Fachstelle Einwanderung und Integration

Arbeitsmarkt im Wandel

Zugewanderte und Veränderungen des deutschen Arbeitsmarktes

Förderprogramm IQ - Integration durch Qualifizierung

Kurzbericht 11/2025

Der vorliegende Kurzbericht beschreibt, welche Rolle Zugewanderte auf dem Arbeitsmarkt einnehmen. Er enthält ausgewählte Ergebnisse der umfassenden Studie „Arbeitsmarkt und Zuwanderung im Wandel“, die die IQ Fachstelle Einwanderung und Integration im Oktober 2025 veröffentlicht hat.

1 Die Studie 2

2 Beschäftigungsentwicklung nach Geschlecht, Betriebsgröße und Anforderungsniveau 2

2.1 Geschlecht und Staatsangehörigkeit 3

2.2 Betriebsgröße und Staatsangehörigkeit 4

2.3 Anforderungsniveau und Staatsangehörigkeit 5

2.4 Beschäftigungsentwicklung nach Berufssektoren 6

2.4.1 Fokus IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungen 8

2.4.2 Fokus auf Produktionsberufe 9

2.4.3 Fokus sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen 11

3 Risiken für die zugewanderten Beschäftigten: Prekarität und Substituierbarkeit 12

3.1 Risiko Prekarität 12

3.2 Risiko Substituierbarkeit 14

4 Ausblick 17

5 Quellenverzeichnis 18

1 Die Studie

Der deutsche Arbeitsmarkt steht vor strukturellen und demografischen Umbrüchen. Angesichts eines historisch einmaligen Anstiegs an Altersabgängen, insbesondere auf Helfer- und Fachkraftniveau (Kuhn et al. 2025a), rückt die Frage nach der Bedeutung verschiedener Zuwanderungsgruppen zunehmend in den Vordergrund. Während die Fachkräftelücke in einzelnen Bereichen wie der Altenpflege leicht rückläufig ist, wird sich der Fachkräftemangel absehbar auf weitere Berufsfelder ausweiten (Burstedde und Tiedemann 2025). Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit kommt bereits jetzt eine zentrale Rolle zu, etwa beim Beschäftigungswachstum in Helfertätigkeiten oder der Stabilisierung des Fachkräftepotenzials. Bei den Fachkräften stützt diese Gruppe die Beschäftigungszahlen.

Mit Blick auf die Zuwanderung zu Erwerbszwecken zeigt sich zudem eine zunehmende Vielfalt der Herkunftsländer. Während zuvor mehr Menschen aus wenigen zentralen Herkunftsländern wie China oder USA kamen, sind die Ländergruppen mittlerweile gleichmäßiger verteilt, zuvor sehr große Gruppen aus den wichtigsten Herkunftsländern werden also anteilig kleiner (mit Ausnahme von Indien, das nach wie vor eine große Gruppe der Zugewanderten darstellt). Neben dem bereits thematisierten Rückgang der Zuwanderung aus EU-Staaten betrifft dies auch Syrien und die Türkei (Adunts et al. 2024, S. 31).

Vor dem Hintergrund dieser vielschichtigen Entwicklungen analysierte die Fachstelle Einwanderung und Integration in ihrer Studie „Arbeitsmarkt und Zuwanderung im Wandel. Eine Analyse aktueller Trends im Beschäftigungs- und Wanderungsgeschehen“ die Zusammenhänge zwischen Zuwanderung und den aktuellen Veränderungen des Arbeitsmarkts. Wie verändert sich das Zuwanderungsgeschehen? Welchen Beitrag leisten unterschiedliche Zuwanderungsgruppen zur Beschäftigungsentwicklung in Deutschland, sowohl in den ost- und westdeutschen Bundesländern als auch in den unterschiedlichen Berufssektoren? Inwieweit sind Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit von den Veränderungen am Arbeitsmarkt betroffen? Welchen Risiken sind sie ausgesetzt, welche Potenziale könnten noch stärker genutzt werden?
Diese Fragen wurden in drei Analyseschritten untersucht: Veränderung der Zuwanderung, Veränderung der Beschäftigung und die Rolle unterschiedlicher Zuwanderungsgruppen und schließlich die Auswirkungen der Arbeitsmarktveränderungen auf Zugewanderte. Im vorliegenden Kurzbericht werden aus unserer Sicht zentrale Aspekte der Wechselwirkung zwischen Arbeitsmarktveränderungen und Zuwanderung gesondert zusammengefasst. Dabei wird eine Auswahl der online veröffentlichten Grafiken gezeigt. Regionale Unterschiede in Bezug auf Ost- und Westdeutschland werden im Folgenden nur im Text erwähnt – die entsprechenden Grafiken sind in der Langfassung zu finden. Der Kurzbericht stellt somit einen Auszug aus der Studie dar; zur besseren Lesbarkeit wird im Folgenden auf Einzelverweise auf die Langfassung verzichtet.

2 Beschäftigungsentwicklung nach Geschlecht, Betriebsgröße und Anforderungsniveau

Der Beschäftigungsrückgang bei kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) und auf Fachkräfteniveau ist deutlich sichtbar. Dieser Abwärtstrend, der in den ostdeutschen Bundesländern deutlicher

auftritt als in den westdeutschen, wird dabei durch Zugewanderte aus Drittstaaten abgemildert, jedoch nicht vollständig aufgefangen.

2.1 Geschlecht und Staatsangehörigkeit: Nur noch sehr leichter Zuwachs, deutliche Unterschiede nach Region und Geschlecht (Abbildung 1)

In den letzten Jahren hat sich das **Beschäftigungswachstum deutlich verlangsamt**: Gegenüber dem Vorjahr lag der Zuwachs im September 2024 bei lediglich 0,4 % (in 2023 bei 0,5 %).

Die Entwicklung unterscheidet sich allerdings klar nach Region und Geschlecht. **Besonders deutlich ist der Rückgang in Ostdeutschland** (hier und im Folgenden immer einschließlich Berlin), wo 2024 ein leichtes Minus (–0,2 %) verzeichnet wird. Geschlechtsspezifisch zeigt sich, dass das Beschäftigungswachstum von Frauen in der Gesamtbetrachtung bei 0,5 % bleibt (wie im Jahr zuvor), während sich das **Wachstum bei Männern 2024 merklich verlangsamt** (0,5 % in 2023, 0,2 % in 2024).

Betrachtet man die Veränderungen differenziert nach Staatsangehörigkeitsgruppen (Deutsche, EU-Staatsangehörige, Drittstaatenangehörige), wird deutlich, dass das **schwächere Wachstum bei Männern insbesondere auf den Rückgang von Beschäftigten mit deutscher oder Staatsangehörigkeit eines EU-Landes zurückzuführen** ist. Während im Jahr 2023 noch ein Beschäftigungszuwachs von 1,6 % bei Männern aus dem EU-Ausland zu verzeichnen war, ging ihre Beschäftigung 2024 um 1,1 % zurück. Auch bei deutschen Männern setzte sich der rückläufige Trend fort: Nach einem Rückgang von 0,4 % im Jahr 2023 verringerte sich ihr Anteil 2024 um weitere 0,6 %. **Aufgefangen bzw. abgemildert wird dieser Rückgang jeweils durch die Beschäftigungszunahme unter Drittstaatsangehörigen**. In Deutschland arbeiteten 2024 8,7 % mehr drittstaatsangehörige Männer als im Jahr zuvor, in Ostdeutschland sogar 11,5 % mehr. Bei Frauen aus den EU-Staaten bleibt die Entwicklung positiv, wenn auch deutlich schwächer als im Vorjahr. Am stärksten wächst anteilig die Gruppe der Frauen aus Drittstaaten: 2024 lag der Zuwachs bundesweit bei 11,8 %, im Osten sogar bei 13,3 %, im Westen bei 11,5 %. In absoluten Zahlen sind hingegen die Zuwächse bei Männern aus Drittstaaten am deutlichsten.

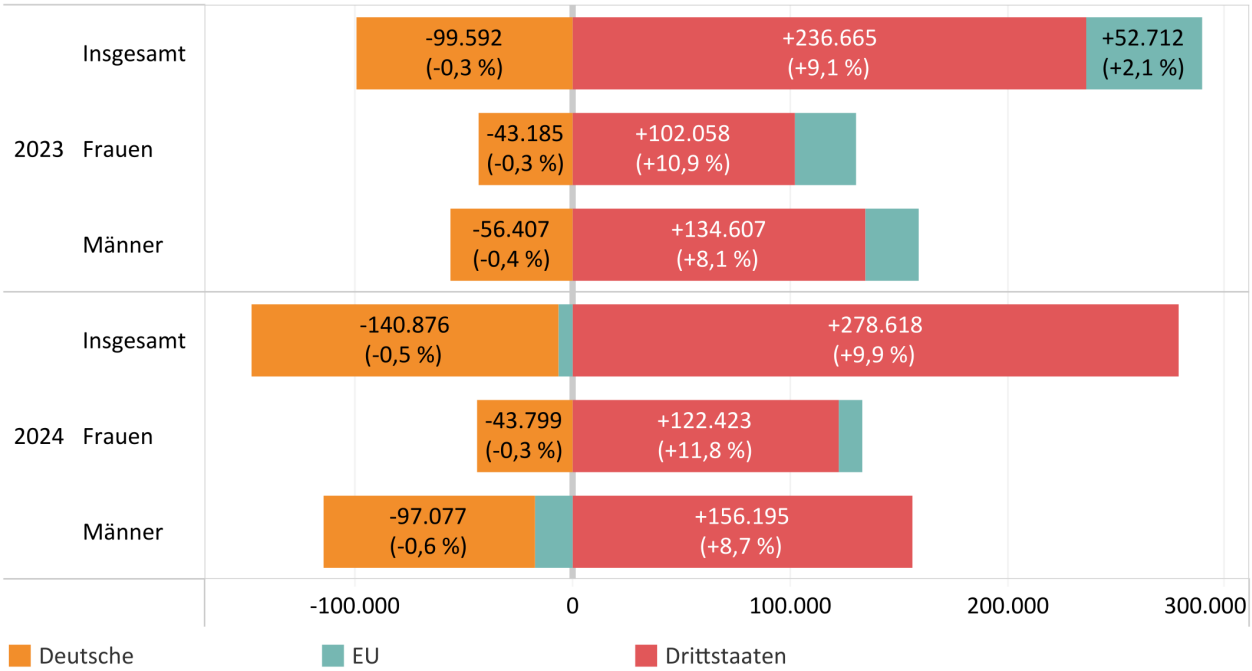

Abbildung 1: Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit
Veränderung zum Vorjahresmonat in absoluten Zahlen, prozentuale Veränderung in Klammern, Deutschland, Stichtag September (Eigene Berechnungen und Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit 2025a) © Minor

2.2 Betriebsgröße und Staatsangehörigkeit: Große Betriebe gewinnen dank Deutscher und Unionsbürger*innen; kleine verlieren, trotz Zuwachs an Drittstaatenangehörigen (Abbildung 2)

Ein klarer Trend ist die **wachsende Bedeutung großer Betriebe** (ab 250 Beschäftigte), die in allen Regionen Beschäftigungszuwächse verbuchen konnten, besonders jedoch in Westdeutschland (+2,0 % in 2023, +1,4 % in 2024). Gleichzeitig verlieren kleine Betriebe (1-9 Beschäftigte) durchweg Beschäftigte. Am stärksten im Osten (-2,3 % in 2023, -2,0 % in 2024), aber auch in Westdeutschland und bundesweit. Bei mittleren Betrieben (10-249 Beschäftigte) geht der Beschäftigungszuwachs gegen null (+0,3 % in 2023, +0,1 % in 2024), in Ostdeutschland war die Zahl der Beschäftigten 2024 rückläufig (-0,6 %).

Auffällig ist zudem die unterschiedliche Entwicklung nach Staatsangehörigkeit: Während **deutsche Staatsangehörige und Unionsbürger*innen zunehmend weniger in kleinen und mittleren Betrieben beschäftigt sind**, verzeichnen große Unternehmen in diesen Gruppen einen – wenn auch geringen – Beschäftigungszuwachs. Gleichzeitig nehmen **kleine und mittlere Betriebe vermehrt Beschäftigte aus Drittstaaten** auf. Dass die Beschäftigung in KMU (kleine und mittlere Unternehmen) in den vergangenen Jahren nicht noch stärker zurückgegangen ist, liegt also fast ausschließlich an Drittstaatsangehörigen.

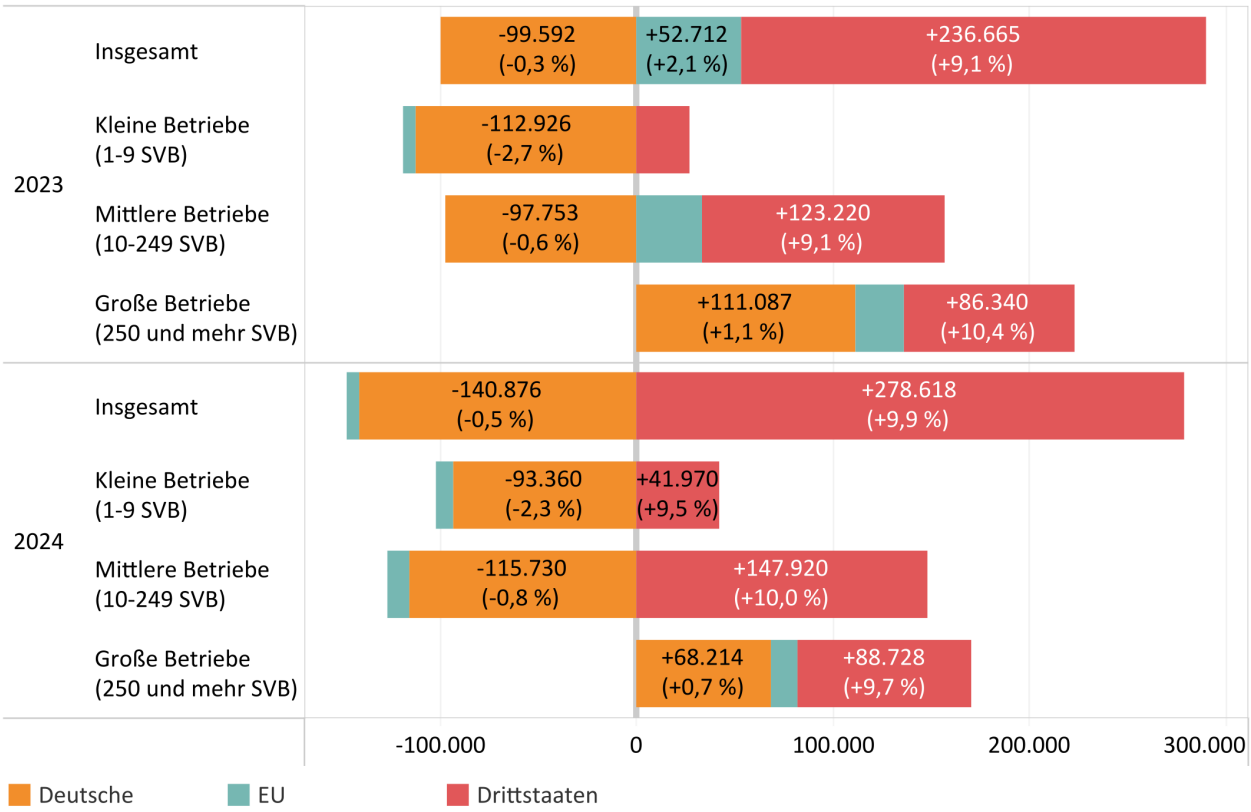

Abbildung 2: Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach Betriebsgröße und Staatsangehörigkeit
Veränderung zum Vorjahresmonat in absoluten Zahlen, prozentuale Veränderung in Klammern, Deutschland, Stichtag September (Eigene Berechnungen und Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit 2025a) © Minor

2.3 Anforderungsniveau und Staatsangehörigkeit: Rückgang vor allem bei Fachkräften, am stärksten bei Deutschen (Abbildung 3)

In Bezug auf die Beschäftigungsentwicklung nach Anforderungsniveau zeigt sich, dass der geringe Beschäftigungszuwachs vor allem auf einen **Rückgang bei Beschäftigten auf Fachkräfteniveau** zurückzuführen ist. Auf Experten- und Spezialistenniveau sind deutliche Zuwächse zu verzeichnen, auf Helferniveau ein nur minimaler Zuwachs; die Zahl der Fachkräfte hingegen ist rückläufig. Im Vergleich zum Vorjahresmonat hat sich im September 2024 allerdings **auch das Wachstum bei Beschäftigten auf Expertenniveau deutlich abgeschwächt**: Statt 2,9 % im Vorjahr lag der Zuwachs 2024 nur noch bei 1,6 %. Der Zuwachs bei Spezialist*innen bleibt mit 2,6 % hingegen stabil. Regional zeigen sich erneut deutliche Unterschiede: Prozentual ist in Ostdeutschland der Rückgang bei Fachkräften stärker und der Zuwachs bei Spezialist*innen und Expert*innen geringer als in Westdeutschland.[1]

[1] Bei der Analyse nach Anforderungsniveau ist jedoch zu berücksichtigen, dass die beobachtete Polarisierung – weg von den Fachkräften und hin zu Helfertätigkeiten sowie Spezialisten- und Expertentätigkeiten – teilweise auf die Aktualisierung der Klassifikation der Berufe (KldB) zurückgeht. Im Jahr 2020 wurde die Klassifikation der Berufe (KldB 2010) überarbeitet. Dadurch kam es zu Anpassungen in der Systematik, die teils deutliche Auswirkungen auf die Arbeitsmarktstatistik hatten. So wurden z. B. im Gastronomieservice „Servicekräfte“ seit 2021 vom Anforderungsniveau Fachkraft auf Helfer umgeschlüsselt. Die Folgen zeigen sich vor allem in der Arbeitslosenstatistik sowie bei den gemeldeten Stellen nach Anforderungsniveaus und Berufsfeldern. In der Beschäftigungsstatistik kommt es außerdem nur sukzessive zu den durch die geänderte Zuordnung stattgefundenen Verschiebung (siehe Bundesagentur für Arbeit 2021, S. 23). Dennoch wird der Polarisierungstrend dadurch nicht grundsätzlich in Frage gestellt (Kuhn et al. 2025b).

Betrachtet man die Entwicklung nach Staatsangehörigkeit, so wird deutlich, dass der **Rückgang der Beschäftigten auf Fachkräfteniveau vor allem auf deutsche Staatsangehörige zurückzuführen** ist. Auch der Beschäftigungszuwachs von Fachkräften aus der EU nimmt weiter ab und lag 2024 nur noch bei 0,6 % – nach noch 2,5 % im Jahr 2023. Dieser **Rückgang kann nicht durch die zunehmende Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen auf Fachkräfteniveau ausgeglichen werden**. Zwar hält der Beschäftigungszuwachs bei deutschen Expert*innen an, hat sich jedoch im Vergleich zu 2023 fast halbiert. Auch der Zuwachs bei Expert*innen aus der EU und Drittstaaten ging 2024 zurück. Im Ost-West-Vergleich fällt auf, dass in den ostdeutschen Bundesländern der anteilige Zuwachs bei Drittstaatsangehörigen auf Helfer- und Fachkraftniveau am stärksten ist (+16,9 % und +13,0 % in 2024), mit steigender Tendenz. In Westdeutschland hingegen ist das Beschäftigungswachstum Drittstaatsangehöriger auf Spezialisten- und Expertenniveau höher (+10,9 % und +7,4 %), allerdings mit sinkender Tendenz.

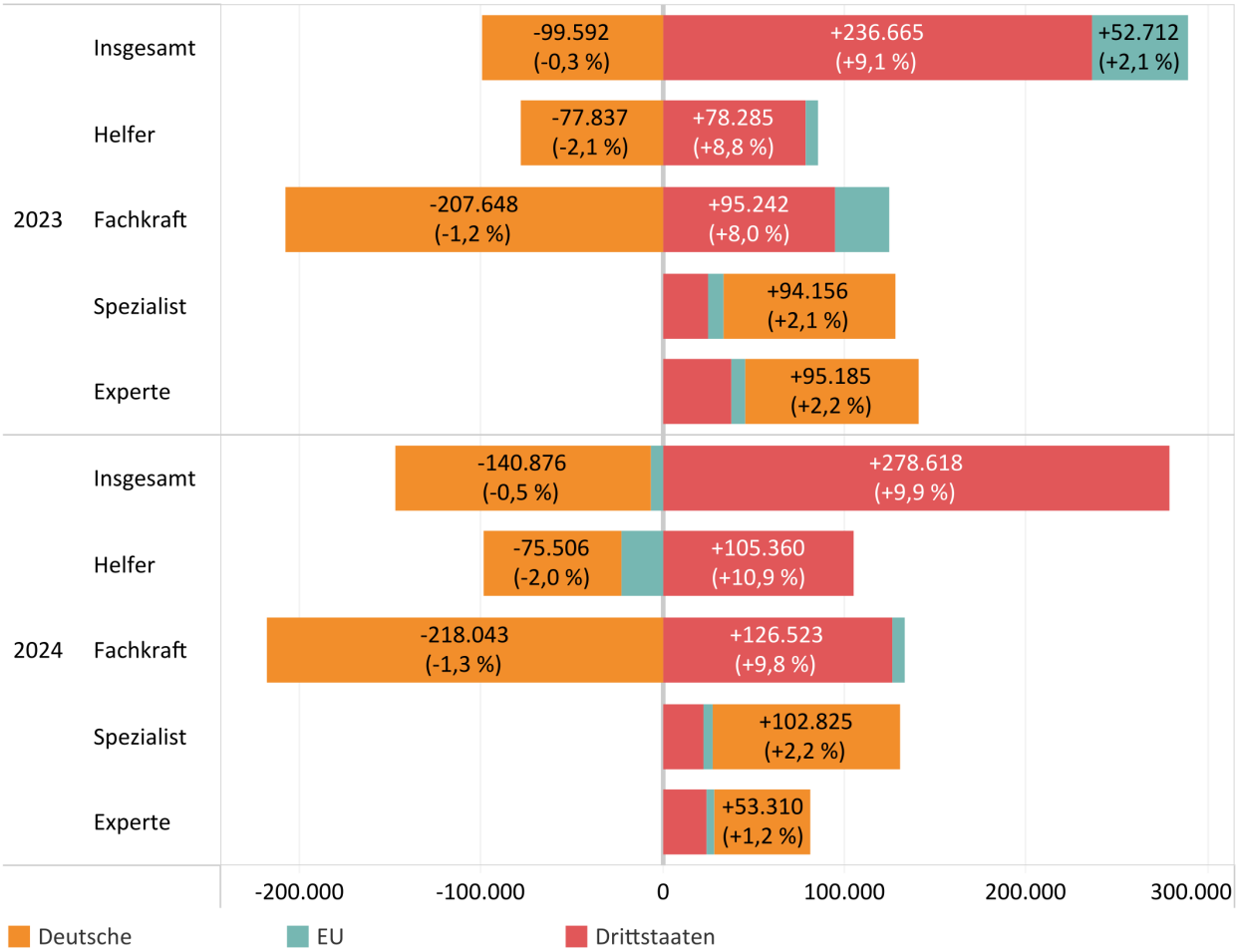

Abbildung 3: Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach Anforderungsniveau und Staatsangehörigkeit
Veränderung zum Vorjahresmonat in absoluten Zahlen, Deutschland, Stichtag September (Eigene Berechnungen und Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit 2025a) © Minor

2.4 Beschäftigungsentwicklung nach Berufssektoren: Die Beschäftigungsentwicklung zeigt über die Sektoren hinweg klare Unterschiede (Abbildung 4)

Der **IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungssektor** bleibt der am stärksten wachsender Bereich, wenn auch mit abnehmendem Tempo. Die Beschäftigung in den **personenbezogenen Dienstleistungen** hat 2024 stark zugenommen.

Dagegen verzeichnen die **Produktionsberufe** und die **sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen** weitere Beschäftigungsverluste. Bemerkenswert ist dabei, dass die Rückgänge in den Produktionsberufen und sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen vor allem auf deutsche und EU-Staatsangehörige zurückzuführen sind, während die Zahl der Beschäftigten aus Drittstaaten – insbesondere aus der Ukraine und den Asylherkunftsländern – weiter zunimmt, wenn auch teilweise mit geringerer Dynamik. Dies könnte darauf hindeuten, dass die negative Beschäftigungsentwicklung in diesen Sektoren weniger (oder nicht nur) eine Folge der konjunkturellen Abschwächung ist, sondern auf strukturelle Faktoren wie den demografisch bedingten Fachkräftemangel und die rückläufige Zuwanderung bzw. zunehmende Abwanderung von EU-Staatsangehörigen zurückgeht. Damit gewinnt die Rolle von Drittstaatsangehörigen zunehmend an Bedeutung, um Beschäftigungslücken zu schließen. Betrachtet man die Beschäftigungszahlen, so zeigt sich, dass Drittstaatsangehörige bislang kaum vom Beschäftigungsrückgang betroffen sind. Im Gegenteil: Ihr Beschäftigungszuwachs wirkt stabilisierend und federt die Rückgänge bei deutschen und EU-Staatsangehörigen ab.

Im Folgenden wird der Fokus auf drei Berufssektoren gerichtet: Erstens IT und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe, den Berufssektor mit dem größten Wachstum; zweitens Produktionsberufe, den Sektor mit dem größten Rückgang der Beschäftigung; und drittens sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen, den Sektor mit dem größten Anteil nicht-deutscher Beschäftigter.

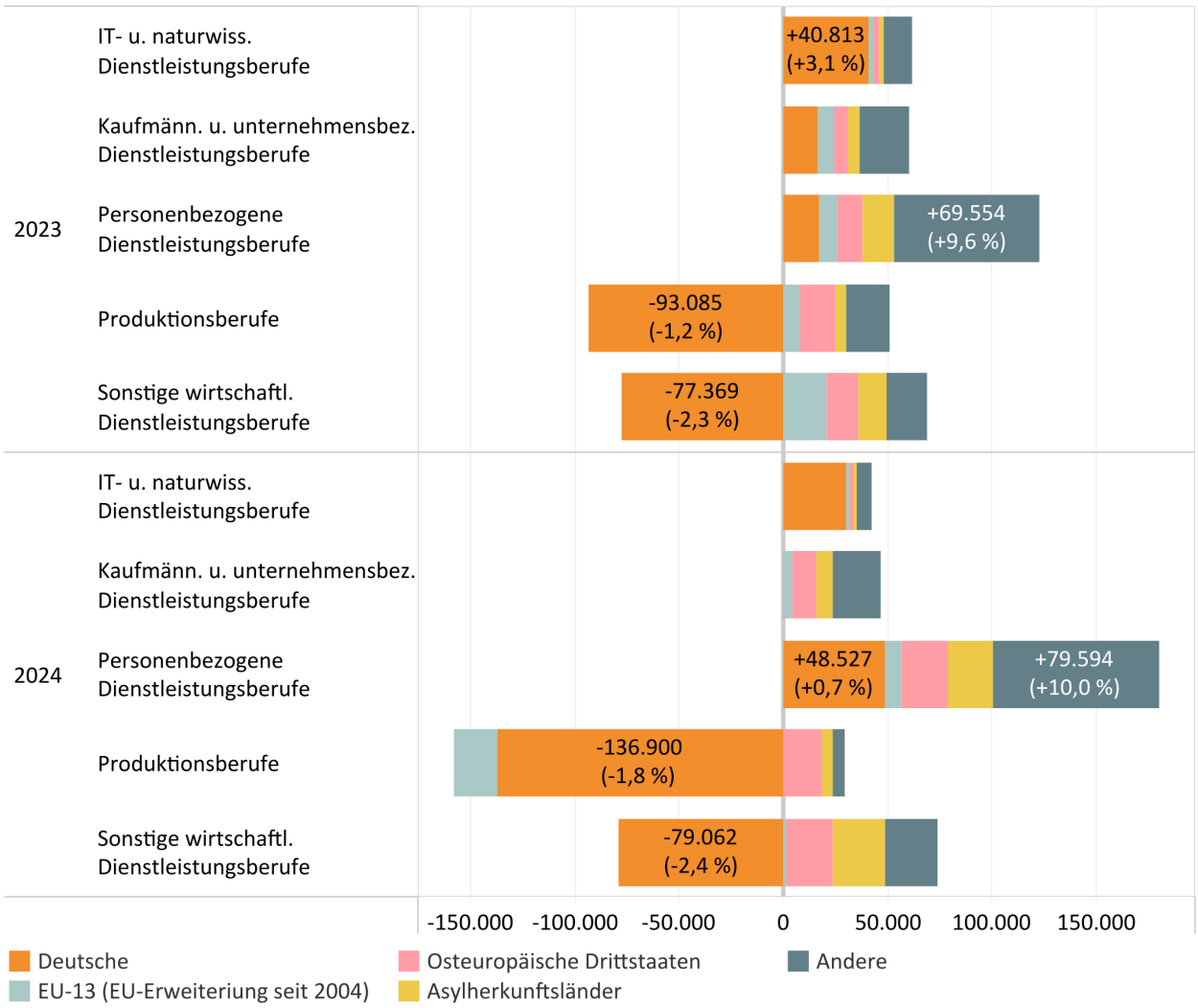

Abbildung 4: Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach Berufssektoren und Staatsangehörigkeit
Veränderung zum Vorjahresmonat in absoluten Zahlen, prozentuale Veränderung in Klammern, Deutschland, Stichtag September (Eigene Berechnungen und Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit 2025a) © Minor

2.4.1 Fokus IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungen: Zuwachs Deutscher auf Spezialisten- und Expertenniveau, mehr Drittstaatenangehörige im Helfer- und Fachkraftbereich (Abbildung 5)

Betrachtet man die Veränderungen im Berufssektor der IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungen[2] in Hinblick auf das Anforderungsniveau, so zeigen sich große Unterschiede zwischen den Staatsangehörigkeiten: Die Zahl der deutschen Beschäftigten wächst deutlich auf Spezialisten- und Expertenniveau, schrumpft jedoch auf Helferniveau. Anteilig **wächst auf Helferniveau der Anteil Beschäftigter aus EU-13-Staaten und insbesondere Asylherkunftsländern, im Osten deutlich stärker als im Westen**. Auch auf Fachkraftniveau wächst der Anteil der Beschäftigten aus diesen beiden Herkunftsregionen deutlich. Dabei ist jedoch anzumerken, dass in absoluten Zahlen der Helfer- und Fachkraftbereich nur einen geringen Teil des gesamten Berufssektors ausmacht.

[2] Zu den IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungen gehören: Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe, Geologie-, Geografie- und Umweltschutzberufe, Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe (s. Bundesagentur für Arbeit 2010).

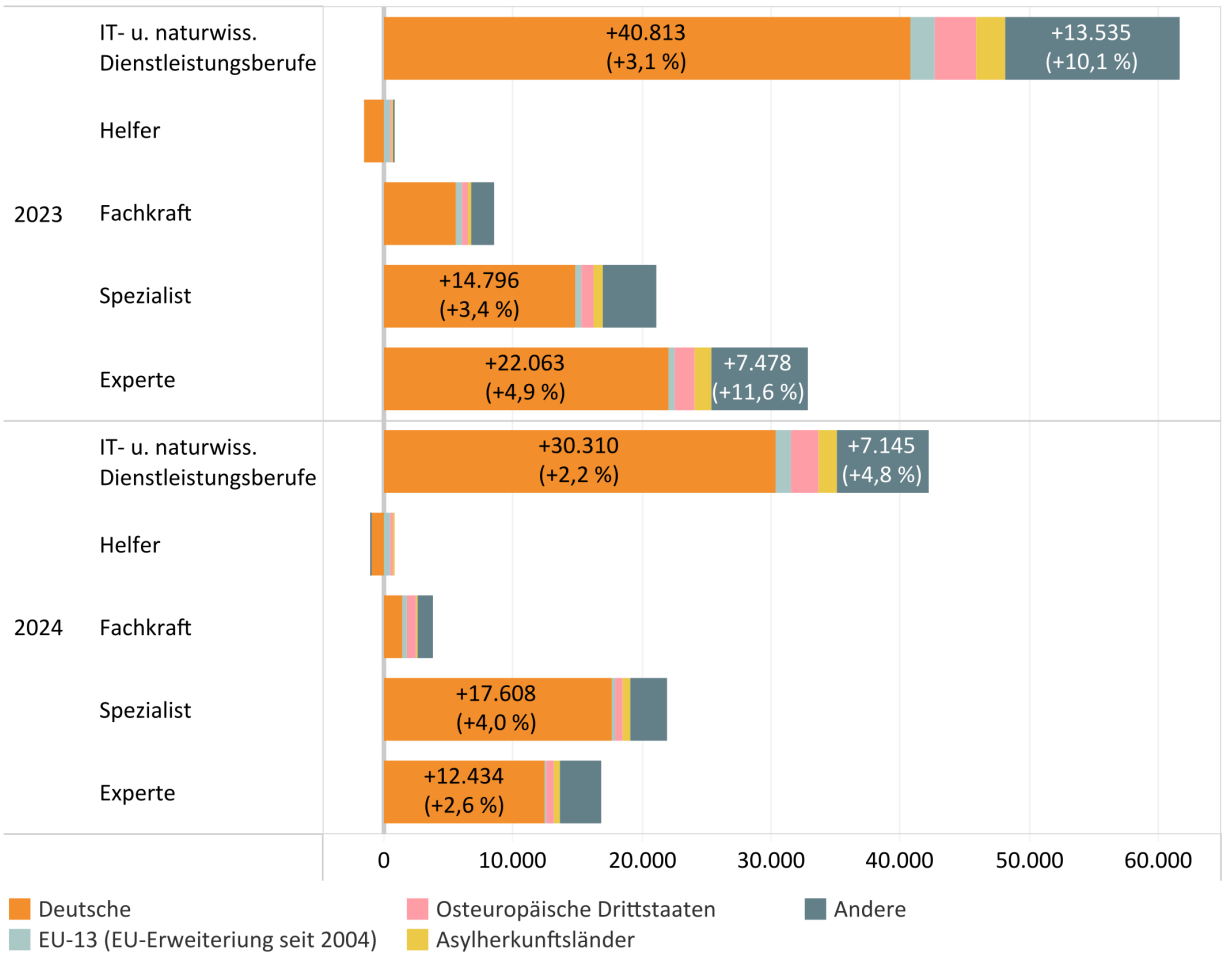

Abbildung 5: Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung im Berufssektor IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe nach Anforderungsniveau und Staatsangehörigkeit
Veränderung zum Vorjahresmonat in absoluten Zahlen, prozentuale Veränderung in Klammern, Deutschland, Stichtag September (Eigene Berechnungen und Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit 2025a) © Minor

2.4.2 Fokus auf Produktionsberufe: Beschäftigungswachstum (fast) nur bei Drittstaatenangehörigen (Abbildung 6)

In den Produktionsberufen[3] zeigt sich bei den deutschen Beschäftigten ein negativer Trend: Die Zahl deutscher Beschäftigter ging um 136.900 Personen zurück, mehr als die Hälfte davon auf Fachkräfteniveau. Auch im Helferbereich geht die Zahl der deutschen Beschäftigten zurück. **Lediglich auf Expertenniveau gibt es noch leichte Zuwächse**, die sich 2024 gegenüber 2023 noch weiter abschwächen. Auch die Zahl der Beschäftigten aus EU-13-Staaten wächst noch leicht auf Spezialisten- und Expertenniveau, schrumpft jedoch im Helfer- und Fachkräftebereich: Während es bei dieser Gruppe 2023 noch einen Zuwachs an Fachkräften gab, war 2024 ein Minus zu verzeichnen. Bei den Personen

[3] Zu den Produktionsberufen gehören: Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufe, Gartenbauberufe und Floristik, Rohstoffgewinnung und -aufbereitung, Glas- und Keramikherstellung und -verarbeitung, Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holzbe- und -verarbeitung, Papier- und Druckberufe, technische Mediengestaltung, Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe, Textil- und Lederberufe, Produktdesign und kunsthandwerkliche Berufe, bildende Kunst, Musikinstrumentenbau, Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe, Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe, Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- u. Produktionssteuerungsberufe, Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufe, Hoch- und Tiefbauberufe, (Innen-)Ausbauberufe, Gebäude- und versorgungstechnische Berufe (s. Bundesagentur für Arbeit 2010).

aus Asylherkunftsländern hingegen gibt es auch 2024 ein Beschäftigungswachstum (3,7 % im Jahr 2023 und 3,6 % im Jahr 2024) und zwar auf allen Qualifikationsniveaus. Prozentual ist dieses im Osten größer als im Westen.

Gleichzeitig zeigt die Grafik, dass die Produktionsberufe nach wie vor aufnahmefähig sind – wenngleich der Zuwachs von knapp 30.000 überwiegend Drittstaatsangehörigen den Rückgang bei Deutschen und EU-Beschäftigten nicht kompensieren kann. Auffällig ist zudem, dass der Zuwachs von Beschäftigten aus osteuropäischen Drittstaaten[4] und Asylherkunftsländern im Vergleich zu 2023 nachgelassen hat, möglicherweise eine Folge der konjunkturellen Lage.

Zu den Produktionsberufen gehören auch wichtige Berufe der Metallbranche, wie z. B. die Metallbearbeitung, der Metallbau und verwandte Berufe. Die Arbeitsmarktfortschreibung des IW geht davon aus, dass auch zukünftig Metallberufe den stärksten Rückgang verzeichnen dürften, ein großer Teil davon „geht auf Metallbau-Fachkräfte zurück, die gleichzeitig zu den Berufen mit dem größten Fachkräftemangel gehören. Sie sind ein Beispiel für die Auswirkungen des demografischen Wandels, durch den Fachkräfte ersatzlos verloren gehen.“ (Burstedde und Tiedemann 2025, S. 5). Hinzu kommt eine anhaltende Konjunkturkrise, die zu einem signifikanten Personal- und Stellenabbau in der Metall- und Elektroindustrie führt: seit 2019 sind mehr als 250.000 Arbeitsplätze verloren gegangen (Gesamtmetall 2025).

[4] Belarus, Moldau, Russland und Ukraine

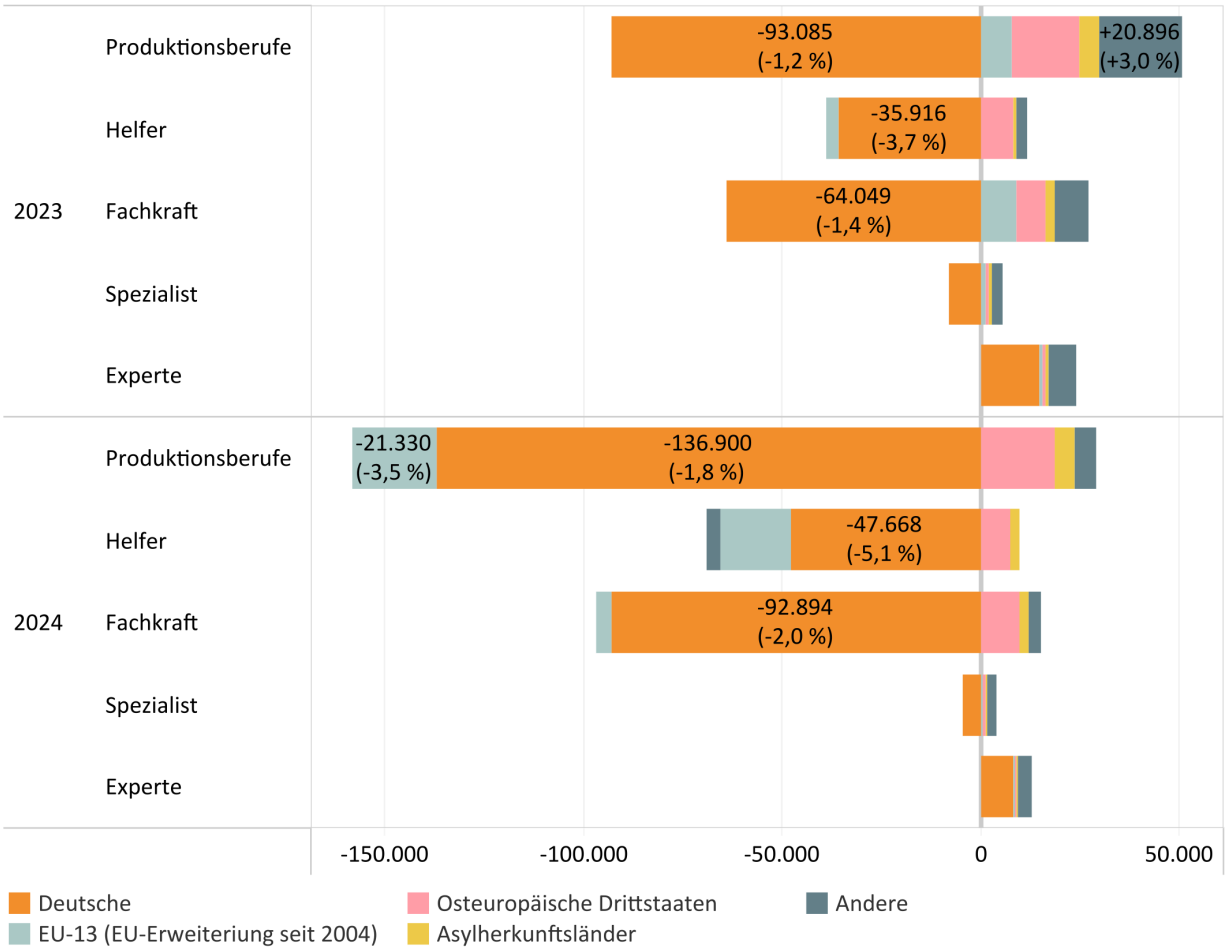

Abbildung 6: Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung im Berufssektor Produktionsberufe nach Staatsangehörigkeit und Anforderungsniveau
Veränderung zum Vorjahresmonat in absoluten Zahlen, prozentuale Veränderung in Klammern, Deutschland, Stichtag September (Eigene Berechnungen und Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit 2025a) © Minor

2.4.3 Fokus sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen: Beschäftigungsrückgang Deutscher wird ausgeglichen durch Drittstaatenangehörige (Abbildung 7)

Bei den sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen[5] geht die Zahl der deutschen Beschäftigten auf Helfer- und Fachkraftniveau ebenfalls zurück, bei Spezialist*innen und Expert*innen wächst sie minimal. Während die Zahl der Personen aus EU-13-Ländern 2023 noch bei allen Qualifikationsniveaus gewachsen war, ging dieser Trend 2024 deutlich zurück, auf Helferniveau war die Zahl hier ebenfalls negativ. **Der Beschäftigungsrückgang wird in diesem Sektor ausgeglichen durch nicht-deutsche Beschäftigte, den größten Anteil haben dabei Personen aus den Asylherkunftsländern und den osteuropäischen Drittstaaten.** Prozentual wächst der Anteil der letztgenannten Gruppe am deutlichsten, über alle Qualifikationsniveaus hinweg.

[5] Zu den sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen gehören: Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe, Angehörige der regulären Streitkräfte, Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung), Führer/innen von Fahrzeug- und Transportgeräten, Reinigungsberufe (s. Bundesagentur für Arbeit 2010).

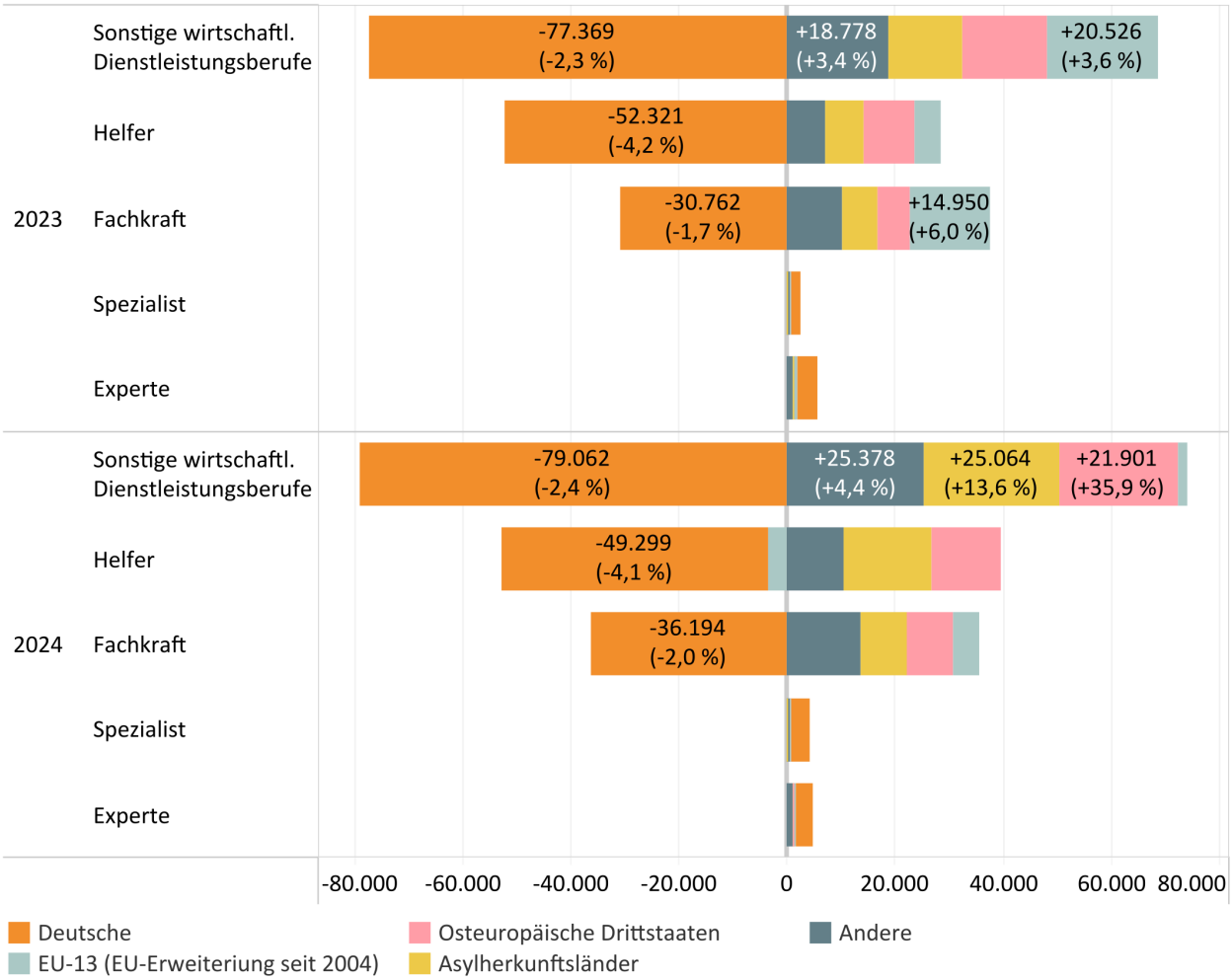

Abbildung 7: Beschäftigte nach Staatsangehörigkeiten, sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen
Veränderung zum Vorjahresmonat in absoluten Zahlen, prozentuale Veränderung in Klammern, Deutschland, Stichtag September. (Eigene Berechnungen und Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit 2025a) © Minor

3 Risiken für die zugewanderten Beschäftigten: Prekarität und Substituierbarkeit

3.1 Risiko Prekarität

Trotz aktueller Konjunkturschwäche verbessert sich die Arbeitsmarktbeteiligung von Personen aus Asylherkunftsländern sowie aus osteuropäischen Drittstaaten. Gleichzeitig zeigt sich, dass im Dezember 2024 im Vergleich zum Vorjahresmonat der Anteil an Personen, die im unteren Entgeltbereich beschäftigt sind, erstmals wieder gestiegen ist (+0,3 %). Bei Deutschen fiel dieser Anstieg nur minimal aus (+0,1 %), während er bei nicht-deutschen Staatsangehörigen stärker ausfiel, insbesondere bei Personen aus den Asylherkunftsländern (+0,4 %) sowie den osteuropäischen Drittstaaten (+4,0 %). **Dies könnte darauf hindeuten, dass die Arbeitsmarktintegration dieser Personengruppen sich auch deshalb positiv entwickelt, weil sie eher bereit sind, im unteren Entgeltbereich zu arbeiten.** Eine höhere Arbeitsmarktbeteiligung würde dann auch mit einem höheren Risiko von prekärer Beschäftigung einhergehen - dafür ist eine Bezahlung im unteren Entgeltbereich ein wichtiger Indikator. Deshalb ist es wichtig, gerade bei geflüchteten Menschen nicht nur die Arbeitsmarktintegration an sich zu fördern, sondern auch den Einstieg bzw. Aufstieg in nachhaltige und qualifikationsadäquate Beschäftigung (zu Prekarität und ungleicher Bezahlung ausländischer Beschäftigter s. auch Dülken und Shibeshi 2024).

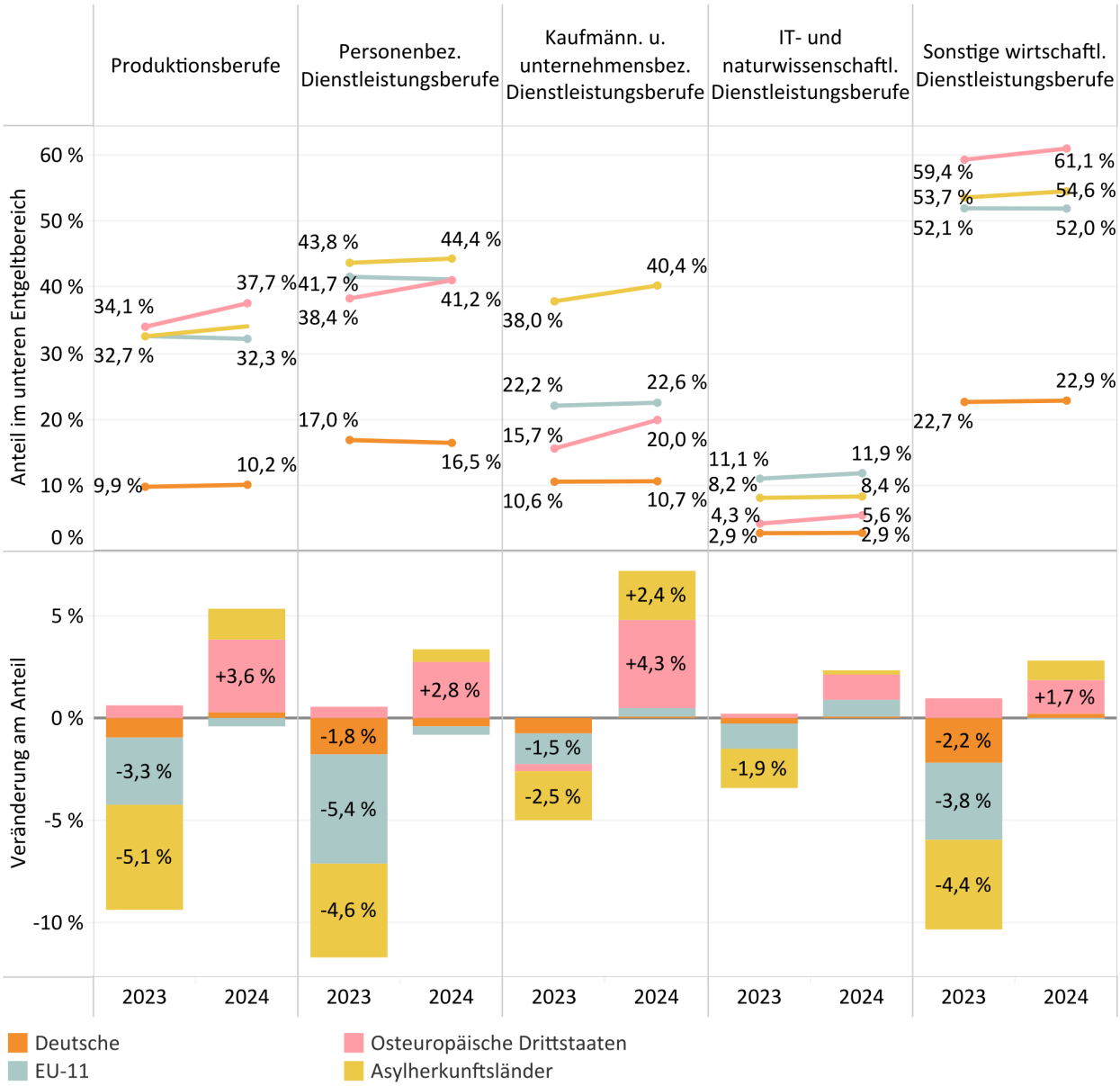

Abbildung 8: Anteil an Vollzeitbeschäftigten im unteren Entgeltbereich (oben) und Veränderung zum Vorjahresmonat (unten) nach Staatsangehörigkeit und Berufssektoren
In Prozent bzw. Prozentpunkten 2020 – 2024 (Zahlen für 2021 fehlen), Stichtag Dezember (Eigene Berechnungen und Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit 2025a) © Minor

Bei einem Blick auf die Qualifikationsniveaus zeigen sich weitere Risiken von Prekarität: So **steigt bei Staatsangehörigen osteuropäischer Drittstaaten der Anteil an Personen im unteren Entgeltbereich nicht nur auf Helfer-, sondern auch auf Spezialisten- und (besonders deutlich) auf Fachkraftniveau**. In Bezug auf Berufssektoren fällt der Zuwachs bei dieser Herkunftsgruppe am stärksten in den kaufmännischen und unternehmensbezogenen Dienstleistungen aus, gefolgt von den Produktionsberufen. Während das Risiko, im unteren Entgeltsegment beschäftigt zu sein, bei Männern und Frauen aus osteuropäischen Drittstaaten gleichermaßen steigt, zeigt sich bei Personen aus Asylherkunftsländern ein differenziertes Bild: Hier nimmt das Risiko bei Männern zu, während es bei Frauen rückläufig ist.

3.2 Risiko Substituierbarkeit

Ein weiteres, eher in die Zukunft gerichtetes Risiko aus Perspektive der Arbeitnehmenden ist das der Substituierbarkeit. Mit zunehmender Automatisierung gibt es auch vermehrt die Möglichkeit, menschliche Arbeit durch Technologie zu ersetzen. Das Substituierbarkeitspotenzial (oder -Risiko) beschreibt, in welchem Ausmaß berufliche Tätigkeiten durch Computer oder computergesteuerte Maschinen vollautomatisch erledigt werden könnten (Grienberger et al. 2024). Es unterscheidet sich stark nach Berufsgruppen und Qualifikationsniveaus. Abbildung 9 zeigt den Anteil ausländischer Beschäftigter in den jeweiligen Berufssektoren im Juni 2024 (in %), den prozentualen Anstieg der ausländischen Beschäftigten in den jeweiligen Sektoren zwischen 2019 und 2024 sowie das Substituierbarkeitsrisiko in den jeweiligen Sektoren (auf einer Skala von 0 bis 1).

Das Substituierbarkeitsrisiko von Beschäftigten eines bestimmten Anforderungsniveaus innerhalb eines Berufssektors wurde auf Grundlage des IAB-Substituierbarkeitspotenzials von 2022 und den Beschäftigtenzahlen von 2024 berechnet. Dabei wird unterschieden, welcher Anteil der Beschäftigten Tätigkeiten mit niedrigem, mittlerem oder hohem Substituierungspotenzial ausübt. Um daraus einen Gesamtwert für ein Anforderungsniveau abzuleiten, wurden die Anteile gewichtet: Tätigkeiten mit hohem Potenzial erhielten das Gewicht 1, mit mittlerem Potenzial das Gewicht 0,5 und mit niedrigem Potenzial das Gewicht 0. Für jede Gruppe innerhalb des Anforderungsniveaus wurde die Zahl der Beschäftigten mit dem jeweiligen Gewicht multipliziert. Die so gewichteten Werte wurden addiert und durch die Gesamtzahl der Beschäftigten dieses Anforderungsniveaus im jeweiligen Sektor geteilt. Der resultierende Wert liegt zwischen 0 und 1 und zeigt an, wie groß das Risiko ist, dass Tätigkeiten eines bestimmten Anforderungsniveaus in einem Sektor durch Automatisierung oder Digitalisierung ersetzt werden können.

Die Grafik zeigt, dass der Anteil nicht-deutscher Staatsangehöriger insbesondere in den **Verkehrs- und Logistikberufen** hoch ist, zudem steigt der Anteil weiterhin deutlich. Gleichzeit ist das Substituierbarkeitsrisiko in diesem Sektor auf allen Anforderungsniveaus vergleichsweise hoch. Daraus ergibt sich die Herausforderung, dass der aktuelle Arbeitskräftebedarf in diesem Bereich zwar hoch ist, gleichzeitig aber diejenigen, die jetzt in diese Berufe einsteigen, mit unsicheren Zukunftsaussichten rechnen müssen.

Im Bereich der **Sicherheitsberufe** ist der Anteil und Zuwachs von ausländischen Arbeitskräften auf Helferniveau hoch, das Substituierbarkeitsrisiko ist mittelhoch (0,5). Da in diesem Bereich die höherqualifizierten Berufe ein deutlich geringeres Substituierbarkeitsrisiko haben, könnte eine Weiterqualifizierung der Beschäftigten eine Möglichkeit sein, ihre Arbeitsplatzsicherheit zu erhöhen.

Im Bereich der **Reinigungsberufe** sind bereits jetzt sehr viele nicht-deutsche Staatsangehörige auf Helferniveau beschäftigt. Das Substituierbarkeitsrisiko ist sowohl auf Helfer- als auch auf Spezialistenniveau mittelhoch. Reinigungsberufe sind ebenso wie Sicherheitsberufe typische Quereinsteigerberufe. Das bedeutet, dass viele Menschen dort über ein eher niedriges Qualifikationsniveau verfügen und erst in höherem Alter einsteigen, wodurch auch der Altersdurchschnitt der Beschäftigten in diesen Bereichen höher ist als im Durchschnitt (Kuhn et al. 2025b). Dies könnte auch Auswirkungen auf die Optionen eines Berufswechsels haben. Bemerkenswert ist zudem, dass bereits jetzt der Anteil der Beschäftigten, die insbesondere von Reinigungsberufen, aber auch u. a. aus der Gastronomie in Pflegeberufe wechseln, vergleichsweise hoch ist (Söhn und Lehweß-Litzmann 2025). Mögliche Gründe sind der hohe und zunehmende Bedarf an Arbeitskräften bei vergleichsweise

geringen Qualifikationsanforderungen in der Altenpflege (Söhn und Lehweß-Litzmann 2025, S. 3). Die Altenpflege wiederum kann als „Eingangstor“ in die Gesundheits- und Sozialberufe betrachtet werden, denn viele Beschäftigte wechseln von dort in andere Bereiche der Branche. Wo solche funktionierenden Wechselpfade bereits bestehen, sollten sie gezielt gefördert und weiter ausgebaut werden.

Insgesamt zeigt sich sektorübergreifend, dass das Substituierbarkeitsrisiko auf Helfer- und Fachkraftniveau meist höher liegt als bei den höher qualifizierteren Tätigkeiten – mit Ausnahme der Bau- und Ausbauberufe. **Da ausländische Beschäftigte überdurchschnittlich häufig in Helfer- und Fachkraftpositionen tätig sind, sind sie von diesem Risiko besonders betroffen**.

		Staatsangehörigkeit Deutsche	Ausländer	Prozentualer Anteil nicht-deutscher Staatsangehöriger (0 % – 50 %)	Prozentuale Veränderung der ausländischen Beschäftigung, Juni 2019–Juni 2024 (0 % – 200 % – 400 %)	Substituierbarkeitsrisiko IAB 2022, Berechnung © Minor (0,0 – 0,5 – 1,0)
S1 Produktionsberufe	Helfer	898.660	556.650	38,2 %	+17,4 %	0,6
	Fachkräfte	4.483.430	757.510	14,5 %	+18,1 %	0,8
	Spezialisten	1.018.560	90.800	8,2 %	+36,2 %	0,8
	Experten	921.520	121.720	11,7 %	+39,5 %	0,5
- Land-, Forst- und Gartenbauberufe	Helfer	124.440	83.640	40,2 %	+14,8 %	0,5
	Fachkräfte	229.940	25.630	10,0 %	+17,9 %	0,4
	Spezialisten	31.530	2.620	7,7 %	+59,8 %	0,4
	Experten	26.510	2.200	7,7 %	+54,9 %	0,4
- Fertigungsberufe	Helfer	353.460	188.580	34,8 %	+11,3 %	1,0
	Fachkräfte	1.183.400	219.850	15,7 %	+7,6 %	1,0
	Spezialisten	148.030	15.370	9,4 %	+12,7 %	0,9
	Experten	56.920	8.830	13,4 %	+28,5 %	0,6
- Fertigungstechnische Berufe	Helfer	246.970	95.320	27,8 %	+17,5 %	0,7
	Fachkräfte	2.005.440	295.830	12,9 %	+24,0 %	1,0
	Spezialisten	663.840	56.670	7,9 %	+37,5 %	0,8
	Experten	610.030	82.310	11,9 %	+38,0 %	0,5
- Bau- und Ausbauberufe	Helfer	173.800	189.100	52,1 %	+25,5 %	0,1
	Fachkräfte	1.064.650	216.190	16,9 %	+22,2 %	0,4
	Spezialisten	175.170	16.130	8,4 %	+58,4 %	0,7
	Experten	228.070	28.400	11,1 %	+47,0 %	0,5
S2-S5 Dienstleistungsberufe	Helfer	2.740.940	1.467.680	34,9 %	+40,7 %	0,6
	Fachkräfte	11.817.790	1.786.920	13,1 %	+32,5 %	0,6
	Spezialisten	3.645.950	325.050	8,2 %	+66,2 %	0,4
	Experten	3.567.790	463.670	11,5 %	+51,0 %	0,3
- Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	Helfer	394.530	354.270	47,3 %	+44,7 %	0,6
	Fachkräfte	551.100	262.100	32,2 %	+1,6 %	0,6
	Spezialisten	59.010	17.140	22,5 %	+109,3 %	0,5
	Experten	43.010	6.340	12,8 %	+17,8 %	0,5
- Medizinische u. nicht-medizinische Gesundheitsberufe	Helfer	401.310	153.520	27,7 %	+79,6 %	0,0
	Fachkräfte	2.006.560	273.500	12,0 %	+65,0 %	0,2
	Spezialisten	434.840	25.930	5,6 %	+51,6 %	0,1
	Experten	449.640	72.700	13,9 %	+41,3 %	0,1
- Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	Helfer	351.550	64.650	15,5 %	+59,8 %	0,1
	Fachkräfte	800.270	81.150	9,2 %	+29,6 %	0,1
	Spezialisten	650.680	44.950	6,5 %	+216,1 %	0,1
	Experten	1.009.480	128.700	11,3 %	+41,8 %	0,0
- Handelsberufe	Helfer	105.990	39.550	27,2 %	+15,5 %	0,5
	Fachkräfte	1.999.050	249.560	11,1 %	+26,9 %	0,7
	Spezialisten	464.530	38.410	7,6 %	+43,5 %	0,5
	Experten	263.380	25.340	8,8 %	+41,1 %	0,5
- Berufe in Unternehmensführung und -organisation	Helfer	257.690	45.550	15,0 %	+41,3 %	1,0
	Fachkräfte	2.518.540	179.480	6,7 %	+27,6 %	1,0
	Spezialisten	563.740	49.530	8,1 %	+49,4 %	0,5
	Experten	765.460	70.140	8,4 %	+43,6 %	0,3
- Unternehmens-bezogene Dienstleistungsberufe	Helfer	24.280	2.240	8,4 %	+103,6 %	0,5
	Fachkräfte	1.779.610	85.710	4,6 %	+37,4 %	0,8
	Spezialisten	884.210	68.280	7,2 %	+54,6 %	0,6
	Experten	449.040	41.130	8,4 %	+61,5 %	0,6
- IT- und naturwissenschaftl. Dienstleistungsberufe	Helfer	51.090	17.500	25,5 %	+32,3 %	1,0
	Fachkräfte	389.340	39.380	9,2 %	+51,8 %	0,7
	Spezialisten	450.120	64.080	12,5 %	+67,0 %	0,5
	Experten	484.640	104.100	17,7 %	+76,4 %	0,4
- Sicherheitsberufe	Helfer	88.050	32.610	27,0 %	+283,6 %	0,5
	Fachkräfte	157.900	27.480	14,8 %	-4,0 %	0,4
	Spezialisten	35.990	3.180	8,1 %	-18,7 %	0,3
	Experten	27.450	1.530	5,3 %	+61,1 %	0,1
- Verkehrs- und Logistikberufe	Helfer	683.040	432.300	38,8 %	+28,3 %	1,0
	Fachkräfte	1.517.780	520.590	25,5 %	+49,0 %	0,6
	Spezialisten	92.180	10.490	10,2 %	+40,4 %	0,8
	Experten	75.710	13.690	15,3 %	+88,0 %	0,6
- Reinigungsberufe	Helfer	383.420	325.520	45,9 %	+32,3 %	0,5
	Fachkräfte	97.640	67.980	41,0 %	+16,0 %	0,1
	Spezialisten	10.630	3.080	22,5 %	+40,0 %	0,5

Abbildung 9: Anzahl, Anteil und Entwicklung ausländischer Beschäftigter nach Berufssektor 2024 sowie Substituierbarkeitsrisiko 2022
Anzahl deutscher und ausländischer Beschäftigter Juni 2024 (links), prozentualer Anteil ausländischer Beschäftigter Juni 2024 (rot), prozentuale Anstieg der ausländischen Beschäftigten zwischen 2019 und 2024 (grün) und IAB-Substituierbarkeitsrisiko 2022 (blau) jeweils nach Berufssektor und Anforderungsniveau (Eigene Berechnungen und Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit 2025b, 2025c) © Minor

4 Ausblick

Aktuell finden tiefgreifende Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt statt, die sich auch auf die Arbeitsmarktintegration von Zugewanderten auswirken. Die in der Studie analysierten Daten zeigen, dass Zugewanderte eine zunehmend wichtige, stabilisierende Rolle auf dem deutschen Arbeitsmarkt innehaben. Sie vermögen aber jetzt schon nicht alle Defizite ausgleichen und sind selbst von Strukturwandel und Konjunkturkrise betroffen. Manche Branchen – Pflege, Gesundheit, Erziehung/pädagogische Berufe – sind aufnahmefähig und Zugewanderte finden in diesen Bereichen des Arbeitsmarkts gute Perspektiven. In anderen Branchen – Industrie und vor allem Industrie- und Metallberufe, verarbeitendes Gewerbe – findet neben einem demografisch bedingten Beschäftigungsrückgang auch ein krisenbedingter starker Beschäftigungsabbau statt. Das bedeutet, dass in diesen Bereichen neu zugewanderte Fach- und Arbeitskräfte eingeschränkte, rückläufige Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt haben und mit bereits in Deutschland arbeitenden Zugewanderten konkurrieren. Die Erleichterung der Zuwanderungswege in den Arbeitsmarkt allein wird somit in Zukunft nicht ausreichen, um die betroffenen Berufssegmente und somit Arbeitsplätze zu erhalten. Ebenso wenig wird es ausreichen, Maßnahmen und Instrumente nur für Neuzugewanderte Arbeits- und Fachkräfte zu entwickeln und bereitzustellen. Vielmehr müssen auch die Bleibekultur sowie die Situation und die Bedürfnisse derjenigen Zugewanderten, die bereits auf dem Arbeitsmarkt angekommen sind, berücksichtigt und verbessert werden. Eine Herausforderung liegt darin, dass gerade einige der Berufsfelder und Qualifikationsniveaus, für die aktuell ein Arbeitskräftemangel herrscht, in Zukunft ersetzbar sein werden könnten. Gefragt sind daher Strategien, die kurz- und mittelfristig mehr Arbeitnehmende in diese Bereiche bringen, langfristig jedoch auch Alternativen für ebendiese Arbeitskräfte ermöglichen. Das Thema Berufswechsel und Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt wird somit an Bedeutung weiter zunehmen, Weiterbildung und Umschulung werden eine zunehmend zentrale Rolle spielen. Bereits vorhandene Daten und Erfahrungen dazu, wie Berufswechsel möglich sind und zwischen welchen Bereichen sie besonders häufig erfolgen, sollten genutzt werden, um Modelle und Pfade zu erproben und auszubauen. Und nicht zuletzt: Die Themen Vermeidung von Prekarisierung sowie faire Bezahlung müssen stets mitgedacht werden, möchte man langfristig und nachhaltig Arbeitsmarktintegration effektiv gestalten und erhalten.

5 Quellenverzeichnis

Adunts, Davit; Ivanov, Boris; Vallisadeh, Ehsan (2024): Migrationswirkungen des 2020 in Kraft getretenen Fachkräfteeinwanderungsgesetzes. Hg. v. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB-Forschungsbericht, 25/2024).

Bundesagentur für Arbeit (2010): Berufssektoren und Berufssegmente nach den Berufshauptgruppen der Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010). (Letzter Zugriff 12.11.2025)

Bundesagentur für Arbeit (2021): Geänderte Zuordnungen von Berufen in der Klassifikation der Berufe – Auswirkungen auf die Arbeitsmarktstatistiken. Hg. v. Bundesagentur für Arbeit und Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung (Grundlagen: Hintergrundinfo).

Bundesagentur für Arbeit (2025a): Beschäftigungsstatistik. Beschäftigte nach Staatsangehörigkeiten – Deutschland, Länder und Kreise (Quartalszahlen). September 2024.

Bundesagentur für Arbeit (2025b): Datenbanken Beschäftigungsstatistik. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SvB).

Bundesagentur für Arbeit (2025c): Strukturwandel nach Berufen. Berichtsjahr 2024.

Burstedde, Alexander; Tiedemann, Jurek (2025): IW-Arbeitsmarktfortschreibung 2028. Aktualisierung mit Daten bis 2023. Allgemeine Trendabschwächung. Hg. v. Institut der deutschen Wirtschaft (IW). Köln.

Dülken, Bianca; Shibeshi, Samrawit (2024): Ungleiche Bezahlung in Engpassberufen. Die unsichtbaren Grenzen von Herkunft und Geschlecht. Hg. v. Minor – Projektkontor für Bildung und Forschung. Berlin.

Gesamtmetall, Die Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie (2025): Personalabbau in der M+E-Industrie setzt sich weiter fort, Pressemitteilung v. 14.10.2025. https://www.gesamtmetall.de/personalabbau-in-der-me-industrie-setzt-sich-weiter-fort/ [14.11.2025}

Grienberger, Katharina; Matthes, Britta; Paulus, Wiebke (2024): Folgen des technologischen Wandels für den Arbeitsmarkt: Vor allem Hochqualifizierte bekommen die Digitalisierung verstärkt zu spüren. Hg. v. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Kurzbericht, 05/2024).

Kuhn, Sarah; Schwengler, Barbara; Seibert, Holger; Wiethölter, Doris (2025a): Demografischer Wandel und Arbeitskräftemangel: Ausländische Beschäftigte spielen eine wichtige Rolle auf dem Arbeitsmarkt. Hg. v. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Nürnberg (Kurzbericht, 8).

Kuhn, Sarah; Schwengler, Barbara; Seibert, Holger; Wiethölter, Doris (2025b): Ohne ausländische Beschäftigte wird es in vielen Berufen eng. Hg. v. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Nürnberg.

Söhn, Janina; Lehweß-Litzmann, René (2025): Berufswechsel: Risiko und Chance für Beschäftigte inmitten des Strukturwandels. Ergebnisse zweier SOFI-Forschungsprojekte. Hg. v. Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen

Impressum

Fachstelle Einwanderung und Integration

Minor – Projektkontor für Bildung und Forschung gGmbH
Alt-Reinickendorf 25, 13407 Berlin
Tel.: +49 (0)30 457989504

E-Mail: fei@minor-kontor.de

www.minor-kontor.de
www.netzwerk-iq.de/einwanderung.html

ISSN

2940-696X

Wenn Sie aus dieser Publikation zitieren wollen, dann bitte mit genauer Angabe der Herausgeberin, des Titels und des Stands der Veröffentlichung. Bitte senden Sie zusätzlich ein Belegexemplar an die Herausgeberin.

© 2025

Die Fachstelle Einwanderung und Integration wird im Rahmen des Förderprogramms IQ – Integration durch Qualifizierung durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die Europäische Union über den Europäischen Sozialfonds Plus (ESF Plus) gefördert und vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge administriert. Partner in der Umsetzung sind das Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend und die Bundesagentur für Arbeit.

Gefördert durch:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Kofinanziert von der Europäischen Union

Administriert durch:

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge

In Kooperation mit:

Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Bundesagentur für Arbeit

Die Fachstelle Einwanderung und Integration wird zusätzlich finanziert durch die Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung aus Landesmitteln, die das Abgeordnetenhaus von Berlin beschlossen hat.

Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung

BERLIN