

Kontexte und Ursachen der Abwanderung ausländischer Fachkräfte aus Deutschland

Deutschland steht angesichts des demografischen Wandels vor der Herausforderung, seinen Fachkräftebedarf auch in Zukunft zu decken. Vor diesem Hintergrund stellen Personen, die aus dem Ausland nach Deutschland zugewandert sind, dann aber Deutschland wieder verlassen haben, ein ungenutztes Potenzial dar. Der Fachkräftemangel könnte gemildert werden, wenn diese Personen nicht abwandern oder wenn sie erneut für das Arbeiten in Deutschland gewonnen werden können.

Vor diesem Hintergrund haben das Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung (IAW) Tübingen und das SOKO Institut Bielefeld im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit (BA) in einer Befragung in den sozialen Medien Kontexte und Gründe der Abwanderung von Fachkräften aus dem Ausland erhoben.

Zentrale Themen sind die Motive der Migration nach Deutschland, die Erfahrungen in Deutschland, die Gründe der Abwanderung und die Situation der Befragten, nachdem sie Deutschland verlassen haben.

Darüber hinaus soll die Studie zur Vorbereitung einer größer angelegten, repräsentativen Hauptstudie dienen, die auf Basis einer repräsentativen Stichprobe eine systematische Untersuchung der Gründe und dahinterliegenden Zusammenhänge für die Ab- bzw. Rückwanderung von ausländischen Fachkräften ermöglicht.

Methodik der Studie

Im Zentrum der Studie steht eine web-basierte Online-Befragung (CAWI) von ausländischen Fachkräften über die Social-Media-Plattform Facebook.

Die Online-Befragung wurde auf Deutsch und in fünf weiteren Sprachen (englisch, türkisch, spanisch, serbo-kroatisch und rumänisch) bereitgestellt, sodass die Teilnehmenden die Befragung in der jeweiligen Landessprache beantworten bzw. die für sie am besten geeignete Sprache wählen konnten. Die Befragung wurde in Staaten innerhalb und außerhalb der EU durchgeführt. Zu diesen Staaten gehören Kroatien, Polen, Österreich, Rumänien, Spanien, Bosnien und Herzegowina, das Vereinigte Königreich, Mexiko, Serbien, Argentinien, Kolumbien und die Türkei. Abbildung 1 auf der folgenden Seite zeigt die geografische Verteilung der IP-Adressen, von denen aus das Interview geführt wurde. Dunkel markiert sind die ausgewählten Zielländer. Die Abbildung zeigt, dass auch viele Befragte außerhalb der Zielländer erreicht wurden.

Die Feldarbeit der standardisierten Facebook-Befragung umfasste drei Phasen: einen Pretest im Oktober 2021, eine erste Erhebungsphase vom 17.12.2021 bis 26.12.2021 sowie eine zweite Erhebungsphase vom 28.01.2022 bis 05.02.2022. Insgesamt haben 1.885 Personen die Befragung in den beiden Erhebungsphasen abgeschlossen.

Die Autor*innen



Bernhard Boockmann
(IAW)



René Kalweit
(IAW)



Rita Kleinemeier
(SOKO Institut)



Frederik Knirsch
(SOKO Institut)



Anastasia Maier
(IAW)



Henry Puhe
(SOKO Institut)



Tobias Scheu (IAW)

© Fotos: IAW, SOKO

Neben der standardisierten Facebook-Befragung wurden 36 leitfadengestützte Interviews mit Befragten realisiert, die bereits an der Facebook-Befragung teilgenommen hatten und ihre Bereitschaft erklärt hatten, in Form von Interviews vertiefte Auskünfte zu geben. Die Interviews wurden im Anschluss an die standardisierte Facebook-Befragung zwischen Mitte Januar und Mitte März 2022 durchgeführt. Sie dauerten etwa 45 Minuten und wurden im Anschluss transkribiert und mit Methoden der qualitativen Inhaltsanalyse ausgewertet.

Im Zentrum der Interviews standen ähnliche Fragestellungen wie in der Online-Befragung, allerdings lag der Fokus in den Interviews stärker auf der Schilderung der individuellen Erfahrungen, Bewertungen, Kontexte und Motivationen, welchen die Interviewten in verschiedenen Kontexten vor der Migration, in Deutschland und nach der Ausreise aus Deutschland wahrgenommen haben. Die Fälle wurden so ausgewählt, dass eine möglichst breite Vielfalt an unterschiedlichen Kontexten, Bildungshintergründen, Biographien und Tätigkeiten in den 36 Fällen abgebildet wird.

Die wichtigsten Ergebnisse

Prozess der Zuwanderung

In der Studie bestätigt sich, dass die Gründe für die Zu- und Rück- bzw. Weiterwanderung in einem gemeinsamen Kontext verstanden werden müssen.

So zeigt sich beispielsweise in einer statistischen Analyse, dass die Einreise nach Deutschland aufgrund eines konkreten Jobangebots gegenüber der Zuwanderung ohne Jobangebot zu einer vergleichsweise kurzen Aufenthaltsdauer führt. Eine Zuwanderung aus Bildungsgründen führt relativ häufig zur Ausreise direkt nach Erreichen des Bildungsziels. Insofern ist es notwendig, zur Erklärung der Abwanderung internationaler Fachkräfte auf die vorhergehenden Stadien des Migrationsprozesses zu rekurrieren.

Es zeigt sich eine Vielfalt unterschiedlicher Zuwanderungsmotive und geplanter Aufenthaltsdauern in Deutschland.

In der quantitativen Befragung zeigt sich, dass sich die ursprünglich geplante Dauer des Aufenthalts in Deutschlands zwischen den Befragten erheblich

unterscheidet. Kurze Aufenthaltsdauern kommen insbesondere im Bereich der EU-Freizügigkeit vor, da diese auch ein spontanes Migrationsvorhaben mit wenig Vorlauf und Vorbereitung ermöglicht. Kurzfristige Migrationsvorhaben kommen im Bereich der Staatsangehörigen von außereuropäischen Drittstaaten eher auf dem Tätigkeitsniveau der Expert*innen und Spezialist*innen vor. Hier sind Zuwanderungen häufig auf ein konkretes Arbeitsprojekt bezogen, zum Beispiel bei einer Tätigkeit in internationalen Unternehmen.

Die Ergebnisse der standardisierten Befragung deuten darauf hin, dass persönliche Karriere- und Bildungsziele die häufigsten Gründe für die Zuwanderung nach Deutschland sind.

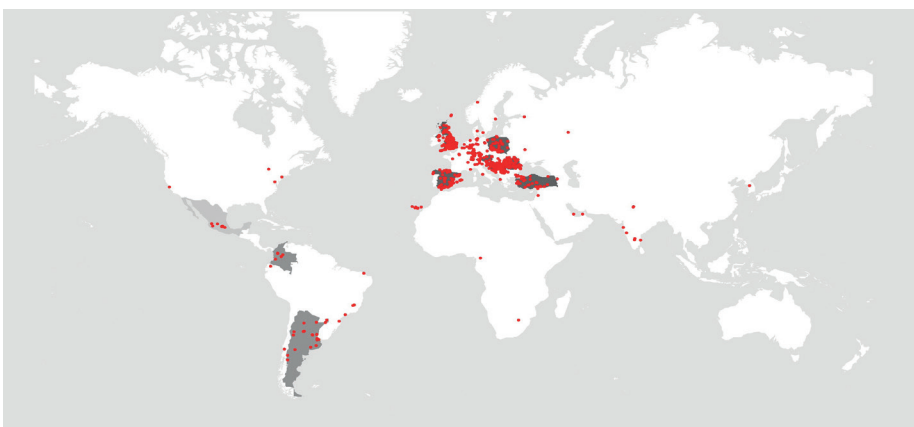
Aber auch familiäre Gründe sind häufig das zentrale Zuwanderungsmotiv. In den qualitativen Interviews kommen auch spontane Zuwanderungen vor, die von Neugier und einem generellen Interesse an Deutschland getrieben sind (siehe Abbildung 2).

Nach Deutschland Zugewanderte haben häufig unzureichende deutsche Sprachkenntnisse und absolvieren keinen Sprachkurs.

Über die Hälfte der Befragten hatte vor oder unmittelbar nach der Zuwanderung keinen Sprachkurs absolviert. Bei den Personen, die vor der Zuwanderung keine Deutschkenntnisse hatten, haben sogar zwei Drittel keinen Sprachkurs durchlaufen. Demgegenüber nahmen Personen mit Sprachniveau B1 zu ca. 60% im Kontext der Zuwanderung an einem Sprachkurs teil.

Bei der Unterstützung der Zuwanderung spielen öffentliche Institutionen wie die Arbeitsverwaltung im Vergleich zu den privaten Kontakten und dem Arbeitgeber nur eine untergeordnete Rolle.

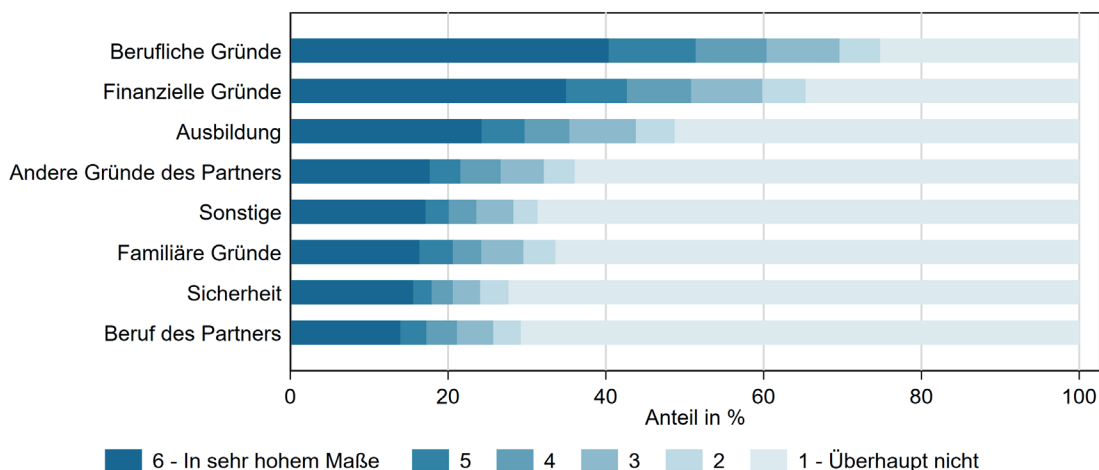
Abbildung 1: Aufenthaltsorte der Befragten nach IP-Adresse



Quelle: IAW / SOKO-Fachkräfteabwanderungsbefragung

Kontexte und Ursachen der Fachkräfteabwanderung

Abbildung 2: Gründe für die Zuwanderung nach Deutschland



Quelle: IAW/SOKO-Fachkräfteabwanderungsbefragung

Integration in Deutschland

Die beruflichen Aufstiegschancen im Helfersegment sind gering.

Von den Befragten arbeiteten 36 % in Helfertätigkeiten, 27 % waren nach eigenen Angaben überqualifiziert. Dies betrifft alle Herkunftsregionen. In der Auswertung der qualitativen Interviews wurden viele der Betroffenen dem Typus „Gefangen im Helferbereich“ zugeordnet. Kennzeichnend hierfür ist, dass nur wenige der Betroffenen diesen Bereich verlassen haben. Dieser Typ zeichnet sich häufig durch prekäre Arbeitsbedingungen und lange Arbeitszeiten aus, welche eine Integration in Deutschland erschweren.

Beruflich ausgebildete Fachkräfte schaffen häufig den Direkteinstieg in eine qualifizierte Tätigkeit.

Die Gruppe der beruflich Qualifizierten umfasst Personen, deren Qualifikation aus dem Herkunftsland direkt auf dem deutschen Arbeitsmarkt genutzt werden konnte. In diese Gruppe fallen Personen, die in ihrem Herkunftsland eine Ausbildung abgeschlossen hatten. Im Bereich

der nicht-reglementierten Berufe können qualifizierte berufliche Tätigkeiten auch ohne eine Anerkennung des Ausbildungsabschlusses ausgeübt werden, sofern die Arbeitgeber dies nicht zur Einstellungsvoraussetzung machen. Allerdings ist die Anerkennung oft eine Bedingung für die Zuwanderung.

Jeweils etwa der Hälfte der Befragten ist die Orientierung nach der Ankunft in Deutschland eher leicht oder eher schwer gefallen, einem Fünftel der Befragten sogar sehr schwer.

Dies zeigt, dass Integrationsschwierigkeiten weit verbreitet sind. Wichtige Themen sind dabei der Umgang mit Behörden oder die Entrichtung von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen, aber auch der Umgang mit einer anderen Mentalität als im Herkunftsland.

Mehr als die Hälfte der Befragten geben an, in Deutschland aus Gründen der ethnischen Herkunft oder aus anderen Gründen diskriminiert worden zu sein.

Zwei von drei hochqualifizierten Fachkräften aus außereuropäischen Herkunftsländern haben in Deutschland

Diskriminierungserfahrungen auf Grund ihrer Herkunft gemacht, die Hälfte davon in Behörden, ein Drittel im Arbeitsleben.

Gründe der Abwanderung

Die von den Ausgewanderten genannten Gründe für die Abwanderung sind vielfältig und weisen auf wichtige Handlungsbedarfe hin.

Ungefähr ein Viertel der Befragten hat Deutschland aus beruflichen Gründen verlassen (Arbeitslosigkeit, keine passende Beschäftigung, fehlende Anerkennung der beruflichen Qualifikation, siehe Abbildung 3).

Ein weiteres Viertel der Abwanderungen erfolgte aus aufenthaltsrechtlichen Gründen. Eine fehlende soziale Integration wird ebenfalls häufig als Grund genannt, während wirtschaftliche oder familiäre Gründe seltener vorkommen. In vielen Fällen ist die Ausreise in einem Bündel an unterschiedlichen strukturellen und individuellen Faktoren begründet.

Die multivariate Analyse weist auf individuelle Faktoren hin, die die Aufenthaltsdauer in Deutschland bzw. die Abwanderung beeinflussen.

Soziodemografische Merkmale wie ein höheres Alter oder familiäre Wurzeln in Deutschland wirken in Richtung eines längeren Aufenthalts. Beschäftigte im Helfersegment haben von allen Beschäftigtengruppen die kürzeste Aufenthaltsdauer. Absolviert die Person einen Bildungsabschluss in Deutschland, so führt dies meist zu einem verlängerten Aufenthalt. Ist die Ausbildung oder das Studium abgeschlossen, folgt aber häufig kein längerfristiger Verbleib in Deutschland. Auch Zugewanderte, deren Abschluss nicht anerkannt wurde, reisen schneller wieder aus. Zugewanderte, für die die EU-Freizügigkeitsregeln gelten, bleiben kürzer als andere. Unter den Pull-Faktoren im Herkunftsland beschleunigt das Vorhandensein eines Familienbetriebs im Herkunftsland die Rückwanderung. Und schließlich sind diejenigen, die wegen eines konkreten Stellenangebots nach Deutschland gekommen sind, schneller wieder abgewandert – manche Rückwanderungen sind insofern planmäßig

oder aufgrund befristeter Auslandseinsätze zu erwarten. Die Ergebnisse der multivariaten Analyse stimmen größtenteils mit vorhandenen empirischen Analysen zur Abwanderungsneigung überein.

Mögliche Rückkehr nach Deutschland

Vergleicht man die Zufriedenheit der befragten Abgewanderten in der aktuellen Situation mit der Zufriedenheit in Deutschland, sind die Befragten in allen Bereichen in Deutschland zufriedener gewesen.

Am deutlichsten zeigt sich dies beim Gehalt. Hier waren drei Viertel der Befragten in Deutschland zufrieden, nach der Abwanderung ist es jedoch nur noch knapp die Hälfte. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei der Zufriedenheit mit dem Schutz der Arbeitnehmerrechte. Deutschland punktet also im Rückblick bei vielen Migrant*innen mit der Qualität der Arbeit – trotz der Befunde zu prekärer Beschäftigung im Helfersegment.

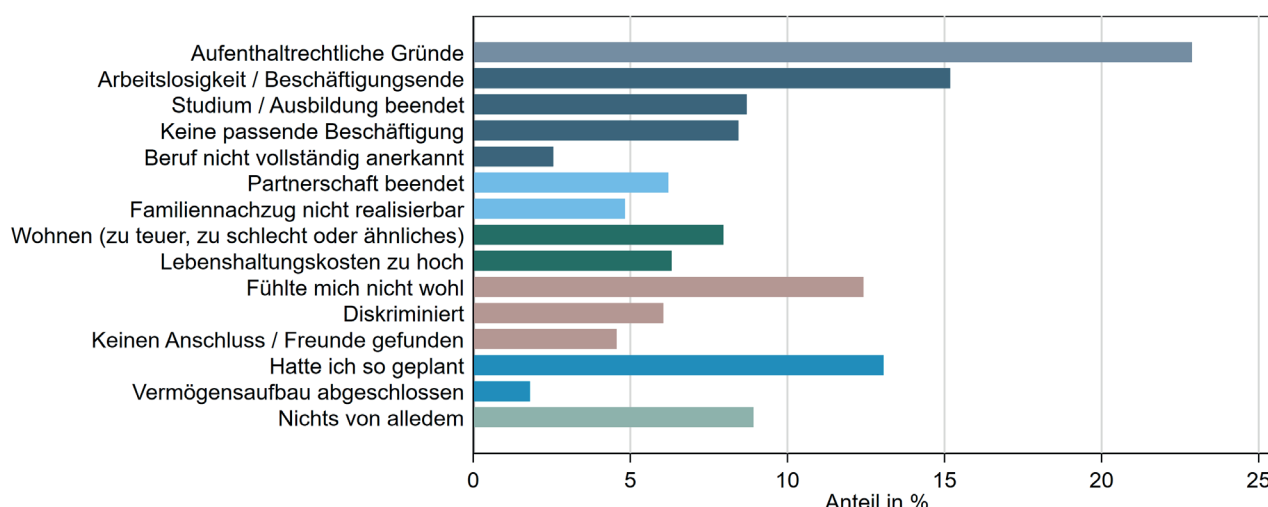
Bei vielen Ausgewanderten besteht nach wie vor der Wunsch, in Deutschland zu leben.

Die Auswertung der Befragung ergab, dass fast zwei Drittel der ausländischen Fachkräfte gern nach Deutschland zurückkommen würden. Knapp die Hälfte davon gab an, dass sie innerhalb der nächsten 12 Monate zurückkehren würden – sie sind also für Deutschland auch kurzfristig gewinnbar. Dabei ist allerdings zu bedenken, dass die Stichprobe der Befragung verzerrt sein könnte. Zielpersonen ohne Rückkehrwunsch haben sich möglicherweise relativ wenig an der Befragung beteiligt.

Wichtige Determinanten der Rückkehrbereitschaft lassen sich mit einer multivariaten Analyse identifizieren.

Regelmäßige Kontakte nach Deutschland sind positiv mit der Rückkehrbereitschaft verbunden. Dazu gehören auch Kontakte mit der BA. Positive Arbeitserfahrungen in Deutschland, aber auch negative Arbeitserfahrungen im Land der Rück- oder Weiterwanderung erhöhen die Rückkehrbereitschaft. Eine hohe Rück-

Abbildung 3: Gründe der Abwanderung



Quelle: IAW/SOKO-Fachkräfteabwanderungsbefragung

Kontexte und Ursachen der Fachkräfteabwanderung

kehrbereitschaft haben auch diejenigen, die wegen des Endes der Ausbildung aus Deutschland abgewandert sind. Deutlich ist der Einfluss des in Deutschland ausgeübten Tätigkeitsniveaus: Je höher dieses ist, desto niedriger ist die Bereitschaft zur Rückkehr nach Deutschland. Während ihres Aufenthalts in Deutschland im Helfersegment Beschäftigte haben am häufigsten den Wunsch, wieder nach Deutschland zurückzukehren.

Handlungsempfehlungen

Auf der Basis der Vorstudie können nur vorläufige Handlungsempfehlungen abgeleitet werden, die in einer Hauptstudie auf Basis repräsentativer Daten verifiziert werden müssen.

Sie betreffen zunächst die Unterstützung im Bereich des Spracherwerbs. Ein verbesserter Zugang zu Sprachkursen und die Senkung entsprechender Hürden sind vor allem im Bereich der Basis-sprachkurse notwendig. Daneben wären auch eine verbesserte Bereitstellung von Informationen in Bezug auf das Alltagsleben – Behörden, Besteuerung, Wohnungssuche usw. – und eventuell auch eine Begleitung der Zugewanderten sinnvoll.

Informations- und Weiterbildungsangebote sollten mehr Transparenz über Arbeitsbedingungen, Arbeitsrechte und Aufstiegschancen schaffen.

Dies gilt gerade für diejenigen, die in Deutschland im Helfersegment arbeiten, um sie mittelfristig als qualifizierte Fachkräfte zu binden.

Die Beratung und Vermittlung durch die BA sollte insbesondere auch solche Zugewanderte erfassen, die sich beruflich neu orientieren müssen oder wollen, denn häufig sind Brüche im Erwerbsleben der Anlass zur Abwanderung.

Nach einer Rück- oder Weiterwanderung könnte die ZAV Kontakt mit den ehemaligen deutschen Fachkräften halten, da eine Rückkehr nach Deutschland besonders dann wahrscheinlich ist, wenn noch Kontakte bestehen.

Sollten sich die Befunde der Vorstudie bestätigen, sind auch die Zuwanderungsregeln zu prüfen, beispielsweise im Hinblick auf die Notwendigkeit der Anerkennung von Ausbildungsabschlüssen oder auf eine vereinfachte Umwandlung eines 90-Tage Visums zu einem Aufenthaltstitel ohne Ausreise aus Deutschland, um auch diejenigen zu binden, die in Deutschland erst einmal nur reinschnuppern wollten. Dies setzt allerdings größere gesetzliche Änderungen voraus, was mit entsprechendem Aufwand verbunden ist.

Anhand der Vorstudie konnten wichtige Anhaltspunkte zum Migrationsprozess und zu den Abwanderungsgründen gewonnen werden. Die Ergebnisse

zeigen vor allem die Vielfalt der Ziele, Motive und Kontexte der Fachkräfteabwanderung.

Gleichzeitig hat die Studie erwiesen, dass eine Befragung ausländischer Fachkräfterückwandernder über die sozialen Medien grundsätzlich durchführbar ist.

Eine Stichprobenziehung mit dem Anspruch einer repräsentativen Zufallsauswahl kann mit einer Rekrutierung über eine Facebook-Kampagne jedoch nicht gewährleistet werden. Zudem fehlen wichtige Merkmale für das angestrebte Erkenntnisinteresse, wie z.B. das Qualifikations- oder Anforderungsniveau, der ausgeübte Beruf oder wann die Person zuletzt in Deutschland gearbeitet hat.

Um eine systematische Untersuchung der Zusammenhänge und Hintergründe der Abwanderung vornehmen zu können, bedarf es einer Datenbasis, die eine repräsentative Stichprobenziehung hinsichtlich der interessierenden Merkmale erlaubt sowie eines fundierten Erhebungsdesigns nach wissenschaftlichen Maßstäben.

Für ein solches Vorgehen ist die Durchführung einer größer angelegten (Panel-) Studie erforderlich. Im Rahmen der Vorstudie wurden daher auch Konzepte entwickelt und diskutiert, die für die Durchführung einer repräsentativen Befragung in einer geplanten Hauptstudie geeignet sind.

Ergebnisse in Langfassung

Der Volltext der Studie ist hier erhältlich:

Boockmann, Bernhard, René Kalweit, Rita Kleinemeier, Frederik Knirsch, Anastasia Maier, Henry Puhe, Tobias Scheu (2022). Vorstudie zur Abwanderung von ausländischen Fachkräften. Abschlussbericht, Tübingen/Bielefeld.

→ [Link zur Studie](#)

IAW

INSTITUT FÜR ANGEWANDTE
WIRTSCHAFTSFORSCHUNG e.V.
an der Universität Tübingen

Impressum

Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V. an der Universität Tübingen
Schaffhausenstraße 73, 72072 Tübingen
Tel. 07071 9896-0, Fax: 07071 9896-99
iaw@iaw.edu, <http://www.iaw.edu>
Verantwortlich: Prof. Dr. Bernhard Boockmann
(Wissenschaftlicher Direktor)