

Arbeitsmarktintegration

Bedeutung, Hürden und Potenziale ausländischer
Beschäftigung



© Bertelsmann Stiftung, Gütersloh
2026

Herausgeber

Bertelsmann Stiftung
Carl-Bertelsmann-Straße 256, 33311 Gütersloh
bertelsmann-stiftung.de

Autor:innen

Tobias Ortmann
Greta Schimanski
Susanne U. Schultz
Claudia Walther
Roman Wink

Verantwortlich

Tobias Ortmann
Project Manager
Nachhaltige Soziale Marktwirtschaft
tobias.ortmann@bertelsmann-stiftung.de

Roman Wink
Senior Project Manager
Nachhaltige Soziale Marktwirtschaft
roman.wink@bertelsmann-stiftung.de

Susanne U. Schultz
Senior Expert
Demokratie und Zusammenhalt
susanne.schultz@bertelsmann-stiftung.de

Redaktion

Thomas Orthmann

Zitationshinweis

Ortmann, T., Schimanski, G., Schultz, S., Walther, C. & Wink, R. (2026). Arbeitsmarktintegration: Bedeutung, Hürden und Potenziale ausländischer Beschäftigung. Bertelsmann Stiftung (Hrsg.). Gütersloh.

Layout und Datenvisualisierung

Paul Feldkamp

Bildnachweis

© Paul Feldkamp

DOI 10.11586/2026084

ID_3110

Arbeitsmarktintegration

Bedeutung, Hürden und Potenziale ausländischer
Beschäftigung

Tobias Ortmann, Greta Schimanski, Susanne U. Schultz,
Claudia Walther, Roman Wink

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	5
2. Migrant:innen am deutschen Arbeitsmarkt	6
2.1 Beschäftigung nach Staatsangehörigkeit	6
2.2 Erwerbstätigkeit im Zeitverlauf	9
2.3 Migrant:innen und ihre Jobs	10
2.4 Leistungsbezug und Arbeitslosigkeit	15
2.5 Arbeitsmarktbeteiligung regional und strukturell	17
2.6 Migrant:innen und Sozialstaat	19
3. Hürden, Treiber und Reformbedarfe der Erwerbsbeteiligung von Migrant:innen	21
3.1 Zentrale Herausforderung: Sprache	21
3.2 Unzureichende Anerkennung von Abschlüssen und Berufserfahrungen	24
3.3 Institutionelle Hürden	26
3.4 Soziale Hürden	30
4. Fazit: Mit der Ambivalenz der Arbeitsmarktintegration umgehen	33
Literaturverzeichnis	35

1. Einleitung

Die demografischen Herausforderungen am deutschen Arbeitsmarkt waren nie höher. 34,8 Mio. Menschen sind in Deutschland sozialversicherungspflichtig beschäftigt. 8,6 Mio. davon sind 55 Jahre und älter. Jede/r vierte Beschäftigte wird also innerhalb der nächsten rund zehn Jahre in Rente gehen. Während die Babyboomer aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden, kommen nur wenige Jüngere nach. Jede/r zehnte sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (3,6 Mio.) ist unter 25 Jahren (Bundesagentur für Arbeit, 2026a). Vor allem in Ostdeutschland sowie allgemein in den ländlichen Gebieten ist der Anteil junger Beschäftigter im Vergleich zu älteren extrem niedrig (Kuhn et al., 2025).

17 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sind Ausländer:innen. Ohne Zuwanderung würde das Angebot an Arbeitskräften bis 2040 um zehn Prozent schrumpfen, bis 2060 sogar um ein Viertel. Der deutsche Arbeitsmarkt ist also auf Zuwanderung angewiesen. Und er wird auch darauf angewiesen bleiben. Je nach Szenario brauchen wir jährlich zwischen 288.000 und 368.000 Personen, die mehr zuwandern als abwandern (Kubis und Schneider, 2024). 2025 lag die tatsächliche Nettozuwanderung bei 220.000 Personen. Ein Jahr zuvor war sie mit 430.000 noch fast doppelt so groß (Destatis, 2026). Trotz der rückläufigen Tendenz gab es in Deutschland im ersten Quartal 2026 1,15 Mio. offene Stellen (Kubis, 2026). Ohne ausländische Beschäftigte wäre diese Zahl um ein Vielfaches höher.

Der gesamtwirtschaftliche Nutzen von Migration ergibt sich durch die Nettozuwanderung und die erfolgreiche Arbeitsmarktintegration der Migrant:innen. Nur wer arbeitet, trägt auch dazu bei, den Arbeitskräftemangel zu bewältigen. Die Unternehmen benötigen neben Hilfskräften auch Fachkräfte, Spezialist:innen und Expert:innen. Das gilt besonders in Zeiten der strukturellen und regionalen Transformation, in denen sich Arbeitsplätze wandeln oder auf- bzw. abgebaut werden. Die Rolle der ausländischen Beschäftigten ist und bleibt deswegen groß. Sie tragen zum Wirtschaftswachstum bei, erhöhen die Wettbewerbsfähig-

keit Deutschlands und sichern die Sozialsysteme – vorausgesetzt, Migrant:innen finden zügig einen Weg in den Arbeitsmarkt und bleiben auch dort.

Genau dieser Weg ist sowohl von Möglichkeiten geprägt als auch von Hürden. Für Erwerbsmigrant:innen stellt sich die Situation häufig anders dar als für Migrant:innen, die nach Deutschland geflüchtet sind. Während bei den einen die Erwerbstätigkeit Hauptgrund der Migration ist (und diese Erwerbsmigration in der Regel gut vorbereitet ist), gelangen andere zunächst aus humanitären Gründen nach Deutschland. Das sind unterschiedliche Voraussetzungen, die sich auch auf die Möglichkeiten der Arbeitsmarktintegration auswirken – wie das vorliegende Focus Paper zeigen wird. Zunächst einmal werden beide Gruppen in den offiziellen Beschäftigungsdaten anhand ihrer Staatsangehörigkeit differenziert. Diese gibt noch keinen Aufschluss über den Migrationsgrund. Schließlich können ehemals Geflüchtete mittlerweile die deutsche Staatsangehörigkeit haben. Ebenso können ausländische Beschäftigte aus einem Asylherkunftsland stammen, ohne aus humanitären Gründen nach Deutschland gekommen zu sein.

Das vorliegende Focus Paper untersucht vor diesem Hintergrund die Arbeitsmarktintegration von Migrant:innen in Deutschland. Es zeigt die bestehenden Hürden auf und gibt konkrete Handlungsempfehlungen. Hierzu analysiert es zunächst verschiedene Dimensionen der Arbeitsmarktintegration. Dazu zählen neben dem Ausmaß der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung auch die (möglicherweise veränderte) Erwerbstätigkeit im Zeitverlauf, die konkreten Tätigkeiten der Migrant:innen am deutschen Arbeitsmarkt sowie Informationen zum Bezug von Sozialleistungen bzw. zur Arbeitslosigkeit von Migrant:innen. Zentral ist u. a. auch die Frage, welchen Beitrag ausländische Beschäftigte zur Bewältigung von Arbeitskräftemangel und demografischen Wandel leisten – und welchen sie leisten könnten.

Der zweite Teil des Focus Paper betrachtet die Herausforderungen für eine Beschäftigung auf dem

deutschen Arbeitsmarkt. Er zeigt die Treiber der Erwerbsbeteiligung auf und gibt Empfehlungen für eine bessere Arbeitsmarktintegration von Erwerbs- und Fluchtmigrant:innen. Dabei stehen die Sprache, die Anerkennung von Qualifikationen sowie institutionelle und soziale Faktoren im Fokus. Da sich die inländi-

schen Hürden der Arbeitsmarktintegration von den Herausforderungen der Fachkräfteanwerbung (also der Rekrutierung aus dem Ausland) unterscheiden, konzentriert sich das vorliegende Papier auf ausländische Personen, die bereits in Deutschland sind.

2. Migrant:innen am deutschen Arbeitsmarkt

2.1 Beschäftigung nach Staatsangehörigkeit

Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Ausländer:innen

28,9 Mio. der insgesamt 34,8 Mio. in Deutschland sozialversicherungspflichtig beschäftigten Menschen haben die deutsche Staatsangehörigkeit (März 2026). Die übrigen 5,9 Mio. ausländischen Beschäftigten lassen sich grob in Staatsangehörige aus EU-Staaten (2,5 Mio.) und Personen aus Drittstaaten (3,4 Mio.) unterteilen. Von den EU-Staaten sind Rumänien (521.000), Polen (506.000) und Italien (275.000) häufig vertreten. Unter den Drittstaaten haben die Türkei (582.000), der Westbalkan (insgesamt 546.000), die Ukraine (333.000) sowie die Gruppe der Asylherkunftsländer (693.000) hohe Anteile. Syrien (269.000) und Afghanistan (136.000) sind hier am stärksten vertreten (Bundesagentur für Arbeit, 2026b).

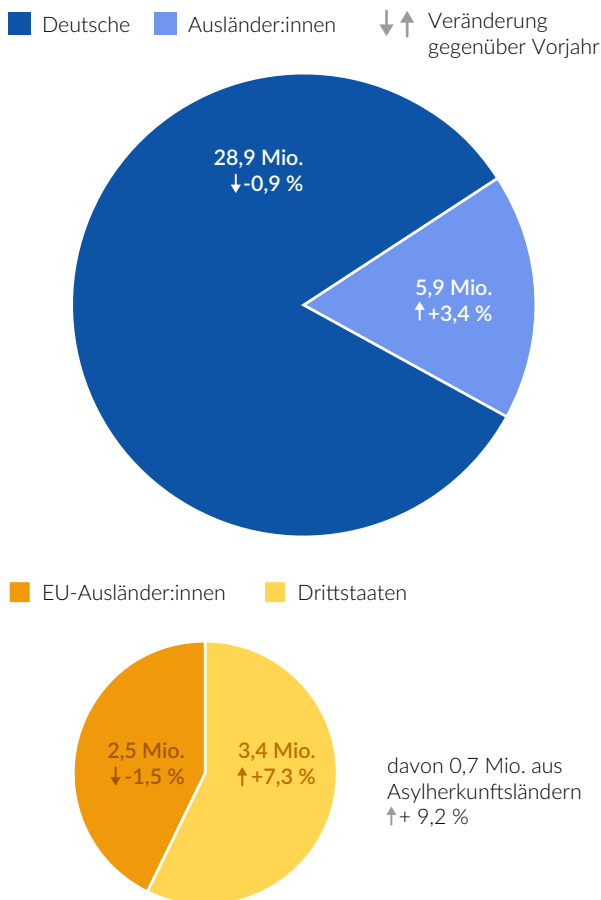
Im Vergleich zum Vorjahr ist die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten um 0,2 Prozent gesunken. Eine Differenzierung nach Staatsangehörigkeit zeigt, dass der Anteil deutscher Beschäftigter deutlich gesunken ist (-0,9 Prozent). Die Zahl der ausländischen Beschäftigten stieg dagegen deutlich an (+3,4 Prozent) – trotz eines Beschäftigungsrückgangs von Personen aus EU-Staaten (-1,5 Prozent). Insbesondere die Zahl der Beschäftigten aus Drittstaaten

hat deutlich zugenommen (+7,3 Prozent), allen voran Personen aus der Ukraine (+26,2 Prozent), Afghanistan (+14,6 Prozent), Syrien (+10,3 Prozent), Iran (+8,1 Prozent), Pakistan (+8,2 Prozent) und Albanien (+6,7 Prozent) (ebd.). Drittstaatsangehörige federn mit ihren Beschäftigungszuwächsen somit den gesamtwirtschaftlichen Beschäftigungsrückgang maßgeblich ab.

Die absoluten Beschäftigungszahlen einzelner Personengruppen hängen davon ab, wie stark ihre jeweilige Staatsangehörigkeit in der Gesamtbevölkerung vertreten ist. Um das Beschäftigungsausmaß zu untersuchen, müssen also die Beschäftigtenzahlen im Verhältnis zur Gesamtanzahl der jeweiligen Personen in der Bevölkerung betrachtet werden. Die Beschäftigungsquote gibt den Anteil der Beschäftigten an der Bevölkerung im Alter von 15 bis unter 65 Jahren an (insgesamt oder bezogen auf ihre Staatsangehörigkeit). Berechnen lässt sich entweder die Quote aller Beschäftigten (inkl. der geringfügigen Beschäftigten) oder nur die der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Die Beschäftigungsquote aller Beschäftigten lag im Oktober 2025 bei 68,4 Prozent. Die der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten betrug 63,1 Prozent. Knapp zwei Drittel der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter geht somit einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach.

Differenziert man diese Gruppe nach Staatsangehörigkeiten, weisen Deutsche mit 65,8 Prozent (inkl. geringfügiger Beschäftigten: 71,1 Prozent) eine deutlich

ABBILDUNG 1 Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Staatsangehörigkeit



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.
Stand März 2026.

| BertelsmannStiftung

höhere Beschäftigungsquote (sozialversicherungspflichtig) auf als Ausländer:innen mit 52,4 Prozent (57,6 Prozent). Die Gruppe der ausländischen Beschäftigten ist dabei äußerst heterogen. Bei Personen aus den EU-Staaten beträgt die Beschäftigungsquote 59,1 Prozent (63,3 Prozent). Bei Personen aus Drittstaaten liegt sie bei nur 48,6 Prozent (54,5 Prozent). Besonders niedrig liegen die Beschäftigungsquoten bei Personen aus Asylherkunftsländern (44 Prozent bzw. 50,5 Prozent) und bei den Ukrainer:innen (32,2 Prozent bzw. 37,4 Prozent) (Oktober 2025; Bundesagentur für Arbeit, 2026c).

Aus Gründen der Einheitlichkeit, der besseren statistischen Erfassung und des hier vorliegenden Verständnisses einer umfassenden (statt nur geringfügigen) Beschäftigung werden im Folgenden vor allem sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen bzw. Beschäftigte betrachtet.

Beschäftigung im Geschlechtervergleich

Deutlicher als bei der Beschäftigungsquote sind die Beschäftigungsunterschiede, wenn man einzelne Staatsangehörigkeiten mit Blick auf die Geschlechterverteilung vergleicht. 53,3 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland sind männlich, 46,7 Prozent weiblich. Der Blick auf die deutschen Beschäftigten zeigt eine nahezu paritätische Verteilung der Geschlechter mit 51,6 Prozent Männern und 48,4 Prozent Frauen. Anders sieht es bei den ausländischen Staatsangehörigkeiten aus: 61,4 Prozent aller ausländischen Beschäftigten sind männlich, 38,6 Prozent weiblich. Besonders auffällig wird der Geschlechterunterschied, differenziert man nach den Herkunftsstaaten der Erwerbs- und Fluchtmigrant:innen: 59,8 Prozent der in Deutschland Beschäftigten aus EU-Staaten sind männlich, 40,2 Prozent weiblich. Ähnlich sieht es bei den Drittstaaten aus: 62,7 Prozent der Beschäftigten gegenüber 37,3 Prozent. Schaut man innerhalb der Drittstaaten auf die Asylherkunftsländer, zeigt sich, dass 81,2 Prozent der Beschäftigten aus diesen Ländern männlich sind und nur 18,8 Prozent weiblich. Unter den in Deutschland beschäftigten Fluchtmigrant:innen sind Männer somit stark überrepräsentiert (Bundesagentur für Arbeit, 2026c). Zu diesen Angaben gehört aber auch die Information, dass die Geschlechterverteilung unter den Fluchtmigrant:innen nicht paritätisch ist.

Auch wenn man die Zahl der erwerbstätigen Männer und Frauen ins Verhältnis zur Zahl aller Männer und Frauen im Land (mit der jeweiligen Staatsangehörigkeit) setzt, zeigt sich ein deutlicher Geschlechterunterschied: 67,9 Prozent der deutschen Männer und 63,9 Prozent der deutschen Frauen sind sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Bei den Ausländer:innen liegen beide Geschlechter stärker auseinander: mit einer Männerquote von 59,3 Prozent und einer Frauenquote von 44,5. Mit 62,8 Prozent Beschäftigung unter den Männern und 54,6 Prozent Beschäftigung unter den Frauen ist der Unterschied unter Angehörigen von EU-Staaten vergleichsweise gering. Betrachtet man alle Drittstaaten, differieren die Beschäftigungsquoten mit 57,3 Prozent (Männer) und 39 Prozent (Frauen) deutlich. Fokussiert man schließlich die Asylherkunftsländer, sind die Geschlechterunterschiede mit 56,4 Prozent (Männer) und 23,8 Prozent (Frauen) noch größer. In Deutschland ist also nicht einmal jede vierte Frau aus einem Asylherkunftsland sozialversicherungs-

pflichtig beschäftigt (29,4 Prozent inkl. geringfügiger Beschäftigung; ebd.).

Die unterschiedlichen Geschlechtsverteilungen ergeben sich aus mehreren Gründen: Untersuchungen zeigen beispielsweise, dass geflüchtete Frauen aus Asylherkunftsländern ein geringeres Bildungsniveau haben als der Durchschnitt in Deutschland. Zudem bringen sie auch seltener Berufserfahrung mit als Männer. In ihrem Alltag nach der Flucht haben sie auch weniger Kontakt zu Deutschen sowie geringere Deutschkenntnisse als Männer. Zudem verbringen sie einen größeren Teil ihrer Zeit mit Betreuungsarbeit – nicht zuletzt, weil sie häufiger mit ihrer Familie flüchten als Männer (Cardozo, 2023, bezogen auf geflüchtete Frauen, die zwischen 2013 und 2019 nach Deutschland gekommen sind). Jobcenter sehen die Betreuungspflichten weiblicher Geflüchteter (auch der Ukrainer:innen) als größte Herausforderung, wenn es um die Beratung und Vermittlung geht. Sie sind eine noch größere Hürde als fehlende Deutschkenntnisse oder fehlende Berufsqualifikationen (Schreyer et al., 2025).

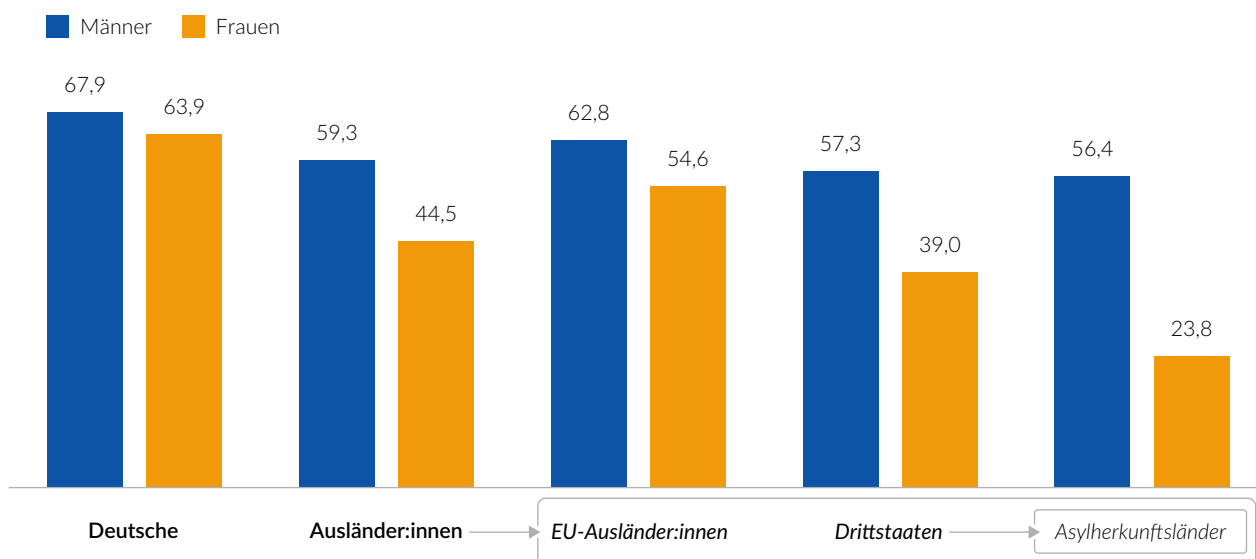
Im Falle geflüchteter Frauen ermittelt Cardozo (2023) eine um 15 Prozentpunkte geringere Wahrscheinlichkeit, erwerbstätig zu sein, als Männer. Verglichen mit den anderen Merkmalen ist das Geschlecht die mit Abstand stärkste Einflussgröße auf die Erwerbstätigkeit von Geflüchteten (wenn andere Einflüsse herausgerechnet werden. Zum Vergleich: Ein regelmäßiger Kontakt zu Deutschen erhöht die Wahrscheinlichkeit

um 10,7 Prozentpunkte und Berufserfahrungen aus der Zeit vor der Flucht um 6,8 Prozentpunkte; ebd.). Dieser Befund wird durch andere Studien bestätigt. Brücker et al. (2024b) konnten beispielsweise zeigen, dass geflüchtete Frauen ohne Kinder eine um durchschnittlich 14 Prozentpunkte geringere Wahrscheinlichkeit aufweisen, erwerbstätig zu sein, als geflüchtete Männer ohne Kinder (ebenfalls unter Kontrolle weiterer Einflussfaktoren).

Neben dem Geschlecht unterscheidet sich die Erwerbstätigkeitsquote je nach Staatsangehörigkeit. Zudem reduzieren sich die Gender Gaps zwischen Personen aus Asylherkunftsländern und mit deutscher Staatsangehörigkeit von knapp 30 Prozentpunkten auf unter 10 Prozentpunkte, wenn man Gruppenunterschiede in Dimensionen wie Deutschkenntnisse und Familienkonstellation konstant hält. Der verbleibende Unterschied liegt somit nicht etwa an unterschiedlichen Sprachkenntnissen oder der Anzahl der Kinder im Haushalt (Brücker et al., 2024a).

Schaut man allein auf die Gruppe der Geflüchteten, gibt es mehrere Faktoren, die die unterschiedlichen Erwerbstätigkeitsquoten bei Frauen und Männern erklären. Doch selbst wenn man alle „beobachtbaren“ Einflussfaktoren mit einbezieht, lässt sich ein Großteil des Geschlechterunterschieds unter Geflüchteten nicht erklären. Das kann an unbeobachteten Unterschieden z. B. in der Motivation oder bei persönlichen Präferenzen liegen. Mögliche Faktoren sind aber auch

ABBILDUNG 2 Beschäftigungsquoten nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Stand Oktober 2025. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte.

| BertelsmannStiftung

Diskriminierung (Kosyakova et al., 2021) und sich überlappende Formen der Benachteiligung (Arnu et al., 2026) oder eine ausgeprägtere Schwarzarbeit unter Migrantinnen (wobei hierzu belastbare Daten fehlen). Auf die Gründe und möglichen Handlungsempfehlungen wird an späterer Stelle (Kapitel 3) genauer eingegangen.

2.2 Erwerbstätigkeit im Zeitverlauf

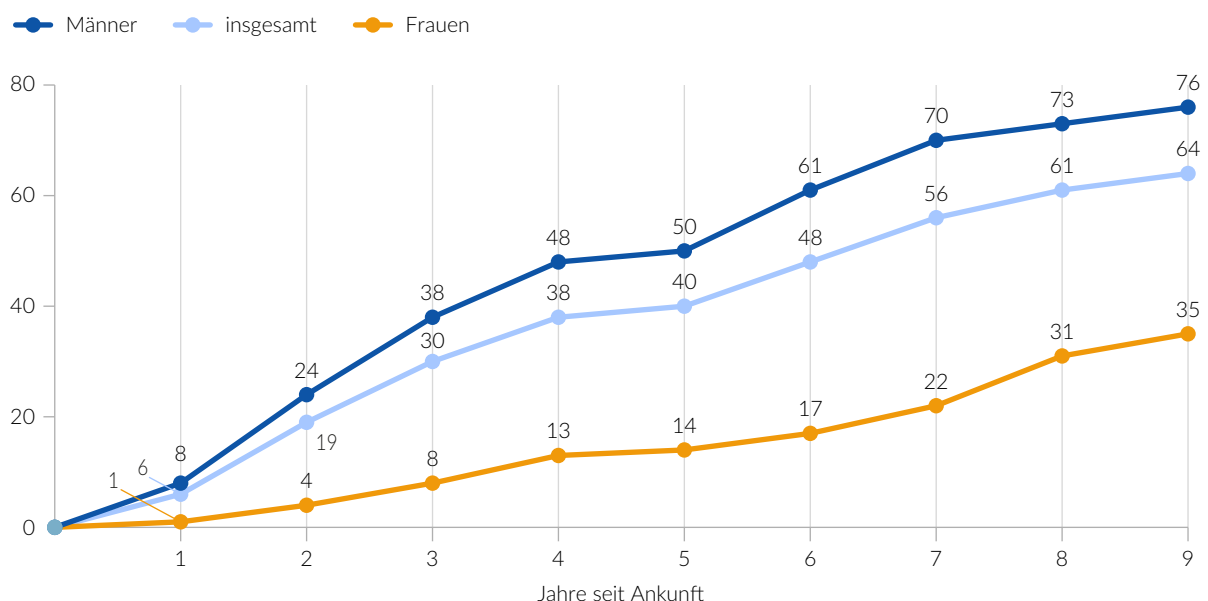
Die Arbeitsmarktintegration von Migrant:innen bemisst sich nicht allein anhand der Beschäftigung zu einem bestimmten Stichtag. Das gilt sowohl im Geschlechtervergleich als auch insgesamt. Ebenso relevant ist die Frage, wie lange Ausländer:innen auf dem Arbeitsmarkt brauchen, um einen Job zu finden und wie sich ihre Erwerbstätigkeit und berufliche Position im Zeitverlauf verändern.

Erwerbsmigrant:innen bzw. Ausländer:innen aus Drittstaaten, die aus nichthumanitären Gründen in Deutschland sind, haben (je nach Ausgangsbedingungen) gesetzlich befristete Suchzeiträume. In der Regel sind das 6 bis 18 Monate. Der Zeitraum ist befristet, da der Grund für den Aufenthalt in der Erwerbstätigkeit liegt. In diesem Punkt unterscheiden sich Fluchtmigration und Erwerbsmigration grundsätzlich. Findet die Migration aus humanitären Gründen statt, beeinträchtigen vergleichsweise viele Hürden die

Arbeitsmarktintegration: von Beschäftigungsverboten und eingeschränkter Freizügigkeit während des Asylverfahrens über fehlende Kontakte bis hin zu unterschiedlichen Bildungsvoraussetzungen (bzw. deren Anerkennung. Weitere Hürden siehe Kapitel 3). Die Beschäftigungsquoten (inkl. geringfügiger Beschäftigung) der 2015 zugezogenen Schutzsuchenden ist mit 6 Prozent im ersten Jahr noch gering. Mit zunehmender Aufenthaltsdauer steigt sie jedoch deutlich an. Sechs Jahre nach dem Zuzug liegt sie bereits bei fast der Hälfte (48 Prozent), nach sieben Jahren bei 56 Prozent, nach acht bei 61 Prozent und nach neun Jahren bei 64 Prozent (Brücker et al., 2025). Das Beschäftigungsausmaß Geflüchteter nähert sich in den Jahren nach der Ankunft somit dem Bundesdurchschnitt von 68,5 Prozent an (Bundesagentur für Arbeit, 2026c). Ein anerkannter Asylantrag, abgeschlossene Sprach- und Integrationskurse sowieso die Beratung durch Jobcenter und Arbeitsagenturen fördern die Arbeitsmarktintegration (Brücker et al., 2024b).

Wie schon dargestellt, unterscheidet sich die Erwerbstätigkeit geflüchteter Männer und Frauen deutlich. Das zeigt sich auch im Zeitverlauf. Neun Jahre nach Ankunft in Deutschland sind 76 Prozent der geflüchteten Männer (im Alter von 18 bis 64 Jahren) abhängig beschäftigt (sozialversicherungspflichtig oder geringfügig; Brücker et al., 2025). Über alle Staatsangehörigkeiten hinweg liegt die männliche Beschäftigungsquote in Deutschland bei 70,2 Prozent (September

ABBILDUNG 3 Beschäftigungsquoten der 2015 zugezogenen Schutzsuchenden



Quelle: Brücker et al. (2025); IAB.

2025; Bundesagentur für Arbeit, 2026c). Geflüchtete Männer liegen somit einige Jahre nach ihrer Ankunft in Deutschland über dem Bundesschnitt. Anders die Situation bei Frauen. Hier liegt zwar die Beschäftigungsquote über alle Staatsangehörigkeiten auch etwas tiefer (66,8 Prozent), allerdings ist das Gefälle unter den Geflüchteten auch nach Jahren noch enorm. Lediglich 35 Prozent der geflüchteten Frauen im erwerbsfähigen Alter arbeiten nach neun Jahren in einer abhängigen Beschäftigung. 66 Prozent davon arbeiten in Teilzeit, gegenüber 49 Prozent in der Gesamtbevölkerung (Brücker et al., 2025). Der bereits beschriebene große Geschlechterunterschied in der Erwerbstätigkeit von Geflüchteten schreibt sich also auch in den Jahren nach der Ankunft fort.

Ausländer:innen nur 30,6 Prozent. Beim akademischen Abschluss liegen deutsche und ausländische Beschäftigte nahe beieinander: 20,5 Prozent aller Beschäftigten in Deutschland sind Akademiker:innen. Unter den Deutschen ist die Quote leicht höher (20,9 Prozent) als unter den Ausländer:innen (18,9 Prozent). Allerdings ist aufgrund des spezifischen deutschen Systems und der nicht immer eindeutig zuordenbaren Qualifikationen aus den Herkunftsländern ein vollständiger Vergleich nicht möglich. Erschwert wird er u. a. schon dadurch, dass für ein Viertel der Beschäftigten (25,2 Prozent) aus dem Ausland keine Angaben zum Berufsabschluss vorliegen (Bundesagentur für Arbeit, 2026d). Die geringe Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse erschwert einen vollständigen Vergleich zusätzlich (siehe Kapitel 3).

2.3 Migrant:innen und ihre Jobs

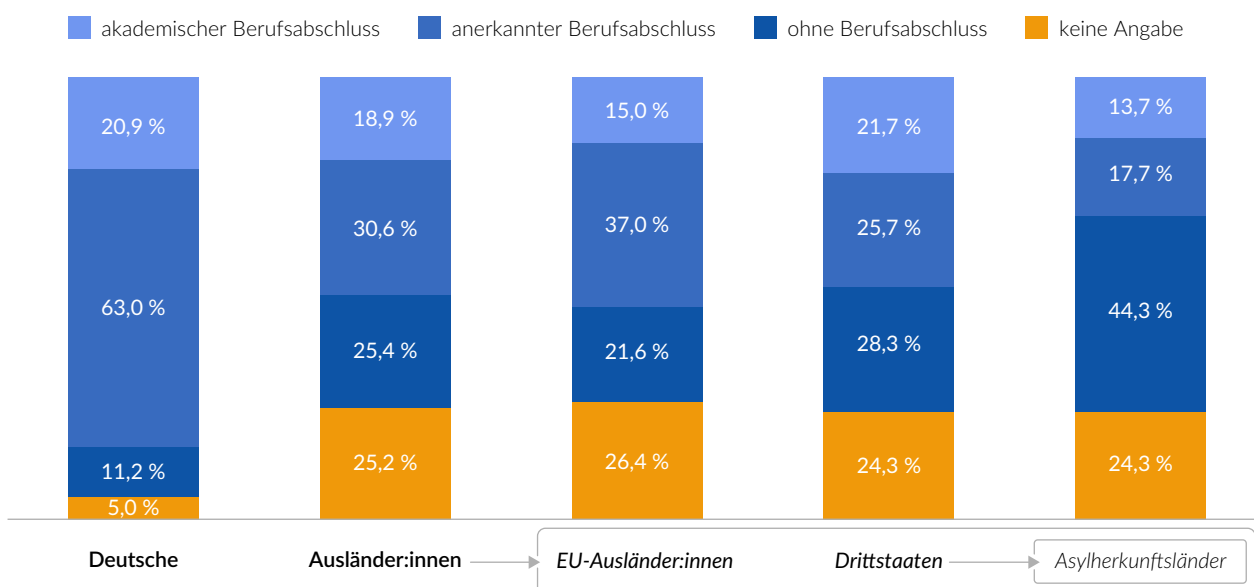
Qualifikation

13,6 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland haben keinen Berufsabschluss (Oktober 2025). Konkret sind 11,2 Prozent aller deutschen Beschäftigten und 25,4 Prozent aller ausländischen Beschäftigten ohne Berufsabschluss – ein deutlicher Unterschied. Der zeigt sich auch bei der beruflichen Bildung, nur umgekehrt: 57,5 Prozent aller Beschäftigten haben eine Berufsausbildung. Unter den Deutschen sind es allerdings 63 Prozent und unter den

Der Blick auf die Staatsangehörigkeiten zeigt, dass 21,6 Prozent der Beschäftigten aus EU-Staaten keinen Berufsabschluss haben, 37 Prozent verfügen über einen und 15 Prozent haben einen akademischen Abschluss. Bei Personen aus Drittstaaten ist der Anteil ohne Abschluss mit 28,3 Prozent deutlich höher, der Anteil an Beschäftigten mit Berufsausbildung (25,7 Prozent) dagegen deutlich geringer. Vergleichsweise hoch ist mit 21,7 Prozent der Anteil der Akademiker:innen.

Die Verhältnisse bei Migrant:innen aus Asylherkunftsländern unterscheiden sich deutlich von diesen Verhältnissen: 44,3 Prozent der Beschäftigten aus diesen

ABBILDUNG 4 Beschäftigte nach Qualifikation und Staatsangehörigkeit



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Stand Oktober 2025. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte.

BertelsmannStiftung

Ländern haben keinen Berufsabschluss, 17,7 Prozent besitzen einen und lediglich 13,7 Prozent sind Akademiker:innen. Hier ist allerdings zu berücksichtigen, dass die langwierige oder gänzlich fehlende Anerkennung von beruflichen Qualifikationen das Bild stark verzerrt (ebd., siehe Kapitel 3).

Tätigkeitsniveaus

Das vergleichsweise geringe Qualifikationsniveau von Ausländer:innen spiegelt sich auch in ihren Tätigkeitsniveaus wider: 16,2 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland arbeiten als Helfer:innen (Oktober 2025). Unter den deutschen Beschäftigten sind es 12,2 Prozent. Unter den ausländischen Beschäftigten sind es mit 35,8 Prozent deutlich mehr. Während Angehörige von EU-Staaten (37,0 Prozent) und allgemein aus Drittstaaten (35,1 Prozent) ähnliche Anteile zeigen, fallen die Migrant:innen aus Asylherkunftsändern durch einen besonders hohen Anteil auf: 44,9 Prozent der Beschäftigten aus diesen Staaten arbeiten auf Helfer:innen-Niveau.

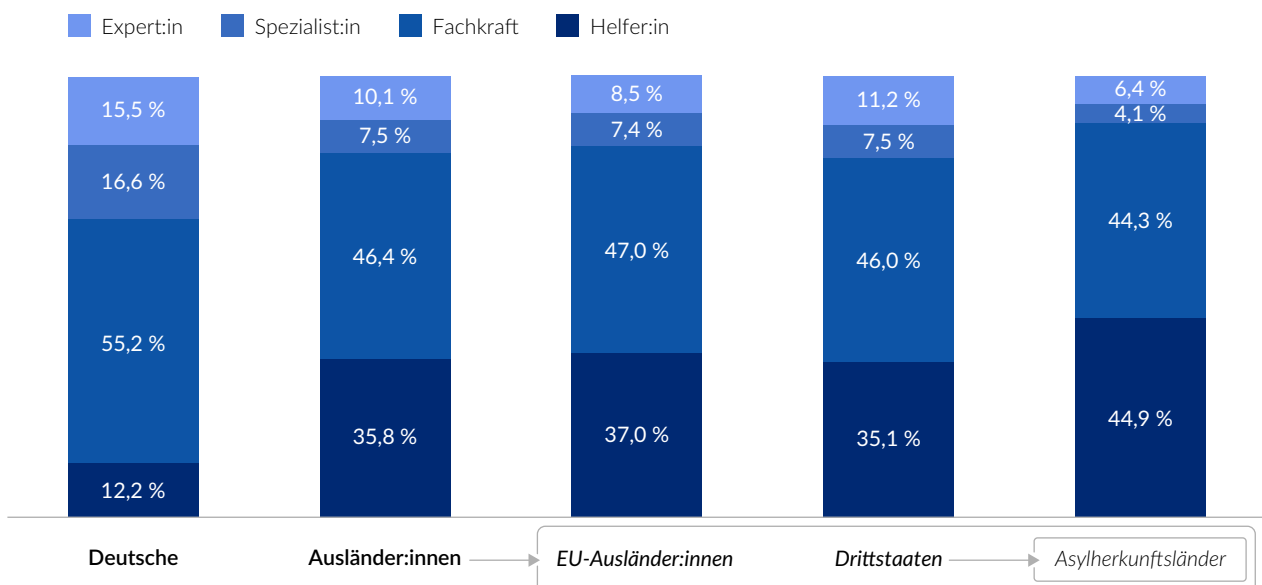
Ausländer:innen arbeiten auch seltener in höheren Tätigkeiten. Bei insgesamt 14,6 Prozent der Beschäftigten auf Expert:innen-Niveau liegt der Anteil deutscher Expert:innen an allen deutschen Beschäftigten bei 15,5 Prozent. Unter den ausländischen Beschäftigten arbeiten dagegen nur 10,1 Prozent in hochqualifizier-

ten Tätigkeiten. Differenziert man nach Staatsangehörigkeit, arbeiten 8,5 Prozent der Angehörigen aus EU-Staaten auf Expert:innen-Niveau und 11,2 Prozent der Beschäftigten aus Drittstaaten. Der Expert:innen-Anteil unter den Beschäftigten aus Asylherkunftsändern ist mit 6,4 Prozent vergleichsweise gering.

Qualifikations- und Tätigkeitsniveaus fallen hier also unterschiedlich aus, da sich die Bildungssysteme und Arbeitsmärkte von Herkunfts- und Aufnahmeland unterscheiden. Die Qualifikations- und Tätigkeitsniveaus isoliert zu betrachten, liefert jedoch nur ein unvollständiges Bild. Es gibt keine Auskunft darüber, mit welchen (anerkannten) Qualifikationen deutsche und ausländische Beschäftigte in welchen Tätigkeiten arbeiten.

Erst mit Informationen zu Berufsabschluss und Anforderungsniveau vervollständigt sich das Bild. Etwa ein Viertel (25,6 Prozent) der deutschen Beschäftigten ohne Berufsabschluss arbeitet entsprechend ihrer (fehlenden) Qualifikation in einer Helfer:innentätigkeit. Bei den ausländischen Beschäftigten ist es etwa die Hälfte (49,7 Prozent). Konkret sind es bei den Ungelernten aus EU-Staaten 52,3 Prozent, bei denen aus Drittstaaten 48,3 Prozent und bei den Ungelernten aus Asylherkunftsändern 53,2 Prozent. Damit gelingt es knapp drei Viertel der deutschen Beschäftigten, trotz fehlenden Berufsabschlusses in einer Tätigkeit über dem Helfer:innen-Niveau zu arbeiten. Unter den

ABBILDUNG 5 Beschäftigte nach Anforderungsniveau und Staatsangehörigkeit



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Stand Oktober 2025. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte.

| BertelsmannStiftung

ausländischen Beschäftigten ohne Berufsabschluss schafft das nur die Hälfte (Stand Oktober 2025; Bundesagentur für Arbeit, 2026d).

Mit einem anerkannten Berufsabschluss steigen auch die Beschäftigungsanteile in den qualifizierten Tätigkeiten – vor allem bei den Deutschen. Entsprechend arbeiten nur noch 11,8 Prozent der deutschen Beschäftigten mit Berufsabschluss in einer Helfer:innen-Tätigkeit. Deutlich mehr sind es bei den ausländischen Beschäftigten (29,1 Prozent), denen aus EU-Staaten (30,5 Prozent), den Beschäftigten aus Drittstaaten (27,8 Prozent) sowie den Beschäftigten aus Asylherkunftsländern (31,2 Prozent). Dieser Befund ist besonders bemerkenswert, weil es sich bei den Personen um Beschäftigte mit einem anerkannten Berufsabschluss handelt. Die formale Anerkennung scheint auf dem Arbeitsmarkt nur unzureichend zu wirken, sodass auch viele beruflich qualifizierte (und anerkannte) Ausländer:innen als Helfer:innen arbeiten (ebd.).

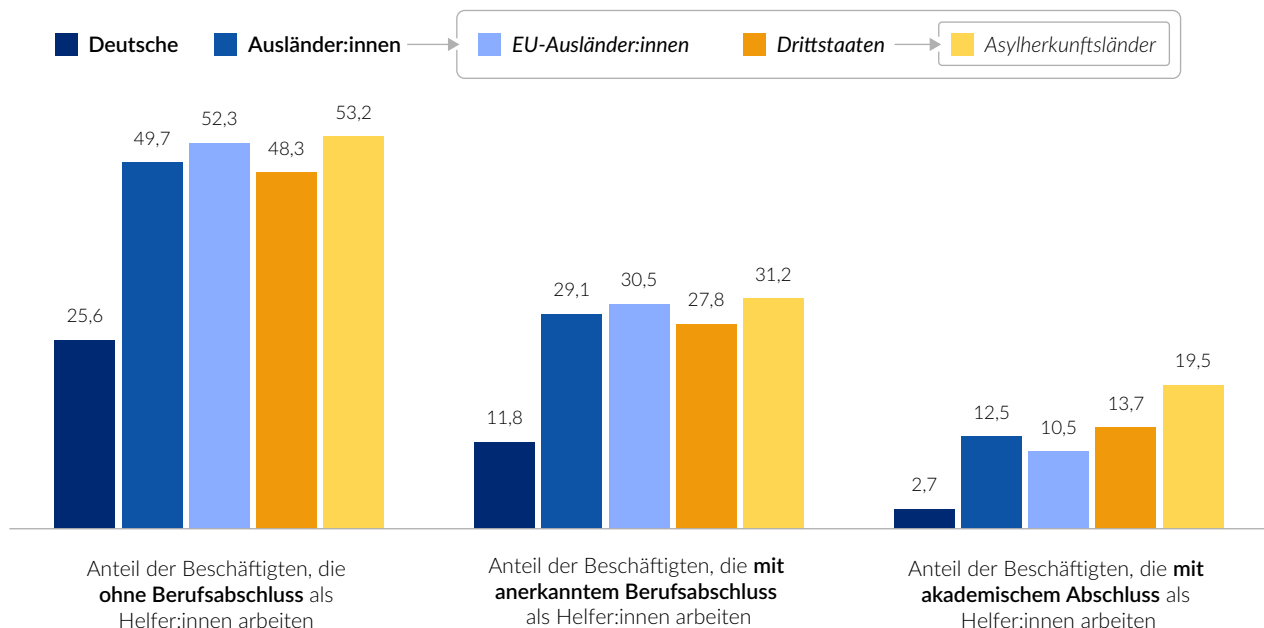
Der Trend der deutlich unterqualifizierten Beschäftigung von Ausländer:innen zeigt sich auch bei akademischen Berufsabschlüssen. Nur 2,7 Prozent der deutschen Beschäftigten mit akademischem Abschluss arbeiten auf Helfer:innen-Niveau. Unter den ausländischen Akademiker:innen sind es 12,5 Prozent. Beschäftigte aus EU-Staaten mit akademischem Abschluss arbeiten zu 10,5 Prozent in lediglich Hel-

fer:innentätigkeiten, aus Drittstaaten zu 13,7 Prozent und aus Asylherkunftsländern sogar zu 19,5 Prozent. Jede/r fünfte ausländische Akademiker:in arbeitet also in einer Helfer:innentätigkeit (ebd.).

Die Zahlen zeigen, dass ausländische Beschäftigte häufiger in niedrigqualifizierten Positionen arbeiten – selbst dann, wenn sie höher qualifiziert sind und einen anerkannten Abschluss haben. Im Vergleich dazu gelingt es deutschen Beschäftigten häufiger, über ihrem Qualifikationsniveau beschäftigt zu werden (etwa als Helfer:in in Fachkrafttätigkeiten). Beide Mechanismen verschärfen die Arbeitsmarktungleichheit zwischen den Staatsangehörigkeiten. Die Gründe hierfür sind vielfältig und reichen von sprachlichen Hürden bis hin zu Diskriminierung (siehe Kapitel 3).

Befragungsdaten (die auf Selbstauskunft beruhen) zeigen, dass 87 Prozent der in Deutschland erwerbstätigen Geflüchteten vor ihrer Ankunft einer qualifizierten Tätigkeit nachgingen. Die Tätigkeit lag also über dem Helfer:innen-Niveau. Mit Zuzug nach Deutschland wird dieses (häufig nicht formal anerkannte, sondern lediglich durch Erfahrung erworbene) Humankapital entwertet. Auf dem deutschen Arbeitsmarkt arbeiten im ersten Jahr nach Ankunft nur gut die Hälfte (55 Prozent) der erwerbstätigen Geflüchteten in qualifizierten Tätigkeiten (Fachkraft und höher). 45 Prozent sind als Helfer:innen beschäftigt.

ABBILDUNG 6 Anteil der Beschäftigten, die ohne/mit anerkanntem/mit akademischem Abschluss als Helfer:innen arbeiten



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Stand Oktober 2025.
Eigene Berechnungen auf Basis sozialversicherungspflichtig Beschäftigter.

Geflüchtete, die sich seit mindestens sieben Jahren in Deutschland aufhalten, üben zu 59 Prozent eine qualifizierte Tätigkeit bzw. zu 41 Prozent eine Tätigkeit auf Helfer:innen-Niveau aus (Brücker et al., 2023).

Einkommensunterschiede

Ausländer:innen erzielen auf dem deutschen Arbeitsmarkt durchschnittlich 19,6 Prozent weniger Einkommen als Deutsche. Drei Viertel dieser Differenz erklären sich daraus, dass Eingewanderte seltener in hochbezahlten Branchen, Positionen und Unternehmen tätig sind. Ein Viertel ergibt sich aus einer ungleichen Bezahlung innerhalb desselben Unternehmens und derselben Position – also aus direkter Diskriminierung. Einkommensunterschiede zu afrikanischen Migrant:innen sind dabei deutlich größer als zu Migrant:innen aus westlichen Ländern. In der zweiten Generation liegt die Lohnlücke bei 7,7 bzw. 1,1 Prozent. Auch in anderen Ländern sind diese Einkommensunterschiede zwischen Einheimischen und Ausländer:innen zu beobachten. Bei den von Hermansen et al. (2025) untersuchten Hochlohnländern in Europa und Nordamerika liegt der Unterschied bei durchschnittlich 17,9 Prozent, also etwas unter dem deutschen Einkommensunterschied. Besonders stark differieren die Einkommen in Spanien (29,3 Prozent) und Kanada (27,5 Prozent). Vergleichsweise geringe Einkommensunterschiede zeigen Dänemark (9,2 Prozent) und Schweden (7 Prozent) (Hermansen et al., 2025).

Konkret bemessen lässt sich der Einkommensunterschied anhand der Schwelle des unteren Entgeltbereichs. Er wird häufig als Grenze zur Armutsgefährdung herangezogen. Unterhalb davon liegen alle Personen, die in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung weniger als zwei Drittel des Medianentgelts aller sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten erzielen (2.676 Euro, Stichtag 31.12.2024). 15,6 Prozent aller Vollzeitbeschäftigten in Deutschland liegen innerhalb dieser niedrigen Entgeltgruppe. Differenziert nach Staatsangehörigkeit zeigt sich, dass 12,5 Prozent aller deutschen und 30,5 Prozent aller ausländischen Beschäftigten entsprechend wenig verdienen. Unter den Angehörigen von EU-Staaten liegt der Anteil bei 32,8 Prozent, bei den Ausländer:innen aus Drittstaaten 28,4 Prozent. Beschäftigte aus Asylherkunftsländern verzeichnen mit 43,4 Prozent einen vergleichsweise

großen Anteil, der unterhalb der Armutsschwelle arbeitet (Bundesagentur für Arbeit, 2026e). Ausländische Beschäftigte arbeiten also besonders häufig im Niedriglohnbereich und sind damit besonders armutsgefährdet.

Berufliche Tätigkeiten

Ausländer:innen auf dem deutschen Arbeitsmarkt arbeiten im Schnitt in schlechter entlohten Tätigkeiten als Deutsche, häufig auf Helfer:innen-Niveau. Daneben hat mehr als die Hälfte der 563.000 sozialversicherungspflichtigen Leiharbeiter:innen auf dem deutschen Arbeitsmarkt eine ausländische Staatsangehörigkeit (291.000). Anders ausgedrückt: Insgesamt 1,6 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland sind in Leiharbeit tätig. Unter den deutschen Beschäftigten sind es 0,9 Prozent und unter den ausländischen 4,9 Prozent. Jede/r 20. Ausländer:in arbeitet damit in der Arbeitnehmerüberlassung, im Gegensatz zu jedem 100. unter den deutschen Beschäftigten (September 2025; Bundesagentur für Arbeit, 2026e).

Ausländer:innen haben einen Anteil von insgesamt 17 Prozent an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland. In bestimmten Branchen und Tätigkeiten (hier: Berufshauptgruppen bzw. KldB-2-Steller) sind ausländische Beschäftigte besonders häufig tätig. Dazu zählen die Reinigungsberufe (47,5 Prozent), gefolgt von der Lebensmittelherstellung und -verarbeitung (43,7 Prozent). Hierzu zählen u. a. Köch:innen und Berufe in der Fleischverarbeitung (September 2025).

Stark vertreten sind ausländische Beschäftigte auch in den Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufen. Hier liegt ihr Anteil an allen Beschäftigten bei 36,3 Prozent. Sie arbeiten in verschiedenen Berufen im Hotelservice, der Systemgastronomie oder etwa als Barkeeper:innen. Im Hoch- und Tiefbau sind 33,6 Prozent der Beschäftigten Ausländer:innen, wo sie z. B. im Fassaden- und Gerüstbau oder als Pflaster:innen arbeiten.

Auch bei den Führer:innen von Fahrzeug- und Transportgeräten ist der Ausländer:innen-Anteil mit 31,1 Prozent relativ hoch. Gleiches gilt mit 31 Prozent im Bereich Verkehr und Logistik. Hierunter fallen z. B. diverse Berufe am Flughafen, Matros:innen, Lagerist:innen, Zusteller:innen und auch Speditionskaufleute. Daneben sind 29,4 Prozent der Beschäftigten in (Innen-)Ausbauberufen ausländischer Herkunft, insbesondere in der Bodenverlegung sowie dem Aus- und Trockenbau. Unter den Beschäftigten der Land-, Tier-, und Forstwirtschaftsberufe sind 27,6 Prozent Ausländer:innen. In den Textil- und Lederberufen sind es 26,5 Prozent, vor allem in der Herstellung. Auch in der Kunststoff- und Holzherstellung sowie -verarbeitung arbeiten mit einem Anteil von 21,8 Prozent viele ausländische Beschäftigte. Zudem sind 20,6 Prozent der Beschäftigten in Pflegeberufen Ausländer:innen (Bundesagentur für Arbeit, 2026f).

Es gibt Branchen und Berufe, in denen ausländische Beschäftigte nur einen Bruchteil aller Beschäftigten ausmachen. Hierzu zählen vor allem Berufe in Recht und Verwaltung mit einem Ausländer:innen-Anteil von 3,8 Prozent, darunter unter anderem anwaltliche Berufe und Berufe in der öffentlichen Verwaltung. Mit 6,5 Prozent ebenfalls gering ist ihr Anteil in den Berufen der Finanzdienstleistungen, des Rechnungswesens und der Steuerberatung. Das beinhaltet auch Berufe wie

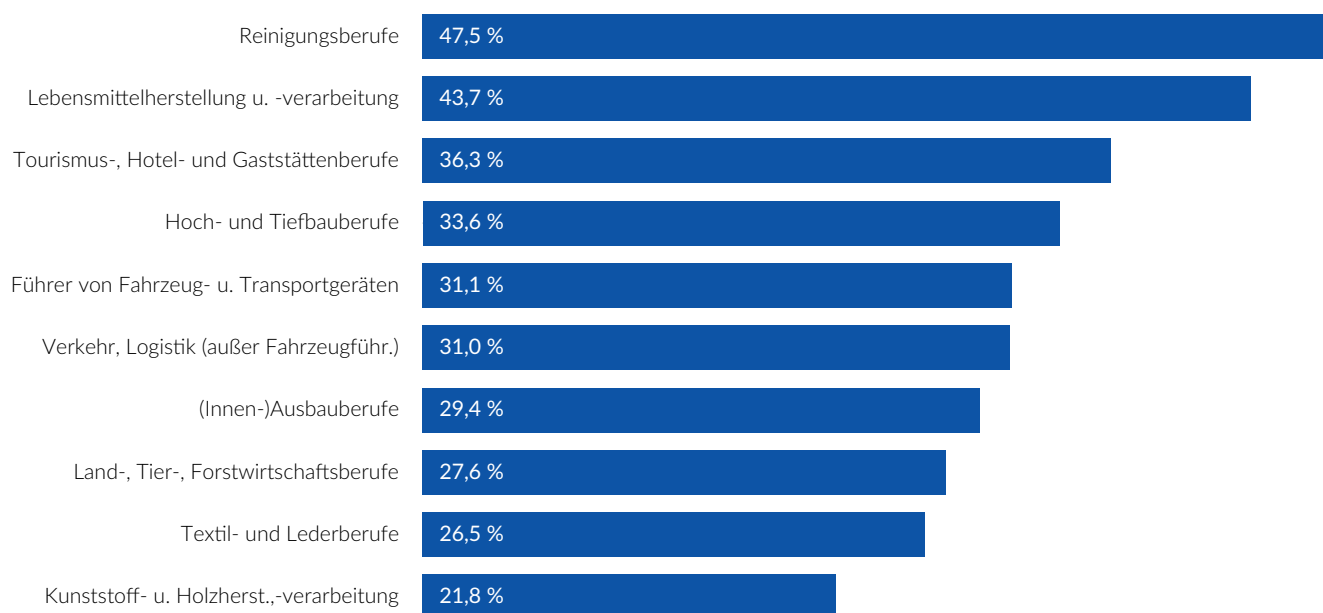
Bank- und Versicherungskaufleute. Nur wenig höher (7,4 Prozent) liegt der Ausländer:innen-Anteil in den Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufen.

Es folgen die Geologie-, Geografie-, und Umweltberufe, zu denen besonders viele akademische und wissenschaftliche Tätigkeiten gehören. 7,6 Prozent der dort Beschäftigten stammen aus dem Ausland. Auch in den Berufen der Unternehmensführung und -organisation sind sie mit anteilig 7,9 Prozent nur gering vertreten. Die Gruppe beinhaltet viele akademische Leitungspositionen in Wirtschaft und Organisationen. In der Erziehung, in sozialen und hauswirtschaftlichen Berufen sowie auch der Theologie beträgt der Ausländer:innen-Anteil 9,5 Prozent. Nur wenig höher liegt er mit 9,8 Prozent im Bereich Werbung, Marketing sowie kaufmännische und redaktionelle Medienberufe.

In geistes-, gesellschafts- und wirtschaftswissenschaftlichen Berufen arbeiten mit 9,8 Prozent ebenfalls wenige Ausländer:innen. Gleiches gilt für technische Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe (10,1 Prozent) sowie für Bauplanung, Architektur und Vermessungsberufe (10,3 Prozent; ebd.).

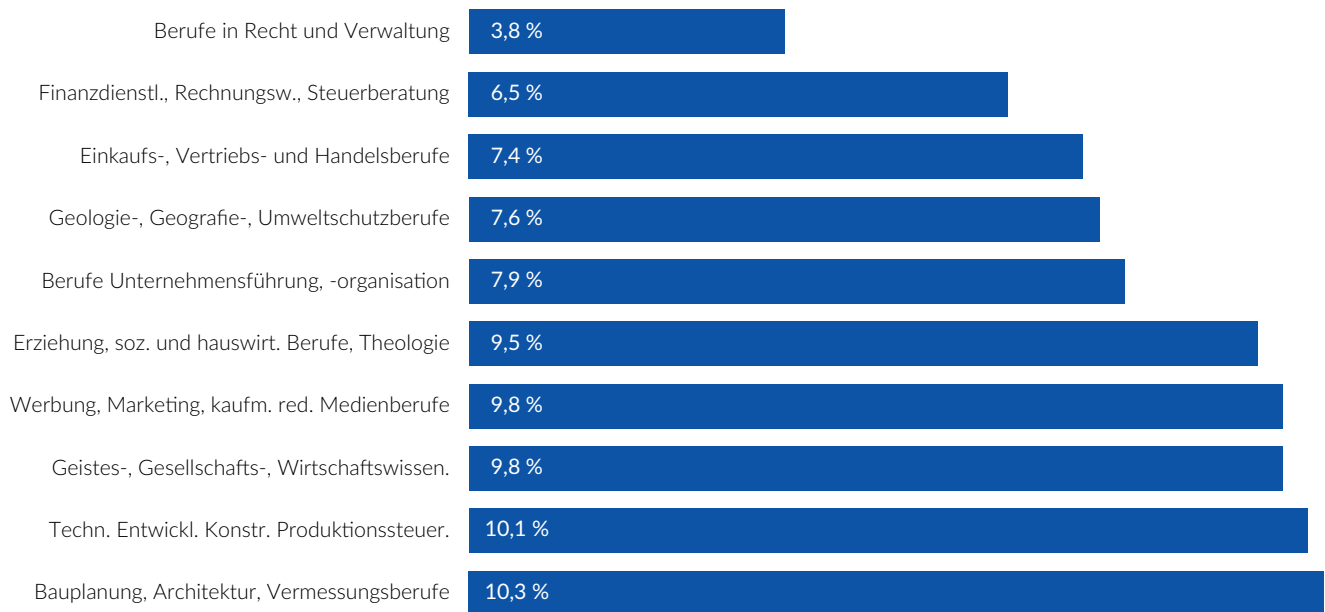
Auch wenn sie in vielen Branchen nur gering vertreten sind, leisten ausländische Beschäftigte auf dem

ABBILDUNG 7 **Top 10 der Berufe mit dem größten Ausländer:innenanteil**



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Stand September 2025.
Eigene Berechnungen auf Basis sozialversicherungspflichtig Beschäftigter in KldB-2-Stellern.

ABBILDUNG 8 Top 10 der Berufe mit dem geringsten Ausländer:innenanteil



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Stand September 2025.
Eigene Berechnungen auf Basis sozialversicherungspflichtig Beschäftigter in KldB-2-Stellern.

| BertelsmannStiftung

deutschen Arbeitsmarkt einen bedeutenden Beitrag in Engpassberufen. Dort, wo es bereits heute an Fachkräften fehlt, sind auch sie vertreten. 14,6 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Engpassberufen sind Ausländer:innen. Insgesamt arbeiten 26,7 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (ohne Auszubildende und Beschäftigte im Wirtschaftszweig Arbeitnehmerüberlassung) in einem Engpassberuf – darunter 27,3 Prozent der deutschen und 23,8 Prozent der ausländischen Beschäftigten.

Da die Engpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit berufsfachliche Engpässe identifiziert, werden Tätigkeiten auf Helfer:innen-Niveau nicht erfasst. Beschäftigte Helfer:innen sind an dieser Stelle somit ausgeschlossen. Die ausländische Erwerbstätigkeit wird dadurch unterschätzt, da Ausländer:innen in Tätigkeiten auf Helfer:innen-Niveau überrepräsentiert sind. Unter den klassifizierten Engpassberufen, in denen besonders viele Ausländer:innen beschäftigt sind, finden sich Überschneidungen zu den zuvor genannten Berufen und Berufsgruppen. Zu den nachgefragten Berufen mit dem größten Anteil an Ausländer:innen zählen die Fachkraft Systemgastronomie (61,2 Prozent), die Fachkraft Fleischverarbeitung (59,2 Prozent), Aufsichtskräfte in der Hotellerie (51,9 Prozent), Pflaster:innen (43,5 Prozent) und Fachkräfte im Gastronomie-Service (37,2 Prozent; Bundesagentur für Arbeit, 2026d).

2.4 Leistungsbezug und Arbeitslosigkeit

Leistungs- und Arbeitslosenquote

5,2 Millionen Menschen erhalten Leistungen nach dem zweiten Sozialgesetzbuch (SGB II), also Bürgergeld. Darunter sind 2,8 Mio. Deutsche und 2,4 Mio. Ausländer:innen (Januar 2026). Rund 384.000 der Ausländer:innen sind Angehörige von EU-Staaten, 2 Mio. stammen aus Drittstaaten. Innerhalb dieser Gruppe befinden sich rund 821.000 Leistungsberechtigte aus Asylherkunftsländern. Differenziert man nach der genauen Staatsangehörigkeit, ist das bei den ausländischen Bürgergeld-Empfänger:innen am stärksten vertretene Herkunftsland die Ukraine mit ca. 659.000 Staatsangehörigen, gefolgt von 432.000 Syrer:innen (Bundesagentur für Arbeit, 2026b).

Bürgergeld bzw. Grundsicherung bekommen demnach 5,2 Prozent der Deutschen und 19,1 Prozent der Ausländer:innen. Bei Personen aus EU-Staaten sind es 8,8 Prozent. Innerhalb dieser Gruppe stechen mit ihrem hohen Anteil an Bürgergeld-Empfänger:innen (25,6 Prozent) die Bulgar:innen heraus. Die SGB-II-Quote bei Angehörigen von Drittstaaten liegt bei 24,5 Prozent. Die höchste Quote (52,1 Prozent) verzeichnen

dabei die Ukrainer:innen. 39,6 Prozent der Personen aus Asylherkunftsländern beziehen Leistungen nach dem SGB II. Hier zeigen besonders die Syrer:innen (47,5 Prozent) und Afghan:innen (45,7 Prozent) eine hohe SGB-II-Quote.

Allerdings ist zu beachten, dass nicht alle, die Leistungen nach dem SGB II erhalten, auch arbeitslos sind. Menschen erhalten auch dann Bürgergeld, wenn ihr Einkommen aus einem bestehenden Beschäftigungsverhältnis nicht zur Existenzsicherung ausreicht oder wenn sie an einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme teilnehmen (und deshalb zwar Leistungen beziehen, aber nicht als arbeitslos gelten). Vor diesem Hintergrund gibt nur die Arbeitslosenquote Auskunft darüber, wie groß der Anteil an der jeweiligen Personengruppe ist (Gesamtzahl der Erwerbstätigen und Arbeitslosen), der keiner Erwerbsarbeit nachgeht.

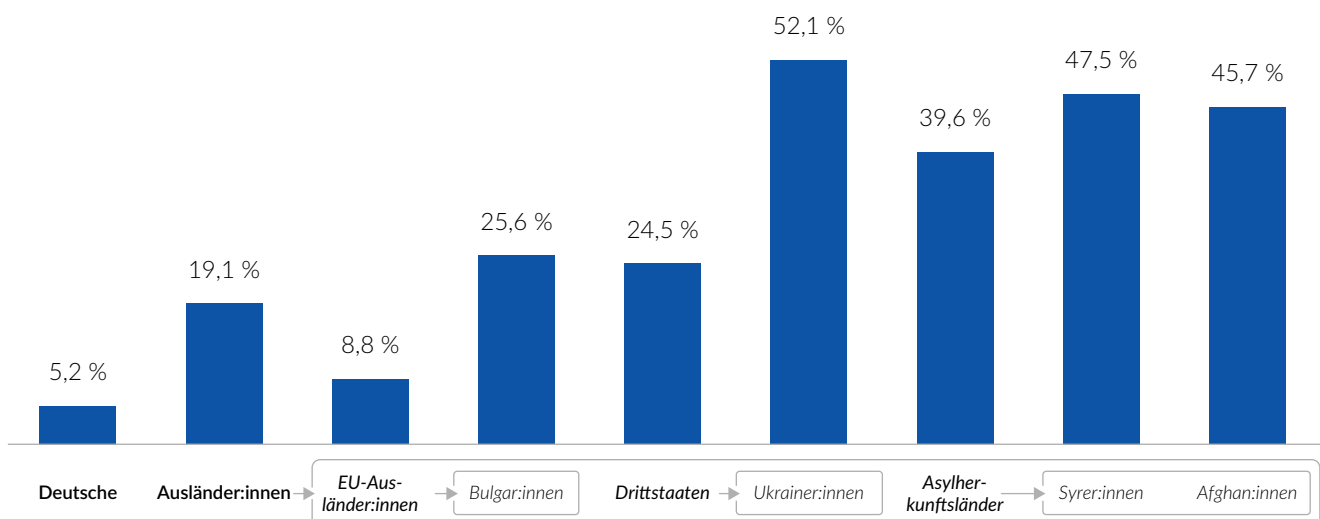
Die Arbeitslosenquote unter Deutschen liegt bei 6,1 Prozent, die der Ausländer:innen bei 15,2 Prozent (Februar 2026). Innerhalb der Gruppe der Personen aus EU-Staaten liegt sie bei 9,9 Prozent, wobei auch hier Bulgar:innen mit 20,2 Prozent einen deutlich überdurchschnittlichen Anteil aufweisen. Ähnlich hoch ist mit 18,3 Prozent die Arbeitslosenquote unter Angehörigen von Drittstaaten. Ukrainer:innen sind mit einer Quote von 37 Prozent deutlich überrepräsentiert, ebenso Personen aus Asylherkunftsländern (26,7 Prozent). Innerhalb dieser Gruppe liegen Syrer:innen mit einer Arbeitslosenquote von 31,4 Prozent zwar deutlich unterhalb der schon genannten SGB-II-Quote

von 47,5 Prozent, haben unter den Asylherkunftsländern aber auch hier die höchste Quote. Ähnlich hoch liegt die Arbeitslosenquote bei Afghan:innen mit 29,2 Prozent (Bundesagentur für Arbeit, 2026b).

Leistungsbezug im Zeitverlauf

Im Zeitverlauf zeigen sich Unterschiede zwischen den Staatsangehörigkeiten: Die SGB-II-Quote der deutschen Staatsangehörigen ist im Jahresvergleich seit Januar 2020 konstant bis leicht rückläufig (von 5,9 Prozent auf 5,2 Prozent im Januar 2026). Gleiches gilt für die SGB-II-Quote der aus EU-Staaten stammenden Ausländer:innen (von 9,3 Prozent auf 8,8 Prozent) und für Bulgar:innen, die nahezu unverändert auf einem hohen Niveau sind (von 25,9 Prozent auf 25,6 Prozent). Die Quote der Ukrainer:innen ist aufgrund der schlagartigen Flucht nach Deutschland zunächst extrem gestiegen, seit Januar 2023 bis hin zu Januar 2026 allerdings deutlich zurückgegangen (von 64 Prozent auf 52,1 Prozent). Ebenfalls deutlich zurückgegangen seit Januar 2020 ist der SGB-II-Bezug bei Angehörigen von Asylherkunftsländern (von 58,2 Prozent auf 39,6 Prozent). Gleiches gilt hier für Syrer:innen (von 74,1 Prozent auf 47,5 Prozent). Die SGB-II-Quote bei Afghan:innen ist ebenfalls gesunken, wenn auch weniger stark (von 50,3 Prozent auf 45,7 Prozent). Die Zahlen spiegeln generell die zeitverzögerten Arbeitsmarkterfolge von Ausländer:innen. Nach sehr hoher Arbeitslosigkeit und größeren Anteilen an Leistungsbeziehern kurz nach Ankunft in Deutschland

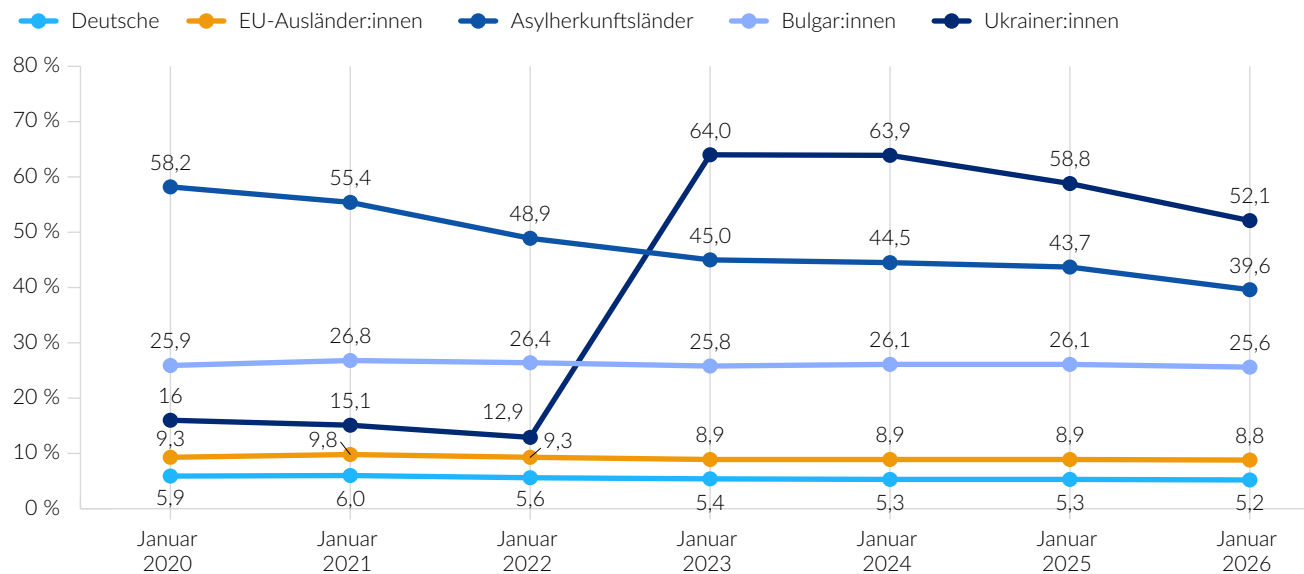
ABBILDUNG 9 Anteil der Menschen, die Grundsicherung (SGB II) erhalten, nach Staatsangehörigkeit



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Stand Januar 2026.

| BertelsmannStiftung

ABBILDUNG 10 Anteil der Menschen, die Grundsicherung (SGB II) erhalten, nach Staatsangehörigkeit, im Zeitverlauf



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Stand Januar 2026.

BertelsmannStiftung

gelingt in den Jahren danach vielen der (bedarfsdeckende) Eintritt in den Arbeitsmarkt. Manche Gruppen zeichnen sich jedoch durch ein konstant hohes Niveau des Leistungsbezugs aus. Insbesondere Bulgar:innen verzeichnen unverändert hohe Leistungsbezugsquoten, die dauerhaft über dem Durchschnitt der Obergruppe der EU-Staaten liegen.

2.5 Arbeitsmarktbeteiligung regional und strukturell

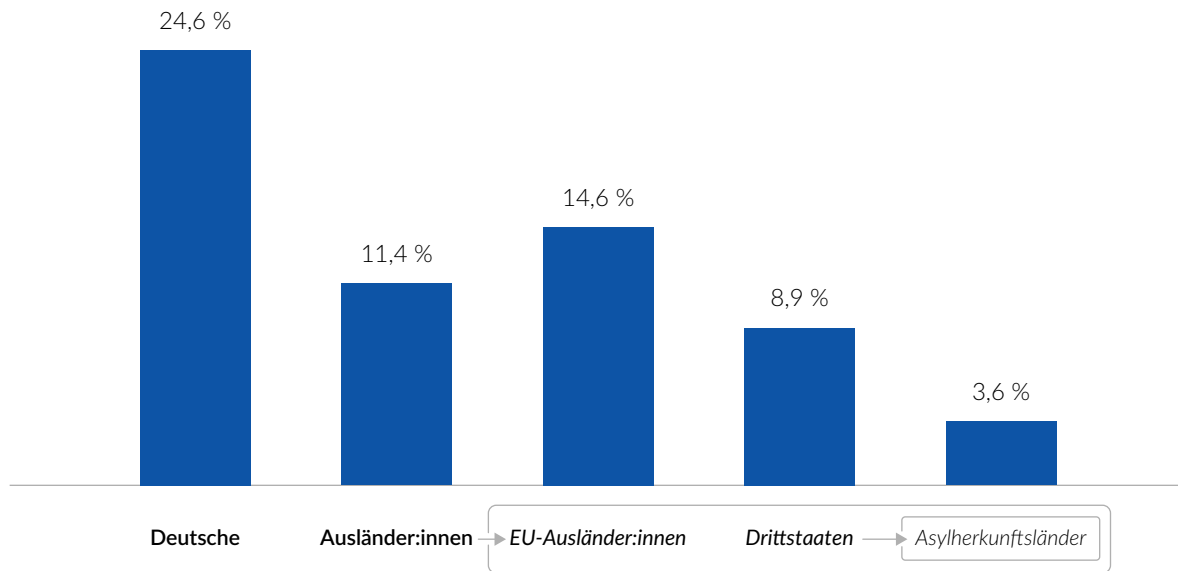
Die Beschäftigungsquote (sozialversicherungspflichtig) liegt in Ostdeutschland mit 64,5 Prozent leicht höher als in Westdeutschland mit 64 Prozent (Stichtag 30.06.2025). Diese minimal höhere Quote ist auf deutsche Beschäftigte zurückzuführen (66,1 Prozent im Osten gegenüber 65,1 Prozent im Westen). Bei ausländischen Beschäftigten liegt die Beschäftigungsquote in Westdeutschland (58,9 Prozent) höher als im Osten (54,3 Prozent) (Bundesagentur für Arbeit, 2026g). Zudem ist der Ausländer:innen-Anteil auf dem westdeutschen Arbeitsmarkt mit 17,6 Prozent größer als in Ostdeutschland (13,3 Prozent; September 2025; Bundesagentur für Arbeit, 2026b).

Trotz bzw. gerade wegen ihrer geringeren Arbeitsmarktbeteiligung sind Ausländer:innen für den ostdeutschen Arbeitsmarkt (sowie die ostdeutsche Gesellschaft allgemein) bedeutsam. Sie kompensieren

Lücken innerhalb der verschiedenen Tätigkeitsniveaus und spielen auch wegen ihres Alters eine wichtige Rolle (insbesondere regional). Die vergleichsweise jüngeren ausländischen Beschäftigten federn bundesweit den demografischen Wandel am Arbeitsmarkt ab. Insgesamt sind 22,3 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 55 bis 64 Jahre alt. Bei Deutschen umfasst diese Altersgruppe 24,6 Prozent aller Beschäftigten, bei den Ausländer:innen nur 11,4 Prozent. Unter Angehörigen von EU-Staaten beträgt der Anteil der 55- bis 64-Jährigen 14,6 Prozent, bei Beschäftigten aus Drittstaaten lediglich 8,9 Prozent. Besonders jung sind Beschäftigte aus Asylherkunftsländern. Nur 3,6 Prozent von ihnen sind zwischen 55 und 64 Jahre alt. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte aus dem Ausland sind somit deutlich jünger als deutsche Beschäftigte (Bundesagentur für Arbeit, 2026e).

Vor allem in Ostdeutschland ist die Alterung der Gesellschaft problematisch, wie der Blick auf den Arbeitsmarkt zeigt. Bereits heute ist die Gruppe der 58- bis 62-jährigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten dort etwa doppelt so groß wie die der 28- bis 32-jährigen. Am größten ist dieser Altersunterschied in ostdeutschen Regionen außerhalb der Großstädte (Kuhn et al., 2025) sowie – mit Blick auf die Tätigkeitsniveaus – unter den ostdeutschen Helfer:innen und Fachkräften insgesamt. Niedrigqualifizierte Tätigkeiten werden also gerade im Osten von vielen Älteren ausgeübt.

ABBILDUNG 11 Beschäftigte im Alter von 55 bis 64 Jahre nach Staatsangehörigkeit



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Stand September 2025. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte.

| BertelsmannStiftung

Dabei haben ausländische Beschäftigte in den letzten zehn Jahren für ein deutliches Beschäftigungswachstum in diesen Tätigkeiten gesorgt. Die Zahl der Beschäftigten auf Fachkraftniveau wäre ohne Ausländer:innen längst rückläufig. Und die Zahl der Helfer:innen hätte statt eines bundesweiten Plus von weit über 20 Prozent in den letzten zehn Jahren ohne Ausländer:innen nahezu stagniert (Kuhn et al., 2025). Das Potenzial eines weiteren Beschäftigungswachstums ist groß. Im direkten Ost-West-Vergleich nahmen von 2011 bis 2025 die offenen Stellen in Ostdeutschland deutlich stärker zu: mit einem Plus von 122 Prozent gegenüber 86 Prozent in Westdeutschland (Orange, 2025).

Allerdings liegt die aktuelle Arbeitslosenquote in Ostdeutschland bei 8,8 Prozent und in Westdeutschland bei 6,5 Prozent (April 2026, Bundesagentur für Arbeit, 2026h). Die Arbeitslosenquote deutscher Staatsangehöriger beträgt dabei im Osten 7,4 Prozent und im Westen 5,2 Prozent. Auch Ausländer:innen sind mit 18,8 Prozent im Osten häufiger arbeitslos als Ausländer:innen im Westen (13,8 Prozent). Bei Personen aus EU-Staaten liegt die Arbeitslosenquote bei 12,2 Prozent im Osten und 8,5 Prozent im Westen. Gleiches gilt für Angehörige von Drittstaaten mit 21,7 (Ost) gegenüber 17,2 Prozent (West). Betrachtet man nur die aus Asylherkunftsländern Geflüchteten, liegt die Arbeitslosenquote in Ostdeutschland bei 28,7 Prozent und in Westdeutschland bei 25,8 Prozent (Oktober

2025, Bundesagentur für Arbeit, 2026i, 2026j). Das Ost-West-Gefälle in der Arbeitslosigkeit zeigt sich somit bei allen Staatsangehörigkeiten.

Eine hohe regionale Arbeitslosigkeit geht folgerichtig auch mit niedrigeren Beschäftigungsquoten von Ausländer:innen einher. Brücker et al. (2025) zeigen, dass ein Anstieg der regionalen Arbeitslosenquote um 2,6 Prozentpunkte die Beschäftigungswahrscheinlichkeit für Geflüchtete um 4,1 Prozentpunkte senkt. Stärker noch sind aber die institutionellen Einflussfaktoren, die über eine Erwerbstätigkeit entscheiden: Ob Ausländer:innen in Deutschland arbeiten dürfen, hängt vom Aufenthaltstitel ab. Ein unbefristeter Aufenthaltstitel ermöglicht grundsätzlich eine Beschäftigung und erhöht aus Sicht der Arbeitgeber:innen die Attraktivität einer Anstellung. Fasst man das Aufenthaltsrecht nach der europäischen Freizügigkeit, die Befreiung von dem Erfordernis eines Aufenthaltstitels und die unbefristete Niederlassungserlaubnis zusammen, zeigt sich: In Westdeutschland ist der Anteil der Ausländer:innen mit unbefristeten Aufenthaltstiteln deutlich größer als in Ostdeutschland. Damit haben sie auch bessere Arbeitsmarktchancen. Während in Westdeutschland 45 (Bremen) bis 66 Prozent (Baden-Württemberg) der Ausländer:innen einen unbefristeten Aufenthaltsstatus haben, sind es in Ostdeutschland 33 (Sachsen-Anhalt) bis 38 Prozent (Thüringen, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern). Berlin sticht mit 52 Prozent heraus (Stichtag 31.12.2022; Gerards und Maaßen, 2023).

Durch die im regionalen Vergleich geringe Anzahl von Ausländer:innen mit langfristiger Bleibeperspektive stehen den betroffenen Regionen weniger ausländische Erwerbspersonen zur Verfügung. Das steht im Widerspruch zu den demografischen Herausforderungen, insbesondere in Ostdeutschland. Befördert wird die mangelnde Attraktivität des ostdeutschen Arbeitsmarktes durch geringere Löhne. Im Osten verdienen Beschäftigte durchschnittlich 14 Prozent weniger als im Westen (Seibert, 2025). Dabei gehen höhere Verdienste mit einer höheren Beschäftigungswahrscheinlichkeit von beispielsweise Geflüchteten einher (Brücker et al., 2025).

2.6 Migrant:innen und Sozialstaat

Asylbewerber:innen und Geduldete haben Anspruch auf Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz inklusive einer eingeschränkten Gesundheitsversorgung. Nach der Anerkennung als Asylberechtigte, Geflüchtete oder subsidiär Schutzberechtigte sowie Migrant:innen mit Aufenthaltstitel können sie umfassendere Sozialleistungen (unter anderem nach SGB II) erhalten, also Bürgergeld bzw. Grundsicherung. Gleiches gilt für EU-Ausländer:innen, die mindestens ein Jahr in Deutschland gearbeitet haben (auf sechs Monate begrenzter Leistungsbezug bei weniger als einem Jahr). Auch eine Aufstockung bei zu geringem Verdienst ist möglich.

Mit Blick auf die Statistiken zur Erwerbstätigkeit und Soziodemografie von ausländischen Beschäftigten in Deutschland scheint es unumstritten, dass diese Personen einen deutlichen Beitrag dazu leisten, die Folgen des demografischen Wandels und des Arbeitskräftemangels abzumildern – insbesondere in arbeitsintensiven und geringqualifizierten Tätigkeiten. Bei Fluchtmigrant:innen hängt das vor allem von ihrer Aufenthaltsdauer in Deutschland ab. Mit zunehmender Dauer steigt ihre Erwerbstätigenquote und sinkt die Arbeitslosigkeit.

Nichtsdestotrotz stellt sich die Frage nach der fiskalischen Belastung. Einerseits bringen erwerbstätige Ausländer:innen (abhängig vom Lohnniveau) zusätzliche Einnahmen aus Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträgen. Andererseits stehen ihnen staatliche Leistungen zu, die den öffentlichen Haushalt belasten. Innerhalb dieses Spannungsfeldes liegt die Antwort

auf die Frage, ob, wann, und unter welchen Umständen Migration den Staatshaushalt belastet oder entlastet.

Im Kern geht es somit darum, ob (zukünftige) Leistungsansprüche der Bevölkerung bzw. einzelner Bevölkerungsgruppen durch Einnahmen gedeckt sind. Eine vielbeachtete Studie von Raffelhüschen et al. (2024) kommt zwar zu dem Ergebnis, dass Zugewanderte die Staatsverschuldung vergrößern. Dies wurde auch medial als Beweis dafür angeführt, dass Zuwanderung die öffentlichen Finanzen belasten. Gleichzeitig weisen aber auch nicht-zugewanderte Personen in dieser Rechnung eine negative fiskalische Bilanz auf. Das eigentliche Problem liegt somit nicht in der Migration, sondern in der fehlenden Tragfähigkeit des Systems, in dem (ungeachtet der Migrant:innen) mehr ausgegeben als eingezahlt wird (Werdning, 2025; Bonin, 2014). Neben diesem Aspekt stellen Raffelhüschen et al. (2024) heraus, wie sich durch Migrant:innen die Staatsverschuldung erhöht. Dabei messen sie die Staatsverschuldung anhand der heutigen Wirtschaftsleistung (BIP) und berücksichtigen nicht, dass Zuwanderung das BIP langfristig wachsen lassen wird – schon wegen der höheren staatlichen Ausgaben. Die Tragfähigkeit von Migration muss somit an den zukünftigen Werten des BIP gemessen werden (Werdning, 2025).

Werden diese berücksichtigt und schreibt man dabei auch die Erwerbsverläufe bisher Zugewanderter fort (insgesamt geringere Erwerbsbeteiligung als Einheimische, langsamere Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten), zeigt sich besonders bei hoher Zuwanderung (netto 350.000 pro Jahr) eine deutliche Reduktion der Tragfähigkeitslücke. Gemeint ist die Lücke zwischen den höheren zukünftigen Leistungsansprüchen und den geringeren Beitrags- und Steuereinnahmen. Im Vergleich zu einer Zuwanderung von nur 150.000 Personen netto pro Jahr entlastet eine hohe Zuwanderung den Bundeshaushalt um mehr als 100 Milliarden Euro jährlich (ebd.).

Dass Ausländer:innen den Staat entlasten, resümiert auch schon Bonin (2014) und verweist auf entgangene Einnahmen, weil z. B. Ausländer:innen in Deutschland weniger Einkommen erzielen. Würde jede/r zweite Ausländer:in über dieselben finanziellen Ressourcen verfügen wie im Schnitt die Deutschen, wäre der Beitrags- und Steuerüberschuss gegenüber den Sozialleistungen etwa viermal so groß.

Rechnet man allgemeine Staatsausgaben wie Straßenbau hinein, zeigt allerdings auch Bonin ein Defizit – stärker noch bei Ausländer:innen, aber auch bei Deutschen (ebd.).

Um den öffentlichen Haushalt nachhaltig zu finanzieren, braucht es systemische Reformen. Die Erwerbstätigkeit von Deutschen und Ausländer:innen kann lediglich einen Beitrag dazu leisten, die Finanzierungslücke zu verringern. Migration auf eine fiskalische Rechnung zu reduzieren, greift auch zu kurz, da der entscheidende Beitrag von Migrant:innen auf dem Arbeitsmarkt vor allem in den geringqualifizierten Bereichen liegt. Wer besser verdient, erzeugt im Vergleich dazu den größeren fiskalischen Überschuss. Eine möglichst umfangreiche, qualifikationsgerechte Erwerbsbeteiligung zahlt sich deswegen nicht nur für die Migrant:innen selbst aus, sondern über höhere Steuern auch für den Staatshaushalt.

3. Hürden, Treiber und Reformbedarfe der Erwerbsbeteiligung von Migrant:innen

Migrant:innen und Geflüchtete sehen sich bei der Integration in den deutschen Arbeitsmarkt einer Reihe von Hürden gegenübergestellt, aus denen sich spezifische Reformbedarfe ableiten lassen. Diese werden im Folgenden kurz dargestellt. Vor allem bei Geflüchteten verzögern diese Integrationshürden den Einstieg in Arbeit und Ausbildung.

3.1 Zentrale Herausforderung: Sprache

Sprachliche Barrieren zählen zu den größten Herausforderungen bei der Integration ausländischer Fach- und Arbeitskräfte sowie von Schutzsuchenden. Für die „Gastarbeiter:innen“ aus den 60er und 70er Jahren gab es in der Regel noch keine Sprachkurse. Heute sind sie selbstverständlich. Der Erwerb der deutschen Sprache ist eine zentrale Voraussetzung für die erfolgreiche Eingliederung in den Arbeitsmarkt und damit auch für eine gelingende soziale und berufliche Integration (z. B. Kanas und Kosyakova, 2023). Besonders bei Geflüchteten liegen hier große Herausforderungen, da sie häufig ohne oder nur mit geringen Deutschkenntnissen einreisen.

Vor einer Erwerbstätigkeit sind allerdings (je nach Aufenthaltstitel) Deutschkenntnisse nachzuweisen. Das gilt auch für die Anerkennung von Abschlüssen, insbesondere bei reglementierten Berufen. Jedoch stellt das Erlernen der deutschen Sprache für fast die Hälfte aller Migrationsinteressierten im Ausland (44 Prozent) und für über die Hälfte der Menschen, die bereits in Deutschland leben (51 Prozent), eine große Hürde dar (Liebig und Senner, 2023). Teilnehmer:innen einer OECD-Studie, die mittlerweile in Deutschland wohnen, nennen Deutschkenntnisse mit Abstand als wichtigsten Integrationsfaktor, vor allem im Alltag. Etwas abgeschwächt gilt das auch für die Jobsuche. Migrationsinteressierten Freund:innen würden die Befragten raten, möglichst früh Deutsch zu lernen.

(Gute) Deutschkenntnisse bei der Einreise unterstützen eine schnelle und erfolgreiche Arbeitsmarktintegration (ebenso wie eine frühzeitige Teilnahme an Sprachkursen). Sie erhöhen die Erwerbstätigkeit deutlich und garantieren ein höheres Erwerbsniveau, besonders bei Geflüchteten (Brücker et al., 2025b; Brücker et al., 2024c). Wer bereits bei der Ankunft gut Deutsch spricht, nimmt im ersten Jahr nach seiner Einreise mit einer um 10 Prozentpunkte höheren Wahrscheinlichkeit eine Erwerbstätigkeit auf (60 Prozent statt 50 Prozent). Schon seit Jahren ist bekannt, dass sich Sprachkurse im Herkunftsland positiv auf die Sprachkompetenz bei der Einreise auswirken und damit auch auf den Erwerbsstart (Jaschke und Keita, 2019). Spracherwerb sollte sich damit – beginnend vor der Einreise – über den gesamten Migrationsprozess fortsetzen, also über den weiteren Erwerbsverlauf in Deutschland und auch berufsbegleitend.

Menschen, die nach Deutschland kommen wollen, steht vor und nach der Einreise ein breites Spektrum an Sprachkursen zur Verfügung – einschließlich Integrationskursen in Deutschland, Alphabetisierungskursen oder berufsbezogenen Sprach- und Orientierungskursen (Eckard, 2025). Dass dieses Angebot existiert, geht auch maßgeblich auf die hohe Fluchtzuwanderung in den Jahren 2015 und 2016 zurück sowie – vor allem was den Ausbau der Digitalisierung anbelangt – auf die Covid-Pandemie. Allerdings verkündete das Bundesinnenministerium (BMI) im Frühjahr 2026, die freiwilligen Integrationskurse für freiwillige Teilnehmer:innen deutlich einzuschränken (SVR, 2026). Nach intensiven Debatten einigte sich die Koalition auf eine abgemilderte Form, die vor allem Menschen mit „sicherer Bleibeperspektive“ in den Blick nimmt: Ukrainer:innen und EU-Bürger:innen haben demnach weiterhin Vorrang, während Asylbewerber:innen in der Antragsphase und Geduldete lediglich übrig gebliebene Kontingentplätze nutzen können und die Kosten selbst tragen müssen (Der Spiegel, 2026). Auch in abgemilderter Form widerspricht dies deutlich den bisherigen Erkenntnissen zur Wirksamkeit insbesondere von

Integrationskursen für die Arbeitsmarktintegration. Demnach nehmen Teilnehmer:innen regulärer Integrationskurse signifikant häufiger eine Beschäftigung auf als vergleichbare Personen, die nicht daran teilnehmen. Für die Deutsch-Einstiegsurse, die nach den aktuellen Planungen stattdessen ausgeweitet werden sollen (DLF, 2026), lässt sich kein positiver Effekt auf die Arbeitsmarktintegration nachweisen (Marbach et al., 2025).

Bereits seit Anfang 2025 müssen Berufssprachkurse (BSK) priorisiert werden (BAMF, 2025a). Faktisch wurden aber 60 bis 80 Prozent der Angebote gestrichen. Während BSK für Auszubildende (Azubi-BSK), zur Anerkennung und auf B2-Niveau weiterlaufen, wurden andere Bereiche stark eingeschränkt. Die Fachpraxis-BSK sowie die berufsbezogenen A2- und B1-Kurse können aufgrund der Kürzungen entweder nicht flächendeckend oder gar nicht angeboten werden.

Sprach- und Integrationskurse spielen eine zentrale Rolle für die Sprachentwicklung von Zugewanderten und Geflüchteten, vor allem im ersten Jahr (Kristen et al., 2022). Die bisherigen Auswertungen von Sprachkursen und Integrationskursen zeigen allerdings auch, dass nicht alle Teilnehmer:innen ein fortgeschrittenes Sprachkursniveau erzielen. So erreichten im Jahr 2024 insgesamt 58,6 Prozent der Prüfungsteilnehmer:innen im allgemeinen Integrationskurs das Sprachniveau B1 in den Deutschtests für Zuwander:innen (DTZ, teilweise nach Mehrfachversuchen). Dieser Wert ist im Vergleich zu 2023 (58,1 Prozent) konstant geblieben. Der Anteil der Prüfungsteilnehmer:innen, die insgesamt B1 oder A2 erreichten, blieb im Jahr 2024 mit gut 90 Prozent weiterhin hoch (BAMF, 2025b). Tatsächlich ging die Teilnahme an Integrationssprachkursen bereits im 1. Halbjahr 2025 leicht zurück (BAMF, 2025c).

Die IDS-Goethe-Studie (Hünlich und Schöningh, 2019) kam in einer Untersuchung der mündlichen Kompetenz von Teilnehmer:innen in simulierten Bewerbungsgesprächen zu einem deutlich kritischeren Ergebnis. Demnach erreichten weniger als 7 Prozent aller Kursteilnehmer:innen das B1-Niveau in der sprachpraktischen Forschungssituation. Die deutliche Diskrepanz zu den Ergebnissen des Deutschtests für Zuwander:innen des BAMF liegt an unterschiedlichen methodischen Herangehensweisen. So werden hier u. a. Mehrfachversuche nicht gezählt (ebd., Cindark, 2021).

Berufssprachkurse zielen grundsätzlich auf höhere Sprachniveaus (B2 oder C1) und verbessern die Deutschkenntnisse der Teilnehmer:innen teils erheblich. Wie die Evaluation der Vollzeitkurse zeigt, sind die Kurse allerdings schwer mit einer Erwerbstätigkeit zu vereinbaren. Damit standen sie im untersuchten Zeitraum (Oktober 2020 bis Oktober 2023) einer zügigen Integration in den Arbeitsmarkt entgegen („lock-in effect“). Auch nach dem Kurs waren ehemalige Teilnehmer:innen zunächst seltener erwerbstätig als vergleichbare Nichtteilnehmer:innen (BMAS, 2024a). Um diese spezifischen Schwierigkeiten bei der Arbeitsmarktintegration genauer in den Blick zu nehmen, zeigt eine Nachfolgeuntersuchung des BMAS, dass sich die Kurse mittel- und langfristig deutlich auszahlen (insbesondere für Frauen). So sind Teilnehmer:innen nach vier Jahren signifikant häufiger sozialversicherungspflichtig beschäftigt als Nichtteilnehmer:innen (BMAS, 2025). Frauen profitieren dabei früher und stärker von der Teilnahme. Bereits zwölf Monate nach Kursbeginn zeigen sie eine höhere und kontinuierlich ansteigende Wahrscheinlichkeit, eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufzunehmen. Darüber hinaus gelingt es allen Teilnehmer:innen deutlich häufiger als Nichtteilnehmer:innen, bereits ein Jahr nach Kursbeginn in eine Ausbildung oder berufliche Weiterbildung einzutreten. Im weiteren Verlauf verstärkt sich dieser positive Effekt der Sprachförderung (BMAS, 2025). Die Kürzungen der Bundesregierung geben diesbezüglich ein völlig konträres Signal.

Zugleich leidet die aktuelle Sprach- und Integrationskurslandschaft unter einer Reihe von Problemen. Mittlerweile existiert ein regelrechter Förderdschungel aus bundes- und landesgeförderten Sprachkursen. Doppelstrukturen innerhalb des BAMF (BMI für Integrationskurse, BMAS für berufsbezogene Kurse) und mangelnde Abstimmung zwischen Sprachförderung und sozialen bzw. arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen können zu Ineffektivität und Synergieverlusten führen (Scheible und Schneider, 2020) (vgl. Kapitel 4.3). Trotz eines leichten Rückgangs ist die Nachfrage nach Integrationskursen weiterhin hoch. Bei Alphabetisierungskursen kann es dagegen lange dauern, bis die für einen Kurs notwendige Mindestzahl an Teilnehmer:innen erreicht wird (Kay et al., 2023).

Auf dem Land kommen weitere Probleme hinzu wie etwa die fehlende Mobilität und Erreichbarkeit von Kursen oder (nicht zuletzt aufgrund prekärer Arbeits-

bedingungen) ein Mangel an qualifiziertem Lehrpersonal (Scheible und Schneider, 2020). Den Lehrer:innen fehlt es zudem teilweise an spezifischen Qualifikationen wie etwa im Umgang mit Traumata oder heterogenen Gruppen (vor allem bei Integrationskursen). Inzwischen verfügen viele Lehrkräfte über Kenntnisse zu digitalen Lehrmethoden. Diese lassen sich aber nur schwer umsetzen, wenn Kursteilnehmer:innen nicht über entsprechende digitale Kompetenzen verfügen. Viele Träger bemängeln zudem eine unzureichende digitale Ausstattung (Kay et al., 2023).

Häufig kommt es zu Kursabbrüchen aufgrund von nachlassender Motivation, Krankheiten, Aufenthaltsrechtlichen Problemen oder der Verlegung von Teilnehmer:innen in eine andere Kommune. Im Durchschnitt erfolgt ein Abbruch nach vier Monaten. Die modulare Finanzierung kann bei sinkenden Teilnehmer:innenzahlen zum Abbruch ganzer Kurse führen (Scheible und Schneider, 2020).

Vor allem Müttern mit kleinen Kindern erschwert ein Mangel an geeigneten und bezahlbaren Kinderbetreuungsangeboten in Kursortnähe die Teilnahme an Sprachkursen. Das gilt besonders für die ländlichen Regionen (ebd.; vgl. auch Kay et al., 2023). Für eine trägerseitige Kinderbetreuung sind die bürokratischen Hürden sehr hoch. Das wirkt sich nicht zuletzt deutlich auf die Arbeitsmarktintegration von Frauen aus (Kosyakova und Salikutluk, 2023) (siehe dazu auch Kapitel 3.3 Institutionelle Hürden – Kinderbetreuung).

Inwieweit gute Deutschkenntnisse eine Voraussetzung für die Arbeitsmarktintegration sind, hängt sehr von der Branche und der Art der Tätigkeit ab. Dass für ein akademisches Studium zum Beispiel das C1-Niveau Voraussetzung ist, erklärt sich von selbst. Dagegen braucht es für eine Tätigkeit in einem englischsprachigen Unternehmen möglicherweise zunächst weniger Deutschkenntnisse. Der Spracherwerb kann in solchen Fällen auch parallel zum Job erfolgen. Diese Überlegung wurde im Rahmen des „Job-Turbos“ der Bundesregierung umgesetzt (BMAS, 2024b). Eine aktuelle Stellenerhebung mit deutschen Unternehmen des IAB zeigt allerdings, dass die Hälfte der Betriebe bei Einstellung mindestens ein B2-Sprachniveau voraussetzen. Insbesondere kleine und mittlere Betriebe wiesen eine geringe Bereitschaft auf, Personen ohne hinreichende Deutschkenntnisse bei der Stellenbesetzung zu berücksichtigen (Keita und Kubis, 2026).

Reformbedarfe: Spracherwerb und Qualifizierung individuell ausrichten

Aus den spezifischen Herausforderungen im Bereich Sprache ergeben sich folgende Reformbedarfe:

Für eine umfassende Sprachbildung im Sinne einer nachhaltigen Integration in den Arbeitsmarkt empfiehlt es sich, das Sprachkursniveau B1 als Grundlage der sprachlichen Qualifizierung anzusetzen. Darüber hinaus sollten sich die Ansprüche des Sprachniveaus nach der individuellen Situation und dem beruflichen Qualifikationsbedarf richten. Mit dem Ziel einer qualifikationsgerechten Arbeitsmarktintegration sollte die sprachliche Qualifizierung auch in Phasen erfolgen. Hierbei sind von Anfang an die Übergänge zwischen Zuwanderung, Qualifizierung und Arbeitsaufnahme mit einzubeziehen. Vor allem der Übergang zwischen Integrations- und Berufssprachkursen sollte besser organisiert werden. Weiterhin in den Blick zu nehmen wäre schließlich die berufsbegleitende sprachliche Qualifizierung.

Ein wirksames Sprachkursangebot benötigt ausreichend finanzielle Ressourcen. Die aktuellen Streichungen von Mitteln für Integrations- und berufsbezogene Sprachkurse sind deshalb das falsche Signal. Sie erschweren oder verhindern die erfolgreiche Arbeitsmarktintegration von Menschen aus dem Ausland. Es wird daher dringend empfohlen, die Streichungen nicht nur zurückzunehmen, sondern sogar noch mehr zu investieren. Gute Sprachförderung braucht ausreichend Ressourcen für die notwendige Planungssicherheit bei Lehrkräften und Kursteilnehmer:innen. Sie benötigen angemessene standardisierte berufsbezogene Materialien und für einen erleichterten Zugang (vor allem für Mütter) auch Möglichkeiten der Kinderbetreuung. In ländlichen Räumen sind insbesondere die digitalen Methoden und Formate auszubauen, auch wenn digitale Kurse die persönliche Lernerfahrung nicht vollständig ersetzen können.

Nicht zuletzt geht es um eine effektivere Qualitätssicherung von Sprach- und Integrationskursen. So sollte z. B. der Verlauf von Sprachkursen stärker evaluiert werden, besonders was die durchschnittliche Dauer des Spracherwerbs anbelangt. So ließe sich Sprachförderung besser steuern. Förderlich wäre zudem eine deutschlandweite Standardisierung und qualitätsgesicherte Sprachprüfung (z. B. durch das Goethe Institut oder die Volkshochschulen).

3.2 Unzureichende Anerkennung von Abschlüssen und Berufserfahrungen

Langwierige und komplizierte Anerkennungsverfahren der beruflichen Qualifikation

Neben dem „Nadelöhr“ Sprache zählen langwierige Anerkennungsverfahren zu den zentralen Bremsen einer nachhaltigen Arbeitsmarktintegration. Das gilt besonders mit Blick auf eine passende, also qualifikationsgerechte Beschäftigung. In Deutschland sind formale Nachweise und standardisierte Berufsprofile traditionell besonders bedeutsam. Das führt allerdings dazu, dass im Ausland erworbene Qualifikationen häufig erst übersetzt, eingeordnet und in eine deutsche Referenzlogik überführt werden müssen.

Wie bedeutsam berufliche Anerkennungen sind, ist empirisch gut belegt: Der IAB-Forschungsbericht 12/2024 (Brücker et al., 2024c) bestätigt einen starken statistischen Zusammenhang zwischen Anerkennung und Erwerbstätigkeit. Bei Personen mit anerkanntem ausländischem Abschluss liegt die Wahrscheinlichkeit, erwerbstätig zu sein, um rund ein Viertel höher als bei Personen mit vergleichbaren anererkennungsfähigen Qualifikationen, die keinen Antrag gestellt haben. Darüber hinaus kann eine Anerkennung auch die Qualität der Integration verbessern, denn sie ist mit substantiellen Beschäftigungs- und Lohneffekten verbunden. Diese sind unter anderem durch den Zugang zu reglementierten Tätigkeiten getrieben.

In Deutschland besteht ein gesetzlicher Anspruch auf ein Anerkennungsverfahren. Dieses Recht ermöglicht es, die Gleichwertigkeit vorhandener Qualifikationen zu einer deutschen Qualifikation feststellen zu lassen. Dass die Anerkennung im Rahmen der Arbeitsmarktintegration zur Bremse wird, liegt deshalb weniger am fehlenden Rechtsrahmen als an der komplexen Architektur. Zuständigkeiten unterscheiden sich nach Berufsfeld (z. B. Handwerk, Industrie- und Handelsberufe, akademische Berufe), nach Reglementierung (reglementiert vs. nicht reglementiert) und auch nach föderaler Ebene (Bundes- vs. Landesebene). Hinzu kommt, dass das duale Ausbildungssystem international nur schwer vergleichbar ist. Viele Herkunftsländer kennen keine Berufsausbildung, die der dualen in Deutschland strukturell ähnelt. Dadurch steigt der Prüfaufwand. Referenzberufe müssen erst mühsam bestimmt werden und die Verfahren enden nicht selten in Teilanerkennungen und Nachqualifizierungsaufgaben.

Erschwerend sind auch die geltenden Bearbeitungsfristen: Ein Anerkennungsverfahren soll innerhalb von drei bzw. vier Monaten nach Einreichung der vollständigen Unterlagen abgeschlossen sein soll. Bei komplexen Fällen kann diese Frist verlängert werden. In der Praxis ist jedoch die „Vollständigkeit“ eine zentrale Bremse. Übersetzungen, Beglaubigungen, Nachweise von Ausbildungsinhalten, Praxiszeiten oder Arbeitszeugnisse fehlen oder sind nicht ohne Weiteres zu beschaffen. Besonders bei Geflüchteten kommt das häufig vor. Dadurch verschieben sich Fristen und laufen Verfahren in Schleifen aus Nachforderungen, Klärungen und Zuständigkeitswechseln (BMBF, 2023). Hier muss aber auch betont werden, dass sich die zuständigen Stellen in ihren Bearbeitungszeiten an die gesetzlichen Fristen halten (oder teilweise sogar schneller sind), sobald ihnen die vollständigen Unterlagen vorliegen.

Diese Fortschritte sieht man auch in den Anerkennungszahlen. Diese steigen seit Jahren deutlich an. 2024 gab es rund 79.100 positiv beschiedene Anerkennungsanträge, was einem Plus von 21 Prozent gegenüber 2023 entspricht. Seit 2016 hat sich die Zahl verdreifacht (Destatis, 2024). Negativ wurden nur 3 Prozent der Anträge beschieden. Rund 80 Prozent aller Anerkennungsverfahren im Jahr 2024 gingen auf bundesrechtlich geregelte Berufe zurück, 20 Prozent auf landesrechtlich geregelte Berufe. Bei den bundesrechtlich geregelten Fällen wurden rund 43 Prozent mit einer vollen Anerkennung beschieden, 45 Prozent mit einer Auflage und 10 Prozent mit einer teilweisen Anerkennung (BMBFSFJ, 2024).

Anpassungsqualifizierung und fehlende Dokumente

Viele Anerkennungsverfahren haben zur Folge, dass die Antragsteller:innen eine Anpassungsqualifizierung, Kenntnisprüfung oder andere Ausgleichsmaßnahmen absolvieren müssen. Das ist arbeitsmarktpolitisch sinnvoll, da dadurch eine bessere Passung zum deutschen Arbeitsmarkt sichergestellt wird. In der Praxis kann es aber auch eine weitere Hürde darstellen. Zeit, Geld, Betreuungspflichten und regionale Kursverfügbarkeit entscheiden dann darüber, ob Menschen in den Beruf

kommen, den sie im Herkunftsland erlernt haben oder ob sie dauerhaft unter ihrer Qualifikation arbeiten.

Gerade Geflüchteten fehlen häufig Unterlagen und Nachweise. In diesen Fällen kann es zu einer Qualifikationsanalyse (als sonstiges Verfahren nach §14 Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz) kommen. Dabei weisen die Antragsteller:innen ihre beruflichen Kompetenzen über Fachgespräche, Arbeitsproben oder eine Probearbeit im Betrieb nach. Die Qualifikationsanalyse ist Teil des Anerkennungsverfahrens und setzt voraus, dass ein formaler Berufsabschluss im Ausland erworben wurde. Der für die Analyse erforderliche Aufwand kann sich auszahlen, wie Auswertungen zeigen. Für Kammerberufe wurde in den ersten Jahren des Anerkennungsgesetzes häufig eine volle oder teilweise Gleichwertigkeit festgestellt (BIBB, 2017).

Trotz dieses Potenzials wird die Qualifikationsanalyse nur selten genutzt. 2023 wurde sie (bei nicht reglementierten Berufen) nur in 120 Verfahren eingesetzt. Bei rund 10.650 abgeschlossenen Verfahren in diesem Bereich sind das grob 1 Prozent (BIBB, 2015). Die Gründe sind weniger der fehlende Bedarf als Umsetzungshemmnisse. Die Konzeption und Durchführung sind aufwändig. Sie müssen koordiniert werden und erfordern neben Fachexpert:innen auch geeignete Settings (Werkstatt/Arbeitsplatz). Zudem werden sie von den zuständigen Stellen unterschiedlich routiniert gehandhabt (BIBB, 2017).

Ein weiterer Praxisengpass ist die Frage nach der Finanzierung. Es existieren zwar Fördermöglichkeiten (u. a. kann der Anerkennungszuschuss bis zu 1.200 Euro der Kosten für die Qualifikationsanalysen abdecken; BIBB, 2026), doch sind diese entweder nicht bekannt, reichen im Einzelfall nicht aus oder werden nicht beantragt.

Ergänzend zur Qualifikationsanalyse sollten auch stärker Verfahren eingesetzt werden, durch die informell erworbene Kompetenzen sichtbar werden. Das ist besonders für Personen wichtig, die über umfangreiche Berufserfahrungen verfügen, ihre Fähigkeiten und Kenntnisse aber nicht belegen können. Digitale Kompetenzfeststellungen wie MYSKILLS (entwickelt von der Bundesagentur für Arbeit und der Bertelsmann Stiftung) erfassen hierfür berufliches Handlungswissen für definierte Referenzberufe über standardisierte, computergestützte Aufgaben. Das ermöglicht einen objektivierte Kompetenznachweis in Beratung, Vermittlung und Qualifizierungsplanung.

Neue Möglichkeiten im Fachkräfteeinwanderungsrecht

Die Weiterentwicklung des Fachkräfteeinwanderungsrechts schaffte Ansatzpunkte, um die Anerkennung und Beschäftigung von Migrant:innen besser zu verankern. Zum einen ermöglicht der Aufenthaltstitel nach § 16d Abs. 1 AufenthG die Einreise zur Nachqualifizierung, wenn bereits eine teilweise Gleichwertigkeit festgestellt wurde. Während dieser Phase ist neben der Qualifizierungsmaßnahme grundsätzlich eine Nebenbeschäftigung bis zu 20 Stunden pro Woche möglich. Steht die Tätigkeit inhaltlich im Zusammenhang mit dem angestrebten Berufsfeld, kann sie (mit Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit) auch darüber hinaus ausgeübt werden. Zum anderen wurde mit der Anerkennungspartnerschaft (§ 16d Abs. 3 AufenthG) ein Weg gestärkt, bei dem die Anerkennung erst nach der Einreise erfolgt und parallel zum Anerkennungsverfahren schon gearbeitet werden kann. Fachkräfte mit einem im Ausbildungsland anerkannten Abschluss und einem konkreten Arbeitsplatzangebot in Deutschland können (auf Basis einer Vereinbarung mit einem/einer geeigneten Arbeitgeber:in und unter Mindestanforderungen an Sprachkenntnisse) die Beschäftigung und den Anerkennungsprozess zeitgleich starten.

Ergänzend eröffnet das Visum für Berufserfahrene (§ 19c Abs. 2 AufenthG i. V. m. § 6 BeschV) in nichtreglementierten Berufen eine qualifizierte Beschäftigung auch ohne vorherige Anerkennung nach deutschen Standards. Allerdings nur bei nachgewiesener einschlägiger Berufserfahrung und unter Bedingungen, die in der Praxis teils durch hohe Gehaltsschwellen bzw. Tarifbindung begrenzt werden können.

Die beschriebenen Wege können Integrationsverläufe beschleunigen, bleiben aber in ihrer Wirkung davon abhängig, wie effizient das Anerkennungsverfahren verläuft, ob Nachqualifizierungen verfügbar sind und ob Arbeitgeber:innen auch bereit sind, Anerkennungsprozesse vom ersten Schritt an mitzugehen.

Reformbedarfe: Vom Zuständigkeitsdschungel zur nutzerorientierten Anerkennungslogik

Deutschland braucht ein schnelleres und transparenteres Anerkennungssystem für Migrant:innen. Nur so lassen sich im Ausland erworbene Qualifikationen und Berufserfahrung dauerhaft nutzen und können Migrant:innen auch qualifikationsgerecht arbeiten. Dazu braucht es jedoch einen Perspektivwechsel. Statt nach Zuständigkeiten sollten sich die Prozesse in den Anerkennungsverfahren nach der Frage ausrichten, wie Antragsteller:innen und Betriebe möglichst reibungsarm durch eine durchgängige Anerkennungs- und Qualifizierungskette geführt werden.

Anerkennungsverfahren sollten deshalb konsequent auf Effizienz und Einheitlichkeit ausgerichtet werden. Hierzu gehören digitale Antragswege, klar definierte Prozessschritte, eine nachvollziehbare Kommunikation (z. B. zum Bearbeitungsstand) sowie verbindliche Bearbeitungsfristen, Rückmeldefristen und feste Ansprechpersonen. Damit diese Standards wirksam werden, sind bei den zuständigen Stellen Kapazitäten und Kompetenzen genau dort auszubauen, wo es bisher zu zeitlichen bzw. personellen Engpässen kommt.

Die Teilanerkennung beruflicher Kompetenzen ist stärker als strukturierter Übergang zu gestalten. Falls Ausgleichsmaßnahmen erforderlich sind, müssen diese zeitnah verfügbar und in alltagstauglichen Formaten organisiert sein (z. B. modular und berufsbegleitend). Nur so lassen sich Teilanerkennungen systematisch zur vollen Anerkennung weiterführen und bleiben Menschen beruflich nicht unter ihren Qualifikationen.

Das Anerkennungssystem sollte stärker dem Prinzip „Kompetenzen sichtbar machen“ folgen, insbesondere bei fehlenden Dokumenten oder wenn die Qualifizierung im Herkunftsland nicht mit der entsprechenden Berufsausbildung in Deutschland vergleichbar ist. Qualifikationsanalysen und Kompetenzfeststellungen (einschließlich Ansätzen zur (digitalen) Erfassung informell erworbener Kompetenzen) sollten häufiger eingesetzt und qualitativ abgesichert werden. So führen fehlende Nachweise nicht mehr zu längeren Phasen der unterqualifizierten Beschäftigung.

Viele dieser Reformansätze betreffen übergeordnete Strukturfragen. Die damit verbundenen institutionellen Voraussetzungen und Reformoptionen werden im anschließenden Kapitel zu den institutionellen Hürden vertieft.

3.3 Institutionelle Hürden

Institutionelle Rahmenbedingungen entscheiden maßgeblich darüber, wann, wo und unter welchen Bedingungen Migrant:innen und insbesondere Geflüchtete eine Beschäftigung aufnehmen können. Während individuelle Faktoren wie Sprache oder Qualifikationsprofil zentral bleiben, wirken institutionelle Regeln häufig wie ein „Taktgeber“ der Integration. Sie können den Einstieg in Beschäftigung beschleunigen oder ihn über Monate, teils Jahre verzögern. Entsprechend dauert die Arbeitsmarktintegration Geflüchteter oft mehrere Jahre – was nicht selten im Bereich von 5 bis 7 Jahren liegt oder sogar darüber.

Eingeschränkter Arbeitsmarktzugang

Eine zentrale institutionelle Hürde ist der regulierte Arbeitsmarktzugang im Asyl- und Duldungskontext. Für Asylsuchende und Geduldete ist eine Erwerbstätigkeit an rechtliche Wartefristen und behördliche Zustimmungsschritte gebunden. Für die ersten drei Monate nach Ankunft besteht grundsätzlich ein Beschäftigungsverbot. Darüber hinaus kann ein sechsmonatiges Arbeitsverbot gelten, solange eine Person dazu verpflichtet ist, in einer Aufnahmeeinrichtung zu wohnen. Das gilt unter gewissen Voraussetzungen auch für bestimmte Gruppen (z. B. bei „sicheren Herkunftsstaaten“). Nach Plänen des BMI sollen die für diese Personen geltenden Wartezeiten auf drei Monate gekürzt werden.

Ist eine Beschäftigung möglich, ist sie häufig genehmigungspflichtig. Arbeitgeber:innen müssen – je nach Status – die Genehmigung der zuständigen Ausländerbehörde einholen. Die Ausländerbehörde wiederum muss in der Regel die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit einholen. Dabei prüft die BA seit 2019 bundesweit einheitlich vor allem die Beschäftigungsbedingungen. Sie führt keine sogenannte Vorrangprüfung mehr durch, bei der untersucht wird, ob die Stelle mit einem deutschen oder EU-Bewerber besetzt werden kann (Bundesagentur für Arbeit, 2026k). Das spart Zeit

und verhindert, dass Einstellungsprozesse abgebrochen werden – insbesondere dann, wenn Termine in Ausländerbehörden knapp sind.

Lange Asylverfahren verlängern schließlich die Phase, in der Unsicherheit über den Aufenthaltsstatus und damit Zugangsrestriktionen bestehen. Aktuelle Zahlen zeigen, dass die Verfahrensdauer wieder deutlich gestiegen ist. 2024 betrug die durchschnittliche Bearbeitungsdauer bis zur behördlichen Entscheidung 8,7 Monate. Die Dauer bis zur unanfechtbaren Entscheidung liegt (nicht zuletzt wegen Klageverfahren) deutlich höher (Deutscher Bundestag, 2025). Für Betroffene und Betriebe bedeutet das fehlende Rechts- und Planungssicherheit, was zur institutionellen Integrationsbremse wird.

Vorgelagerte Infrastruktur

Ein weiteres, empirisch gut belegtes Hindernis sind Wohnsitzauflagen und Einschränkungen der Freizügigkeit. Während der Verpflichtung, in einer Erstaufnahmeeinrichtung zu wohnen, gilt für Asylbewerber:innen die Residenzpflicht (Aufenthalt in einem bestimmten räumlichen Gebiet; BfJ, 2026) – in der Regel bis zu 18 Monate. In dieser Zeit sind Asylbewerber:innen grundsätzlich verpflichtet, sich nur im Bezirk der zuständigen Ausländerbehörde aufzuhalten. Darüber hinaus können auch nach dem Anerkennungsprozess Wohnsitzauflagen greifen, die den Umzug in andere Regionen bzw. Kommunen begrenzen und so eine Arbeitssuche auf regionalen Arbeitsmärkten erschweren.

Laut IAB wirken sich die je nach Bundesland unterschiedlichen Wohnsitzauflagen negativ auf die Beschäftigungschancen aus. Geflüchtete Männer, die ihren Wohnort nicht frei wählen dürfen und an einen zugewiesenen Ort gebunden sind, sind mit einer um gut 8 Prozentpunkte geringeren Wahrscheinlichkeit erwerbstätig als Männer mit freier Wohnortwahl (Brücker et al., 2024).

Dabei verschärft die angespannte Wohnraumsituation das Problem zusätzlich. Selbst, wenn ausländische Personen einen Arbeitsplatz finden, scheitert der Umzug vielerorts an fehlendem (bezahlbaren) Wohnraum. Wohnen wird damit zu einer infrastrukturellen Voraussetzung für die Arbeitsmarktintegration. Reformansätze sollten deshalb die Arbeitsmarktintegration

auch vor dem Hintergrund von Wohnraumpolitik und kommunaler Aufnahmefähigkeit betrachten – und auch mit Blick auf trisektorale Lösungen (Kommunen – Wirtschaft – Zivilgesellschaft). Unternehmen könnten z. B. Wohnraum mitentwickeln oder Übergangslösungen unterstützen. Gezielte Matching-Ansätze könnten helfen, die Verteilung von Schutzsuchenden stärker an den realen Integrationschancen auszurichten: In Pilotprojekten wie Match'In oder Re:Match werden Schutzsuchende und Kommunen nicht nur nach Quote zugeordnet, sondern anhand von Profilen „gematcht“. Das umfasst beispielsweise die Qualifikation, Familienkonstellation und besondere Bedarfe auf der einen Seite und Arbeitsmarkt, Integrationsinfrastruktur, Erreichbarkeit sowie kommunale Kapazitäten auf der anderen. In einem algorithmengestützten Verfahren werden die einzelnen Kriterien abgeglichen und passende Vorschläge bzw. Rankings erstellt. Diese dienen dann als Entscheidungshilfe und sollen die Wahrscheinlichkeit erhöhen, dass Menschen auch dort ankommen, wo Ausbildung, Arbeit und Teilhabe schneller und besser gelingen.

Integrationswirkung von Transferleistungen

Wie schnell oder gut Integration gelingt, wird auch durch die Art der Transferleistungen bestimmt – insbesondere, wenn Leistungen als Sachleistungen oder nur eingeschränkt ausgegeben werden. Das IAB weist darauf hin, dass Sachleistungen sowohl die Mobilität als auch die Kommunikationsmöglichkeiten von Migrant:innen beeinträchtigen können. Gleichzeitig setzen eingeschränkte Konsummöglichkeiten stärkere Erwerbsanreize (Brücker et al., 2024).

Vor diesem Hintergrund ist die im Jahr 2024 bundesgesetzlich geschaffene Grundlage zur Einführung einer Bezahlkarte für Leistungsberechtigte nach dem Asylbewerberleistungsgesetz relevant. Der Bundestag hat hierzu am 12. April 2024 ein Gesetzespaket („DÜV-Anpassungsgesetz“) beschlossen. Für die Arbeitsmarktintegration ist entscheidend, ob die praktische Ausgestaltung von Transferleistungen die Mobilität, Kommunikation und Teilhabe von Migrant:innen eher behindert oder ob sie sich neutral auswirkt. Eine zeitnahe Evaluation dieser Integrations- und Beschäftigungseffekte zählt daher zum zentralen Reformbedarf.

Komplexe Verwaltungsprozesse und Schnittstellenprobleme

Viele Migrant:innen und Geflüchtete berichten von Schwierigkeiten im Kontakt mit Behörden. In der Praxis addieren sich oft unübersichtliche Zuständigkeiten, heterogene Verfahren und teils lange Bearbeitungszeiten (Kosyakova et al., 2025; Fendel und Ivanov, 2024). Besonders im Ausländerrecht unterscheiden sich neben Zuständigkeiten auch die administrativen Routinen zwischen Ländern und Kommunen. Das führt zu regional sehr unterschiedlichen „Erfahrungswelten“. Die Zuständigkeit der lokalen Ausländerbehörden wird von den Ländern genauer bestimmt. Auch inhaltlich geben Bund und Länder Hinweise zur Umsetzung der Regelungen (Schlee et al., 2023). Hinzu kommen unterschiedliche Landesgesetze und Zuständigkeiten auf Landesebene.

Für die Arbeitsaufnahme sind vor allem die Schnittstellen zwischen Ausländerbehörden und Arbeitsverwaltung kritisch. Sobald Beschäftigung genehmigungspflichtig ist, müssen Aufenthaltsrecht und arbeitsmarktbezogene Prüfung zusammenkommen. In der Praxis kann diese doppelte Zuständigkeit zu Verzögerungen führen. Das wird besonders dann zum Problem, wenn Daten nicht kompatibel sind, Nachweise mehrfach erbracht werden müssen oder Ermessensspielräume unterschiedlich genutzt werden. Rechtliche Anpassungen für einen verbesserten Datenaustausch könnten hier ein erster Schritt sein. Das Grundproblem der fragmentierten Prozesse lösen sie allerdings nicht vollständig auf.

Ein zentraler Reformpfad besteht deshalb darin, Abläufe zu vereinheitlichen und zu beschleunigen (insbesondere für die Arbeitserlaubnis). Dazu gehört eine konsequente Digitalisierung nach dem „Once-Only-Prinzip“. Das bedeutet, dass Daten nur einmal erhoben und dann behördenübergreifend genutzt werden. In der Praxis gelingt das durch mehr standardisierte, digitale Antragsstrecken, integrierte Fallakten und verbindliche Service-Standards (z. B. Bearbeitungsfristen, Status-Tracking). Unterstützend sind (wo möglich) auch „One-Stop-Strukturen“, die Einwohnermeldeamt, Ausländerbehörde und Arbeitsmarktakteur:innen enger verzahnen.

Rechtskreiswechsel: Brüche in Zuständigkeit und Betreuung vermeiden

Eine weitere institutionelle Hürde ist der sogenannte Rechtskreiswechsel. Mit der Asyl- oder Schutzanerkennung wechseln viele Personen aus Zuständigkeiten nach SGB III (bzw. Asylkontext) in die Zuständigkeit der Jobcenter nach SGB II. Dieser Übergang birgt erhebliche Verzögerungen. Betreuung, Maßnahmenplanung und Daten gehen zwischen den beiden Rechtskreisen nicht nahtlos ineinander über und Verantwortlichkeiten müssen neu geklärt werden.

Eine zusätzliche Dynamik entsteht durch Sonderregelungen: Bei den Schutzsuchenden aus der Ukraine wurde die EU-Richtlinie über den vorübergehenden Schutz (TPD-Richtlinie) 2001/55/EG zum 4. März 2022 erstmals genutzt. Dadurch konnte zum damaligen Zeitpunkt auf den Rechtskreiswechsel verzichtet werden. Die Schutzsuchenden aus der Ukraine fielen direkt in die Zuständigkeit der Jobcenter und des SGB II. Aktuell gibt es jedoch gesetzgeberische Regelungen für neu zuwandernde ukrainische Schutzsuchende, die am bestehenden Vorgehen anknüpfen, sodass zunächst das Asylbewerberleistungsgesetz gilt.

Entscheidend ist, dass Übergänge nicht zu Integrationsabbrüchen führen. Dafür braucht es klare Schnittstellen und eine gemeinsame Fallsteuerung. Zudem müssen Integrationsketten möglichst durchgehend sein. Sie dürfen nicht durch Zuständigkeitswechsel wieder von vorne beginnen.

Unsichere Bleibeperspektive und Planungsunsicherheit

Institutionelle Hürden wirken auch über die Bleibeperspektive. Aufenthaltstitel haben oft nur eine beschränkte zeitliche Dauer und sind nicht immer verlängerbar. Dadurch entstehen unsichere aufenthaltsrechtliche Bleibeperspektiven. Sie beeinträchtigen neben dem Wohlbefinden auch Teilhabe und Beschäftigungsstabilität. Eine sichere Bleibeperspektive wiederum kann das Zugehörigkeitsgefühl und die Integration stärken (Kosyakova et al., 2025a). Zudem steigt die Planbarkeit einer Beschäftigung sowohl für Arbeitnehmer:innen als auch Arbeitgeber:innen.

Kinderbetreuung als institutionelle Voraussetzung

Ein institutioneller Faktor, der besonders bei Frauen unmittelbar über die Arbeitsaufnahme und Teilnahme an Integrationsmaßnahmen entscheidet, ist das Betreuungsangebot für Kinder.

Fehlende Betreuungsplätze sind in Deutschland grundsätzlich ein strukturelles Problem. Nach Berechnungen der Bertelsmann Stiftung fehlten 2023 in Westdeutschland rund 385.900 Kita-Plätze und in Ostdeutschland rund 44.700 (Bock-Famula et al., 2023).

Für geflüchtete Frauen mit Kindern wird der Zugang zu Integrationskursen und Erwerbsarbeit dadurch erheblich erschwert – obwohl sie einen Rechtsanspruch darauf haben. Erschwerend kommt hinzu, dass ein Teil der geflüchteten Frauen bestimmte Kinderbetreuungsangebote aufgrund negativer Erfahrungen nicht in Anspruch nehmen (Tissot, 2021).

Ein zentraler Reformansatz besteht darin, Kinderbetreuung konsequent im Integrationsprozess mitzudenken – auch kurzfristig und niedrigschwellig, etwa über integrationskursbegleitende Angebote. Hier setzt das ESF-Plus-Programm „Integrationskurs mit Kind Plus“ an, das die integrationskursbegleitende Kinderbeaufsichtigung weiterentwickelt (BAMF, 2017; fbb, 2023). Langfristig bleibt der Ausbau regulärer Betreuungsinfrastruktur zentral. Nur er ermöglicht eine verlässliche Erwerbsarbeit in größerem Umfang.

Psychosoziale Versorgung und Umgang mit Traumata

Für einen Teil der Geflüchteten kommt im Hinblick auf die Integration in Arbeitsmarkt und Gesellschaft eine spezifische Hürde hinzu: Viele Geflüchtete haben in ihrem Herkunftsland und auf der Flucht entsetzliche Gewalt, Tod, Zerstörung oder den Verlust Angehöriger erlebt. Laut Schätzungen und wissenschaftlichen Untersuchungen betrifft das zwischen 30 und 50 Prozent der Geflüchteten (Blackmore et al., 2020). Psychische Einschränkungen beeinträchtigen die Integration in Gesellschaft und Arbeitsmarkt mitunter erheblich. Erfolge auf dem Arbeitsmarkt wirken sich hingegen positiv auf die psychische Gesundheit aus, insbesondere bei männlichen Geflüchteten (Ambrosetti et al., 2021).

Allerdings gilt die Betreuung von Geflüchteten mit psychischen Beeinträchtigungen als „eklatant mangelhaft“. Die psychosozialen Zentren können die große Nachfrage nicht bedienen und nicht jede:r Geflüchtete hat Anspruch auf Kassenleistungen (BAfF, 2025). Dabei ist die nachhaltige Finanzierung und Qualitätssicherung einer psychosozialen Versorgung, die auch für Geflüchtete von Anfang an zugänglich ist, eine nicht zu unterschätzende Voraussetzung für die erfolgreiche Arbeitsintegration.

Reformbedarfe: institutionelle Hebel für schnellere und nachhaltigere Integration

Aus den genannten Befunden lassen sich mehrere prioritäre Reformrichtungen ableiten:

Erstens sollten Arbeitsmarktzugänge dort, wo es rechtlich möglich und integrationspolitisch sinnvoll ist, frühzeitiger, schneller und planbarer werden. Das bedeutet: verkürzte Wartezeiten, transparente Kriterien, digitale und standardisierte Verfahren sowie eine konsequente Serviceorientierung in den Genehmigungsprozessen.

Zweitens brauchen Wohnsitzauflagen und Residenzpflicht eine arbeitsmarkt- und integrationsorientierte Ausgestaltung. Das bedeutet: mehr Flexibilität bei Ausbildungs- und Arbeitsaufnahme, weniger bürokratische Hürden beim Umzug, sowie Verteil- und Matching-Logiken, die Chancen, Bedürfnisse und kommunale Kapazitäten stärker berücksichtigen.

Drittens sollte die Verwaltungsmodernisierung so vorangetrieben werden, dass sich Verfahren für Betroffene und Betriebe deutlich vereinfachen und Schnittstellenprobleme (z. B. zwischen Ausländerbehörden und Arbeitsverwaltung) reduziert werden.

Viertens sind Rechtskreiswechsel und Statuswechsel so zu organisieren, dass sie keine Integrationsbrüche erzeugen: durch gemeinsame Fallsteuerung, abgestimmte Prozesse und kontinuierliches Case Management über Zuständigkeitsgrenzen hinweg.

Fünftens ist eine verlässliche Bleibeperspektive ein zentraler institutioneller Treiber für Beschäftigung, Stabilität und Investitionsbereitschaft von Arbeitgeber:innen.

Sechstens muss Kinderbetreuung als Schlüsselbedingung – insbesondere für die Arbeitsmarktintegration von Frauen – strukturell ausgebaut und kurzfristig durch integrationsbegleitende Angebote ergänzt werden.

3.4 Soziale Hürden

Fehlende Informationen und Netzwerke

Soziale Netzwerke sind für die Arbeitsmarktintegration von zentraler Bedeutung. Sie vermitteln Informationen über Stellen, Zugänge und informelle Anforderungen (Kosyakova und Kogan, 2024). Funktion und Wert solcher Netzwerkverbindungen bestätigen auch die empirischen Daten. Die IAB-SOEP-Migrationsstichprobe zeigt, dass Informationen über die Einreise und Prozesse im Zielland meist von Familie, Freunde und Bekannte in Deutschland stammen (Fendel und Ivano, 2024). Auch der IAB-Forschungsbericht zur Lebenssituation und Teilhabe ukrainischer Schutzsuchender ergab, dass 51 Prozent der erwerbstätigen ukrainischen Schutzsuchenden ihre Beschäftigung über private Kontakte erhielten. Nur 7 Prozent fanden eine Anstellung durch staatliche oder private Vermittlungsstellen. Besonders der Kontakt zur deutschen Bevölkerung erwies sich als förderlich (Kosyakova et al., 2025b). Regelmäßiger, mindestens wöchentlicher Kontakt zur deutschen Bevölkerung erhöht signifikant die Wahrscheinlichkeit einer Erwerbstätigkeit von Geflüchteten (Cardozo, 2023; Kosyakova, 2021). Dieser Effekt fällt bei Frauen deutlich stärker aus als bei Männern: Während sich die Beschäftigungswahrscheinlichkeit bei Frauen um 16,4 Prozentpunkte erhöht, beträgt der Anstieg bei Männern lediglich 3,3 Prozentpunkte (Kosyakova, 2021).

Individuelle Netzwerkeffekte verstärken sich auch durch eine räumliche Konzentration. Für Geflüchtete wirkt sie sich positiv auf ihre Beschäftigungswahrscheinlichkeit aus. Nach Brücker et al. (2025) spricht die positive Korrelation zwischen regionaler Konzentration von Geflüchteten und Beschäftigungswahrscheinlichkeit dafür, dass Netzwerke innerhalb der Communities für den Arbeitsmarkt hilfreich sein können.

Allerdings sind diese Netzwerke für Geflüchtete im Vergleich zu anderen migrantischen Gruppen deutlich schwieriger aufzubauen. Während Wirtschaftsmig-

rant:innen oder Migrant:innen, die Familienmitgliedern folgen, aufgrund der geplanten Migration häufig schon vor der Ankunft über Kontakte in Deutschland verfügen und diese gezielt für die Jobsuche nutzen können, fehlen Geflüchteten diese Beziehungen in der Regel (Kosyakova und Kogan, 2024). Institutionelle Rahmenbedingungen verschärfen diesen Nachteil zusätzlich. Längere Aufenthalte in Aufnahmeeinrichtungen erschweren z. B. den Aufbau von sozialen Kontakten und damit auch den Zugang zum Arbeitsmarkt (Brücker et al., 2024c).

Auch wenn Netzwerke den Zugang zu Beschäftigung erleichtern können, führen sie nicht immer zu qualitativ hochwertigen oder dem Bildungsabschluss angemessenen Jobs. Kosyakova und Kogan (2024) erklären dieses Spannungsverhältnis mit der Diversion-Hypothese. Demnach verbessern Kontakte Einstellungschancen und (teils) auch das Gehalt. Sie führen aber mitunter in schlechter bezahlte oder niedrigqualifizierte Segmente, besonders bei Wirtschaftsmigrant:innen. Diese Gruppe erfährt trotz vorhandener Kontakte oft Statusverluste durch unpassende Netzwerkstrukturen (Kosyakova und Kogan, 2024). Netzwerke sind somit zwar ein wichtiger Faktor für die Integration in den Arbeitsmarkt. Ihre Qualität, also der Zugang zu einheimischen Kontakten mit hohem sozialen Kapital und passenden Berufsressourcen, bleibt aber entscheidend für den Integrationserfolg.

Dass soziale Netzwerke nicht nur kurzfristig für den Jobzugang, sondern auch für den Verbleib in Deutschland wichtig sind, zeigen Loschert et al. (2025). Fehlende Informationen und Netzwerke erhöhen demnach auch die Wahrscheinlichkeit einer Rückkehr ins Heimatland. Besonders relevant ist dabei, dass viele Befragte sich sozial nicht angekommen bzw. nicht willkommen fühlen und Unzufriedenheit mit dem Sozialleben als wichtigsten Rückkehrgrund nannten (Loschert et al., 2025).

Reformbedarfe: Kontakte und Vernetzung früh fördern

Aus den genannten Befunden ergibt sich ein Reformbedarf, der über rein formale Vermittlungs- und Informationsangebote hinausgeht. Den Migrant:innen (besonders den geflüchteten Frauen) fehlen Kontakte zu Deutschen und belastbare Netzwerke. Damit fehlen

ihnen auch Informationen, die für die Orientierung im Arbeitsmarkt entscheidend sind. Reformen sollten deshalb stärker auf den Aufbau von Beziehungen zwischen Zugewanderten und der Aufnahmegesellschaft zielen, insbesondere zu Unternehmen. Dafür sind niederschwellige Formate notwendig, etwa Pat:innen- und Mentor:innenprogramme, Lotsenmodelle oder lokale Begegnungsprojekte, bei denen eine individuelle Begleitung im Vordergrund steht. Zugleich sollten familiäre Aspekte stärker berücksichtigt werden, etwa durch eine Unterstützung bei der Kinderbetreuung, der Wohnungssuche oder auch der beruflichen Orientierung von Partner:innen. Schließlich hängt die gelingende Integration häufig vom gesamten Haushalt ab und nicht nur einer einzelnen erwerbsfähigen Person (Fendel und Ivano, 2024). Insbesondere für Geflüchtete gilt, dass ihre Unterbringungsformen so gestaltet werden sollten, dass sie soziale Kontakte und Vernetzung ermöglichen – und das schon sehr früh (Brücker et al., 2024).

Diskriminierung am Arbeitsmarkt

Schon in der Gesamtbevölkerung haben sich die Diskriminierungserfahrungen aufgrund ethnischer Herkunft, Rassismus, Weltanschauung oder Religion innerhalb von 15 Jahren mehr als verdoppelt: von 6 Prozent im Jahr 2008 auf 13 Prozent im Jahr 2023 (Wieland und Kober, 2023). Bei Menschen mit Migrationshintergrund liegt der Anteil aber noch deutlich höher. 35 Prozent berichten von Diskriminierungserfahrungen aufgrund der ethnischen Herkunft oder aus rassistischen Gründen.

Dass die Diskriminierungserfahrungen von Migrant:innen in den letzten Jahren zugenommen haben, zeigt auch die aktuelle Studie des DIW. Geflüchtete fühlen sich in Deutschland zehn Jahre nach ihrer Ankunft weniger willkommen als noch zu Beginn. Zudem sorgen sie sich stärker um Fremdenfeindlichkeit und Diskriminierung (DIW, 2025). Das Vielfaltsbarometer der Robert Bosch Stiftung 2025 resümiert, dass die Offenheit gegenüber gesellschaftlicher Vielfalt seit 2019 zurückgegangen ist. Insbesondere ethnische und religiöse Diversität stößt auf wachsende Ablehnung.

Diskriminierung ist eine von mehreren Ursachen, die sowohl die Beteiligung von Migrant:innen am Arbeitsmarkt als auch ihre Arbeitsmarkterfolge beeinflussen

können (Veit und Arian, 2023). Empirische Hinweise darauf liefern unter anderem Daten der IAB-SOEP-Migrationsstichprobe, die seit 2022 systematisch Diskriminierungserfahrungen erhebt. Die darin Befragten wurden gebeten, anzugeben, ob sie im vergangenen Jahr in verschiedenen Lebensbereichen Diskriminierung erfahren haben. Und sie sollten zwei Bereiche nennen, in denen das am häufigsten geschah. Dafür wurden Lebensbereiche wie die Arbeitswelt, die Öffentlichkeit oder Institutionen zur Auswahl gestellt. Mehr als die Hälfte der befragten Erwerbsmigrant:innen (56 Prozent) gab an, in mindestens einem der genannten Lebensbereiche diskriminiert zu werden. 22 Prozent der Befragten gaben an, bei der Suche nach einem Arbeits- oder Ausbildungsplatz Diskriminierung erlebt zu haben. Weitere 21 Prozent berichten von Benachteiligungen am Arbeitsplatz. Als häufigster wahrgenommener Grund für Diskriminierung wird die eigene ethnische Zugehörigkeit genannt (93 Prozent) (Fendel und Ivanov, 2024). Eine Analyse des Deutschen Zentrums für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) zeigt, dass Diskriminierung teilweise Unterschiede im Arbeitsmarkterfolg verschiedener Herkunftsgruppen erklären kann. Das im Experiment ermittelte Ausmaß an Diskriminierung beeinflusst signifikant zentrale Arbeitsmarktergebnisse wie Erwerbsbeteiligung, Arbeitslosigkeit, Vollzeitanstellung und Einkommen – auch unter Kontrolle von Bildungsniveau, Sprachkenntnissen und soziodemografischen Merkmalen. Gleichzeitig zeigt die Analyse, dass subjektiv berichtete Diskriminierungserfahrungen mit den im Experiment gemessenen Diskriminierungsraten zusammenhängen. Das deutet darauf hin, dass diese Erfahrungen reale Diskriminierung widerspiegeln (Yemane und Sekou, 2019).

Besonders von Diskriminierung betroffen gelten (formal) geringqualifizierte Frauen mit Fluchterfahrung. Arnu et al. (2026) sprechen von intersektionaler Benachteiligung am Arbeitsmarkt, da sich hier verschiedene Dimensionen von Diskriminierung und Benachteiligung überlagern, wie die Kombination von Geschlecht und sichtbarer Religiosität/Ethnizität, nicht anerkannte Bildungsabschlüsse, Familienverantwortung als Ausschlusskriterium sowie psychische und gesundheitliche Belastungen. Als Erfolgsfaktoren zur Überwindung der mehrfachen Hürden erarbeiten die Autor:innen im Rahmen des Sefa-Projekts insbesondere die Rolle von Netzwerken, Sprache, Digitalisierung, Systemkenntnissen und Ressourcen.

Die Untersuchungen des IAB zu Rückwanderungsabsichten sind insbesondere deswegen interessant, da sie Aufschluss geben über die Versäumnisse bei Integration und Zusammenleben. Diskriminierungserfahrungen erhöhen nach dieser Studie die Auswanderungsüberlegungen signifikant. Ein Drittel der Befragten fühlt sich außerdem entweder gar nicht oder nur etwas willkommen in Deutschland. Von den Befragten, die sich überhaupt nicht willkommen fühlen, überlegen 54 Prozent auszuwandern. 18 Prozent planen dies bereits konkret. Förderlich für eine langfristige Bleibe sind eine starke emotionale Verbundenheit mit Deutschland ebenso wie ein starkes subjektives Willkommensgefühl (Kosyakva et al., 2025a).

Reformbedarfe: niedrigschwellige Beratung ausbauen und Diskriminierungen systematisch erfassen

Zu den zentralen Reformbedarfen gehört es, strukturelle Diskriminierung am Arbeitsmarkt nicht nur zu verhindern, sondern auch besser sichtbar zu machen und systematisch zu erfassen. In Deutschland existieren bereits bundes- und landesweit Anti-Diskriminierungsstellen sowie unabhängige Beratungsangebote. Sie beraten Personen mit Diskriminierungserfahrungen und bieten Antidiskriminierungs-Schulungen an (z. B. für Betriebe). Trotzdem zeigen die oben vorgestellten Studien, dass noch Handlungsbedarf besteht.

Beratungsangebote sollten stärker in der Arbeitswelt verankert werden. So sind sie für Betroffene schnell und niedrigschwellig erreichbar. Niedrigschwellig heißt dabei, dass sie auch (sprachlich) verständlich sind und auf Wunsch anonym wahrgenommen werden können. Zudem braucht es kurze Wege, ob zur Beratung oder für eine Beschwerde. Diskriminierungsfälle sollten schließlich systematisch erfasst werden, um mögliche wiederkehrende strukturelle Muster deutlich zu machen. Eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration braucht außerdem eine Kultur der Wertschätzung, in der im Ausland erworbene Erfahrungen und Kompetenzen selbstverständlich als gleichwertig anerkannt und als wertvolle Ressourcen betrachtet werden.

Dass Migrationsinteressierte Informationen über Deutschland vor allem über Freunde und Familie vor Ort beziehen, ist ein nicht zu vernachlässigender Aspekt. Wenn diese Kontakte von negativen Erfahrungen mit Diskriminierung, bürokratischen Hürden oder fehlender Anerkennung von Qualifikationen berichten, beeinflusst das die individuelle Entscheidung nach Deutschland zu immigrieren. So können Diskriminierungserfahrungen und negative Erfahrungen im Anerkennungsprozess die Attraktivität Deutschlands für wichtige Zielgruppen (Fachkräfte, Studierende) verringern (Fendel und Ivano, 2024).

Reformen zur Verhinderung von Diskriminierung tragen somit auch maßgeblich dazu bei, dass Deutschland von Ausländer:innen als attraktives Arbeit- und Einwanderungsland wahrgenommen wird und damit international wettbewerbsfähig bleibt.

4. Fazit: Mit der Ambivalenz der Arbeitsmarktintegration umgehen

Deutschland ist strukturell auf Zuwanderung angewiesen. Zuwanderung ist eine dauerhafte Voraussetzung für wirtschaftliche Leistungsfähigkeit und Innovationskraft. Entscheidend ist jedoch, ob und wie gut zugewanderte Menschen tatsächlich in Beschäftigung kommen. Migrant:innen tragen bereits heute spürbar zur Beschäftigung bei. Der insgesamt leichte Beschäftigungsrückgang auf dem deutschen Arbeitsmarkt wird durch ein deutliches Beschäftigungswachstum von Beschäftigten aus Drittstaaten abgefedert. Ausländische Beschäftigte sind jünger als deutsche und kompensieren demografische Engpässe. Zudem arbeiten sie häufiger in niedrigentlohnenden und geringqualifizierten Tätigkeiten, selbst wenn sie eine anerkannte Qualifikation haben. In einigen Berufsgruppen sind fast die Hälfte der Beschäftigten Ausländer:innen. Ihr Beitrag zum Arbeitsmarkt ist groß. Groß sind aber auch die Ungleichheiten zwischen deutschen und ausländischen Beschäftigten.

Hinzu kommt, dass Ausländer:innen häufiger arbeitslos sind als Deutsche, insbesondere Personen aus Asylherkunftsländern. Allerdings steigt die Erwerbsbeteiligung mit den Jahren nach der Ankunft deutlich an. Im Falle geflüchteter Männer liegt die Erwerbsbeteiligung acht Jahre nach ihrer Ankunft sogar über dem allgemeinen Bevölkerungsdurchschnitt. Drei von vier geflüchteten Männern sind nach diesem Zeitraum erwerbstätig. Anders sieht es bei geflüchteten Frauen aus. Hier arbeitet nach der gleichen Zeit nur jede Dritte. Die Gründe liegen unter anderem in der Kinderbetreuung, in den sprachlichen und qualifikatorischen Hürden sowie bei fehlenden Netzwerken und kulturellen Prägungen.

Es zeigt sich eine grundlegende Ambivalenz: Viel gelingt bei der Arbeitsmarktintegration, aber dennoch bleibt ein beträchtlicher Teil an Potenzial ungenutzt. Die Arbeitsmarktintegration von Ausländer:innen verläuft je nach Herkunftsgruppe, Aufenthaltsstatus und Lebenslage sehr unterschiedlich. Besonders sichtbar wird das an zwei Punkten. Vor allem bei Geflüchteten dauert Integration häufig mehrere Jahre. Rechtliche

und administrative Rahmenbedingungen verzögern den Einstieg und Planungssicherheit gibt es, wenn überhaupt, erst spät. Dort, wo Arbeitsmarktintegration schließlich gelingt, erfolgt sie häufig nur „unter Wert“. Viele Zugewanderte arbeiten in Tätigkeiten unterhalb ihrer Qualifikation. Sie profitieren von ihren vorhandenen Kompetenzen nicht in dem Maß, wie es für sie angemessen und für Teilhabe oder auch für Fachkräftesicherung nötig wäre.

Aus dieser Ambivalenz folgt ein notwendiger Perspektivwechsel: Integration an sich und Arbeitsmarktintegration im Speziellen dürfen nicht als lose Aneinanderreihung von Zuständigkeiten verstanden werden. Es braucht eine durchgängige Integrationskette aus Sicht der Menschen. Integration scheitert in der Praxis oft an fragmentierten Verfahren, unklaren Zuständigkeiten, Medienbrüchen und Übergängen zwischen Systemen, die immer wieder Reibungsverluste erzeugen (vom Arbeitsmarktzugang über Leistungs- und Statuswechsel bis hin zu Qualifizierung und Anerkennung). Ein zukunftsfähiges System braucht deshalb auch einen verlässlichen „Front-Door-Ansatz“, also eine klare gebündelte Anlaufstelle („One-Stop“) mit verbindlichen Service-Standards, digital unterstützten Prozessen und dem „Once-Only-Prinzip“ (Daten einmal erfassen und behördenübergreifend nutzbar machen). So, wie es aktuell auch im Rahmen der Sozialstaatsreform diskutiert wird. Zu einer solchen Architektur gehören auch Anerkennungsverfahren als integrierter Bestandteil einer durchgehenden Integrationskette.

Schließlich ist die Arbeitsmarktintegration nicht allein Aufgabe des Bundes. Sie gelingt dort am besten, wo Kommunen, Arbeitsverwaltung, Ausländerbehörden, Bildungsträger, Unternehmen und Zivilgesellschaft mit gemeinsamen Zielen zusammenarbeiten. Dafür braucht es eine steuerbare, transparente Architektur, die Verantwortung bündelt, Übergänge absichert (statt „Neustarts“ bei Zuständigkeitswechseln zu erzeugen) und lokale Umsetzungsspielräume so nutzt, dass sie gute Praxis werden.

Arbeitsmarktintegration entscheidet sich am Beispiel geflüchteter Frauen an der Schnittstelle von Infrastruktur, Institutionen und sozialen Normen und Netzwerken. Eine wirksame Strategie muss alltagstauglich sein und sich an Lebenslagen orientieren: Kinderbetreuung und Qualifizierung gehören enger zusammengedacht (z. B. eine niedrighschwellige, begleitende Betreuung dort, wo Kurse und Maßnahmen stattfinden). Die Wege in Arbeit müssen stärker modular und berufsbegleitend möglich sein. Zugleich braucht es gezielte Zugänge zu besseren Netzwerken, Informations- und Orientierungsangebote, die auch familiäre Dynamiken und mögliche Vorbehalte gegenüber bestimmten Angeboten berücksichtigen (vgl. Arnu et al., 2026).

Neben Strukturen und Verfahren entscheidet auch das gesellschaftliche Klima über gelingende Integration. Eine Debatte, in der Migration vor allem als Problem verstanden und diskutiert wird, steht im Widerspruch zu der realen Rolle, die Migrant:innen für Arbeitsmarkt und Gesellschaft in Deutschland spielen. Entscheidend ist die Wertschätzung. Sie beeinflusst Zugehörigkeit, Motivation und Bleibeentscheidungen – und damit am Ende auch, ob Deutschland Talente anziehen und halten kann. Integration verlangt von allen Seiten Bereitschaft und Verantwortung. Eine moderne Integrationspolitik muss daher eine Kultur fördern, in der individuelle Leistung und Kompetenzen anerkannt und Teilhabe als gemeinsamer Gewinn verstanden wird.

Literaturverzeichnis

Ambrosetti, E., Dietrich, H., Kosyakova, Y., Patzina, A. (2021). The Impact of Pre- and Postarrival Mechanisms on Self-rated Health and Life Satisfaction Among Refugees in Germany. *Frontiers in Sociology*. 6/2021. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2021.693518>

Arnu, H., Medanhodžić, L., Pätzold, M., Pfeffer-Hoffmann, C., Ziegler, J. (2026). Wie kann die Arbeitsmarktintegration von Frauen mit Fluchterfahrung gelingen? Besonderheiten, Erfolgsfaktoren und Lösungsansätze. Springer Gabler Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-50539-4>

BAfF (2025). Psychosozialer Versorgungsbericht Deutschland 2025. Fokus Grenzgewalt. Bundesweite Arbeitsgemeinschaft der Psychosozialen Zentren für Flüchtlinge und Folteropfer (BAfF) e. V. Berlin. https://www.baff-zentren.org/wp-content/uploads/2025/06/BAfF_VB2025.pdf

BAMF (2025a). Berufssprachkurse – Deutsch lernen für den Beruf. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. Nürnberg. <https://www.bamf.de/DE/Themen/Integration/ZugewanderteTeilnehmende/DeutschBeruf/deutsch-beruf.html?nn=282656#:~:text=Seit%20dem%2001.01.2025%20m%C3%BCssen,k%C3%B6nnen%20weiterhin%20nicht%20angeboten%20werden.>

BAMF (2025b). Bericht zur Integrationskursgeschäftsstatistik für das Jahr 2024. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. Nürnberg. https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Statistik/Integrationskurszahlen/Bundesweit/2025-1-hj-integrationskursgeschaeftsstatistik_bund.pdf?__blob=publicationFile&v=3

BAMF (2025c). Bericht zur Integrationskursgeschäftsstatistik für das erste Halbjahr 2025. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. Nürnberg. https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Statistik/Integrationskurszahlen/Bundesweit/2025-1-hj-integrationskursgeschaeftsstatistik_bund.pdf?__blob=publicationFile&v=3

BAMF (2017). Integrationskursbegleitende Kinderbetreuung: Förderung der Beratung und Vermittlung eines Betreuungsplatzes im Regelangebot. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. Nürnberg. <https://www.bamf.de/DE/Themen/Integration/TraegerLehrFachkraefte/TraegerIntegrationskurse/Organisatorisches/Kinderbetreuung/kinderbetreuung.html?nn=282656>

BIBB (2026). Förderung über den Anerkennungszuschuss. Bundesinstitut für Berufsbildung. Bonn. <https://www.anerkennung-in-deutschland.de/html/de/pro/anerkennungszuschuss.php>

BIBB (2025). Anerkennung und Validierung von Kompetenzen als Beitrag zur Gewinnung von Fachkräften. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP). 1/2025. Bundesinstitut für Berufsbildung. Bonn. <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/download/20188>

BIBB (2017). Mit der Qualifikationsanalyse zur Anerkennung. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP). 6/2017. Bundesinstitut für Berufsbildung. Bonn. <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/download/8511>

BJF (2026). Asylgesetz (AsylG), § 56 Räumliche Beschränkung. Bundesamt für Justiz. https://www.gesetze-im-internet.de/asylvfg_1992/_56.html

Blackmore R., Boyle, J. A., Fazel, M., Ranasinha, S., Gray, K. M., Fitzgerald, G., Misso, M., Gibson-Helm, M. (2020). The prevalence of mental illness in refugees and asylum seekers: A systematic review and meta-analysis. *PLOS Medicine*. <https://doi.org/10.1371/journal.pmed.1003337>

BMAS (2025). Evaluation der berufsbezogenen Deutschsprachförderung nach § 45a AufenthG. Abschlussbericht Option. Forschungsbericht 660. Februar 2025. Bundesministerium für Arbeit und Soziales. https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-660-evaluation-der-berufsbezogenen-deutschsprachfoerderung.pdf?__blob=publicationFile&v=1

BMAS (2024a). Evaluation der berufsbezogenen Deutschsprachförderung nach § 45a AufenthG. Abschlussbericht. Forschungsbericht 635. März 2024. Bundesministerium für Arbeit und Soziales. https://docs.iza.org/report_pdfs/iza_report_142.pdf

BMAS (2024b). Job-Turbo zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten. Sofortiger Arbeitsmarktzugang und intensive Integrationskurse zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit. Bundesministerium für Arbeit und Soziales. <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Migration-und-Arbeit/Flucht-und-Aysl/Turbo-zur-Arbeitsmarktintegration-von-Gefluechteten/turbo-zur-arbeitsmarktintegration-von-gefluechteten.html>

BMBF (2023). Bericht zum Anerkennungsgesetz 2023. Bundesministerium für Bildung und Forschung. https://www.bmfr.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/2024/bericht-erkennungsgesetz-2023.pdf?__blob=publicationFile&v=3

BMBFSFJ (2024). Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen 2024: Neue Höchstwerte – erneut deutlicher Zuwachs bei Gesundheitsberufen. Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren Frauen und Jugend. <https://www.bmbfsfj.bund.de/bmbfsfj/aktuelles/pressemittelungen/anerkennung-auslaendischer-berufsqualifikationen-2024-neue-hoechstwerte-erneut-deutlicher-zuwachs-bei-gesundheitsberufen--269962>

Bock-Famulla, K., Girndt, A., Berg, E., Vetter, T., Kriechel, B. (2023). Fachkräfte-Radar für KiTa und Grundschule 2023. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh. DOI 10.11586/2023041

Bonin, H. (2014). Der Beitrag von Ausländern und künftiger Zuwanderung zum deutschen Staatshaushalt. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh. DOI 10.11586/2020010

Brücker, H., Ehab, M., Jaschke, P., Kosyakova, Y. (2024). Institutionelle Hürden beeinflussen Umfang und Qualität der Erwerbstätigkeit von Geflüchteten. IAB-Kurzbericht 12/2024. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg. <https://doku.iab.de/forschungsbericht/2024/fb1224.pdf>

Brücker, H., Jaschke, P., Kosyakova, Y. (2025). 10 Jahre Fluchtmigration 2015: Haben wir es geschafft? Eine Analyse aus Sicht des Arbeitsmarktes. IAB-Kurzbericht 17/2025. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg. <https://doku.iab.de/kurzber/2025/kb2025-17.pdf>

Brücker, H., Hauptmann, A., Sekou, K., Kosyakova, Y. (2024a). Die Arbeitsmarktsituation von ausländischen Staatsangehörigen nach Geschlecht. IAB-Forschungsbericht 06/2024. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg. <https://iab.de/publikation/?id=2148022>

Brücker, H., Ehab, M., Jaschke, P., Kosyakova, Y. (2024b). Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten: Verbesserte institutionelle Rahmenbedingungen fördern die Erwerbstätigkeit. IAB-Kurzbericht Nr. 10/2024. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg. <https://doku.iab.de/kurzber/2024/kb2024-10.pdf>

Brücker, H., Ehab, M., Jaschke, P., Kosyakova, Y. (2024c). Institutionelle Hürden beeinflussen Umfang und Qualität der Erwerbstätigkeit von Geflüchteten, IAB-Forschungsbericht 12/2024, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg. <https://iab.de/publikation/?id=2249743>

Brücker, H., Jaschke, P., Kosyakova, Y., Vallizadeh, E. (2023). Entwicklung der Arbeitsmarktintegration seit Ankunft in Deutschland. Erwerbstätigkeit und Löhne von Geflüchteten steigen deutlich. IAB-Kurzbericht Nr. 13/2023. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg. <https://doku.iab.de/kurzber/2023/kb2023-13.pdf>

Bundesagentur für Arbeit (2026a). Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach ausgewählten Merkmalen (Quartalszahlen). Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Nürnberg. https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202509/iiia6/beschaeftigung-sozbe-svb-kreise-merkmale/svb-kreise-merkmale-dlk-0-202509-xlsx.xlsx?__blob=publicationFile&v=2

Bundesagentur für Arbeit (2026b). Migrationsmonitor, (Monatszahlen). April 2026. https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/Aktuell/migrationsmonitor/migrationsmonitor/migrationsmonitor-d-0-xlsx.xlsx?__blob=publicationFile&v=1

Bundesagentur für Arbeit (2026c). Migration und Arbeitsmarkt. Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Nürnberg. <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Migration-Zuwanderung-Flucht/Migration-Zuwanderung-Flucht-Nav.html>

Bundesagentur für Arbeit (2026d). Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Berufsabschluss, Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit und Nationalitäten sowie nach Tätigkeit in Engpassberufen. Sonderauswertung. Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (2026e). Beschäftigte nach Staatsangehörigkeiten (Quartalszahlen). Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Nürnberg. https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202509/iiia6/beschaeftigung-eu-heft-eu-heft/eu-heft-d-0-202509-xlsx.xlsx?__blob=publicationFile&v=2

Bundesagentur für Arbeit (2026f). Beschäftigte nach Berufen (KldB 2010) (Quartalszahlen). Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Nürnberg. https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202509/iiia6/beschaeftigung-sozbe-bo-heft/bo-heft-d-0-202509-xlsx.xlsx?__blob=publicationFile&v=1

Bundesagentur für Arbeit (2026g). Beschäftigungsquoten (SvB, GB, aGB) (Jahreszahlen und Zeitreihen). Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Nürnberg https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202506/iiia6/beschaeftigung-sozbe-bq-heft/bq-heft-dlkaa-0-202506-xlsx.xlsx?__blob=publicationFile&v=1

Bundesagentur für Arbeit (2026h). Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf: Entwicklung der Arbeitslosenquote (Strukturmerkmale). Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Nürnberg. https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Eckwerte-Arbeitsmarkt/Dashboard-Eckwerte-Arbeitsmarkt-Nav.html?Fachstatistik%3Dalo%26Thema%3Dueberblick%26DR_Gebietsstruktur%3Dd%26Gebiete_Region%3DD%26Deutschland%26DR_Region%3Dd%26DR_Region_d%3Dd%26mapHadSelection%3Dfalse

Bundesagentur für Arbeit (2026i). Migrationsmonitor (Monatszahlen). Ostdeutschland. Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Nürnberg. https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/Aktuell/migrationsmonitor/migrationsmonitor/migrationsmonitor-o-0-xlsx.xlsx?__blob=publicationFile&v=1

Bundesagentur für Arbeit (2026j). Migrationsmonitor (Monatszahlen). Westdeutschland. Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Nürnberg. https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/Aktuell/migrationsmonitor/migrationsmonitor/migrationsmonitor-w-0-xlsx.xlsx?__blob=publicationFile&v=1

Bundesagentur für Arbeit (2026k). Aufenthaltsstatus und Arbeitsmarktzulassung. Bundesagentur für Arbeit (BA). Nürnberg. <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/arbeitskraefte/gefluechtete-beschaeftigten/aufenthaltsstatus>

Cardozo, A. (2023). Erwerbschancen geflüchteter Frauen in Deutschland verbessern sich trotz ungünstiger Ausgangslage. DIW Wochenbericht 19/2013. 217–225. https://doi.org/10.18723/diw_wb:2023-19-1

Cindark, I., (2021). Welches Sprachniveau erreichen die Migranten und Migrantinnen am Ende der allgemeinen Integrationskurse? In: Freudenberg-Findeisen, R., Harsch, C., Middeke, A. (Hrsg.). Zur sprachlichen und gesellschaftlichen Integration neu zugewanderter Menschen: Eine Bilanz. Band 105. 37–53. Universität Göttingen. <https://univerlag.uni-goettingen.de/bitstream/handle/3/isbn-978-3-86395-473-4/MatDaF105.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Der Spiegel (2026). Koalition einigt sich auf Kürzungen bei Integrationskursen, 12.05.2026, 23.45 Uhr. https://www.spiegel.de/politik/deutschland/integrationskurse-nach-dem-zulassungstopp-einigen-sich-union-und-spd-auf-kuerzungen-a-9fa4c1f5-4b07-4eac-a2d6-675cc7083d80?sara_ref=re-so-app-sh

Destatis (2026). Vorläufige Wanderungsergebnisse 2025: Rückgang der Nettozuwanderung gegenüber dem Vorjahr. Statistisches Bundesamt. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Wanderungen/Wanderungsueberschuss.html>

Destatis (2024). 21 % mehr Anerkennungen ausländischer Berufsabschlüsse im Jahr 2024. Pressemitteilung Nr. 321 vom 4. September 2025. https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2025/08/PD25_321_212.html

Deutscher Bundestag (2025). Ergänzende Informationen zur Asylstatistik für das Jahr 2024 – Schwerpunktfragen zur Asylverfahrensdauer. Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Clara Bünger, Dr. André Hahn, Gökyay Akbulut, weiterer Abgeordneter und der Gruppe Die Linke. Drucksache 20/15083. Berlin. <https://dserver.bundestag.de/btd/20/150/2015083.pdf>

DIW (2025). Geflüchtete fühlen sich weniger willkommen in Deutschland – 98 Prozent wollen Einbürgerung. Pressemitteilung vom 27. August 2025. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung. Berlin. https://www.diw.de/de/diw_01.c.972140.de/gefluechtete_fuehlen_sich_weniger_willkommen_in_deutschland____98_prozent_wollen_einbuengerung.html

DLF (2026). Dobrindt kürzt Leistungen. Sparkurs statt Integrationskurs. Deutschlandfunk. Beitrag vom 23.02.2026. <https://www.deutschlandfunk.de/integrationskurs-dobrindt-asyl-ukrainer-100.html>

Eckard, J. (2025). Zehn Jahre in Deutschland Spracherwerb und Sprachförderung der Geflüchteten von 2015 und 2016. BAMF-Kurzanalyse 06|2025. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. <https://doi.org/10.48570/bamf.fz.ka.06/2025.d.2025.10jahre.1.0>

fbf (2026). Evaluation des ESF Plus-Programms „Integrationskurs mit Kind Plus: Perspektive durch Qualifizierung“. Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (fbb). <https://www.f-bb.de/unsere-arbeit/projekte/evaluation-des-esf-plus-programms-integrationskurs-mit-kind-plus-perspektive-durch-qualifizierung/>

Fendel, T., Ivano, B. (2024). Fachkräfteeinwanderungsgesetz: Gute Arbeitsmarktintegration trotz bürokratischer Hürden und Diskriminierung. IAB-Kurzbericht 21/2024. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg. <https://doku.iab.de/kurzber/2024/kb2024-21.pdf>

Gerards Iglesias, S., Maaßen, L. (2023). Fachkräftelücke und Großinvestitionen. Der Osten braucht mehr Zuwanderung, IW-Kurzbericht, Nr. 59. Institut der Deutschen Wirtschaft. Köln. <https://www.iwkoeln.de/studien/simon-gerards-iglesias-der-osten-braucht-mehr-zuwanderung.html>

Hermansen, A. S., Penner, A., Boza, I., Elvira, M., Godechot, O., Hällsten, M., Folke L., Feng Hou, H., Lippényi, Z., Petersenn, T., Reichelt, M., Sabanci, H. Safi, M., Tomaskovic-Devey, D., Vickstrom E. (2025). Immigrant-native pay gap driven by lack of access to high-paying jobs. *Nature* 644. 969–975. <https://doi.org/10.1038/s41586-025-09259-6>

Kanas, A., Kosyakova, Y. (2023). Greater local supply of language courses improves refugees' labor market integration. *European Societies*, 25 (1). 1–36. DOI:10.1080/14616696.2022.2096915

Hünlich, D., Schöningh, I. (2019). Weniger ist mehr! Die IDS-Goethe-Studie in den Integrationskursen und Vorschläge für die Praxis. Universitätsverlag Göttingen. https://univerlag.uni-goettingen.de/bitstream/handle/3/isbn-978-3-86395-523-6.10/MatDaF107_10_huenlich.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Jaschke, P., Keita, S. (2019). Spracherwerb vor der Zuwanderung: Förderung von Deutschkursen im Ausland lohnt sich. IAB-Kurzbericht 21/2019. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg. <https://doku.iab.de/kurzber/2019/kb2119.pdf>

Kay, R., Babka von Gostomski, C., Saif, S., Homrighausen P., Eckhard, J., Rothe N. (2023). Zwischenbericht III zum Forschungsprojekt „Evaluation der Integrationskurse (EvIk)“ Analysen und Erkenntnisse zu Kursteilnehmenden, Kursspezifika, Lehrkräften und Integrationskursträgern zu Kursbeginn Forschungsbericht 46. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF). Berlin. https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/Forschungsberichte/fb46-zwischenbericht-evik-III.pdf?__blob=publicationFile&v=18

Keita, S., Kubis, A. (2026). Die Hälfte der Betriebe fordert bei Einstellungen mindestens ein B2-Sprachniveau, IAB-Kurzbericht. 07/2026. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg. <https://doku.iab.de/kurzber/2026/kb2026-07.pdf>

- Kosyakova, Y., Olbrich, L., Torres, G., Hammer, L., Koch, T., Wagner, S. (2025a): Deutschland als Zwischenstation? Rückkehr- und Weiterwanderungsabsichten von Eingewanderten im Lichte neuer Daten des International Mobility Panel of Migrants in Germany (IMPa). IAB-Forschungsbericht 15/2025. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg. <https://doku.iab.de/forschungsbericht/2025/fb1525.pdf>
- Kosyakova, Y., Rother, N., Zinn, S. (2025b). Lebenssituation und Teilhabe ukrainischer Geflüchteter in Deutschland: Ergebnisse der IAB-BAMF-SOEP-Befragung. IAB-Forschungsbericht. 05/2026. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg.
- Kosyakova, Y., Kogan, I. (2024). The role of social capital in immigrants' and refugees' labour market integration: evidence from Germany. In S. McDonald, R. Côté, & J. Shen (Eds.), *Handbook on Inequality and Social Capital*. Edward Elgar Publishing. 288–304. <https://doi.org/10.4337/9781802202373.00028>
- Kosyakova, Y., Salikutluk, Z. (2023). Gender gap dynamics among refugees and recent immigrants: Different start, similar patterns? IAB-Discussion Paper. 11/2023. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/283018/1/dp2311.pdf>
- Kosyakova, Y., Gundacker, L., Salikutluk, Z., Trübswetter, P. (2021). Arbeitsmarktintegration in Deutschland: Geflüchtete Frauen müssen viele Hindernisse überwinden. IAB-Kurzbericht 8/2021. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg. <https://doku.iab.de/kurzber/2021/kb2021-08.pdf>
- Kristen, C., Kosyakova, Y., Spörlein, C. (2022). Deutschkenntnisse entwickeln sich bei Geflüchteten und anderen Neuzugewanderten ähnlich: Sprachkurse spielen wichtige Rolle, DIW Wochenbericht. 89 (5). 63–69, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW). Berlin. https://doi.org/10.18723/diw_wb:2022-5-1
- Kubis, A. (2026). IAB-Stellenerhebung 1/2026: Online-Medien sind bei der Personalsuche auf dem Vormarsch. IAB-Forum 8. Juni 2026. Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB), Nürnberg. <https://iab-forum.de/online-medien-sind-bei-der-personalsuche-auf-dem-vormarsch/>
- Kubis, A., Schneider, L. (2024). Zuwanderung und Arbeitsmarkt. Eine Analyse für Deutschland und die Bundesländer. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh. DOI 10.11586/2024166
- Kuhn, S., Schwengler, B., Seibert, H., Wiethölter, D. (2025). Ausländische Beschäftigte spielen eine wichtige Rolle auf dem Arbeitsmarkt. IAB-Kurzbericht 8/2025. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Nürnberg. <https://doku.iab.de/kurzber/2025/kb2025-08.pdf>
- Liebig, T., Senner, A. (2023). Wer will nach Deutschland? Erkenntnisse aus einer zweiten Befragungswelle. 10. Juli 2023, Arbeit & Soziales, Migration und Wirtschaft. OECD-Blog „Mitgeschnitten: Debatten, Daten, Dokumente“. Daten & Analysen für Deutschland, Österreich und die Schweiz. <https://blog.oecd-berlin.de/wer-will-nach-deutschland-zweite-befragung-von-auslaendischen-fachkraeften>
- Loschert, F., Leisenheimer, M., Komitowski, D., (2025). Willkommen zurück? : Abwanderungsgründe und Rückwanderungspotenziale von aus Deutschland abgewanderten EU- und Drittstaatsangehörigen. Friedrich-Ebert-Stiftung. Berlin. <https://collections.fes.de/publikationen/ident/fes/22042>
- Marbach, M., Vallizadeh, E., Harder, N., Hangartner, D., Hainmueller, J. (2025). Arbeitsmarktintegration durch Sprachförderung weiter bilden. DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung 32 (2). 19–22. <http://www.die-bonn.de/id/42293>
- Orange, F. (2025). Gemeinsam aufwärts: Mehr Jobs in Ost und West. KOFA Aktuell 02/2025. Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung. <https://www.kofa.de/daten-und-fakten/studien/gemeinsam-aufwaerts-mehr-jobs-in-ost-und-west/>
- Raffelhüschen, B., Seuffert, S., Wimmesberger, F. (2024). Ehrbarer Staat? Fokus Migration: Zur fiskalischen Bilanz der Zuwanderung, Stiftung Marktwirtschaft. Berlin. https://www.stiftung-marktwirtschaft.de/wp-content/uploads/2024/09/Argument_173_Ehrbarer_Staat_2024_WEB_neu.pdf

- Scheible, J., Schneider, H. (2020). Deutsch lernen auf dem Land. Handlungsempfehlungen für die Sprachförderung von Migrantinnen und Migranten in Deutschland. WISO-Diskurs, Friedrich-Ebert-Stiftung. 07/2020. <https://collections.fes.de/publikationen/ident/fes/16334>
- Schlee, T., Schammann, H., Münch, S., (2023). An den Grenzen? Ausländerbehörden zwischen Anspruch und Alltag. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh. DOI: 10.11586/2023069
- Schreyer, F., Hartosch, K., Kupka, P., Osiander, C., Rauch, A. (2025). Wie Jobcenter die psychische Gesundheit von Geflüchteten wahrnehmen und mit Beeinträchtigungen umgehen, In: IAB-Forum 13. Oktober 2025. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Nürnberg. <https://iab-forum.de/wie-jobcenter-die-psychische-gesundheit-von-gefluechteten-wahrnehmen-und-mit-beeintraechtigungen-umgehen/>
- Seibert, H. (2025). Im Osten verdienen Beschäftigte immer noch 14 Prozent weniger. IAB-Kurzbericht 25/2025. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Nürnberg. <https://doku.iab.de/kurzber/2025/kb2025-25.pdf>
- SVR (2026). SVR zu Integrationskursen: Kürzung trifft Integrationswillige besonders. Sachverständigenrat für Integration und Migration. Pressestatement vom 20. Februar 2026. <https://www.svr-migration.de/presse/svr-zu-integrationskursen/#:~:text=Der%20SVR%20bef%C3%BCrchtet%20politischen%20R%C3%BCckschritt:%20Integrationkurse%20haben,um%20Zugewanderte%20in%20den%20Arbeitsmarkt%20zu%20integrieren.>
- Tissot, A., Zimmer, J. (2021). Hürden beim Zugang zum Integrationskurs. Alltagserfahrungen geflüchteter Frauen mit Kleinkindern. BAMF-Kurzanalyse, 31/2021. https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/Kurzanalysen/kurzanalyse3-2021-zugang-integrationskurs-huerden.pdf?__blob=publicationFile&v=13
- Veit, S., Arıkan, Z. (2023). Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt. In: Scherr, A., El-Mafaalani, A., Reinhardt, A.C. (Hrsg.), Handbuch Diskriminierung. Springer Reference Sozialwissenschaften. Springer VS, Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-11119-9_48-1
- Werdning, M. (2025). Migration und ihr Beitrag zum Staatshaushalt. Expertise für den Mediendienst Integration. https://mediendienst-integration.de/fileadmin/user_upload/Expertisen/Expertise_Werdning_Kosten_Einnahmen_Migration_Beitrag_Staatshaushalt_Mediendienst.pdf
- Wieland, U., Kober, U. (2023). Diskriminierung in der Einwanderungsgesellschaft – Wahrnehmungen und Einstellungen in der Bevölkerung. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh. DOI 10.11586/2023020
- Yemane, R., Keita, S. (2019). Diskriminierung am deutschen Arbeitsmarkt. DeZIMinutes #01. Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM). Berlin. https://www.dezim-institut.de/fileadmin/user_upload/fis/publikation_pdf/FA-5013.pdf

Adresse | Kontakt

Bertelsmann Stiftung
Carl-Bertelsmann-Straße 256
33311 Gütersloh
Telefon +49 5241 81-0
bertelsmann-stiftung.de

Tobias Ortmann
Project Manager
Nachhaltige Soziale Marktwirtschaft
Telefon +49 5241 81-81181
tobias.ortmann@bertelsmann-stiftung.de

Roman Wink
Senior Project Manager
Nachhaltige Soziale Marktwirtschaft
Telefon +49 5241 81-81560
roman.wink@bertelsmann-stiftung.de

Susanne U. Schultz
Senior Expert
Demokratie und Zusammenhalt
Telefon +49 5241 81-81209
susanne.schultz@bertelsmann-stiftung.de

www.bertelsmann-stiftung.de/beschaeftigung-im-wandel