



Zwischen Freizügigkeit und Ausschluss:

EU-Arbeitsmigration
nach Deutschland kompakt

Einführung

Migration innerhalb der Europäischen Union prägt den deutschen Arbeitsmarkt seit Jahren. Dennoch bleiben die Lebens- und Arbeitsbedingungen mobiler EU-Bürger*innen in politischen Debatten oft unterbelichtet. Diese Broschüre bietet einen kompakten Überblick über zentrale Entwicklungen, Herausforderungen und politische Handlungsfelder.

Zentrale Erkenntnisse

- EU-Bürger*innen machen rund 30% aller Migrant*innen in Deutschland aus, bleiben jedoch politisch und öffentlich oft unsichtbar.
- Trotz formaler Gleichstellung sind sie häufig unterwertig beschäftigt und verdienen deutlich weniger als deutsche Beschäftigte.
- Sprachliche, institutionelle und strukturelle Barrieren verhindern eine qualifikationsadäquate Beschäftigung.
- Der eingeschränkte Zugang zu Sozialleistungen erhöht das Risiko von Prekarität – insbesondere in Saison- und Leiharbeit.
- Deutschland verzeichnet erstmals negative Wanderungssalden von EU-Bürger*innen aus Mittel- und Osteuropa.
- Grenzpendler*innen sind eine zentrale, aber verwundbare Arbeitskraft – besonders in Ostdeutschland.
- Verbesserte Arbeits- und Lebensbedingungen könnten Abwanderung reduzieren und Fachkräfte langfristig binden.

Begriffsklärung: EU-Bürgerschaft

Die Unionsbürgerschaft ist ein rechtlicher Status, der allen Personen mit der Staatsangehörigkeit eines EU-Mitgliedstaates zusteht (Art. 20 AEUV). Sie garantiert Freizügigkeit, Gleichbehandlung, Zugang zum Arbeitsmarkt sowie soziale und politische Teilhaberechte.

Die Daten dieser Broschüre zeigen jedoch, dass diese Rechte in der Praxis häufig nicht vollständig eingelöst werden.

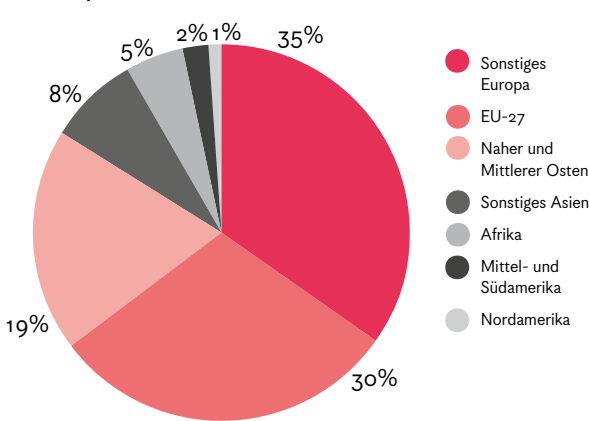
Allgemeine Zahlen zur Einwanderung aus der EU nach Deutschland

Migration ist ein Dauerthema in Deutschland. Eine Gruppe, über die dabei jedoch selten gesprochen wird, sind Migrant*innen aus anderen Mitgliedstaaten der Europäischen Union. Sie machen etwa 30 Prozent der Migrant*innen in Deutschland aus. Ende 2024 lebten in Deutschland insgesamt 5,05 Millionen EU-Staatsangehörige. Damit entsprach ihr Anteil 6 Prozent der in Deutschland lebenden Bevölkerung.¹

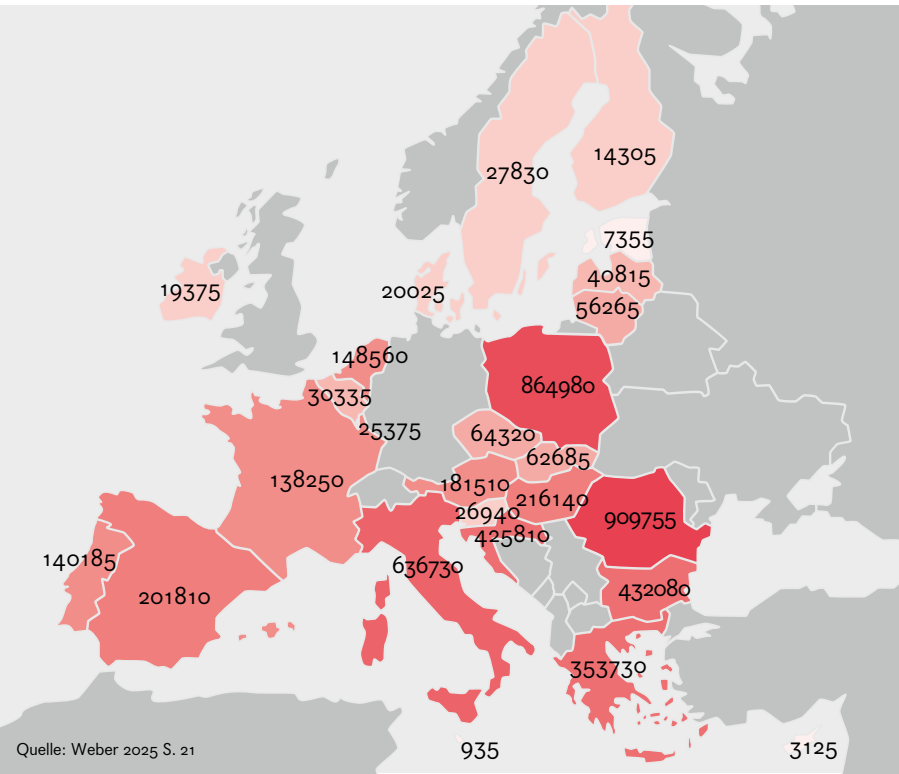
Von den 25,2 Millionen Menschen mit Migrationsgeschichte in Deutschland haben 7,5 Millionen direkte familiäre Bezüge zu einem Mitgliedstaat der EU. Das ist jede*r Elfte Einwohner*in Deutschlands.²

Aufgrund des EU-Freizügigkeitgesetzes können EU-Bürger*innen ohne Visum nach Deutschland einreisen und sich hier niederlassen. Rechtlich sind sie deutschen Arbeitnehmer*innen gleichgestellt. Übersehen wird dabei jedoch oft, dass sie, ebenso wie viele Zugewanderte aus Drittstaaten, unterschiedlichen Barrieren auf dem Arbeitsmarkt und in ihrem Lebensalltag begegnen.

01
Migration aus Weltregionen nach Deutschland in 2024³



02
Anzahl der in Deutschland aufhältigen nicht-deutschen Unionsbürger*innen zum 31.12.2024⁴



Top 3 Einwanderungsländer 2024:

- 1 Rumänien (138.135)
- 2 Polen (62.650)
- 3 Bulgarien (41.775)

Soziodemographie:

- Frauenanteil: 37% unter allen Zugewanderten
- Jüngste Altersgruppe dominiert: Meiste Zugewanderte zwischen 16–35 Jahren

1 Weber 2025
2 Mediendienst Integration 2025
3 Destatis 2025
4 Weber 2025

Arbeitsmarktintegration von EU-Bürger*innen

- 5 Weber 2025
- 6 Bundesagentur für Arbeit 2025a
- 7 Destatis 2024
- 8 Plünnecke 2024
- 9 Bertelsmann Stiftung 2024
- 10 Bundesagentur für Arbeit 2025b (eigene Darstellung)

EU-Bürger*innen sind in Deutschland gut auf dem Arbeitsmarkt integriert: Sie sind in der Regel gut ausgebildet und sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Ihr Einkommen erzielen sie zum größten Teil durch Arbeit, Renten und familiäre Unterstützung.

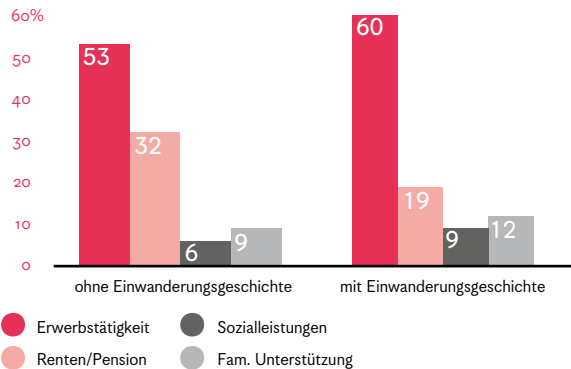
Dennoch arbeiten EU-Bürger*innen häufig in Berufen weit unter ihrem Qualifizierungsniveau. Dadurch liegt der Medianlohn dieser Gruppe deutlich unter dem Niveau anderer Migrant*innengruppen in Deutschland sowie unter dem gesamtgesellschaftlichen Medianlohn. Sie sind ebenso häufiger von Kurz- und Leiharbeit sowie von befristeten Beschäftigungsverhältnissen betroffen.

Dies liegt u. a. an fehlenden Sprachkursen, Stereotypen in der öffentlichen Arbeitsvermittlung, impliziter Diskriminierung in Stellenanzeigen oder dem überdurchschnittlich hohen Anteil prekärer Beschäftigungsverhältnisse wie Saisonarbeit. Gleichzeitig sind EU-Bürger*innen bis fünf Jahre nach ihrer Einreise von den meisten Sozialleistungen ausgeschlossen.

03

Überwiegender Lebensunterhalt nach Einwanderungsgeschichte 2023⁷

Einkommensquellen nach Herkunft



Die niedrigsten Mediannettolöhne 2023 unter EU-Bürger*innen in Deutschland verzeichnen Menschen aus:

- Bulgarien: 2.520 Euro
- Rumänien: 2.611 Euro

Im Vergleich dazu verdienen deutsche Vollzeitbeschäftigte im Median 3.945 Euro.⁸

04

Beschäftigungsquoten¹⁰

Staatsangehörigkeit	Beschäftigungsquote	Beschäftigungsquote (SvB)	Arbeitslosenquote	SGB II-Quote	ELB-Quote
Insgesamt	67,8	62,2	7	8,2	7,1
Deutsche	70,9	65,3	5,3	5,3	4,7
EU-Staaten	62,9	58,4	8,5	8,9	7,3
EU-Osterweiterung (EU 11)	66,2	61,4	8,5	9,7	7,9

SvB = Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, ELB = erwerbsfähige Leistungsberechtigte

ALLGEMEIN

2,56 Millionen
EU-Bürger*innen sind in Deutschland sozialversicherungspflichtig beschäftigt (2024)
Männer: **58%**
Frauen: **42%**
Ohne
Berufsabschluss: **22%**
Anerkannter
Abschluss: **35%**
Akademischer
Abschluss: **14%**⁵

Branchenverteilung:
Produzierendes
Gewerbe: **29,1%**
Dienstleistungsbereich:
69,5%
Landwirtschaft: **1,4%**
Höchster EU-Anteil: in
Metall/Elektro, Transport,
Handel und Gastgewerbe⁶

Probleme für Unternehmen bei der Einstellung ausländischer Fachkräfte (allgemein, nicht EU-spezifisch)⁹

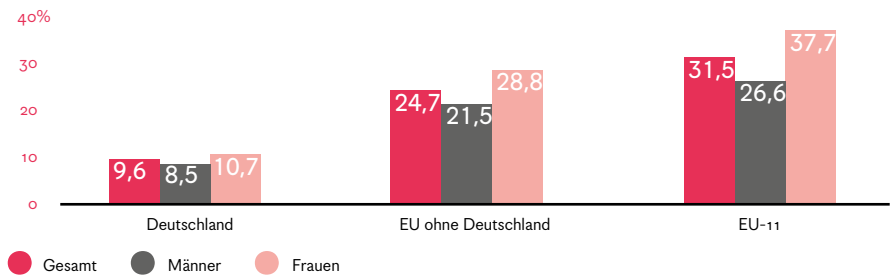
- Häufigste Gründe, keine ausländischen Fachkräfte einzustellen:
- 1 Sprachliche Verständigungsschwierigkeiten **63,5%**
 - 2 Falsche Vorstellungen der Bewerber*innen **45,3%**
 - 3 Schwierigkeit, Qualifikation einzuschätzen **40,8%**
 - 4 Es gibt genügend inländische Fachkräfte **23,9%**
 - 5 Bürokratische Hürden **22,1%**

Ausschlüsse und Barrieren auf dem deutschen Arbeitsmarkt

- 11 Bundesagentur für Arbeit 2024
- 12 DGB-Index Gute Arbeit 2024
- 13 Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2018
- 14 Brussig et al. 2017
- 15 SVR Integration und Migration 2023
- 16 BAMF / Gleichbehandlungsstelle EU-Arbeitnehmer 2025
- 17 Afscharian et al. 2024

Obwohl die rechtlichen Rahmenbedingungen für EU-Bürger*innen auf dem Arbeitsmarkt die gleichen sind wie für Deutsche, haben sie dennoch nicht die gleichen Chancen wie ihre deutschen Mitbewerber*innen. Sie werden häufiger in Leih-, Kurz- und befristete Arbeitsverhältnisse vermittelt oder arbeiten gar nur auf Helfer*innenniveau – trotz Berufsausbildung oder akademischem Abschluss.

05
Arbeitnehmer*innen aus (Mittel-)Osteuropa häufig unterwertig beschäftigt – v.a. Frauen¹¹



Lesebeispiel:
Von allen svp. beschäftigten Frauen (ohne Auszubildende) aus den EU-11-Staaten mit anerkanntem Berufsabschluss oder akademischem Abschluss arbeiten 37,7% in Tätigkeiten mit Anforderungsniveau "Helfer".
EU-11: Bulgarien, Estland, Kroatien, Lettland, Litauen, Malta, Polen, Rumänien, Slowakei, Slowenien, Tschechien.

06
Verbreitung von Einfach-, Leih-, Schichtarbeit, Befristung¹²
(nur Beschäftigte, die über hinreichende Deutschkenntnisse sowie einen Telefonanschluss mit deutscher Vorwahl verfügen)

	Kein Migrationshintergrund	Eltern aus dem EWR (Europäischer Wirtschaftsraum) zugewandert	Selbst aus dem EWR (Europäischer Wirtschaftsraum) zugewandert
Verbreitung von Einfacharbeit	18%	17%	25%
Verbreitung von Leiharbeit	2%	6%	3%
Verbreitung von Schichtarbeit	12%	18%	12%
Verbreitung befristeter Beschäftigungsverhältnisse	5%	15%	10%

Barrieren auf dem deutschen Arbeitsmarkt

Stellenausschreibungen

Etwa 21,2 Prozent der untersuchten Stellenanzeigen bergen ein Diskriminierungspotential. Teilweise wird Deutsch auf Muttersprachniveau gefordert, obwohl es für die Arbeit nicht notwendig ist.¹³

Stereotype in der öffentlichen Arbeitsvermittlung

Bei öffentlicher Arbeitsvermittlung werden teils aufgrund von Stereotypen sowie zu erfüllenden Quoten gewisse Jobs an Menschen vermittelt (z.B. migrantische Frauen in Pflegeberufe).¹⁴

Anerkennung von Abschlüssen

In Deutschland unterliegen 81 Berufe einer Reglementierung. Um diese als EU-Bürger*in ausüben zu können, muss der eigene in der EU erworbene Abschluss erst anerkannt werden. Lediglich sieben Berufe, darunter Gesundheitsberufe, werden automatisch anerkannt.¹⁵

Sprachkurse

Deutsch wird häufig als Arbeitssprache vorausgesetzt. Jedoch haben EU-Bürger*innen keinen Anspruch auf Integrationskurse (A1-B1). Diese können nur nach Antrag beim BAMF und ausreichenden Kapazitäten der Anbieter besucht werden. Diese Kurse sind nicht kostenlos: Bei regelmäßig 700 Unterrichtseinheiten ist ein Eigenanteil von insgesamt 1.365,00 Euro zu zahlen. Bei erfolgreichem Abschluss unter zwei Jahren kann die Hälfte ggf. erstattet werden.¹⁶

Ausschluss von Sozialleistungen:

Die EU Citizenship Directive (2004/38/EC) besagt, dass „ökonomisch inaktive“ EU-Bürger*innen bis zu fünf Jahre von Sozialleistungen ausgeschlossen werden können.

In Deutschland gilt: Ab einem Aufenthalt von mehr als drei Monaten in Deutschland müssen EU-Bürger*innen nachweisen, dass sie erwerbstätig oder arbeitsuchend sind oder über ausreichend finanzielle Mittel zur Daseinsvorsorge verfügen. Lediglich Überbrückungsleistungen sichern im Notfall das Existenzminimum, sind aber deutlich geringer als reguläre Sozialhilfe.¹⁷

Saisonarbeit in der Landwirtschaft

2023 gab es bundesweit 876.000 Beschäftigte in der Landwirtschaft, davon 242.800 Saisonarbeitskräfte aus der EU – das sind 38 Prozent der Beschäftigten. Dabei gibt es starke regionale Unterschiede: In Hamburg und Rheinland-Pfalz arbeiteten ca. 49 Prozent Saisonarbeitskräfte, während in Bremen und Berlin nur etwa 8 bis 9 Prozent als Saisonarbeitskräfte beschäftigt waren. Insgesamt ist die Zahl der Saisonarbeitskräfte seit der Corona-Pandemie leicht sinkend.

Aufgrund ihres regelmäßig kurzen Aufenthalts von mehreren Wochen bis Monaten in Deutschland, sehen sich Saisonarbeitskräfte spezifischen Problemen und Ausbeutung ausgesetzt.¹⁸

¹⁸ Barthel / Lluís 2024



- Geringer Krankenversicherungsschutz (nur grundlegende medizinische Leistungen sind in einer privaten Gruppenversicherung abgedeckt)



- Teilweise sind die Kosten intransparent: Für Transport, Unterkunft und Verpflegung werden Kosten vom Lohn abgezogen, ebenso wie Steuern, Versicherungen etc., die im Vorhinein unklar sind.



- Arbeitskräfte werden teilweise illegitim kurzfristig angestellt, obwohl diese Tätigkeit faktisch ihren Haupterwerb darstellt. Dies führt zu geringen Sozialversicherungsbeiträgen und dementsprechenden Ansprüchen.



- Saisonarbeitskräfte haben nur einen geringen Organisationsgrad. Gewerkschaften und Betriebsräte sind kaum vorhanden bzw. erreichen die Arbeitenden kaum. Auch die Jahresmitgliedschaft der IG BAU wird kaum angenommen. Daher herrscht eine schlechte Arbeitnehmer*innenvertretung und Aufklärung über Rechte.



- Teilweise sind die Unterkünfte mangelhaft: Sie werden trotz schlechter hygienischer Bedingungen zu übersteuerten Preisen vermietet.



- Das Konzept der „Sozialen Konditionalität“ soll gewisse Mindeststandards in der Landwirtschaft sicherstellen, indem den Landwirten bei Verstößen dagegen die Subventionierungen gestrichen werden. Allerdings werden Sonderkulturen wie Spargel und Erdbeeren generell kaum subventioniert.

Auswanderungsabsichten von EU-Bürger*innen

24,4 Prozent der Menschen im erwerbsfähigen Alter mit eigener Migrationserfahrung sind EU-Staatsbürger*innen. Sie bilden die Gruppe, die am häufigsten darüber nachdenkt, Deutschland wieder zu verlassen:

- 20,1 Prozent dieser EU-Bürger*innen haben temporäre Bleibeabsichten
- 31,3 Prozent denken über eine Auswanderung nach
- 5,4 Prozent haben konkrete Auswanderungspläne (höchster Anteil unter allen Aufenthaltsstatusgruppen).¹⁹

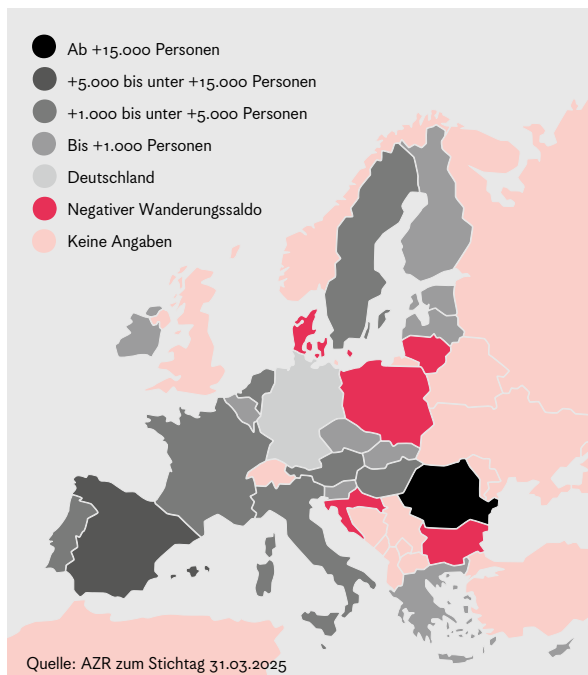
07

¹⁹ Kosyakova et al. 2025

²⁰ Weber 2025

²¹ Kosyakova et al. 2025

Wanderungssaldo nicht-deutscher EU-Bürger*innen im Jahr 2024²⁰



Top Gründe für Abwanderungspläne:

- Steuerliche Last
- Aufwändige Bürokratie
- Allgemeine wirtschaftliche Lage in Deutschland
- Politische Lage in Deutschland

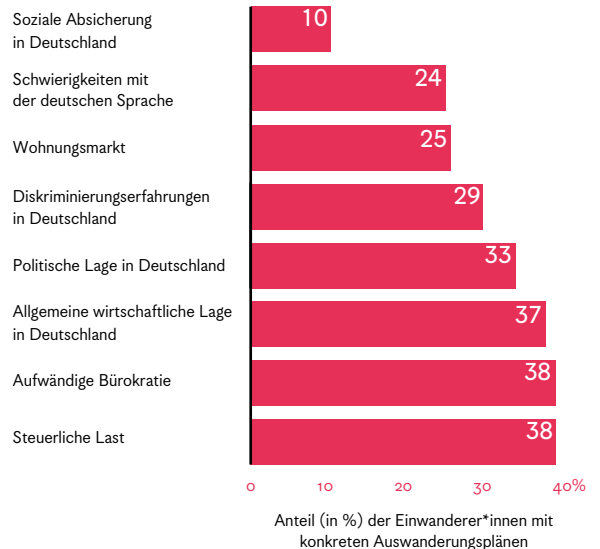
Deutschland verzeichnet erstmals negative Wanderungssalden von EU-Bürger*innen aus Mittel- und Osteuropa. Für 33 Prozent dieser Personen stellt die politische Lage in Deutschland einen Grund für die Auswanderung dar. Hinzu kommen wirtschaftliche, bürokratische und steuerliche Gründe. Diese ließen sich mit politischem Willen und Steuerung verringern. Angesichts des Fach- und Arbeitskräftemangels liegt hier ein großes Potential, gut qualifizierte Arbeitskräfte, aber auch etwa in der Landwirtschaft Beschäftigte, zu halten.

(Persönliche Gründe wie Familie, Freundschaften oder individuelle Lebensvorlieben wurden hierbei nicht berücksichtigt.)

08

Gründe, Deutschland zu verlassen²¹

GRÜNDE



Abwanderung

Rückwanderung in Heimatland:

- V. a. in Länder wie Polen, Rumänien, Bulgarien.

Weiterwanderung:

- V. a. in Länder wie die Schweiz, USA oder Spanien.
- Gründe v. a. ökonomische Chancen.

Grenzpendler*innen als übersehene Arbeitskraft

²² Seibert 2024

²³ Verordnung (EG) Nr. 883/2004

²⁴ Bundesagentur für Arbeit 2025c

²⁵ Seibert 2024

Neben niedergelassenen Migrant*innen aus der EU sind auch sogenannte Grenzpendler*innen eine wichtige Erwerbsgruppe für den deutschen Arbeitsmarkt. Das gilt insbesondere für die Grenzregionen Deutschlands. Als Grenzpendler*innen bezeichnet man Personen, die ihren Wohnsitz in *einem* EU-Mitgliedsstaat haben, jedoch in einem anderen EU-Mitgliedsstaat erwerbstätig sind und regelmäßig – etwa täglich oder wöchentlich – nach Hause zurückkehren. Obwohl Grenzpendler*innen nur einen kleinen Teil der Beschäftigten in Deutschland ausmachen, leisten sie einen wichtigen Beitrag zur deutschen Wirtschaft. Dies gilt insbesondere für die Bewältigung des Fachkräftemangels in bevölkerungsarmen Regionen. Die Zahl der Grenzpendler*innen aus (mittel-)osteuropäischen Ländern steigt seit Jahren kontinuierlich an.²²

Der Begriff Grenzgänger*in kommt aus dem Sozialversicherungsrecht der Europäischen Union.



*Grenzgänger*in ist jede Person, die in einem Mitgliedstaat arbeitet und in einem anderen Mitgliedstaat wohnt, in den sie in der Regel täglich oder mindestens einmal wöchentlich zurückkehrt.*²³

Oft wird in Deutschland statt *Grenzgänger*in* auch das Wort *Grenzpendler*in* benutzt.

239.000

so viele Grenzpendler*innen arbeiteten in Deutschland im Jahr 2024.

0,7%

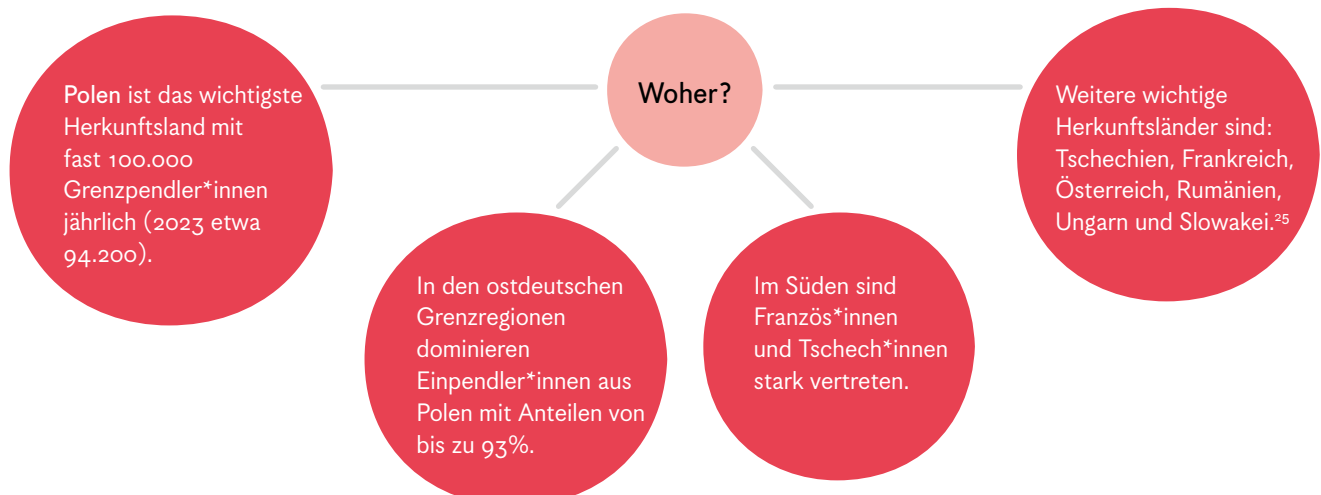
ausländische Grenzpendler*innen – ein kleiner, aber gewichtiger Teil der deutschen Beschäftigten.

0,6%

 in Westdeutschland

vs **1,2%** in Ostdeutschland

Der Anteil ausländischer Grenzpendler*innen an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist in Ostdeutschland doppelt so hoch wie in Westdeutschland.²⁴



Beschäftigungsschwerpunkte, Probleme und Herausforderungen von Grenzpendler*innen

26 Seibert 2024
27 ebd.
28 IHK Ostbrandenburg 2020
29 Kozłowska 2025
30 Deffner / Neuser 2024

Grenzpendler*innen unterscheiden sich je nach Herkunftsregion stark in ihren Tätigkeiten.

Westeuropa:→ ca. 25 % arbeiten in Spezialist*innen- oder Expert*innentätigkeiten.

Osteuropa:→ nur 1 % sind in solchen Tätigkeiten beschäftigt.

Die Mehrheit der (mittel-)osteuropäischen Pendler*innen ist in Helfer*innentätigkeiten angestellt, während diese Form der Beschäftigung bei westeuropäischen Pendler*innen deutlich seltener vorkommt.²⁶

09

Top-Tätigkeiten von Grenzpendler*innen nach Herkunftsregion im Jahr 2023

Westeuropa	(Mittel-)Osteuropa
1. Maschinen- und Fahrzeugtechnik-berufe (4.039)	1. Führer *innen von Fahrzeug- und Transportgeräten (42.398)
2. Verkehr, Logistik - außer Fahrzeugführung (3.058)	2. Verkehr, Logistik - außer Fahrzeugführung (15.963)
3. Metallerzeugung, -bearbeitung, -bau (2.449)	3. Maschinen- und Fahrzeugtechnik-berufe (8.343)

Grenzpendler*innen als verwundbare Arbeitskraft

Grenzpendeln funktioniert nur, wenn Grenzen offen sind und sich Arbeitnehmer*innen frei bewegen können. Seit dem 1. Mai 2011 gilt für Beschäftigte aus den im Jahr 2004 beigetretenen (mittel-)osteuropäischen EU-Mitgliedstaaten die vollständige Arbeitnehmer*innenfreizügigkeit. Dadurch ist die absolute Zahl der Grenzpendler*innen sowie ihr Anteil an der gesamten Beschäftigung stetig gestiegen. Die häufigen Grenzschießungen in den letzten Jahren haben den Pendelverkehr jedoch regelmäßig unterbrochen und die Erwerbstätigkeit der Grenzpendler*innen dadurch erheblich erschwert.²⁷

Corona-Pandemie 2020

Die Pandemie zeigte deutlich, wie verletzlich grenzüberschreitende Arbeitsmobilität ist.

Einschränkungen:

Grenzschießungen und Quarantänepflicht machten tägliches Pendeln für Arbeitskräfte aus dem deutsch-polnischen Grenzraum faktisch unmöglich.

Infrastrukturbelastung:

Autobahnen und der öffentliche Nahverkehr waren stark überlastet; zeitweise drohten kilometerlange Staus und ein Zusammenbruch des Verkehrsflusses.

Unterstützungsmaßnahmen:

Brandenburg führte finanzielle Pauschalen zur Deckung von Unterkunft und Verpflegung für betroffene Grenzpendler*innen ein.²⁸

Grenzschießung – Mai 2025

Zeitverlust und Stress:

Bei verstärkten Kontrollen müssen Pendler*innen mit stundenlangen Staus und Verspätungen rechnen.

Die lokale Bevölkerung in den Grenzregionen, z.B. in der deutsch-polnischen Grenzstadt Görlitz/Zgorzelec, wird durch die häufigen Staus, die das tägliche Leben und sogar kommunale Leistungen wie Rettungskräfte behindern, erheblich eingeschränkt.²⁹

Folgen?

Die erzwungene Unterbrechung des Pendelverkehrs führt zu einem abrupten Verlust von Routinen und Mobilitätsmöglichkeiten. Für Grenzpendler*innen bricht der gewohnte Übergang zwischen Privat- und Berufsleben weg – ihre gesamte Alltagsstruktur gerät durch Grenzschießungen und -kontrollen ins Ungleichgewicht.³⁰

Literatur und Quellen

- Afscharian, D.; Bruzelius, C.; Seeleib-Kaiser, M. (2024): Agency, institutions, and welfare chauvinism: Tracing the exclusion of European Union migrant citizens from social assistance in Germany. In: *Journal of European Social Policy*, 34(2), S. 203–219.
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2018): *Diskriminierung in Stellenanzeigen. Studie zur Auswertung von Stellenanzeigen im Hinblick auf Diskriminierung, Ausschlussmechanismen und positive Maßnahmen*.
- Barthel, G.; Lluís, C. (2024): *Für eine gute Saison: Saisonarbeit in der deutschen Landwirtschaft. Zwischen Prekarisierung, Regulierung und Politisierung*. Unter Mitarbeit von DuEPublico: Duisburg-Essen Publications online, University of Duisburg-Essen, Germany.
- Bertelsmann Stiftung (2024): *Wieso rekrutieren Sie keine ausländischen Fachkräfte?* In: Statista. Online unter: <https://de.statista.com/statistik/da-ten/studie/1563198/umfrage/umfrage-zu-grunden-gegen-die-rekrutierung-von-auslaendischen-fachkraeften/>. Zugriff: 04.11.2025.
- Brüssig, M.; Frings, D.; Kirsch, J. (2017): *Diskriminierungsrisiken in der öffentlichen Arbeitsvermittlung*. Hg. v. Antidiskriminierungsstelle des Bundes.
- Bundesagentur für Arbeit (2024): *Statistik zur Beschäftigung nach Staatsangehörigkeit*.
- Bundesagentur für Arbeit (Juni 2025a): *Beschäftigte nach Staatsangehörigkeiten (Quartalszahlen)*, Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit (2025b): *Migration und Arbeitsmarkt – Fokus Staatenübersicht 2024*. Online unter: https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Migration-Zuwanderung-Flucht/Migration-Zuwanderung-Flucht-Nav.html?Thema%3Dueberblick%26DR_Region1%3Dd%26DR_Jahr1%3Dakt%26mapHadSelection%3Dfalse%26toggleswitch_ueberblick%3Do. Zugriff: 14.10.2025.
- Bundesagentur für Arbeit (2025c): *Pendleratlas – Interaktive Statistik zu Pendelnden*. Online unter: <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Pendleratlas/Pendleratlas-Nav.html>. Zugriff: 05.11.2025.
- Charta der Grundrechte der Europäischen Union (2012/C 326/02), ABl. C 326 vom 26.10.2012, S. 391–407.
- Deffner, J.; Neuser, J. (2024): Pendeln und die Coronapandemie. – Auswirkungen auf Mobilitäts- und Versorgungspraktiken. In: *BeNaMo Sammelband – Begleitforschung Nachhaltige Mobilität*, S. 329–335. Online unter: <https://www.zukunft-nachhaltige-mobilitaet.de/wp-content/uploads/2024/12/Pendeln-und-die-Coronapandemie-%E2%80%93-Auswirkungen-auf-Mobilitaets-und-Versorgungspraktiken-1.pdf>. Zugriff: 05.11.2025.
- DGB-Index Gute Arbeit (2024): *Verbreitete Unsicherheit. Atypische und prekäre Beschäftigungsmerkmale*.
- Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration; Gleichbehandlungsstelle EU-Arbeitnehmer (2025): *Integration und Sprache: Zugang zu Integrationskursen für EU-Bürger*.
- Industrie- und Handelskammer Ostbrandenburg (2020): *Pendeln in Zeiten der Pandemie*. Nr. 4978578. Online unter: <https://www.ihk.de/ostbrandenburg/zielgruppeneinstieg-unternehmer/grenzpendler/grenzpendlerstudie-4978578/>. Zugriff: 05.11.2025.
- Kosyakova, Y.; Olbrich, L.; Gallegos Torres, K.; Hammer, L.; Koch, T.; Wagner, S. (2025): *Deutschland als Zwischenstation? Rückkehr- und Weiterwanderungsabsichten von Eingewanderten im Lichte neuer Daten des International Mobility Panel of Migrants in Germany (IMPa)*.
- Kozłowska, M. (2025): *Grenzkontrollen zwischen Deutschland und Polen. – Eine politische und gesellschaftliche Zwischenbilanz (Policy Brief Nr. 2025-2)*. Mercator Forum Migration und Demokratie (MIDEM). Technische Universität Dresden. Online unter: https://forum-midem.de/wp-content/uploads/2025/09/TUD_MIDEM_PolicyBrief_2025-2_Grenzkontrollen-zwischen-Deutschland-und-Polen.pdf. Zugriff: 05.11.2025.
- Loschert, F.; Kolb, H.; Schork, F. (2023): *Prekäre Beschäftigung – prekäre Teilhabe. Ausländische Arbeitskräfte im deutschen Niedriglohnsektor*. Hg. v. Sachverständigenrat für Integration und Migration, Berlin.
- Mediendienst Integration (2025): *Zahlen und Fakten: Migration aus der Europäischen Union*. Online unter: <https://mediendienst-integration.de/migration/europaeische-union.html>. Zugriff: 04.11.2025.
- Plünnecke, A. (2024): *Qualifizierte Zuwanderung: Indische Beschäftigte verdienen am meisten*. IW-Kurzbericht Nr. 97, Köln.
- Seibert, H. (2024): *Immer mehr Menschen pendeln aus Osteuropa nach Deutschland*. In: IAB-Forum, 15. April 2024. Online unter: <https://iab-forum.de/immer-mehr-menschen-pendeln-aus-osteuropa-nach-deutschland/>. Zugriff: 05.11.2025.
- Statistisches Bundesamt; Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung; Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (2024): *Sozialbericht 2024: Ein Datenreport für Deutschland*. Bonn. Bundeszentrale für politische Bildung. Online unter: https://www.diw.de/documents/dokumentenarchiv/17/diw_01.c.924158.de/sozialbericht_2024.pdf. Zugriff: 5.11.2025.
- Statistisches Bundesamt (Destatis) (2025): *Mikrozensus – Bevölkerung nach Einwanderungsgeschichte. Erstergebnisse 2024*.
- Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 über die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit, ABl. L 166 vom 30.4.2004.
- Weber, J. (2025): *Freizügigkeitsmonitoring: Migration von nicht-deutschen Unionsbürgerinnen nach Deutschland Jahresbericht 2024 (Berichtsreihen zu Migration und Integration, Reihe 2)*. Nürnberg. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. Online unter: <https://doi.org/10.48570/bamf.fz.bericht.r2.d.2025.freizueg.jb.2024.1.o>. Zugriff: 05.11.2025.

Über den Polnischen Sozialrat e.V.

Der Polnische Sozialrat e.V. (PSR) ist eine bundesweit tätige migrantische Selbstorganisation. Der Verein bringt insbesondere die Perspektiven von EU-Bürger*innen in politische, fachliche und öffentliche Debatten ein. Ein Schwerpunkt der Arbeit liegt auf **Chancengerechtigkeit**, **Arbeitsmarktintegration** sowie der **Sichtbarmachung von Diskriminierungserfahrungen**, unter anderem im Kontext von EU-Migration, Grenzpendelmigration und Antislawismus.

Zum Projekt: Kooperationsverbund für Vielfalt und Zusammenhalt

Diese Broschüre entstand im Rahmen des **Kooperationsverbunds für Vielfalt und Zusammenhalt – Chancengerechtigkeit in der pluralen Gesellschaft**. Ziel des Verbunds ist es, migrantische Perspektiven systematisch in **Regelstrukturen**, fachpolitische Debatten und gesellschaftliche Aushandlungsprozesse einzubringen.

Der Kooperationsverbund bündelt die Expertise bundesweit tätiger migrantischer Organisationen, fördert **Wissenstransfer**, **Vernetzung** und **Qualitätsentwicklung** und stärkt demokratische Teilhabe sowie Chancengerechtigkeit in einer vielfältigen Gesellschaft.

Herausgeber: Polnischer Sozialrat e.V.
Fachliche Konzeption und redaktionelle Koordination: Dr. Kamila Schöll-Mazurek
Recherche und redaktionelle Mitarbeit: Blanka Adamkiewicz, Julia Bökelmann
Wissenschaftliche Recherche: Joanna Szymańska-Bica
Grafikdesign: Joanna Kurowska

2., aktualisierte Auflage 2026

Hinweis

Die in dieser Broschüre dargestellten Inhalte geben die fachliche Einschätzung des Herausgebers wieder und spiegeln nicht notwendigerweise die Auffassung der Fördermittelgeber wider.

Kontakt

Polnischer Sozialrat e.V.
Oranienstraße 34
10999 Berlin
www.polskarada.de

Gefördert vom



Bundesministerium
für Bildung, Familie, Senioren,
Frauen und Jugend

im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie **leben!**

Für inhaltliche Aussagen und Meinungsäußerungen tragen die Publizierenden dieser Veröffentlichung die Verantwortung.



KOOPERATIONSVERBUND FÜR
VIELFALT & ZUSAMMENHALT



Robert Bosch
Stiftung



BERLIN	
Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung	
Die Beauftragte des Senats für Partizipation, Integration und Migration	
Partizipations- und Integrationsprogramm	