

## **Dimensionen der Beschäftigung ukrainischer Geflüchteter in Betrieben in Baden Württemberg**

**Auswertung des IAB-Betriebspanels Baden-Württemberg**

**Jan Simon Wiemann**

**Lena Walser**



# Dimensionen der Beschäftigung ukrainischer Geflüchteter in Betrieben in Baden-Württemberg

## Auswertung des IAB-Betriebspanels Baden-Württemberg

Jan Simon Wiemann\* und Lena Walser

### Inhalt

Das Wichtigste in Kürze.....	3
1 Einleitung .....	2
2 Ukrainische Geflüchtete auf dem Arbeitsmarkt .....	3
3 Ukrainische Geflüchtete und Betriebe in Baden-Württemberg .....	6
3.1 Häufigkeit von Kontaktanfragen durch ukrainische Geflüchtete.....	6
3.2 Kontaktanfragen von Geflüchteten im Vergleich zu 2016 und 2017 .....	7
3.3 Häufigkeit der Beschäftigung ukrainischer Geflüchteter.....	12
3.4 Beschäftigungsstrukturen der ukrainischen Geflüchteten.....	15
4 Die Bedeutung des Arbeitskräftemangels .....	16
5 Multivariate Untersuchung zur Kontakt- und Beschäftigungswahrscheinlichkeit von ukrainischen Geflüchteten.....	21
6 Fazit .....	24
7 Literaturverzeichnis.....	27
8 Anhang .....	29

**Dieser Bericht entstand im Auftrag der Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit.**

---

\* Ansprechperson am IAW: Jan Simon Wiemann, jansimon.wiemann@iaw.edu. Datengrundlage des Berichts ist vorwiegend das IAB-Betriebspanel 2023 für Baden-Württemberg, sowie vereinzelt die Wellen des Betriebspanels aus 2017, 2018 und 2022. Die Autoren danken dem Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung für die Unterstützung bei der Datenaufbereitung sowie Bernhard Bockmann, Silke Hamann und Rüdiger Wapler für Kommentare und Anmerkungen.

## Das Wichtigste in Kürze

Die Beschäftigung ukrainischer Geflüchteter steigt seit Anfang 2022 kontinuierlich an. Dabei gibt es strukturelle Herausforderungen, die einer schnellen Integration in die Erwerbstätigkeit entgegenwirken. Viele der Geflüchteten sind alleinerziehende Frauen und haben deshalb nur eingeschränkte Möglichkeiten zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit. Die Teilnahme an Integrations- und Sprachkursen und die wirtschaftliche Lage in Deutschland erschweren ebenfalls die Arbeitsaufnahme. Die Erwerbstätigenquote der Geflüchteten liegt derzeit bei etwa 22 Prozent. Etwa vier von fünf Beschäftigungsverhältnissen der ukrainischen Erwerbstätigen sind sozialversicherungspflichtig, wobei der Anteil bei den Frauen etwas geringer ist als bei den Männern.

Jeder zehnte Betrieb in Baden-Württemberg hatte seit Anfang 2022 Kontakt zu Personen, die infolge des Krieges aus der Ukraine geflüchtet sind. Betriebe, die bereits nach 2015 Kontakt zu Geflüchteten hatten, weisen dabei eine doppelt so hohe Kontaktwahrscheinlichkeit auf wie Betriebe, die nach 2015 keinen Kontakt hatten. Unterschiede zwischen den Wirtschaftszweigen ergeben sich hingegen kaum. Betriebe, die Kontakt zu geflüchteten Ukrainer:innen hatten, zeichnen sich in ihrer Personalstruktur durch hohe Anteile von Vollzeitbeschäftigung sowie einfachen Tätigkeiten aus.

Im Jahr 2023 berichten 4 Prozent aller Betriebe in Baden-Württemberg von mindestens einem Beschäftigungsverhältnis einer geflüchteten Person aus der Ukraine seit Beginn des Krieges im Jahr 2022. Die Betriebe, die mindestens eine geflüchtete Person aus der Ukraine eingestellt haben, beschäftigen im Durchschnitt zwei geflüchtete Ukrainer:innen. Durchschnittlich zwei von drei Beschäftigten sind Frauen. Insgesamt sind die Ukrainer:innen vorwiegend im Dienstleistungsbereich und dem Verarbeitenden Gewerbe tätig. Jeder zweite Dienstleistungsbetrieb, der von einer geflüchteten Person kontaktiert wurde, berichtet von mindestens einem Beschäftigungsverhältnis, während es im Wirtschaftszweig Handel und Reparatur nur jeder fünfte Betrieb ist.

Drei von fünf beschäftigten ukrainischen Geflüchteten sind in Vollzeit tätig, wobei drei von vier Teilzeitbeschäftigten Frauen sind. Etwa 85 Prozent der ukrainischen Geflüchteten üben zudem eine Tätigkeit aus, die keine Berufsausbildung erfordert. Eine überwiegende Mehrheit der Beschäftigten in einfachen Tätigkeiten sind Frauen.

Bei der Beschäftigungswahrscheinlichkeit von ukrainischen Geflüchteten in den Betrieben in Baden-Württemberg spielt der Arbeitskräftemangel eine entscheidende Rolle. Die Beschäftigung ukrainischer Geflüchteten konzentriert sich vor allem auf Betriebe, die sofort zu besetzenden Stellen haben. Etwa 8 Prozent dieser Betriebe sind Beschäftigungsverhältnisse mit ukrainischen Geflüchteten eingegangen, während nur knapp 2 Prozent der Betriebe ohne offene Stellen ukrainische Geflüchtete beschäftigen.

## 1 Einleitung

Seit dem Beginn des russischen Angriffs auf die Ukraine im Jahr 2022 haben zahlreiche Ukrainer:innen in Deutschland und auch in Baden-Württemberg Schutz vor den Kriegsfolgen gesucht. Laut dem Statistischen Bundesamt hat sich die Zahl der ukrainischen Bürger:innen in Deutschland von Februar 2022 bis April 2024 um etwa 1.100 Tsd. auf 1.300 Tsd. erhöht (Klaus & Deyerler, 2024). Ende 2023 sind in Baden-Württemberg etwa 125 Tsd. Schutzsuchende aus der Ukraine registriert<sup>2</sup>, wobei etwa zwei Drittel Frauen sind und diese häufig alleinerziehend leben (Statistisches Bundesamt, 2024a; Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, 2024). Die Unterstützung der Geflüchteten in Deutschland ist weiterhin ein zentrales Anliegen der Bundesregierung und großer Teile der Bevölkerung. Während der Besuch von Sprachkursen oder das Engagement von Vereinen wichtige Grundlagen für die Integration bilden, spielt für die langfristige Perspektive der Geflüchteten die Eingliederung in den Arbeitsmarkt eine entscheidende Rolle. Der Zugang zu Arbeit bedeutet für die Geflüchteten neben dem finanziellen Einkommen auch gesellschaftliche Teilhabe.

Bereits im Jahr 2023 wurde im IAW-Kurzbericht „Folgen des Ukraine-Krieges für Betriebe in Baden-Württemberg – Beschäftigung und wirtschaftliche Auswirkungen“ (Kalweit & Setzepfand, 2023) die Situation in den baden-württembergischen Betrieben untersucht. In diesem Kurzbericht werden erneut die betrieblichen Kontexte der Beschäftigung von Geflüchteten aus der Ukraine in Baden-Württemberg analysiert und die Ergebnisse des letztjährigen Berichts aktualisiert und fortgeschrieben.

Dabei wird insbesondere die Rolle des Arbeitskräftemangels in baden-württembergischen Betrieben detailliert untersucht und der Frage nachgegangen, inwieweit Betriebe Personalengpässe mildern können, indem sie ukrainische Arbeitskräfte einstellen. Ein weiterer Schwerpunkt dieser Auswertung liegt auf den Unterschieden der Integration auf dem Arbeitsmarkt zwischen geflüchteten Männern und Frauen. Die hohe Zahl alleinerziehender Mütter könnte z.B. zu Unterschieden in der beruflichen Integration von Männern und Frauen führen, die sich z.B. in Unterschieden der Beschäftigung zwischen den Wirtschaftszweigen oder im individuellen Arbeitsvolumen widerspiegeln.

Neben der Darstellung aussagekräftiger Kennzahlen der Beschäftigung ukrainischer Geflüchteter in den Betrieben in Baden-Württemberg, zeigt dieser Kurzbericht auch potenzielle Hürden bzw. begünstigende Faktoren auf, um die Teilhabe ukrainischer Geflüchteter am Arbeitsmarkt in Zukunft zu fördern.

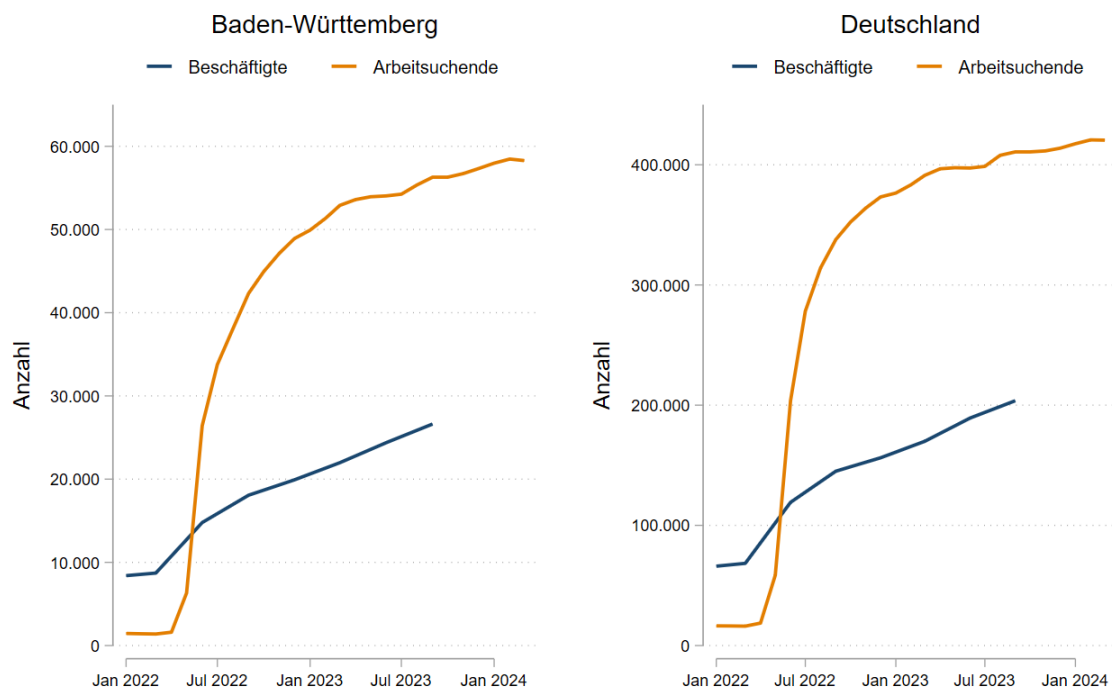
---

<sup>2</sup> Wie die Zahlen des Statistischen Landesamt Baden-Württemberg (2024) nahelegen, dürfte damit die Zahl der Schutzsuchenden aus der Ukraine ihren Höhepunkt erreicht haben. In 2023 ist die Zahl der Schutzsuchenden bereits leicht rückläufig gewesen.

## 2 Ukrainische Geflüchtete auf dem Arbeitsmarkt

Im April 2024 lebten in Deutschland etwa 855 Tsd. Ukrainer:innen im erwerbsfähigen Alter, davon sind knapp zwei Drittel Frauen (Klaus & Deyerler, 2024). Bereits in der letzten Auswertung des IAB-Betriebspanels Baden-Württemberg (Kalweit & Setzepfand, 2023) wurde der Anstieg der Zahl der ukrainischen Erwerbstätigen und Arbeitsuchenden sowohl auf Bundes- als auch auf Landesebene in Baden-Württemberg bis Anfang 2023 beschrieben. Dieser Trend hat sich bis Anfang 2024 fortgesetzt. Abbildung 2.1 stellt die Anzahl der ukrainischen Erwerbstätigen und Arbeitsuchenden in Baden-Württemberg (linkes Panel) und Deutschland (rechtes Panel) im Zeitverlauf dar. In der Abbildung ist zu beachten, dass die Achsenskalierung je nach Panel unterschiedlich ist. Zwischen April und September 2022 steigt die Zahl der Arbeitsuchenden jeweils sehr stark (orangene Linien). Anschließend, ab Oktober 2022 bis an den aktuellen Rand (März 2024), steigt die Zahl in Baden-Württemberg um etwa 30 Prozent, in Deutschland um weitere 19 Prozent.

**Abbildung 2.1: Ukrainer:innen auf dem Arbeitsmarkt**



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, eigene Darstellung. Hinweis: Die Darstellung der Beschäftigung ist aufgrund einer sechsmonatigen Wartefrist vor Veröffentlichung der Daten nur bis September 2023 möglich (Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2024). Aufgrund der Differenz in den Größenordnungen sind die y-Achsen beider Panels unterschiedlich skaliert.

Darüber hinaus ist die Beschäftigung der ukrainischen Geflüchteten weiter vorangeschritten (Abbildung 2.1, blaue Linien). So hat sich die Zahl der ukrainischen Beschäftigten seit Januar 2022 sowohl in Deutschland als auch in Baden-Württemberg etwa verdreifacht. In Baden-Württemberg sind im September 2023 gut 26 Tsd. Ukrainer:innen beschäftigt, in Deutschland insgesamt etwa 203 Tsd.

(Statistik der Bundesagentur für Arbeit [BA], 2024). Im März 2024 lag die Beschäftigungsquote<sup>3</sup> ukrainischer Geflüchteter in Deutschland bei 22 Prozent (Klaus & Deyerler, 2024). Die Ergebnisse in Kosyakova et al. (2024) legen nahe, dass die Beschäftigungsquote damit leicht unterhalb der Quote in Frankreich (etwa 30 Prozent) liegt (Kosyakova et al., 2024).<sup>4</sup> Zwar geben über neun von zehn nicht-erwerbstätigen Ukrainer:innen an, eine Erwerbstätigkeit aufnehmen zu wollen (Brücker et al., 2023), die aktuelle wirtschaftliche Lage, die Teilnahme an Integrations- und Sprachkursen sowie die Tatsache, dass viele der Frauen alleinerziehend sind, verlangsamen tendenziell die Beschäftigungsaufnahme der geflüchteten Ukrainer:innen (Klaus & Deyerler, 2024).

Etwa 60 Prozent der sowohl bundesweit gut 200 Tsd. sowie der landesweit etwa 26 Tsd. Beschäftigten sind Frauen. In Baden-Württemberg gehen etwa 73 Prozent der erwerbstätigen Frauen aus der Ukraine einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach, während gut 27 Prozent in geringfügiger Beschäftigung tätig sind. Bei den Männern arbeiten hingegen 18 Prozent in geringfügiger Beschäftigung (BA, 2024; Stand: September 2023). Hier deuten sich bereits geschlechtsspezifische Unterschiede an. Brücker et al. (2023) berichten, dass nur etwa 60 Prozent der drei- bis sechsjährigen Kinder in einer Kindertagesbetreuung sind. Der hohe Anteil der geringfügigen Beschäftigung bei den Geflüchteten könnte demnach teilweise darauf zurückzuführen sein, dass viele Frauen aufgrund fehlender Kinderbetreuungsangebote nur geringfügiger und keiner Vollzeitbeschäftigung nachgehen können. So zeigen Kosyakova et al. (2024) in einem europäischen Ländervergleich, dass das Kinderbetreuungsangebot in einem positiven Zusammenhang mit der Beschäftigungsquote steht.

Der Medianwert des monatlichen Arbeitseinkommens aller sozialversicherungspflichtigen und in Vollzeit tätigen ukrainischen Beschäftigten liegt in Baden-Württemberg bei 2.664 Euro und damit etwas höher im Vergleich zum Medianwert aller sozialversicherungspflichtigen und in Vollzeit tätigen ukrainischen Beschäftigten auf Bundesebene (2.535 Euro). Jedoch liegt der Median des Monatseinkommens der ukrainischen Beschäftigten um 33 Prozent bzw. um 30 Prozent unter dem aller Beschäftigten in Baden-Württemberg und in Deutschland. Ein möglicher Grund für diese Differenz liegt in der anfänglich oft geringen Qualität der Beschäftigung der Geflüchteten, etwa hinsichtlich des Anforderungsniveaus ihrer Tätigkeit. Dieses ist zu Beginn häufig niedrig, steigt jedoch im Laufe der Zeit meist an (Brücker et al., 2024). In Baden-Württemberg fällt das Median-Einkommen der ukrainischen Männer mit 2.603 Euro etwa 6 Prozent höher aus als das der ukrainischen Frauen (2.444 Euro; BA, 2024).

Viele der ukrainischen Geflüchteten sind gut ausgebildet (Fendel et al., 2023). Das zeigt sich auch am hohen Bildungsniveau der Arbeitssuchenden: Etwa ein Viertel der arbeitssuchenden Ukrainer:innen in Deutschland hat eine akademische Ausbildung. Zum Vergleich: bei Arbeitssuchenden ohne ukrainische

---

<sup>3</sup> Die Beschäftigungsquote gibt den Anteil der Personen im erwerbsfähigen Alter (15 bis unter 65 Jahre) an, die einer sozialversicherungspflichtigen oder ausschließlich geringfügigen Beschäftigung nachgehen. Selbstständige Beschäftigung wird dabei nicht erfasst.

<sup>4</sup> Kosyakova et al. (2024) differenzieren bei dem Ländervergleich nicht nach dem Geflüchtetenstatus, sondern vergleichen die Beschäftigungsquoten der gesamten ukrainischen Bevölkerung in den jeweiligen Ländern. Daher ist der Vergleich mit der Beschäftigungsquote der ukrainischen Geflüchteten nur eingeschränkt aussagekräftig. Die Beschäftigungsquote aller Personen mit ukrainischer Staatsbürgerschaft lag zu Beginn des Jahres 2024 in Deutschland bei 27 Prozent (Klaus & Deyerler, 2024; Kosyakova et al., 2024).

Staatsangehörigkeit sind es etwa 9 Prozent. Nichtsdestotrotz besitzt auch die Hälfte der ukrainischen Arbeitsuchenden keine oder eine nicht anerkannte Berufsausbildung (Klaus & Deyerler, 2024).

In Anschluss an diesen Überblick über die Beschäftigung der ukrainischen Geflüchteten auf dem Arbeitsmarkt in Baden-Württemberg bzw. Deutschland stellt sich die Frage nach der Bedeutung der ukrainischen Geflüchteten für die Betriebe. Betriebe übernehmen eine zentrale Rolle bei der Integration der ukrainischen Geflüchteten auf dem Arbeitsmarkt. Daher wird im nächsten Abschnitt beleuchtet, inwieweit Betriebe bereits in Kontakt mit Geflüchteten aus der Ukraine stehen und welche betrieblichen Merkmale womöglich ausschlaggebend für einen Kontakt sind. Im Anschluss wird dargestellt, welche Betriebe ukrainische Geflüchtete besonders häufig beschäftigen und was mögliche Hürden der Beschäftigung sind.



### 3 Ukrainische Geflüchtete und Betriebe in Baden-Württemberg

Jährlich nehmen in Baden-Württemberg etwa 1.100 Betriebe<sup>5</sup> aus allen Wirtschaftszweigen<sup>6</sup> und Größenklassen am IAB-Betriebspanel teil. Ziel der Erhebung ist die Erfassung aktuell relevanter beschäftigungs- und wirtschaftspolitischer Themen. Diese Stichprobe ermöglicht repräsentative Aussagen für Baden-Württemberg. Vergleiche mit den Betrieben in Deutschland insgesamt sind ebenfalls möglich. In der Befragungswelle im Jahr 2022 wurden erstmals Fragen zur Bedeutung ukrainischer Geflüchteter im IAB-Betriebspanel aufgenommen. In der hier verwendeten Befragungswelle im Jahr 2023 wurden diese Fragen erneut berücksichtigt. Konkret geben Betriebe an, ob geflüchtete Personen, die in Folge des Krieges in der Ukraine nach Deutschland gekommen sind, um einen Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatz in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle angefragt haben (im Folgenden: Kontakt bzw. Kontakthanfragen). Falls Betriebe dies bejahen, geben sie anschließend an, ob sie seit Beginn des Kriegs im Februar 2022 bis zum 30.06.2023 eine oder mehrere dieser geflüchteten Ukrainer:innen, zumindest zeitweise, beschäftigt haben. In diesem Abschnitt werden die Kontakthanfragen als auch die Beschäftigungsverhältnisse in den Betrieben untersucht. Der Fokus liegt dabei auf den Ausprägungen im Jahr 2023. Sofern möglich, werden Ergebnisse aus den IAB-Betriebswellen 2017/18 zum Vergleich genutzt. In diesen beiden Wellen (2017/18) haben Betriebe ähnliche Angaben hinsichtlich der Geflüchtetenbewegung ab 2015 gemacht.

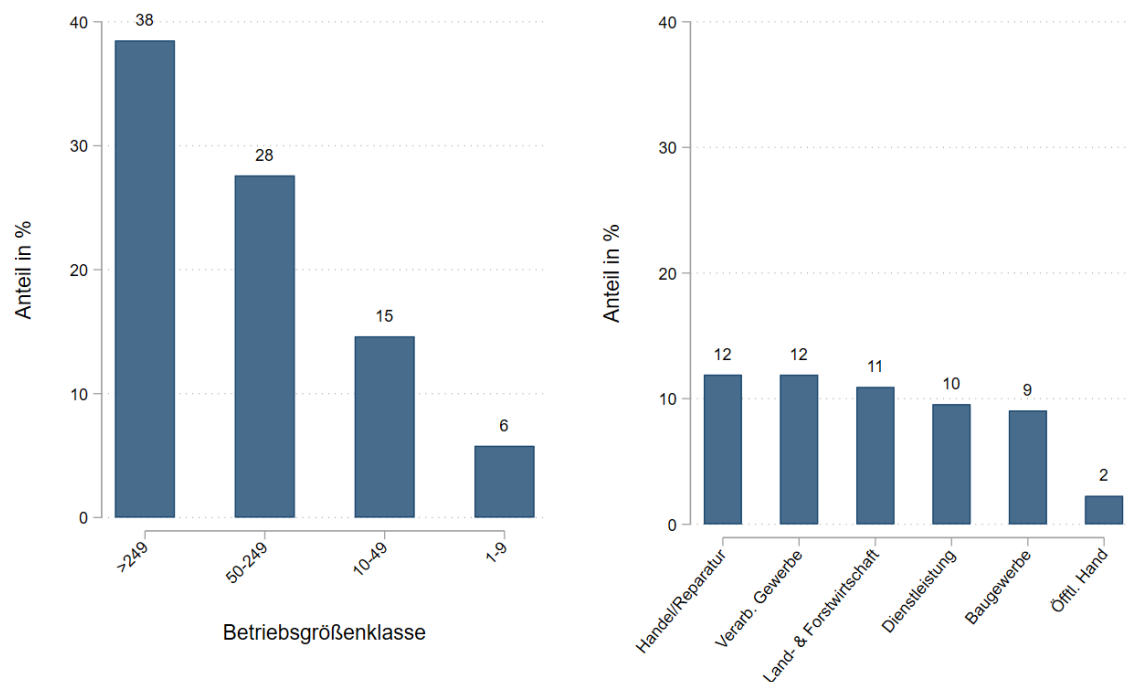
#### 3.1 Häufigkeit von Kontakthanfragen durch ukrainische Geflüchtete

Insgesamt berichten im Jahr 2023 etwa 10 Prozent der Betriebe, dass sie eine Kontakthanfrage seit Beginn des russischen Angriffskrieges erhalten haben. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich der Anteil um 3 Prozentpunkte erhöht. Damit liegt er leicht über dem bundesweiten Anteil (9 Prozent). Da zahlenmäßig die arbeitssuchenden und beschäftigten ukrainischen Geflüchteten im Verhältnis zur Beschäftigung in Baden-Württemberg nur einen Bruchteil ausmachen (gut 1 Prozent), erscheint der Anteil der bereits kontaktierten Betriebe vergleichsweise hoch. Wie zu erwarten erhalten kleinere Betriebe seltener Kontakthanfragen von ukrainischen Geflüchteten (Abbildung 3.1, linkes Panel). So hatten nur knapp 6 Prozent der Betriebe mit insgesamt einem bis neun Beschäftigten, aber 39 Prozent der Betriebe mit mehr als 249 Beschäftigten eine Kontakthanfrage erhalten. Dies lässt sich vermutlich auf umfangreichere bzw. häufigere Stellenausschreibungen von größeren Betrieben zurückführen, dennoch ist dieser Anteil im Vergleich zur Gesamtbeschäftigung auch in diesen Betrieben gering. 15 Prozent (28 Prozent) der Betriebe mit zehn bis 49 Beschäftigten (50 bis 249) berichtet ebenfalls von mindestens einer Kontakthanfrage einer geflüchteten ukrainischen Person.

---

<sup>5</sup> Mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis.

<sup>6</sup> Als Grundlage für die hier verwendeten Branchenklassifikationen dient die sechsklassige Einteilung des IAB: [1] Land- & Forstwirtschaft, Bergbau, Energie, [2] Verarbeitendes Gewerbe, [3] Baugewerbe, [4] Handel & Reparatur, [5] Dienstleistungen, [6] Organisation ohne Erwerbszwecke, Öffentliche Verwaltung (im Folgenden: Öffentliche Hand)

**Abbildung 3.1: Kontakt zu Ukrainer:innen**

Quelle: IAB-Betriebspanel, eigene Darstellung. Teilweise fallen die Fallzahlen der Betriebe mit Kontaktanfrage je Wirtschaftszweig gering aus: Öfftl. Hand N=11, Baugewerbe N=9, Land- und Forstwirtschaft N=4. Gerundete Anteile.

Betrachtet man die Anteile zwischen den verschiedenen Wirtschaftszweigen, ergeben sich nur geringe Unterschiede: Betriebe in den Wirtschaftszweigen Handel und Reparatur sowie im Verarbeitenden Gewerbe werden mit jeweils 12 Prozent am häufigsten, Betriebe im Baugewerbe hingegen seltener kontaktiert (9 Prozent, Abbildung 3.1, rechtes Panel). Deutlich weniger Kontaktanfragen erhalten Dienststellen der öffentlichen Hand mit einer Kontaktquote von gut 2 Prozent, was möglicherweise auf die hohen Sprachanforderungen und sonstigen Beschäftigungsvoraussetzungen in der öffentlichen Verwaltung zurückzuführen ist. Ferner berichtet etwa jeder zehnte Betrieb, der – unabhängig vom Wirtschaftszweig – Mitglied einer Handwerkskammer ist, von einer Kontaktanfrage (nicht grafisch dargestellt).

Damit haben sich im Vergleich zum Vorjahr die Unterschiede zwischen den Wirtschaftszweigen deutlich verringert (vgl. Kalweit & Setzepfand, 2023). Es ist jedoch darauf hinzuweisen, dass einzelne Wirtschaftszweige nur geringe Fallzahlen von Betrieben vorweisen, die von Kontaktanfragen berichten und der Vergleich somit eine gewisse Unschärfe bzw. auch Inkonsistenz gegenüber dem Wert aus 2022 aufweist (bspw. Öfftl. Hand N=11, Baugewerbe N=9, Land- und Forstwirtschaft N=4.).

### 3.2 Kontaktaufnahmen von Geflüchteten im Vergleich zu 2016 und 2017

Der Vergleich der Kontaktwahrscheinlichkeit von Betrieben mit ukrainischen Geflüchteten und mit Geflüchteten aus den Migrationsherkunftsländern im vorigen Jahrzehnt ist von zentraler Bedeutung, um die Integrationsprozesse aus betrieblicher Sicht nachzuvollziehen. Kubis (2023) zeigt, dass

Betriebe, die bereits Erfahrungen mit Geflüchteten gesammelt haben (bspw. durch Bewerbungen, Vorstellungsgesprächen oder Einstellungen), eine höhere Bereitschaft zeigen, erneut Geflüchtete zu beschäftigen. Dies lässt sich unter anderem durch das Vorhandensein bzw. die Entwicklung betrieblicher Anforderungsprofile erklären, die eine bessere Passung mit den Qualifikationen und Erfahrungen der Geflüchteten ermöglichen. Darüber hinaus führen vorausgegangene positive Erfahrungen mit Geflüchteten zu einer Reduzierung von Vorbehalten und Sprachbarrieren in diesen Betrieben. Soziokulturelle Netzwerke, die sich aus früheren Beschäftigungsverhältnissen entwickelt haben, spielen ebenfalls eine entscheidende Rolle. Sie erleichtern die soziale Integration und können als Informations- und Unterstützungsressourcen dienen, die den Einstellungsprozess für beide Seiten vereinfachen. Die Untersuchung dieser Zusammenhänge ist daher zum einen für Betriebe relevant, die eine integrative Arbeitsumgebung schaffen möchten. Andererseits können spezifische Faktoren identifiziert werden, die den Erfolg der Beschäftigung von Geflüchteten fördern und damit einen Beitrag zur Integration leisten.

Im nächsten Schritt wird daher analysiert, ob Betriebe, die seit der Flüchtlingsbewegung 2015 bis zum Jahr 2017 Kontakt zu Geflüchteten hatten, häufiger Stellenanfragen von Ukrainer:innen erhalten haben.<sup>7</sup> Die Ergebnisse fallen ähnlich wie im vergangenen Jahr aus: von Betrieben mit Kontakt zu Geflüchteten in 2016 und/oder 2017 (N=72) berichten 13 Prozent in 2023 von einem Kontakt zu ukrainischen Geflüchteten seit Beginn des Angriffskrieges in der Ukraine (2022: 15 Prozent).<sup>8</sup> Demgegenüber berichten 7 Prozent der Betriebe ohne Kontakt zu Geflüchteten, die im Zuge der Geflüchtetenbewegung ab 2015 nach Deutschland gekommen sind, von Kontakt zu ukrainischen Geflüchteten. Damit werden Betriebe, die seit der Geflüchtetenbewegung von 2015 bereits Kontakt zu Geflüchteten hatten, etwa doppelt so häufig von ukrainischen Geflüchteten kontaktiert wie Betriebe ohne vorherigen Kontakt zu Geflüchteten.

In einem weiteren Schritt wird der Frage nachgegangen, welche Unterschiede in der Zusammensetzung zwischen vier Gruppen von Betrieben bestehen:

- Betriebe mit Kontakten nur zu Geflüchteten 2016/17
- Betriebe mit Kontakt nur zu ukrainischen Geflüchteten 2023
- Betriebe mit Kontakt zu Geflüchteten sowohl 2016/2017 als auch 2023
- Betriebe ohne Kontakt zu Geflüchteten.

Die Erkenntnisse daraus können Hinweise darauf geben, welche Strukturen in Betrieben bestehen, die den Zugang für Geflüchtete erleichtern und so Verbesserungspotenziale der Integration in die Betriebe aufzeigen. Geflüchtete könnten z.B. über Stellenangebote, Jobcenter oder persönliche Netzwerke detaillierte Informationen über Stellen bzw. Betriebe erhalten und auf dieser Basis mit den Betrieben Kontakt aufnehmen, bei denen die Aussicht auf einen Einstieg in die Beschäftigung gut ist. Darüber

---

<sup>7</sup> Diese Deskription ist nur möglich für eine Substichprobe, in der diese Information vorliegt, und die in 2023 an der Befragung teilgenommen haben (N=285).

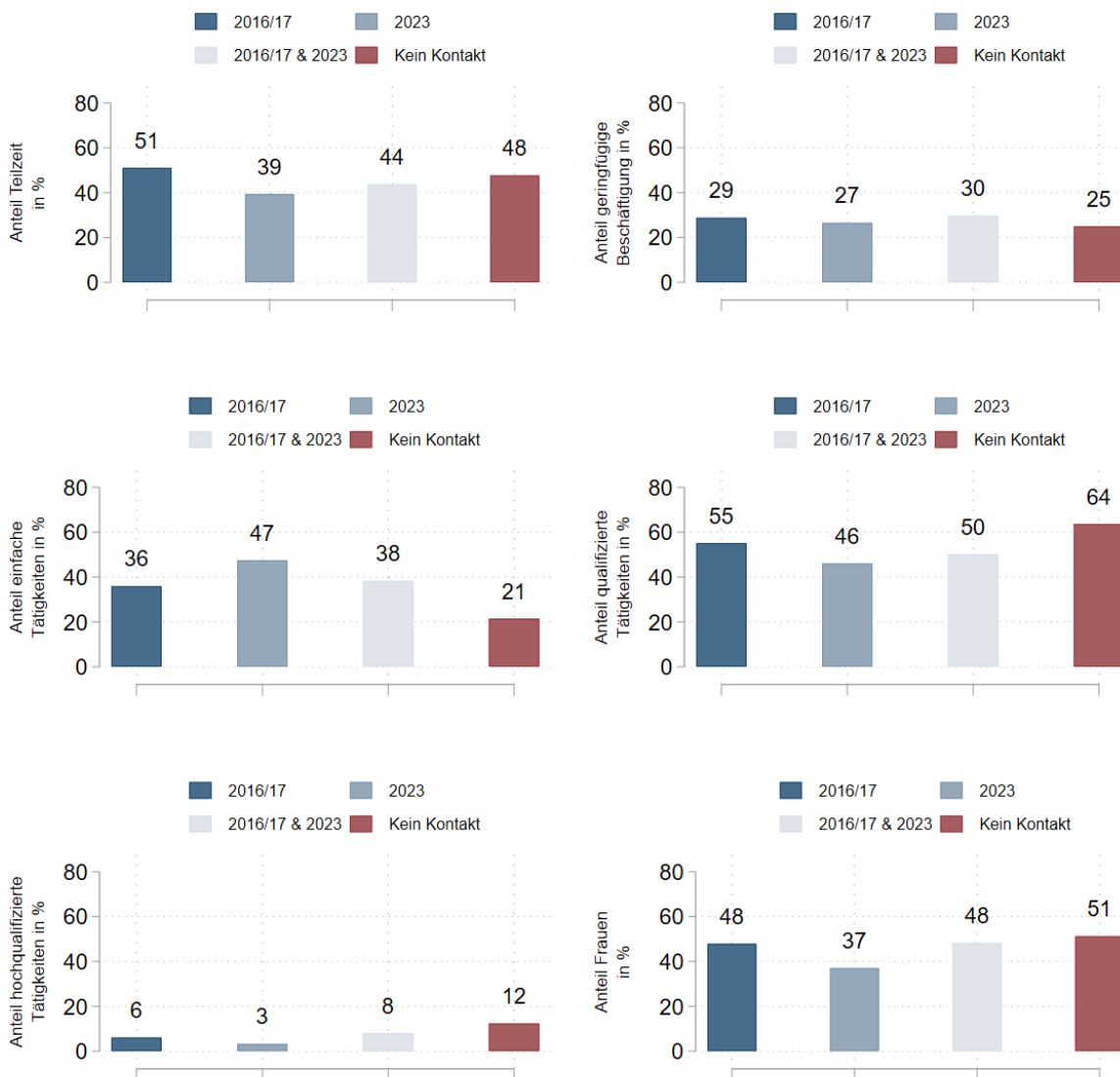
<sup>8</sup> Dies erscheint zunächst logisch unplausibel, da Betriebe jeweils gefragt wurden, ob sie seit Anfang 2022 eine Kontaktanfrage erhielten. Die Differenz lässt sich auf ausscheidende Betriebe aus dem IAB-Betriebspanels zurückführen.

---

hinaus wird der Frage nachgegangen, inwieweit das Arbeitskräftepotenzial bzw. die Integration in den deutschen Arbeitsmarkt von der jeweiligen Geflüchtetenengruppe abhängt.

Bereits die Verteilung der Kontakthanfragen über die Wirtschaftszweige unterscheidet sich deutlich zwischen Geflüchteten in 2016/17 bzw. in 2023. Im Vergleich zu den Kontakthanfragen je Wirtschaftszweig in 2023 (vgl. Abbildung 3.1), wurden von Geflüchteten in 2016/17 eher Betriebe in der Land- und Forstwirtschaft kontaktiert (Abbildung 8.1 im Anhang). Wie in 2023 wurden darüber hinaus ebenfalls Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes und des Baugewerbes kontaktiert. In den Jahren 2016/17 gab es insgesamt eine größere Variation in den Kontaktquoten zwischen den Betrieben, was auf eine qualifikatorisch homogenere Gruppe der Geflüchteten zurückzuführen sein könnte. So sind die branchenspezifischen Kontaktquoten in 2016/17 in männerdominierten und Branchen mit körperlich anstrengenden Tätigkeiten besonders hoch. Diese Differenzen in den Kontaktquoten nach den Wirtschaftszweigen zwischen 2016/17 und 2023 lassen sich zumindest teilweise auf die unterschiedliche Geschlechterzusammensetzung der Geflüchteten zurückführen. Während in 2023 mehrheitlich Frauen nach Deutschland bzw. Baden-Württemberg geflüchtet sind, waren es 2016/17 vorwiegend Männer (vgl. bspw. Brücker et al., 2016).

Abbildung 3.2: Personalstruktur der Betriebe nach Kontakt zu Geflüchteten



Quelle: IAB-Betriebspanel, eigene Darstellung. Die Information zum Kontakt mit Geflüchteten in 2016/17 stammt aus dem IAB-Betriebspanel 2017/18. Gerundete Anteile.

Abbildung 3.2 verdeutlicht die Unterschiede hinsichtlich der Personalstruktur der Betriebe (gemessen im Jahr 2023) je nach bisherigem Kontakt zu Geflüchteten. Betriebe mit Kontakt zu Geflüchteten in 2016/17, aber nicht in 2023, haben im Mittel einen Beschäftigtenanteil in Teilzeitbeschäftigung (sozialversicherungspflichtig oder geringfügig) von etwa 50 Prozent (Abbildung 3.2, linkes obere Panel). Betriebe mit Kontakt zu ausschließlich ukrainischen Geflüchteten haben hingegen eine deutlich geringere Teilzeitquote (39 Prozent) und entsprechend mehr Beschäftigung in Vollzeit. Die Beschäftigung in geringfügiger Beschäftigung fällt in Betrieben mit bisherigem Kontakt zu Geflüchteten etwas höher aus als in den Betrieben ohne Kontakt zu Geflüchteten (Abbildung 3.2, rechtes obere Panel).

Von den Teilzeitbeschäftigten in der Gruppe der Betriebe mit Kontakt 2016/17 sind gut die Hälfte geringfügig beschäftigt. (vgl. Abbildung 3.2, linkes und rechtes obere Panel: 29 Prozent [geringf. Besch.] / 51 Prozent [TZ-Besch.] = 0,57), während in den Betrieben mit Kontakt im Jahr 2023 knapp 70 Prozent der Teilzeitbeschäftigten geringfügige Beschäftigungsverhältnisse sind. Dies könnte darauf hindeuten, dass ein Teil der ukrainischen Geflüchteten im Vergleich zu den Geflüchteten nach 2015 überproportional häufig an einer Beschäftigung in durch Vollzeitbeschäftigung geprägten Bereichen interessiert sind, während ein anderer Teil besonders nach einer Beschäftigung in Bereichen sucht, in denen die geringfügige Beschäftigung stark verbreitet ist.

Diese Polarisierung auf entweder Vollzeitbeschäftigung oder geringfügige Beschäftigung könnte möglicherweise daran liegen, dass das Steuer- und Transfersystem mit seinen hohen Transferentzugsraten geringe Anreize zu einem mittleren Beschäftigungsumfang setzt, so dass die Geflüchteten entweder eine Vollzeit- oder eine geringfügigen Beschäftigung suchen.<sup>9</sup> Darüber hinaus könnten bei der Arbeitssuche die bereits erwähnten zeitlichen Einschränkungen sowie die Einstiegshürden eine Rolle spielen, die bei geringfügiger Beschäftigung in der Regel niedriger ausfallen als bei sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung – weil etwa qualifikatorische Anforderungen geringer ausfallen bzw. seltener formale Bildungsabschlüsse erforderlich sind, während teilweise ukrainische Abschlüsse noch nicht in Deutschland anerkannt sind.

In Betrieben, die sowohl in 2016/17 als auch in 2023 Kontakt zu Geflüchteten hatten, liegt der Anteil der Teilzeitbeschäftigung bei 44 Prozent bzw. der Anteil der geringfügigen Beschäftigung im Verhältnis zur Teilzeitbeschäftigung ebenfalls bei circa 67 Prozent. Betriebe, die noch keinen Kontakt zu Geflüchteten hatten, zeichnen sich durch einen Anteil an Teilzeitbeschäftigung von knapp 50 Prozent aus, die wiederum etwa hälftig aus geringfügiger Beschäftigung besteht.

Ein sehr prägnanter Befund ist, dass Geflüchtete in der Regel Kontakt zu Betrieben suchen, die einen überdurchschnittlichen Anteil an einfachen Tätigkeiten haben. Aus dem mittleren linken Panel in Abbildung 3.2 ist ersichtlich, dass der Anteil einfacher Tätigkeiten im Verhältnis zu allen Tätigkeiten in Betrieben, die bisher Kontakt zu Geflüchteten hatten (blaue Balken), über dem Anteil in jenen Betrieben ohne Kontakt zu Geflüchteten (roter Balken) liegt. Dies trifft insbesondere auf die Betriebe mit Kontakt nur zu ukrainischen Geflüchteten zu, die einen um gut 11 Prozentpunkte höheren Anteil an einfachen Tätigkeiten aufweisen als Betriebe, die nur Kontakt zu Geflüchteten seit 2015 aufweisen. Entsprechend geringer fallen die Anteile der (hoch)qualifizierten Tätigkeiten aus. Kosyakova et al. (2024) stellen ebenfalls fest, dass die Beschäftigungsaufnahme der Geflüchteten mit einer hohen Nachfrage nach gering qualifizierten Beschäftigten korreliert. Das könnte das überdurchschnittliche Interesse Geflüchteter an Betrieben mit niedrigen Einstiegshürden widerspiegeln, dass bspw. in Zusammenhang mit geringeren Qualifikations- bzw. Erfahrungsanforderungen oder einer kürzeren Einarbeitungszeit steht. Zudem könnten Geflüchtete bis zur Anerkennung ihrer Berufs- bzw. Bildungsabschlüsse in einfachen Tätigkeiten arbeiten, bzw. erste Arbeitserfahrungen sammeln, bevor sie Beschäftigungen mit höherem Anforderungsniveau nachgehen.

---

<sup>9</sup> Kosyakova et al. (2024) finden jedoch einen geringen Zusammenhang zwischen der Höhe von Transferleistungen und der (aggregierten) Beschäftigungsquote, wobei die Analyse nicht nach dem Beschäftigungsumfang differenziert.

Betriebe mit Kontakt zu Geflüchteten in 2016/17 und ukrainischen Geflüchteten in 2023 zeichnen sich allerdings grundsätzlich durch einen niedrigeren Frauenanteil im Vergleich zu Betrieben ohne Kontakt zu Geflüchteten aus (Abbildung 3.2, rechtes unteres Panel). Der Unterschied ist interessanterweise besonders deutlich im Vergleich zu Betrieben, die im Zuge der Geflüchtetenbewegung seit 2022 Kontakt zu Ukrainer:innen hatten. Dies ist im Lichte der vorigen Argumentation zunächst überraschend, da gut 60 Prozent der Geflüchteten Frauen sind und zunächst anzunehmen ist, dass sie sich in Betrieben nach einer Stelle informieren, die typischerweise frauendominierte Tätigkeiten bzw. Berufe und damit eine hohe Beschäftigung von Frauen aufweisen. Dies könnte möglicherweise darauf zurückzuführen sein, dass die Geflüchteten in allen Wirtschaftszweigen Betriebe kontaktieren, wie Abbildung 3.1 nahelegt, und damit nicht vorwiegend frauendominierte Wirtschaftszweige, bspw. weil sie eher nach dem Anforderungsniveau (innerhalb der Wirtschaftszweige) und nicht zwischen den Wirtschaftszweigen differenzieren.<sup>10</sup>

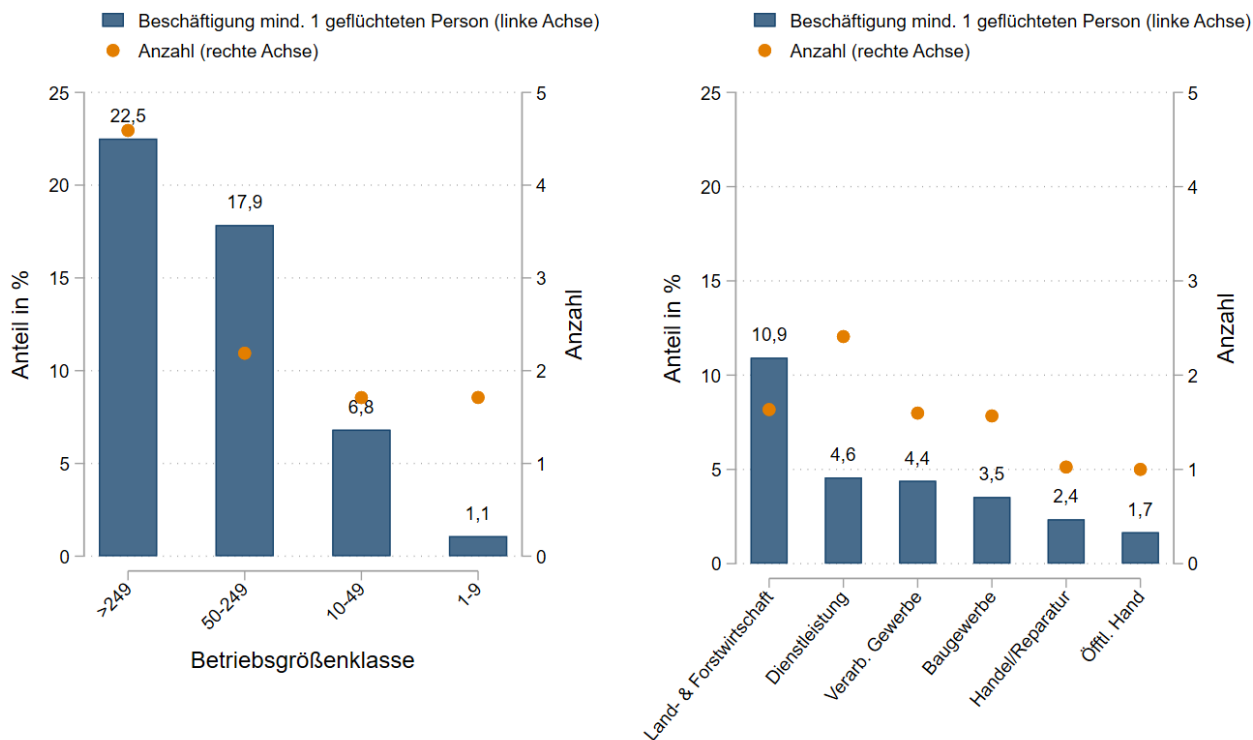
### 3.3 Häufigkeit der Beschäftigung ukrainischer Geflüchteter

Um die tatsächliche Realisation von Beschäftigungsverhältnissen im Anschluss an eine Kontaktanfrage zu erfassen, wurde im IAB-Betriebspanel gefragt, ob Betriebe mindestens eine ukrainische geflüchtete Person beschäftigen oder beschäftigt haben. Im Jahr 2023 berichten 4 Prozent aller Betriebe in Baden-Württemberg von mindestens einem Beschäftigungsverhältnis einer geflüchteten Person aus der Ukraine seit dem Beginn des Krieges im Jahr 2022. Dieser Anteil ist im Vergleich zur Befragung im Jahr 2022 um 2 Prozentpunkte deutlich gestiegen. Im Durchschnitt werden in den Betrieben mit mindestens einem Beschäftigungsverhältnis mit Ukrainer:innen knapp zwei geflüchtete Ukrainer:innen eingestellt. Im Durchschnitt werden zwei von drei dieser Beschäftigungsverhältnisse von Frauen ausgeübt.

---

<sup>10</sup> Abschnitt 5 untersucht diesen Zusammenhang anhand einer multivariaten Analyse.

Abbildung 3.3: Beschäftigung ukrainischer Geflüchteter



Quelle: IAB-Betriebspanel, eigene Darstellung. Hinweis: Der Wirtschaftszweig Land- & Forstwirtschaft beinhaltet auch die Wirtschaftszweige Bergbau sowie Energie. Die Prozentangaben beziehen sich auf alle Betriebe in Baden-Württemberg, also nicht nur jene mit voriger Kontakthanfrage. Die Aussagekraft der Anteile in den Wirtschaftszweigen ist aufgrund der Fallzahlen eingeschränkt: So berichten im WZ Land- & Forstwirtschaft 4 von 34 befragten Betrieben, im WZ öffentliche Hand 5 von 63 und im Baugewerbe 5 von 72 befragten Betrieben von mind. einer realisierten Beschäftigung.

Unter den Betrieben mit mehr als 249 Beschäftigten liegt der Anteil der Betriebe mit mindestens einem Beschäftigungsverhältnis einer geflüchteten Person aus der Ukraine bei knapp 23 Prozent und damit deutlich über dem Durchschnitt. Ähnlich wie bei den Kontakthanfragen sinkt im Durchschnitt der Anteil, je kleiner ein Betrieb ist (Abbildung 3.3, linkes Panel). Auch die durchschnittliche Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse je Betrieb – gekennzeichnet durch die orangenen Punkte in Abbildung 3.3 – nimmt mit der Größe des Betriebes ab, von gut 4 Beschäftigungsverhältnissen (>249 Beschäftigte) auf etwas unter 2 (1 bis 9 sowie 10 bis 49 Beschäftigte).

Das steht statistisch in engem Zusammenhang mit der abnehmenden Beschäftigung der jeweiligen Betriebe, wobei im Verhältnis zur jeweiligen Betriebsgröße die mittlere Anzahl tatsächlich realisierter Beschäftigungen in kleinen und mittleren Betrieben überdurchschnittlich ausfällt. Wenn ein Betrieb mit 1 bis 9 Beschäftigten einen oder mehrere Geflüchtete beschäftigt, dann machen diese im Mittel etwa 27 Prozent aller Beschäftigten dieses Betriebs aus. In Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten und mindestens einer eingestellten Person aus der Ukraine machen sie durchschnittlich knapp 10 Prozent aus, während bei Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten (>249 Beschäftigten) im Mittel knapp 3 Prozent (1 Prozent) aller Beschäftigten ukrainische Geflüchtete sind.



Anteilig sind in Betrieben mit mehr als 249 Beschäftigten im Durchschnitt knapp zwei Drittel der berichteten Beschäftigungsverhältnisse Frauen, gleiches gilt für Betriebe mit zehn bis 49 Beschäftigten. In kleinen Betrieben (1 bis 9 Beschäftigten) ist hingegen nur gut jede vierte beschäftigte Person eine Frau (nicht grafisch dargestellt).

Wie die BA (2024) berichtet, sind geflüchtete Ukrainer:innen insgesamt im Vergleich zur Gesamtbeschäftigung in Baden-Württemberg überproportional in Betrieben mit einer Größe von zehn bis 249 Beschäftigten tätig (61 Prozent; insgesamt: 50 Prozent), und unterproportional in Betrieben mit mehr als 249 Beschäftigten (23 Prozent; insgesamt: 37 Prozent).<sup>11</sup> In kleinen Betrieben mit unter 10 Beschäftigten arbeitet gut jede:r sechste Ukrainer:in und damit anteilig etwas mehr als im Mittel aller Beschäftigten. Bundesweit fällt die Verteilung der ukrainischen Beschäftigten nach der Betriebsgröße ähnlich aus. Demnach spielen tendenziell kleine und vor allem mittlere Betriebe eine bedeutende Rolle bei der Integration der Geflüchteten auf den Arbeitsmarkt. Dies könnte auf weniger formale und standardisierte Bewerbungsverfahren und die Bedeutung sozialer Netzwerke in kleinen Betrieben zurückzuführen sein.

Bei der Betrachtung der Wirtschaftszweige fällt der hohe Anteil der Betriebe mit mindestens einem Beschäftigungsverhältnis mit ukrainischen Geflüchteten in der Land- und Forstwirtschaft, Bergbau und Energie auf (10,9 %, Abbildung 3.3, rechtes Panel).<sup>12</sup> Die durchschnittliche Anzahl der dort realisierten Beschäftigungsverhältnisse fällt mit 1,6 leicht unterdurchschnittlich im Vergleich zu den knapp zwei Beschäftigungsverhältnissen insgesamt aus. Im Dienstleistungsbereich sind es im Mittel 2,4 Beschäftigungsverhältnisse je Betrieb mit mindestens einem Beschäftigungsverhältnis. Zudem berichten im Dienstleistungsbereich überdurchschnittlich viele Betriebe von einem Beschäftigungsverhältnis (knapp 5 Prozent). Am seltensten berichten Betriebe im Wirtschaftszweig Handel und Reparatur sowie der öffentlichen Hand von Einstellungen ukrainischer Geflüchteter. Die durchschnittliche Anzahl an realisierten Beschäftigungsverhältnissen fällt darüber hinaus in diesen Wirtschaftszweigen unterdurchschnittlich aus.

Diese Betrachtung stellt die Beschäftigung der ukrainischen Geflüchteten aus der Sicht der Betriebe dar. Aufgrund der unterschiedlichen Relevanz der Wirtschaftszweige in Baden-Württemberg kann daraus nicht ohne Weiteres abgeleitet werden, dass bspw. Betriebe aus der Land- und Forstwirtschaft die meisten Ukrainer:innen beschäftigen. Nach den Daten der BA, die eine Betrachtung ausgehend von der Gesamtheit aller ukrainischen Beschäftigten ermöglicht, arbeiten die meisten Ukrainer:innen in Baden-Württemberg (Stand: September 2023) im Verarbeitenden Gewerbe und im Gastgewerbe (17 Prozent und 16 Prozent; BA, 2024). Dieser Befund zeigt, dass bspw. die Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes zwar nur eine leicht überdurchschnittliche Beschäftigungsquote aufweisen (siehe Abbildung 3.3, rechtes Panel), die überdurchschnittliche Bedeutung des Verarbeitenden Gewerbes in

---

<sup>11</sup> Die Zahlen werden von der Bundesagentur für Arbeit ausschließlich für Beschäftigte in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung ausgewiesen.

<sup>12</sup> Erneut sei darauf hingewiesen, dass die Zahl der Betriebe im IAB-Betriebspanel, die von Beschäftigungsverhältnissen berichten, in den Branchen der Land- & Forstwirtschaft, Bergbau und Energie sowie dem Baugewerbe gering ist.

Baden-Württemberg dennoch zu hohen Beschäftigungszahlen in diesem Wirtschaftszweig insgesamt führen.

Ausgehend von den realisierten Beschäftigungsverhältnissen lassen sich in den Daten des IAB-Betriebspanels geschlechtsspezifische Unterschiede zwischen den Wirtschaftszweigen nachweisen: Im Öffentlichen Bereich gehen die realisierten Beschäftigungsverhältnisse überwiegend auf Frauen zurück. Der Anteil der Frauen an allen eingestellten ukrainischen Geflüchteten beträgt dort über 90 Prozent. Im Dienstleistungsbereich werden gut 80 Prozent der Beschäftigungsverhältnisse von Frauen ausgeübt. Ein wichtiger Grund für diese ungleiche Verteilung nach den Geschlechtern in diesen Branchen ist mutmaßlich die Berufserfahrung von Frauen, insbesondere im Dienstleistungsbereich (vgl. Bossler & Popp, 2022; Kalweit & Setzepfand, 2023). Am geringsten ist der Anteil der Frauen im Baugewerbe (4 Prozent), im Bereich Handel und Reparatur (16 Prozent) sowie dem Verarbeitenden Gewerbe (21 Prozent).<sup>13</sup>

Unterschiede in der Beschäftigung hängen aber auch eng mit der vorgelagerten Kontakthanfrage zusammen. Setzt man nun in den betreffenden Betrieben die Beschäftigungen ins Verhältnis zu den Kontakthanfragen, ergeben sich teilweise große Unterschiede, die auf Einstellungsbarrieren – etwa qualifikatorischer Natur – hinweisen könnten. Insgesamt geben gut 40 Prozent der Betriebe mit voriger Kontakthanfrage an, mindestens eine geflüchtete Person aus der Ukraine eingestellt zu haben. Dies stellt eine Steigerung um knapp 11 Prozentpunkte gegenüber dem Anteil im Jahr zuvor dar (Kalweit & Setzepfand, 2023). Bei größeren Betrieben (mehr als 249 Beschäftigte) mit voriger Kontakthanfrage fällt der Anteil mit knapp 60 Prozent sogar deutlich höher aus – verglichen mit dem Durchschnitt aller Betriebe in 2023. Bei Betrieben mit höchstens neun Beschäftigten fällt der Anteil hingegen deutlich geringer aus (knapp 19 Prozent). Dies ist insofern plausibel, als dass erstere in der Regel mehr Kontakthanfragen erhalten und daher die Wahrscheinlichkeit mindestens einer Beschäftigung rein statistisch größer ausfällt. Aufschlussreich ist die Betrachtung nach den Wirtschaftszweigen. Jeder zweite Dienstleistungsbetrieb mit voriger Kontakthanfrage berichtet von mindestens einem Beschäftigungsverhältnis. Im Verarbeitenden Gewerbe ist es gut jeder dritte Betrieb, während es im Wirtschaftszweig Handel und Reparatur nur jeder fünfte Betrieb ist. Dies deutet darauf hin, dass die Qualifikationen und Einstellungsverfahren insbesondere im Dienstleistungsbereich – nach bisherigen Kenntnissen sind hier hauptsächlich Frauen betroffen – und dem Verarbeitenden Gewerbe – ein männlich dominierter Wirtschaftszweig – erfolgsversprechend sind. Gründe hierfür könnten jeweils vergangene Berufserfahrungen und geringe Einstiegshürden in diesen Wirtschaftszweigen sein.

### **3.4 Beschäftigungsstrukturen der ukrainischen Geflüchteten**

Der Fokus dieses Kurzberichts liegt in der betrieblichen Perspektive auf die Bedeutung ukrainischer Geflüchteter. Dennoch erlaubt das IAB-Betriebspanel auch Aussagen zur Beschäftigungsstruktur der Geflüchteten innerhalb der am IAB-Betriebspanel teilnehmenden Betriebe. Denn im Rahmen des

---

<sup>13</sup> Neben den Branchen ist auch die Differenzierung nach handwerklichen Betrieben relevant. So berichten im IAB-Betriebspanel knapp 4 Prozent aller Handwerksbetriebe von mindestens einem Beschäftigungsverhältnis einer ukrainischen geflüchteten Person seit 2022. Diese haben bis 2023 im Durchschnitt 1,7 ukrainische Geflüchtete eingestellt, wovon ebenfalls gut ein Drittel Frauen sind.

IAB-Betriebspanels wird auch nach Merkmalen der Beschäftigungsverhältnisse ukrainischer Geflüchteter gefragt. Daher werden im Folgenden kurz einige relevante Merkmale der Beschäftigungsstruktur der Geflüchteten dargestellt. Insgesamt sind 61 Prozent der beschäftigten ukrainischen Geflüchteten in den Betrieben in Baden-Württemberg in Vollzeit tätig, während 39 Prozent in Teilzeit arbeiten - im Handwerk arbeiten mit knapp 75 Prozent etwas mehr Beschäftigte in Vollzeit. Insgesamt liegt der Anteil der Vollzeitbeschäftigung damit nicht weit unter dem der gesamten Beschäftigung in Deutschland (Statistisches Bundesamt, 2024b). Allerdings gibt es große Unterschiede zwischen den Geschlechtern. So sind 74 Prozent der Teilzeitbeschäftigten weiblich. Auf Bundesebene ergibt sich ein nahezu identischer Anteil. Etwa 85 Prozent der ukrainischen Geflüchteten üben zudem eine einfache Tätigkeit aus, die keine Berufsausbildung erfordert. Von den Beschäftigten in einfachen Tätigkeiten sind 75 Prozent Frauen. Auch in Deutschland insgesamt ist die überwiegende Mehrheit der Ukrainer:innen in einfachen Tätigkeiten beschäftigt (75 Prozent), wovon zwei Drittel Frauen sind.

Angesichts des hohen Bildungsniveaus der ukrainischen Geflüchteten (Brücker et al., 2022; Kosyakova & Brücker, 2024) überrascht es, dass viele Geflüchtete in einfachen Tätigkeiten beschäftigt sind. Unzureichende Deutschkenntnisse und die fehlende Anerkennung ihrer Bildungsabschlüsse könnten Hürden darstellen. Es bleibt zu beobachten, wie sich die Situation durch Verbesserungen der Sprachkenntnisse und der Anerkennung ukrainischer Bildungsabschlüsse mittelfristig entwickelt. Wie die Erwerbsquote von etwa 22 Prozent und die Erwerbsabsichten der Ukrainer:innen verdeutlichen, gibt es hier noch Potenziale für einen besseren Integrationsprozess. Auch die niedrige Vollzeitbeschäftigung bei Frauen birgt weitere Potenziale der Integration, die bspw. durch bessere Kindertagesbetreuung entfaltet werden könnten. Diese Fortschritte könnten nicht nur die Lebensumstände der Geflüchteten verbessern, sondern auch dazu beitragen, den anhaltenden Arbeitskräftemangel zu mildern, der trotz der schwachen Konjunktur weiterhin auf einem hohen Niveau verbleibt und das Wirtschaftswachstum bremst (vgl. Bossler & Popp, 2023).

## 4 Die Bedeutung des Arbeitskräftemangels

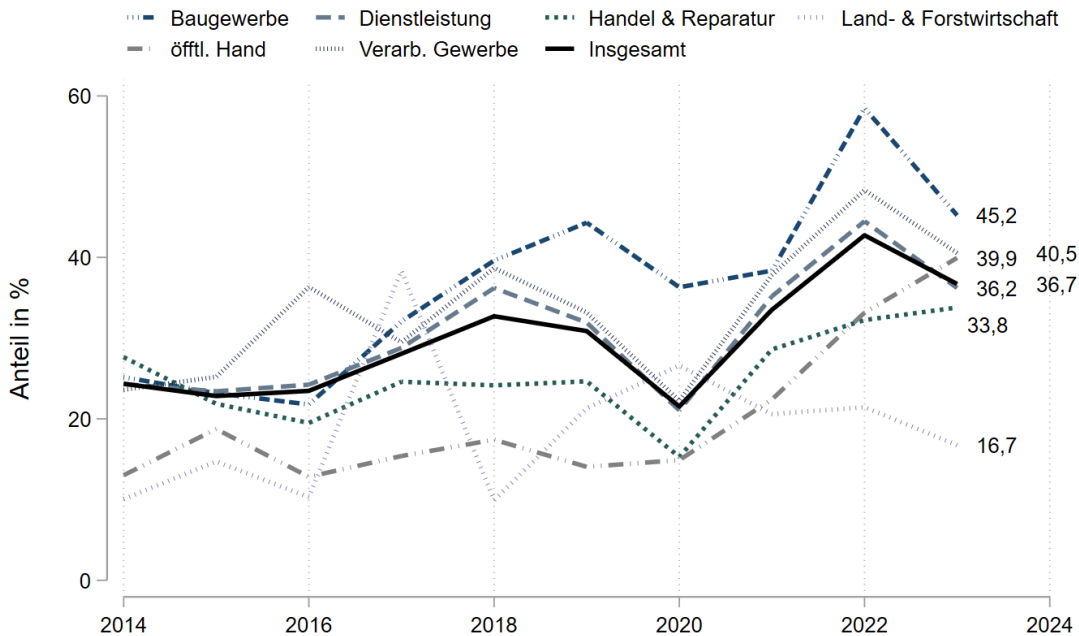
Vor dem Hintergrund des Arbeitskräftemangels in Deutschland könnte die Beschäftigung der ukrainischen Geflüchteten großes Potenzial bieten. Im 4. Quartal 2023 gab es in Deutschland 1,73 Mio. offene Stellen.<sup>14</sup> In Baden-Württemberg berichten laut dem IAB-Betriebspanel knapp 37 Prozent der Betriebe in 2023 von sofort zu besetzenden Stellen (im Folgenden: offene Stellen). Abbildung 4.1 gibt darüber Aufschluss, in welchen Wirtschaftszweigen der Anteil der Betriebe mit offenen Stellen besonders ausgeprägt ist und wie sich dieser im Zeitverlauf verändert hat. Die schwarze gestrichelte Linie verdeutlicht den insgesamt steigenden Anteil von Betrieben mit offenen Stellen. In 2014 berichtete nur jeder vierte Betrieb in Baden-Württemberg von offenen Stellen, während in 2023 mehr als jeder dritte Betrieb Arbeitskräfte suchte. In 2020 sind die Auswirkungen der Covid-19 Pandemie auf das Stellenangebot deutlich erkennbar. Im Jahr 2022 erreicht der Anteil der Betriebe mit offenen Stellen in fast allen Wirtschaftszweigen wiederum den höchsten Stand des betrachteten Zeitraums. Besonders prekär ist die Situation im Baugewerbe und dem Verarbeitenden Gewerbe,

---

<sup>14</sup> Quelle: <https://www.iab-forum.de/iab-stellenerhebung-4-2023-weiterhin-1-73-millionen-offene-stellen/>, zuletzt besucht: 25.06.2024

während in der Land- & Forstwirtschaft relativ selten von offenen Stellen berichtet wird. Auffällig ist auch der steile Anstieg des Anteils in den Betrieben der öffentlichen Hand nach 2020.

**Abbildung 4.1: Anteil der Betriebe in BW mit unbesetzten Stellen nach Branchen**



Quelle: IAB-Betriebspanel, eigene Darstellung. Hinweis: Der Wirtschaftszweig Land- & Forstwirtschaft beinhaltet auch die Wirtschaftszweige Bergbau sowie Energie

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage nach dem Potenzial der Integration ukrainischer Geflüchteter auf dem hiesigen Arbeitsmarkt, um offene Stellen zu besetzen und so dem Arbeitskräftemangel entgegenzuwirken. Generell zeigt sich, dass ukrainische Geflüchtete im erwerbsfähigen Alter, insbesondere mit akademischem, technischem oder medizinischem Hintergrund, helfen könnten, Engpässe zu verringern (vgl. Bossler & Popp, 2022). Im Folgenden wird daher beleuchtet, inwieweit Betriebe Potenziale in der Anwerbung ausländischer Arbeitskräfte zur Deckung von Arbeitskräftebedarfen sehen – unabhängig von der Situation seit 2022. Anschließend wird untersucht, ob Betriebe mit offenen Stellen häufiger in Kontakt zu Geflüchteten aus der Ukraine stehen und diese öfter einstellen, als Betriebe, die keine offenen Stellen haben.

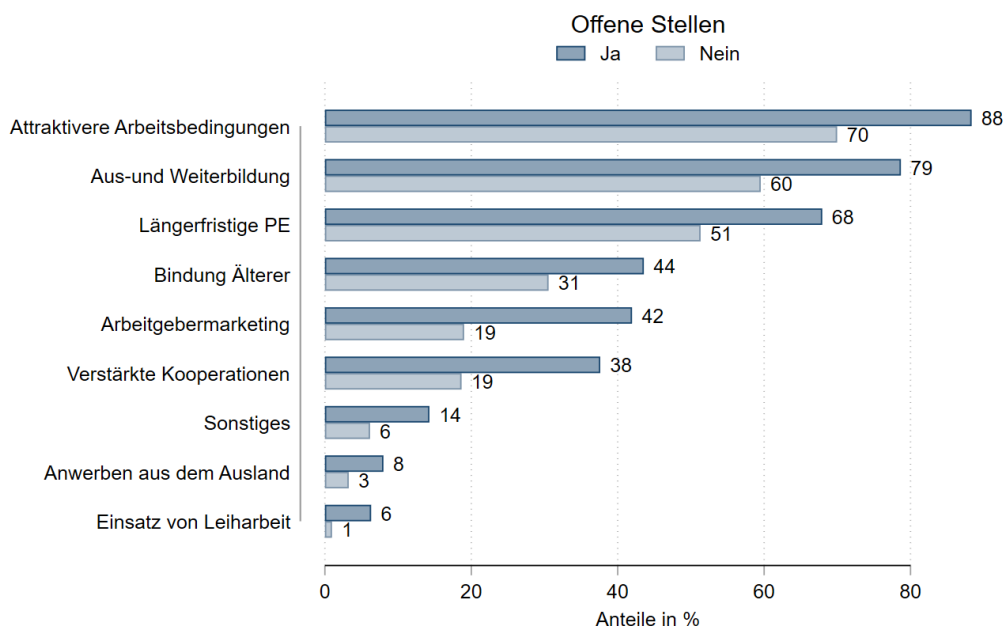
Zunächst deuten die Ergebnisse aus Abbildung 4.1 nicht auf einen Zusammenhang zwischen offenen Stellen und Kontakt zu Geflüchteten hin. Die Wirtschaftszweige, in welchen ein hoher Anteil der Betriebe von offenen Stellen berichtet, zeichnen sich nicht durch hohe Kontakt- bzw. Beschäftigungsquoten ukrainischer Geflüchteter aus (vgl. Abbildung 3.3). So fällt bspw. der Anteil der Betriebe mit mindestens einer Beschäftigung im öffentlichen Bereich, in dem mehr als 40 Prozent der Betriebe von offenen Stellen berichten, unterdurchschnittlich aus. Ein Grund dafür könnte die Nichtübereinstimmung zwischen den Qualifikationen und Berufen der ukrainischen Geflüchteten und den Anforderungen der zu besetzenden Stellen sein. Ein Bericht des IAB zeigt zudem, dass viele der geflüchteten Frauen bspw. in Helferberufen tätig sind, wo seltener von offenen Stellen berichtet wird

(Bossler & Popp, 2022). In akademischen, technischen und medizinischen Berufen ist hingegen der Arbeitskräftemangel groß, die Hürden der Integration in diese Berufe jedoch auch (bspw. aufgrund von Sprachbarrieren, fehlenden formalen Bildungsabschlüssen oder einer fehlenden Anerkennung dieser Abschlüsse). Zudem könnten Betriebe das Potenzial der Beschäftigung von Geflüchteten zur Sicherung des betrieblichen Fachkräftebestands und zur Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs nicht als hoch einschätzen.

Abbildung 4.2 stellt dar, welcher Anteil der Betriebe verschiedene Strategien zur Arbeitskräftesicherung als relevant erachtet. Sie zeigt dabei insbesondere, dass die Anwerbung ausländischer Arbeitskräfte eher selten als Möglichkeit zur Milderung von Arbeitskräfteengpässen gesehen wird. Zwar ist das Anwerben von Arbeitskräften aus dem Ausland nicht gleichzusetzen mit der Beschäftigung von Geflüchteten aus der Ukraine. Dennoch deuten die niedrigen Anteile in Abbildung 4.2 darauf hin, dass Betriebe wenig Potenzial in der Einstellung von ausländischen Arbeitskräften sehen, um Personalbedarfe zu decken. Dies könnte zum Beispiel daran liegen, dass das Anwerben von Arbeitskräften im Ausland zeit- und kostenintensiv ist und etwaige Sprachbarrieren die Zusammenarbeit in den Betrieben möglicherweise erschweren. Allerdings deuten die Ergebnisse auch darauf hin, dass die Betriebe häufiger im Ausland nach Arbeitskräften suchen, die offene Stellen zu besetzen haben.

Im Vergleich aller möglichen Strategien zur Arbeitskräftesicherung erachten aber Betriebe in Baden-Württemberg vor allem attraktivere Arbeitsbedingungen, wie höhere Löhne oder die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sowie die Verstärkung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen als wichtigste Bausteine zur Deckung des Arbeitskräftebedarfs. Dies gilt besonders für Betriebe, die aktuell von offenen Stellen berichten (dunkelblaue Balken in Abbildung 4.2), aber auch für Betriebe ohne solche Engpässe (hellblaue Balken).

**Abbildung 4.2: Relevanz verschiedener Strategien zur Sicherung des betrieblichen Fachkräftebestands und zur Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs in Abhängigkeit offener Stellen**



---

Quelle: IAB-Betriebspanel, eigene Darstellung. PE = Personalentwicklung. Gerundete Anteile.

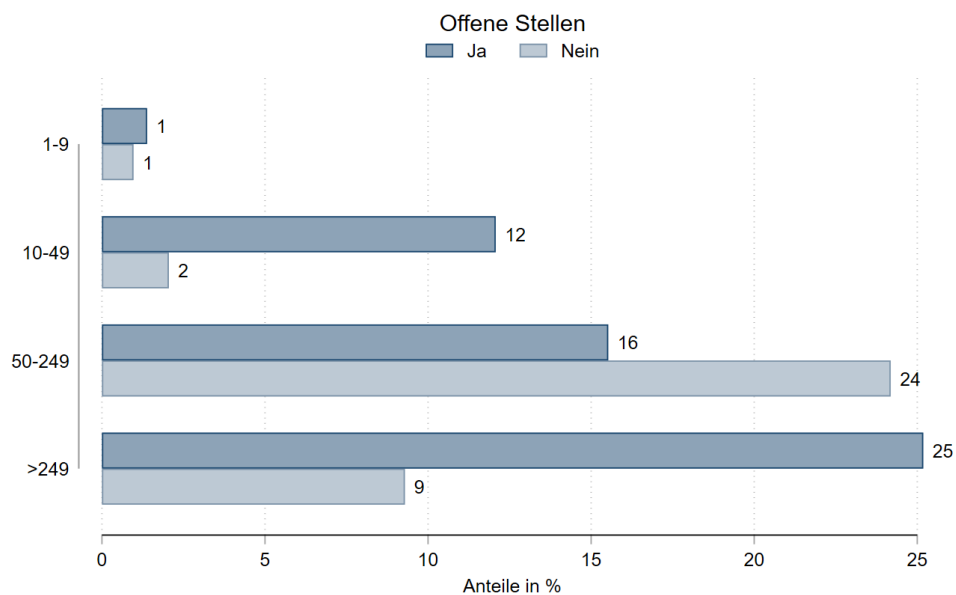
Angesichts der bisher in diesem Abschnitt dargelegten Deskriptionen erscheint es fraglich, ob geflüchtete Menschen aus der Ukraine derzeit eine signifikante Rolle bei der Abschwächung des Arbeitskräftemangels in Betrieben spielen.

Es gibt allerdings Hinweise auf einen deutlichen Zusammenhang zwischen der Einstellung ukrainischer Geflüchteter und offenen Stellen. Von den Betrieben mit offenen Stellen berichten knapp 8 Prozent von Beschäftigungsverhältnissen ukrainischer Geflüchteter, während etwa 2 Prozent der Betriebe ohne offene Stellen ukrainische Geflüchtete beschäftigen. Wie Abbildung 4.3 darstellt, gilt dieser Zusammenhang auch überwiegend innerhalb der Größenklassen: In Betrieben mit mehr als 249 Beschäftigten betragen die korrespondierenden Anteile gut 25 Prozent (mit offenen Stellen) bzw. etwa 9 Prozent (ohne offene Stellen). Ähnliches gilt auch in den Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten, sowie in Betrieben mit 1 bis 9 Beschäftigten. Nur Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten stellen im Durchschnitt seltener geflüchtete Ukrainer:innen ein, wenn sie offene Stellen haben.<sup>15</sup>

Dies deutet im Gegensatz zur bisherigen Einschätzung darauf hin, dass Betriebe tatsächlich überdurchschnittlich Ukrainer:innen beschäftigen, wenn sie offene Stellen zu besetzen haben. Dies könnte einerseits ganz natürlich daran liegen, dass diese Betriebe überhaupt neue Arbeitskräfte einstellen, während Betriebe ohne offene Stellen per se weniger bzw. keine neuen Beschäftigten einstellen. Andererseits ist zumindest teilweise davon auszugehen, dass die von den ukrainischen Geflüchteten besetzten Stellen ohne die Integration weiterhin unbesetzt blieben. Insofern kann argumentiert werden, dass die Beschäftigung ukrainischer Geflüchteter für Betriebe durchaus das Potenzial der Milderung des Arbeitskräftemangels hat. Dennoch ist das voraussichtlich keine vorrangige Strategie der Betriebe zur Arbeitskräftesicherung (vgl. Abbildung 4.2).

---

<sup>15</sup> Dies könnte daran liegen, dass in dieser Größenklasse überdurchschnittlich viele Betriebe der öffentlichen Hand und dem Wirtschaftszweig Handel und Reparatur sind und sich diese Wirtschaftszweige durch geringe Beschäftigungswahrscheinlichkeiten von Ukrainer:innen – unabhängig vom Arbeitskräftemangel – auszeichnen.

**Abbildung 4.3: Beschäftigung ukrainischer Geflüchteter in Abhängigkeit von offenen Stellen**

Quelle: IAB-Betriebspanel, eigene Darstellung. Gerundete Anteile.

Inwiefern sich die tatsächliche Anzahl der offenen Stellen in Betrieben kausal durch die Beschäftigung ukrainischer Personen reduziert, kann im Rahmen dieses Kurzberichts nicht untersucht werden. Aber die Unterschiede in der Beschäftigung in Abhängigkeit des Vorhandenseins offener Stellen verdeutlichen, dass die Beschäftigung ukrainischer Geflüchteter in Baden-Württemberg maßgeblich von solchen Betrieben vorangebracht wird.

Der Anteil der offenen Stellen im Betrieb – gemessen als offene Stellen im Verhältnis zur Gesamtzahl der Beschäftigten – ist dagegen kaum mit der Beschäftigung von ukrainischen Geflüchteten korreliert. Wenn der Anteil der offenen Stellen bspw. weniger als 20 Prozent beträgt, so ist im Durchschnitt in gut jedem zehnten Betrieb mindestens eine Person beschäftigt, die aus der Ukraine geflüchtet ist. In Betrieben mit einem höheren Anteil offener Stellen geht der Anteil auf gut drei Prozent zurück.

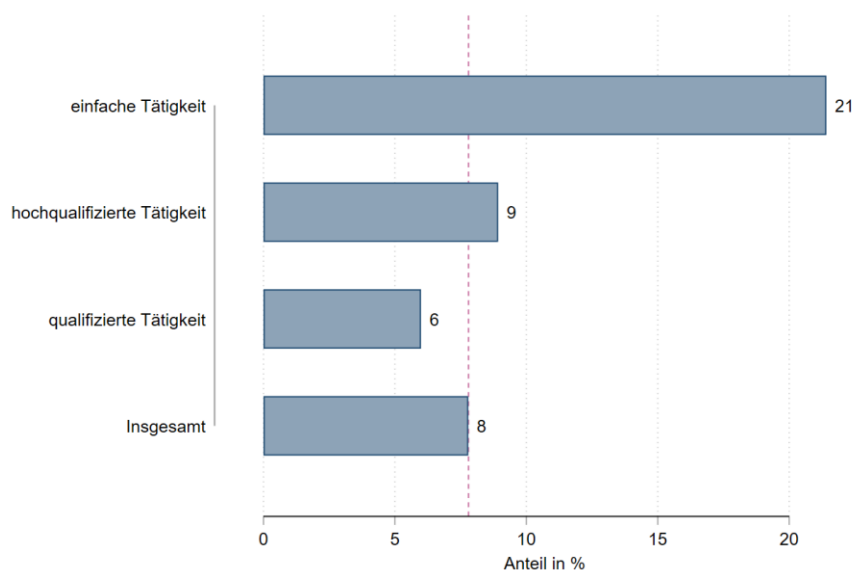
Dabei unterscheiden sich die Beschäftigungswahrscheinlichkeiten stark je nach Anforderungsniveau der offenen Stellen. Abbildung 4.4 stellt die Anteile der Betriebe mit mindestens einem Beschäftigungsverhältnis einer geflüchteten ukrainischen Person dar und differenziert danach, ob mindestens eine offene Stelle mit dem jeweiligen Anforderungsniveau gemeldet wurde. So berichtet etwa jeder fünfte Betrieb, der mindestens eine Stelle mit niedrigem Anforderungsniveau zu besetzen hat, von einem Beschäftigungsverhältnis einer ukrainischen Person. Im Durchschnitt beschäftigen dagegen nur sechs Prozent der Betriebe mit einer offenen Stelle für Fachkräfte eine geflüchtete Person aus der Ukraine. Die Wahrscheinlichkeit, eine ukrainische Person zu beschäftigen, ist demnach für Betriebe, die offene Stellen mit niedrigem Anforderungsniveau zu besetzen haben, deutlich höher.

Diese Differenz lässt sich auch nicht durch die Möglichkeit mehrfacher offener Stellen erklären, bspw. weil in Betrieben mit mindestens einer offenen Stelle für einfache Tätigkeiten auch andere Tätigkeitsniveaus gesucht sind. Im Gegenteil: In Betrieben mit ausschließlich offenen Stellen für

einfache Tätigkeit ist die Beschäftigungswahrscheinlichkeit einer geflüchteten Person aus der Ukraine sogar etwas höher (24 Prozent).

Der beschriebene Zusammenhang könnte zum einen auf die relativ schnelle Arbeitsaufnahme zurückzuführen sein, was besonders bei Berufen mit niedrigeren Qualifikationsanforderungen der Fall sein dürfte. Zum anderen könnten insbesondere offene Stellen in Berufen, die keine berufsrechtlichen Zugangsbeschränkungen haben von ukrainischen Geflüchteten besetzt werden, solange die Berufsabschlüsse der Geflüchteten noch nicht anerkannt sind (vgl. Klaus & Deyerler, 2024).

**Abbildung 4.4: Beschäftigungswahrscheinlichkeit ukrainischer Geflüchteter nach dem Anforderungsniveau der offenen Stellen**



Quelle: IAB-Betriebspanel, eigene Darstellung. Hinweis: Betriebe können offenen Stellen in mehreren Anforderungsniveaus angeben. Gerundete Anteile.

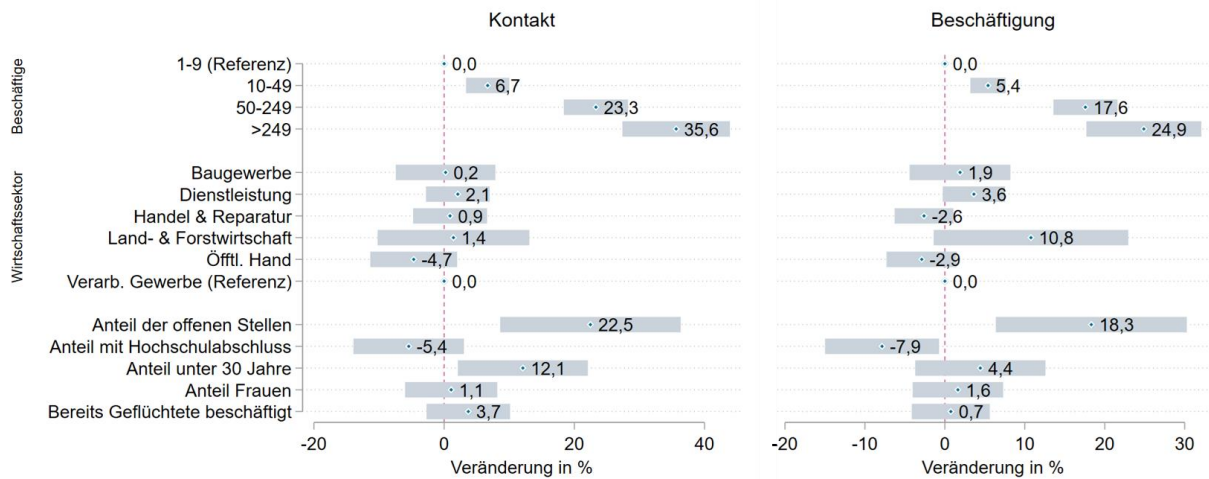
## 5 Multivariate Untersuchung zur Kontakt- und Beschäftigungswahrscheinlichkeit von ukrainischen Geflüchteten

Die vorigen Abschnitte haben Zusammenhänge zwischen Betrieben und dem Kontakt zu- bzw. der Beschäftigung von Geflüchteten aus der Ukraine aufgezeigt. Dabei wurden verschiedene Zusammenhänge zwischen betrieblichen Merkmalen, wie dem Wirtschaftszweig oder der Personalstruktur, und der Wahrscheinlichkeit eines Kontakts bzw. einer Beschäftigung dargestellt. Im Folgenden werden die relevanten Merkmale in einer multivariaten Analyse untersucht, um deren geschätzten Effekt auf die Wahrscheinlichkeit eines Kontakts bzw. einer Einstellung bei gleichzeitiger Kontrolle anderer Merkmale zu untersuchen. Beispielsweise wurde bisher die Personalstruktur dargestellt, ohne dass dabei nach dem Wirtschaftszweig differenziert wurde. Dabei unterscheiden sich Betriebe verschiedener Wirtschaftszweige tendenziell systematisch hinsichtlich ihrer Personalstruktur. Der oben dargestellte Zusammenhang im Kontext der Personalstruktur könnte daher auf komplexere



Verbindungen zwischen verschiedenen Eigenschaften der Betriebe zurückzuführen sein. Zudem erlaubt das Modell Aussagen über die statistische Signifikanz der Korrelationen.

**Abbildung 5.1: Marginale Effekte auf eine Anfrage bzw. die Einstellung von Ukrainer:innen**



Quelle: IAB-Betriebspanel, eigene Darstellung. Ergebnisse einer Probit-Regression mit der Ausgabe marginaler Effekte, 90-Prozent Konfidenzintervalle sind in hellblau abgebildet. Die Variablen, die sich auf die betrieblichen Anteile beziehen (bspw. der Anteil der offenen Stellen), liegen zwischen 0 und 1. Demnach geht beispielsweise ein Anstieg des Anteils der offenen Stellen um einen Prozentpunkt (Delta = 0,01) mit einer um  $0,01 * 22,5 = 0,2$  Prozentpunkten höheren Kontaktwahrscheinlichkeit einher. Fallzahlen (ungewichtet): Kontakt: N = 183; Beschäftigung N = 98.

Abbildung 5.1 stellt die geschätzten Effekte der multivariaten Probit-Modelle dar. Zunächst werden die Effekte hinsichtlich der Kontaktwahrscheinlichkeit (linkes Panel) beschrieben. Hier zeigt sich erneut die positive und statistisch signifikante Korrelation zwischen der Betriebsgrößenklasse und der Wahrscheinlichkeit eines Kontakts zu einer geflüchteten Person aus der Ukraine. Betriebe mit mehr als 249 Beschäftigten haben demnach eine um gut 35 Prozent höhere Wahrscheinlichkeit eines Kontakts als Betriebe mit ein bis neun Beschäftigten (Referenzgruppe). Zwischen den Wirtschaftszweigen gibt es keine statistisch signifikanten Unterschiede, was die oben beschriebene Ähnlichkeit der Kontaktquote innerhalb der Wirtschaftszweige unterstreicht. Allerdings weisen die geschätzten Effekte dennoch auf Differenzen hin. So berichten Betriebe des Dienstleistungssektors im Vergleich zu Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes mit einer um durchschnittlich 2,1 Prozentpunkte höheren Wahrscheinlichkeit von einem Kontakt, wenn für sonstige Unterschiede zwischen den Betrieben der verschiedenen Wirtschaftszweige kontrolliert wird, wie z.B. den Unterschieden in der Verteilung der Betriebsgröße je Wirtschaftszweig. Im öffentlichen Bereich fällt die Kontaktwahrscheinlichkeit hingegen – bei ansonsten gleichen betrieblichen Merkmalen – um 4,7 Prozentpunkte geringer als in der Referenzgruppe.

Je höher der Anteil an offenen Stellen in einem Betrieb ist, umso höher ist im Durchschnitt auch die Wahrscheinlichkeit eines Kontakts. Die positive und statistisch signifikante Korrelation deutet darauf hin, dass Betriebe mit mehr offenen Stellen im Mittel häufiger Kontakt zu Geflüchteten haben, bspw. aufgrund von Stellenausschreibungen oder der Vermittlung eines Jobcenters. Die multivariate Analyse unterstützt somit den Befund aus dem vorigen Abschnitt und legt zudem nahe, dass dies nicht (ausschließlich) ein branchenspezifisches oder betriebsgrößenspezifisches Phänomen ist. Steigt der

Anteil der offenen Stellen um einen Prozentpunkt, so ist im Mittel die Kontaktwahrscheinlichkeit gut 0,2 Prozentpunkte höher.<sup>16</sup>

Dass Betriebe mit höherem Anteil unter 30-Jähriger eine statistisch signifikant höhere Kontaktwahrscheinlichkeit haben, könnte zum Beispiel auf eine flexible Rekrutierungsstrategie mit bspw. geringeren Sprachbarrieren hinweisen, etwa weil junge Beschäftigte tendenziell bessere Englischkenntnisse haben. Diese Gründe könnten auch dem positiven Zusammenhang zwischen bereits existierenden Beschäftigungsverhältnissen mit Geflüchteten und dem Kontakt zu ukrainischen Geflüchteten zugrunde liegen (vgl. Kubis, 2023). Dieser Zusammenhang ist jedoch nicht statistisch signifikant.

Betriebe mit einem höheren Frauenanteil haben im Durchschnitt häufiger Kontakt zu Geflüchteten, wobei der Effekt statistisch insignifikant ist. Dennoch legen die Ergebnisse nahe, dass der in Abschnitt 3.1 dargestellte Zusammenhang, dass kontaktierte Betriebe im Durchschnitt einen niedrigeren Anteil an Frauen aufweisen, im Zusammenhang mit anderen Merkmalen stehen, die in der Schätzung herausgerechnet werden, bspw. dem Wirtschaftszweig. Betriebe mit einem hohen Anteil an Beschäftigten mit Hochschulabschluss weisen hingegen im Durchschnitt eine geringere Wahrscheinlichkeit auf, von mindestens einem Kontakt zu Geflüchteten zu berichten. Allerdings ist der Effekt ebenfalls statistisch insignifikant.

Bei den Determinanten der Beschäftigung einer geflüchteten Person aus der Ukraine zeigen sich jeweils ähnliche Muster. Insbesondere bei der jeweiligen Betriebsgröße und Branchenzugehörigkeit fallen die Korrelationen ähnlich aus. Die Ergebnisse zeigen, dass Betriebe mit einem höheren Anteil an offenen Stellen im Durchschnitt eine statistisch signifikant höhere Wahrscheinlichkeit haben, eine ukrainische Person zu beschäftigen, als Betriebe mit einem geringeren Anteil an offenen Stellen. Steigt der Anteil offener Stellen um einen Prozentpunkt, steigt die Wahrscheinlichkeit eines Beschäftigungsverhältnisses um knapp 0,2 Prozentpunkte. Für den Anteil der unter 30-Jährigen sowie dem Frauenanteil gilt, dass je höher der jeweilige Anteil in einem Betrieb ist, desto höher ist im Mittel die Wahrscheinlichkeit der Beschäftigung einer Person, die aus der Ukraine geflüchtet ist. Der geschätzte Zusammenhang ist allerdings jeweils statistisch insignifikant. Ob ein Betrieb bereits Geflüchtete beschäftigt (hat), ist positiv und statistisch insignifikant mit der aktuellen Beschäftigungswahrscheinlichkeit korreliert.

Dagegen verdeutlicht die multivariate Analyse, dass Betriebe die einen hohen Anteil von Beschäftigten mit Hochschulabschluss haben, eine statistisch signifikant niedrigere Wahrscheinlichkeit aufweisen eine:n Ukrainer:in zu beschäftigen. Das könnte neben dem bereits erwähnten formalen Rekrutierungsweg auch darin begründet sein, dass diese Betriebe formale Qualifikationsanforderungen formulieren, die von den ukrainischen Geflüchteten nicht erfüllt werden.

Die Ergebnisse der Schätzung der Probit-Modelle unterstützen demnach weitgehend die Ergebnisse der vorigen deskriptiven Abschnitte. Einschränkend ist anzumerken, dass die Zahl der realisierten Beschäftigungsverhältnisse je Betrieb in diesem Modell nicht berücksichtigt wird, sondern nur, ob ein

---

<sup>16</sup> Zur Erinnerung: Die durchschnittliche Kontaktwahrscheinlichkeit aller Betriebe liegt im Jahr 2023 bei etwa 10 Prozent.

Betrieb mindestens eine geflüchtete Person eingestellt hat. Tabelle 8.1 im Anhang stellt die Ergebnisse einer Regression der Anzahl der eingestellten Geflüchteten auf verschiedene Betriebsmerkmale dar. Es werden jedoch nur Betriebe berücksichtigt, die mindestens ein Beschäftigungsverhältnis mit einer geflüchteten Person aus der Ukraine haben. Wie bereits die Ergebnisse in den vorigen Abschnitten aufzeigten, steigt nach der Schätzung des Modells die Anzahl der eingestellten Geflüchteten mit der Betriebsgröße an. Im Durchschnitt stellt ein Betrieb mit mehr als 249 Beschäftigten vier ukrainische Geflüchtete mehr ein, als ein Betrieb mit ein bis neun Beschäftigten (Referenzgruppe). Auch zwischen den Wirtschaftszweigen gibt es statistisch signifikante Unterschiede (Tabelle 8.1 im Anhang). Im Dienstleistungsbereich werden durchschnittlich 1,6 Geflüchtete mehr eingestellt, als im Verarbeitenden Gewerbe. Der Anteil der offenen Stellen ist zwar positiv, jedoch statistisch insignifikant mit der tatsächlichen Zahl korreliert.

Darüber hinaus schätzt die Regression eine statistisch signifikante negative Korrelation zwischen dem Anteil der Beschäftigten mit Hochschulabschluss und der Anzahl eingestellter ukrainischer Geflüchteter. Das steht ebenfalls in Einklang mit den Deskriptionen der vorigen Abschnitte, wonach Betriebe mit hohen formalen Anforderungen an Bildungsabschlüsse und Sprachkenntnissen eher zurückhaltend in der Beschäftigung von Geflüchteten aus der Ukraine sind.

## 6 Fazit

Seit dem Beginn des russischen Angriffs auf die Ukraine sind viele Ukrainer:innen nach Deutschland geflüchtet. Etwa 125 Tsd. schutzsuchende Ukrainer:innen waren Ende des Jahres 2023 in Baden-Württemberg registriert. Die Beschäftigung der Geflüchteten dient der Existenzsicherung und der sozialen Teilhabe und ist deshalb ein wichtiges Ziel, um ihnen trotz der Unsicherheiten bezüglich des zukünftigen Kriegsverlaufs eine Perspektive zu bieten. Seit Anfang 2022 nimmt der Anteil der beschäftigten Ukrainer:innen in Deutschland und in Baden-Württemberg stetig zu. Inzwischen geht mehr als jede fünfte Person im erwerbsfähigen Alter einer Beschäftigung nach. Dennoch sind bei der Integration der Geflüchteten in den Arbeitsmarkt einige spezifische Herausforderungen zu nennen. So sind die Ukrainer:innen zwar tendenziell gut ausgebildet, allerdings ist nicht jeder Bildungsabschluss formal anerkannt. Viele Geflüchtete sind alleinerziehende Frauen, die aufgrund der Kinderbetreuungszeiten nur eingeschränkt oder gar nicht einer Beschäftigung nachgehen können. Auch sind derzeit viele Personen in Integrations- und Sprachkursen und stehen damit dem Arbeitsmarkt nicht unmittelbar zur Verfügung.

Der vorliegende IAW-Kurzbericht wertet das IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg aus, um einen detaillierten Überblick über betriebliche Dimensionen der aktuellen Kontakt- und Beschäftigungswahrscheinlichkeiten zu geben sowie relevante Hürden und Potenziale der Integration der Ukrainer:innen auf dem hiesigen Arbeitsmarkt zu identifizieren.

Im Durchschnitt berichtet jeder zehnte Betrieb in Baden-Württemberg von einem Kontakt zu einer aus der Ukraine geflüchteten Person seit 2022, bspw. im Rahmen einer Beschäftigungsanfrage. Die Wahrscheinlichkeit einer Stellen- bzw. Beschäftigungsanfrage einer aus der Ukraine geflüchteten Person hängt maßgeblich von bisherigem Kontakt zu Geflüchteten seit 2015 ab. Hat ein Betrieb bereits Kontakt zu Geflüchteten gehabt, ist die Wahrscheinlichkeit eines Kontakts zu einer geflüchteten Person aus der Ukraine etwa doppelt so hoch wie die eines Betriebs ohne vorigen Kontakt. Zudem lassen sich

deutliche Unterschiede in der Personalstruktur zwischen Betrieben mit bzw. ohne Kontakt zu Geflüchteten identifizieren. Hinsichtlich des Kontakts zu geflüchteten Ukrainer:innen gehört dazu neben einem hohen Anteil an Vollzeitbeschäftigung auch ein hoher Anteil einfacher Tätigkeiten. Letzteres könnte in Zusammenhang mit niedrigschwelligen Einstiegsmöglichkeiten stehen. So sind in diesen Betrieben zeitliche Einschränkungen oder fehlende formale Bildungsabschlüsse tendenziell weniger problematisch. Zudem ist eine Polarisierung einerseits in Betriebe mit überdurchschnittlich viel Vollzeittätigkeit, andererseits in Betriebe mit besonders viel geringfügiger Beschäftigung festzustellen. Dies könnte auch mit den Anreizen des Steuer- und Transfersystems zusammenhängen, die eine Teilzeitbeschäftigung durch den Wegfall von Aufstockungsleistungen unattraktiv machen. Darüber hinaus könnte die hohe Zahl an alleinerziehenden Frauen bei gleichzeitig geringer Kinderbetreuungsquote dazu führen, dass geringfügige Beschäftigung eine große Rolle bei den ukrainischen Geflüchteten spielt.

Etwa 40 Prozent der Betriebe mit mindestens einer Kontaktanfrage berichten anschließend von einem zustande gekommenen Beschäftigungsverhältnis. Im Dienstleistungsbereich sind es sogar etwa 50 Prozent. Im Durchschnitt werden dabei knapp zwei Beschäftigungsverhältnisse je Betrieb realisiert, wobei davon durchschnittlich zwei Drittel von Frauen besetzt werden. Insgesamt berichten 4 Prozent aller baden-württembergischen Betriebe von einem Beschäftigungsverhältnis mit einer aus der Ukraine geflüchteten Person seit 2022.

Etwa drei von fünf beschäftigten ukrainischen Geflüchteten arbeitet in Vollzeit, während unter den Teilzeitbeschäftigten Frauen mit einem Anteil von drei Vierteln überwiegen. Etwa 85 Prozent der ukrainischen Geflüchteten arbeitet in Tätigkeiten, für die keine Berufsausbildung notwendig ist. Bei diesen einfachen Tätigkeiten stellen Frauen den Großteil der Beschäftigten dar.

Ein Schwerpunkt dieses Berichts liegt darüber hinaus auf der Betrachtung des Zusammenhangs zwischen Betrieben mit offenen Stellen und der Beschäftigung ukrainischer Geflüchteter. Hier stellt sich die Frage, ob Betriebe aufgrund von Arbeitskräftemangel stärker geneigt sind, Ukrainer:innen einzustellen. Tatsächlich zeigt sich, dass Betriebe mit offenen Stellen eine vier Mal so hohe Beschäftigungswahrscheinlichkeit ukrainischer Geflüchteter aufweisen wie Betriebe ohne offene Stellen. Das gilt auch weitgehend auch innerhalb der Größenklassen. Zudem lassen sich starke Unterschiede nach den Anforderungsniveaus der offenen Stellen identifizieren. Etwa jeder fünfte Betrieb mit einer offenen Stelle mit einfachem Anforderungsniveau berichtet von einem Beschäftigungsverhältnis, während es bei Betrieben mit offenen Stellen mit hochqualifiziertem Anforderungsprofil etwa 9 Prozent sind.

Die multivariaten Analysen stützen diese Erkenntnisse. Insbesondere heben sie die höhere Kontakt- und Beschäftigungswahrscheinlichkeit in Betrieben mit offenen Stellen hervor. Damit wird die Bedeutung ukrainischer Geflüchteter für Betriebe mit Arbeitskräftemangel unterstrichen. Darüber hinaus ist die negative Korrelation zwischen Betrieben mit großem Beschäftigungsanteil in Tätigkeiten mit hohem Anforderungsniveau und der Beschäftigung von Geflüchteten eine relevante Determinante der Beschäftigung ukrainischer Geflüchteter in Betrieben in Baden-Württemberg. Dieser Befund deutet auf Schwierigkeiten bei der Anerkennung von Bildungsabschlüssen trotz des durchschnittlich hohen Bildungsniveaus der ukrainischen Geflüchteten hin.

Zusammenfassend lassen sich zwei zentrale Hürden identifizieren, welche die - bildungsadäquate - Integration ukrainischer Geflüchteter verzögern. Viele Geflüchtete üben kaum hochqualifizierte Tätigkeiten aus, obwohl sie möglicherweise über entsprechende Qualifikationen verfügen. Hier könnte die Anerkennung ausländischer Abschlüsse verbessert sowie verstärkt Sprachkurse angeboten werden. Des Weiteren wäre es aufgrund der Haushaltskonstellationen der Geflüchteten sinnvoll, kurzzeitige und flexible Arbeitszeitmodelle anzubieten und die Kinderbetreuung auszubauen, um die Beschäftigungspotenziale besser zu nutzen.

## 7 Literaturverzeichnis

- Bossler, M., Popp, M. (2022). Viele geflüchtete Ukrainerinnen könnten mittelfristig in Engpassberufen unterkommen. IAB-Forum 23. März 2022. <https://www.iab-forum.de/viele-gefluechtete-ukrainerinnen-koennten-mittelfristig-in-engpassberufen-unterkommen/>, zuletzt abgerufen: 27.06.2024
- Bossler, M., Popp, M. (2023). Die steigende Knappheit an Arbeitskräften bremst das Beschäftigungswachstum. IAB-Kurzbericht 12|2023.
- Brücker, H. et al. (2016). IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten: Überblick und erste Ergebnisse. IAB-Forschungsbericht 14|2016.
- Brücker, H. et al. (2022). Die Folgen des Ukraine-Kriegs für Migration und Integration: Eine erste Einschätzung. IAB-Forschungsbericht.
- Brücker, H. et al. (2023). Geflüchtete aus der Ukraine: Knapp die Hälfte beabsichtigt längerfristig in Deutschland zu bleiben. DIW-Wochenbericht 28|2023
- Brücker, H. et al. (2024). Verbesserte institutionelle Rahmenbedingungen fördern die Erwerbstätigkeit. IAB-Kurzbericht 10|2024.
- Fendel, T., Kosyakova, Y., Vallizadeh, E. (2023). Institutionelle Rahmenbedingungen sind für die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten von großer Bedeutung. IAB-Forum 16/10. <https://www.iab-forum.de/institutionelle-rahmenbedingungen-sind-fuer-die-arbeitsmarktintegration-von-gefluechteten-von-grosser-bedeutung/>, zuletzt abgerufen: 27.06.2024
- Kalweit, R., Setzepfand, P. (2023). Folgen des Ukraine-Krieges für Betriebe in Baden-Württemberg – Beschäftigung und wirtschaftliche Auswirkungen. Auswertung des IAB-Betriebspanels Baden-Württemberg, IAW-Kurzbericht 1/2023.
- Klaus, A., Deyerler, Y. (2024). Auswirkungen der Fluchtmigration aus der Ukraine auf den Arbeitsmarkt und die Grundsicherung für Arbeitsuchende. Bundesagentur für Arbeit
- Kosyakova, Y. et al. (2024). Arbeitsmarktintegration ukrainischer Geflüchteter: Eine internationale Perspektive. IAB-Forschungsbericht, 16|2024.
- Kosyakova, Y., Brücker, H. (2024). Zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten aus der Ukraine: Eine Simulationsstudie. IAB-Forschungsbericht
- Kubis, A. (2023). Betriebe mit entsprechenden Erfahrungen stellen häufiger Geflüchtete ein. IAB-Forum 30.01.2023, <https://www.iab-forum.de/betriebe-mit-entsprechenden-erfahrungen-stellen-haeufiger-gefluechtete-ein/>, zuletzt abgerufen: 27.06.2024
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2024). Beschäftigte nach Staatsangehörigkeiten (Quartalszahlen)

Statistisches Bundesamt (2024a). Nettozuwanderung von 121 000 Menschen aus der Ukraine im Jahr 2023. Pressemitteilung Nr. 065 vom 22.02.2024.

[https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/02/PD24\\_065\\_12411.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/02/PD24_065_12411.html),

zuletzt abgerufen: 27.06.2024

Statistisches Bundesamt (2024b). Teilzeitquote erneut leicht gestiegen auf 31 % im Jahr 2023.

Pressemitteilung Nr. N017 vom 26.04.2024.

[https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/04/PD24\\_N017\\_13.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/04/PD24_N017_13.html),

zuletzt abgerufen: 28.06.2024

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2024). 369 800 Schutzsuchende leben in Baden-Württemberg. Pressemitteilung 132/2024.

## 8 Anhang

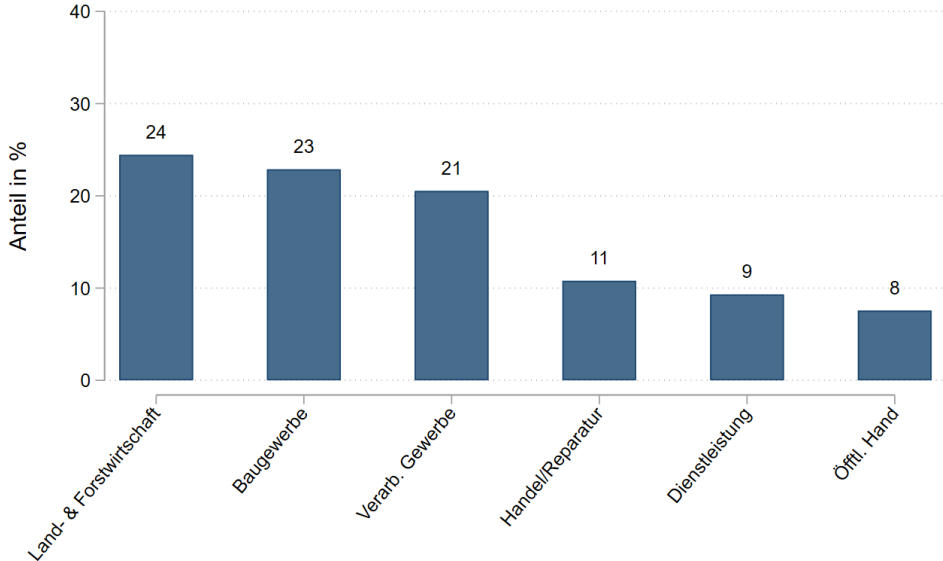
**Tabelle 8.1: Regression der Anzahl eingestellter Ukrainer:innen auf verschiedene Merkmale**

<b>Merkmal</b>	<b>Effekt</b>
<b>Betriebsgrößenklasse</b>	
1-9	Referenz
10-49	0.111 (0.702)
50-249	1.184 (0.794)
>249	4.294*** (1.205)
<b>Wirtschaftszweig</b>	
Verarbeitendes Gewerbe	Referenz
Baugewerbe	0.588 (0.976)
Dienstleistung	1.628** (0.776)
Handel & Reparatur	-0.037 (0.997)
Land- & Forstwirtschaft	0.913 (1.136)
Öfftl. Hand	0.235 (2.337)
Anteil offene Stellen	3.782 (2.730)
Anteil Hochschule	-2.741* (1.596)
Anteil unter 30	0.824 (1.217)
Anteil Frauen	0.001 (0.844)

Quelle: IAB-Betriebspanel, eigene Berechnungen auf Basis eines OLS-Regressionsmodells. N = 98 (Betriebe mit mind. einem Besch.-verhältnis),  $R^2 = 0,4963$ . Standardfehler in Klammern, Signifikanzniveaus: \* 10 %, \*\* 5%, \*\*\* 1 %. Abhängige Variable: Anzahl der eingestellten Ukrainer:innen.



Abbildung 8.1: Kontakt zu Geflüchteten in 2016/17



Quelle: IAB-Betriebspanel, eigene Darstellung.



Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V.  
an der Universität Tübingen

Schaffhausenstraße 73  
72072 Tübingen  
Telefon 07071 98960  
iaw@iaw.edu  
<https://www.iaw.edu>



**INSTITUT FÜR ANGEWANDTE  
WIRTSCHAFTSFORSCHUNG e.V.**

*an der Universität Tübingen*