



INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND
BERUFSFORSCHUNG
Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit

IAB-FORSCHUNGSBERICHT

Aktuelle Ergebnisse aus der Projektarbeit des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

7|2026 Beschäftigung Geflüchteter in deutschen Betrieben: Einfache Tätigkeiten überwiegen

Christian Hohendanner, Florian Zimmermann

ISSN 2195-2655



Beschäftigung Geflüchteter in deutschen Betrieben: Einfache Tätigkeiten überwiegen

Christian Hohendanner (IAB)

Florian Zimmermann (IAB)

In der Reihe IAB-Forschungsberichte werden empirische Analysen und Projektberichte größeren Umfangs, vielfach mit stark daten- und methodenbezogenen Inhalten, publiziert.

The IAB Research Reports (IAB-Forschungsberichte) series publishes larger-scale empirical analyses and project reports, often with heavily data- and method-related content.

In aller Kürze

- Dieser Bericht untersucht anhand von Daten des IAB-Betriebspanels, welche Betriebe Geflüchtete beschäftigen. Verglichen werden zwei Phasen der Fluchtmigration: die Jahre 2017 und 2018 sowie die Jahre 2022 bis 2025, die jeweils sehr stark durch syrische beziehungsweise durch ukrainische Geflüchtete geprägt waren.
- Trotz erheblicher Unterschiede in der demografischen Zusammensetzung beider Gruppen, insbesondere mit Blick auf Geschlecht und Bildungsniveau, fallen die Unterschiede in der Struktur der Betriebe, die Geflüchtete anstellen, überraschend gering aus.
- In beiden Phasen konzentriert sich die Beschäftigung Geflüchteter stark auf wenige Branchen mit geringen formalen Zugangsvoraussetzungen, vor allem auf die Arbeitnehmerüberlassung, die Wach- und Sicherheitsdienste und den Garten- und Landschaftsbau sowie das Gastgewerbe.
- Branchen mit hohen Sprach- und Qualifikationsanforderungen – darunter Gesundheits- und Sozialwesen, öffentliche Verwaltung und unternehmensnahe Dienstleistungen – sind bei beiden Kohorten deutlich unterrepräsentiert.
- Ukrainische Geflüchtete sind trotz ihres hohen Frauenanteils im frauendominierten sozialen Sektor unterrepräsentiert. Eine beschleunigte Anerkennung von Qualifikationen und gezielte Sprachförderung könnten hier zur Fachkräftesicherung beitragen.
- Geflüchtete finden häufiger Beschäftigung in kleinen und mittleren Betrieben als in Großbetrieben, obwohl letztere gemessen an der Gesamtbeschäftigung in Deutschland eine deutlich größere Rolle spielen.
- Die Beschäftigungsquote ukrainischer Geflüchteter lag im Jahr 2025 bei etwa 35 Prozent. Diese Quote ist vergleichbar mit der syrischen Kohorte rund drei Jahre nach deren Ankunft (ca. 34 Prozent). Folgt die ukrainische Kohorte der Integrationsdynamik früherer Gruppen, ist mittel- bis langfristig mit einer weiteren Zunahme der Beschäftigungsquoten zu rechnen.

Inhalt

In aller Kürze	3
Inhalt.....	4
Zusammenfassung	5
Summary.....	6
Danksagung.....	6
1 Einleitung.....	7
2 Stand der Forschung.....	8
3 Datengrundlage: Das IAB-Betriebspanel	9
4 Deskriptive Befunde	9
4.1 Entwicklung der Beschäftigung ukrainischer und syrischer Geflüchteter.....	9
4.2 Unterschiede/Gemeinsamkeiten in der Beschäftigung ukrainischer und syrischer Geflüchteter nach Struktur determinanten	10
5 Zusammenfassung und Fazit	13
Literatur	15
Anhang	17
Tabellenverzeichnis.....	17
Impressum	18

Zusammenfassung

Die Erwerbsintegration von Geflüchteten wurde bislang selten mit Blick auf die Arbeitgeberseite untersucht. Um diese Lücke zu schließen, wird im vorliegenden Forschungsbericht anhand von Daten des IAB-Betriebspanels untersucht, in welchen Betrieben Geflüchtete Beschäftigung finden. Im Mittelpunkt steht ein Vergleich zweier Phasen der Fluchtmigration nach Deutschland: die Jahre 2017 und 2018, also nach Beginn des Bürgerkriegs in Syrien 2015, sowie die Jahre 2022 bis 2025, also nach Beginn des russischen Angriffskrieges gegen die Ukraine. Neben der zeitlichen Entwicklung wird die strukturelle Verteilung der Geflüchteten auf Branchen, Sektoren, Betriebe unterschiedlicher Größe sowie Regionen betrachtet. Das IAB-Betriebspanel ermöglicht dabei eine repräsentative Betrachtung der Arbeitgeberseite, die in der bisherigen Forschung zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten vergleichsweise selten vorgenommen wurde.

Ein zentrales Ergebnis des Berichts ist, dass sich die Zusammensetzung der Betriebe, in denen die Geflüchteten aus den beiden Phasen der Fluchtmigration nach Deutschland jeweils beschäftigt sind, trotz erheblicher Unterschiede in der demografischen Zusammensetzung der beiden Geflüchtetengruppen, kaum voneinander unterscheidet. Während es sich bei den Geflüchteten der großen Flüchtlingsbewegung ab 2015 überwiegend um junge Männer mit geringem formalem Bildungsniveau handelte, sind unter den ukrainischen Geflüchteten Frauen überrepräsentiert. Auch das formelle Qualifikationsniveau ist deutlich höher. Gleichwohl fällt die Branchenverteilung beider Gruppen nahezu identisch aus. Ein erheblicher Teil der Erklärung dürften die bei beiden Gruppen vorhandenen Sprachbarrieren sein sowie die häufig fehlende Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse, die den Zugang zu qualifikationsadäquaten Tätigkeiten erschweren.

In beiden Zeiträumen konzentriert sich die Beschäftigung Geflüchteter auf wenige Branchen mit geringen formalen Zugangsvoraussetzungen. Besonders stark überrepräsentiert sind die Arbeitnehmerüberlassung sowie Wach- und Sicherheitsdienste und der Garten- und Landschaftsbau (je nach betrachtetem Jahr 16 bis 26 Prozent) und das Gastgewerbe (je nach betrachtetem Jahr 14 bis 18 Prozent), während diese Branchen zusammen je nach betrachtetem Jahr nur rund 10 bis 12 Prozent der Gesamtbeschäftigung in Deutschland ausmachen. Demgegenüber sind Geflüchtete in Branchen mit hohen Sprach- und Qualifikationsanforderungen, darunter das Gesundheits- und Sozialwesen, die öffentliche Verwaltung sowie unternehmensnahe Dienstleistungen, gemessen an ihrem Anteil an der Gesamtbeschäftigung deutlich unterrepräsentiert. Dies gilt bei den ukrainischen Geflüchteten auch für den frauendominierten sozialen Sektor, obwohl dieser Sektor einen erheblichen Fachkräftebedarf aufweist und der Frauenanteil unter den ukrainischen Geflüchteten hoch ist. Zugleich arbeiten Geflüchtete beider Kohorten häufiger in kleinen und mittleren Betrieben als in Großbetrieben, obwohl letztere gemessen an der Gesamtbeschäftigung erheblich bedeutsamer sind.

Summary

The labour market integration of refugees has seldom been studied from the employers' perspective. To address this gap, this research report utilizes data from the IAB Establishment Panel to examine which establishments employ refugees, focusing on a comparison of two distinct phases of refugee migration to Germany. Specifically, it examines the years 2017–2018, following the onset of the Syrian civil war, and 2022–2025, following the Russian invasion of Ukraine. Beyond changes over time, the report also examines the distribution of refugees across industries, sectors, establishment sizes, and regions. The IAB Establishment Panel enables a representative analysis of the employer side – a perspective that has remained underrepresented in previous research.

A key finding is that despite substantial differences in demographic composition between the two cohorts, the establishments employing them are surprisingly similar. While refugees from 2015 were predominantly young men with lower levels of formal education, women are overrepresented among Ukrainian refugees, who also possess higher formal qualifications. Nevertheless, the distribution across industries of both groups remains remarkably alike. Potential explanations include shared language barriers and the lack of recognition for foreign qualifications, both of which hinder access to jobs commensurate with their skill levels.

In both migration phases, refugee employment is concentrated in a few industries with low formal entry requirements. Temporary agency work (16 to 26 percent) and accommodation and food services (14 to 18 percent) are particularly overrepresented, despite these industries accounting for only 10 to 12 percent of total employment in Germany. In contrast, refugees are underrepresented in industries with demanding language and qualification requirements, such as healthcare, public administration, and business services. Notably, this underrepresentation persists for Ukrainian refugees in the female-dominated social sector, despite high labour demand and the high proportion of women in this cohort. Regarding establishment size, refugees from both cohorts are more likely to find work in small and medium-sized enterprises (SMEs) than in large establishments, even though the latter represent a larger share of overall employment.

Danksagung

Wir danken Tanja Fendel und Philipp Jaschke für die hilfreichen Kommentare sowie Lisa Bellmann, Viktoria Nußbeck, Kurt Pogoda und Martin Schludi für die Unterstützung bei der Erstellung des Berichts.

1 Einleitung

Die Arbeitsmarktintegration geflüchteter Menschen ist seit der großen Fluchtzuwanderung 2015 und 2016 infolge des Bürgerkriegs in Syrien ein zentrales Thema der Arbeitsmarktforschung in Deutschland (z.B. Bellmann et al. 2024; Brücker et al. 2025; Kosyakova/Brücker 2024; Dietz/Kubis 2025). Dabei stehen meist zwei Gruppen im Fokus: zum einen Geflüchtete aus Syrien und anderen Herkunftsländern des Flüchtlingszuzugs 2015, zum anderen Geflüchtete aus der Ukraine infolge des russischen Angriffskrieges ab 2022. Beide Gruppen unterscheiden sich in ihrer Zusammensetzung und den Rahmenbedingungen ihrer Arbeitsmarktintegration. Während es sich bei den Geflüchteten des Jahres 2015 überwiegend um junge Männer handelte, flüchteten im Zuge des russischen Angriffskrieges zu großen Teilen Frauen nach Deutschland – viele davon mit Kindern und ohne Partner (Kosyakova et al. 2025). Die Ukrainer*innen, die seit Februar 2022 in Deutschland ankamen, hatten seit Juni 2022 durch den §24-Aufenthaltstitel¹ einen unmittelbaren Zugang zu Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik und zum Arbeitsmarkt, während Geflüchtete aus Syrien und anderen Ländern zunächst ein Asylverfahren durchlaufen mussten. Die ukrainischen Geflüchteten sind zudem im Durchschnitt deutlich besser qualifiziert als die Geflüchteten aus Syrien und anderen Herkunftsländern des Flüchtlingszuzugs 2015. Während viele der Geflüchteten der großen Flüchtlingsbewegung in 2015 nur über eine Grundbildung verfügen, haben viele Ukrainer*innen eine tertiäre Ausbildung abgeschlossen (Berbée/Stuhler 2025; Brücker et al. 2023). Bei Geflüchteten aus vielen nicht-europäischen Asylherkunftsländern werden Qualifikationen häufig „on-the-job“ vermittelt. Damit ergibt sich für diese Gruppe anders als bei ukrainischen Geflüchteten kein Problem fehlender Anerkennung, sondern ein Problem des Transfers existierender, formal nicht nachweisbarer Qualifikationen und Fähigkeiten.

Der vorliegende Forschungsbericht untersucht anhand von Daten des IAB-Betriebspanels, welche Betriebe Personen mit Fluchtmigrationshintergrund beschäftigen und inwieweit sich angesichts der Unterschiede zwischen den beiden genannten Gruppen auch Unterschiede in der betrieblichen Beschäftigung Geflüchteter zeigen. Dabei werden im IAB-Betriebspanel zwei Zeiträume vergleichend betrachtet: die Jahre 2017 und 2018 infolge der Fluchtmigration der Flüchtlingsbewegung ab 2015 sowie 2022 bis 2025 infolge der Fluchtmigration aus der Ukraine. Neben dem zeitlichen Vergleich werden die jeweilige strukturelle Verteilung auf Branchen, Sektoren, Betriebsgrößen und Regionen, der Vergleich mit der Gesamtbeschäftigung in Deutschland sowie Unterschiede in Tätigkeitsstrukturen betrachtet.

¹ § 24 AufenthG regelt die Erteilung eines Aufenthaltstitels bei vorübergehendem Schutz gemäß der EU-Richtlinie 2001/55/EG. Ukrainische Geflüchtete konnten dadurch seit Juni 2022 ohne Asylverfahren Leistungen nach dem SGB II und XII (wie Bürgergeld/Grundsicherung für Arbeitsuchende) erhalten, und erhielten unmittelbaren Zugang zum Arbeitsmarkt und zu Arbeitsmarktmaßnahmen. Geflüchtete aus der Ukraine, die zwischen Februar und Mai 2022 einreisten, hatten zunächst keinen unmittelbaren Zugang zum Arbeitsmarkt und erhielten Unterstützung nach dem Asylbewerberleistungsgesetz, weshalb sie keinen Zugang zu Arbeitsmarktmaßnahmen hatten. Mit 1. Juni 2022 wurden sie Personen mit anerkanntem Asylstatus gleichgestellt und erhielten auch Leistungen nach SGB II und XII sowie Zugang zum Arbeitsmarkt und Arbeitsmarktmaßnahmen (Kosyakova et al. 2026).

2 Stand der Forschung

Die Integration Geflüchteter in den Arbeitsmarkt stellt aus betrieblicher Perspektive eine vielschichtige Herausforderung dar. Zu den zentralen Barrieren einer erfolgreichen Integration zählen in erster Linie unzureichende Sprachkenntnisse sowie Probleme bei der Anerkennung ausländischer Abschlüsse. Darüber hinaus behindern rechtliche Unsicherheiten wie ein befristeter Aufenthaltsstatus, Wohnsitzauflagen oder ein eingeschränkter Zugang zu Förderprogrammen die betriebliche Integration (Brücker et al. 2024). Kleinere Betriebe empfinden insbesondere den bürokratischen Aufwand und fehlende Informationsangebote als abschreckend (KOFA 2017; Zimmermann 2024). Kulturelle Unterschiede, etwa im Rollenverständnis oder Arbeitsverhalten, sowie traumatische Fluchterfahrungen können ebenfalls eine Rolle spielen, werden aber in der Praxis oft durch betriebliche Unterstützungsstrukturen abgefedert (Damelang et al. 2021). Gleichzeitig bestehen in vielen Betrieben aber Vorbehalte, insbesondere gegenüber Bewerberinnen und Bewerbern mit muslimischem Hintergrund. Eine groß angelegte Vignettenstudie des IAB zeigt beispielsweise, dass selbst bei gleichen Qualifikationen muslimische Bewerberinnen systematisch benachteiligt werden (Jaschke et al. 2025).

Darüber hinaus zeigt der aktuelle Forschungsstand aus betrieblicher Perspektive, dass die Bereitschaft der Betriebe, Geflüchtete einzustellen, stark nach Branchen, Betriebsgrößen und betrieblichen Beschäftigtenstrukturen variiert (Bellmann et al. 2024; Dietz/Kubis 2025). Gerade Betriebe aus personalintensiven Branchen mit geringen Zugangshürden wie dem Gastgewerbe oder der Arbeitnehmerüberlassung sowie Betriebe, die bereits Arbeitskräfte mit Migrationshintergrund beschäftigen, zeigen eine höhere Bereitschaft, Geflüchtete einzustellen (Bellmann et al. 2024; Brücker et al. 2024). Gleichzeitig zeigt die Literatur vielfältige Erfolgsfaktoren einer gelingenden Integration: Betriebe, die Geflüchteten über Praktika, Einstiegsqualifizierungen oder Qualifizierungsmaßnahmen Zugang ermöglichen, berichten überwiegend von positiven Erfahrungen (KOFA 2017; Tübbicke/Kasrin 2025). Sprachförderung am Arbeitsplatz, betriebliche Weiterbildung, Mentoring sowie eine offene Unternehmenskultur können entscheidende Elemente für eine erfolgreiche Integration darstellen. Arbeitsmarktpolitische Instrumente wie Eingliederungszuschüsse oder begleitende Jobcoaches können die Übergangswahrscheinlichkeit in reguläre Beschäftigung auch langfristig deutlich erhöhen (Brücker et al. 2024; Tübbicke/Kasrin 2025).

Entscheidend für eine nachhaltige Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten ist der Übergang aus einfachen in qualifizierte Tätigkeiten. Während der Einstieg häufig über Helfertätigkeiten erfolgt – insbesondere bei fehlender Anerkennung von Abschlüssen – ist es von arbeitsmarkt- und gesellschaftspolitischer Relevanz, dass viele Geflüchtete in Fachkraft- oder sogar Expertentätigkeiten aufsteigen können (Brücker et al. 2024). Voraussetzung sind stabile Bleibeperspektiven, in Deutschland erworbene Bildungsabschlüsse, betriebliche Aufstiegsmöglichkeiten und der Erwerb berufsbezogener Sprachkenntnisse. Hierbei zeigen sich Unterschiede zwischen Gruppen: Geflüchtete Frauen bleiben oft länger in prekärer Beschäftigung und benötigen gezielte Förderung (Brücker et al. 2024). Internationale Studien aus Schweden, Kanada und Österreich zeigen ähnliche Muster: Dort hemmen fehlende Sprachkenntnisse und

Anerkennungshürden ebenfalls die Arbeitsmarktintegration Geflüchteter. Länder, die Geflüchtete erfolgreich in den Arbeitsmarkt integrieren, setzen auf Brückenprogramme, gezielte Berufsanerkennungsverfahren und enge Verzahnung zwischen Sprache, Qualifizierung und betrieblicher Praxis (OECD 2016; Bertelsmann Stiftung 2016).

3 Datengrundlage: Das IAB-Betriebspanel

Die Analysen basieren auf dem IAB-Betriebspanel, einer jährlichen repräsentativen Befragung von Betrieben in Deutschland. Das Betriebspanel enthält Informationen zu Betriebsmerkmalen, Belegschaftsstruktur und Personalbewegungen. Seit 2017 werden dort auch Fragen zur Beschäftigung von Geflüchteten gestellt. Für diese Auswertungen werden Betriebe betrachtet, die Personen mit Flucht-migrationshintergrund beschäftigen. Im Zeitraum 2017/2018 handelt es sich dabei überwiegend um Geflüchtete aus Syrien und anderen nicht-europäischen Ländern der großen Flüchtlingsbewegung in 2015, während in den Befragungen des IAB-Betriebspanel 2022–2025 ausschließlich ukrainische Geflüchtete berücksichtigt werden. Anzumerken ist, dass im IAB-Betriebspanel Betriebe befragt werden, nicht Individuen. „Beschäftigte mit Flucht-migrationshintergrund“ meint hier also die Anzahl der Beschäftigten in einem Betrieb, die Geflüchtete sind, i.d.R. erkennbar durch die befragten Personalverantwortlichen an Aufenthaltsstatus oder Herkunft und Zuzugszeitpunkt.

4 Deskriptive Befunde

4.1 Entwicklung der Beschäftigung ukrainischer und syrischer Geflüchteter

Auf Basis des IAB-Betriebspanels waren im Jahr 2017 hochgerechnet rund 223.000 Geflüchtete aus Syrien und anderen Herkunftsländern in den Betrieben tätig und im Jahr 2018 rund 354.000 (Tabelle A1). Bei den ukrainischen Geflüchteten verzeichnet das IAB-Betriebspanel im Jahr 2022 knapp 90.000, im Jahr 2023 rund 152.000, im Jahr 2024 etwa 239.000 und 2025 etwa 322.000 Beschäftigte (Tabelle A1)².

² Die Beschäftigtenzahlen entsprechen weitgehend den Beschäftigtenzahlen ukrainischer Geflüchteter auf Basis der IAB-Stellenerhebung für die Jahre 2022 bis 2024 (Dietz/Kubis 2025). Die im IAB-Betriebspanel erfassten Beschäftigtenzahlen ukrainischer sowie syrischer Geflüchteter sind aufgrund der Frageformulierung mit Einschränkungen zu interpretieren. Im Falle der Geflüchteten aus der Ukraine werden die Betriebe ab dem Befragungsjahr 2023 gefragt, ob sie seit Beginn des Krieges im Februar 2022 bis zum jeweiligen Stichtag (30.06.2023, 30.06.2024 bzw. 30.06.2025) ukrainische Geflüchtete zumindest zeitweise beschäftigt haben. Die Angaben sind damit kumulativ angelegt und schließen auch bereits beendete oder nur kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse ein. Die ausgewiesenen Zahlen dürften daher die tatsächliche Anzahl der zum jeweiligen Befragungszeitpunkt gleichzeitig beschäftigten ukrainischen Geflüchteten überschätzen. Für das erste Befragungsjahr 2022 wurde eine leicht abweichende Formulierung verwendet, die sowohl aktuelle als auch zurückliegende Beschäftigung erfasste. Die Zahlen für syrische Geflüchtete (2017/2018) basieren auf einer ähnlichen Fragelogik (Sind oder waren in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle geflüchtete Personen beschäftigt, also Personen, die seit der großen Flüchtlingsbewegung 2015 nach Deutschland gekommen sind?).

Analysen von individuellen Beschäftigungsverläufen auf Basis der IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten, die mit Daten der Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) verknüpft wurden (vgl. Kosyakova et al. 2026) zeigen, dass die Beschäftigungsquoten ukrainischer Geflüchteter deutlich mit der Aufenthaltsdauer ansteigen: Sechs Monate nach ihrem Zuzug waren 12 Prozent abhängig beschäftigt, nach 12 Monaten 15 Prozent, nach 24 Monaten 25 Prozent und nach 42 Monaten bereits 50 Prozent. Zum Vergleich: Die 2015 eingereisten Schutzsuchenden erreichten eine Quote von 50 Prozent erst rund sechs Jahre nach der Ankunft (Brücker et al. 2025) – also etwa zweieinhalb Jahre später. In der Gesamtbevölkerung lag die Beschäftigungsquote im erwerbsfähigen Alter im Juni 2025 bei rund 68 Prozent.

4.2 Unterschiede/Gemeinsamkeiten in der Beschäftigung ukrainischer und syrischer Geflüchteter nach Strukturdeterminanten

Ein zentrales Kriterium zur Arbeitsmarktintegration Geflüchteter ist, in welchen Branchen, Sektoren, Betriebsgrößen und Regionen Geflüchtete Beschäftigung finden und wie sich diese Verteilung von der allgemeinen Beschäftigtenstruktur unterscheidet. Tabelle 1 und Tabelle 2 stellen die Verteilung der Beschäftigten aus der Fluchtmigration in den Jahren 2017 und 2018 sowie der Ukraine 2022 bis 2025 (Tabelle 1) der Verteilung aller Beschäftigten (Tabelle 2) dieser Jahre auf Basis der Daten des IAB-Betriebspanels gegenüber.

Größere Unterschiede zeigen sich vor allem zwischen der Gesamtbeschäftigung und den Geflüchteten, während die Unterschiede zwischen den beiden Flüchtlingskohorten eher gering ausfallen, was angesichts der oben beschriebenen unterschiedlichen demografischen Zusammensetzung und der Bildungsunterschiede der beiden Gruppen überraschend ist.

Besonders auffällig ist die Konzentration der Geflüchteten auf Dienstleistungen wie die Arbeitnehmerüberlassung, Wach- und Sicherheitsdienste oder Garten- und Landschaftsbau: Von beiden Flüchtlingskohorten waren in den beobachteten Jahren rund 16 bis 26 Prozent der Geflüchteten in diesen Bereichen tätig. Dabei zeigt sich, dass bei den ukrainischen Geflüchteten der Anteil an diesem Sektor im Zeitverlauf abnahm von 25 Prozent in 2023 auf 16 Prozent in 2025. Diese Abnahme ist jedoch nicht statistisch signifikant. Verglichen mit der Gesamtbeschäftigung zeigt sich, dass nur etwa 6 bis 8 Prozent der Beschäftigten insgesamt dort tätig sind. Ähnliches gilt für das Gastgewerbe (Hotel- und Gastronomiebereich): etwa 15 Prozent der Geflüchteten sind dort tätig im Vergleich zu lediglich rund 5 Prozent aller Beschäftigten. Arbeitnehmerüberlassung, Wach- und Sicherheitsdienste und Garten- und Landschaftsbau sowie das Gastgewerbe scheinen also eine wichtige Rolle bei der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten zu spielen. Eine zentrale Erklärung hierfür dürfte sein, dass die Zugangsbarrieren in diesen Branchen geringer ausfallen, da hier häufig Arbeitskräfte für einfachere Tätigkeiten und mit geringeren formalen und sprachlichen Anforderungen gesucht werden, was vielen Geflüchteten den Einstieg erleichtert.

Tabelle 1: Verteilung der Beschäftigten aus Fluchtmigration auf Struktur determinanten

Anteile in Prozent

	Überwiegend Syrien		Ukraine			
	2017	2018	2022	2023	2024	2025
Branche						
Arbeitnehmerüberlassung sowie Wachdienste/Garten-/Landschaftsbau	22	26	17	25	21	16
Gastgewerbe	14	15	18	18	15	14
Gesundheit/Soziales/Erziehung/Unterricht	13	10	12	12	13	13
Verarbeitendes Gewerbe	11	9	15	11	10	10
Baugewerbe	12	11	7	8	8	8
Land-/Forstwirtschaft, Bergbau, Energie	3	1	5	3	3	2
Handel, Verkehr und Lagerei	15	17	13	11	17	24
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung und Interessensverbände	4	3	2	1	2	2
Unternehmensorientierte und sonstige Dienstleistungen	8	8	14	11	12	12
Sektor						
Privatwirtschaft	85	87	87	89	88	89
Öffentlicher Dienst	3	3	2	1	2	3
Dritter Sektor	12	11	11	10	10	8
Betriebsgröße						
1-10 Beschäftigte	21	23	29	20	23	23
11-50 Beschäftigte	36	32	28	35	32	32
51-250 Beschäftigte	32	34	28	31	32	32
251+ Beschäftigte	11	12	16	14	13	13
Region						
Westdeutschland	84	84	81	82	82	81
Ostdeutschland	16	16	19	18	18	19
Gesamt	100	100	100	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, hochgerechnete und gewichtete Werte. © IAB

Tabelle 2: Verteilung der Beschäftigten insgesamt auf Struktur determinanten

Anteile in Prozent

	2017	2018	2022	2023	2024	2025
Branche						
Arbeitnehmerüberlassung sowie Wachdienste/Garten-/Landschaftsbau	8	7	6	7	6	6
Gastgewerbe	4	4	4	4	5	5
Gesundheit/Soziales/Erziehung/Unterricht	17	18	19	19	19	19
Verarbeitendes Gewerbe	19	18	18	17	17	17
Baugewerbe	6	6	6	6	6	6
Land-/Forstwirtschaft, Bergbau, Energie	2	3	2	2	2	3
Handel, Verkehr und Lagerei	19	20	20	19	19	19
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung und Interessensverbände	8	8	8	8	8	8
Unternehmensorientierte und sonstige Dienstleistungen	16	16	17	17	18	17
Sektor						
Privatwirtschaft	78	77	76	77	75	76
Öffentlicher Dienst	11	11	11	11	13	13
Dritter Sektor	11	12	13	12	12	11
Betriebsgröße						
1-10 Beschäftigte	17	17	17	16	16	15
11-50 Beschäftigte	26	26	26	27	26	26
51-250 Beschäftigte	26	27	26	26	26	26
251+ Beschäftigte	30	30	31	32	32	33
Region						
Westdeutschland	82	82	82	83	83	83
Ostdeutschland	18	18	18	17	17	17
Gesamt	100	100	100	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, hochgerechnete und gewichtete Werte. © IAB

Demgegenüber sind Geflüchtete in anderen Branchen deutlich unterrepräsentiert. Im Bereich Gesundheit, Soziales, Erziehung und Unterricht, in dem rund 19 Prozent aller Beschäftigten tätig sind, arbeiten in den betrachteten Jahren nur 10 bis 13 Prozent der geflüchteten Beschäftigten. Angesichts des häufig beschriebenen Personal- und Fachkräftemangels im sozialen Bereich (Stichworte „Pflegerotstand“ und „Kitakrise“, Hohendanner et al. 2024), ist die geringe Verteilung der Geflüchteten auf diese Branchen überraschend. Insbesondere mit Blick auf den großen Frauenanteil unter den ukrainischen Geflüchteten wäre zu erwarten gewesen, dass der soziale Sektor mit einem Frauenanteil von etwa 80 Prozent (Hohendanner/Yollu-Tok 2026) auch einen größeren Anteil an ukrainischen Geflüchteten anzieht. Eine Erklärung dürften die höheren formalen und sprachlichen Anforderungen in diesen stärker regulierten Arbeitsfeldern sein, die eine Arbeitsmarktintegration trotz hoher Bedarfe und wertvoller existierender Qualifikationen erschweren.

Ähnlich verhält es sich im verarbeitenden Gewerbe: Dort sind rund 18 Prozent aller Beschäftigten tätig, aber nur rund 11 Prozent der Geflüchteten. Auch in der öffentlichen Verwaltung, in der Sozialversicherung und in den Interessensverbänden finden Geflüchtete seltener Anstellung (nur 1 bis 4 Prozent der Geflüchteten im Vergleich zu 8 Prozent insgesamt). In unternehmensorientierten und sonstigen Dienstleistungen (Beratung, IT-Dienstleistungen, Finanz- und Versicherungswesen) ist der Anteil geflüchteter Beschäftigter mit 8 bis 14 Prozent ebenfalls niedriger als ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigung (16 bis 18 Prozent).

Unterschiede zeigen sich zwischen den beiden Flüchtlingsgruppen im eher männlich dominierten Baugewerbe. In dieser Branche ist die Gruppe der ersten Fluchtmigration um das Jahr 2015 stärker vertreten als die Gruppe der Ukrainerinnen und Ukrainer. Diese Unterschiede dürften sich v.a. durch die geschlechtsspezifischen Unterschiede beider Gruppen erklären lassen. Die Geflüchteten aus Syrien und anderen Herkunftsländern der großen Flüchtlingsbewegung 2015 waren überwiegend Männer, die Geflüchteten aus der Ukraine mehrheitlich Frauen.

Hinsichtlich der Betriebsgröße zeigt sich, dass Geflüchtete im Vergleich zur übrigen Bevölkerung eher in kleineren Betrieben beschäftigt sind. Der Zugang zu größeren Betrieben dürfte sich schwieriger gestalten, einmal wegen formaler Hürden für die Geflüchteten (formalere Prozesse in größeren Betrieben beispielsweise über das Erfordernis von Sprachzertifikaten und Qualifikationsnachweisen aufgrund interner Vorgaben bei Bewerbungsprozessen), zum anderen aufgrund des höheren Wettbewerbs, da Arbeitsplätze in größeren Betrieben aufgrund häufig höherer Löhne oder Aufstiegsoptionen stärker nachgefragt sein dürften. Im Vergleich zu allen Beschäftigten zeigt sich, dass ukrainische Geflüchtete etwas stärker in Ostdeutschland vertreten sind, während syrische Geflüchtete eher in Westdeutschland tätig sind. Diese Unterschiede sind jedoch gering und nicht statistisch signifikant.

5 Zusammenfassung und Fazit

Die vorliegende Studie untersucht auf Basis des IAB-Betriebspanels, welche Betriebe Geflüchtete beschäftigen. Dabei werden zwei Phasen der Fluchtmigration nach Deutschland verglichen: die Jahre 2017 und 2018 nach Beginn des Bürgerkriegs in Syrien sowie die Jahre 2022 bis 2025 infolge des russischen Angriffskrieges gegen die Ukraine. Trotz erheblicher Unterschiede in der demografischen Zusammensetzung beider Gruppen, insbesondere nach Geschlecht und Bildungsniveau, fallen die Unterschiede in der Struktur der Betriebe, bei denen die Flüchtlinge angestellt sind, überraschend gering aus.

In beiden Zeiträumen konzentriert sich die Beschäftigung Geflüchteter auf wenige Branchen, die im Vergleich zur Gesamtbeschäftigung stark überrepräsentiert sind. Allen voran sind Flüchtlinge aus beiden Zeiträumen in der Arbeitnehmerüberlassung, Wach- und Sicherheitsdienste und dem Garten- und Landschaftsbau sowie dem Gastgewerbe beschäftigt. Gemeinsam ist diesen Branchen, dass sie im Durchschnitt geringe formale Zugangsvoraussetzungen haben und einen hohen Bedarf an Arbeitskräften für einfachere Tätigkeiten aufweisen. Demgegenüber sind Geflüchtete in Branchen mit hohen Sprach- und Qualifikationsanforderungen, wie beispielsweise das Gesundheits- und Sozialwesen, die öffentliche Verwaltung sowie unternehmensnahe Dienstleistungen, weiterhin deutlich unterrepräsentiert. Dies gilt trotz des hohen Frauenanteils

für ukrainische Flüchtlinge, obwohl gerade der soziale Sektor einen erheblichen Fachkräftebedarf aufweist. Somit könnten besonders Geflüchtete aus der Ukraine von einer beschleunigten Anerkennung von Qualifikationen und dem Erwerb von Sprachkenntnissen profitieren und zur Sicherung der Fachkräfte beitragen.

Hinsichtlich der Betriebsgröße zeigt sich, dass Geflüchtete häufiger in kleinen und mittleren Betrieben Beschäftigung finden als in großen Betrieben, wenngleich letztere gemessen an der Gesamtbeschäftigung eine deutlich größere Rolle spielen. Da es in größeren Betrieben oft hohe Löhne und aufgrund von Tarifverträgen geringere Lohnnachteile für benachteiligte Gruppen gibt (Zimmermann et al. 2026), könnte eine stärkere Integration von Geflüchteten in diesen Betrieben zur Erhöhung der Beschäftigungsqualität von Geflüchteten beitragen.

Die Erfahrungen aus dem ersten hohen Flüchtlingszuzug zeigen, dass Beschäftigungsquoten mit wachsender Aufenthaltsdauer deutlich steigen: Unter den 2015 zugezogenen Schutzsuchenden waren neun Jahre nach dem Zuzug 64 Prozent abhängig beschäftigt und damit weitgehend auf dem Niveau des Bevölkerungsdurchschnitts angekommen (Brücker et al. 2025). Für die ukrainischen Geflüchteten zeichnet sich eine noch schnellere Aufholentwicklung ab: Bereits 42 Monate nach der Ankunft, also nach etwa dreieinhalb Jahren, war die Hälfte der im Frühjahr 2022 zugereisten Ukrainer*innen beschäftigt. Im Gegensatz dazu hatte die 2015er-Kohorte diesen Wert erst nach rund sechs Jahren erreicht (Kosyakova et al. 2026). Folgt die ukrainische Kohorte der Integrationsdynamik früherer Gruppen, ist mittel- bis langfristig mit einer weiteren Zunahme der Beschäftigungsquoten zu rechnen. Arbeitsmarkt- und gesellschaftspolitisch wäre es zudem wünschenswert, wenn es den Geflüchteten im Zeitverlauf gelingt, auch vermehrt in höherwertige Tätigkeiten und in größere Betriebe mit höheren Löhnen aufzusteigen. Anlass zur Hoffnung gibt, dass auch in der Flüchtlingskohorte der großen Flüchtlingsbewegung 2015 das Anforderungsniveau der Tätigkeiten im Zeitverlauf gestiegen ist (Brücker et al. 2024).

Literatur

- Bellmann, L.; Hohendanner, C.; Zimmermann, F. (2024): Betriebe beschäftigen ukrainische Geflüchtete vor allem in einfachen Tätigkeiten. In: IAB-Forum, 07.11.2024. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).
- Berbée, P.; Stuhler, J. (2025): The integration of migrants in the German labour market: evidence over 50 years. In: *Economic Policy*, 40(122), S. 481–549.
- Bertelsmann Stiftung (2016): Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen im EU-Vergleich: Keine Patentlösung in Sicht. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.
- Brücker, H.; Jaschke, P.; Kosyakova, Y.; Vallizadeh, E. (2023): Entwicklung der Arbeitsmarktintegration seit Ankunft in Deutschland: Erwerbstätigkeit und Löhne von Geflüchteten steigen deutlich. In: IAB-Kurzbericht, 13/2023. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).
- Brücker, H.; Ehab, M.; Jaschke, P.; Kosyakova, Y. (2024): Institutionelle Hürden beeinflussen Umfang und Qualität der Erwerbstätigkeit von Geflüchteten. In: IAB-Forschungsbericht, 12/2024. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).
- Brücker, H.; Jaschke, P.; Kosyakova, Y. (2025): 10 Jahre Fluchtmigration 2015: Haben wir es geschafft? Eine Analyse aus Sicht des Arbeitsmarktes. In: IAB-Kurzbericht, 17/2025. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).
- Bundesagentur für Arbeit (2026): Beschäftigte aus der Ukraine - Deutschland, Bundesländer und Regionaldirektionen (Monatszahlen bis Januar 2026), Online: https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=1961220&topic_f=bst-hochrechnung-ukraine, abgerufen am 21.04.2026.
- Damelang, A.; Kosyakova, Y.; Petermann, S. (2021): Betriebliche Integration von Geflüchteten: Herausforderungen und Strategien. In: Brücker, H. u.a. (Hrsg.): *Geflüchtete auf dem Weg in den deutschen Arbeitsmarkt*, S. 193–216. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).
- Dietz, M.; Kubis, A. (2025): Der Beschäftigtenanteil ukrainischer Geflüchteter hat sich binnen zwei Jahren verdreifacht. In: IAB-Forum, 15.10.2025. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).
- Hohendanner, C.; Rocha, J.; Steinke, J. (2024): *Vor dem Kollaps!? Beschäftigung im sozialen Sektor: Empirische Vermessung und Handlungsansätze*. Berlin/Boston: Walter de Gruyter.
- Hohendanner, C.; Yollu-Tok, A. (2026): Gleichstellungspolitische Herausforderungen im sozialen Sektor. In: S. Bothfeld; C. Hohendanner; P. Schütt; A. Yollu-Tok (Hrsg.): *Geschlechtergerecht gestalten. Möglichkeiten und Grenzen der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik*. Berlin/Boston: Walter de Gruyter, S. 205–221.
- Jaschke, P.; Steinmayr, A.; Tjaden, J. (2025): Immigrants' recruitment chances in the German labor market: Evidence from large-scale survey experiments. In: IAB-Forschungsbericht, 6/2025. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).

KOFA – Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (2017): Engagement von Unternehmen bei der Integration von Flüchtlingen: Ergebnisse einer Unternehmensbefragung. Köln: Institut der deutschen Wirtschaft.

Kosyakova, Y.; Brücker, H. (2024): Zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten aus der Ukraine: Eine Simulationsstudie. In: IAB-Forschungsbericht, 9/2024. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).

Kosyakova, Y.; Rother, N.; Zinn, S. (2025): Lebenssituation und Teilhabe ukrainischer Geflüchteter in Deutschland: Ergebnisse der IAB-BAMF-SOEP-Befragung. In: IAB-Forschungsbericht, 5/2025. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).

Kosyakova, Y.; Jaschke, P.; Wagner, S. (2026): Deutliche Fortschritte bei der Arbeitsmarktintegration ukrainischer Geflüchteter. In: IAB-Kurzbericht, 3/2026. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).

OECD (2016): Hiring Refugees – What Works? OECD Migration Policy Debates, Nr. 10. Paris: OECD Publishing.

Tübbicke, S.; Kasrin, Z. (2025): Arbeitsmarktchancen Geflüchteter auch langfristig verbessern – Erwerbsbeteiligung und Qualität der Beschäftigung steigen mit Aufenthaltsdauer. In: IAB-Forum, 05.02.2025. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). URL: <https://www.iab-forum.de/arbeitsmarktchancen-gefluechteter-auch-langfristig-verbessern/> [zuletzt abgerufen: 15.04.2026].

Zimmermann, F. (2024): Derzeit werben etwa 6 Prozent der Betriebe Fachkräfte im Ausland an. In: IAB-Forum, 09.12.2024. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).

Zimmermann, F.; Wolbring, T.; Fong, E. (2026): Do works councils and collective agreements narrow immigrant–native wage gaps for disadvantaged immigrant groups? Novel evidence from German-linked employer–employee data. In: *Socio-Economic Review*, 24(1), S. 75–99.

Anhang

Tabelle A1: Anzahl Geflüchteter, die in Betrieben tätig sind

	Anzahl in 1000
Beschäftigte Geflüchtete aus Syrien und anderen Herkunftsländern	
2017	223
2018	354
Beschäftigte Geflüchtete aus der Ukraine	
2022	90
2023	152
2024	239
2025	322

IAB-Betriebspanel, hochgerechnete und gewichtete Werte

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Verteilung der Beschäftigten aus Fluchtmigration auf Struktur determinanten	11
Tabelle 2: Verteilung der Beschäftigten insgesamt auf Struktur determinanten	12

Impressum

IAB-Forschungsbericht 7|2026

Veröffentlichungsdatum

9. Juli 2026

Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
der Bundesagentur für Arbeit
Regensburger Straße 104
90478 Nürnberg

Nutzungsrechte

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>

Bezugsmöglichkeit dieses Dokuments

<https://doku.iab.de/forschungsbericht/2026/fb0726.pdf>

Bezugsmöglichkeit aller Veröffentlichungen der Reihe „IAB-Forschungsbericht“

<https://iab.de/publikationen/iab-publicationsreihen/iab-forschungsbericht/>

Website

<https://iab.de>

ISSN

2195-2655

DOI

[10.48720/IAB.FB.2607](https://doi.org/10.48720/IAB.FB.2607)

Rückfragen zum Inhalt

Christian Hohendanner
Telefon: 0911 179-5941
E-Mail: christian.hohendanner@iab.de

Florian Zimmermann
Telefon: 0911 179-7878
E-Mail: florian.zimmermann@iab.de