

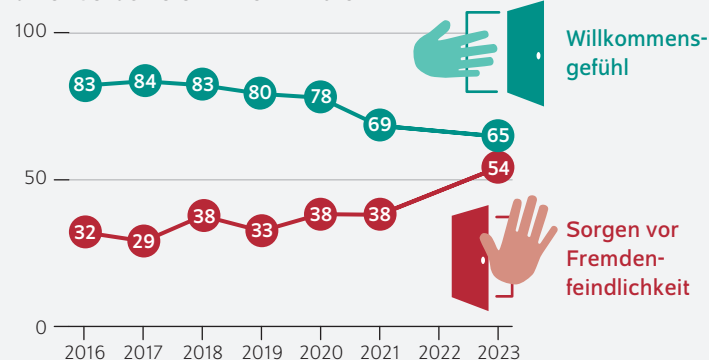
Willkommensgefühl bröckelt: Geflüchtete nehmen Diskriminierung am Arbeits- und Wohnungsmarkt wahr

Von Philippa Cumming und Ellen Heidinger

- Allgemeines Willkommensgefühl Geflüchteter lässt seit 2018 stetig nach, Sorgen vor Fremdenfeindlichkeit nehmen seit 2019 zu
- Geflüchtete fühlen sich am häufigsten wegen ethnischer Herkunft, Herkunft aus anderem Land oder aus rassistischen Gründen diskriminiert
- 32 Prozent der Geflüchteten berichten von wahrgenommener Diskriminierung bei der Wohnungssuche
- Am Arbeitsplatz sowie bei der Arbeits- und Wohnungssuche nehmen geflüchtete Männer in Ostdeutschland häufiger Diskriminierung wahr als im Westen
- Transparente Bewerbungs- und Vergabeprozesse am Arbeits- und Wohnungsmarkt sollten vorangetrieben werden

Geflüchtete fühlen sich immer weniger willkommen und sorgen sich zunehmend um Fremdenfeindlichkeit

Willkommensgefühl und Sorgen vor Fremdenfeindlichkeit unter Geflüchteten Anteil in Prozent

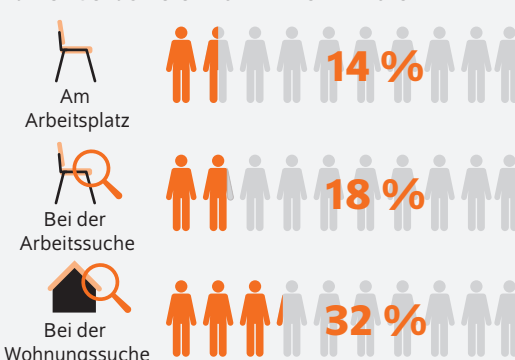


Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP v40), 2016–2023, Daten gewichtet.

Anmerkungen: Daten zu Willkommensgefühl und Sorgen vor Fremdenfeindlichkeit wurden 2022 nicht erhoben. Daten zur Wahrnehmung von Diskriminierung wurden zuletzt 2022 erhoben.

© DIW Berlin 2025

Wahrgenommene Diskriminierung unter Geflüchteten 2022 Anteil in Prozent



ZITAT

„Neben staatlichen Angeboten wie Orientierungs- oder Sprachkursen sind vor allem transparente Bewerbungs- und Vergabeprozesse notwendig. Anonymisierte Bewerbungen und klare Auswahlkriterien können Diskriminierung reduzieren und Chancengleichheit fördern.“

— Ellen Heidinger —

MEDIATHEK



Audio-Interview mit Ellen Heidinger
www.diw.de/mediathek

Willkommensgefühl bröckelt: Geflüchtete nehmen Diskriminierung am Arbeits- und Wohnungsmarkt wahr

Von Philippa Cumming und Ellen Heidinger

ABSTRACT

Das Stimmungsbild unter Geflüchteten in Deutschland hat sich deutlich verändert: Während das Willkommensgefühl seit 2018 stetig zurückgeht, sind die Sorgen vor Fremdenfeindlichkeit seit 2019 gewachsen. Dies zeigt der vorliegende Bericht auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) im Zeitraum von 2016 bis 2023. Zusätzlich wurden Querschnittdaten aus dem Jahr 2022 zu subjektiven Diskriminierungserfahrungen von Geflüchteten in den Lebensbereichen Arbeit und Wohnen untersucht. Geflüchtete nennen ihre ethnische Herkunft als Hauptgrund der von ihnen wahrgenommenen Diskriminierung, gefolgt von Religion und Aussehen. Bei der Wohnungssuche fühlt sich knapp ein Drittel der Geflüchteten diskriminiert. Unterschiede in der Wahrnehmung hängen unter anderem von soziodemografischen Merkmalen ab. So nehmen geflüchtete Männer mit mittleren Bildungsabschlüssen eine geringere Diskriminierung am Arbeitsplatz wahr als diejenigen ohne Abschluss. Geflüchtete Frauen mit einem mittleren Bildungsabschluss berichten häufiger von Diskriminierung bei der Wohnungssuche als diejenigen ohne Abschluss. Zudem fühlen sich geflüchtete Männer in Ostdeutschland in allen untersuchten Lebensbereichen stärker diskriminiert als in Westdeutschland. Um der Diskriminierung entgegenzuwirken, sollten transparente Bewerbungs- und Vergabeprozesse am Arbeits- und Wohnungsmarkt vorangetrieben werden.

Im Jahr 2024 verzeichnete die Antidiskriminierungsstelle des Bundes mit 11405 Anfragen von Betroffenen einen neuen Höchststand. Anfragen wegen rassistischer Diskriminierung machten mit 43 Prozent einen großen Anteil aus. Seit 2019 hat sich die Zahl dieser Beratungen mehr als verdreifacht.¹

In dieser Studie wird auf Basis von Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP)², der darin integrierten IAB-SOEP-Migrationsstichprobe³ und der integrierten IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten⁴ analysiert, wie sich das Willkommensgefühl und die Sorgen vor Fremdenfeindlichkeit von 2016 bis 2023 entwickelt haben. Zudem flossen Daten zur Wahrnehmung von Diskriminierung und ihrer Gründe aus dem Jahr 2022 in diese Studie ein – sie wurden in diesem Jahr zuletzt erhoben. Untersucht wird, wie Geflüchtete Diskriminierung in zentralen Lebensbereichen wahrnehmen: am Arbeitsplatz sowie bei der Arbeits- und Wohnungssuche. Die gesammelten Daten erlauben erstmals eine differenzierte Betrachtung wahrgenommener Diskriminierung aufgrund mehrerer Merkmale (Kasten). Damit lässt sich Mehrfachdiskriminierung in verschiedenen Kontexten innerhalb einer repräsentativen Stichprobe geflüchteter Personen in Deutschland untersuchen.

Für die Analysen in diesem Bericht werden verschiedene Stichproben genutzt. Zur Untersuchung der zeitlichen Entwicklung des subjektiven Willkommensgefühls sowie der Sorge vor Fremdenfeindlichkeit werden Daten aller acht

¹ Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2025): Jahresbericht 2024 der Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung (online verfügbar, abgerufen am 09.06.2025). Dies gilt auch für alle anderen Onlinequellen dieses Berichts, sofern nicht anders vermerkt.

² Jan Goebel et al. (2019): The German Socio-Economic Panel (SOEP). Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik 239 (2), 345–360; Miriam Gauer und Cornelia Kristen (2023): A guide to using the Socio-Economic Panel for research on individuals of immigrant origin. SOEP Survey Papers 1332. Series C (online verfügbar).

³ Herbert Brücker et al. (2014): The new IAB-SOEP Migration Sample: an introduction into the methodology and the contents. SOEP Survey Paper 216, Series C (online verfügbar).

⁴ Die Studie wird vom Sozio-oekonomischen Panel (SOEP) im Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) in Kooperation mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) sowie dem Forschungszentrum des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF-FZ) durchgeführt. Herbert Brücker et al. (2025): Integration and Migration Dynamics: The Research Potentials of a Large-Scale Longitudinal Household Study of Refugees in Germany. European Sociological Review (im Erscheinen); Martin Kroh et al. (2016): Das Studiendesign der IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten. SOEP Survey Papers 365 (online verfügbar).

Kasten

Daten und Methodik

Die Grundlage für die Analysen bilden Daten des SOEP und die darin integrierte IAB-SOEP-Migrationsstichprobe sowie die IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten. Letztere umfasst Personen, die zwischen dem 1. Januar 2013 und dem 31. August 2022 als Schutzsuchende nach Deutschland gekommen sind. Informationen zur Lebenssituation der Schutzsuchenden wie Deutschkenntnisse, Bildung, berufliche Situation, aber auch gesellschaftliche Teilhabe werden jährlich erhoben.

Personen aus der Türkei und der Ukraine wurden in der Längsschnittanalyse nicht berücksichtigt, da sie 2023 überproportional in der Stichprobe vertreten waren. Für die Jahre 2016 bis 2021 sowie 2023 wurden die folgenden zwei Fragen untersucht:

Fühlen Sie sich heute in Deutschland willkommen? (voll und ganz, überwiegend, in mancher Beziehung, kaum, gar nicht), sowie: Machen Sie sich Sorgen um Ausländerfeindlichkeit und Fremdenhass in Deutschland? (große Sorgen, einige Sorgen, keine Sorgen).

In der Erhebungswelle 2022 wurde erstmals ein Fragenkatalog zur wahrgenommenen Mehrfachdiskriminierung erhoben, um Diskriminierungserfahrungen aller im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) festgesetzten sowie weiterer Merkmale sichtbar zu machen.¹ Die zentrale Frage lautet:

Haben Sie sich persönlich in den letzten zwölf Monaten zum Beispiel wegen der ethnischen Herkunft, aus rassistischen Gründen, aufgrund des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung diskriminiert gefühlt?

Anschließend wurde erfasst, ob Diskriminierung in zwölf verschiedenen Lebensbereichen wahrgenommen wurde. In der vorliegenden Analyse stehen drei Bereiche im Fokus: der Arbeitsplatz, die Arbeits- oder Ausbildungsplatzsuche (folgend abgekürzt mit Arbeitsplatzsuche) oder die Wohnungs- oder Haussuche (folgend abgekürzt mit Wohnungssuche).

Darüber hinaus konnten die Befragten die Gründe für die wahrgenommene Diskriminierung angeben. Insgesamt standen elf Merkmale zur Auswahl: sechs gesetzlich geschützte Merkmale gemäß AGG sowie fünf ergänzende Kategorien. Mehrfachnennungen waren möglich. Die folgenden drei Merkmale wurden am häufigsten genannt und flossen in die Analyse ein:

1. Ethnische Herkunft (zum Beispiel Sprache, Name, Kultur), rassistische Gründe oder Herkunft aus einem anderen Land

2. Religion oder Weltanschauung
3. Aussehen (zum Beispiel Körpergewicht, Kleidungsstil, Tätowierungen)

Die Geflüchteten, die 2022 zur wahrgenommenen Diskriminierung befragt wurden, weisen folgende soziodemografischen Merkmale auf (gewichtet): 33 Prozent der Befragten sind Frauen. Das mittlere Alter beträgt 34 Jahre (Standardabweichung elf Jahre). Die Hauptherkunftsländer sind Syrien, Afghanistan und der Irak. Personen aus diesen drei Ländern befinden sich gemittelt seit 6,6 Jahren (Standardabweichung ein Jahr) in Deutschland. Rund 58 Prozent sind erwerbstätig, und 89 Prozent haben mindestens mittlere Deutschkenntnisse. Als Vergleichsgruppe wurden andere Zugewanderte herangezogen, die ebenfalls ab 2013 nach Deutschland gekommen sind, aber keinen Asylantrag gestellt haben. Unter diesen Befragten sind 53 Prozent Frauen. Das mittlere Alter beträgt 35 Jahre (Standardabweichung: zehn Jahre). Sie sind etwa seit 5,4 Jahren in Deutschland. Die Hauptherkunftsländer sind Rumänien, Polen und Bulgarien. 81 Prozent sind erwerbstätig.

Zur Analyse der Wahrscheinlichkeit wahrgenommener Diskriminierung in Abhängigkeit von Deutschkenntnissen, Bildungsabschluss und Wohnort wurden für jeden der drei untersuchten Lebensbereiche separate binäre logistische Regressionsmodelle geschätzt. Die Analysen erfolgten dabei jeweils getrennt für die beiden untersuchten Populationen (Geflüchtete und andere Zugewanderte) sowie innerhalb dieser Gruppen nochmals getrennt nach Geschlecht, sodass insgesamt zwölf Modelle betrachtet wurden. Da für nicht asylsuchende Zugewanderte 2022 keine Daten zu Deutschkenntnissen erhoben wurden, wird dieses Merkmal in der Population nicht untersucht. Die Stichproben in den Bereichen Arbeitsplatz und Arbeitsplatzsuche sind auf die Erwerbsbevölkerung im Alter von 18 bis 65 Jahren beschränkt (Tabelle). Herausgerechnet wurden Alter, Aufenthaltsstatus und Aufenthaltsdauer sowie bei den Analysen zur Wohnungssuche zusätzlich der Erwerbsstatus.

Tabelle

Nach Diskriminierungserfahrung befragte Geflüchtete und andere Zugewanderte

In absoluten Zahlen

	Geflüchtete		Andere Zugewanderte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Am Arbeitsplatz	196	733	1115	1284
Bei der Arbeitsplatzsuche	198	394	498	465
Bei der Wohnungssuche	246	359	596	716

Quelle: Sozio-oekonomisches Panel (SOEP v39).

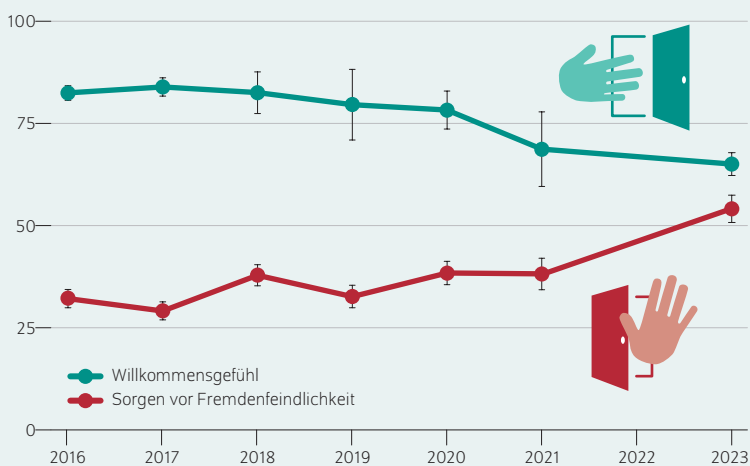
© DIW Berlin 2025

¹ David Richter et al. (2021): Pretest eines Fragenmoduls zu subjektiven Diskriminierungserfahrungen in der SOEP-Innovationsstichprobe 2020. SOEP Survey Papers 1332. Series B (online verfügbar).

Abbildung 1

Willkommensgefühl und Sorgen vor Fremdenfeindlichkeit bei Geflüchteten

In Prozent



Anmerkungen: Sorgen vor Fremdenfeindlichkeit sind erfasst, wenn mit „einige Sorgen“ oder „große Sorgen“ geantwortet wurde. Willkommensgefühl ist erfasst, wenn mit „voll und ganz“, „überwiegend“ oder „in mancher Beziehung“ geantwortet wurde. 2022 wurden beide Fragen nicht gestellt. Die vertikalen Linien geben das 95-Prozent-Konfidenzintervall an. Dieses besagt, dass in 95 Prozent der Fälle der tatsächliche Wert in diesem Intervall liegt. Bereinigt um Aufenthaltsdauer. N(Sorgen) = 29 338, N(Willkommensgefühl) = 12 031.

Quellen: Eigene Berechnungen auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP v40), 2016–2023, Daten gewichtet.

© DIW Berlin 2025

Während das allgemeine Willkommensgefühl Geflüchteter seit 2018 stetig zurückgeht, nehmen Sorgen vor Fremdenfeindlichkeit seit 2019 zu.

bisher verfügbaren Erhebungswellen (2016 bis 2023) der IAB-SOEP-Migrationsstichprobe sowie der IAB-BAMF-SOEP-Befragung Geflüchteter gebündelt. Insgesamt werden 29 338 Beobachtungen ausgewertet. Zur Untersuchung, wie sich aktuell wahrgenommene Diskriminierung anhand ausgewählter soziodemografischer Merkmale (Geschlecht, Deutschkenntnisse, Bildungsabschluss, Wohnort) unterscheidet, werden Querschnittsdaten aus dem Jahr 2022 verwendet. Diese Stichprobe umfasst 2 424 Geflüchtete. Um die Ergebnisse einzuordnen, werden Geflüchtete mit anderen Zuwanderern verglichen, die ebenfalls seit 2013 in Deutschland sind und keinen Asylantrag gestellt haben. Deren Herkunftsländer sind Rumänien, Polen und Bulgarien.

Willkommensgefühl Geflüchteter nimmt ab, Sorgen vor Ausländerfeindlichkeit steigen

Die Besorgnis Geflüchteter über fremdenfeindliche Einstellungen in Deutschland wächst (Abbildung 1). 2019 äußerte fast jede dritte Person einige oder große Sorgen vor Fremdenfeindlichkeit. Dieser Wert stieg 2020 leicht an (38 Prozent) und blieb 2021 stabil. Im Jahr 2023 äußerten rund 54 Prozent entsprechende Sorgen – der Höchstwert im Beobachtungszeitraum. Gleichzeitig ist das subjektive Gefühl, in Deutschland willkommen zu sein, seit 2018 rückläufig. So gaben 2016 rund 83 Prozent der Befragten an, sich „voll und ganz“, „überwiegend“ oder „in mancher Beziehung“ willkommen zu fühlen. Ein

Jahr zuvor hatte Bundeskanzlerin Angela Merkel mit Bezug auf die Integration von Geflüchteten ihren berühmten Satz „Wir schaffen das“ gesagt. 2019 lag der Wert bei 80 Prozent und rutschte schließlich bis 2023 auf 65 Prozent ab.

Dies geht mit einer großen öffentlichen Debatte für die Themen Migration und Flucht einher. Im Jahr 2023 wurden eine Vielzahl von migrationspolitischen Maßnahmen diskutiert und beschlossen, darunter Reformen zu Rechtsgrundlagen bei Rückführungen⁵ sowie eine Verlängerung des Bezugszeitraums von Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz.⁶ Zudem zeigte sich 2023 wie heute ein hohes Niveau gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit und eine verstärkte Sichtbarkeit migrationskritischer Positionen im politischen Diskurs.⁷ Diese Entwicklungen könnten dazu beitragen, dass sich Geflüchtete weniger willkommen fühlen und ihre Sorgen vor Fremdenfeindlichkeit zunehmen. Darüber hinaus kann auch subjektiv wahrgenommene Diskriminierung das Gefühl der Zugehörigkeit und die Integration negativ beeinflussen.⁸

Geflüchtete nehmen Diskriminierung unterschiedlich wahr

Diskriminierung ist eine der zentralsten Barrieren für Integration.⁹ Dabei wird zwischen objektiver und subjektiv wahrgenommener Diskriminierung unterschieden. Während bei objektiver Diskriminierung eine nachweisbare Ungleichbehandlung vorliegt, beschreibt subjektive Diskriminierung die persönliche Wahrnehmung diskriminierender Ereignisse.¹⁰ Objektive Diskriminierung ist schwer zu messen, da sie häufig versteckt oder in subtilen Formen abläuft. Umso wichtiger sind daher subjektive Wahrnehmungen von Diskriminierung, um ein umfassendes Lagebild zu erhalten. Studien zeigen, dass Betroffene seltener gesundheitliche Versorgungsleistungen beanspruchen,¹¹

⁵ Deutscher Bundestag (2023). Gesetzentwurf der Bundesregierung: Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung der Rückführung (Rückführungsverbesserungsgesetz). Bundestags-Drucksache 563/23 (online verfügbar).

⁶ Ende Februar 2024 wurde der maximale Geltungszeitraum des Asylbewerberleistungsgesetzes (AsylbLG) von 18 auf 36 Monate erhöht. Das Gesetz regelt Höhe und Form der Sozialleistungen für Asylbewerber*innen, bevor auch sie Anspruch auf Bürgergeld und andere Sozialleistungen haben. Der Gesetzentwurf wurde im November 2023 vorgestellt. Deutscher Bundestag (2023): Gesetzentwurf der Fraktion CDU/CSU. Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung des Asylbewerberleistungsgesetzes (Asylbewerberleistungsweiterentwicklungsgesetz – AsylbLWG). Bundestags-Drucksache 20/9309 (online verfügbar).

⁷ Andreas Zick und Nico Mokros (2023): Rechtsextreme Einstellungen in der Mitte. Die distanzierte Mitte. Rechtsextreme und Demokratiegefährdende Einstellungen in Deutschland 2022/23 (online verfügbar); Merih Ateş et al. (2023): Rassismus und seine Symptome. Bericht des Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitors (online verfügbar)

⁸ Lena Walther et al. (2021): Mental Health and Integration: A Qualitative Study on the Struggles of Recently Arrived Refugees in Germany. *Frontiers in public health*, 9, 576481.

⁹ Daniel Diekmann und Karim Fereidooni (2019): Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen geflüchteter Menschen in Deutschland: Ein Forschungsüberblick. *Zeitschrift für Flüchtlingsforschung*, 3(2), 343–360.

¹⁰ Steffen Beigang et al. (2017): Diskriminierungserfahrungen in Deutschland: Ergebnisse einer Repräsentativ- und einer Betroffenenbefragung. *Nomos* (online verfügbar).

¹¹ Katja Kajikhina et al. (2023): Rassismus und Diskriminierung im Kontext gesundheitlicher Ungleichheit – ein narratives Review. *Bundesgesundheitsblatt* 66, 1099–1108.

den Kontakt zu Behörden meiden¹² oder ein geringeres Vertrauen in Institutionen haben.¹³ Wahrgenommene Diskriminierung erzeugt also reale Einschränkungen im Alltag und kann sich negativ auf die Integration auswirken. Ob und in welchem Ausmaß Diskriminierung wahrgenommen wird, ist jedoch unterschiedlich. Eine 2023 erschienene Metaanalyse von 42 Einzelstudien zum Zusammenhang zwischen Integration und wahrgenommener Diskriminierung zeigt, dass bestimmte Personengruppen häufiger von wahrgenommener Diskriminierung berichten.¹⁴ So gehen beispielsweise ein höheres Bildungsniveau oder bessere Sprachkenntnisse häufiger mit wahrgenommener Diskriminierung einher.

Der vorliegende Bericht konzentriert sich auf wahrgenommene Diskriminierung in drei gesellschaftlich zentralen Lebensbereichen: dem Arbeitsplatz, der Arbeitsplatz- sowie der Wohnungssuche. Diese Bereiche sind für Geflüchtete von großer Relevanz, da sie wesentliche Voraussetzungen für ökonomische Stabilität, räumliche Sicherheit und gesellschaftliche Teilhabe darstellen.

Nur Befragten, die angegeben haben, am Arbeitsmarkt angestellt, oder auf der Suche nach Arbeit beziehungsweise einer Wohnung zu sein, werden Fragen zur wahrgenommenen Diskriminierung in diesen Bereichen gestellt. Da sich die Fragen auf die vergangenen zwölf Monate beziehen, ist es möglich, dass Befragte sowohl auf Arbeitssuche waren als auch Erfahrungen am Arbeitsplatz gemacht haben. In den zwölf Monaten vor der Befragung 2022 hatten 65 Prozent der Geflüchteten, die seit 2013 nach Deutschland kamen, einen Arbeitsplatz. In der Vergleichsgruppe der anderen Zugewanderten waren es 86 Prozent. Bei ihnen waren 90 Prozent der Männer und 83 Prozent der Frauen erwerbstätig. Bei Geflüchteten zeigt sich ein anderes Bild: Nur 33 Prozent der Frauen arbeiteten, aber 82 Prozent der Männer. Obwohl sich der Anteil erwerbstätiger geflüchteter Frauen zwischen 2013 und 2019 verdoppelt hat, sind ein niedrigeres Bildungsniveau, geringere Berufserfahrung, Hürden beim Spracherwerb und die traditionellen Geschlechterrollen nach wie vor Hindernisse für ihre Arbeitsmarktintegration.¹⁵

Mehr Geflüchtete suchten nach einer Wohnung als andere Zugewanderte: 40 Prozent gegenüber 30 Prozent. In beiden Gruppen waren Männer etwas häufiger auf Wohnungssuche als Frauen: 42 Prozent der geflüchteten Männer

¹² Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2024): Diskriminierung in Deutschland: Erkenntnisse und Empfehlungen. Fünfter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages (online verfügbar).

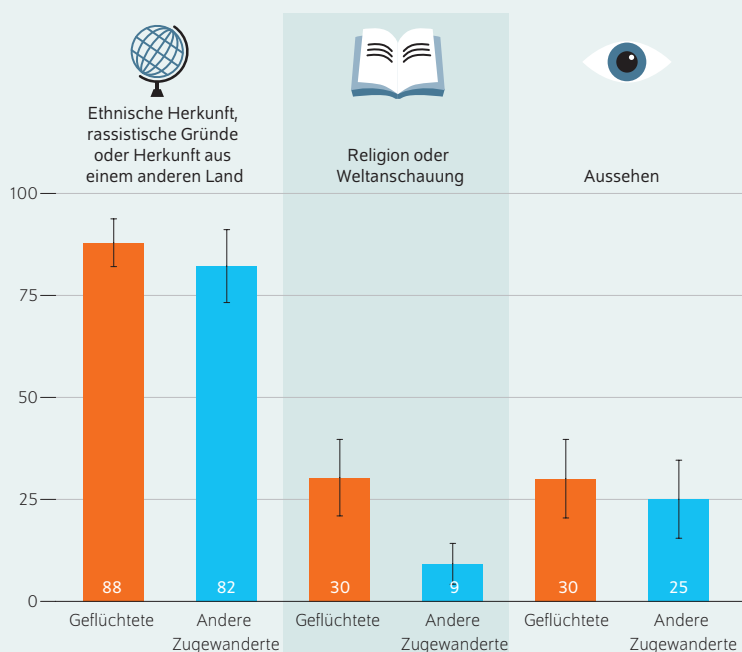
¹³ Sebastian Lutterbach und Andreas Beelmann (2021): How refugees' stereotypes toward host society members predict acculturation orientations: The role of perceived discrimination. *Frontiers in Psychology* 12, 612427.

¹⁴ Merlin Schaeffer und Judith Kas (2023): The Integration Paradox: A Review and Meta-Analysis of the Complex Relationship Between Integration and Reports of Discrimination. *International Migration Review* 58(3), 1384–1409.

¹⁵ Adriana Cardozo (2023): Erwerbschancen geflüchteter Frauen in Deutschland verbessern sich trotz ungünstiger Ausgangslage. DIW Wochenbericht Nr. 19, 217–225 (online verfügbar).

Abbildung 2

Gründe für wahrgenommene Diskriminierung von Geflüchteten und anderen Zugewanderten 2022 In Prozent



Anmerkungen: Mehrfachnennungen möglich. Ethnische Herkunft umfasst zum Beispiel Sprache, Name, Kultur. Aussehen bezieht sich etwa auf Körpergewicht, Kleidungsstil, Tätowierungen. Betrachtet werden ausschließlich Personen, die Diskriminierung wahrgenommen haben. Die vertikalen Linien geben das 95-Prozent-Konfidenzintervall an. Dieses besagt, dass in 95 Prozent der Fälle der tatsächliche Wert in diesem Intervall liegt. N(Geflüchtete) = 812, N(Andere Zugewanderte) = 2 072.

Quellen: Eigene Berechnungen auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP v39), 2022, Daten gewichtet.

© DIW Berlin 2025

Befragte fühlen sich oft aufgrund ihrer ethnischen Herkunft, der Herkunft aus einem anderen Land oder aus rassistischen Gründen diskriminiert.

suchten eine Wohnung, aber nur 37 Prozent der geflüchteten Frauen. Bei den anderen Zugewanderten waren es 33 Prozent der Männer und 27 Prozent der Frauen.

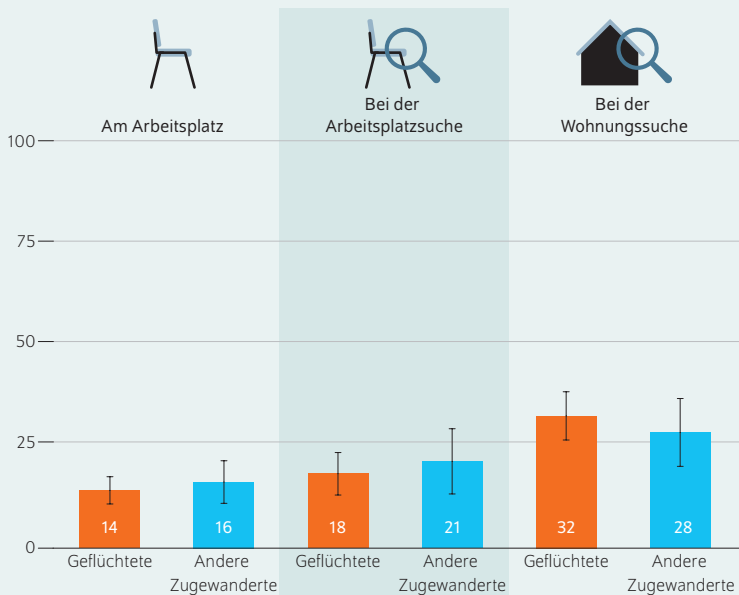
Geflüchtete fühlen sich besonders aufgrund ihrer ethnischen Herkunft diskriminiert

Die ethnische Herkunft, rassistische Gründe oder die Herkunft aus einem anderen Land werden am häufigsten sowohl von Geflüchteten als auch anderen Zugewanderten als Diskriminierungsgrund genannt (Abbildung 2). Rund 88 Prozent der Geflüchteten, die sich diskriminiert fühlen, geben ihre ethnische Herkunft (beispielsweise Sprache, Name oder Kultur) als Grund dafür an. Bei den anderen Zugewanderten sind es 82 Prozent. Die Religion beziehungsweise Weltanschauung wird von Geflüchteten deutlich häufiger als Diskriminierungsgrund benannt (30 Prozent) als von anderen Zugewanderten (neun Prozent). Dies könnte darauf hinweisen, dass religiös oder weltanschaulich markierte Differenzierungen, beispielsweise im Hinblick auf einen bestimmten Glauben, bei der Gruppe der Geflüchteten eine

Abbildung 3

Wahrgenommene Diskriminierung von Geflüchteten und anderen Zugewanderten 2022

In Prozent



Anmerkungen: Betrachtet werden ausschließlich Personen, die eine Arbeit hatten, beziehungsweise eine Arbeit oder Wohnung suchten. Arbeitsplatzsuche umfasst auch die Suche nach einem Ausbildungsplatz, Wohnungssuche umfasst auch die Suche nach einem Haus. Die vertikalen Linien geben das 95-Prozent-Konfidenzintervall an. Dieses besagt, dass in 95 Prozent der Fälle der tatsächliche Wert in diesem Intervall liegt. N(Geflüchtete, Arbeitsplatz) = 1247, N(Andere Zugewanderte, Arbeitsplatz) = 2 434, N(Geflüchtete, Arbeitssuche) = 836, N(Andere Zugewanderte, Arbeitssuche) = 993, N(Geflüchtete, Wohnungssuche) = 822, N(Andere Zugewanderte, Wohnungssuche) = 1366.

Quellen: Eigene Berechnungen auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP v39), 2022, Daten gewichtet.

© DIW Berlin 2025

Auf dem Wohnungsmarkt fühlen sich sowohl Geflüchtete als auch andere Zugewanderte oft diskriminiert.

besondere Rolle spielen. 30 Prozent der Geflüchteten sowie knapp 25 Prozent der anderen Zugewanderten geben an, aufgrund ihres Aussehens Diskriminierung erfahren zu haben. Als Beispiele werden den Befragten körperliche Merkmale wie das Körpergewicht, der Kleidungsstil oder Tätowierungen genannt.

Menschen neigen dazu, andere anhand von ethnischer Zugehörigkeit, Religion oder äußerlicher Erscheinung bestimmten Gruppen zuzuordnen. Wenn diesen Gruppen negative Eigenschaften zugeschrieben werden, kann sich das in Einstellungen, Bewertungen und diskriminierendem Verhalten niederschlagen.

Geflüchtete nehmen Diskriminierung vor allem bei der Wohnungssuche wahr

Betrachtet man die wahrgenommene Diskriminierung nach den drei Lebensbereichen Arbeitsplatz, Arbeitssuche sowie Wohnungssuche, sind die Unterschiede zwischen Geflüchteten und anderen Zugewanderten marginal (Abbildung 3). 14 Prozent der Geflüchteten und 16 Prozent der anderen

Zugewanderten berichten von wahrgenommener Diskriminierung am Arbeitsplatz. Bei der Suche nach einer Arbeit fühlten sich 18 Prozent der Geflüchteten sowie 21 Prozent der anderen Zugewanderten benachteiligt. Die höchsten Werte für wahrgenommene Diskriminierung finden sich bei der Wohnungssuche. Knapp jede dritte Person beider Gruppen berichtet von erlebter Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt (32 Prozent der Geflüchteten und 28 Prozent der anderen Zugewanderten).

Die ausgeprägte Wahrnehmung von Diskriminierung bei der Wohnungssuche könnte auf verschiedene strukturelle und soziale Faktoren zurückzuführen sein. Der Wohnungsmarkt in Deutschland ist geprägt von einer hohen Quote an Mietwohnungen, steigenden Mietpreisen und einer allgemein angespannten Situation, beispielsweise in Ballungsräumen.¹⁶ Private Vermieter*innen haben großen Spielraum, um nach ihren individuellen Präferenzen zu entscheiden. Wenn sie migrantische Bewerber*innen ablehnen, ob Geflüchtete oder andere Zugewanderte, kann das verschiedene Gründe haben. Dahinter können klare Auswahlkriterien stehen, etwa die Sicherstellung der Mietzahlung, aber auch Vorurteile oder diskriminierendes Verhalten.

Gerade intransparent ablaufende Prozesse lassen sich nicht genau einordnen. Für den Einzelnen bleibt es häufig unklar, ob objektive Kriterien wie zum Beispiel die finanzielle Situation ausschlaggebend waren oder ob Diskriminierungen basierend auf Herkunft, Religion oder Aussehen eine Rolle spielten.¹⁷ Unabhängig vom Grund der Ablehnung stoßen abgewiesene Menschen auf eine Barriere beim Zugang zu Wohnraum. Diese Wahrnehmung geht mit tatsächlicher Diskriminierung einher, wie eine Metastudie zeigt: In fast allen 71 untersuchten Feldexperimenten, besonders in Deutschland, wurde eine ethnische Diskriminierung am Wohnungsmarkt nachgewiesen.¹⁸

Bildungsabschlüsse wirken sich unterschiedlich auf wahrgenommene Diskriminierung aus

Ob die wahrgenommene Diskriminierung von spezifischen Merkmalen abhängt, wird in Regressionsmodellen untersucht. Dafür werden insgesamt zwölf Modelle geschätzt (Kasten). Für jeden der drei Lebensbereiche werden separate Modelle für geflüchtete Männer und Frauen sowie für andere Zugewanderte Männer und Frauen berechnet (Abbildung 4). Es werden die Merkmale Deutschkenntnisse (auf einer Skala von eins (sehr gut) bis fünf (gar nicht

¹⁶ Bundesministerium für Wohnen, Stadtentwicklung und Bauwesen (2025): Fakten zum Wohnungsmarkt – Aktuelle Entwicklungen auf dem Deutschen Wohnungsmarkt (online verfügbar).

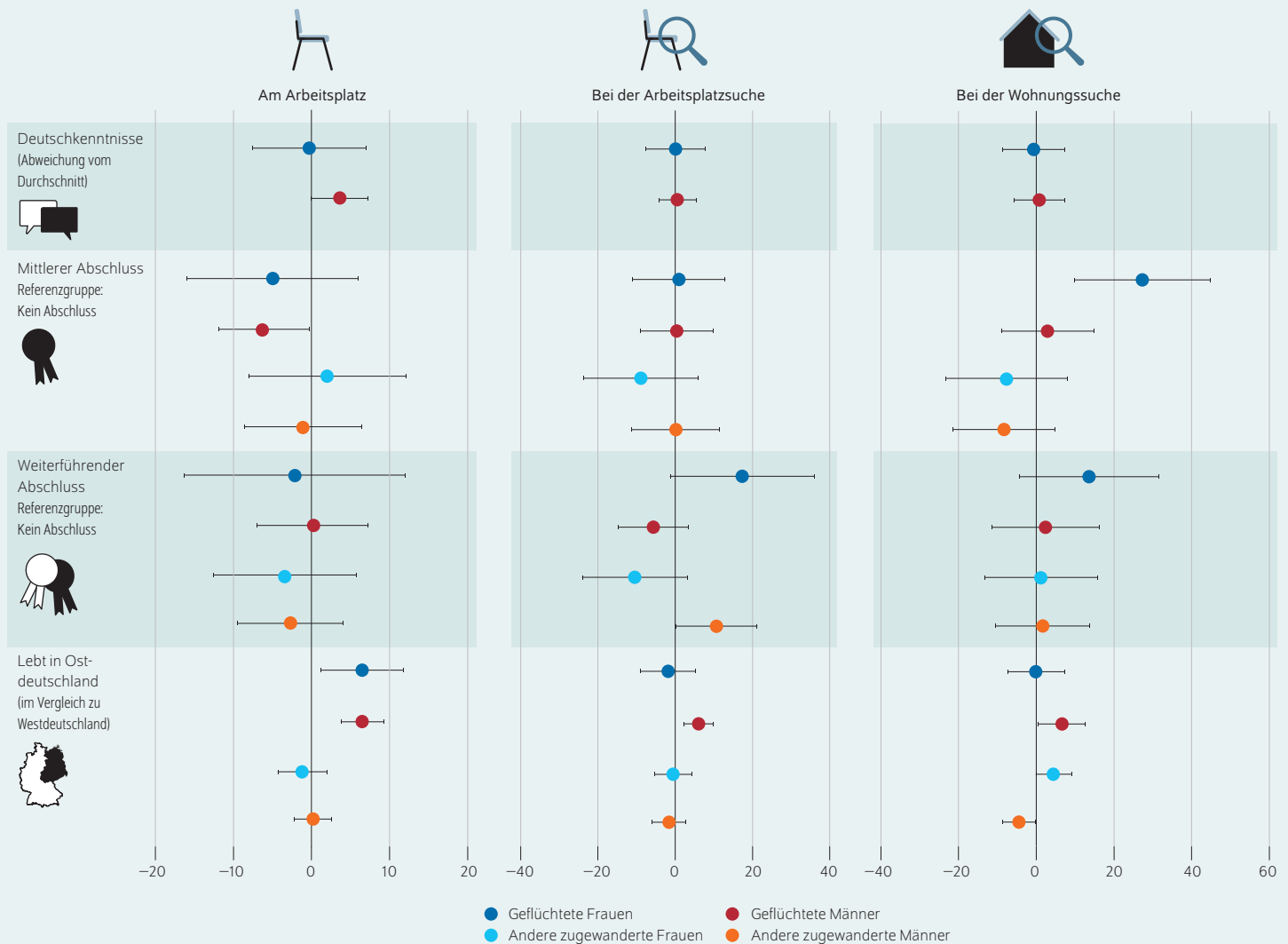
¹⁷ Thomas Hinz, Katrin Auspurg und Andreas Schneck (2022): Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt. In: Handbuch Diskriminierung. Wiesbaden 1–21.

¹⁸ Neun der 71 Feldexperimente fanden in Deutschland statt und zeigten, dass hier das Ausmaß an Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt besonders hoch ist. Katrin Auspurg, Andreas Schneck und Thomas Hinz (2019): Closed doors everywhere? A meta-analysis of field experiments on ethnic discrimination in rental housing markets. Journal of Ethnic and Migration Studies, 45(1), 95–114.

Abbildung 4

Wahrscheinlichkeit wahrgenommener Diskriminierung von geflüchteten und anderen zugewanderten Frauen und Männern nach ausgewählten Merkmalen

In Prozentpunkten in Relation zur Referenzgruppe



Anmerkungen: Durchschnittliche marginale Effekte zwölf binärer logistischer Regressionsmodelle. Beschränkung auf Individuen, die eine Arbeit hatten beziehungsweise auf Arbeits- oder Wohnungssuche waren. Kontrollvariablen sind Alter, Aufenthaltsdauer und Aufenthaltsstatus, sowie Erwerbsstatus bei der Wohnungssuche. Die horizontalen Linien stellen ein 95-Prozent-Konfidenzintervall dar. Dieses besagt, dass in 95 Prozent der Fälle der tatsächliche Wert in diesem Intervall liegt. Je enger das Intervall, desto genauer ist der geschätzte Wert. Wenn das Konfidenzintervall nicht die Nulllinie berührt/übertritt, sind die Koeffizienten mindestens auf dem Fünf-Prozent-Niveau statistisch signifikant. Deutschkenntnisse werden ausschließlich für Geflüchtete betrachtet und basieren auf Selbsteinschätzungen. Sie werden als Durchschnitt der eigenen Bewertung in den Sprech-, Schreib- und Lesekompetenzen auf einer Skala von eins (sehr gut) bis fünf (gar nicht vorhanden) gebildet und sind am Mittelwert der vier Subpopulationen zentriert. Positive Werte bedeuten überdurchschnittliche Deutschkenntnisse, negative Werte bedeuten unterdurchschnittliche Deutschkenntnisse. Wohnort wurde kodiert als -1 = Westdeutschland, +1 = Ostdeutschland. Negative Werte beziehen sich auf Westdeutschland, positive auf Ostdeutschland. Arbeitsplatzsuche umfasst auch die Suche nach einem Ausbildungsplatz, Wohnungssuche umfasst auch die Suche nach einem Haus. Stichprobengröße pro Modell siehe Kasten.

Lesebeispiel: Geflüchtete Frauen mit einem mittleren Bildungsabschluss weisen eine um 27 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit auf, Diskriminierung bei der Wohnungssuche wahrzunehmen als Frauen ohne Bildungsabschluss.

Quellen: Eigene Berechnungen auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP v39), 2022.

© DIW Berlin 2025

Sowohl am Arbeitsplatz als auch bei der Arbeits- und Wohnungssuche nehmen geflüchtete Männer in Ostdeutschland häufiger Diskriminierung wahr als im Westen.

vorhanden)),¹⁹ Bildungsabschluss (kein Abschluss, mittlerer Abschluss/Sekundarabschluss I, weiterführender Abschluss)

sowie Wohnort in Ostdeutschland im Vergleich zu Westdeutschland untersucht.

¹⁹ Deutschkenntnisse werden ausschließlich für Geflüchtete betrachtet, da sie 2022 nicht für andere Zugewanderte erhoben wurden. Sie basieren auf Selbsteinschätzungen. Sie werden als Durchschnitt der eigenen Bewertung in den Sprech-, Schreib- und Lesekompetenzen auf einer Skala von eins (sehr gut) bis fünf (gar nicht vorhanden) gebildet und sind am Mittelwert der vier Subpopulationen zentriert.

Deutschkenntnisse hängen in keinem der drei untersuchten Lebensbereiche mit wahrgenommener Diskriminierung zusammen. Beim Bildungsabschluss zeigen sich jedoch Unterschiede in den Bereichen Arbeitsplatz und

Arbeitsplatzsuche. Geflüchtete Männer mit einem mittleren Bildungsabschluss, also mindestens einem Sekundarabschluss I, nehmen am Arbeitsplatz seltener Diskriminierung wahr als Männer ohne Abschluss – der Unterschied beträgt 6,3 Prozentpunkte.²⁰

Bei der Wohnungssuche wird deutlich, dass geflüchtete Frauen mit mittlerer Bildung häufiger von wahrgenommener Diskriminierung berichten als Frauen ohne Abschluss (27 Prozentpunkte). Bei geflüchteten oder anderen zugewanderten Männern sowie zugewanderten Frauen ist dieser Effekt nicht zu beobachten. Es kann also nicht nur daran liegen, dass Diskriminierung am Wohnungsmarkt geschlechtsspezifisch wahrgenommen wird. Auch mit dem *Integrationsparadoxon* sind diese Ergebnisse nicht gut erklärbar. Demnach haben Personen mit unterschiedlichem Bildungsniveau abweichende Routinen und Aktivitäten im Alltag, die unterschiedlich viel Potenzial bieten, Diskriminierung wahrzunehmen. Zweitens steigt mit einem höheren Abschluss die Wahrscheinlichkeit, erlebte Benachteiligung als solche wahrzunehmen.²¹ Warum sich dieses Muster aber nur bei den Frauen und nicht bei den Männern zeigt, müsste zusätzlich untersucht werden.

Geflüchtete in Ostdeutschland nehmen häufiger Diskriminierung wahr

In den zwölf Monaten vor der Befragung 2022 hatten Geflüchtete in Westdeutschland häufiger einen Arbeitsplatz als jene in Ostdeutschland (66 gegenüber 61 Prozent). Im Gegensatz dazu waren sie weniger oft auf der Suche nach einer Arbeit (35 gegenüber 43 Prozent) und seltener auf Wohnungssuche (39 gegenüber 45 Prozent). Geflüchtete Männer und Frauen, die in Ostdeutschland erwerbstätig sind, berichten häufiger von wahrgenommener Diskriminierung am Arbeitsplatz als Geflüchtete, die in Westdeutschland leben und arbeiten. Die Differenz in der Wahrscheinlichkeit beträgt bei beiden Geschlechtern circa 6,5 Prozentpunkte. Geflüchtete Männer, die in Ostdeutschland leben und auf der Suche nach Arbeit sind, berichten häufiger von erlebter Diskriminierung (sechs Prozentpunkte). Eine ebenfalls höhere Wahrscheinlichkeit für Diskriminierungserfahrungen haben geflüchtete Männer in Ostdeutschland auf dem Wohnungsmarkt (6,7 Prozentpunkte). Allerdings erklären fast keines der analysierten Merkmale die Unterschiede in der wahrgenommenen Diskriminierung in den drei Lebensbereichen für andere zugewanderte Personen, trotz der deutlich größeren Stichproben. Für diese Gruppe sind der Bildungsabschluss und der Wohnort in den meisten Fällen nicht assoziiert mit der Wahrscheinlichkeit, Diskriminierung wahrzunehmen. Lediglich zugewanderte Männer in Ostdeutschland berichten seltener von wahrgenommener

Diskriminierung bei der Wohnungssuche als jene in Westdeutschland. Dies lässt vermuten, dass einerseits andere Faktoren relevant sind – beispielsweise Selektionsprozesse, die dafür sorgen, dass andere Zugewanderte eher in bestimmte Regionen ziehen. Andererseits könnten kontextspezifische Faktoren, wie etwa der lokale Wohnungs- und Arbeitsmarkt eine Rolle spielen.

Fazit: Mehr Schutz vor Diskriminierung am Arbeits- und Wohnungsmarkt notwendig

Die Analysen zeigen, dass das Willkommensgefühl Geflüchteter in Deutschland seit 2018 kontinuierlich rückläufig ist, während Sorgen vor Fremdenfeindlichkeit deutlich zugenommen haben. Weiter zeigt sich, dass Geflüchtete Diskriminierung am Arbeitsplatz, bei der Arbeitsplatzsuche, vor allem aber bei der Wohnungssuche wahrnehmen. Hier berichten drei von zehn Geflüchteten von wahrgenommener Diskriminierung. Die von ihnen genannten Gründe beziehen sich dabei überwiegend auf die ethnische Herkunft und damit einhergehende Unterschiede in Sprache, Namen, Kultur, Religion oder äußerlichen Merkmalen wie Kleidung oder Aussehen.

Unterschiede im Ausmaß der wahrgenommenen Diskriminierung hängen mit den betrachteten Lebensbereichen und soziodemografischen Merkmalen zusammen. So nehmen etwa geflüchtete Männer mit sekundärem Bildungsabschluss weniger Diskriminierung am Arbeitsplatz wahr als Männer ohne Bildungsabschluss. Geflüchtete Frauen mit einem mittleren Bildungsabschluss berichten hingegen häufiger von Diskriminierung bei der Wohnungssuche als jene ohne einen Abschluss. Zudem zeigt sich, dass geflüchtete Männer, die in Ostdeutschland leben, in allen untersuchten Lebensbereichen Diskriminierung häufiger wahrnehmen als in Westdeutschland.

Dieser Eindruck ist am Arbeitsplatz besonders ausgeprägt. Die Auswertungen erlauben keine direkten Rückschlüsse auf die Ursachen der höheren wahrgenommenen Diskriminierung von Geflüchteten am ostdeutschen Arbeitsmarkt, jedoch sind verschiedene Erklärungen denkbar. Zum einen könnten die strukturellen Bedingungen eine Rolle spielen, die durch eine insgesamt angespanntere Beschäftigungssituation gekennzeichnet sind, wodurch Geflüchtete stärker mit Wettbewerb und arbeitsplatzbezogenen Spannungen konfrontiert sind. Außerdem könnte die tatsächliche Diskriminierung gegenüber Geflüchteten in Ostdeutschland größer sein. Um diese Dynamik genauer analysieren zu können, sollten künftige Studien auch die ethnische Zusammensetzung des Wohnumfelds und die sozialen Kontakte von Geflüchteten berücksichtigen.

Der Wochenbericht verdeutlicht, dass wahrgenommene Diskriminierung differenziert nach verschiedenen Lebensbereichen untersucht werden muss. Dabei sind unterschiedliche Merkmale wie Geschlecht, Deutschkenntnisse, Bildungsstand und Wohnregion zu berücksichtigen. Subjektiv wahrgenommene Diskriminierung liefert wertvolle Hinweise auf

²⁰ Ein ähnliches Ergebnis zeigt sich auch bei Frauen. Allerdings sind die Konfidenzintervalle (horizontale Balken, die die Unsicherheit angeben), die eine Interpretation des Ergebnisses zulassen, bei geflüchteten Frauen am Arbeitsplatz sehr groß. Das liegt vermutlich auch daran, dass es in der Stichprobe nur wenige Frauen am Arbeitsplatz gibt (N=196).

²¹ Jan-Philip Steinmann (2019): The paradox of integration. Why do higher educated new immigrants perceive more discrimination in Germany? *Journal of Ethnic and Migration Studies* 45(9), 1377–1400.

bestehende Probleme und potenzielle Benachteiligungen in zentralen Bereichen. Für die untersuchten Gruppen ist es unklar, inwieweit die festgestellten Unterschiede in wahrgenommener Diskriminierung auf unterschiedlich starke tatsächliche Diskriminierung zurückzuführen sind oder auf verschiedene Wahrnehmungs und Interpretationsweisen – also darauf, wie Situationen gedeutet und zugeschrieben werden.²² Für den Wohnungsmarkt zeigen Feldexperimente, dass das Ausmaß der Diskriminierung in Deutschland im europäischen Vergleich hoch ist.²³ Auch für den Arbeitsmarkt belegt eine Metastudie von Feldexperimenten in Europa, dass es faktische Diskriminierung gegenüber Bewerbenden mit Migrationshintergrund in frühen Stadien der Bewerbungsprozesse gibt.²⁴ Eine kürzlich veröffentlichte Studie belegt objektive Diskriminierung auch bei der Ausbildungsplatzsuche

in Deutschland.²⁵ Daher sollten Maßnahmen gegen Diskriminierung am Arbeits- und Wohnungsmarkt weiter gestärkt und konsequent umgesetzt werden. Dazu zählen transparente Bewerbungs- und Vergabeprozesse, die nachvollziehbare und faire Entscheidungen ermöglichen. Anonymisierte Bewerbungen und klare Auswahlkriterien können Diskriminierung vermeiden und die Chancengleichheit verbessern. Zudem empfiehlt die Antidiskriminierungsstelle des Bundes, die Staatsangehörigkeit als zusätzliches Diskriminierungsmerkmal in das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz aufzunehmen.²⁶ Schließlich sollte der Ausbau von unabhängigen Rechtsberatungsstellen für Menschen, die Diskriminierung im Arbeits- oder Wohnbereich erfahren haben, weiter vorangetrieben werden. So kann Betroffenen niedrigschwellige Unterstützung und wirksame Möglichkeiten zur Durchsetzung ihrer Rechte angeboten werden.

²² Claudia Diehl, Elisabeth Liebau und Peter Mühlau (2021): How Often Have You Felt Disadvantaged? Explaining Perceived Discrimination. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 73, 1–24.

²³ Augspurg et al. (2019), a. a. O.

²⁴ Eva Zschirnt und Didier Ruedin (2016): Ethnic discrimination in hiring decisions: a meta-analysis of correspondence tests 1990–2015. Journal of Ethnic and Migration Studies, 42(7), 1115–1134.

²⁵ André Zeppenfeld (2025): Ausbildungsplätze: Herkunft schlägt Leistung. Universität Siegen. (online verfügbar).

²⁶ Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2023): Vielfalt, Respekt, Antidiskriminierung. Grundlagenpapier zur Reform des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG).

Philippa Cumming ist wissenschaftliche Mitarbeiterin in der forschungsbasierten Infrastruktureinrichtung Sozio-oekonomisches Panel (SOEP) im DIW Berlin | pcumming@diw.de

Ellen Heidinger ist wissenschaftliche Mitarbeiterin in der forschungsbasierten Infrastruktureinrichtung Sozio-oekonomisches Panel (SOEP) im DIW Berlin | eheidinger@diw.de

JEL: A14, J15, J71, Z13

Keywords: perceived discrimination, refugees, integration

This report is also available in an English version as DIW Weekly Report 34+35/2025:

www.diw.de/diw_weekly





DIW Berlin — Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e. V.
Anton-Wilhelm-Amo-Straße 58, 10117 Berlin

www.diw.de

Telefon: +49 30 897 89-0 E-Mail: kundenservice@diw.de

92. Jahrgang 27. August 2025

Herausgeber*innen

Prof. Anna Bindler, Ph.D.; Prof. Dr. Tomaso Duso; Sabine Fiedler; Prof. Marcel Fratzscher, Ph.D.; Prof. Dr. Peter Haan; Prof. Dr. Claudia Kemfert; Prof. Dr. Alexander S. Kritikos; Prof. Dr. Alexander Kriwoluzky; Prof. Karsten Neuhoﬀ, Ph.D.; Prof. Dr. Sabine Zinn

Chefredaktion

Prof. Dr. Pio Baake; Claudia Cohnen-Beck; Sebastian Kollmann;
Kristina van Deuverden

Lektorat

Prof. Anna Bindler, Ph.D.; Mia Teschner, Clara Schäper

Redaktion

Rebecca Buhner; Dr. Hella Engerer; Petra Jasper; Adam Mark Lederer;
Frederik Schulz-Greve; Sandra Tubik

Gestaltung

Roman Wilhelm; Stefanie Reeg; Eva Kretschmer, DIW Berlin

Umschlagmotiv

© imageBROKER / Steffen Diemer

Satz

Satz-Rechen-Zentrum Hartmann + Heenemann GmbH & Co. KG, Berlin

Der DIW Wochenbericht ist kostenfrei unter www.diw.de/wochenbericht
abrufbar. Abonnieren Sie auch unseren Wochenberichts-Newsletter unter
www.diw.de/wb-anmeldung

ISSN 1860-8787

Nachdruck und sonstige Verbreitung – auch auszugsweise – nur mit
Quellenangabe und unter Zusendung eines Belegexemplars an
den Kundenservice des DIW Berlin zulässig (kundenservice@diw.de).