Ziellandes, so etwa im Hinblick auf Zugangsregelungen zum Arbeitsmarkt (rund 17 bis 28 Prozent).⁶ Letzteres ist also durch die Integrationspolitik der Länder bzw. der Städte und Regionen adressierbar.

3 Fluchtmigration als Herausforderung für die Arbeitsmarktintegration

Während sich die bereits beschriebenen Mechanismen auf Migration insgesamt beziehen, stellt insbesondere die Fluchtmigration eine spezifische Herausforderung sowohl für die Arbeitsmarktpolitik als auch für die Integrationspolitik dar. Im Unterschied zu anderen Zuwanderungsformen ist Fluchtmigration häufig durch unsichere Aufenthaltsperspektiven, unterbrochene Erwerbsbiographien, schwer nachweisbare Qualifikationen und eine psychisch belastende Situation auf Seiten der Geflüchteten gekennzeichnet.

Internationale Studien zeigen, dass die Erwerbsbeteiligung maßgeblich durch familiäre Rahmenbedingungen und institutionelle Faktoren beeinflusst wird. Geflüchtete Frauen weisen häufig niedrigere Beschäftigungsquoten auf als Männer. Sie treten im Durchschnitt später in arbeitsmarktpolitische Maßnahmen ein und weisen längere Phasen der Erwerbsinaktivität auf.⁷ Die Verfügbarkeit von Kinderbetreuung erweist sich damit als integrationspolitischer Hebel.

4 Arbeitsmarktintegrationsstrategien bei Fluchtmigration

Integration ist ein komplexer Prozess, der sich nur eingeschränkt zwischen Ländern vergleichen lässt. Unterschiedli-

che Regelungen hinsichtlich Arbeitsmarktzugang, Sprachförderung, Qualifizierungsangeboten, Förderinstrumenten oder auch Wohnortzuweisungen beeinflussen die Integrationsergebnisse maßgeblich.

Grob lassen sich jedoch zwei Strategien unterscheiden: »Arbeit zuerst« versus »Sprache zuerst«. Während »Sprache zuerst«-Ansätze auf eine nachhaltige Integration entsprechend der Qualifikationen abzielen, priorisieren »Arbeit zuerst«-Strategien eine möglichst rasche Eingliederung in den Arbeitsmarkt, häufig auch in einfachere Tätigkeiten.

In der Praxis sind diese Strategien jedoch weder trennscharf noch stabil. So wurde etwa im Kontext der Fluchtmigration aus der Ukraine in mehreren europäischen Ländern ein unmittelbarer Arbeitsmarktzugang gewährt, obwohl deren Integrationspolitik ansonsten stärker auf Sprach- und Qualifizierungsmaßnahmen ausgerichtet ist.

Auch über die Zeit hinweg verändern sich politische Strategien: In Dänemark gab es eine solche politische Änderung 2016 und auch Begleitforschung dazu. Frühere Studien deuten darauf hin, dass die seit 2016 in Dänemark umgesetzte Strategie »Arbeit ab dem ersten Tag« anfänglich rasch zu Erfolgen führt, die Arbeitsaufnahmen aber nicht unbedingt nachhaltig sind und die Strategie langfristig zu niedrigeren Einkommen führen kann. Die Nachbarländer Schweden und Norwegen mit einer »Sprache zuerst«-Strategie holten auf lange Sicht auf bzw. überholten Dänemark bezüglich der Arbeitsmarktintegrationserfolge langfristig.⁸ Der »Arbeit zuerst«-Ansatz förderte zwar unmittelbare Eigeninitiativen, resultierte jedoch häufig in prekären Beschäftigungen mit weniger Arbeitsstunden und befristeten Arbeitsverhältnissen. Eine spätere dänische Studie, die einzelne Regionen innerhalb Dänemarks verglich, die mehr oder weniger intensiv auf (zusätzliche) Sprachkurse setzten, zeigt, dass mittelfristig (drei bis vier Jahre) betrachtet wohl beide Strategien zu ähnlichen Ergebnissen bezüglich der Arbeitsmarktintegration führen.⁹

Unabhängig von der gewählten Strategie hängt die Arbeitsmarktintegration wesentlich von der Arbeitskräftenachfrage im Zielland ab. So zeigt eine vergleichende Analyse des IAB (2024), dass die Beschäftigungsintegration ukrainischer Geflüchteter stark mit der Nachfrage nach gering- und mittelqualifizierter Arbeit zusammenhängt. Länder mit hoher Nachfrage konnten rasch höhere Beschäftigungsquoten erreichen. Darüber hinaus spielen soziale Netzwerke, institutionelle Unterstützung bei der Arbeitsuche sowie Sprachkompetenzen – insbesondere Englisch als Arbeitssprache – eine zentrale Rolle für den Integrationserfolg.¹⁰

Ein weiterer zentraler Befund betrifft den zeitlichen Verlauf von Integrationsmaßnahmen: Sprach- und Qualifizierungsprogramme können kurzfristig zu niedrigeren Beschäftigungsquoten führen (so genannte »Lock-in-Effekte«), tragen jedoch langfristig zu stabileren Erwerbsverläufen bei. Für Deutschland zeigt sich etwa, dass eine stärker auf Nachhaltigkeit ausgerichtete Integrationsstrategie längerfristig zu hohen Beschäftigungsquoten unter Geflüchteten führen kann.¹¹

Unterschiedliche Strategien führen also zu unterschiedlichen kurzfristigen und langfristigen Ergebnissen in Abhängigkeit vom aktuellen Arbeitsmarkt.

4 Vgl. Nedelkoska et al. 2025.

5 Vgl. ebenda.

6 Vgl. ebenda.

7 Vgl. Kosyakova et al. 2024. Für Österreich siehe Baumgartner / Röttger 2025 im Auftrag von BKA, AMS und Universität Graz.

8 Vgl. Arendt 2022; Hernes et al. 2020.

9 Vgl. Arendt / Bolvig 2023.

10 Vgl. Kosyakova et al. 2024.

11 Vgl. ebenda.

5 Fazit

Integrationsergebnisse bei geflüchteten Menschen entstehen aus dem Zusammenspiel individueller Merkmale, institutioneller Rahmenbedingungen (Arbeitsmarktzugang, Anerkennung von Qualifikationen, Kinderbetreuung usw.) und aktueller Arbeitskräftenachfrage. Für die Arbeitsmarktpolitik heißt das, nicht nur die individuelle Beschäftigungsfähigkeit zu fördern, sondern auch die institutionellen Rahmenbedingungen, also etwa rechtliche Regelungen bzw. Verfahren, gezielt weiterzuentwickeln. Entscheidend scheinen früher und kontinuierlicher Spracherwerb, rasche Einstiege in den Arbeitsmarkt, Kompetenzcheck- und Anerkennungsverfahren und ergänzende Brückenqualifikationen sowie eine gendersensible Infrastruktur.

6 Literatur

- Arendt, J.N. (2022): Labor Market Effects of a Work-first Policy for Refugees. *Journal of Population Economics*, 35(1), pp. 169–196.
- Arendt, J.N./Bolvig, I. (2023): Trade-offs Between Work-first and Language-first Strategies for Refugees. *Economics of Education Review*, 92, 102353.
- Baumgartner, P./Röttger, S. (2025): Integrationserfahrungen von Geflüchteten in Österreich: Ergebnisse und Entwicklungen aus fünf Wellen der FIMAS-Längsschnittstudie zu Geflüchteten der Ankunfts kohorte 2014–2018. International Centre for Migration Policy Development. Internet <https://forschungsnetzwerk.ams.at/elibrary/publikation/ams-forschungsberichte/2025/integrationserfahrungen-von-gefluechteten-in-oesterreich.html>.
- Hernes, V./Arendt, J./Andersson Joona, P./Tronstad, K. (2020): Rapid or Long-term Employment? A Scandinavian Comparative Study of Refugee Integration Policies and Employment Outcomes. *Journal of European Public Policy*, 29(2), pp. 238–258. Internet: <https://doi.org/10.1080/13501763.2020.1824011>.
- Kosyakova, Y./Gatskova, K./Koch, T./Adunts, D./Braunfels, J./Goßner, L./Konle-Seidl, R./Schwanhäuser, S./Vandenhirtz, M. (2024): Arbeitsmarktintegration ukrainischer Geflüchteter: Eine internationale Perspektive (IAB-Forschungsbericht, 16/2024, aktualisierte Version vom 14.11.2024). Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).
- Nedelkoska, L./Martin, D./Lochmann, A./Hausmann, R./Bahar, D./Yildirim, M.A. (2025): De facto Openness to Immigration. Internet: <https://growthlab.hks.harvard.edu/wp-content/uploads/2025/03/2025-02-glwp-245-openness-to-immigration.pdf>.
- United Nations (2024): International Migrant Stock 2024: Key Facts and Figures. UN DESA/POP/2024/DC/NO. 13. ♦



Die aktuelle Studie

»Integrationserfahrungen von Geflüchteten in Österreich.

Ergebnisse und Entwicklungen aus fünf Wellen der FIMAS-Längsschnittstudie zu Geflüchteten der Ankunfts kohorte 2014–2018«.

Download in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes unter forschungsnetzwerk.ams.at/elibrary/publikation/ams-forschungsberichte/2025/integrationserfahrungen-von-gefluechteten-in-oesterreich.html.

814

AMS info

Andrea Egger

Regionale Verteilung von Geflüchteten

Steuerungswirkung, Arbeitsmarktintegration
und Schlussfolgerungen für Österreich

1 Einleitung

Die regionale Verteilung geflüchteter Menschen ist nicht nur eine integrationspolitische, sondern auch eine arbeitsmarktpolitische Frage. In Österreich zeigt sich seit Jahren eine starke Binnenmigration anerkannter Schutzberechtigter nach Wien. Dahinter stehen Erwartungen an bessere Beschäftigungsmöglichkeiten, ein größeres Angebot an Unterstützungsleistungen sowie an bestehende soziale Netzwerke. Die verfügbaren Daten zeigen jedoch, dass ein Umzug in die Bundeshauptstadt nicht automatisch mit besseren Arbeitsmarktchancen verbunden ist. Teilweise weisen geflüchtete Personen, die in anderen Städten oder in ländlichen Regionen leben, mehr Beschäftigungstage und höhere Jahreseinkommen auf.

Vor diesem Hintergrund wird immer wieder diskutiert, ob und wie die regionale Verteilung geflüchteter Menschen stärker gesteuert werden sollte. Deutschland verfügt seit 2016 über weitreichende Regelungen, mit denen der Wohnort anerkannter Schutzberechtigter zeitlich befristet eingeschränkt werden kann. Die inzwischen vorliegenden Evaluierungen erlauben eine differenzierte Einschätzung: Räumliche Mobilität lässt sich damit deutlich reduzieren, positive Wirkungen auf die Arbeitsmarktintegration sind jedoch, wenn überhaupt, eher kurzfristig nachweisbar. Der vorliegende Beitrag der Arbeitsmarktforscherin Andrea Egger¹ stellt zentrale Befunde zur regionalen Mobilität der Flüchtlingskohorte 2015/2016 in Österreich dar, fasst die Erfahrungen mit dem deutschen Modell zusammen und diskutiert daraus ableitbare Handlungsoptionen für Österreich.

2 Der Verbleib der Flüchtlingskohorte 2015/2016

In Österreich zogen in den letzten Jahren geflüchtete Personen nach Anerkennung des Schutzstatus häufig nach Wien um. Dabei spielten die Erwartungen der geflüchteten Personen an leichtere Integrations- und Arbeitsmöglichkeiten in Wien sowie die leichtere Anbindung an Communities eine Rolle. Auch die unterschiedlichen Wohn- und Mobilitätskosten bzw. Sozialleistungen dürften als Push- bzw. Pull-Faktoren relevant gewesen sein.² Für den regionalen Arbeitsmarkt in und um Wien stellte der Zuzug jedoch eine Herausforderung dar, und die Erwartung an leichter verfügbare Arbeitsplätze erfüllte sich nicht unbedingt, wie die folgenden Kohortendaten zeigen.

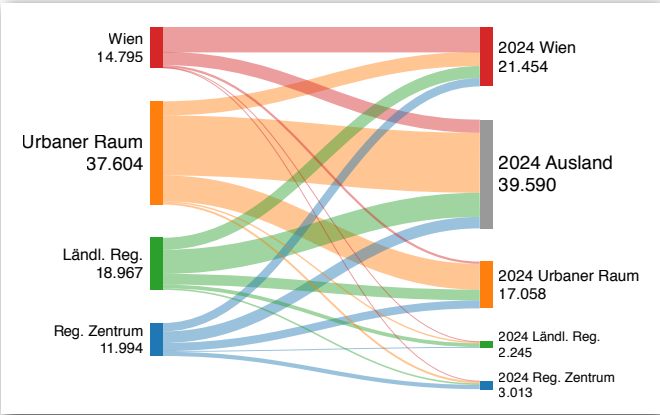
Personen, die 2015/2016 als Asylsuchende nach Österreich kamen, wurden zunächst überwiegend in Sammelunterkünften untergebracht. Ihr erster Wohnsitz lag zu 18 Prozent in Wien, zu 45 Prozent in anderen größeren Städten oder deren Umland, zu 14 Prozent in regionalen Zentren beziehungsweise deren Umland und zu 23 Prozent in ländlichen Regionen. Rund 53 Prozent dieser Kohorte lebten 2024 noch in Österreich, allerdings häufig an anderen Orten, wie Abbildung 1 (siehe Seite 2) zeigt. Kohorten der Folgejahre wanderten hingegen mehrheitlich wieder ab.

Für die spätere Arbeitsmarktintegration erwiesen sich Erstwohnsitz und Binnenmobilität als bedeutsam, wie die Analysen von Gamper et al. (2026) zeigen: Personen, die 2015/2016 zunächst in Wien untergebracht wurden oder später nach Wien zogen und 2024 noch in Österreich lebten, waren nur zu 56 beziehungsweise 61 Prozent zumindest an einem Tag des Jahres 2024 vollversichert beschäftigt. Deutlich höher lagen die entsprechenden Beschäftigungsanteile bei jenen, die in anderen urbanen, kleinstädtischen oder ländlichen Regionen lebten beziehungsweise dorthin übersiedelten: Sie erreichten

¹ www.evacon.at. Generell zum Thema »Migration und Flucht« vgl. auch Egger 2026..

² Vgl. Hajek 2017.

Abbildung 1: Mobilität der Ankunfts kohorte 2015/2016 bis 2024, absolute Zahlen



Quelle: Gamper et al. 2026, Seite 79, Tabelle 9c, eigene Darstellung. Anmerkung: Wanderungen innerhalb derselben Kategorie, also beispielsweise von einer ländlichen Region in eine andere, sind nicht dargestellt. In die Kategorie »Ausland« fallen alle Personen der Kohorte, die 2024 nicht mehr in Österreich leben

78 bis 86 Prozent. Die höchsten Beschäftigungsanteile wiesen jene wenigen Asyl- und subsidiär Schutzberechtigten auf, die 2015/2016 in ländlichen Regionen unterkamen und dort verblieben (85 Prozent) oder später in ländliche Regionen zogen (82 bis 86 Prozent). Ein möglicher Erklärungsfaktor liegt in der anhaltenden Arbeitskräftenachfrage in einigen ländlichen, tourismusgeprägten Regionen.³

Auch die Zahl der Beschäftigungstage verweist auf regionale Unterschiede. Personen mit Erstwohnsitz und Verbleib in Wien waren 2024 im Durchschnitt 274 Tage beschäftigt; bei Personen, die aus den Bundesländern nach Wien zogen, lag dieser Wert nur bei 265 bis 268 Tagen. Demgegenüber kamen Personen, die ursprünglich in ländlichen Regionen untergebracht wurden und dort verblieben, auf durchschnittlich 305 Beschäftigungstage. Personen, die aus Wien oder anderen urbanen Gebieten in ländliche Regionen zogen, erreichten je nach Herkunftsregion 282 bis 307 Beschäftigungstage. Dieses Muster zeigt sich auch bei den Jahreseinkommen: Personen, die in Wien blieben oder dorthin zogen, erzielten 2024 im Bundesländervergleich die niedrigsten Jahreseinkommen, während Schutzberechtigte außerhalb Wiens deutlich höhere Jahreseinkommen erreichten.⁴

3 Wohnsitzregelung nach deutschem Vorbild in Diskussion

Angeichts solcher Daten stellt sich im politischen Diskurs immer wieder die Frage, ob eine Wohnsitzregelung nach deutschem Vorbild zu einer gleichmäßigeren regionalen Verteilung geflüchteter Personen und damit auch zu besseren arbeitsmarktbezogenen Integrationserfolgen führen könnte. Im Folgenden werden daher zunächst die zentralen Elemente der deutschen Regelungen erläutert und anschließend die empirischen Befunde zu deren Wirkungen zusammengefasst.

Die Residenzpflicht betrifft die räumliche Bewegungsfreiheit während des Asylverfahrens, die Wohnsitzauflage betrifft den vorgeschriebenen Wohnort während des noch laufenden Verfahrens, und die Wohnsitzregelung nach § 12a AufenthG betrifft anerkannte Schutzberechtigte nach Schutzgewährung. Aus österreichischer Perspektive steht letztere im engeren Interessensfokus, da eine Wohnsitzregelung nach Anerkennung des Schutzstatus in Österreich bisher nicht existiert.

Nach Ankunft und Registrierung werden Asylsuchende in Deutschland nach dem so genannten »Königsteiner Schlüssel« auf die Bundesländer verteilt. Dieser orientiert sich zu zwei Dritteln am Steueraufkommen und zu einem Drittel an der Bevölkerungszahl der Bundesländer. Während des Asylverfahrens erfolgt zunächst in der Regel eine Unterbringung in Erstaufnahmeeinrichtungen. Für Asylsuchende besteht dabei eine so genannte »Residenzpflicht« gemäß § 56 Asylgesetz (AsylG), das heißt eine räumliche Aufenthaltsbeschränkung auf die zugewiesene Region. Diese erlischt grundsätzlich nach drei Monaten, besteht jedoch fort, solange die Verpflichtung zur Unterbringung in der Aufnahmeeinrichtung besteht. Die Verpflichtung zur Unterbringung in

3 Der Begriff »Beschäftigungsanteil« wird hier verwendet, weil sich die dargestellten Prozentwerte auf den Anteil jener Personen beziehen, die im Jahr 2024 zumindest an einem Tag vollversichert beschäftigt waren. Es handelt sich damit nicht um eine Beschäftigungsquote im engeren arbeitsmarktspezifischen Sinn. Vgl. Gamper et al. 2026, Tabelle 9c. In weiteren Analysen des Berichtes werden ergänzend Kennzahlen mit einer Mindestbeschäftigungsdauer von drei Monaten ausgewiesen.

4 Vgl. Gamper et al. 2026.

Erstaufnahmeeinrichtungen wiederum darf höchstens eine Zeitspanne von bis zu 18 Monaten umfassen, bei Familien mit minderjährigen Kindern eine Zeitspanne von bis zu maximal sechs Monaten, wobei bereits davor andere Wohnformen zugewiesen werden können. Nach Verlassen der Erstaufnahmeeinrichtung erfolgt üblicherweise eine weitere Verteilung innerhalb des Bundeslandes auf Kommunen oder Landkreise. Auch in dieser Phase bestehen während des laufenden Asylverfahrens weiterhin räumliche Beschränkungen durch Wohnsitzauflagen gemäß § 60 AsylG. Eine grafische Darstellung findet sich im Anhang (Abbildung 2).

Mit dem Integrationsgesetz im Jahr 2016 wurde zusätzlich die so genannte »Wohnsitzregelung« nach § 12a Aufenthaltsgesetz (AufenthG) eingeführt. Sie gilt für anerkannte Schutzberechtigte im Bundesgebiet und verpflichtet diese grundsätzlich dazu, für drei Jahre nach Anerkennung beziehungsweise Erteilung des Aufenthaltstitels ihren Wohnsitz in jenem Bundesland zu nehmen, dem sie im Asylverfahren zugewiesen wurden. Von dieser allgemeinen Bindung an das Bundesland sind Ausnahmen und Aufhebungsmöglichkeiten vorgesehen. Eine Wohnsitzverpflichtung entsteht insbesondere dann nicht beziehungsweise ist aufzuheben, wenn an einem anderen Ort eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, eine Berufsausbildung oder ein Studium aufgenommen wird oder bestimmte familiäre Gründe beziehungsweise Härtefallgründe vorliegen.

Die Bundesländer können die allgemeine bundesgesetzliche Wohnsitzregelung weiter über landesrechtliche Verordnungen oder über ermessenslenkende Verwaltungsvorschriften weiter konkretisieren. Dabei existieren zwei unterschiedliche Modelle:

- Positive Wohnsitzzuweisungen: Schutzberechtigte können verpflichtet werden, ihren Wohnsitz an einem bestimmten Ort innerhalb des Bundeslandes zu nehmen; je nach landesspezifischer Umsetzung erfolgt dies auf Ebene eines Landkreises, einer kreisfreien Stadt oder einer Gemeinde (§ 12a Abs. 2 und 3 AufenthG).
- Negative Wohnsitzzuweisungen bzw. Zuzugssperren: Schutzberechtigten kann untersagt werden, ihren Wohnsitz an einem bestimmten Ort zu nehmen; praktisch bedeutet dies eine Zuzugssperre für bestimmte Kommunen oder Orte (§ 12a Abs. 4 AufenthG).

Die deutschen Bundesländer nutzen diese Möglichkeiten unterschiedlich. Während die meisten Flächenländer positive Zuweisungssysteme einführen, setzen einzelne Flächenländer auch auf Zuzugssperren, so etwa Niedersachsen für Salzgitter, Delmenhorst und Wilhelmshaven sowie Rheinland-Pfalz für Pirmasens. Die Begründung lautete jeweils, dass eine hohe Sekundärzuwanderung zu einer Überlastung lokaler Integrationsinfrastrukturen und zu sozialer oder gesellschaftlicher Ausgrenzung führen könne.⁵

Welche Effekte die Einführung der Wohnsitzregelung in Deutschland hatte, zeigen die im Folgenden dargestellten Evaluierungsergebnisse.

4 Evaluierungsergebnisse der deutschen Wohnsitzregelung

Zur Evaluierung der Wirkungen der 2016 in Deutschland eingeführten Wohnsitzregelung wurden insbesondere zwei empirische Zugänge genutzt: Erstens der Vergleich des Verbleibs von Schutzberechtigten vor und nach Einführung der Wohnsitzregelung sowie zweitens der Vergleich der Integrationsverläufe von Personen mit und ohne zusätzliche regionale Wohnsitzzuweisung.

Die bisher aktuellste und umfassendste Evaluation (Stand: Mai 2026) wurde von Baba et al. (2024) im Auftrag des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) vorgelegt. Die Autor:innen untersuchten mit einem Mixed-Methods-Design sowohl die Steuerungswirkungen auf die regionale Verteilung als auch die Auswirkungen auf Arbeitsmarktintegration, Sprachkenntnisse, Wohnversorgung und soziale Integration. Neben ökonometrischen Analysen in Bezug auf die Erwerbswahrscheinlichkeit wurden Literaturanalysen, Fallstudien, räumliche Analysen sowie Online-Befragungen von Behörden durchgeführt.

Die Studie des Institutes für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) aus dem Jahr 2020 konzentriert sich demgegenüber auf die Erwerbsintegration von Personen mit und ohne zusätzliche regionale Wohnsitzauflage.⁶

4.1 Steuerungswirkung in Bezug auf die Verteilung

Empirisch gut belegt ist die Steuerungswirkung auf bundeslandübergreifende Umzüge: Die bundesweite Wohnsitzregelung verringerte die Umzüge zwischen Bundesländern um zwei Drittel. Auch nach Ablauf der dreijährigen Wohnsitzregelung wird nur ein geringer Anteil der Umzüge nachgeholt.⁷

Im Detail misst die Evaluation von Baba et al. (2024) den Anteil der Schutzberechtigten, die innerhalb eines bestimmten Zeitraums nach Anerkennung des Schutzstatus aus dem Bundesland der Anerkennung fortziehen.⁸ Beim Vergleich der Personengruppe, für die die Wohnsitzregelung 2016 bereits galt, und einer Kontrollgruppe aus Anerkennungsfällen im Jahr 2015, für die die Wohnsitzregelung noch nicht galt, wird festgestellt: Innerhalb der ersten sechs Monate nach Anerkennung sanken die Umzüge aus einem Bundesland von rund 18 Prozent auf rund drei Prozent; innerhalb eines dreijährigen Betrachtungszeitraums sanken die Umzüge von 26 Prozent auf rund neun Prozent und innerhalb von 48 Monaten von 28 auf 13 Prozent.⁹ Damit verringerte die Wohnsitzregelung die Umzugswahrscheinlichkeit zwischen Bundesländern nach drei Jahren um rund zwei Drittel. Auch wenn in statistischen Modellen für verschiedene potenzielle Einflussfaktoren kontrolliert wird, bleibt der erhebliche Effekt bestehen.

Die zusätzlichen landesspezifischen Zuweisungssysteme hatten einen deutlich geringeren Effekt. Teilweise stiegen die Sekundärwanderungen innerhalb von Bundesländern sogar, weil die Eindämmung der bundeslandübergreifenden Umzüge die

⁶ Vgl. Brücker et al. 2020.

⁷ Angemerkt werden muss, dass es seit dem Evaluationszeitraum in Deutschland wieder zu Erleichterungen bezüglich der Wohnsitzregelungen gekommen ist und mittlerweile der Effekt kleiner sein dürfte.

⁸ Vgl. Baba et al. 2024.

⁹ Vgl. ebenda, Seite 54.

⁵ Vgl. Baba et al. 2024.

Wanderungsströme in neue Zuzugsorte umleitete. Angemerkt wird, dass auch vor Einführung der Wohnsitzregelung rund 60 Prozent der geflüchteten Personen freiwillig in dem Landkreis verblieben, dem sie zugewiesen wurden. Die Studienautor:innen kommen zu dem Schluss, dass durch die Wohnsitzregelung stellenweise stark belastete Zuzugsorte entlastet wurden, die Regelung aber auch viele Personen betraf, die ohnehin nicht umgezogen wären.

4.2 Auswirkungen auf die Erwerbstätigkeit

Neben Registerdaten bilden regelmäßige Befragungen¹⁰ geflüchteter Personen die Datengrundlage der beiden deutschen Evaluierungsstudien zu den Auswirkungen der Wohnsitzregelung auf die Arbeitsmarktintegration. Baba et al. (2024) schätzen mithilfe komplexer ökonometrischer Modelle, die für zahlreiche Einflussfaktoren kontrollieren, den Effekt der Wohnsitzregelung auf die Beschäftigungsquote. Vereinfacht dargestellt vergleichen sie eine Gruppe von Schutzberechtigten, für die die Wohnsitzregelung bereits galt (»Treatmentgruppe«), mit einer Gruppe von Personen, die ihren Schutzstatus noch vor Einführung der Wohnsitzregelung erhalten hatte (»Kontrollgruppe«).

Kurzfristig steigt die Zahl sozialversicherungspflichtiger Beschäftigten in der Treatmentgruppe zunächst stärker an als in der Kontrollgruppe. Dies wird von den Autor:innen als möglicher Arbeitsanreizeffekt interpretiert, da die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit ein Grund für die Aufhebung der Wohnsitzregelung sein kann. Mittel- bis längerfristig kehrt sich dieses Muster jedoch um: Bereits nach zwei Jahren lag die Beschäftigungsquote der Treatmentgruppe unter jener der Kontrollgruppe. Nach fünf Jahren schätzen Baba et al. den Effekt im statistischen Modell auf knapp minus zehn Prozentpunkte; dies entspricht einer um rund 23 Prozent geringeren Wahrscheinlichkeit, erwerbstätig zu sein. Allerdings ist dieser Effekt im ökonometrischen Modell, das zahlreiche weitere Einflussfaktoren berücksichtigt, statistisch knapp nicht signifikant und muss daher vorsichtig interpretiert werden. Festhalten lässt sich jedoch, dass sich anhand der Beschäftigungsquote und weiterer Indikatoren kein positiver Effekt der Wohnsitzregelung auf die Arbeitsmarktintegration zeigt.

In der Studie von Baba et al. (2024) wird die Gesamtwirkung der Wohnsitzregelung nach § 12a AufenthG auf die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung analysiert; gesonderte Effekte zusätzlicher regionaler Wohnsitzregelungen werden hingegen nicht separat ausgewiesen. Brücker et al. (2020) zeigen demgegenüber auf Basis der IAB-BAMF-SOEP-Befragung, dass Geflüchtete mit zusätzlicher regionaler Wohnsitzauflage eine signifikant geringere Erwerbswahrscheinlichkeit aufweisen. Nach Kontrolle individueller Einflussfaktoren wie Alter, Bildung oder Aufenthaltsdauer liegt der geschätzte Effekt der regionalen Wohnsitzauflage bei minus

sechs Prozentpunkten im Vergleich zu Geflüchteten ohne zusätzliche regionale Wohnsitzauflage.¹¹

Insgesamt lässt sich aus beiden deutschen Studien kein positiver Effekt der Wohnsitzregelung auf die Arbeitsmarktintegration ableiten. Dieses Ergebnis steht im Einklang mit internationaler Evidenz: Fasani et al. (2022) zeigen auf Basis der europäischen Arbeitskräfteerhebung, dass räumliche Dispersal Policies die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten eher erschweren. Erklärt wird dies mit eingeschränkter Mobilität, geringerem Zugang zu unterstützenden sozialen und ethnischen Netzwerken sowie Zuweisungen, die häufig stärker an Unterbringungs- und Verteilungslogiken als an lokalen Arbeitsmarktchancen orientiert sind. Die Autor:innen zeigen insbesondere, dass geflüchtete Personen im Rahmen solcher Politiken häufig in strukturschwächere Regionen verwiesen werden.

Für die Interpretation der deutschen Befunde ist zu berücksichtigen, dass die Einführung der Wohnsitzregelung in eine Phase sehr hoher Fluchtzuwanderung fiel. Auch methodisch sorgfältige Evaluationen können nicht rekonstruieren, wie sich Verteilung, Arbeitsmarktintegration und regionale Belastungen ohne diese Regelung entwickelt hätten.

4.3 Auswirkungen auf die Integration und Verwaltung

Die deutsche Wohnsitzregelung wurde als integrationspolitisches Instrument eingeführt. Sie stellt zugleich einen erheblichen Eingriff in die persönliche Freizügigkeit und die freie Wohnortwahl anerkannter Schutzberechtigter dar und bedarf daher einer besonderen integrationspolitischen Begründung. Die umfassende Evaluation von Baba et al. (2024) hält fest, dass die Wohnsitzregelung in der Summe der beobachteten Teilwirkungen sehr wahrscheinlich nicht integrationsfördernd wirkt.

Die Befunde sind differenziert: Auf die Wohnraumversorgung wirkt die Wohnsitzregelung eher negativ, weil Schutzberechtigte angespannten Wohnungsmärkten nur eingeschränkt durch Fortzug ausweichen können. Auf den Erwerb deutscher Sprachkenntnisse zeigen sich überwiegend neutrale Effekte. Für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit ergibt sich, wie oben dargestellt, kurzfristig allenfalls ein möglicher Anreizeffekt, mittel- bis längerfristig jedoch kein positiver Befund. Damit zeigt sich eine zentrale Spannung der Regelung: Sie reduziert Mobilität deutlich, verbessert aber die beobachteten Integrationsindikatoren nicht entsprechend.

Hinzu kommt, dass die Wohnsitzregelung auch potenziell integrationsfördernde Umzüge verhindern kann, so etwa Umzüge im Hinblick auf bessere Arbeitsmarktchancen, in Richtung unterstützender Netzwerke oder aus integrationshemmenden Ausgangslagen heraus. Gleichzeitig erzeugt sie einen hohen Verwaltungsaufwand. Die befragten Ausländerbehörden berichten von erheblicher zusätzlicher Arbeitsbelastung, während sie zugleich nur begrenzte Integrationswirkungen vermuten.

Gleichwohl zeigen die Fallstudien und Befragungen auch, dass die Begrenzung des Zuzugs in einzelnen stark belasteten Regio-

¹⁰ Die IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten ist eine wiederholt durchgeführte Befragung von nach Deutschland geflüchteten Personen und ihren Haushaltsmitgliedern. Die Stichprobe wird registerbasiert gezogen. Erhoben werden unter anderem Angaben zu Aufenthaltsstatus, Wohnortbindung, Erwerbstätigkeit, Sprachkenntnissen, Wohnsituation und weiteren Integrationsindikatoren. Daher bildet die Befragung eine zentrale Datengrundlage für empirische Analysen zur Wirkung der Wohnsitzregelung nach § 12a AufenthG.

¹¹ In der Instrumentalvariablen-Schätzung, die für Selbsteinschätzungsfehler im der Befragungsdaten kontrolliert, beträgt er sogar rund minus zwölf Prozentpunkte.

nen entlastend wirken konnte. Dort, wo Behörden, Wohnungsmarkt, Sprachkurseangebote und Beratungsstrukturen zuvor durch Sekundärzuwanderung stark überfordert waren, konnte eine Begrenzung weiterer Zuzüge dazu beitragen, die Handlungsfähigkeit lokaler Integrationsinfrastrukturen wiederherzustellen. Die Evaluation spricht daher nicht gegen jede Form räumlicher Steuerung, wohl aber gegen eine pauschale Wohnsitzbindung als generelles integrationspolitisches Standardinstrument.

5 Schlussfolgerungen für Österreich

Sollte in Österreich auch nach einer Angleichung der Sozialleistungen ein starker Sekundärzuzug nach Wien bestehen bleiben und eine Wohnsitzregelung politisch erwogen werden, können die Befunde aus den deutschen Evaluierungen zur Wohnsitzregelung nach § 12a AufenthG berücksichtigt werden. Die deutsche Evidenz zeigt, dass Wohnsitzregelungen regionale Mobilität zwar deutlich begrenzen können. Sie zeigt aber ebenso deutlich, dass diese Steuerungswirkung nicht automatisch zu besseren Integrations- oder Arbeitsmarktergebnissen führt.

Wenn das politische Ziel primär darin besteht, einen überproportionalen Zuzug nach Wien oder in andere besonders belastete Regionen zu begrenzen, wäre eine eng begrenzte negative Regelung gegenüber einer allgemeinen Wohnsitzbindung das verhältnismäßigere Instrument. Denkbar wäre etwa eine zeitlich befristete, empirisch begründete Zuzugssperre für bestimmte Regionen bei Überschreiten klar definierter Belastungsschwellen. Dies entspricht auch der Empfehlung von Baba et al., die Wohnsitzregelung auf Zuzugssperren für besonders belastete Hotspots zu beschränken, statt die Wohnortwahl vieler Schutzberechtigter pauschal einzuschränken.

Aus arbeitsmarktpolitischer Sicht wäre jedoch eine vorgelagerte, aktivere und passungsorientierte Verteilungspolitik vorzuziehen. Sinnvoller als eine nachträgliche Beschränkung von Mobilität wäre eine Zuteilung bereits im Asylverfahren beziehungsweise unmittelbar nach der Anerkennung, die regionale Integrationskapazitäten und individuelle Voraussetzungen systematisch berücksichtigt. Dazu zählen Sprachkurseangebote, Kinderbetreuung – insbesondere mit Blick auf Sprachkursteilnahme und Erwerbsintegration von Frauen –, und zwar ebenso wie Qualifikationen, Berufserfahrung, Sprachkenntnisse, familiäre Bindungen und idealerweise auch die konkrete Nachfrage regionaler Betriebe.

In diese Richtung argumentiert auch die Evaluation von Baba et al. mit dem Vorschlag »Matching statt Königsteiner Schlüssel«:¹² Schutzsuchende mit guter Bleibeperspektive sollten möglichst früh an Orte verteilt werden, an denen sie aufgrund lokaler Integrationskapazitäten und individueller Präferenzen voraussichtlich bleiben können. Die Herausforderung dabei ist jedoch, dass die

Integrationskapazität in kleinen Gemeinden tatsächlich zur Verfügung zu stellen, was z. B. Sprachkurse betrifft.

Für Österreich wären daher positive Anreize für aufnahmebereite Gemeinden und Regionen zu überlegen. Dazu könnten zweckgebundene Integrationsbudgets für Gemeinden, die Honorierung besonderer Integrationsleistungen, arbeitsmarktbezogenes Matching in Regionen mit Arbeitskräftebedarf, Mobilitätzuschüsse für freiwillige Übersiedlungen sowie Förderungen für Betriebe gehören, die Schutzberechtigte ausbilden oder nachhaltig beschäftigen. Ziel wäre es, regionale Arbeitskräftenachfrage und tragfähige Integrationsinfrastruktur miteinander zu verbinden.

Entscheidend ist, ob geflüchtete Menschen dort, wo sie ankommen, auf unterstützende Menschen und tragfähige Strukturen treffen, die Integration tatsächlich ermöglichen: leistbarer Wohnraum, Sprach- und Qualifizierungsangebote, Kinderbetreuung, unterstützende soziale Netzwerke, handlungsfähige Behörden und Betriebe, die Beschäftigungs- und Ausbildungschancen eröffnen.

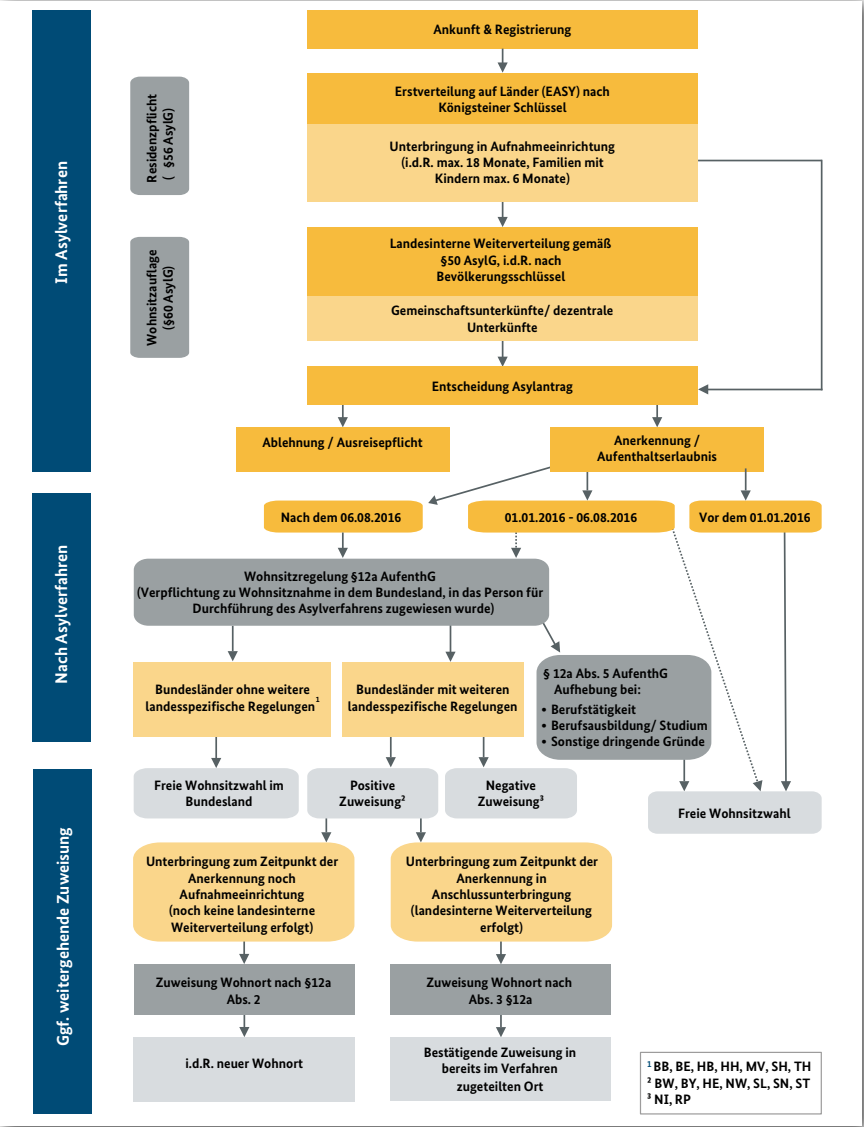
6 Literatur

- Baba, L./Schmandt, M./Tielkes, C./Weinhardt, F./Wilbert, K. (2024): Evaluation der Wohnsitzregelung nach § 12a AufenthG. Beiträge zu Migration und Integration. Band 13. Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge.
- Brücker, H./Hauptmann, A./Jaschke, P. (2020): Beschränkungen der Wohnortwahl für anerkannte Geflüchtete. Wohnsitzauflagen reduzieren die Chancen auf Arbeitsmarktintegration. IAB-Kurzbericht 3/2020. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Egger, A. (2026): Migration und Flucht: Wege in den Arbeitsmarkt. FokusInfo 293. Hg.: Arbeitsmarktservice Österreich, Internet: <https://forschungsnetzwerk.ams.at/elibrary/publikation/ams-fokusinfo/2025/migration-und-flucht--wege-in-den-arbeitsmarkt.html#flucht>.
- Fasani, F./Frattini, T./Minale, L. (2022): (The Struggle for) Refugee Integration into the Labour Market: Evidence from Europe. *Journal of Economic Geography*, 22(2), 351–393.
- Gamper, J./Kernbeiß, G./Münz, R. (2026): Erwerbsverläufe von Migrantinnen und Migranten V. Wien: Österreichischer Integrationsfonds (ÖIF). Internet: ÖIF Forschungsbericht Erwerbsverläufe V. Internet: www.integrationsfonds.at/fileadmin/content/AT/monitor/OEIF_FB_Erwerbsverlaeuft_V.pdf oder <https://forschungsnetzwerk.ams.at/elibrary/publikation/sonstiges/2026/erwerbsverlaeuft-von-migrantinnen-und-migranten-v.html>.
- Hajek, P. (2017): Motivationen für österreichische Binnenmigration von Asyl- und subsidiär Schutzberechtigten nach Wien. Forschungsbericht. Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres. Internet: www.bmeia.gv.at/fileadmin/user_upload/Zentrale/Integration/Studien/Studie_Binnenmigration_FINAL.pdf.

¹² Baba et al. (2024) sehen im Königsteiner Schlüssel kein ausreichendes integrationspolitisches Steuerungsinstrument. Zwar erfolgt die Erstverteilung formal nach Steueraufkommen und Bevölkerungszahl der Bundesländer, in der Praxis wird der Schlüssel aber nicht vollständig umgesetzt, und bereits zum Zeitpunkt der Anerkennung sind Schutzberechtigte räumlich ungleich verteilt, z. B. aufgrund von regional (nicht) vorhandenen Dolmetscher:innen bei Behörden. Zudem berücksichtigt der Schlüssel keine integrationsrelevante Passung zwischen Person und Region.

Anhang: Grafische Darstellung des deutschen Verteilungssystems von Personen mit Fluchthintergrund

Abbildung 2: Rechtliche Regelungen in Deutschland zur Verteilung von geflüchteten Personen



Quelle: Baba et al. 2024, Seite 23

Aktuelle Publikationen der Reihe »AMS report«
Download unter <https://forschungsnetzwerk.ams.at> im Menüpunkt »E-Library«



AMS report 186
Sabine Putz, René Sturm (Hg.)
Soziale Unternehmen im Gespräch
Eine Gesprächsserie des AMS Österreich
2024–2026 mit einem Fokus auf kreislauf-
wirtschaftliche Beschäftigungsmodelle

Download in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes
unter <https://forschungsnetzwerk.ams.at/eilibrary.html>



AMS report 187
*Julia Bock-Schappellwein, Wolfgang Mayer,
Karin Steiner*
Fachkräftebedarfe in Österreich
Szenarien und Trends der Jahre 2030/2035

Download in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes
unter <https://forschungsnetzwerk.ams.at/eilibrary.html>



AMS report 188
Regina Haberfelner, René Sturm
Green Jobs 2030+ in Österreich
Eine Diskussion möglicher Pfade
anhand aktueller Trends und Studien

Download in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes
unter <https://forschungsnetzwerk.ams.at/eilibrary.html>



AMS report 189
Petra Ziegler, Seema Akbar
Validierung von grünen Kompetenzen
Entwicklungen und Perspektiven
für eine nachhaltige Arbeits- und Berufswelt

Download in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes
unter <https://forschungsnetzwerk.ams.at/eilibrary.html>

<https://forschungsnetzwerk.ams.at>

... ist die Internet-Adresse des AMS Österreich für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung

Anschrift der Autorin
EVAcon e.U. – Evaluation & Consulting
Mag.^a Andrea Egger
E-Mail: office@evacon.at
Internet: www.evacon.at

Alle Publikationen der Reihe AMS info können über das AMS-Forschungs-
netzwerk abgerufen werden. Ebenso stehen dort viele weitere Infos und
Ressourcen (Literaturdatenbank, verschiedene AMS-Publikationsreihen,
wie z. B. AMS report, FokusInfo, Spezialthema Arbeitsmarkt, AMS-Praxis-
handbücher) zur Verfügung – www.ams.at/forschungsnetzwerk.

P. b. b.
Verlagspostamt 1200, 02Z030691M

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation/ABI, Sabine Putz, René Sturm, Treustraße 35–43, 1200 Wien
Juni 2026 • Grafik: Lanz, 1030 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., 3580 Horn



771

AMS info

Paul Baumgartner, Sophie Röttger

Integrationserfahrungen von Geflüchteten in Österreich

Ergebnisse und Entwicklungen aus fünf Wellen der FIMAS-Längsschnittstudie zu Geflüchteten der Ankunfts kohorte 2014–2018



1 Einleitung

Der vorliegende Bericht präsentiert die Ergebnisse des Forschungsprojektes FIMAS reCOV, das die Integrationsprozesse von Geflüchteten in Österreich untersucht.¹ Im Fokus stehen die Integrationsentwicklungen der Ankunfts kohorte 2014–2018, bestehend aus Asylberechtigten und subsidiär Schutzberechtigten, die in diesem Zeitraum aus den Hauptherkunftsländern Syrien, Afghanistan, Irak und Iran nach Österreich geflüchtet sind. Die Analyse basiert auf den Umfrage-Daten von fünf Erhebungswellen der FIMAS-Längsschnittstudie, die in den Jahren 2018 bis 2024 durchgeführt wurde (insgesamt über 9.800 Befragungen von Geflüchteten).

2 Arbeitsmarktintegration

Die Erwerbstätigenquote unter den Geflüchteten, die zwischen 2014 und 2018 nach Österreich gekommen sind, hat sich im Zeitraum von 2018 bis 2022 mehr als verdoppelt. Während im Jahr 2018 nur 23 Prozent der Befragten erwerbstätig waren, stieg dieser Anteil bis 2022 auf 56 Prozent. Dies deutet auf eine signifikante Verbesserung der Arbeitsmarktintegration hin. Allerdings zeigt sich in der jüngsten Befragungswelle 2023/2024 eine Stagnation der Erwerbstätigenquote, was darauf hindeuten könnte, dass die Integrationsdynamik ein Plateau erreicht hat.

Parallel zum Anstieg der Erwerbstätigkeit verzeichnete die Kohorte einen kontinuierlichen Rückgang der Arbeitslosigkeit. Die Arbeitslosenquote sank von 66 Prozent im Jahr 2018 auf 34 Prozent im Jahr 2023/2024. Besonders hervorzuheben ist der deutliche Rückgang der Arbeitslosigkeit unter geflüchteten Frauen, deren Arbeitslosenquote weiterhin sinkt. Im Gegensatz dazu stagniert die Arbeitslosenquote unter geflüchteten Männern seit 2022.

Die Teilzeitquote, ein wichtiger Indikator für die Arbeitsplatzqualität, zeigt eine unterschiedliche Entwicklung zwischen Männern und Frauen. Während die Teilzeitquote unter geflüchteten Männern von 28 Prozent im Jahr 2019 auf zwölf Prozent im Jahr 2023/2024 gesunken ist, bleibt sie bei geflüchteten Frauen konstant hoch bei etwa 50 Prozent. Diese geschlechtsspezifische Disparität deutet auf strukturelle Barrieren hin, so etwa familiäre Verpflichtungen oder Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die besonders Frauen betreffen.

Das durchschnittliche monatliche Einkommen der geflüchteten Vollzeitbeschäftigten stieg zwischen 2019 und 2024 von 1.331 Euro auf 1.849 Euro, was einer Zunahme von knapp 40 Prozent entspricht. Dieser Einkommenszuwachs ist jedoch im Kontext der Inflationsentwicklung zu betrachten. Trotz eines Verbraucherpreisindexanstieges von etwa 30 Prozent im selben Zeitraum bleibt ein realer Einkommenszuwachs bestehen, was auf eine positive Entwicklung der Arbeitsmarktintegration hindeutet. Bei Mithinberücksichtigung von Teilzeitarbeit-Einkommen zeigt sich ein noch deutlicherer Einkommensanstieg von 45 Prozent.

Überqualifikation, also die Diskrepanz zwischen den Qualifikationen einer Person und den Anforderungen ihres aktuellen Arbeitsplatzes, bleibt ein zentrales Thema der Arbeitsmarktintegration. Im Jahr 2023/2024 fühlten sich etwa 30 Prozent der erwerbstätigen Geflüchteten überqualifiziert. Obwohl dieser Anteil, und zwar besonders unter geflüchteten Männern, im Laufe der Zeit gesunken ist, stagniert diese positive Entwicklung seit 2020. Dies deutet darauf hin, dass weiterhin Hindernisse bestehen, die verhindern, dass Geflüchtete in Arbeitspositionen gelangen, die ihrem Qualifikationsniveau entsprechen.

¹ Möglich gemacht wurde diese Studie, die vom International Centre for Migration Policy Development (ICMPD) in Kooperation mit dem Wiener Institut für Internationale Wirtschaftsvergleiche (wiiv) mit Jahresbeginn 2025 finalisiert wurde, durch die Nationale Integrationsförderung des Österreichischen Bundeskanzleramts, sowie durch Förderbeiträge der AMS-Bundesgeschäftsstelle und der Universität Graz. Download Langfassung dieser Studie in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes unter <https://forschungsnetzwerk.ams.at/eli-brary/publikation/ams-forschungsberichte/2025/integrationserfahrungen-von-gefluechteten-in-oesterreich.html>.



3 Auswirkungen der Covid-Krise auf die Arbeitsmarktintegration

Der Lockdown im Frühjahr 2020 führte zu erheblichen Einschränkungen am Arbeitsmarkt und bei den Integrationsprozessen für Geflüchtete. Der Zugang zu Arbeitsplätzen wurde erschwert, da viele Unternehmen ihre Tätigkeiten reduzierten oder einstellten. Gleichzeitig wurden Integrationsangebote wie Sprachkurse stark reduziert, was die Integration verzögerte.

Fast die Hälfte der bereits beschäftigten Geflüchteten nahm den ersten Covid-Lockdown als Verschlechterung ihrer Arbeitssituation wahr. Jüngere Geflüchtete (15–24 Jahre) empfanden diese Veränderung weniger negativ als ältere Altersgruppen. 25 Prozent der erwerbstätigen Geflüchteten wurden während des ersten Lockdowns gekündigt, 21 Prozent in Kurzarbeit geschickt, und 20 Prozent arbeiteten weniger Stunden. Home Office war unter Geflüchteten selten.

Die Auswirkungen der Pandemie auf die Arbeitsmarktintegration geflüchteter Personen sind ambivalent. Ein signifikanter Teil derjenigen, die während der Krise beruflich negativ betroffen waren, so etwa durch Kündigungen oder durch Kurzarbeit, empfindet ihre aktuelle Arbeitssituation als verbessert im Vergleich zur Zeit vor der Pandemie. Diese Personen konnten die Krise teilweise nutzen, um sich beruflich neu zu orientieren und in stabilere oder besser passende Arbeitsverhältnisse zu gelangen. Für einige Geflüchtete allerdings, die von den pandemiebedingten Maßnahmen nicht direkt betroffen waren, hat sich die berufliche Situation seit der Pandemie verschlechtert. Diese Gruppe berichtet häufiger von einem Rückschritt in ihrer Arbeitsmarktintegration, was auf anhaltende Unsicherheiten und möglicherweise weniger attraktive Arbeitsbedingungen hinweist.

Geflüchtete Männer konnten ihre Erwerbstätigkeit während der Pandemie signifikant steigern, insbesondere durch Beschäftigung in systemrelevanten Sektoren. Im Gegensatz dazu stagnierte die Erwerbstätigkeit geflüchteter Frauen während der ersten Phase der Covid-Krise, was auch auf zusätzliche Betreuungsaufgaben während der Schließungen von Schulen und Kindergärten zurückzuführen ist.

Die Berufsfelder geflüchteter Personen haben sich langfristig verändert. Berufe im Gesundheitswesen haben an Bedeutung gewonnen, was auf die erhöhte Nachfrage nach Pflegekräften während und nach der Pandemie hinweist. Gleichzeitig zeigen sich Stabilität und Wachstum in Berufen im Einzelhandel und der Logistik, während das Gastgewerbe eine langsamere Erholung verzeichnete.

4 Bildung

Der Anteil der Geflüchteten, die in Österreich eine Schulbildung oder Ausbildung abgeschlossen haben, ist von 19 Prozent im Jahr 2018 auf 44 Prozent im Jahr 2023/2024 gestiegen. Es gibt keine signifikanten Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Ein erheblicher Teil der Geflüchteten hat in Österreich bislang nur ein niedriges formales Bildungsniveau erreicht, also bis zum Niveau eines Pflichtschulabschlusses. Seit 2019 steigt jedoch der Anteil der Personen, die ein mittleres Bildungsniveau (Matura) erlangt haben.

Viele Geflüchtete verfügen dafür bereits über ausländische Bildungsabschlüsse, wobei 28 Prozent einen mittleren und 30 Prozent einen höheren Abschluss haben. Der Anteil der formal Niedriggebildeten ist bei den nach 2015 angekommenen Geflüchteten höher.

Integrationsprogramme sind zentral für die Unterstützung von Geflüchteten in Österreich. 89 Prozent der Personen aus der Ankunfts kohorte 2014–2018 haben mittlerweile Integrationskurse und Integrationsprogramme besucht, und der Anteil der Personen, die noch nie an einem Kurs teilgenommen haben, wurde von 25 Prozent auf elf Prozent reduziert. Besonders bedeutsam sind die Werte- und Orientierungskurse des Österreichischen Integrationsfonds (ÖIF),² die für Geflüchtete verpflichtend sind und von vier von fünf Personen absolviert wurden.

Deutschkenntnisse sind entscheidend für die Integration, und zwischen 2018 und 2020 nahm der Anteil der Personen, die höhere Deutschkurse abgeschlossen haben, erheblich zu. Die Teilnahme an formalen Deutschkursen hat seit 2020 abgenommen, während sich die selbsteingeschätzte Sprechkompetenz im Deutschen weiterhin verbessert hat. Der Anteil der Personen, die ihre Deutschkenntnisse als gut bis sehr gut bewerten, stieg von 2020 bis zur jüngsten Befragung um sechs Prozentpunkte auf 67 Prozent. Dies deutet darauf hin, dass viele Geflüchtete ihre Deutschkenntnisse durch alltägliche Praxis und informelle Lernmöglichkeiten weiterentwickeln konnten.

5 Innerösterreichische Mobilität

34 Prozent der zwischen 2014 und 2018 eingereisten Personen haben innerhalb von zwei Jahren nach Erhalt ihres positiven Asylbescheides das Bundesland gewechselt. Danach sinkt die Mobilität signifikant, und nur sieben Prozent ziehen in den darauffolgenden Jahren in ein anderes Bundesland um. Diese Dynamik deutet darauf hin, dass Geflüchtete nach der Schutzgewährung ihre Wohnortpräferenzen überdenken und sich neu orientieren, bevor sie sich langfristig niederlassen.

Besonders Wien zieht Geflüchtete an: 40 Prozent der Personen mit einem zum Befragungszeitpunkt rezenten Bescheid sind aus anderen Bundesländern zugezogen (im Vergleich zu 17 Prozent in anderen Bundesländern). Die Hauptmotivation für einen Umzug in ein anderes Bundesland ist die Suche nach besseren Arbeitsmöglichkeiten, wobei für Wien zusätzliche Faktoren wie höhere Sozialleistungen und ein attraktiveres kulturelles Angebot eine Rolle spielen. Im Gegensatz dazu ziehen Personen, die in andere Bundesländer wechseln, vor allem wegen der wirtschaftlichen Lage um.

6 Soziale Integration

Soziale Netzwerke sind zentral für die Integration von Geflüchteten in Gesellschaft und Arbeitsmarkt. Die Studie zeigt, dass die zwischen 2014 und 2018 angekommenen Geflüchteten zunehmend in stabile soziale Beziehungen eingebunden sind. Der Anteil der

² www.integrationsfonds.at.

Personen, die über viele soziale Kontakte verfügen, stieg von 39 Prozent im Jahr 2018 auf 64 Prozent 2023/2024. Ein Fünftel bleibt jedoch ohne enge Kontakte außerhalb der Familie. Das soziale Netzwerk bietet Geflüchteten Zugang zu wichtigen Ressourcen, die sowohl für die Arbeitsmarktintegration als auch für das psychosoziale Wohlbefinden von Bedeutung sind. Die meisten Befragten kennen mittlerweile Personen, die bei der Arbeitsuche oder im Umgang mit Behörden unterstützen können.

Die Identifikation mit Österreich ist ein weiterer wichtiger Parameter. Bereits 2018 gab ein hoher Anteil der Befragten an, sich zumindest in gewissem Maße mit Österreich verbunden zu fühlen. Dieser Wert stieg bis 2020 an, zeigte jedoch seither keine signifikante Veränderung. Parallel dazu nahm die Verbundenheit mit dem Herkunftsland ab.

Auch die Untersuchung von Werten und Einstellungen geflüchteter Personen, insbesondere zu Geschlechterrollen, liefert wichtige Einblicke in ihre Integration in Österreich. Die FIMAS-Studie zeigt, dass geflüchtete Frauen egalitäre Einstellungen als Männer aufweisen. Über den Analysezeitraum hinweg blieben die Einstellungen weitgehend konstant, was darauf hindeutet, dass die Dauer des Aufenthaltes keinen entscheidenden Einfluss auf die Veränderung dieser Rollenbilder hat.

Mit zunehmender Aufenthaltsdauer steigt der Anteil der Geflüchteten, die von erlebter Diskriminierung berichten: Während 2018 noch 32 Prozent angaben, nie Diskriminierung erlebt zu haben, sank dieser Anteil auf 18 Prozent in der jüngsten Erhebung. Dieses Phänomen wird als Integrationsparadoxon beschrieben: Je weiter der Integrationsprozess voranschreitet, desto eher nehmen Geflüchtete Diskriminierung wahr. Diese Entwicklung unterstreicht die komplexen Herausforderungen bei der Integration, so insbesondere im Hinblick auf die gesellschaftliche Teilhabe und das Streben nach Anerkennung.

auch auf die nachfolgende Kohorte von Geflüchteten, die ab 2019 nach Österreich gekommen sind, angewendet werden können. Die Unterschiede zwischen den Kohorten verdeutlichen, dass eine »One-Size-Fits-All«-Strategie in der Integrationspolitik nicht ausreicht.

Ein Vergleich der Ankunfts kohorten 2014–2018 und 2019–2023 zeigt klare Unterschiede in den demographischen und sozio-kulturellen Profilen der Geflüchteten. Die jüngere Kohorte weist einen höheren Anteil an Männern, eine geringere schulische Vorbildung und traditionellere Geschlechterrollen auf. Diese Unterschiede beeinflussen ihre Integration in Österreich erheblich, und zwar insbesondere auf dem Arbeitsmarkt, wo sie aufgrund ihres durchschnittlich niedrigeren Qualifikationsprofils mit größeren Herausforderungen konfrontiert sind. Die Erwerbstätigenquote der jüngeren Kohorte ist nach den ersten Jahren deutlich niedriger, und sie steigen häufiger in niedrigqualifizierte Hilfsarbeitsjobs in den Arbeitsmarkt ein.

7 Vergleich der Ankunfts kohorten 2014–2018 und 2019–2023

Der vorliegende Bericht widmet sich insbesondere der Integration jener Geflüchteten, die von 2014 nach 2018 nach Österreich gekommen sind. Es stellt sich jedoch die Frage, inwiefern die Erkenntnisse, die aus der Analyse dieser Kohorte gewonnen wurden,

<https://forschungszentrum.ams.at>

... ist die Internet-Adresse des AMS Österreich für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung

Anschrift der AutorInnen

International Centre for Migration Policy Development (ICMPD)
Rothschildplatz 4, 1020 Wien, Tel.: 01 50446770
E-Mail: icmpd@icmpd.org, Internet: www.icmpd.org
Wiener Institut für Internationale Wirtschaftsvergleiche (wiiw)
Rahlgasse 3, 1060 Wien, Tel.: 01 5336610, E-Mail: wiiw@wiiw.ac.at
Internet: www.wiiw.ac.at

Alle Publikationen der Reihe AMS info können über das AMS-Forschungsnetzwerk abgerufen werden. Ebenso stehen dort viele weitere Infos und Ressourcen (Literaturdatenbank, verschiedene AMS-Publikationsreihen, wie z.B. AMS report, FokusInfo, Spezialthema Arbeitsmarkt, AMS-Praxis handbücher) zur Verfügung – www.ams.at/forschungszentrum.

P. b. b.

Verlagspostamt 1200, 022030691M

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation/ABI, Sabine Putz, René Sturm, Treustraße 35–43, 1200 Wien

Oktober 2025 • Grafik: Lanz, 1030 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., 3580 Horn



762

AMS info

Manuela Vollmann (Interview)

»Was die zehnjährige Arbeit mit geflüchteten Frauen lehrt«

Manuela Vollmann, Vorstandsvorsitzende und Geschäftsführerin von ABZ* AUSTRIA, im Gespräch

Soziale Unternehmen im Gespräch (12)



1 Einleitung

Die große Fluchtbewegung im Jahr 2015 sowie eine nachfolgend verstärkte Zuwanderung stellen bis heute das Arbeitsmarktservice (AMS) und seine Partnerorganisationen, so u.a. ABZ* AUSTRIA,¹ vor völlig neue Aufgaben. Besonders die Integration geflüchteter Frauen erfordert bis heute innovative Ansätze: Viele Frauen bringen wertvolle Qualifikationen und Berufserfahrungen mit, stehen jedoch Schwierigkeiten wie Sprachbarrieren, der Anerkennung von Abschlüssen, Diskriminierung sowie Herausforderungen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gegenüber. ABZ* AUSTRIA übernahm in diesem Zusammenhang eine Pionierrolle und engagiert sich bis heute für die nachhaltige Integration geflüchteter Frauen in den Arbeitsmarkt. Die Arbeitsmarkt- und Bildungsforscherin Andrea Egger² spricht mit Manuela Vollmann, Vorstandsvorsitzende und Geschäftsführerin von ABZ* AUSTRIA, über zentrale Erfahrungen, erfolgreiche Projekte und die politischen Lehren, die sich aus dieser Arbeit ziehen lassen.

2 Pionierarbeit: Von der Erstorientierung zur Integration mittels Kompetenzcheck

Als 2015/2016 die Zahl der Asylsuchenden in Österreich stark anstieg, reagierte das AMS in Kooperation mit ABZ* AUSTRIA, dem BFI Wien und update Training rasch mit einem Pilotprojekt, dem so genannten »Kompetenzcheck für Frauen«. Ziel war es, vorhandene Fähigkeiten der geflüchteten Frauen sichtbar zu machen, realistische berufliche Perspektiven zu entwickeln und Bildungswege zu eröffnen: »Viele Frauen kamen mit Qualifikationen, die in Österreich nicht unmittelbar anerkannt wurden, vom Studium über Fachausbildungen bis hin zu Praxiserfahrungen, wobei diese häufig aus Tätigkeiten im familiären Umfeld bestanden. Wir woll-

ten diese Potenziale nicht verlieren, sondern sie nutzbar machen«, so Vollmann.

Um mit den Frauen realistische Bildungs- und Berufswege zu entwickeln, umfasste das Programm eine siebenwöchige Abfolge von Workshops, Kompetenzchecks, Arbeitserprobung und Einzelcoachings. Zentrale Elemente waren:

- Erhebung von Kompetenzen und Qualifikationen – auch jener, die durch unbezahlte Arbeit im Haushalt oder informelle Tätigkeiten erworben wurden.
- Entwicklung realistischer Karrierepläne und Bildungsziele.
- Planung konkreter Schritte in Richtung Ausbildung oder Beschäftigung.
- Erstellung eines Abschlussberichtes für das AMS als Grundlage für die weitere Beratung.

Ein besonderer Fokus lag auf Empowerment und dem Aufbau von Selbstvertrauen. Viele Frauen kamen mit der Überzeugung, »(...) nichts zu können«, erinnert sich Manuela Vollmann. Im geschützten Rahmen des »Kompetenzchecks für geflüchtete Frauen« wurde deutlich, welche Fähigkeiten sie tatsächlich mitbrachten. Ein Beispiel: Eine afghanische Teilnehmerin berichtete zunächst, nie gearbeitet zu haben. Im Gespräch stellte sich heraus, dass sie jahrelang Kleider für ganze Hochzeitsgesellschaften genäht hatte. Sie entschied sich für eine Schneiderlehre und konnte ihre informellen Kompetenzen in eine anerkannte Ausbildung überführen.

Die spezifischen Rahmenbedingungen, also reine Frauengruppen, mehrsprachige Trainerinnen, flexible Kurszeiten bis maximal 14 Uhr und parallel extern absolvierte Deutschkursbesuche, erwiesen sich als entscheidende Erfolgsfaktoren für die erfolgreiche, durchgehende Teilnahme. Erste Durchgänge mit zweisprachigen Trainerinnen (Deutsch/Farsi-Dari, Deutsch/Arabisch) zeigten, dass Frauen nicht nur fachlich profitierten, sondern auch ein neues Zugehörigkeitsgefühl entwickelten.

Das Programm führte vielfach zu Anschlussmaßnahmen, wie z.B. dem Nachholen des Pflichtschulabschlusses bzw. Einstiegen in Qualifizierungen, oder zu direkten Arbeitsaufnahmen. Die inter-

¹ www.abzaustria.at.

² www.evaco.at.



ationale Anerkennung für das Projekt folgte 2019, als das AMS und ABZ* AUSTRIA für den »Kompetenzcheck für geflüchtete Frauen« den United Nations Public Service Award erhielten.³ Ausgezeichnet wurde die gendersensible Gestaltung, ein bis dahin europaweit einzigartiger Ansatz: »Der Preis hat uns gezeigt, dass wir mit unserer Arbeit internationale Standards setzen konnten. Aber noch wichtiger war für uns die Bestätigung, dass Integration von Frauen funktioniert, wenn die passenden Rahmenbedingungen geschaffen und die Frauen in ihren individuellen Fähigkeiten und Stärken anerkannt werden«, erklärt Vollmann.

3 Aktuelles Projekt »Brücken zur Bildung«: Alphabetisierung in Arabisch und Deutsch

Ein aktuelles Projekt, das unmittelbar aus den Erfahrungen mit geflüchteten Frauen entstand, die Schwierigkeiten mit Deutschkursen hatten, ist »Brücken zur Bildung«,⁴ ein Projekt von ABZ* AUSTRIA in Zusammenarbeit mit dem AMS Wien. Es richtet sich an Frauen, die weder in ihrer Muttersprache noch in Deutsch alphabetisiert sind. Über 19 Wochen hinweg mit jeweils 15 Wochenstunden werden Grundlagen des Lesens und Schreibens in Arabisch und Deutsch vermittelt. Ergänzt wird dies durch Einzelcoachings, um Lernblockaden abzubauen: »Alphabetisierung ist eine Grundvoraussetzung für Teilhabe am Arbeitsmarkt. Aber sie muss kultursensibel geschehen – mit Respekt vor der Erstsprache und den Lebensrealitäten der Frauen«, erklärt Vollmann. Die Frauen können nach diesem Kurs freiwillig eine A1-Prüfung absolvieren.

4 Unterstützung für Unternehmen: »inclusion@work«

Gemeinsam mit der Caritas Wien startete ABZ* AUSTRIA das an Unternehmen gerichtete Projekt »inclusion@work«.⁵ Ziel ist es, Betriebe bei der Anstellung asylberechtigter und subsidiär schutzberechtigter Frauen zu beraten. Diversity-Checks, Onboarding-Begleitung und praxisorientierte Workshops unterstützen Personalverantwortliche dabei, Vielfalt im Unternehmen aktiv zu gestalten: »Wir müssen auch Unternehmen dabei helfen, Frauen an Bord zu holen, die aus einem anderen Kulturkreis kommen. Integration ist kein Selbstläufer«, betont Vollmann, die als Geschäftsführerin auch die Probleme der KMU kennt: »Und es ist wichtig, dass Unternehmen über ihre positiven Erfahrungen mit geflüchteten Frauen laut sprechen. Wir brauchen viel mehr solcher Erfolgsgeschichten in unseren Köpfen, damit sich der Diskurs ändert.«



Foto: Barbara Hartl, Graph Art Line e.U.

Mag.^a Manuela Vollmann ist CEO, Sozialunternehmerin, Gründerin und engagierte Feministin. Als Vorstandsvorsitzende und Geschäftsführerin von ABZ* AUSTRIA (gemeinsam mit Mag.^a Daniela Schallert) gestaltet sie seit über 30 Jahren die Arbeitswelt innovativ sowie gleichstellungsorientiert und entwickelt mit ihrem Team zahlreiche Formate, Projekte und Programme, um Frauen beim beruflichen (Wieder-)Einstieg, bei Qualifizierung und Arbeitsmarktintegration nachhaltig zu unterstützen. Sie gilt als Expertin für Social Entrepreneurship, Diversity Management und Digitalisierung, mit dem Fokus auf faire Chancen und inklusive Strukturen. Zudem ist sie Vorstandsvorsitzende von arbeit plus – Soziale Unternehmen Österreich und vertritt diese Organisation im European Network for Social Integration Enterprises (ENSIE). Ihr Ansatz verbindet wirtschaftliche Innovation mit feministischer Vision für eine gerechtere und zukunftsfähige Wirtschaft.

5 Lehren aus der Praxis: Hürden und Lösungswege

Die Arbeit mit geflüchteten Frauen machte zentrale Hürden sichtbar:

- Fehlende Anerkennung von Qualifikationen und auch fehlende Berufserfahrung, so vor allem bei Frauen aus dem arabischen Raum, führten zur Dequalifizierung, obwohl viele Frauen über tertiäre Bildung verfügen.
- Psychosoziale Belastungen durch traumatische Fluchterfahrungen erschweren Lernprozesse und Integration.
- Sprachbarrieren verzögern oft den Einstieg in Ausbildung oder Beschäftigung. Spracherwerb scheitert wiederum zum Teil an strukturellen Hürden.

Letztere Punkt betrifft die ungleiche Lastverteilung in Familien: Frauen übernehmen häufig die Kinderbetreuung, so z.B. im Krankheitsfall, was dazu führt, dass sie Kurse manchmal nicht

³ www.ams.at/regionen/osterreichweit/news/2019/06/un-zeichnet-ams-bietergemeinschafft-mit-public-service-award-awards.

⁴ www.abzaustria.at/de/projekte-abz-austria/abz-bruecken-zur-bildung-alphabetisierung-in-arabisch-und-deutsch.

⁵ <https://www.facebook.com/inclusion.work>.

besuchen oder Prüfungen in der Folge nicht bestehen: »Frauen dürfen nicht die Leidtragenden sein, wenn sie familiäre Lücken füllen, während Männer ungehindert Kurse absolvieren. Es kann nicht sein, dass Frauen am Ende draufzahlen«, betont Vollmann mit dem Verweis auf neue Regelungen, die das Wiederholen eines Deutschkurses auf zweimal beschränken. Insofern plädiert die Erwachsenenbildnerin auch dafür, die Kinderbetreuung vorab zu klären bzw. parallel zum Kurs anzubieten. In kombinierten Angeboten mit Sprach- bzw. Bildungsangeboten für Mütter und Kinder sieht sie künftig weitere Chancen. Das kontinuierliche Üben und Anwenden der Sprache durch Integrationsangebote außerhalb von Kursen sei vor allem in der Stadt wichtig, am Land entsteünde leichter Anschluss an die Nachbarschaft.

Aus diesen Herausforderungen und der Erfahrung in der Arbeit mit geflüchteten Frauen leiten Manuela Vollmann und ihr Berater:innenteam von ABZ* AUSTRIA zentrale Erfolgsfaktoren ab:

Frühe, ganzheitliche Beratung von Frauen, idealerweise gleich zu Beginn ihrer Ankunft in Österreich, ist wichtig, um den Frauen die Chancen in Österreich aufzuzeigen. Safe Spaces durch Frauengruppen erhöhen die Teilnahmebereitschaft und bieten die Möglichkeit, auch sensible Themen wie Familienplanung, Gesundheit oder Lernschwierigkeiten offen zu diskutieren: »Jungen Frauen zu zeigen, dass sie in Ausbildung und Arbeit einsteigen und Geld verdienen können, erweitert ihre Perspektiven und verändert manchmal auch ihre Familienplanung, die sie dann in ihrer Biographie nach hinten verschieben«, erklärt Vollmann.

Mehrsprachige Trainerinnen und Coaches ermöglichen Verständigung und Vertrauen zu Beginn. Die Kombination von Gruppenlernen und individueller Begleitung sichert nachhaltige Wirkung. Realistische Berufswege sind entscheidend, um Überforderung zu vermeiden und schrittweise Integration zu ermöglichen: »Wir haben gelernt, dass kurze Maßnahmen ohne Nachbegleitung nicht ausreichen. Integration braucht Zeit, Geduld und vor allem langfristige Strukturen«, resümiert Vollmann.

6 Forderungen an die Maßnahmengestaltung

Die Erfahrungen der letzten Jahre führten zu klaren Forderungen:

- Integrationsmaßnahmen müssen gendersensibel gestaltet sein. Ein spezifischer Zugang für Frauen ist unverzichtbar.

- Informelle und non-formale Kompetenzen brauchen stärkere Anerkennung. Eine stärkere Orientierung an Kompetenzen als an Berufsprofilen in der Vermittlung ist von Vorteil.
- Kinderbetreuung muss strukturell ermöglicht werden.
- Unternehmen benötigen Unterstützung bei der Beschäftigung und Ausbildung von geflüchteten Frauen.
- Im Hinblick auf Investitionen in das Potenzial von geflüchteten Frauen stößt die bestehende Projektlogik an ihre Grenzen. Es braucht langfristige Strukturen und Finanzierung.
- Mütter müssen als zentrale Akteurinnen in der Integration anerkannt werden. Integration kann nur erfolgreich sein, wenn Mütter als wesentliche Integrationspartnerinnen berücksichtigt werden – sowohl für die Frauen selbst als auch für die nächste Generation. Dieser Aspekt muss ernstgenommen und systematisch unterstützt werden.

Besonders eindringlich äußert Vollmann ihre Sorge über aktuelle politische Entwicklungen: »Wir erleben gerade eine Sparpolitik, die den langfristigen Nutzen von Investitionen in Frauenpotenziale unterschätzt. Gerade jetzt müssten wir investieren, um Frauen in Beschäftigung zu bringen und auch dauerhaft zu halten:« Statistiken zeigen, dass geflüchtete Frauen in der Arbeitsmarktintegration deutlich hinter Männern zurückliegen. Wenn wir diese Gruppe nicht gezielt unterstützen, verschenken wir wertvolles Arbeitskräftepotenzial«, so Vollmann.

7 Fazit

Die Rückschau auf die Arbeit von ABZ* AUSTRIA zeigt, wie aus einer Krise neue Strukturen entstanden sind. Mit dem »Kompetenzcheck für geflüchtete Frauen«, »Brücken zur Bildung« und »inclusion@work« wurden innovative Instrumente geschaffen, die nach wie vor internationale Anerkennung finden, konkrete Integrationserfolge ermöglichten und auch weiterhin sicherstellen.

Für Vollmann ist entscheidend, dass diese Erfahrungen nicht als Ausnahme, sondern als Grundlage für künftige Arbeitsmarktpolitik verstanden werden: »Integration gelingt, wenn wir die Kompetenzen der Frauen sehen, ihnen Chancen eröffnen und Rahmenbedingungen an ihre Lebensrealitäten anpassen.« 

<https://forschungsnetzwerk.ams.at>

... ist die Internet-Adresse des AMS Österreich für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung

Anschrift der Interviewten

ABZ* AUSTRIA, Lassallestraße 3, 1020 Wien
E-Mail: abzaustria@abz-austria.at, Internet: www.abzaustria.at

Anschrift der Autorin

EVAcon e.U. – Evaluation & Consulting, Rösslergasse 13/2/40, 1230 Wien
E-Mail: office@evacon.at, Internet: www.evacon.at

Alle Publikationen der Reihe AMS info können über das AMS-Forschungsnetzwerk abgerufen werden. Ebenso stehen dort viele weitere Infos und Ressourcen (Literaturdatenbank, verschiedene AMS-Publikationsreihen, wie z. B. AMS report, FokusInfo, Spezialthema Arbeitsmarkt, AMS-Praxis-handbücher) zur Verfügung – www.ams.at/forschungsnetzwerk.

P. b. b.

Verlagspostamt 1200, 02Z030691M

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation / ABI, Sabine Putz, René Sturm, Treustraße 35–43, 1200 Wien

September 2025 • Grafik: Lanz, 1030 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., 3580 Horn



732

AMS info

Judith Kohlenberger, Bernhard Rengs, Sophie Reichelt, Isabella Buber-Ennser, Hannah Kalcher

Recent Arrivals in Austria: Neue Geflüchtete aus Syrien am österreichischen Arbeitsmarkt

Zentrale Ergebnisse einer aktuellen Studie
im Auftrag von AMS Österreich und AMS Wien



1 Datengrundlage und Methode

Die vorliegende Studie im Auftrag der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich und der Landesgeschäftsstelle des AMS Wien untersucht die Arbeitsmarktintegration rezent angekommener syrischer Geflüchteter beiderlei Geschlechts in Österreich.¹ Datengrundlage bilden (a) Einzelinterviews und nach Geschlechtern getrennte Fokusgruppendiskussionen mit insgesamt 53 syrischen Staatsangehörigen, die Großteils seit 2020² – überwiegend seit 2022 – nach Österreich gekommen sind und in Wien, Oberösterreich oder der Steiermark leben. 48 dieser syrischen Studienteilnehmer_innen füllten zusätzlich einen Online-Fragebogen aus; (b) Einzelinterviews mit 21 Expert_innen aus dem Arbeitsmarktservice (AMS) und verschiedenen NGOs in den genannten Bundesländern sowie Ergebnisse aus Umfragen, die durch zwei AMS-Geschäftsstellen mit Trägerorganisationen in Wien durchgeführt wurden; (c) AMS-Individualdaten aller in Österreich lebenden syrischen Staatsangehörigen (KON/SUB), die ab dem 1. Jänner 2015 beim AMS vorgemerkt waren (54.351 Personen). Für die quantitative Analyse wurden Syrer_innen in drei Kohorten unterteilt: 2015 bis 2016 Gemeldete (knapp 15.000 Personen pro Jahr), 2017 bis 6/2022 (fast 31.000 Personen) und 7/2022 bis 8/2024 (rund 9.000 Personen). Um den Einstieg in den österreichischen Arbeitsmarkt vergleichen zu können, wurden jeweils die ersten eineinhalb Jahre nach der AMS-Erstmeldung betrachtet. Für die Kohorte 2015 bis 2016 wurde zudem der Einstieg ins Erwerbsleben über die ersten sieben Jahre analysiert.

2 Sozialleben und Zuzug nach Wien

Die Befragten wiesen ein hohes Bonding Capital³ (innerhalb der Community), aber geringes Bridging Capital⁴ (zur Aufnahmegesellschaft) auf. Viele Syrer_innen berichteten von vorrangigen oder ausschließlichen Kontakten innerhalb der eigenen Community, die einen Hauptanreiz für den Zuzug ins Ballungszentrum Wien darstellen. Kontakte zur österreichischen Wohnbevölkerung sind bei vielen der neu angekommenen Geflüchteten nur oberflächlich oder gar nicht vorhanden, was die Befragten u.a. auf kulturelle Distanz und unterschiedliche Mentalitäten zurückführen. Die Aufnahmegesellschaft in urbanen Zentren wird als wenig kontaktfreundlich wahrgenommen. Vereinzelt wurde von Ablehnung und Diskriminierung durch die einheimische Bevölkerung, aber auch durch die syrische Community, so etwa seitens jener Geflüchteter, die schon länger in Österreich aufhältig sind, berichtet. Dies kann auch den Beratungskontext negativ beeinflussen.

Die Hauptgründe für den vermehrten Zuzug von neu angekommenen Geflüchteten nach Wien stellten (a) die Community, vor allem Freund_innen und Familie, (b) das (wahrgenommene) Kurs- und Integrationsangebot, (c) die Höhe der Sozialleistungen sowie (d) weitere Faktoren wie Wohnungsmarkt, öffentlicher Verkehr und Infrastruktur dar. Informationen darüber zirkulieren unter Geflüchteten oder werden durch Betreuer_innen, Soziale Medien, Bekannte oder Freund_innen an Neuankömmlinge weitergegeben.

1 Durchgeführt wurde die Studie vom Österreichischen Institut für Internationale Politik (oiip) in Kooperation mit dem Vienna Institute for Demography der Österreichischen Akademie der Wissenschaften (ÖAW). Download der Langfassung der Studie in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes unter <https://forschungsnetzwerk.ams.at/elibrary/publikation/ams-forschungsberichte/2025/recent-arrivals-in-austria-neue-gefluechtete-aus-syrien-am-oesterreichischen-arbeitsmarkt.html>.

2 Vier Studienteilnehmerinnen sind Teil der 2015/2026 angekommenen Kohorte.

3 Netzwerkcapital einer Person (Anzahl an Beziehungen in einer Community bzw. sozialen Gruppe).

4 Sozialkapital, das auf übergreifende Beziehungen zu anderen sozialen Gruppen beruht, die ggf. andere kulturelle, religiöse, gesellschaftliche usw. Normen bzw. Regelsysteme teilen.



3 Lange Aufenthalte in Transitländern

Im Gegensatz zu syrischen Flüchtlingen, die 2015/2016 nach Europa kamen und überwiegend direkt aus Syrien einreisten, haben die meisten der neu Angekommenen lange Zwischenaufenthalte (»Protracted Displacement«) in Transitländern wie der Türkei, dem Libanon, Jordanien oder Libyen hinter sich. Während dieses Zeitraumes hatten viele von ihnen nur unzureichenden Zugang zu fundamentalen Rechten; grundlegende ökonomische, soziale und gesundheitliche Bedürfnisse blieben unerfüllt. Einige Befragte berichteten von Entführungen, Inhaftierungen ohne Anzeige durch die Polizei, Diskriminierung und Rassismus, verbalen und körperlichen Attacken, willkürlichen Abschiebungen sowie schwerer körperlicher Arbeit und finanzieller Not. Auf der Flucht gesellten sich körperliche Deprivation und Gewalt hinzu. Da Geflüchtete in den meisten Transitländern nur beschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt haben, hielten sich viele mit Gelegenheitsjobs ohne notwendige Vorerfahrung über Wasser.

Ähnlich wie die Arbeitserfahrung blieb während der Zwischenaufenthalte auch die Bildungsbiographie vieler Befragter fragmentiert. Viele berichteten, im Transitland ihre Schul- oder Ausbildung unterbrochen zu haben, um ihren Lebensunterhalt bestreiten zu können. Zudem zeigten sich teils gravierende Auswirkungen auf die physische und psychische Gesundheit der Befragten. Insbesondere bei Frauen lässt sich ein hoher Anteil an Depressionen und posttraumatischen Belastungsstörungen (PTBS) beobachten, auch wenn diese nicht immer diagnostiziert werden. Neben Kriegs- und Fluchterfahrungen spielen Deprivation im Transitland sowie Trennung von der Familie eine Rolle. Affektive Belastungen führen u. a. zu Schlafproblemen und Konzentrationsstörungen, die sich negativ auf den Deutscherwerb und die Arbeitssuche auswirken. Dazu kommen kriegs- und folterbedingte körperliche Beschwerden der männlichen Geflüchteten, die die Jobvermittlung zusätzlich erschweren.

4 Bildung und Spracherwerb

Die quantitativen Analysen verdeutlichen die Auswirkungen langer Zwischenaufenthalte auf die Bildung neu zugewandeter Syrer_innen: In der jüngsten Kohorte syrischer AMS-Klient_innen hat ein deutlich höherer Anteil keine Schulbildung oder nur ISCED 1 im Vergleich zur Kohorte von 2015 bis 2016 (38 Prozent vs. 16 Prozent). Die Kohorte 2017 bis 6/2022 zeigt ein ähnlich niedriges Bildungsniveau wie die rezente Kohorte. Eine Differenzierung nach Geschlecht ergibt, dass AMS-Klientinnen der jüngsten Kohorte besser gebildet sind als AMS-Kunden. Zudem gilt die Beobachtung »Je später die Kohorte, desto höher der Anteil derer ohne formale Bildung oder mit sehr niedriger Bildung« für beide Geschlechter. In Wien waren AMS-Klient_innen öfter als in Oberösterreich oder der Steiermark formal nicht oder sehr niedrig gebildet (42 Prozent gegenüber 23 Prozent und 29 Prozent).

Der Erwerb der deutschen Sprache wurde von den meisten Befragten als zentral für ihr Einkommen in Österreich und deshalb als ihr vorrangiges Anliegen beschrieben. Aufgrund niedriger formaler Bildung, Lernschwierigkeiten und nur teilweise in der Erstsprache erfolgter Alphabetisierung gestaltet sich das Deutsch-

lernen in der Praxis jedoch schwierig. Zudem fehlt es aufgrund geringer sozialer Inklusion im Aufnahmeland und Erwerbslosigkeit an Übungsmöglichkeiten im Alltag bzw. am Arbeitsplatz – was wiederum Jobaussichten einschränkt.

Die quantitativen Daten zeigen, dass drei von zehn AMS-Klient_innen der rezenten Kohorte eineinhalb Jahre nach ihrer AMS-Erstmeldung über keine Deutschkenntnisse verfügen, rund die Hälfte hatte elementare Kenntnisse. Nur zehn Prozent erreichten B-Niveau, ein Prozent C-Niveau. Auffällig ist der hohe Anteil ohne Deutschkenntnisse in Wien (35 Prozent) im Vergleich zu Oberösterreich (26 Prozent) und der Steiermark (18 Prozent).

Teils starke Kritik wurde sowohl von Geflüchteten als auch von Expert_innen an Qualität und Inhalt der Sprachkurse geäußert. Wechselndes Personal, teils lange Wartezeiten zwischen Kursen verschiedener Sprachniveaus, die wahrgenommene niedrige Qualität der Vermittlung und fehlende Übungsmöglichkeiten führen zu einer Diskrepanz zwischen dem formal erworbenen Deutschniveau und den tatsächlichen Sprachkenntnissen, die auch von Arbeitgeber_innen rückgemeldet wird. Erreichbarkeit und fehlende zeitliche Flexibilität der Kurse sind in ländlichen Gebieten bzw. für berufstätige Kursteilnehmer_innen eine Barriere. Für viele gestaltet sich das Selbststudium online oder zuhause schwierig, da es oft an EDV-Kenntnissen und formaler Schulbildung mangelt.

Der Bedarf an psychosozialer Unterstützung, aber auch klassischer sozialarbeiterischer Begleitung sei in der aktuellen Kohorte merkbar größer, so Expert_innen. Grundkurse, in denen »das Lernen gelernt« wird, wären notwendig, um Geflüchtete an das formalisierte bürokratische System in Österreich heranzuführen. Das führt zu erhöhten Anforderungen an AMS-Berater_innen.

5 Arbeitsanforderungen und Arbeitssuche

Divergierende Erwartungshaltungen zwischen Geflüchteten und Aufnahmegesellschaft etwa hinsichtlich des in Österreich üblichen Verständnisses von Erwerbsarbeit – geprägt von Hierarchien, Pünktlichkeit und Effizienz – sind in beide Richtungen herausfordernd. Für jene, die eine selbstständige Tätigkeit anstreben, ist die Komplexität der Unternehmensgründung in Österreich demotivierend. Generell wird der hohe Bürokratisierungsgrad in Österreich als belastend empfunden. Einstiegsgehälter, die kaum über der Höhe der Sozialleistungen liegen, werden ebenfalls als demotivierend beschrieben.

Vor allem junge Befragte äußern eine Präferenz zur Fortsetzung ihrer Ausbildung vor dem Einstieg in den Arbeitsmarkt. Hier konnte ein Interesse an handwerklichen, technischen und Pflegeausbildungen identifiziert werden. Zudem zeigten Höhergebildete oft eine höhere Erwartungshaltung an die Arbeitsstelle. Ältere Befragte wünschten sich Jobmöglichkeiten, bei denen nur geringe oder keine Deutschkenntnisse vorausgesetzt werden. Zur Jobsuche werden unterschiedliche Strategien angewandt, darunter Soziale Medien (Facebook), persönliche Kontakte (v. a. innerhalb der Community), direktes Anschreiben von Unternehmen sowie AMS-Vermittlung.

Wahrgenommen wird bei Letzterer (a) eine Diskrepanz zwischen formalen Qualifikationen und praktischen Kompe-

tenzen, (b) eine Präferenz für »österreichische« Berater_innen anstelle von jenen aus dem eigenen Kulturkreis (aufgrund intra-ethnischer Diskriminierung) sowie (c) ein Spannungsverhältnis zwischen »Job First« vs. »Language First«-Ansatz, d.h. rascher Jobeinstieg zu Lasten des zeitintensiven Erwerbs eines höheren Deutschniveaus. Zudem ist kaum Wissen über das richtige Bewerben in Österreich vorhanden, entsprechende Kurse dazu werden als positiv wahrgenommen. Als Motivation zur Jobsuche stellte sich neben dem Wunsch nach finanzieller Unabhängigkeit, der Stärkung des eigenen Selbstwerts und persönlicher Weiterentwicklung auch der Erwerb der österreichischen Staatsbürgerschaft heraus.

Eine systemische Hürde für die Arbeitsmarktintegration wird in der mangelnden Vernetzung und Kommunikation zwischen an der Arbeitsmarktintegration beteiligter Institutionen gesehen (etwa Magistratsabteilungen der Stadt Wien, AMS, ÖIF und Trägerorganisationen). Zudem sind die Anforderungen an Berater_innen deutlich gestiegen. Neben klassischer Jobvermittlung sollten sie in der Lage sein, darüberhinausgehende Fragen zu beantworten oder an andere Stellen (NGOs, Träger, Stadt / Gemeinden) zu verweisen. Enge Abstimmung und laufender Informationsaustausch zwischen den mit Integration (in allen Dimensionen) befassten Stellen sind notwendig.

Als Best Practices für den Arbeitsmarkteintritt identifiziert wurden (a) Jobessen und enge Einbindung von Unternehmen, (b) Mentoring- und Buddyprogramme mit 1:1-Betreuung, (c) verschränkte Angebote des Deutschlernens am Arbeitsplatz oder in Alltagssituationen, (d) Deutschkurse in Kombination mit Schulbildung (z.B. Jugendcollege) und (d) individuelles Case Management inklusive Erhebung informeller Kompetenzen. Praktika und Arbeitserprobung sind attraktiv, das Angebot aber ausbaufähig. Das Erwartungsmanagement seitens der Berater_innen ist zentral für eine realistische Einschätzung der Job- und Ausbildungschancen in Österreich.

6 Erwerbsleben

AMS-Klient_innen hatten im ersten Halbjahr nach der AMS-Erstmeldung vergleichsweise wenig Beschäftigungstage. Ein deutlicher Anstieg ist ab dem zweiten Halbjahr zu verzeichnen; im dritten Halbjahr waren syrische Geflüchtete der rezenten Kohorte durchschnittlich knapp zwei Monate in Beschäftigung. Auf die gesamte Zeit der ersten ein- und einhalb Jahre betrachtet befanden sie sich jedoch zum Großteil in Arbeitslosigkeit.

Der rezenten Kohorte gelang der Einstieg ins Erwerbsleben deutlich besser als den Kohorten 2015 bis 2016 sowie 2017 bis 6/2022. Syrer_innen in Oberösterreich erwiesen sich als besonders erfolgreich in der Aufnahme der Erwerbstätigkeit. Dies dürfte wohl auch mit den Arbeitsmarktbedingungen vor Ort (Industrie) zusammenhängen. Wien lag im Vergleich W-ÖÖ-ST-Restösterreich an letzter Stelle bei der Aufnahme der Erwerbstätigkeit.

Die Kohorte 2015 bis 2016 kann über einen längeren Zeitraum untersucht werden. Dabei zeigt sich, dass Höhergebildete zuerst einen flacheren Anstieg der Erwerbstätigkeit aufweisen, später aber aufholen. Dies ist erwartbar, weil für höherqualifizierte Tätigkeiten meist ein höheres Deutschniveau nötig ist. Der

Zusammenhang zwischen Deutschkenntnissen und Einstieg ins Erwerbsleben ist bei männlichen Geflüchteten in ähnlicher Weise nicht linear: Männer ohne Deutschkenntnisse haben anfangs eine ähnliche Anzahl an Beschäftigungstagen wie jene auf Niveau C – welches für Hilfsberufe nicht notwendig ist. Für Frauen jedoch gilt, dass ein höheres Deutschniveau sehr wohl mit rascherer Erwerbsaufnahme einhergeht.

Bei den Beschäftigungen der Syrer_innen aller betrachteten Kohorten machten Hilfsberufe die größte Gruppe aus, gefolgt von Köch_innen und Küchengehilf_innen, Verkäufer_innen, Elektriker_innen sowie in Landverkehrs- und Gesundheitsberufen.

7 Geflüchtete Frauen

Die Analyse zeigt geschlechterspezifische Differenzen, die in einer deutlich niedrigeren Erwerbsquote von Frauen verglichen mit Männern resultieren. Die quantitativen Analysen ergeben, dass ledige Frauen, wie auch verwitwete und insbesondere geschiedene, signifikant mehr Beschäftigungstage hatten als verheiratete / verpartnerte Frauen. Erklärende Faktoren sind mehrfache Betreuungspflichten (für Kinder und ältere Menschen), traditionelle Vorstellungen zu Familienleben und Arbeitsteilung im Haushalt, aber auch Kleidungs Vorschriften (Kopftuch) seitens Arbeitgeber_innen.

Es zeigt sich, dass Frauen bereits nach ein- und einhalb Jahren seltener in allgemeinen Hilfsberufen angestellt sind als Männer. Dabei muss beachtet werden, dass Frauen – öfter als Männer – vor der Erstmeldung beim AMS oft schon länger in Österreich aufhältig waren. Sind sie erwerbstätig, so sind sie häufiger als Händlerinnen und Verkäuferinnen oder in Gesundheitsberufen angestellt, langfristig auch als Lehrerinnen und Erzieherinnen.

Insgesamt jedoch führen fehlende Arbeitserfahrung, mangelnde formale Bildung, Sprachbarrieren, gesundheitliche Einschränkungen und Überforderung nach Ankunft in Österreich bei vielen Frauen zu einer großen Hemmschwelle, um überhaupt mit der Mehrheitsgesellschaft in Kontakt zu treten bzw. sich eine Erwerbstätigkeit zuzutrauen. Dementsprechend wertvoll sind aktivierende und aufsuchende Angebote, die auf Selbstermächtigung und Förderung der Eigeninitiative und Selbständigkeit der Frauen setzen. Verschränkte Beratungs- und Arbeitsvermittlungsangebote, die nicht nur die Integration in den Arbeitsmarkt, sondern auch die persönliche und soziale Situation berücksichtigen, sind besonders für Frauen relevant, da soziale Stabilisierung und Aktivierung die Grundlage für eine spätere Erwerbsaufnahme bilden.

8 Fazit

Im Vergleich mit der Fluchtkohorte 2015/2016 zeigen sich bei rezent angekommenen Geflüchteten größere Herausforderungen in der Integration, die mit ihrem insgesamt niedrigeren Bildungsniveau, höherem psychosozialen Betreuungsbedarf, Betreuungspflichten und Familienarbeit sowie fehlendem Systemwissen zusammenhängen. Gleichzeitig werden die Rahmenbedingungen für die Arbeitsmarktintegration als schlechter als im Jahr 2017 beschrieben, so etwa hinsichtlich langer Wartezeiten, fluktuierender Qualität der Deutschkurse und Koordination zwischen damit

befassten Stellen. Nichtsdestotrotz gelang der rezenten Kohorte allgemein ein rascherer Einstieg ins Erwerbsleben – gemessen an den Tagen in Beschäftigung – als früheren Kohorten (wobei hier die etwaige spätere AMS-Meldung von Frauen und jungen Geflüchteten beachtet werden muss). Es zeigte sich, dass tatsächliche

Jobvermittlung seitens AMS-Berater_innen erst nach einer zunehmend längeren und ressourcenintensiven Phase der Basisbildung und psychosozialen Stabilisierung beginnen kann, was zu erhöhter Belastung seitens der Berater_innen bei gleichzeitig sinkender Motivation bei Geflüchteten führen kann.



Aktuelle Publikationen der Reihe »AMS report«
Download unter <https://forschungszentrum.ams.at> im Menüpunkt »E-Library«



AMS report 144

Regina Haberfelner, René Sturm

HochschulabsolventInnen 2020+

Längerfristige Trends in der Beschäftigung von HochschulabsolventInnen am österreichischen Arbeitsmarkt

ISBN 978-3-85495-706-8

Download in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes unter
<https://forschungszentrum.ams.at/e-library.html>



AMS report 155

Petra Ziegler

Auswirkungen der Corona-Krise auf die Arbeitsmarktsituation von JungakademikerInnen

ISBN 978-3-85495-753-X

Download in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes unter
<https://forschungszentrum.ams.at/e-library.html>



AMS report 170

Thomas Horvath, Peter Huber, Ulrike Huemer, Helmut Mahringer, Philipp Piribauer, Mark Sommer, Stefan Weingartner

Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich bis 2028

Berufliche und sektorale Veränderungen im Überblick der Periode von 2021 bis 2028

ISBN 978-3-85495-761-1

Download in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes unter
<https://forschungszentrum.ams.at/e-library.html>



AMS report 173

Julia Bach-Schappelwein, Andrea Egger

Arbeitsmarkt und Beruf 2030

Rückschlüsse für Österreich

ISBN 978-3-85495-790-4

Download in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes unter
<https://forschungszentrum.ams.at/e-library.html>

<https://forschungszentrum.ams.at>

... ist die Internet-Adresse des AMS Österreich für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung

Anschrift der AutorInnenInternet: www.oip.ac.at und www.oew.ac.at/vid

Alle Publikationen der Reihe AMS info können über das AMS-Forschungsnetzwerk abgerufen werden. Ebenso stehen dort viele weitere Infos und Ressourcen (Literaturdatenbank, verschiedene AMS-Publikationsreihen, wie z. B. AMS report, FokusInfo, Spezialthema Arbeitsmarkt, AMS-Praxis-handbücher) zur Verfügung – www.ams.at/forschungszentrum.

P. b. b.

Verlagspostamt 1200, 02Z030691M

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation /ABI, Sabine Putz, René Sturm, Treustraße 35–43, 1200 Wien

Juni 2025 • Grafik: Lanz, 1030 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., 3580 Horn



716

AMS info

Andreas Steinmayr, Sarah Berens, Dominik Duell, Valentin Wett

Arbeitsmarktintegration von ukrainischen Vertriebenen – mit besonderem Schwerpunkt auf Frauen

Zentrale Ergebnisse einer Studie
im Auftrag des AMS Österreich

1 Einleitung

1.1 Zum Fokus der Studie

Die vorliegende Studie im Auftrag des AMS Österreich analysiert die Arbeitsmarktsituation ukrainischer Vertriebenen in Österreich, wobei ein besonderes Augenmerk auf die Situation der Frauen gelegt wird.¹ Ziel der Studie, die am Institut für Politikwissenschaft der Universität Innsbruck² im Jahr 2024 realisiert wurde, ist es, Einblicke in die Situation und Lebensrealitäten ukrainischer Vertriebenen zu gewinnen und Rahmenbedingungen zu identifizieren, die die Integration in den Arbeitsmarkt fördern oder behindern können, um darauf basierend Empfehlungen abzuleiten. Die Studie nutzt einen Methodenmix, der aus einer Analyse von Administrativdaten, einer quantitativen Befragung ukrainischer Vertriebenen sowie qualitativen ExpertInnen-Interviews besteht. Der Großteil der Analysen basiert auf Daten des ersten Quartals 2024 und spiegelt damit die Situation der Vertriebenen knapp zwei Jahre nach deren Ankunft in Österreich wider.

Eine zentrale Erkenntnis der Analysen ist, dass aktuell eine Neuorientierung bezüglich der Bleibeabsichten in Österreich stattfindet. Anfangs sahen viele Vertriebene ihren Aufenthalt in Österreich als temporär an. Zum einen, weil sie auf ein zeitnahes Ende des Krieges hofften, zum anderen, weil ihnen die rechtlichen Rahmenbedingungen keine langfristige Bleibeperspektive in Österreich boten. Mit Blick auf den scheinbar temporären Charakter ihres Aufenthaltes wurden langfristig integrationsfördernde Investitionen, also z.B. der Erwerb der deutschen Sprache oder die Anerkennung ihrer in der Ukraine erworbenen Qualifikationen, niedriger priorisiert. Nach Ankunft steckten die Vertriebenen ihre persönlichen Energien primär in die un-

mittelbare Existenzsicherung und die Organisation des Alltages. In den letzten Monaten beobachten viele ExpertInnen aber ein Umdenken hin zu einer langfristigen Bleibeabsicht in Österreich. Dies zeigt sich auch in den Ergebnissen der vorliegenden Befragung, in der rund 50 Prozent der Befragten angeben, permanent in Österreich bleiben zu wollen und nur 17 Prozent der Frauen und zehn Prozent der Männer klare Rückkehrabsichten bei einem etwaigen Kriegsende äußern. Mit der geplanten »Rot-Weiß-Rot – Karte plus« für Vertriebene werden aktuell auch die rechtlichen Rahmenbedingungen für eine Verstetigung des Aufenthaltes geschaffen.

Vor diesem Hintergrund gewinnen Überlegungen zu einer langfristig erfolgreichen Integration in den österreichischen Arbeitsmarkt und in die Gesellschaft an Bedeutung. Seitens der Vertriebenen selbst beobachten ExpertInnen nun ein verstärktes Interesse an Sprachkursen und an einer Unterstützung bei der Anerkennung von Qualifikationen. Für das AMS bedeutet dies – in Kooperation mit anderen Institutionen – die Bereitstellung von Angeboten, die eine zeitnahe Integration in den Arbeitsmarkt unterstützen, gleichzeitig aber auch die Voraussetzung für langfristige (Arbeitsmarkt-)Erfolge schaffen.

1.2 Inhaltlicher Aufbau der Studie

Der Studienaufbau (in der Langfassung) lautet wie folgt: Kapitel 3 beschreibt den methodischen Hintergrund für die Analyse der Registerdaten, den Survey unter den Vertriebenen sowie und die ExpertInneninterviews. Kapitel 4 gibt einen Überblick über die demographischen, sozialen und wirtschaftlichen Eigenschaften der Vertriebenen basierend auf den Register- und Survey-Daten. Kapitel 5 präsentiert ausführliche Statistiken zur Arbeitsmarktintegration, zu Unterschieden nach Geschlecht und anderen Merkmalen sowie Hintergrundinformationen zur (Nicht-)Erwerbstätigkeit basierend auf den Survey-Daten. Kapitel 6 untersucht, inwieweit die Vertriebenen bereits Beratungen durch das AMS erhalten haben, von welchen anderen Institutionen sie Unterstützung erhalten, welche Hilfe sie eigenen Angaben zufolge als

¹ Download der Langfassung in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes unter <https://forschungsnetzwerk.ams.at/gilibrary/publikation/ams-forschungsberichte/2024/arbeitsmarktintegration-von-ukrainischen-vertriebenen---mit-besonderem-schwerpunkt-auf-frauen.html>.

² www.uibk.ac.at/de/politikwissenschaft.



nützlich ansehen und was sie davon abhält, Unterstützung (durch das AMS) zu suchen. Kapitel 7 präsentiert inhaltlich die Sicht der ExpertInnen. Insbesondere wird dabei dargestellt, welche Hindernisse die ExpertInnen für eine erfolgreiche (Arbeitsmarkt-) Integration sehen und welche Maßnahmen sie als besonders vielversprechend ansehen. Kapitel 8 präsentiert – aufbauend auf den Analysen der vorangegangenen Kapitel – ein Set an Empfehlungen für Maßnahmen zu einer Verbesserung der Arbeitsmarktintegration der Vertriebenen.

1.3 Erläuterungen zur spezifischen Analyse der Registerdaten in dieser Studie

Für die Analyse der Registerdaten von AMS und Sozialversicherung verwendet diese Studie eine alternative Definition von Vertriebenen. Die Information, ob eine Person einen Vertriebenenstatus besitzt, ist in den Daten nur für jene Personen verfügbar, die in der Vergangenheit bereits in Kontakt mit dem AMS waren. Daher können keine Aussagen über Personen getroffen werden, deren Status, so z.B. aufgrund besonders großer Arbeitsmarktförderung, nicht registriert ist. Für ein möglichst umfassendes Bild werden in dieser Studie Vertriebene als Personen mit ukrainischer Staatsangehörigkeit definiert, die ab dem 1.1.2022 zum ersten Mal eine Versicherungsperiode im österreichischen Sozialversicherungssystem hatten. Diese Definition wurde mit Daten des Zentralen Melderegisters (ZMR) abgeglichen. Aufgrund der unterschiedlichen Definition unterscheiden sich die hier präsentierten Zahlen von anderen Statistiken, die entweder auf dem Indikator zum Vertriebenenstatus oder auf einem Indikator zur ukrainischen Staatsangehörigkeit basieren.³ Die Definition ist aber sehr ähnlich zu der von der Statistik Austria im Rahmen der Sonderauswertung für das BMAW⁴ verwendeten.⁵

2 Hauptergebnisse der Studie

2.1 Demographische und soziale Merkmale ukrainischer Vertriebenen in Österreich: weiblich, hochgebildet, alleinerziehend

Zum 1. April 2024 waren 70.350 Vertriebene in Österreich sozialversichert, davon 45.189 Frauen (64 Prozent). Während die Gesamtzahl seit den ersten Kriegsmonaten relativ konstant bleibt, kommt es zu laufenden Zu- und Abgängen, die sich in etwa die Waage halten und zuletzt abgenommen haben. Regional zeigt sich eine starke Konzentration auf Wien, wo über 40 Prozent der Vertriebenen leben.

Bei den Vertriebenen handelt es sich um eine hochgebildete Gruppe. 74 Prozent geben an, eine akademische Ausbildung zu haben. Unter jenen Personen, deren Bildung beim AMS registriert wurde, bilden jedoch Personen mit geringer formaler

Bildung die größte Gruppe. Diese Diskrepanz ist wahrscheinlich auf eine Untererfassung von ausländischen Abschlüssen zurückzuführen.

Die familiäre Situation ukrainischer Männer und Frauen unterscheidet sich deutlich. Nur 26 Prozent der Frauen, aber 55 Prozent der Männer geben an, mit dem bzw. der PartnerIn im gemeinsamen Haushalt in Österreich zu leben. Die Mehrheit der Frauen lebt mit minderjährigen Kindern im Haushalt, weshalb sich viele von ihnen ganz plötzlich in der Situation von Alleinerzieherinnen wiederfinden.

Für Frauen stellen fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten häufig ein Hindernis für eine Beschäftigungsaufnahme dar. Einerseits ist eine Beschäftigung eine Voraussetzung für einen Betreuungsplatz für Kleinkinder. Andererseits ist die Suche nach einer Beschäftigung ohne gesicherten Betreuungsplatz schwierig bis unmöglich. Zusätzlich ist insbesondere für diese Gruppe in ländlichen Regionen eingeschränkte Mobilität ohne eigenes Auto ein Hindernis für eine Beschäftigungsaufnahme.

2.2 Mittlerweile sehr hohe Bleibeabsichten

Rund 50 Prozent der Befragten gaben an, permanent in Österreich bleiben zu wollen; nur 17 Prozent der Frauen und zehn Prozent der Männer äußerten klare Rückkehrabsichten bei einem etwaigen Kriegsende. Diese zunehmende Bleibeabsicht wurde auch von den ExpertInnen mehrfach beschrieben. In der Vergangenheit führten die Hoffnung auf eine rasche Rückkehr und die Unsicherheit des Aufenthaltstitels mitunter dazu, dass langfristig wichtige Investitionen wie Spracherwerb, Anerkennung von Qualifikationen und auch die Suche nach einer Beschäftigung unterlassen wurden.

Mittlerweile besteht aber vermehrt Interesse an diesen langfristigen Investitionen. Mit der geplanten »Rot-Weiß-Rot – Karte plus« für Vertriebene werden aktuell auch die rechtlichen Rahmenbedingungen für eine Verstetigung des Aufenthaltes geschaffen. Bei der Beratung von Vertriebenen sollten diesen veränderten Rahmenbedingungen Rechnung getragen und eine Balance zwischen kurz- und langfristigen Zielen gefunden werden.

2.3 Ähnliche Erwerbsmuster von Männern und Frauen, aber große Unterschiede zwischen den Bundesländern

Tatsächlich gelang einem Teil der Vertriebenen ein sehr rascher Einstieg in den österreichischen Arbeitsmarkt. Fünf Monate nach Ankunft betrug die Beschäftigungsquote (inklusive geringfügig Beschäftigung) bereits 21 Prozent. Wie unsere Analysen zeigen, trug die sehr hohe Arbeitsnachfrage im Jahr 2022 zu dieser raschen Erwerbsintegration bei. In der Folge stieg die Beschäftigungsquote weiter an, so insbesondere nach der Gewährung des unbeschränkten Arbeitsmarktzuganges im April 2023, und lag im April 2024 bei Frauen und Männern bei jeweils 31 Prozent. Unter Frauen ist der Anteil geringfügig Beschäftigter etwas höher.

Große Unterschiede gibt es zwischen den Bundesländern. In den westlichen Bundesländern Salzburg, Tirol und Vorarlberg sowie in Oberösterreich lag die Beschäftigungsquote im April 2024 bei über 50 Prozent, während sie etwa in Wien, in Niederösterreich und im Burgenland zwischen 20 und 30 Prozent betrug.

³ Vgl. AMS Österreich (2023): Spezialthema Arbeitsmarkt: Daten und Fakten zur Arbeitsmarktsituation von Vertriebenen aus der Ukraine. Arbeitsmarktservice Österreich. Wien.

⁴ BMAW = Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit.

⁵ Vgl. Statistik Austria (2024): »Vertriebene in Österreich im Register-Meldesystem: Spezifikation der Sonderauswertungen«. Wien.

2.4 (Nicht-)Inanspruchnahme von Beratungs- und Unterstützungsleistungen

Hilfe bei der Suche nach Arbeit und Hilfe beim Erlernen der deutschen Sprache sind mit Abstand die wichtigsten Themenfelder, für die die Vertriebenen Unterstützung suchen. Gleichzeitig ist die Hilfe bei der Suche nach Arbeit jener Bereich, wo die Vertriebenen die zur Verfügung stehende Hilfe tendenziell als am wenigsten ausreichend wahrnehmen.

Bis Dezember 2023 waren 31 Prozent der Vertriebenen mit dem AMS in irgendeiner Form in Kontakt, und 18 Prozent hatten eine Beratungsleistung erhalten, wobei die Anteile für Frauen etwas höher als für Männer sind. Diese Anteile unterscheiden sich stark zwischen den Bundesländern, wobei Oberösterreich deutlich vor den anderen Bundesländern liegt. In Wien, Vorarlberg und in der Steiermark gab es insbesondere nach der Gewährung des freien Arbeitsmarktzuganges im April 2023 eine starke Zunahme der Beratungen.

Unter nicht-erwerbstätigen Personen werden kulturelle und sprachliche Barrieren sowie eine Unkenntnis der Dienstleistungen des AMS am häufigsten als Gründe für die Nicht-Inanspruchnahme der Leistungen des AMS genannt.

2.5 Wunsch nach qualifikationsadäquater Beschäftigung und Anerkennung von Abschlüssen

Viele Vertriebene sind hochqualifiziert. Rund 40 Prozent geben auch an, in der Ukraine eine berufliche Position mit Führungsaufgaben innegehabt zu haben. Dementsprechend groß ist der Wunsch, auch in Österreich in einem der Ausbildung entsprechenden Beruf tätig zu sein. Die Nicht-Anerkennung von ukrainischen Abschlüssen wird auch als drittwichtigster Grund für eine Erwerbslosigkeit angegeben.

Aus den ExpertInnen-Interviews geht hervor, dass viele Vertriebene den Prozess der Anerkennung von Abschlüssen lange Zeit nicht forciert haben, da sie planten, in die Ukraine zurückzukehren.

Mit der zunehmenden Verfestigung des Aufenthaltes besteht nun aber ein größeres Interesse an der Nostrifikation von Abschlüssen und auch einer Weiterbildung in Österreich.

Die Anerkennungsverfahren sind aber für die Vertriebenen sehr komplex, und sie benötigen eine enge Begleitung im laufenden Prozess. Sehr positiv wurde in diesem Zusammenhang das Projekt »Check-in Plus« des AMS Wien beschrieben. Diese Unterstützung breitflächig sicherzustellen sollte in den kommenden Monaten eine hohe Priorität haben.

2.6 Intransparenz der Regelungen der Grundversorgung

Ukrainische Vertriebene werden im Vergleich zu anderen Geflüchteten als eine grundsätzlich sehr gut informierte Gruppe beschrieben.

Dennoch besteht weiterhin ein hoher Informationsbedarf, um die Integration in den Arbeitsmarkt zu erleichtern. Dies betrifft insbesondere die Regelung des Zuverdienstes in der Grundversorgung.

Ein im Survey genannter und in den ExpertInnen-Interviews einhellig beschriebener Grund für teilweises Zögern mit der

Aufnahme einer geringfügigen oder sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung ist, dass Vertriebene die Zuverdienstregelungen als komplex sowie intransparent wahrnehmen und den Verlust der Grundversorgung und die damit verbundene Unsicherheit scheuen.

Bei einem Festhalten der Politik an der Grundversorgung als primäres Instrument der sozialen Absicherung (siehe 2.7) sollte eine klare und verständliche Kommunikation (z.B. in Form eines Rechners) der in den einzelnen Bundesländern gültigen Regelungen eine hohe Priorität haben.

2.7 Soziale Absicherung durch Grundversorgung ist nicht optimal

Über die Intransparenz und Unklarheiten der Regelungen der Grundversorgung hinausgehend herrscht breiter Konsens unter den ExpertInnen, dass die Sozialhilfe die bessere Form der sozialen Absicherung wäre.

Die Anreize für eine Arbeitsaufnahme sind in der Sozialhilfe besser gestaltet, und die Verpflichtung der Zusammenarbeit mit dem AMS würde die immer noch niedrigen Kontaktraten der Vertriebenen mit dem AMS steigern. Die auch bereits seitens des AMS-Vorstandsvorsitzenden Johannes Kopf erhobene Forderung nach einer Übernahme in die Sozialhilfe sollte insbesondere vor dem Hintergrund der zunehmenden Bleibeabsichten der Vertriebenen weiter in Betracht gezogen werden.

2.8 Weitere Politikempfehlungen

Neben den bereits genannten Punkten ergibt sich aus den Analysen eine Reihe weiterer Handlungsempfehlungen für das AMS und andere mit der Betreuung der Vertriebenen betraute Institutionen. Darunter fallen das Anbieten von berufs- bzw. branchenspezifischen Deutschkursen, die vertiefte Koordination mit anderen Behörden und Organisationen sowie Überlegungen, den Zugang zu Leistungen des AMS für Vertriebene niederschwelliger zu gestalten.

Viele der genannten Themenfelder betreffen männliche und weibliche Vertriebene in ähnlicher Weise, und sowohl Männer als auch Frauen würden von den vorgeschlagenen Maßnahmen profitieren. Im Hinblick auf die Frauen gilt es jedoch, besonderes Augenmerk auf das Thema der Kinderbetreuung sowie die Aus- und Weiterbildung in Österreich zu legen. 

Aktuelle Publikationen der Reihe »AMS report«
Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«



AMS report 144

Regina Haberfellner, René Sturm

HochschulabsolventInnen 2020+

Längerfristige Trends in der Beschäftigung von HochschulabsolventInnen am österreichischen Arbeitsmarkt

ISBN 978-3-85495-706-8

Download in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes unter www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=13249

AMS report 155

Petra Ziegler

Auswirkungen der Corona-Krise auf die Arbeitsmarktsituation von JungakademikerInnen

ISBN 978-3-85495-753-X

Download in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes unter www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=13571

AMS report 170

Thomas Horvath, Peter Huber, Ulrike Huemer, Helmut Mahringer, Philipp Piribauer, Mark Sommer, Stefan Weingartner

Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich bis 2028

Berufliche und sektorale Veränderungen im Überblick der Periode von 2021 bis 2028

ISBN 978-3-85495-761-1

Download in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes unter www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=14009

AMS report 173

Julia Bock-Schappelwein, Andrea Egger

Arbeitsmarkt und Beruf 2030

Rückschlüsse für Österreich

ISBN 978-3-85495-790-4

Download in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes unter www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=14035

<https://forschungsnetzwerk.ams.at>

... ist die Internet-Adresse des AMS Österreich für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung

Anschrift der AutorInnen

Institut für Politikwissenschaft – Universität Innsbruck
 Universitätsstraße 15, 2. Stock West, 6020 Innsbruck
 Tel.: 0512 507-70001
 E-Mail: politikwissenschaft@uibk.ac.at
 Internet: www.uibk.ac.at/de/politikwissenschaft

Alle Publikationen der Reihe AMS info können über das AMS-Forschungsnetzwerk abgerufen werden. Ebenso stehen dort viele weitere Infos und Ressourcen (Literaturdatenbank, verschiedene AMS-Publikationsreihen, wie z. B. AMS report, FokusInfo, Spezialthema Arbeitsmarkt, AMS-Praxis-handbücher) zur Verfügung – www.ams.at/forschungsnetzwerk.

P. b. b.

Verlagspostamt 1200, 02Z030691M

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation /ABI, Sabine Putz, René Sturm, Treustraße 35–43, 1200 Wien

Dezember 2024 • Grafik: Lanz, 1030 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., 3580 Horn



Die vorliegende Studie im Auftrag der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich, die vom sozialwissenschaftlichen Forschungsinstitut EVACON umgesetzt wurde, verfolgt das Ziel, arbeitsmarktpolitische Strategien zur Integration geflüchteter Personen qualitativ vergleichend zu untersuchen. Dazu werden zwei Länder herangezogen, die in den vergangenen Jahren durch unterschiedliche integrationspolitische Schwerpunktsetzungen und teils innovative Maßnahmen aufgefallen sind: Dänemark und Deutschland. Dänemark verfolgt seit rund einem Jahrzehnt eine klare Work-First-Strategie, während Deutschland stärker auf »Sprache zuerst« setzt. Ausgehend von einer systematischen Analyse sollen jene Faktoren identifiziert werden, die zur Erklärung von Erfolgen, Grenzen und Zielkonflikten der jeweiligen Modelle beitragen und als transferfähige Impulse für die österreichische Arbeitsmarktpolitik dienen können. Österreich ist dabei nicht Untersuchungsgegenstand, sondern Adressat des gewonnenen Transferwissens. Der Vergleich dient dabei nicht der normativen Bewertung der Länder, sondern der analytischen Herausarbeitung von Steuerungslogiken, Wirkmechanismen und übertragbaren Handlungsansätzen.

<https://forschungsnetzwerk.ams.at>

... ist die Internet-Adresse des AMS Österreich
für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung



P.b.b.
Verlagspostamt 1200

ISBN 978-3-85495-820-X