

IAB-KURZBERICHT

Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

8|2025

In aller Kürze

- Die Generation der Babyboomer scheidet absehbar und sukzessive aus dem Erwerbsleben aus. Dadurch wird sich der bereits bestehende Arbeitskräftemangel weiter verschärfen. Der Rückgang des Arbeitskräftepotenzials wird allerdings regional und nach Anforderungsniveau unterschiedlich ausfallen.
- Großstädte sind als attraktive Bildungs- und Beschäftigungszentren demografisch stabiler, da sie eine konstante Zuwanderung jüngerer Menschen verzeichnen. So können in urbanen Zentren die Altersabgänge durch junge Beschäftigte kompensiert werden. In den meisten anderen Regionen, insbesondere in Ostdeutschland, wird dies nicht gelingen, weil dort viel mehr Ältere den Arbeitsmarkt verlassen, als Jüngere einsteigen.
- Ausländische Arbeitskräfte spielen eine immer wichtigere Rolle bei der Kompensation des Arbeitskräftemangels. Ihre Zahl ist auf allen Anforderungsniveaus gestiegen.
- Insbesondere in den Helfer- und Fachkrafttätigkeiten ersetzen ausländische Arbeitskräfte fehlende deutsche Beschäftigte. Auf Spezialisten- und Expertenniveau ist die Altersverteilung günstiger, sodass hier etwas weniger Nachwuchsprobleme bestehen.

Demografischer Wandel und Arbeitskräftemangel

Ausländische Beschäftigte spielen eine wichtige Rolle auf dem Arbeitsmarkt

von Sarah Kuhn, Barbara Schwengler, Holger Seibert und Doris Wiethölder

Von den knapp 35 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland sind über 8 Millionen mindestens 55 Jahre alt. Sie gehen voraussichtlich in den nächsten zehn bis zwölf Jahren in Rente. Noch nie in der Geschichte der Bundesrepublik war dieser Anteil an Altersabgängen so hoch. Die demografische Entwicklung fällt zugleich regional und in den verschiedenen Anforderungsniveaus der beruflichen Tätigkeiten unterschiedlich aus. Entsprechend bedeutsam ist die künftige Zuwanderung ausländischer Arbeitskräfte. Dies gilt vor allem für Ostdeutschland. Nachwuchsprobleme wird es in beiden Landesteilen vor allem außerhalb der Großstädte geben.

Die sogenannten Babyboomer – die geburtenstarken Jahrgänge zwischen Ende der 1950er und Ende der 1960er Jahre – sind heute 55 Jahre oder älter und gehen

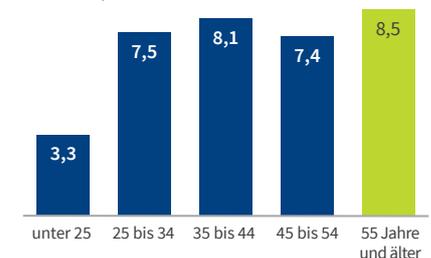
in den nächsten zehn Jahren größtenteils in Rente oder haben dies bereits getan. Im Juni 2024 waren noch 8,5 Millionen von ihnen sozialversicherungspflichtig beschäftigt (vgl. Abbildung A1). Sie stellen über Jahre die größte Altersgruppe, denn weder vor noch nach ihnen wurden jemals so viele Kinder in Deutschland geboren.

Mit ihrem Ausscheiden aus dem Arbeitsleben reißen sie eine enorme Lücke,

A1

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Alter in Deutschland

Juni 2024, in Millionen



Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit. © IAB

die den bereits heute bestehenden Arbeitskräftemangel noch einmal deutlich verschärfen wird. Die Zuwanderung ausländischer Arbeitskräfte könnte die demografische Misere zu einem gewissen Teil

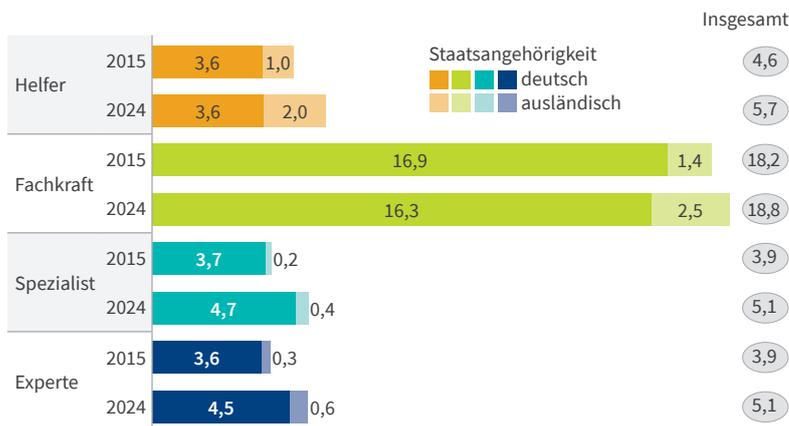
abfedern. Dabei stellt sich die Lage regional und qualifikationsspezifisch sehr unterschiedlich dar.

Im Folgenden beleuchten wir, welche Regionen demografisch gut aufgestellt sind und wie es um die Altersstruktur der Beschäftigten auf der Ebene der Anforderungsniveaus der Berufe bestellt ist. Wir beschreiben die qualifikationsspezifische Beschäftigungsentwicklung in den unterschiedlichen Regionen Deutschlands und zeigen, welcher Anteil an der jeweiligen Entwicklung auf ausländische Arbeitskräfte zurückgeht.

A2

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Anforderungsniveau und Staatsangehörigkeit in Deutschland

2015 und 2024 (jeweils Juni), in Millionen



Anmerkung: Abweichungen bei Insgesamt aufgrund von Rundungen.

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit. © IAB

Polarisierung am Arbeitsmarkt: Bei gering- und hochqualifizierten Tätigkeiten besteht das größte Beschäftigungswachstum

Zwischen 2015 und 2024 ist die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bundesweit um 4,1 Millionen auf 34,8 Millionen gestiegen (Helfer: +1,1 Mio.; Fachkraft: +0,6 Mio.; Spezialist und Experte zusammen: +2,4 Mio.). Das entspricht einer Zunahme von 13,4 Prozent.

Dabei ist eine zunehmende Polarisierung der Beschäftigten nach den beruflichen Positionen (vgl. Infobox 1) festzustellen: Das schwächste Beschäftigungswachstum verzeichnen mit 3,3 Prozent die Fachkraftberufe. Viel deutlicher hingegen fällt die Entwicklung bei den einfachen Helfertätigkeiten (+23,1 %) sowie bei den hochqualifizierten Spezialisten- und Expertentätigkeiten (+30,6 bzw. +31,9 %) aus. Die Beschäftigung wächst also an den Rändern des Qualifikationsspektrums stärker als im mittleren Anforderungsniveau.

Auch wenn die große Mehrheit der Beschäftigten nach wie vor Fachkrafttätigkeiten ausübt (vgl. Abbildung A2), nimmt deren Anteil über die Zeit ab. Da es aufgrund der Aktualisierung der Klassifizierung der Berufe seit 2021 einige neue Spezialistenberufe gibt (vgl. Infobox 1), dürfte die beobachtete Polarisierungstendenz allerdings etwas überschätzt sein.

Die Bedeutung von Beschäftigten mit ausländischer Staatsangehörigkeit für das Beschäftigungswachstum steigt immer mehr an. Sie tragen zunehmend dazu bei, den bereits stattfindenden demografisch bedingten Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials zu kompensieren. Von 2015

1

Anforderungsniveau von Berufen

Mit dem Anforderungsniveau wird die vertikale Dimension von Berufen beschrieben, in der es um das Kenntnis- und Fertigniveau geht, das zur Ausübung von Berufen erforderlich ist. Es bezieht sich auf die Komplexität der auszuübenden Tätigkeiten (Bundesagentur für Arbeit 2021a) und gliedert sich folgendermaßen:

Bezeichnung	Kurzform	Anforderungsniveau
Helfer- und Anlernertätigkeiten	Helfer	Einfache, wenig komplexe (Routine-)Tätigkeiten; in der Regel kein formaler beruflicher Bildungsabschluss oder einjährige (geregelt) Berufsausbildung
Fachlich ausgerichtete Tätigkeiten	Fachkraft	Fundierte Fachkenntnisse und Fertigkeiten; in der Regel Abschluss einer mindestens zweijährigen Berufsausbildung oder vergleichbare Qualifikation
Komplexe Spezialistentätigkeiten	Spezialist	Spezialkenntnisse und -fertigkeiten, gehobene Fach- und Führungsaufgaben; in der Regel Meister- oder Technikerabschluss oder gleichwertiger Fachschul- oder Hochschulabschluss
Hoch komplexe Tätigkeiten	Experte	Sehr hohes Kenntnis- und Fertigniveau, Leitungs- und Führungsaufgaben; in der Regel mindestens vierjährige Hochschulbildung oder entsprechende Berufserfahrung

Hinweise zur Überarbeitung der Klassifizierung der Berufe

Infolge der Überarbeitung der Klassifizierung der Berufe 2010 (KldB 2010) zum Januar 2021 wurden eine Reihe von Berufsgattungen neu geschaffen – insbesondere im Bereich der Spezialistentätigkeiten (Bundesagentur für Arbeit 2021b). Fallzahlmäßig hat die neue Berufsgattung der Spezialistentätigkeiten in der Kinderbetreuung und -erziehung (83113) besonderes Gewicht. Auf sie entfallen im Juni 2024 knapp 360.000 Beschäftigte. Vor der Überarbeitung der KldB 2010 dürften die höher qualifizierten Beschäftigten in diesem Bereich als Fachkräfte in der Kinderbetreuung und -erziehung (83112) erfasst worden sein. Ähnlich sind einige andere Berufe betroffen, aber in einem viel geringeren Ausmaß. Die Überarbeitung der KldB führte also dazu, dass die Zahl der Spezialisten seither höher und die der Fachkräfte geringer ausgewiesen wird.

bis 2024 stieg die Zahl ausländischer Beschäftigter auf allen Anforderungsniveaus kräftig an. Im Juni 2024 waren circa 2 Millionen Menschen mit ausländischer Staatsbürgerschaft auf Helferniveau beschäftigt, circa 3,5 Millionen auf den höheren Anforderungsniveaus (vgl. Abbildung A2).

Die Zahl der Beschäftigten mit deutscher Staatsangehörigkeit auf dem Fachkraftniveau sank dagegen 2024 gegenüber 2015. Das Plus von gut 600.000 Beschäftigten bei der Gesamtentwicklung der Fachkräfte wurde also allein durch ausländische Arbeitnehmende erzielt. Bei den Helfertätigkeiten geht das Plus von gut 1 Million ebenfalls fast ausschließlich auf ausländische Beschäftigte zurück. Auf Spezialisten- und Expertenniveau hingegen hat auch die Zahl der deutschen Beschäftigten kräftig zugenommen.

Insbesondere die Einführung der Arbeitnehmerfreizügigkeit in der EU sowie die Fluchtmigration in den Jahren 2015/2016 und ab 2022 haben zu den hohen Zuwanderungszahlen beigetragen. Im Jahr 2024 besaßen rund 16,1 Prozent aller Beschäftigten in Deutschland eine ausländische Staatsangehörigkeit. In Westdeutschland war dieser Anteil mit 17,6 Prozent deutlich höher als in den ostdeutschen Bundesländern mit 12,4 Prozent.

Etwa 15 Prozent der ausländischen Beschäftigten stammen aus den westeuropäischen EU-Staaten und 31 Prozent aus den osteuropäischen EU-Ländern. Letztere sind bei den Helfertätigkeiten überrepräsentiert. Die verbleibenden 54 Prozent stammen aus Drittstaaten; knapp 4 Prozent aller ausländischen Beschäftigten sind ukrainische Staatsangehörige und knapp 11 Prozent entfallen auf Beschäftigte aus den Hauptasylherkunftsländern der Jahre 2015 und 2016 (Eritrea, Nigeria, Somalia, Afghanistan, Iran, Irak, Pakistan und Syrien).

Fast überall in Deutschland schrumpft die Beschäftigung auf Fachkraftniveau

Im Folgenden wird die Beschäftigung nach den vier Anforderungsniveaus von Berufen (vgl. Infobox 1) im Jahr 2024 sowie deren Veränderung gegenüber 2015 dargestellt. Dabei unterscheiden wir auf der regionalen Ebene die 400 Landkreise und kreisfreien Städte nach ihrem Verdichtungsgrad anhand der vier verschiedenen siedlungsstruk-

turellen Kreistypen des Bundesinstituts für Bau-, Stadt- und Raumforschung (vgl. Infobox 2 und BBSR 2025) sowie nach Ost- und Westdeutschland (vgl. Abbildung A3 auf Seite 4).

Abbildung A3 (linke Grafik) zeigt, dass im Jahr 2024 in den kreisfreien Großstädten anteilig mehr Beschäftigte komplexe Spezialisten- oder hoch komplexe Expertentätigkeiten ausübten als in den anderen Regionstypen. Die Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland sind dabei gering. In allen anderen Regionstypen arbeiten anteilig deutlich weniger Beschäftigte auf Spezialisten- oder Experten-Niveau, dafür aber mehr als Fachkräfte und Helfer. Insgesamt zeigen sich sehr ähnliche Verteilungen nach dem Anforderungsniveau zwischen West- und Ostdeutschland – mit Ausnahme der städtischen Kreise im Westen: Hier fallen die Anteile der Spezialisten und Experten etwas höher aus als im Osten, die auf Fachkraftniveau sind entsprechend niedriger.

Vergleicht man die Jahre 2024 und 2015, so sind die Fachkräfteanteile in allen dargestellten siedlungsstrukturellen Kreistypen gesunken (Abbildung A3, rechte Grafik). Lediglich in fünf von 400 Kreisen waren sie nicht rückläufig, dies sind die kreisfreien Städte Emden, Delmenhorst und Memmingen sowie die Landkreise Kassel und der Donnersbergkreis. Besonders stark ist der Rückgang der Beschäftigten auf Fachkraftniveau in den kreisfreien Großstädten im Osten. Allerdings ist dort die Beschäftigung auf Spezialisten- und Expertenniveau deutlich gestiegen.

Ein Großteil dieser Entwicklung ist dabei auf die Bundeshauptstadt Berlin zurückzuführen. In den

Siedlungsstrukturelle Kreistypen des Bundesinstituts für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR)

Kreisfreie Großstädte: Kreisfreie Städte mit mind. 100.000 Einwohnern

Städtische Kreise: Kreise mit einem Bevölkerungsanteil in Groß- und Mittelstädten von mind. 50 % und einer Einwohnerdichte von mind. 150 E./km² sowie Kreise mit einer Einwohnerdichte ohne Groß- und Mittelstädte von mind. 150 E./km²

Ländliche Kreise mit Verdichtungsansätzen: Kreise mit einem Bevölkerungsanteil in Groß- und Mittelstädten von mind. 50 %, aber einer Einwohnerdichte unter 150 E./km², sowie Kreise mit einem Bevölkerungsanteil in Groß- und Mittelstädten unter 50 % mit einer Einwohnerdichte ohne Groß- und Mittelstädte von mind. 100 E./km²

Dünn besiedelte ländliche Kreise: Kreise mit einem Bevölkerungsanteil in Groß- und Mittelstädten unter 50 % und einer Einwohnerdichte ohne Groß- und Mittelstädte unter 100 E./km²

städtischen und ländlichen Kreisen hat insbesondere der Anteil der Helfer an den Beschäftigten zugenommen, und dies deutlich stärker in den östlichen Regionen. Bei den Spezialistenberufen sind dort nur geringe, bei den Expertenberufen nahezu keine Zunahmen zu beobachten.

Nur die Großstädte bleiben demografisch stabil

Diese regionalen Veränderungen bei den Anteilen der beruflichen Anforderungsniveaus gehen einher mit einem regional unterschiedlichen demografischen Wandel auf dem Arbeitsmarkt. Prognosen lassen erwarten, dass die Bevölkerung in Deutschland mittel- und langfristig schrumpfen, im Schnitt älter und in der ethnischen Zusammensetzung heterogener werden wird (Schneemann et al. 2025).

Abbildung A4 (auf Seite 5) zeigt die Altersverteilung der Beschäftigten im Juni 2024 getrennt für Ost- und Westdeutschland nach Staatsangehörigkeit und Kreistypen. Die Babyboomer erreichen in beiden Landesteilen in absehbarer Zeit das Rentenalter. Die ältesten Jahrgänge dieser Generation haben den Renteneintritt bereits vollzogen. In den kommenden zwölf Jahren wird somit eine nie dagewesene Zahl an Beschäftigten aus dem Arbeits-

leben ausscheiden, die durch die Berufseinstiege der kommenden Jahre nicht zu ersetzen ist.

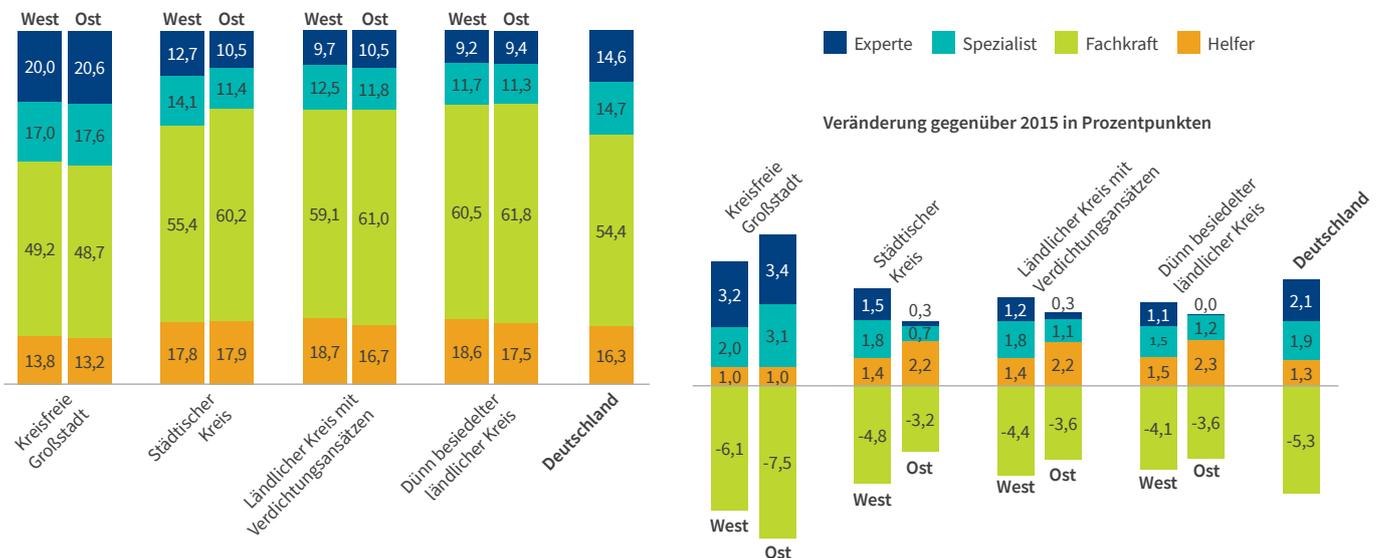
Bereits die Jahrgänge der ab Anfang der 1970er Jahre Geborenen sind in Ost wie West zahlenmäßig deutlich kleiner als die der Boomer. Die jüngst in den Arbeitsmarkt eingemündeten Jahrgänge sind im Vergleich dazu noch kleiner, da die Geburtenrate seit den 1970er Jahren nur in wenigen Jahren über 1,5 Geburten pro Frau lag.

Besonders ungünstig ist die Altersverteilung Ostdeutschlands: Infolge des starken Rückgangs der Geburtenzahlen nach dem Mauerfall ist der Anteil der jüngeren im Vergleich zu den älteren Geburtsjahrgängen deutlich geringer als in Westdeutschland (Fuchs/Kropp/Matthes 2020). Zudem sind bis 2008 viele Jüngere, überwiegend Frauen, in den Westen abgewandert, wodurch sich die Zahl der potenziellen Mütter in Ostdeutschland deutlich reduzierte (Haas/Hirschenauer 2023).

Datenbasis unserer Analyse sind Beschäftigungsdaten und wir vergleichen Altersgruppen, die noch beziehungsweise schon im Berufsleben stehen. Am oberen Rand der Altersskala befinden sich die Beschäftigten der Altersklasse 58 bis 62 Jahre, die damit überwiegend noch erwerbstätig sind (also vor dem frühestmöglichen Renteneintritt mit 63 Jahren). Da die Berufseinstiege gerade bei

Anforderungsniveau der Tätigkeiten von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 2024 sowie Veränderungen gegenüber 2015 nach Siedlungsstrukturtyp

West-, Ost- und Gesamtdeutschland, Anteile in Prozent und Veränderung in Prozentpunkten



Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit. © IAB

den Hochqualifizierten wegen des Studiums oft vergleichsweise spät erfolgen, wählen wir für die Altersklasse der Jüngeren die 28- bis 32-Jährigen.

Bezogen auf das Untersuchungsjahr 2024 entsprechen diesen beiden Altersklassen die Geburtsjahrgänge 1962 bis 1966 beziehungsweise 1992 bis 1996. Blickt man auf beide Alterskohorten (vgl. Abbildung A4, grau eingefärbt), ist bereits sichtbar, dass den demnächst aus dem Erwerbsleben ausscheidenden Geburtsjahrgängen weniger Jüngere gegenüberstehen. Dies gilt vor allem für Ostdeutschland.

Insbesondere in den städtischen und ländlichen Regionen in Westdeutschland erhöhen Beschäftigte mit ausländischer Staatsangehörigkeit die Gesamtbeschäftigung. Dies ist vor allem in den jungen und mittleren Altersklassen der Fall (hellblaue Flächen in der linken Grafik von Abbildung A4). Diese Kompensation fällt in den städtischen und ländlichen Kreisen Ostdeutschlands deutlich geringer aus (vgl. hellgrüne Flächen in der rechten Grafik von Abbildung A4).

Mithilfe eines Altersstrukturquotienten lässt sich der Anteilswert der Jüngeren (Summe der Beschäftigten im Alter 28 bis 32 Jahre) in Relation zur Summe der älteren Beschäftigten (58 bis 62 Jahre) darstellen (vgl. Tabelle T1). Im Jahr 2024 betrug

dieser Altersstrukturquotient in Westdeutschland 95. Auf 100 ältere Beschäftigte kamen also 95 jüngere. Im Osten lag dieser Wert nur bei 68.

In Westdeutschland ist die Relation von jüngeren zu älteren Beschäftigten damit zwar günstiger, aber auch dort zeigt sich eine Nachwuchslücke.

T1

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sowie Altersstrukturquotient nach Siedlungsstrukturtyp und Anforderungsniveau

West- und Ostdeutschland, Juni 2024

	Landes- teil	Beschäftigte in 1.000			Altersstrukturquotient ¹⁾
		Gesamt	28-32 Jahre	58-62 Jahre	
Gesamt	West	28.335	3.171	3.329	95
	Ost	6.330	552	809	68
Siedlungsstrukturtyp					
Kreisfreie Großstadt	West	10.220	1.261	1.112	113
	Ost	2.944	327	316	103
Städtische und ländliche Kreise	West	18.115	1.909	2.217	86
	Ost	3.386	225	493	46
Anforderungsniveau					
Helfer	West	4.692	463	559	83
	Ost	971	83	123	68
Fachkraft	West	15.336	1.617	1.839	88
	Ost	3.509	270	472	57
Spezialist	West	4.172	516	488	106
	Ost	908	87	109	80
Experte	West	4.134	575	444	130
	Ost	942	111	106	105

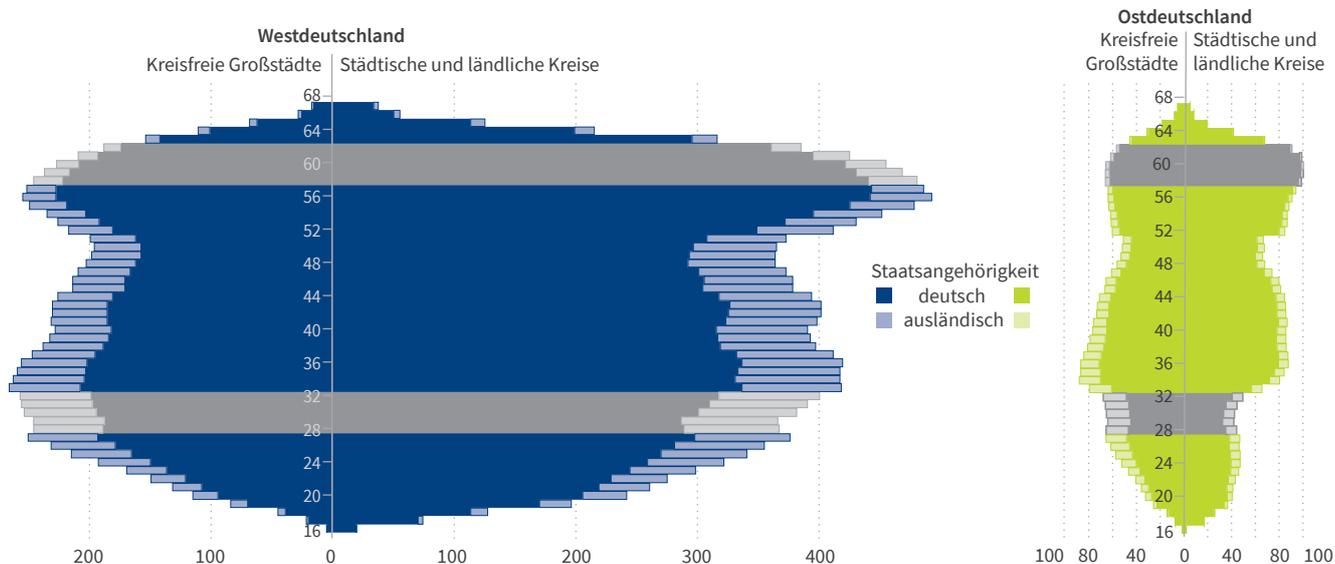
¹⁾ Der Altersstrukturquotient ist definiert als Relation der 28- bis 32-jährigen zu den 58- bis 62-jährigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit. © IAB

A4

Altersverteilung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (16 bis 67 Jahre) nach Staatsangehörigkeit und Kreistypen

West- und Ostdeutschland, Juni 2024, beschäftigte Personen in Tausend



Anmerkung: Grau eingefärbt sind die Altersgruppen der 28- bis 32-jährigen sowie der 58- bis 62-jährigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die zur Bildung des Altersstrukturquotienten herangezogen werden (vgl. Tabelle T1 und Abbildung A5).

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit. © IAB

Nach Regionstypen betrachtet, können nur in den kreisfreien Großstädten sowohl in Ost- und Westdeutschland die Altersabgänge in Rente durch junge Beschäftigte rechnerisch kompensiert werden.

Aufgrund ihrer Funktion als Bildungs- und Beschäftigungszentren und der damit verbundenen starken Wanderungen in die urbanen Zentren weisen Großstädte generell eine günstigere Altersstruktur auf als die anderen städtischen und ländlichen Regionen. Dies spiegelt sich auch in den Anforderungsniveaus wider: Im Osten erkennt man insbesondere für Tätigkeiten auf Fachkraft- und Helferniveau ungünstige Altersstrukturquotienten, während für Beschäftigte auf Spezialisten- und Expertenniveau, die in den Großstädten überrepräsentiert sind, der Quotient günstiger ausfällt.

Ohne ausländische Beschäftigte wäre der demografische Druck deutlich höher

Große Unterschiede bestehen nicht nur nach Siedlungsstrukturtypen. Dies veranschaulicht der Überblick über die Altersstrukturquotienten der

sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Regionen (vgl. Abbildung A5). Während in der linken Karte alle Beschäftigten abgebildet sind, enthält die rechte Karte nur die Beschäftigten mit deutscher Staatsangehörigkeit.

In Kreisen, die in den Karten grün eingefärbt sind, beträgt der Altersstrukturquotient mindestens 100. Das bedeutet, dem baldigen Ausstieg der älteren Altersgruppe aus dem Arbeitsmarkt steht eine ähnlich große beziehungsweise größere jüngere Altersgruppe gegenüber. Orange eingefärbt sind Kreise mit Altersstrukturquotienten von unter 100. Je dunkler das Orange, desto niedriger ist der Quotient. Die nachfolgenden jüngeren Altersgruppen können also den Arbeitskräftebedarf in Zukunft nicht decken.

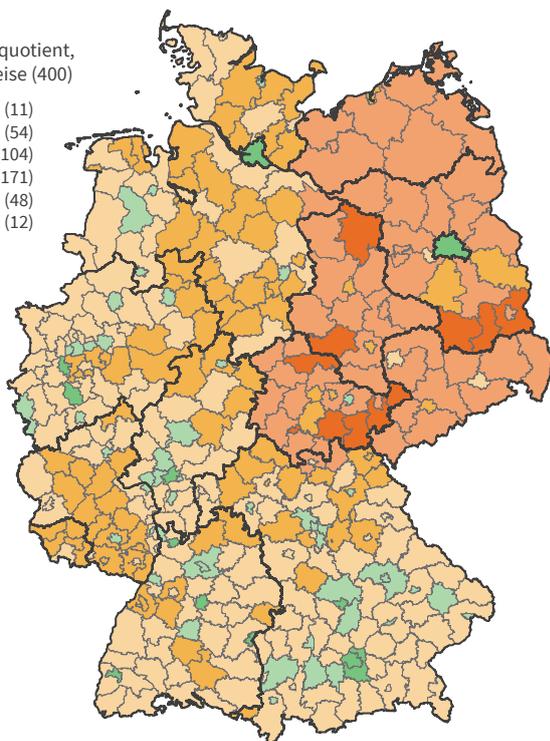
Der Vergleich beider Karten zeigt, dass ausländische Beschäftigte den demografischen Wandel heute bereits merklich abfedern, denn in der linken Karte fallen die Altersstrukturquotienten wesentlich höher aus als in der rechten. Betrachtet man nur die deutschen Beschäftigten, so stehen den Älteren viel weniger Jüngere gegenüber. In

Altersstrukturquotient¹⁾ nach Kreisen, Juni 2024

Alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten

Altersstrukturquotient,
Anzahl der Kreise (400)

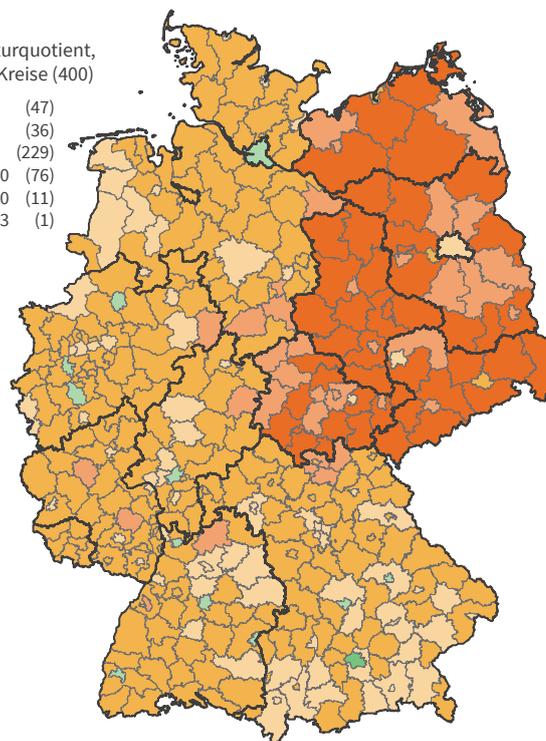
- $\geq 33 < 40$ (11)
- $\geq 40 < 60$ (54)
- $\geq 60 < 80$ (104)
- $\geq 80 < 100$ (171)
- $\geq 100 < 120$ (48)
- $\geq 120 < 154$ (12)



Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit deutscher Staatsangehörigkeit

Altersstrukturquotient,
Anzahl der Kreise (400)

- $\geq 27 < 40$ (47)
- $\geq 40 < 60$ (36)
- $\geq 60 < 80$ (229)
- $\geq 80 < 100$ (76)
- $\geq 100 < 120$ (11)
- $\geq 120 < 123$ (1)



¹⁾ Der Altersstrukturquotient ist definiert als Relation der 28- bis 32-jährigen zu den 58- bis 62-jährigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen. © IAB

den meisten ostdeutschen Kreisen liegt der Altersstrukturquotient unter 40, im Westen in fast 230 Kreisen zwischen 60 und 79. Ohne ausländische Beschäftigte erreicht der Altersstrukturquotient in nur 12 Städten einen Wert von mindestens 100 (grüne Flächen in der rechten Karte). Alle anderen Kreise können den Ersatzbedarf an Arbeitskräften in der Zukunft nur mithilfe ausländischer Beschäftigter decken.

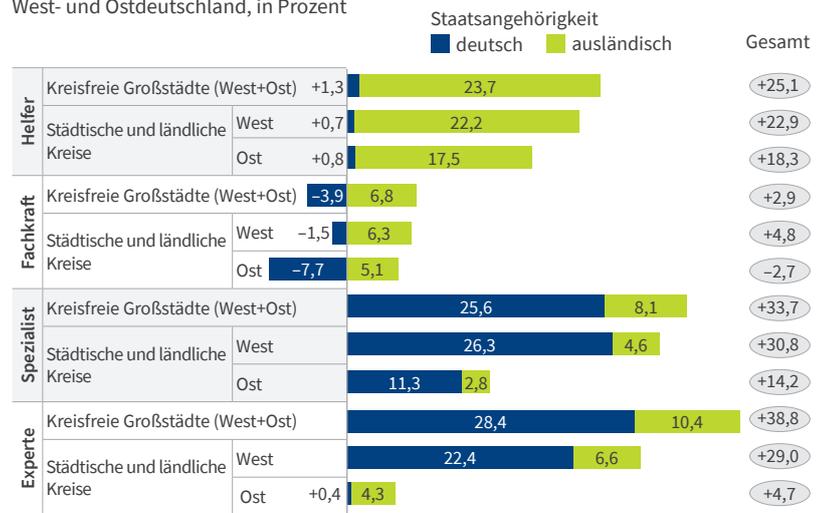
So liegen etwa in Kreisen wie Cloppenburg in Niedersachsen und Starnberg in Bayern die Altersstrukturquotienten mit und ohne ausländische Beschäftigte besonders weit auseinander. In Cloppenburg ist der Anteil der ausländischen Beschäftigten auf Helferniveau besonders hoch in den Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen (66 % auf Helferniveau; gefolgt von 56 % auf Fachkraftniveau) sowie in den Land-, Forst- und Gartenbauberufen (60 % auf Helferniveau). In Starnberg ist der Anteil der ausländischen Beschäftigten beispielsweise in den Reinigungsberufen (69 % auf Helferniveau; fast gleichauf 68 % auf Fachkraftniveau) und in den Bau- und Ausbauberufen (65 % auf Helferniveau) besonders hoch. In beiden Kreisen liegt der Ausländeranteil der Beschäftigten auch insgesamt über dem deutschen Durchschnitt (Starnberg: 24 %; Cloppenburg: 18 %; Deutschland: 16 %).

Ausländische Beschäftigte füllen die Lücken vor allem bei den Helfer- und Fachkrafttätigkeiten

Abbildung A6 zeigt die Beschäftigungsentwicklung zwischen 2015 und 2024 nach Anforderungsniveau und Staatsangehörigkeit. Das Beschäftigungswachstum bei Helfertätigkeiten wird mehrheitlich durch ausländische Beschäftigte getragen, besonders in den Großstädten und im Westen. Das Wachstum für Tätigkeiten auf Spezialisten- und Expertenniveau basiert hingegen vorwiegend auf deutschen Beschäftigten. Dabei stellen Expertentätigkeiten in den städtischen und ländlichen Kreisen Ostdeutschlands eine Ausnahme dar. Dort geht das Wachstum fast ausschließlich auf ausländische Beschäftigte zurück (z. B. bei Ärztinnen und Ärzten, Lehrkräften an Schulen oder Forschenden an Hochschulen).

Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung zwischen 2015 und 2024 nach Anforderungsniveau und Staatsangehörigkeit

West- und Ostdeutschland, in Prozent



Anmerkung: Die zerlegte Beschäftigungsentwicklung nach (deutscher/ausländischer) Staatsangehörigkeit ergibt in der Summe die Beschäftigungsentwicklung insgesamt. Abweichungen der Summe zu Gesamt aufgrund von Rundungen.

Lesebeispiel: In kreisfreien Großstädten ist die Beschäftigung auf Helferniveau zwischen 2015 und 2024 im Schnitt um 25,1 Prozent angestiegen, dabei entfallen 1,3 Prozentpunkte auf zusätzliche deutsche und 23,7 Prozentpunkte auf zusätzliche ausländische Beschäftigte.

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit. © IAB

Bei den Fachkräften stützen Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit die Beschäftigungszahlen. Dies gilt insbesondere in den städtischen und ländlichen Kreisen im Osten, wo die Zahl der deutschen Beschäftigten auf dem Fachkraftniveau bereits so stark rückläufig ist, dass sie auch inklusive der ausländischen Beschäftigten schon um 2,7 Prozent zurückgegangen ist.

Fazit

Der demografische Wandel in Deutschland führt zu einer deutlichen Überalterung der Beschäftigten. Die Babyboomer-Generation steht vor dem Übergang in die Rente, was zu einem erheblichen Arbeitskräftemangel führen wird. Dieser wird regional und nach Anforderungsniveau unterschiedlich stark spürbar sein. Nachwuchsprobleme wird es vor allem außerhalb der Großstädte geben.

In den vergangenen zehn Jahren ist die Zahl der Beschäftigten mit ausländischer Staatsangehörigkeit auf allen Anforderungsniveaus deutlich gestiegen. Ausländische Beschäftigte kompensieren fehlendes Personal insbesondere auf dem Helfer- und Fachkraftniveau. Das Beschäftigungswach-



Sarah Kuhn

ist Mitarbeiterin im Regionalem
Forschungsnetz des IAB,
Regionaleinheit IAB-Berlin-
Brandenburg.

Sarah.Kuhn@iab.de



Barbara Schwengler

ist Mitarbeiterin im
Forschungsbereich
„Betriebe und
Beschäftigung“ am IAB.

Barbara.Schwengler@iab.de



Dr. Holger Seibert

ist Mitarbeiter im Regionalem
Forschungsnetz des IAB,
Regionaleinheit IAB-Berlin-
Brandenburg.

Holger.Seibert@iab.de



Doris Wiethölder

ist Mitarbeiterin im Regionalem
Forschungsnetz des IAB,
Regionaleinheit IAB-Berlin-
Brandenburg.

Doris.Wiethoelster@iab.de

tum, das auf diesen beiden Anforderungsniveaus zwischen 2015 und 2024 zu verzeichnen war, geht ausschließlich auf sie zurück. Auf Fachkraftniveau wären die Beschäftigungszahlen ohne die ausländischen Beschäftigten bereits rückläufig.

Die Zuwanderung zu Erwerbszwecken ist bisher zu gering, um die Lücken langfristig schließen zu können. Dies gilt insbesondere für die ostdeutschen Regionen außerhalb der Großstädte. Dort sind die jüngeren Kohorten am Arbeitsmarkt nur etwa halb so groß wie die älteren, die kurz vor dem Übergang in die Rente stehen. Gerade hier wäre die kompensatorische Kraft ausländischer Beschäftigter gefragt, um den zukünftigen Arbeitskräftemangel abzufedern.

Die niedrigeren Lohnaussichten (Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz 2024) und die stärker ausgeprägte ablehnende Einstellung gegenüber Menschen, die als „fremd“ wahrgenommen werden (Buch et al. 2025), dürften allerdings eine bedarfsgerechte Arbeitsmarktzuwanderung in den Osten Deutschlands eher erschweren.

Literatur

Buch, Tanja; Burkert, Carola; Hell, Stefan; Niebuhr, Annetrin; Haas, Anette (2025): Do xenophobic attitudes influence migrant workers' regional location choice? In: PLoS ONE, S. 1–24 ([DOI:10.1371/journal.pone.0316627](https://doi.org/10.1371/journal.pone.0316627)).

Bundesagentur für Arbeit (2021a): Klassifikation der Berufe 2010 – Band 1: Systematischer und alphabetischer Teil mit Erklärungen. Bundesagentur für Arbeit: Nürnberg (<https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Klassifikationen/Klassifikation-der-Berufe/KldB2010-Fassung2020/Printausgabe-KldB-2010-Fassung2020/Generische-Publikationen/KldB2010-PDF-Version-Band1-Fassung2020.pdf>).

Bundesagentur für Arbeit (2021b): Geänderte Zuordnungen von Berufen in der Klassifikation der Berufe – Auswirkungen auf die Arbeitsmarktstatistiken. Grundlagen: Hintergrundinfo, Juli 2021. Bundesagentur für Arbeit: Nürnberg (<https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Methodenberichte/Uebergreifend/Generische-Publikationen/Hintergrundinfo-Geaenderte-Zuordnungen-von-Berufen-in-der-KldB-Auswirkungen-Arbeitsmarktstatistik.pdf>).

Bundesinstitut für Bau-, Stadt und Raumforschung (BBSR) (2025): Siedlungsstruktureller Kreistyp (im Internet: <https://www.bbsr.bund.de/BBSR/DE/forschung/raumb Beobachtung/Raumabgrenzungen/deutschland/kreise/siedlungsstrukturelle-kreistypen/kreistypen.html>).

Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (2024): Gleichwertigkeitsbericht 2024. Für starke und lebenswerte Regionen in Deutschland. Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz: Berlin (<https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Publikationen/Wirtschaft/gleichwertigkeitsbericht-der-bundesregierung-2024.html>).

Fuchs, Johann; Kropp, Per; Matthes, Britta (2020): [Die fehlende Generation: Ostdeutschland steht vor einer massiven demografischen Herausforderung](#). In: IAB-Forum, 22.4.2020.

Haas, Anette; Hirschenauer, Franziska (2023): [Alle Regionen in Deutschland altern – aber manche sehr viel stärker als andere](#). In: IAB-Forum, 6.4.2023.

Schneemann, Christian; Bernardt, Florian; Kalinowski, Michael; Maier, Tobias; Zika, Gerd; Wolter, Marc Ingo (2025): Auswirkungen des Strukturwandels auf die Arbeitsmarktregionen und Bundesländer in der langen Frist – Qualifikations- und Berufsprojektion bis 2040. IAB-Forschungsbericht Nr. 3. [DOI:10.48720/IAB.FB.2503](https://doi.org/10.48720/IAB.FB.2503).

Impressum | IAB-Kurzbericht Nr. 8, 13.5.2025 | Herausgeber: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit, 90327 Nürnberg | Redaktion: Martina Dorsch | Grafik & Gestaltung: Nicola Brendel | Foto: Wolfram Murr, Fotofabrik Nürnberg und privat | Druck: MKL Druck GmbH & Co. KG, Ostbevern | Rechte: Diese Publikation ist unter folgender Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht: Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International (CC BY-SA 4.0) <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de> | IAB im Internet: www.iab.de. Dort finden Sie unter anderem diesen Kurzbericht zum kostenlosen Download | Kontakt: IAB.Kurzbericht@iab.de | ISSN 0942-167X | DOI 10.48720/IAB.KB.2508