

# IAB-KURZBERICHT

Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

7|2026

## In aller Kürze

- Die Zuwanderung nach Deutschland hat in den letzten 15 Jahren erheblich zugenommen. Die meisten Zugewanderten verfügen bei ihrer Ankunft jedoch nur über geringe Deutschkenntnisse.
- Der Erwerb einer Sprache erfordert Übung und braucht Zeit. Doch viele Zugewanderte streben eine Beschäftigung schon an, bevor sie die neue Sprache beherrschen. Dies führt zu einem hohen Anteil an Arbeitssuchenden ohne gute Deutschkenntnisse.
- Die IAB-Stellenerhebung – eine repräsentative Betriebsbefragung – gibt Einblick, welche Deutschkenntnisse Betriebe bei Neueinstellungen voraussetzen und unter welchen Bedingungen sie Personen mit geringeren Sprachkenntnissen berücksichtigen.
- Die Analyseergebnisse belegen, dass die Mehrheit der Betriebe gute Deutschkenntnisse als Voraussetzung für eine Stellenbesetzung erachtet.
- Insbesondere kleine und mittlere Betriebe weisen eine geringe Bereitschaft auf, Bewerbungen von Personen ohne hinreichende Kenntnisse der deutschen Sprache bei der Stellenbesetzung zu berücksichtigen.

## Deutschkenntnisse und Arbeitsmarktintegration

# Die Hälfte der Betriebe fordert bei Einstellungen mindestens ein B2-Sprachniveau

von Sekou Keita und Alexander Kubis

Deutschland ist in den kommenden Jahren stärker auf Zuwanderung angewiesen, um den Bedarf an Arbeits- und Fachkräften zu decken. Viele Zugewanderte bringen allerdings zu Beginn nur begrenzte Deutschkenntnisse mit. Die aktuellen Daten der IAB-Stellenerhebung zeigen, dass ein großer Teil der Betriebe bei Neueinstellungen mindestens ein B2-Sprachniveau voraussetzt. Unter bestimmten Bedingungen berücksichtigen Betriebe jedoch auch Personen mit geringeren Deutschkenntnissen – etwa, wenn sie an Sprachkursen teilnehmen oder das Anforderungsprofil der Stelle dies zulässt.

Der Anteil von Ausländerinnen und Ausländern am deutschen Arbeitsmarkt ist in den vergangenen 15 Jahren stark gestiegen. Dieser Trend wird sich voraussichtlich fortsetzen – sowohl durch Fach- und Arbeitskräftemigration als auch

durch Fluchtmigration. Trotz dieser Zuwanderung wird das Erwerbspersonpotenzial in den kommenden Jahren voraussichtlich deutlich sinken.

Sprachkenntnisse, insbesondere Deutschkenntnisse, sind für die Integration in Beschäftigung von zentraler Bedeutung (Schuss 2018). Viele derjenigen, die zu Erwerbszwecken nach Deutsch-

A1

Sprachniveaustufe B2  
Selbstständige Sprachverwendung

normales  
Gespräch  
Fachdiskussionen  
Spezialgebiet erläutern  
komplexe  
Texte verstehen  
abstrakte  
Themen

Grafik: IAB

## Die sechs Niveaustufen des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen

Der Gemeinsame Europäische Referenzrahmen (GER) befasst sich mit der Beurteilung von Fortschritten in den Lernerfolgen bezüglich einer Fremdsprache. Ziel ist es, die verschiedenen europäischen Sprachzertifikate untereinander vergleichbar zu machen und einen Maßstab für den Erwerb von Sprachkenntnissen zu schaffen. Zwar verlangt der Rechtsrahmen für den Zuzug zu Erwerbszwecken in der Regel keine Deutschkenntnisse. Ausnahmen sind der Zuzug zur Arbeitsuche, zur Anerkennung von Abschlüssen und zur beruflichen Ausbildung. Aber in vielen Berufen sind Deutschkenntnisse die Voraussetzung für die Berufsausübung. Das gilt insbesondere für die reglementierten Berufe. Zum Beispiel wird im medizinischen Bereich mindestens das Niveau B2 und für praktizierende Ärzte das Niveau C1 verlangt. Es gibt Ausnahmen, insbesondere im IT-Bereich, bei denen in geprüften Einzelfällen auf bestimmte Sprachanforderungen verzichtet werden kann. Der GER klassifiziert Sprachkenntnisse in sechs Niveaustufen, die jeweils beinhalten, was die Person kann:

**A1 Anfänger:** Kann vertraute, alltägliche Ausdrücke und ganz einfache Sätze verstehen und verwenden, die auf die Befriedigung konkreter Bedürfnisse zielen. Kann sich und andere vorstellen, kann anderen Leuten Fragen zu ihrer Person stellen – z. B. wo sie wohnen, welche Leute sie kennen oder welche Dinge sie haben – und kann Antwort auf Fragen dieser Art geben. Kann sich auf einfache Art verständigen, wenn die Gesprächspartnerinnen oder Gesprächspartner langsam und deutlich sprechen und bereit sind zu helfen.

**A2 Grundlegende Kenntnisse:** Kann Sätze und häufig gebrauchte Ausdrücke verstehen, die mit Bereichen von ganz unmittelbarer Bedeutung zusammenhängen (z. B. Informationen zur Person und Familie, zum Einkaufen, zur Arbeit oder näheren Umgebung). Kann sich in einfachen, routinemäßigen Situationen verständigen, in denen es um einen einfachen und direkten Austausch von Informationen über vertraute und geläufige Dinge geht. Kann mit einfachen Mitteln die eigene Herkunft und Ausbildung, die direkte Umgebung und Dinge im Zusammenhang mit unmittelbaren Bedürfnissen beschreiben.

**B1 Fortgeschrittene Sprachverwendung:** Kann die Hauptpunkte verstehen, wenn klare Standardsprache verwendet wird und wenn es um vertraute Dinge aus Arbeit, Schule, Freizeit usw. geht. Kann die meisten Situationen bewältigen, denen man auf Reisen im Sprachgebiet begegnet. Kann sich einfach und zusammenhängend über vertraute Themen und persönliche Interessengebiete äußern. Kann über Erfahrungen und Ereignisse berichten, Träume, Hoffnungen und Ziele beschreiben und zu Plänen und Ansichten kurze Begründungen oder Erklärungen geben.

**B2 Selbstständige Sprachverwendung:** Kann die Hauptinhalte komplexer Texte zu konkreten und abstrakten Themen verstehen; versteht im eigenen Spezialgebiet auch Fachdiskussionen. Kann sich so spontan und fließend verständigen, dass ein normales Gespräch mit Muttersprachlern ohne größere Anstrengung auf beiden Seiten gut möglich ist. Kann sich zu einem breiten Themenspektrum klar und detailliert ausdrücken, einen Standpunkt zu einer aktuellen Frage erläutern und die Vor- und Nachteile verschiedener Möglichkeiten angeben.

**C1 Fachkundige Sprachkenntnisse:** Kann ein breites Spektrum anspruchsvoller, längerer Texte verstehen und auch implizite Bedeutungen erfassen. Kann sich spontan und fließend ausdrücken, ohne öfter deutlich erkennbar nach Worten suchen zu müssen. Kann die Sprache im gesellschaftlichen und beruflichen Leben oder in Ausbildung und Studium wirksam und flexibel gebrauchen. Kann sich klar, strukturiert und ausführlich zu komplexen Sachverhalten äußern und dabei verschiedene Mittel zur Textverknüpfung angemessen verwenden.

**C2 Annähernd muttersprachliche Kenntnisse:** Kann praktisch alles, was gelesen oder gehört wird, mühelos verstehen. Kann Informationen aus verschiedenen schriftlichen und mündlichen Quellen zusammenfassen und dabei Begründungen und Erklärungen in einer zusammenhängenden Darstellung wiedergeben. Kann sich spontan, sehr flüssig und genau ausdrücken und auch bei komplexeren Sachverhalten feinere Bedeutungsnuancen deutlich machen.

land kommen, investieren schon vorher in den Erwerb von Sprachkenntnissen (Fendel/Ivanov 2024): Gut 54 Prozent der Personen, die nach dem 1. März 2020 einen Aufenthaltstitel zu Erwerbszwecken erhalten haben, hatten bereits vor ihrem Zuzug einen Deutschkurs besucht. Bevor das Fachkräfteeinwanderungsgesetz im März 2020 in Kraft trat, waren es rund 40 Prozent. Die meisten, die vor ihrem Zuzug nach Deutschland an einem Deutschkurs teilnahmen, erreichten Zertifikate auf dem Niveau A1 bis A2 (rund 37 %) oder B1 bis B2 (rund 49 %) des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen.

Dennoch sind die sprachlichen Hürden erheblich. Die OECD-Studie von Liebig und Senner (2023) zeigt, wie groß die Sprachhürde für Personen im Ausland ist, die eine Erwerbstätigkeit in Deutschland aufnehmen möchten: Rund 44 Prozent dieser Einwanderungswilligen, aber auch 51 Prozent der bereits in Deutschland lebenden Befragten, sehen fehlende Deutschkenntnisse als wesentliches Hindernis, das sie davon abhalten könnte oder hätte abhalten können, nach Deutschland zu kommen und dort zu arbeiten. In Deutschland nennen neu Zugewanderte fehlende Deutschkenntnisse zudem als größtes Problem im Alltag (65 %) und bei der Jobsuche (54 %).

Spracherwerb erfordert Zeit und Praxis, besonders für Geflüchtete mit anfangs geringen oder fehlenden Kenntnissen (Bernhard/Bernhard/Helbig 2021). Dadurch stehen auch Jobcenter vor großen Herausforderungen bei der Verständigung mit Geflüchteten (Hartosch et al. 2024). Nach 48 Monaten liegen die Deutschkenntnisse sowohl von Geflüchteten als auch von Zugewanderten ohne Fluchthintergrund auf einer Skala von 0 (gar keine) bis 12 (sehr gut) im Schnitt bei 7,5 Punkten, wobei der meiste Zuwachs in den ersten 18 Monaten nach Zuzug stattfindet (Kosyakova/Kristen/Spörlein 2022).

Vor Kommunikationsproblemen stehen außerdem die Betriebe. Bislang ist wenig darüber bekannt, wie stark sie Deutschkenntnisse als Einstellungskriterium priorisieren. Für Betriebe ergeben sich mehrere Handlungsoptionen: Sie können Personen, die nur grundlegende Sprachkenntnisse aufweisen, einstellen und darauf setzen, dass sich die Kenntnisse am Arbeitsplatz verbessern – was mit gewissen Risiken verbunden ist. Alternativ

können sie Bewerbungen grundsätzlich ablehnen, wenn nur unzureichende Deutschkenntnisse vorliegen. Ein groß angelegtes Vignettenexperiment zeigt, wie sehr Arbeitgeber Deutschkenntnisse schätzen: Liegt eine Bewerbung mit einem C1-Zertifikat vor, ist die Einstellungswahrscheinlichkeit deutlich höher als für vergleichbare Bewerbungen mit einem B1-Zertifikat (Jaschke et al. 2025).

Die betriebliche Haltung gegenüber Personen mit unzureichenden Deutschkenntnissen steht auch im Zusammenhang mit den Möglichkeiten und der Wirksamkeit arbeitsmarktpolitischer Instrumente. Zum Beispiel richtete sich der „Jobturbo des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten“ direkt an die Betriebe, um zu appellieren, verstärkt Personen mit nur grundständigen Deutschkenntnissen einzustellen (BMAS 2023; DIHK o. D.).

Empirisch untersucht wurde die Relevanz von Sprachkenntnissen am Arbeitsmarkt insbesondere bezogen auf konkrete Tätigkeiten der Beschäftigten (z. B. BIBB/BAuA 2019). Hier standen vor allem fachliche Anforderungen verschiedener Berufe im Vordergrund. Tatsächlich werden Sprachkenntnisse jedoch über den fachlichen Bereich hinaus für die interne und externe Kommunikation benötigt, und die Einschätzung von Arbeitgebern und Beschäftigten kann voneinander abweichen.

Bislang ist wenig darüber bekannt, welche Rolle Deutschkenntnisse bei der Besetzung offener Stellen spielen und in welchem Umfang sprachliche Anforderungen dabei eine Hürde darstellen – auch dann, wenn die Tätigkeit nicht unmittelbar fortgeschrittene Deutschkenntnisse erfordert. Gleiches gilt für die Frage, welche Integrationschancen in Beschäftigung sich daraus ergeben – etwa für Geflüchtete oder neu zugewanderte Fachkräfte, die bei der Einreise häufig nur geringe Deutschkenntnisse mitbringen.

Aufschluss darüber geben Daten, die im zweiten Quartal 2025 im Rahmen der IAB-Stellenerhebung zu betrieblichen Anforderungen an Deutschkenntnisse erhoben wurden. Im Fokus stehen zwei Fragen: Welche Deutschkenntnisse sind oder waren für die zuletzt ausgeschriebene Stelle erforderlich? Und berücksichtigt der Betrieb in der Regel auch Bewerbungen von Personen mit Deutschkenntnissen unterhalb des Niveaus B2?

## 57 Prozent der Betriebe erwarten mindestens ein B2-Sprachniveau

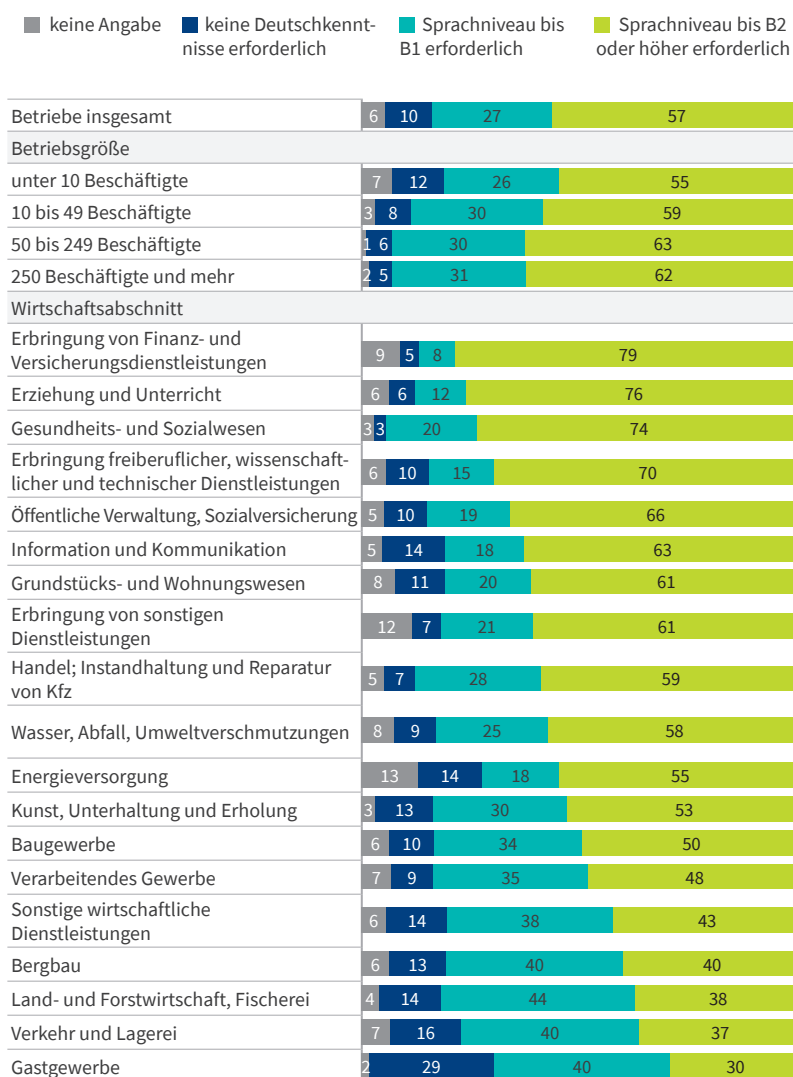
Zunächst wurden die Betriebe in der IAB-Stellenerhebung gefragt, welches Sprachniveau für die zuletzt ausgeschriebene Stelle erforderlich war. 57 Prozent gaben an, dass ein Sprachniveau von mindestens B2 verlangt wurde (Abbildung A2). Mit steigender Betriebsgröße nahm dieser Anteil leicht zu.

Die höchsten Anteile finden sich in den Wirtschaftsbereichen „Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“ (79 %), „Erziehung und Unterricht“ (76 %) sowie „Gesundheits- und

A2

### Betriebliche Mindestanforderungen an erforderliche Deutschkenntnisse bei der letzten offenen Stelle

Anteil der Betriebe in Prozent nach Betriebsgrößenklasse und Wirtschaftsabschnitt



Anmerkung: Hochrechnung auf Basis vorläufiger Beschäftigtenzahlen.

Quelle: IAB-Stellenerhebung, zweites Quartal 2025, N = 9.549. Grafik: IAB

Sozialwesen“ (74 %). Geringer sind die Anteile im „Gastgewerbe“ (30 %) sowie im Bereich „Verkehr und Lagerei“ (37 %).

## Sprachanforderungen unterscheiden sich nach Tätigkeitsbereich

Sprachkenntnisse sind in unterschiedlichen Anwendungsbereichen erforderlich. Zwar stehen zuerst die fachspezifischen Anforderungen einer Stelle im Vordergrund. Doch die Verständigung im

Betrieb, etwa mit Kolleginnen und Kollegen oder Vorgesetzten, sowie der Kontakt nach außen mit Kundinnen und Kunden oder Zulieferern spielen ebenfalls eine zentrale Rolle. Die geforderten Deutschkenntnisse können daher je nach Tätigkeitsfeld stark variieren. In der Befragung wurden daher drei Hauptbereiche berücksichtigt: sprachliche Anforderungen für fachliche Aufgaben, für die interne Kommunikation und für den externen Austausch.

Während im Bereich der externen Kommunikation 45 Prozent der Betriebe sogar ein C-Niveau (C1 oder C2, fachkundige oder annähernd muttersprachliche Verwendung) verlangen, werden diese sehr hohen Sprachkenntnisse für die interne Kommunikation nicht in gleichem Maß gefordert (Abbildung A3). Dennoch setzen auch hier 30 Prozent der Betriebe dieses Sprachniveau bei ihren Stellenausschreibungen voraus.

Für den Bereich der internen Kommunikation bildet das B-Niveau (B1 oder B2) für 46 Prozent der Betriebe den wichtigsten Referenzpunkt, während im Bereich der externen Kommunikation 35 Prozent ein B-Niveau erwarten. Auch für den fachlichen Bereich – etwa für das Verständnis von Arbeitsanweisungen und Arbeitsschutzvorschriften – liegen die Sprachanforderungen meist im oberen Bereich: 42 Prozent der Betriebe verlangen hier ein C-Niveau, 37 Prozent ein B-Niveau.

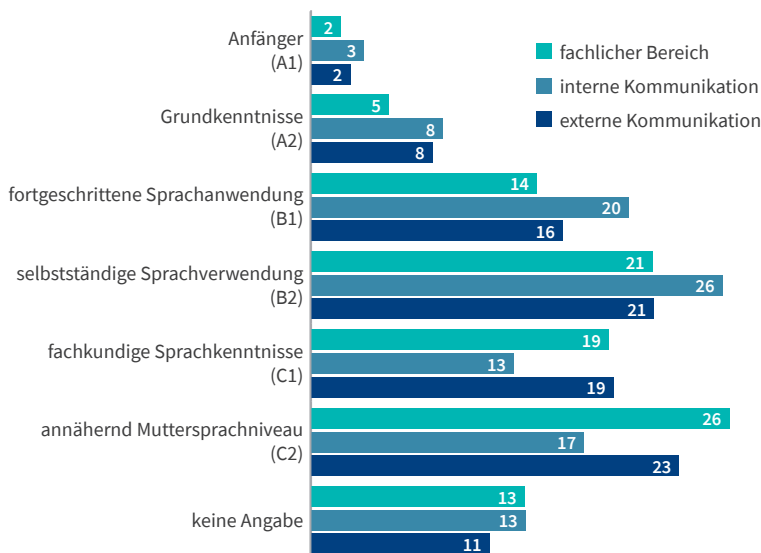
Die Ergebnisse deuten insgesamt auf eine etwas größere Kompromissbereitschaft bei der internen Kommunikation hin. Möglicherweise sehen Betriebe hier den größten Spielraum für Anpassungen an fehlende Sprachkenntnisse, etwa durch menschliche oder computergestützte Übersetzungshilfen. Im fachlichen Bereich und bei der externen Kommunikation hingegen lassen die höheren Anforderungen anscheinend nur eine geringere Flexibilität zu.

Arbeitsuchende ohne gute Deutschkenntnisse haben daher bei Stellen, die keine selbstständige Sprachanwendung erfordern, die besten Chancen. Solche Positionen sind mit höherer Wahrscheinlichkeit in größeren Betrieben zu finden, da kleinere Betriebe oft vielseitig einsetzbare Mitarbeitende benötigen. Zudem ist der hohe Anteil fehlender Angaben aufschlussreich: Er weist darauf hin, dass viele Betriebe keine konkreten Sprachanforderungen für offene Stellen angeben.

A3

### Betriebliche Anforderungen an Deutschkenntnisse bei der letzten offenen Stelle

Anteil der Betriebe in Prozent nach der jeweiligen Aufgabe im Tätigkeitsbereich



Anmerkung: Hochrechnung auf Basis vorläufiger Beschäftigtenzahlen.  
Quelle: IAB-Stellenerhebung, zweites Quartal 2025, N = 9.549. Grafik: IAB

2

#### Datengrundlage: Die IAB-Stellenerhebung

Die IAB-Stellenerhebung wird als repräsentative Quartalsbefragung vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung durchgeführt. In der schriftlichen Hauptbefragung (inkl. Onlineoption) im zweiten Quartal 2025 wurden 9.549 Betriebe mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten befragt. Zusätzlich zur Erhebung von Informationen zu offenen Stellen und Neueinstellungen thematisiert ein Teil des Fragebogens vom zweiten Quartal 2025 unter anderem den Grad der Deutschkenntnisse, der für die im Betrieb ausgeschriebenen Stellen erforderlich ist.

Bei den Angaben aus der IAB-Stellenerhebung handelt es sich um hochgerechnete Werte aus einer Stichprobe, die mit einer gewissen statistischen Ungenauigkeit einhergehen. Bei der Interpretation sollte deshalb berücksichtigt werden, dass sich Veränderungen der Zahlenwerte zum Teil im Bereich des Stichprobenfehlers bewegen. Die Ungenauigkeit nimmt bei Betrachtung kleinerer Substichproben zu.

## Einstellungschancen bei Deutschkenntnissen unter dem B2-Niveau: Trotz Hürde gibt es Spielräume

Die Betriebe wurden zudem gefragt, unter welchen Umständen sie Bewerbungen von Personen mit Deutschkenntnissen unterhalb des Niveaus B2 berücksichtigen. Die Antwortmöglichkeiten sind in Abbildung A4 dargestellt. Die Hälfte aller Betriebe gibt an, generell eine harte B2-Hürde im Einstellungsprozess zu setzen.

Die Chancen für Personen mit Deutschkenntnissen unter B2-Niveau bleiben bei 12 Prozent der Betriebe erhalten, wenn es das ausgeschriebene Tätigkeitsprofil zulässt. Weitere 15 Prozent der Betriebe fordern in diesen Fällen eine Teilnahme an Sprachkursen. Rund 8 Prozent berücksichtigen diese Personen aus anderen Gründen, und bei weiteren knapp 8 Prozent ist das Sprachniveau für die Einstellung grundsätzlich nicht entscheidend.

Entgegen dem Ergebnis in Abbildung A2 zeigt sich bei einem genaueren Blick auf die Betriebsgrößen eine deutliche Heterogenität. Je größer ein Betrieb ist, desto eher entfällt die generelle B2-Hürde für alle Neueinstellungen. Größere Betriebe verfügen meist über vielfältigere Stellenprofile und

schreiben häufiger speziell zugeschnittene Tätigkeiten aus, für die das B2-Niveau nicht erforderlich ist.

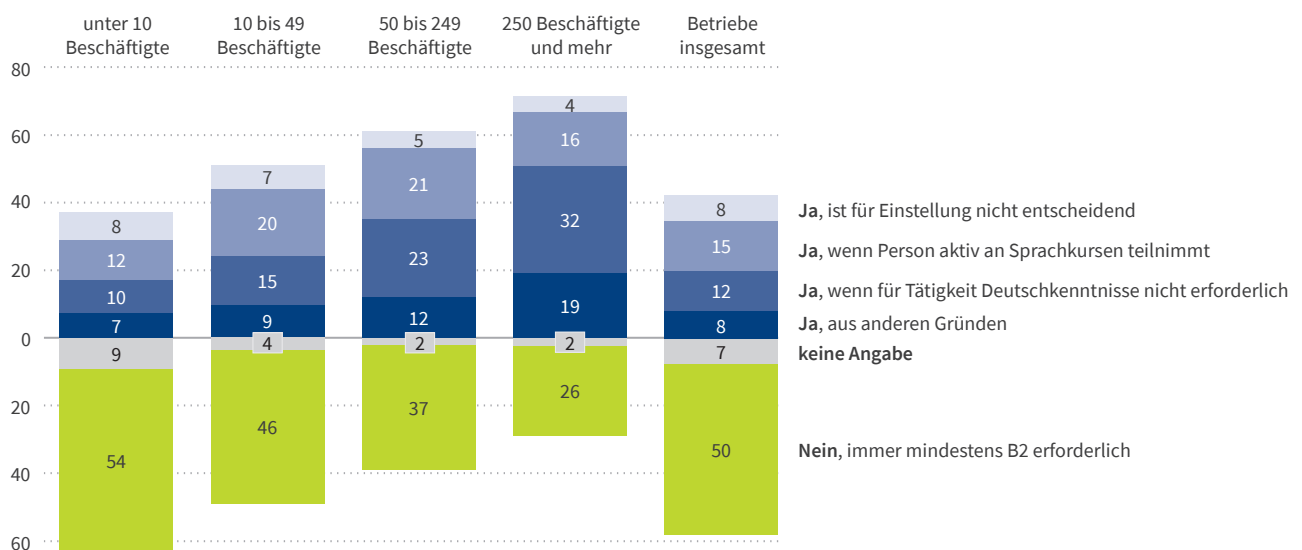
Mit 26 Prozent fordert rund jeder vierte Betrieb mit 250 und mehr Beschäftigten von den Bewerberinnen und Bewerbern generell mindestens B2-Kenntnisse der deutschen Sprache. Demgegenüber legen 54 Prozent der Kleinbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten darauf Wert. Gleichzeitig sinkt mit zunehmender Anzahl an Beschäftigten der Anteil der Betriebe, bei denen Deutschkenntnisse für die Einstellung keine entscheidende Rolle spielen. Nur 4 Prozent der Großbetriebe geben an, dass das Sprachniveau für die Einstellung nicht entscheidend ist, während dieser Anteil bei Kleinbetrieben bei rund 8 Prozent liegt.

Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass größere Betriebe zwar insgesamt etwas flexibler hinsichtlich einer generellen B2-Hürde sind, ihre Spielräume aber stark vom konkreten Stellenprofil abhängig machen. Auch die Antwortmöglichkeit „Ja, aus anderen Gründen“ wird häufiger genannt. Die Befragung zeigt generell, dass sich bei ungenügendem Sprachniveau die Chancen bei einer Bewerbung zum Teil verbessern lassen, wenn die Person beispielsweise an entsprechenden Sprachkursen teilnimmt. In Bezug auf die Unterschiede

A4

### Berücksichtigen Betriebe Bewerbungen von Personen mit Deutschkenntnissen unter B2-Niveau?

Anteil der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen, in Prozent



Anmerkung: Hochrechnung auf Basis vorläufiger Beschäftigtenzahlen. Die Betriebe mussten sich bei der folgenden Frage für eine der dargestellten Antwortmöglichkeit entscheiden: „Bitte denken Sie nun an Ihre Personalpolitik insgesamt, also alle potenziellen Stellen in Ihrem Betrieb. Berücksichtigen Sie bei Ihren Stellenbesetzungen in der Regel die Bewerbungen von Personen mit deutschen Sprachkenntnissen unter dem Niveau B2 (selbstständige Sprachverwendung), bzw. würden Sie diese berücksichtigen?“

Quelle: IAB-Stellenerhebung, zweites Quartal 2025, N = 9.549. Grafik: IAB

zwischen den vier Betriebsgrößenklassen sind die Ergebnisse aber nicht eindeutig.

## Betriebe mit Aktivitätshemmnissen: begrenzte zusätzliche Flexibilität

Vor dem Hintergrund von Arbeitskräfteengpässen stellt sich die Frage, ob Betriebe, die wirtschaftliche Schwierigkeiten (sogenannte Aktivitätshemm-

nisse) aufgrund fehlender geeigneter Arbeitskräfte haben, eher bereit sind, bei Deutschkenntnissen Abstriche zu machen. Nach Befunden aus dem IAB-Betriebspanel (Grau/Leber/Schwengler 2025) gingen im ersten Halbjahr 2024 16 Prozent der Betriebe Kompromisse bei Sprachkenntnissen ein.

Vermutlich kämpfen gerade Betriebe, die hohe sprachliche Anforderungen an ihre Mitarbeitenden haben, vermehrt um fehlende Arbeitskräfte und stehen unter dem Druck, Kompromisse einzugehen. Die deskriptiven Ergebnisse der IAB-Stellenerhebung sprechen jedoch nicht für einen solchen Zusammenhang. In Betrieben mit und ohne Aktivitätshemmnissen liegt der Anteil derjenigen, die mindestens B2-Kenntnisse erwarten, nahezu gleich hoch (Tabelle T1). Unterhalb dieser Schwelle zeigt sich hingegen ein leichter Unterschied: Betriebe mit Aktivitätshemmnissen nennen etwas häufiger die Teilnahme an Sprachkursen als Bedingung dafür, Bewerbungen mit geringeren Deutschkenntnissen zu berücksichtigen. Tabelle T1 verdeutlicht diese Muster.

Die bisher untersuchten Merkmale hängen teilweise stark voneinander ab. Manche Branchen sind eher kleinbetrieblich und lokal strukturiert, andere sind von großen Betrieben mit einer internationalen Ausrichtung geprägt. Bei gleichzeitig variierenden Merkmalen können einfache Korrelationen oder Anteile solche Zusammenhänge unvollständig abbilden.

Um Wechselwirkungen zwischen verschiedenen Betriebs- und Stellenmerkmalen angemessen zu berücksichtigen, lassen sich mithilfe einer multivariaten Regression unterschiedliche Erklärungsfaktoren gegeneinander abwägen. Die abhängige Variable misst, ob ein Betrieb Bewerbungen von Personen mit Deutschkenntnissen unterhalb des B2-Niveaus grundsätzlich berücksichtigt (Wert 1) oder nicht (Wert 0/Referenz: nein). Das Modell enthält Kontrollvariablen für Betriebsgröße, Bundesland und Wirtschaftszweig.

Die in Abbildung A5 dargestellten Ergebnisse bestätigen zunächst die deskriptiven Befunde: Betriebe, die Aktivitätshemmnisse aufgrund von zu wenig geeigneten Arbeitskräften haben, unterscheiden sich hinsichtlich der Berücksichtigung von Bewerbungen von Personen mit Deutschkenntnissen unterhalb des B2-Niveaus nicht signifikant

T1

### Kompromissbereitschaft bei erforderlichen Sprachkenntnissen bei ausgeschriebenen Stellen in Betrieben mit und ohne Arbeitskräfteengpässe

Anteil der Betriebe in Prozent der jeweiligen Gruppe

Berücksichtigung von Personen, auch wenn deren Sprachkenntnisse geringer sind als B2-Niveau	Aktivitätshemmnisse aufgrund von zu wenig geeigneten Arbeitskräften		
	Ja	Nein	Betriebe insgesamt
Ja, ...			
... wenn für Einstellung nicht entscheidend	9	7	8
... wenn für Tätigkeit nicht erforderlich	10	13	12
... wenn aktive Teilnahme an Sprachkursen	18	13	15
... aus anderen Gründen	10	7	8
Nein, immer mindestens B2 erforderlich	50	50	50
Keine Angabe	3	9	7
Summe	100	100	100

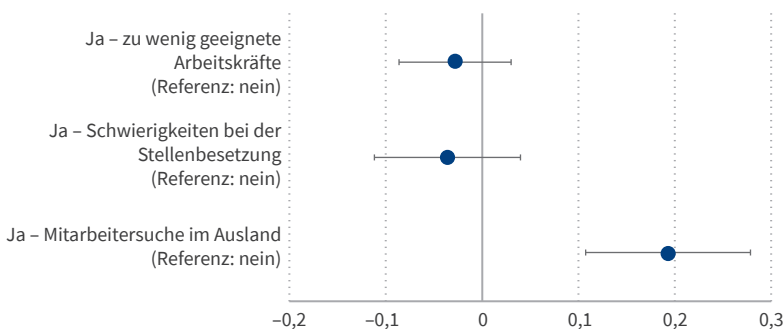
Anmerkung: Hochrechnung auf Basis vorläufiger Beschäftigtenzahlen; nur Betriebe mit Angaben zu Aktivitätshemmnissen.

Quelle: IAB-Stellenerhebung, zweites Quartal 2025, N = 9.549. Grafik: IAB

A5

### Zusammenhang zwischen der Bereitschaft zur Berücksichtigung von Bewerbungen von Personen mit Deutschkenntnissen unter B2-Niveau und Aktivitätshemmnissen

Multivariate Regression, Wahrscheinlichkeit in Prozent



Anmerkungen: Hochrechnung auf Basis vorläufiger Beschäftigtenzahlen; nur Betriebe mit Angaben zur Berücksichtigung von Bewerbungen in Bezug auf das Niveau der vorhandenen deutschen Sprachkenntnisse. Dargestellt sind geschätzte Koeffizienten (Punkte) sowie Heteroskedastie-robuste Standardfehler (Linien) aus einer multivariaten Regression. Die abhängige Variable misst, ob ein Betrieb Bewerbungen von Personen mit Deutschkenntnissen unterhalb B2-Niveau grundsätzlich berücksichtigt (Wert 1) oder nicht (Wert 0/Referenz: nein). Zusätzlich enthaltene Merkmale: eine Konstante; Indikatorvariablen je Betriebsgröße (4 Ausprägungen), Branche (24 Ausprägungen) und Bundesland (16 Ausprägungen). Bei allen Variablen wurde für fehlende Angaben kontrolliert.

Lesebeispiel: Die Wahrscheinlichkeit der Bereitschaft, Personen mit Deutschkenntnissen unterhalb B2 einzustellen, fällt in Betrieben, die auch im Ausland nach Mitarbeitenden suchen, um rund 19 Prozentpunkte höher aus als in Betrieben, die dies nicht tun.

Quelle: IAB-Stellenerhebung, zweites Quartal 2025, N = 9.096, gewichtete Werte. Grafik: IAB

von Betrieben ohne solche Hemmnisse. Ein ähnliches Bild zeigt sich, wenn Betriebe danach unterschieden werden, ob es bei der Besetzung der zuletzt ausgeschriebenen Stelle Schwierigkeiten gab. Insgesamt lässt sich kein statistisch signifikanter Zusammenhang zwischen Arbeitskräfteengpässen und der Höhe der geforderten Deutschkenntnisse nachweisen.

Diese Ergebnisse sind nicht kausal interpretierbar und schließen einen komplexeren Zusammenhang zwischen den beiden Merkmalen nicht aus. So könnte ein enger Zusammenhang in bestimmten Fällen bestehen, zum Beispiel für bestimmte Betriebsarten oder an bestimmten Orten, ohne dass er sichtbar wird, wenn alle Betriebe insgesamt betrachtet werden.

Rekrutierungsstrategien der Betriebe spielen dagegen eindeutig eine wichtige Rolle. Betriebe, die auch im Ausland nach Mitarbeitenden suchen, sind eher bereit, Personen mit Deutschkenntnissen unterhalb B2 einzustellen. Da es sich bei Deutsch nicht um eine Weltsprache handelt, ist diese größere Flexibilität plausibel. Zudem sind es häufig größere Betriebe, die im Ausland rekrutieren. Die multivariate Analyse kontrolliert daher für die Betriebsgröße und kann diese Zusammenhänge trennen. Insgesamt zeigt sich: Betriebe mit Auslandsrekrutierung signalisieren eine höhere Bereitschaft, geringere Deutschkenntnisse zu akzeptieren, als Betriebe, die ausschließlich im Inland suchen.

## Fazit

Die Befragungsergebnisse zeigen, dass mehr als die Hälfte der Betriebe bei der zuletzt ausgeschriebenen Stelle von den Bewerberinnen und Bewerbern mindestens das Sprachniveau B2 erwartet. Gerade in Bereichen mit viel direktem Kundenkontakt oder hohen fachlichen Anforderungen werden häufig höhere Niveaus gefordert.

Gleichzeitig wird sichtbar, dass es Spielräume gibt. Ein Teil der Betriebe berücksichtigt Bewerbungen von Personen mit Deutschkenntnissen unterhalb von B2, wenn sie an Sprachkursen teilnehmen oder die sprachlichen Anforderungen der Tätigkeit geringer sind. Betriebe, die auch im Ausland nach Beschäftigten suchen, sind zudem eher

bereit, Personen mit geringeren Deutschkenntnissen einzustellen.

Damit eröffnen sich Chancen, Personen mit noch nicht ausreichenden Sprachkenntnissen schneller in Beschäftigung zu bringen – insbesondere, wenn passgenaue Tätigkeiten gefunden und betriebliche sowie außerschulische Sprachförderangebote gezielt genutzt werden.

Hilfreich wäre es, wenn die Politik günstige Rahmenbedingungen schafft, damit Zugewanderte das für Betriebe notwendige Sprachniveau schneller und in größerem Umfang erreichen können. Laut Integrationsbarometer des Sachverständigenrats deutscher Stiftungen für Integration und Migration hielten schon 2010 mehr als 95 Prozent der Befragten die Bereitstellung von Sprachkursen für eine der wichtigsten politischen Handlungsprioritäten (SVR 2010).

Mehrere Studien belegen, dass gute Deutschkenntnisse zu den wichtigsten Faktoren für die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten gehören (Bähr/Beste/Wenzig 2019). Sprachkurse sind für alle Zugewanderten, insbesondere für Geflüchtete, ein wirksames Mittel, um Deutsch zu lernen. Daher sollten hier verstärkt Anstrengungen unternommen werden (Kosyakova/Kristen/Spörlein 2022). Ein größeres lokales Angebot an solchen Kursen steigert nachweislich die Erwerbschancen von Geflüchteten, wobei dieser positive Effekt auch längerfristig anhält (Kanas/Kosyakova 2023).

Ein bewährtes Instrument zur Förderung von Deutschkenntnissen sind Integrationskurse. Ergebnisse des BAMF-Integrationspanels belegen ihre Wirksamkeit und Nachhaltigkeit. So erhöhen die Sprachfortschritte die Wahrscheinlichkeit einer Voll- oder Teilzeiterwerbstätigkeit ein Jahr nach Kursende (Schuller/Lochner/Rother 2011). Absolventinnen und Absolventen regulärer Integrationskurse finden signifikant häufiger eine Beschäftigung – auch im Vergleich zu anderen Kursformaten und vergleichbaren Nichtteilnehmenden (Marbach et al. 2025).

Der Spracherwerb vollzieht sich jedoch nicht allein in formellen Kursen, sondern die gesamte Gesellschaft ist gefragt, Integration zu fördern. Auswertungen von Befragungsdaten ergeben, dass Migrantinnen und Migranten mit und ohne Fluchthintergrund, die überwiegend Deutsch im



**Dr. Sekou Keita**

ist Mitarbeiter im Forschungs-  
bereich „Migration, Integration  
und internationale Arbeits-  
marktforschung“ am IAB.

[Sekou.Keita@iab.de](mailto:Sekou.Keita@iab.de)



**Dr. Alexander Kubis**

ist Mitarbeiter im Forschungs-  
bereich „Arbeitsmarkt-  
prozesse und Institutionen“  
am IAB.

[Alexander.Kubis@iab.de](mailto:Alexander.Kubis@iab.de)

Alltag sprechen, ihre Sprachkenntnisse deutlich stärker verbessern als andere (Kosyakova/Kristen/Spörlein 2022; Liebau/Schacht 2016). Dieser Effekt ist am ausgeprägtesten bei der Arbeit, gefolgt von Kontakten zu Freunden und schließlich innerhalb der Familie (Liebau/Schacht 2016).

Betriebe können aktiv beitragen, indem sie auch auf Personen mit Bewerbungen setzen, die noch nicht das gewünschte Sprachniveau erreicht haben, aber ihre Kenntnisse während der Beschäftigung ausbauen. Und schließlich würden rund 67 Prozent der in einer OECD-Studie befragten Personen im Ausland, die in Deutschland arbeiten möchten, mehr englischsprachige Stellenangebote begrüßen (Liebig/Senner 2023). Dies wäre ein weiteres Beispiel für eine Handlungsmöglichkeit.

## Literatur

- Bähr, Sebastian; Beste, Jonas; Wenzig, Claudia (2019): [Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Syrern und Irakern im SGB II: Gute Sprachkenntnisse sind der wichtigste Erfolgsfaktor](#). IAB-Kurzbericht Nr. 5.
- Bernhard, Sarah; Bernhard, Stefan; Helbig, Laura (2021): [Erfahrungen von Geflüchteten beim Deutschlernen: Langer Weg mit Stolpersteinen](#). IAB-Kurzbericht Nr. 26.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB); Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (2019): [BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018. Arbeit und Beruf im Wandel. Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen](#). BIBB-Forschungsdatenzentrum (DOI: 10.7803/501.18.1.1.10).
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2023): Mit dem Job-Turbo bringen wir Geflüchtete jetzt in Arbeit. Pressemitteilung vom 20.11.2023.
- Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK) (o. D.): Arbeitsmarktintegration: Alle müssen an einem Strang ziehen.
- Fendel, Tanja; Ivanov, Boris (2024): [Fachkräfteeinwanderungsgesetz: Gute Arbeitsmarktintegration trotz bürokratischer Hürden und Diskriminierung](#). IAB-Kurzbericht Nr. 21.
- Grau, Katrin; Leber, Ute; Schwengler, Barbara (2025): [Fast sechs von zehn Betrieben gingen im ersten Halbjahr 2024 Kompromisse bei der Einstellung von Fachkräften ein](#). In: IAB-Forum, 10.12.2025.
- Hartosch, Katja; Kupka, Peter; Osiander, Christopher; Rauch, Angela; Schreyer, Franziska (2024): [Kommunikation mit Geflüchteten: Wie Jobcenter mit sprachlicher Diversität umgehen](#). In: IAB-Forum, 13.3.2024.
- Janaschke, Philipp; Kosyakova, Yuliya; Auer, Daniel; Hunkler, Christian; Salikutluk, Zerrin; Sprengholz, Maximilian; Kubis, Alexander (2025): [Immigrants' recruitment chances in the German labor market: Evidence from large-scale survey experiments](#). IAB-Forschungsbericht Nr. 6.
- Kanas, Agnieszka; Kosyakova, Yuliya (2023): Greater local supply of language courses improves refugees' labor market integration. *European Societies*, 25 (1), S. 1–36.
- Kosyakova, Yuliya; Kristen, Cornelia; Spörlein, Christoph (2022): The dynamics of recent refugees' language acquisition: how do their pathways compare to those of other new immigrants? *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 48 (5), S. 989–1012 (<https://doi.org/10.1080/1369183X.2021.1988845>).
- Liebau, Elisabeth; Schacht, Diana (2016): Spracherwerb: Geflüchtete schließen zu anderen MigrantInnen nahezu auf. *DIW-Wochenbericht*, 6. Jg., Nr. 35, S. 741–748.
- Liebig, Tomas; Senner, Anne-Sophie (2023): Präsentation der Ergebnisse: Wer will nach Deutschland? Erkenntnisse aus einer zweiten Befragung von ausländischen Fachkräften. OECD Berlin Center.
- Marbach, Moritz; Vallizadeh, Ehsan; Harder, Niklas; Hangartner, Dominik; Hainmueller, Jens (2025): Does ad hoc language training improve the economic integration of refugees? Evidence from Germany's response to the Syrian refugee crisis. *Journal of the Royal Statistical Society Series A: Statistics in Society* (qnae106). <https://doi.org/10.1093/jrssa/qnae106>.
- Schuller, Karin; Lochner, Susanne; Rother, Nina (2011): Das Integrationspanel. Ergebnisse einer Längsschnittstudie zur Wirksamkeit und Nachhaltigkeit von Integrationskursen. BAMF-Forschungsbericht 11.
- Schuss, Eric (2018): The impact of language skills on immigrants' labor market integration: A brief revision with a new approach. *The BE Journal of Economic Analysis & Policy*, 18, 4, pp. 20170280 (<https://doi.org/10.1515/bejeap-2017-0280>).
- SVR (2010): Jahresgutachten 2010 mit Integrationsbarometer. Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration. Berlin.

**Impressum** | IAB-Kurzbericht Nr. 7, 27.4.2026 | Herausgeber: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit, 90327 Nürnberg | Redaktion: Martina Dorsch | Grafik & Gestaltung: Nicola Brendel | Foto: Wolfram Murr, Fotofabrik Nürnberg und privat | Druck: MKL Wentker Druck GmbH, Ostbevern | Rechte: Diese Publikation ist unter folgender Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht: Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International (CC BY-SA 4.0) <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de> | IAB im Internet: [www.iab.de](http://www.iab.de). Dort finden Sie unter anderem diesen Kurzbericht zum kostenlosen Download | Kontakt: [IAB.Kurzbericht@iab.de](mailto:IAB.Kurzbericht@iab.de) | ISSN 0942-167X | DOI 10.48720/IAB.KB.2607