DOI: 10.5771/0342-300X-2025-4-304

Aus- und Rückwanderung deutscher Arbeitskräfte

Droht eine Verschärfung des Fachkräftemangels?

Rechtspopulistische Akteure versuchen seit einiger Zeit, die Auswanderung deutscher Fachkräfte zu skandalisieren. Da sich die Migrationsforschung derzeit vor allem auf die Zuwanderung konzentriert, wissen wir bislang allerdings sehr wenig darüber, wer aus welchen Gründen Deutschland verlässt. Basierend auf repräsentativen Daten zeigt der Beitrag die Ursachen und das Ausmaß der internationalen Mobilität deutscher Fachkräfte auf. Jenseits dieser neuen Erkenntnisse wird deutlich, dass insbesondere bei der Abwanderung *ausländischer* Fachkräfte dringender Forschungsbedarf besteht. Der sich abzeichnende Fachkräftemangel könnte sich weiter verschärfen, wenn diese Menschen Deutschland dauerhaft verlassen.

MARCEL ERLINGHAGEN, LISA MANSFELD

1 Einleitung

Der Mangel an Fachkräften wird derzeit von vielen Unternehmen als ein zentrales Problem benannt (Deutsche Bundesbank 2024). Dabei lag die Fachkräftelücke – d. h. die Anzahl der Stellen, die aufgrund von fehlendem Fachpersonal nicht besetzt werden konnten – 2023 bei rund 573 000, und es wird geschätzt, dass 2024 dadurch ein volkswirtschaftlicher Schaden von 49 Mrd. € entstanden ist (Burstedde/Kolev-Schaefer 2024). Bei der Entschärfung der erwarteten Fachkräfteengpässe spielt u. a. die Zuwanderung von Arbeitskräften aus dem Ausland eine zentrale Rolle (Spieß 2024). Dass es Deutschland auch gelingen muss, Fachkräfte dauerhaft zu binden, spielt in der Diskussion jedoch eine untergeordnete Rolle (Boockmann et al. 2022; Böse et al. 2021). Anders als bei der Zuwanderung wissen wir über die Gründe und die Folgen der Auswanderung aus Deutschland bislang nur wenig (Loschert/Komitowski 2024).

Der folgende Beitrag soll zur Schließung dieser Forschungslücke beitragen, indem auf Basis der German Emigration and Remigration Panel Study (GERPS) repräsentative Zahlen zum Ausmaß und zu den Ursachen der Aus- und Rückwanderung deutscher Arbeitskräfte präsentiert werden. Dabei stehen folgende Fragen im Zentrum unseres Interesses: In welchen Berufsgruppen gibt es über- und in welchen unterdurchschnittliche Aus- und Rückwanderungsquoten? Wie lange bleiben die Arbeitskräfte im Ausland? In welchen Dimensionen verbessern oder verschlechtern sich die Arbeitsbedingungen nach einem Umzug ins Ausland bzw. nach der Rückkehr nach Deutschland? In welchem Ausmaß vergrößert die dauerhafte Abwanderung Deutscher die zu erwartende Fachkräftelücke?

Die Konzentration auf deutsche Arbeitskräfte liegt darin begründet, dass die GERPS zu dieser Personengruppe repräsentative Individualdaten liefert, mit denen die genannten Forschungsfragen beantwortet werden können. Da die GERPS aus inhaltlichen und methodischen Gründen jedoch ausschließlich aus- und rückwandernde deutsche Staatsbürger*innen (mit und ohne Migrationshintergrund) erfasst (Erlinghagen et al. 2021, S. 9ff), ist auch die folgende Studie zwangsläufig auf diesen Personenkreis begrenzt. Wenngleich damit nur ein Teil der Abwanderung betrachtet werden kann, ist die auf Deutsche beschränkte Analyse der internationalen Mobilität auch deshalb von aktuellem Interesse, weil von national-konservativer Seite und von rechtspopulistischen Kräften seit einiger Zeit gerade die Auswanderung von Deutschen als ein bedeutsames demografisches Phänomen skandalisiert wird (vgl. z. B. Bundestag Drucksache 19/5249; Junge Freiheit 2024; Leubecher 2020). Vor diesem Hintergrund untersuchen

© WSI Mitteilungen 2025
Diese Datei und ihr Inhalt sind urheberrechtlich geschützt. Nachdruck und Verwertung (gewerbliche Vervielfältigung, Aufnahme in elektronische Datenbanken, Veröffentlichung online oder offline) sind nicht gestattet.

wir die tatsächliche quantitative Bedeutung der Auswanderung sowie die Motive und die Folgen der internationalen Mobilität deutscher Arbeitskräfte. Dabei lassen sich am Beispiel deutscher Migrant*innen auch erste Rückschlüsse auf die Gründe der quantitativ bedeutsameren Abwanderung *ausländischer* Fachkräfte ziehen, die am Ende des Beitrags kurz diskutiert werden.

2 Internationale Mobilität von Deutschen

Im Jahr 2023 sind etwa 2 Mio. Menschen nach Deutschland eingewandert. Im selben Jahr haben rund 1,3 Mio. Menschen Deutschland verlassen. Darunter befanden sich gut eine Mio. Ausländer*innen (ca. 77 %) und knapp 300 000 Deutsche (ca. 23 %). Die Auswanderungsrate der Deutschen lag 2023 bei etwa 0,4 % und die der Ausländer*innen bei etwa 8 %. Im Jahr 2023 ergab sich für deutsche Staatsangehörige ein negatives Wanderungssaldo von ca. 80 000 Personen (Erlinghagen 2024).

Deutsche Auswandernde sind im Schnitt jünger, meist ledig, haben häufiger einen Migrationshintergrund und kommen tendenziell eher aus städtischen Räumen und den alten Bundesländern als die nicht-mobile Bevölkerung (Ette/Erlinghagen 2021). Rund drei Viertel von ihnen haben einen akademischen Abschluss (Ette et al. 2019, S. 5; vgl. auch Diehl/Dixon 2005) und gehören eher den statushöheren Berufsgruppen an (Décieux/Mergener 2021; Ette/Sauer 2010). Dabei wandern Männer ähnlich häufig aus wie Frauen, wobei bei Paaren Männer stärker die Aus-, Frauen jedoch stärker die Rückwanderungsentscheidung bestimmen (Erlinghagen 2021). Das seit Jahren mit Abstand beliebteste Zielland deutscher Auswandernder ist die Schweiz, gefolgt von Österreich. Unter den Top 10 finden sich regelmäßig auch englischsprachige Länder wie die USA und Großbritannien. Beliebt sind zudem die europäischen Nachbarländer wie Polen oder Frankreich (Erlinghagen 2024; Ette/Erlinghagen 2021). Die meisten deutschen Auswandernden kehren nach wenigen Jahren wieder nach Deutschland zurück (Erlinghagen 2024; Ette/Sauer 2010). Auch diese Rückwanderung nach Deutschland ist hoch selektiv. Ähnlich wie die Auswandernden sind auch deutsche Rückwandernde jünger, häufiger ledig und haben zu einem größeren Anteil einen Migrationshintergrund als deutsche Nicht-Migrant*innen (Ette/Erlinghagen 2021). Das Bildungsniveau der Rückwandernden ähnelt dem der Auswandernden (Ette/Sauer 2010; Ette/Witte 2021).

Im Durchschnitt erzielen deutsche Migrant*innen im Ausland deutlich höhere Stundenlöhne als vor der Migration in Deutschland (Witte/Guedes Auditor 2021). Allerdings scheinen nicht alle Ausgewanderten gleichermaßen von der Wanderung zu profitieren. Beispielsweise hängen individuelle ökonomische Gewinne bei Auswanderinnen deutlich stärker als bei Männern von familiären Konstellationen und Veränderungen ab (z. B. vom Familienstand oder von der Geburt eines Kindes) (Mansfeld 2024). Inwieweit sich Migrationsgewinne zwischen Branchen, Berufen o. Ä. unterscheiden, ist bislang unklar. Über die individuellen ökonomischen Konsequenzen der Rückwanderung nach Deutschland ist bislang ebenfalls wenig bekannt.

3 Daten

Die folgenden Analysen stützen sich auf die erste Welle der GERPS. In diesem repräsentativen, registerbasierten Online-Survey wurden deutsche Staatsangehörige befragt, die im Zeitraum zwischen Juni 2017 und Mai 2018 entweder aus Deutschland ausgewandert oder nach Deutschland zurückgekehrt sind (Ette et al. 2020). Dabei wurden deutsche Staatsangehörige unabhängig von ihrem eigenen Geburtsort oder dem Geburtsort ihrer Eltern berücksichtigt. In der im Folgenden verwendeten Startwelle der GERPS wurden im Herbst und Winter 2018/2019 10 820 auswertbare Online-Interviews durchgeführt (Rücklaufquote 33,1 %), darunter 4545 Interviews mit kürzlich ausgewanderten Deutschen in rund 130 Ländern weltweit und 6275 Interviews mit deutschen Rückwandernden, die kürzlich aus rund 160 Staaten nach Deutschland zurückgekehrt waren.

Aus den folgenden Analysen ausgeschlossen werden Befragte, die bereits vor 2017 das Land verlassen haben bzw. aus dem Ausland zurückgekehrt sind (– 1222 Fälle). Ferner beschränken wir uns auf deutsche Auswandernde, die drei Monate vor ihrer Wanderung erwerbstätig gewesen sind (ohne Auszubildende oder Studierende). Zudem werden Rückwandernde berücksichtigt, die zum Zeitpunkt des Interviews erwerbstätig waren (ohne Auszubildende und Studierende). Von den nun verbleibenden 6378 Fällen konzentrieren wir uns nur auf Personen im Alter zwischen 20 und 60 Jahren (– 161 Fälle), sodass unser Analysedatensatz schließlich aus 6217 Fällen besteht (2384 Auswandernde; 3833 Rückwandernde).

Um qualifikations- und berufsbezogene Strukturvergleiche der in der GERPS erfassten Aus- und Rückwandernden mit der Gesamtbevölkerung in Deutschland vorzunehmen, greifen wir auf aggregierte Daten des Statistischen Bundesamtes basierend auf Meldedaten bzw. dem Mikrozensus zurück. Eine Einteilung der Befragten in unterschiedliche Berufsgruppen erfolgt entlang der Klassifikation der Berufe (KldB) 2010 (Wiemer et al. 2011). Wir beschränken uns auf die sogenannten Berufshauptgruppen (oder auch „Zweisteller"), von denen die KldB

2010 insgesamt 37 unterscheidet (Bundesagentur für Arbeit 2011). Bei den Auswandernden beziehen wir uns dabei auf die Tätigkeit, die drei Monate vor der Wanderung in Deutschland ausgeübt wurde; bei den Rückwandernden geht es um die Tätigkeit, die sie nach ihrer Rückkehr zum Zeitpunkt des Interviews in Deutschland ausüben. Bei unseren differenzierteren Analysen konzentrieren wir uns auf 19 Berufshauptgruppen, bei denen mindestens 30 Fälle von Auswanderung und gleichzeitig mindestens 30 Fälle von Rückwanderung in der GERPS erfasst sind (2143 Auswandernde und 3516 Rückwandernde).

4 Aus- und Rückwanderung deutscher Arbeitskräfte

4.1 Tätigkeitsstruktur deutscher Migrant*innen

Tabelle 1 präsentiert die Rangliste der anteilig bedeutendsten Berufshauptgruppen im Vergleich von deutschen Aus- und Rückwandernden sowie der Erwerbstätigen in Deutschland insgesamt. Beispielsweise stellen Arbeitskräfte im Bereich der Unternehmensführung und -organisation mit 11,4 % anteilig die größte Berufsgruppe in Deutschland, gefolgt von Beschäftigten im Bereich Medizin und Gesundheit (7,8 %) und dem Verkauf (6,1 %). Der vergleichende Blick auf die Berufsstruktur der deutschen Aus- und Rückwandernden offenbart, dass die Berufsgruppen unterschiedlich stark international mobil sind. Zwar sind Beschäftigte aus dem Bereich der Unternehmensführung und -organisation auch bei den deutschen Migrant*innen die dominante Gruppe (17,1 % bzw. 18,2 %), jedoch ist gleichzeitig zu sehen, dass bei den Mobilen z. B. Beschäftigte aus dem Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologie (IuK) eine bedeutendere Rolle spielen (7,5 % bzw. 5,9 %) als innerhalb der Gesamtwirtschaft (3,4 %).

4.2 Veränderung der Arbeitssituation

Insgesamt ist der Wechsel ins Ausland in der subjektiven Wahrnehmung der Beschäftigten häufig mit Lohnzuwächsen, besseren Aufstiegsmöglichkeiten und Autonomiegewinnen verbunden (*Tabelle 2;* zu Lohnzuwächsen vgl. auch ausführlich Witte/Guedes Auditor 2021). Ein Zugewinn an Arbeitsplatzsicherheit stellt sich für eine Mehrheit hingegen oft nicht ein – rund jede fünfte ausgewanderte Arbeitskraft berichtet sogar von einer Verschlechterung der persönlichen Arbeitsplatzsicherheit nach dem Umzug ins Ausland. Hingegen ist die Rückkehr nach Deutschland offenbar für rund 40 % der Befragten mit Lohneinbußen verbunden. Gleichzeitig geben allerdings ebenfalls etwa 40 % der Rückgewanderten an, dass sich ihre Verdienstmöglichkeiten im Vergleich zum Ausland verbessert hätten. In den restlichen drei Dimensionen sind Verschlechterungen nur für eine Minderheit von 11 % („Sicherheit"), 19 % („Aufstiege") bzw. 24 % („Autonomie") auszumachen *(Tabelle 2)*. Allgemein finden sich hier

TABELLE 1

Tätigkeitsstruktur der Arbeitskräfte in Deutschland im Vergleich zu deutschen Aus- und Rückwandernden, 2017/2018

Anteile in Prozent

Deutschland		Auswandernde		Rückwandernde	
Unternehmensführung und -organisation	11,4	Unternehmensführung und -organisation	17,1	Unternehmensführung und -organisation	18,2
Medizin und Gesundheit	7,8	Lehre und Ausbildung	9,9	Lehre und Ausbildung	10,4
Verkauf	6,1	Informations- und Kommunikationstechnologie	7,5	Werbung und Marketing	9,4
Verkehr und Logistik	5,4	Werbung und Marketing	7,5	Medizin und Gesundheit	6,0
Erziehung und Hauswirtschaft	5,1	Medizin und Gesundheit	7,0	Informations- und Kommunikationstechnologie	5,9
Maschinenbau	5,1	Finanzen	6,9	Recht und Verwaltung	5,8
Lehre und Ausbildung	4,5	Technische Entwicklung und Steuerung	5,2	Finanzen	5,6
Finanzen	4,3	Einkauf und Vertrieb	5,0	Einkauf und Vertrieb	5,1
Recht und Verwaltung	4,3	Recht und Verwaltung	4,6	Technische Entwicklung und Steuerung	4,8
Informations- und Kommunikationstechnologie	3,4	Erziehung und Hauswirtschaft	3,4	Tourismus und Gastgewerbe	3,5

Anmerkungen: Dargestellt sind die ersten zehn Bereiche der „Klassifikation der Berufe (KldB) 2010".
Die Angaben beziehen sich ausschließlich auf deutsche Arbeitskräfte, die 2017/2018 ausgewandert bzw. rückgewandert sind; nur abhängig Beschäftigte, die vor bzw. nach der Wanderung erwerbstätig gewesen sind.

Quelle: Mikrozensus/Statistisches Bundesamt (für Deutschland insgesamt);
German Emigration and Remigration Panel Study (GERPSw1), eigene Berechnungen, querschnittsgewichtet

keine nennenswerten Unterschiede zwischen den Berufsgruppen (Ergebnisse aus Platzgründen nicht dargestellt).

4.3 Bleibeabsichten und Aufenthaltsdauern

Tabelle 3 (linker Teil) zeigt, dass nur rund jede fünfte ausgewanderte deutsche Arbeitskraft kurz nach Ankunft im Ausland angibt, für immer im Ausland bleiben zu wollen (21 %). Für die Mehrheit (51 %) ist ihr Auslandsaufenthalt von vornherein zeitlich befristet (vgl. dazu auch Ette et al. 2021). Die restlichen Befragten (27 %) sind unsicher, wie lange sie im Ausland leben werden. Im Vergleich von Beschäftigten der beiden zahlenmäßig größten Tätigkeitsbereiche in Deutschland (vgl. *Tabelle 1*), die hier exemplarisch ausgewählt wurden, ergeben sich allerdings Unterschiede hinsichtlich der geplanten Aufenthaltsdauern. Während sich 59 % der Auswandernden im Bereich der Unternehmensführung und -organisation (KldB 2010 Zweisteller: 71) sicher sind, dass sie nicht mehr als ein paar Jahre im Ausland verbringen wollen, ist dies bei nur 35 % der Beschäftigten im Gesundheitsbereich der Fall (KldB 2010: 81102 bis 81394 und 82101 bis 82194; 81404 bis 81494; 81614 bis 81894). Ein Drittel der Ärzt*innen, Pflegekräfte und Therapeut*innen sagt sogar, dass sie planen, für immer im Ausland zu bleiben (34 %). Interessanterweise sind hingegen die tatsächlich zurückkehrenden Beschäftigten aus dem Bereich Medizin und Gesundheit vergleichsweise kurz im Ausland gewesen (rechter Teil von *Tabelle 3*): 41 % dieser Arbeitskräfte waren zuvor für maximal zwei Jahre außerhalb Deutschlands tätig. Im Vergleich dazu trifft dies für die Beschäftigten im Bereich der Unternehmensführung und -organisation auf nur 26 % zu.

TABELLE 2

Subjektiver Vergleich der Arbeitssituation in verschiedenen Dimensionen vor und nach der Wanderung, 2017/2018

Anteile in Prozent

	Auswandernde				Rückwandernde			
	Lohn	Aufstieg	Sicherheit	Autonomie	Lohn	Aufstieg	Sicherheit	Autonomie
(viel) besser	69	51	22	54	38	42	40	38
etwa gleich	19	38	56	36	21	39	49	38
(viel) schlechter	12	11	21	10	41	19	11	24
N	1767	1726	1746	1746	3206	3172	3188	3186

Anmerkungen: Abweichungen von 100 % sind rundungsbedingt. Die Angaben beziehen sich ausschließlich auf deutsche Arbeitskräfte, die 2017/2018 ausgewandert bzw. rückgewandert sind; nur abhängig Beschäftigte, die vor und nach der Wanderung erwerbstätig gewesen sind.

Quelle: German Emigration and Remigration Panel Study (GERPSw1); eigene Berechnungen, querschnittsgewichtet

WSI Mitteilungen

4.4 Arbeitskraftverlust durch Auswanderung

Abbildung 1 präsentiert das Wanderungssaldo von deutschen Arbeitskräften, die 2017/2018 ins Ausland gezogen bzw. aus dem Ausland nach Deutschland zurückgekehrt sind im Vergleich unterschiedlicher Berufsfelder. Dabei handelt es sich um geschätzte Werte auf Basis der GERPS-Daten. Um die Zahl von international mobilen Erwerbstätigen in bestimmten Tätigkeitsbereichen abzuschätzen, haben wir zunächst Hochrechnungsfaktoren (HF) ermittelt, die in adäquater Weise berücksichtigen, wie viele Migrant*innen durch die in der GERPS verfügbare Stichprobe repräsentiert werden. Dazu greifen wir auf Daten von Eurostat zurück (Carow et al. 2019). Zunächst ist die unterschiedliche Ausschöpfungsrate der GERPS bei der

TABELLE 3

Bleibeabsicht ausgewanderter und Auslandsaufenthaltsdauer rückgewanderter deutscher Arbeitskräfte in ausgewählten Tätigkeitsbereichen, 2017/2018

Anteile in Prozent

Ausgewanderte (Bleibeabsicht)				Rückgewanderte (Aufenthaltsdauer im Ausland)			
	gesamt	Unternehmensführung und -organisation	Medizin und Gesundheit		gesamt	Unternehmensführung und -organisation	Medizin und Gesundheit
maximal ein Jahr	9	9	9	< 1 Jahr	14	12	20
einige Jahre	42	50	26	1 < 2 Jahre	16	14	21
für immer	21	18	34	2 < 5 Jahre	31	33	23
weiß nicht	27	24	31	>= 5 Jahre	39	41	35
N	2379	393	189	N	3831	700	238

Anmerkungen: Abweichungen von 100 % sind rundungsbedingt. Die Angaben beziehen sich ausschließlich auf deutsche Arbeitskräfte, die 2017/2018 ausgewandert bzw. rückgewandert sind; nur abhängig Beschäftigte, die vor der Wanderung (Ausgewanderte) und nach der Wanderung (Rückgewanderte) erwerbstätig gewesen sind.

Quelle: German Emigration and Remigration Panel Study (GERPSw1); eigene Berechnungen, querschnittsgewichtet

WSI Mitteilungen

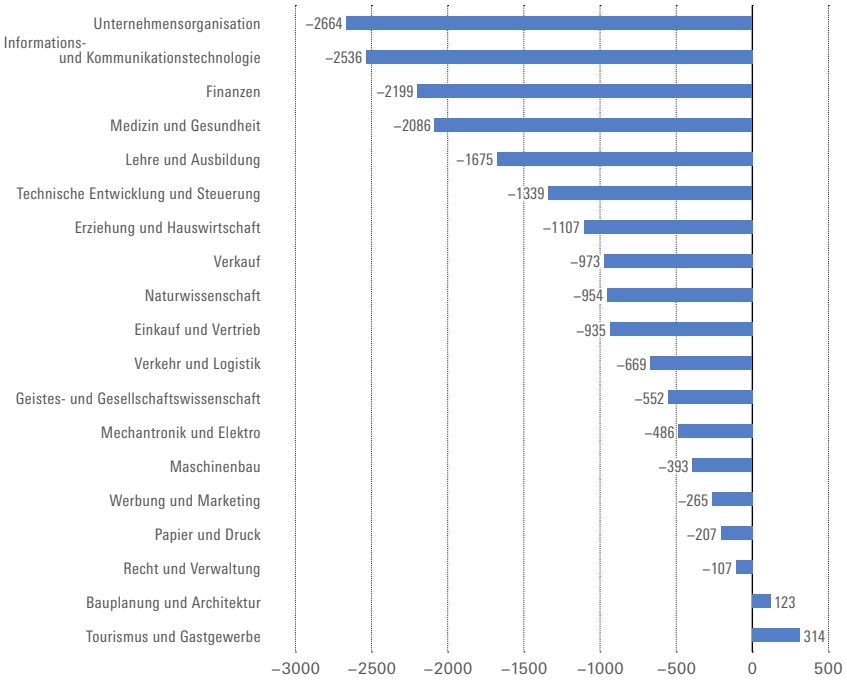
Erfassung von Aus- und Rückwandernden zu berücksichtigen. Geht man von 155 000 deutschen Auswanderungen und 103 000 Rückwanderungen deutscher Staatsbürger*innen im Alter zwischen 20 und 59 Jahren im Referenzjahr 2018 aus (Eurostat 2022a, 2022b) und setzt die Zahl der in GERPS erfassten 4283 Auswandernden und 5988 Rückwandernde in derselben Altersgruppe damit in Beziehung, so ergibt sich für Ausgewanderte der Hochrechnungsfaktor 36,2 und für Rückgewanderte der Hochrechnungsfaktor 17,2.

Multipliziert man nun die in GERPS in der jeweiligen Berufsgruppe beobachteten Aus- und Rückwandernden mit dem entsprechenden Hochrechnungsfaktor, erhält man näherungsweise die tatsächliche Zahl deutscher Aus- und Rückwandernden für den jeweiligen Tätigkeitsbereich. Auf Basis dieser Schätzungen kann man für 2018 z. B. von einem Nettoverlust von rund 2700 deutschen Beschäftigten aus dem Bereich der Unternehmensführung und -organisation und von rund 2000 deutschen Beschäftigten im Bereich Medizin und Gesundheit ausgehen. Lediglich in den Bereichen Bauplanung und Architektur sowie Tourismus und Gastgewerbe ist für das Jahr 2018 von einem minimalen positiven Nettozuwachs an deutschen Arbeitskräften auszugehen.

ABBILDUNG 1

Hochgerechnete Wanderungssalden deutscher Arbeitskräfte für ausgewählte Tätigkeitsbereiche, 2018

Angaben in absoluten Zahlen



Quelle: German Emigration and Remigration Panel Study (GERPSw1); Hochrechnungen auf Basis von Eurostat-Daten 2018; eigene Berechnungen, querschnittsgewichtet

WSI Mitteilungen

Wichtiger als diese absoluten Zahlen ist jedoch die Frage, inwiefern Nettoverluste eine bedeutsame Größenordnung annehmen. Hier hilft *Abbildung 2,* in der die Wanderungssalden aus *Abbildung 1* in Verbindung gesetzt werden mit der generellen Größe der Tätigkeitsbereiche (gemessen an der Anzahl der dort Beschäftigten). *Abbildung 2* zeigt nun nicht die jährliche Verlustquote, sondern die Verlustquote für einen Zehnjahreszeitraum (die hochgerechneten Jahreswerte für den Erfassungszeitraum 2017/2018 in der GERPS werden einfach mit 10 multipliziert). Die Ergebnisse zeigen, dass nahezu in allen hier beobachteten Berufsfeldern die Nettoverluste durch auswandernde deutsche Arbeitskräfte eine vernachlässigbare Größe darstellt. Greifen wir hier den insbesondere unter dem Gesichtspunkt des Arbeits- bzw. Fachkräftemangels im Fokus stehenden Bereich Medizin und Gesundheit beispielhaft heraus: Durch die Nettoabwanderung deutscher Arbeitskräfte käme es im Verlauf von zehn Jahren lediglich zu einem Verlust von 0,7 % der Beschäftigten in diesem Berufsfeld. Etwas stärker scheint der Einfluss der Abwanderung deutscher Arbeitskräfte im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologien zu sein (−1,9 % in zehn Jahren). Einzig im Bereich der Geistes- und Gesellschaftswissenschaften kommt es mutmaßlich zu einem nennenswerten Nettoverlust deutscher Arbeitskräfte (−5,8 % in zehn Jahren).

5 Zusammenfassung und Diskussion

Im Gegensatz zur Erfassung von Einwanderung fehlt es der internationalen Migrationsforschung an Daten zu Auswanderung und zirkulärer Migration (Willekens et al. 2016). Folglich ist unser Wissen über die Abwanderung von Fachkräften aus Deutschland und zu der Frage, ob – und wenn ja wann – sie gegebenenfalls zurückkehren, bislang eher bruchstückhaft. Dies ist auch darum bedauerlich, weil die Frage nach Aus- und Rückwanderung vor dem Hintergrund des bestehenden und sich in Zukunft mutmaßlich weiter verstärkenden Fachkräftemangels an Bedeutung gewinnen wird. Angesichts dessen hat sich der vorliegende Beitrag mit der Aus- und Rückwanderung deutscher Arbeitskräfte beschäftigt.

Dass Akademiker*innen sowohl unter den deutschen Aus- als auch unter den deutschen Rückwandernden im Vergleich zur nicht-mobilen Bevölkerung deutlich überrepräsentiert sind, ist ein klarer Beleg dafür, dass – zumindest bezogen auf deutsche Fachkräfte – mit internationaler Mobilität kein dauerhafter Verlust von Produktivkraft einhergeht *(brain drain),* sondern dass wir es eher mit zirkulärer Migration von deutschen Fachkräften zu tun haben *(brain circulation)* (vgl. Ette/Witte 2021). Dieser Befund wird auch dadurch unterstützt, dass lediglich ein

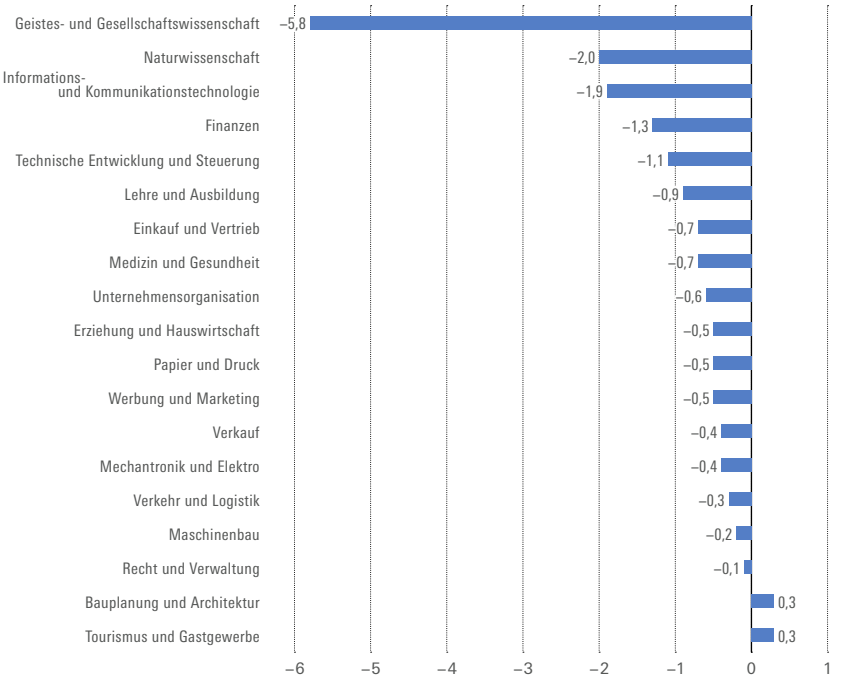
Fünftel der deutschen Auswandernden vorhat, dauerhaft im Ausland zu bleiben. Internationale Mobilität von deutschen Arbeitskräften ist somit nicht ein Ausdruck genereller Unzufriedenheit, sondern ist vielmehr ein oftmals kalkulierter Baustein in der Karriere gerade junger Fach- und Führungskräfte. Dazu passt auch der Befund, dass zwei Drittel der Rückkehrenden weniger als fünf Jahre im Ausland gelebt haben. Aus volkswirtschaftlicher Sicht ist die zirkuläre Migration von deutschen Fachkräften daher vor allem ein Gewinn, weil diese Menschen neue Erfahrungen und neue Kompetenzen aus dem Ausland mitbringen, die für die Zukunftsfähigkeit Deutschlands in einer globalisierten Welt besonders wertvoll sein dürften.

Mehr als zwei Drittel der ausgewanderten Arbeitskräfte berichten von einer besseren Entlohnung als zuvor in Deutschland. Auch hinsichtlich der Aufstiegschancen und der Autonomie am Arbeitsplatz berichtet in etwa die Hälfte der Ausgewanderten Verbesserungen. Einbußen werden hingegen eher bei der Arbeitsplatzsicherheit hingenommen; etwa ein Viertel berichtet von schlechteren Bedingungen im Vergleich zu Deutschland. Bei Rückgewanderten ergibt sich hingegen ein heterogeneres Bild zumindest bezüglich des Lohns: Etwa 40 % der Rückkehrer*innen berichten jeweils von Lohneinbußen bzw. Lohnzuwächsen im Vergleich zur Situation im Ausland. Die deutliche Mehrheit der Rückgewanderten sieht hingegen keine Verschlechterung bei der Arbeitsplatzsicherheit, den Aufstiegschancen sowie der Arbeitsautonomie im Vergleich zu ihrer vorherigen Situation im Ausland – etwa 40 % berichten hier sogar von Verbesserungen. Dass Verbesserungen der Arbeitsbedingungen von einem hohen Anteil sowohl der Aus- als auch der Rückwandernden berichtet werden, kann unterschiedliche Ursachen haben. So ist einerseits denkbar, dass diese Befunde die Karriereentwicklung widerspiegeln: Der Schritt ins Ausland ist mit einem beruflichen Aufstieg und damit z. B. mit Lohnzuwächsen verbunden; das Gleiche gilt auch für die Rückkehr, mit der ein weiterer Karriereschritt und erneute Lohnzuwächse oder auch Autonomiegewinne einhergehen. Andererseits könnten sich diese Verbesserungen der Arbeitssituation auch durch vergleichsweise ungünstige Verhältnisse im Ausland erklären lassen. In diesem Fall wäre Rückwanderung eher Ausdruck einer gescheiterten Karriereentwicklung im Ausland. Gleichwohl scheint Letzteres angesichts der tatsächlich zu beobachtenden Lohnzuwächse kurz nach der Auswanderung wenig plausibel, denn dann müssten in der Folge für eine substanzielle Gruppe von Ausgewanderten drastische Lohnkürzungen in den ersten Jahren ihres Auslandsaufenthalts folgen. Insofern sprechen die Ergebnisse eher dafür, dass internationale Mobilität und temporäre Auslandsaufenthalte mehrheitlich Kennzeichen von gelungenen Karriereentwicklungen darstellen (vgl. dazu bspw. auch die Befunde von Andresen et al. 2022; El-Mallakh/Wahba 2021; Koikkalainen et al. 2016; Weber/Saarela 2019). Um dies abschließend bewerten zu können, müssen selektive Rückwanderungsprozesse in Zukunft stärker in den Blick genommen werden.

ABBILDUNG 2

Geschätzte 10-Jahres-Verlustquoten durch Aus- und Rückwanderung deutscher Arbeitskräfte (nach Beruf), Basis 2018

Angaben in Prozent



Quelle: Mikrozensus/Statistisches Bundesamt (für Deutschland insgesamt); German Emigration and Remigration Panel Study (GERPSw1, für Aus- und Rückwandernde); eigene Berechnungen, querschnittsgewichtet

WSI Mitteilungen

Ferner zeigt sich, dass von der dauerhaften Abwanderung deutscher Fachkräfte keine substanzielle Verschärfung des Fachkräftemangels ausgeht. Im Verhältnis zur Größe des deutschen Arbeitsmarktes im Allgemeinen und zur Größe einzelner Berufsfelder im Besonderen sind diese Nettoverluste verschwindend gering. Hier gilt es in Zukunft wesentlich stärker die Abwanderung ausländischer Fachkräfte in den Blick der Forschung und auch des politischen Interesses zu rücken, die quantitativ wesentlich bedeutsamer ist (Pierenkemper et al. 2024). Notwendig scheint uns hier erstens eine veränderte Perspektive auf Migration. Die in Öffentlichkeit und Politik oftmals vorherrschende statische Gleichsetzung von Zuwanderung mit dauerhaftem Verbleib sollte ersetzt werden durch ein Verständnis von Migration als Prozess. So schätzt z. B. Wehler (2008, S. 41), dass von den 14 Mio. bis 1973 in die Bundesrepublik gekommenen „Gastarbeiter*innen“ nur zwei Mio. (also knapp 15 %) dauerhaft geblieben sind. Es ist zu vermuten, dass in der zunehmend globalisierten Welt des 21. Jahrhunderts mit wachsenden internationalen Arbeitsmärkten der dauerhafte Verbleib von zugewanderten Arbeitskräften seltener sein wird als früher. Zweitens

fehlt es bislang auch an Daten, die uns vergleichbar mit dem GERPS-Projekt Informationen über Ausmaß, Motive und Folgen der Abwanderung ausländischer Fachkräfte ermöglichen. Glücklicherweise gibt es derzeit erste größere Forschungsvorhaben, die diese Lücke hoffentlich werden schließen können (z. B. das IAB-Projekt „Internationales Mobilitätspanel von Migrant*innen in Deutschland – IMPa" oder das International Experience Survey im Rahmen des durch die EU geförderten Projekts „Link4 Skills").

Die hier präsentierten Befunde für deutsche Fachkräfte können aber bereits jetzt wertvolle Erkenntnisse zur Fachkräfteabwanderung liefern: Wenn internationale Mobilität von Fachkräften aus Industrieländern vor allem karrieremotiviert ist und im Ausland bessere Arbeitsbedingungen winken (Lohn, Autonomie usw.), so ist dies eine wichtige Stellschraube, um am Ende gerade auch ausländische Fachkräfte an Deutschland zu binden bzw. sie nach Deutschland zurückzuholen. Gerade die für deutsche Auswandernden typische Rückwanderung dürfte für einmal abgewanderte ausländische Fachkräfte jedoch kein Selbstläufer sein. Insofern braucht Deutschland nicht nur mehr Zuwanderung, sondern auch eine integrationsbereite Gesellschaft, die Zugewanderten und ihren Familien glaubhaft vermittelt, dass sie erwünscht sind und hierzulande eine dauerhafte Perspektive haben. Junge Fachkräfte richten ihre Migrationsentscheidungen nicht allein an ökonomischen Rahmenbedingungen aus: Auch den Lebensbedingungen für Familien (z. B. Bildungsmöglichkeiten) kommt bei der Entscheidung zu gehen, zu bleiben oder zurückzukehren, eine entscheidende Rolle zu (Erlinghagen/Hank 2024; Geis-Thöne 2018; Mansfeld im Erscheinen). ■

LITERATUR

Andresen, M. / Lazarova, M. / Apospori, E. / Cotton, R. / Bosak, J. / Dickmann, M. / Kaše, R. / Smale, A. (2022): Does International Work Experience Pay Off? The Relationship Between International Work Experience, Employability and Career Success: A 30-country, Multi-industry Study, in: Human Resource Management Journal 32 (3), S. 698–721

Boockmann, B. / Kalweit, R. / Kleinemeier, R. / Knirsch, F. / Maier, A. / Puhe, H. / Scheu, T. (2022): Kontexte und Ursachen der Abwanderung ausländischer Fachkräfte aus Deutschland, Tübingen

Böse, C. / Kalinowski, M. / Maier, T. / Mönnig, A. / Schmitz, N. / Zika, G. (2021): Should I Stay Or Should I Go? Langfristige Auswirkungen von qualifikationsspezifischen Wanderungsströmen auf Arbeitsangebot und wirtschaftliche Entwicklung, Bonn

Bundesagentur für Arbeit (2011): Klassifikation der Berufe 2010. Band 1: Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen, Nürnberg

Bundestag Drucksache 19/5249: Zur Auswanderung von Fachkräften und Talentabwanderung. Kleine Anfrage von Abgeordneten der AFD-Fraktion, https://dserver.bundestag.de/btd/19/052/1905249.pdf (letzter Zugriff: 14. 05. 2025)

Burstedde, A. / Kolev-Schaefer, G. (2024): Die Kosten des Fachkräftemangels, Köln

Carow, A. / Mundil-Schwarz, R. / Vigneau, E. (2019): Bevölkerung am üblichen Aufenthaltsort und Weiterentwicklung des Schätzverfahrens zur Langzeitmigration, in: Wirtschaft und Statistik 3, S. 65–81

Décieux, J. P. / Mergener, A. (2021): German Labor Emigration in Times of Technological Change: Occupational Characteristics and Geographical Patterns, in: Sustainability 13 (3)

Deutsche Bundesbank (2024): Bundesbank Online Panel-Firmen (BOP-F), https://www.bundesbank.de/de/bundesbank/forschung/unternehmensstudie-bop-f/herausforderungen-fuer-unternehmen-846940 (letzter Zugriff: 14. 05. 2025)

Diehl, C. / Dixon, D. (2005): Zieht es die Besten fort? Ausmaß und Formen der Abwanderung deutscher Hochqualifizierter in die USA, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 57 (4), S. 714–734

El-Mallakh, N. / Wahba, J. (2021): Upward or Downward: Occupational Mobility and Return Migration, in: World Development 137, S. 105–203

Erlinghagen, M. (2021): Love in Motion: Migration Patterns of Internationally Mobile Couples, in: Population, Space and Place 27 (2)

Erlinghagen, M. (2024): Auswanderung aus Deutschland, https://www.bpb.de/themen/migration-integration/regionalprofile/deutschland/550949/auswanderung-aus-deutschland (letzter Zugriff: 14. 05. 2025)

Erlinghagen, M. / Ette, A. / Schneider, N. F. / Witte, N. (2021): Between Origin and Destination: German Migrants and the Individual Consequences of Their Global Lives, in: Erlinghagen, M. / Ette, A. / Schneider, N. F. / Witte, N. (Hrsg.): The Global Lives of German Migrants. Consequences of International Migration Across the Life Course, Cham, 3–20

Erlinghagen, M. / Hank, K. (2024): Studying the Family-Migration-Nexus: State of Research, Knowledge Gaps, and Empirical Perspectives, in: Erlinghagen, M. / Hank, K. (Hrsg.): Transnational Family Relations of German Emigrants, Wiesbaden, S. 1–17

Ette, A. / Décieux, J. P. / Erlinghagen, M. / Genoni, A. / Auditor, J. G. / Knirsch, F. / Kühne, S. / Mörchen, L. / Sand, M. / Schneider, N. F. / Witte, N. (2020): German Emigration and Remigration Panel Study (GERPS): Methodology and Data Manual of the Baseline Survey (Wave 1), Wiesbaden

Ette, A. / Décieux, J. P. / Erlinghagen, M. / Guedes Auditor, J. / Mansfeld, L. / Sander, N. / Schneider, N. F. / Witte, N. (2019): German Emigration and Remigration Panel Study (GERPS), in: Bevölkerungsforschung aktuell (6), S. 3–7

Ette, A. / Erlinghagen, M. (2021): Structures of German Emigration and Remigration: Historical Developments and Demographic Patterns, in: Erlinghagen, M. / Ette, A. / Schneider, N. F. / Witte, N. (Hrsg.): The Global Lives of German Migrants. Consequences of International Migration Across the Life Course, Cham, S. 43–63

Ette, A. / Sauer, L. (2010): Auswanderung aus Deutschland. Daten und Analysen zur internationalen Migration deutscher Staatsbürger, Wiesbaden

Ette, A. / Sauer, L. / Fauser, M. (2021): Settlement or Return? The Intended Permanence of Emigration from Germany Across the Life Course, in: Erlinghagen, M. / Ette, A. / Schneider, N. F. / Witte, N. (Hrsg.): The Global Lives of German Migrants. Consequences of International Migration Across the Life Course, Cham, S. 101–118

Ette, A. / Witte, N. (2021): Brain Drain or Brain Circulation? Economic and Non-Economic Factors Driving the International Migration of German Citizens, in: Erlinghagen, M. / Ette, A. / Schneider, N. F. / Witte, N. (Hrsg.): The Global Lives of German Migrants. Consequences of International Migration Across the Life Course, Cham, S. 67–85

Eurostat (2022a): Auswanderung nach Altersgruppen, Geschlecht und Staatsangehörigkeit, DOI: 10.2908/MIGR_EMI1 CTZ

Eurostat (2022b): Einwanderung nach Altersgruppen, Geschlecht und Staatsangehörigkeit, DOI: 10.2908/MIGR_IMM1 CTZ

Geis-Thöne, W. (2018): Abwanderung und Verbleibabsichten von Zuwanderern, Köln

Junge Freiheit (2024): Deutschland wird zum Auswanderungsland, in: Junge Freiheit vom 22. 03. 2024, https://jungefreiheit.de/politik/deutschland/2024/deutschland-wird-zum-auswanderungsland (letzter Zugriff: 14. 05. 2025)

Koikkalainen, S. / Linnakangas, R. / Suikkanen, A. (2016): Does International Migration Pay Off? The Labor Market Situation of Finnish Return Migrants Based on Longitudinal Register Data, in: Nordic Journal of Working Life Studies 6 (4), S. 49

Leubecher, M. (2020): Hunderttausende Bürger kehren Deutschland den Rücken, in: Welt vom 14. 01. 2020, https://www.welt.de/politik/deutschland/plus205011766/Migrationsbericht-Hunderttausende-Deutsche-verlassen-das-Land.html (letzter Zugriff: 14. 05. 2025)

Loschert, F. / Komitowski, D. (2024): Auf Wiedersehen? Analyse der Daten- und Forschungslage zu Ab- und Rückwanderungsprozessen von Zugewanderten aus/nach Deutschland, Bonn

Mansfeld, L. (i. E.): Assessing the Family-migration Nexus: A Theoretical Framework for Studying the Consequences of Migration, in: Obradović, J. / Blair, S. L. (Hrsg.): Immigration and Families: Examining the Causes, Processes, and Consequences of Migration, Bingley

Mansfeld, L. (2024): Correlations Between Family Patterns and Short-Term Economic Outcomes of Emigration, in: Erlinghagen, M. / Hank, K. (Hrsg.): Transnational Family Relations of German Emigrants, Wiesbaden, S. 59–100

Pierenkemper, S. / Semsarha, F. / Malin, L. (2024): Unverzichtbar für die deutsche Wirtschaft: Zwei Millionen ausländische Fachkräfte in Engpassberufen, Köln

Spieß, C. K. (2024): Fachkräftemangel: Alle Potenziale nachhaltig nutzen und entwickeln!, in: WSI-Mitteilungen 77 (2), S. 78

Weber, R. / Saarela, J. (2019): Circular Migration in a Context of Free Mobility: Evidence from Linked Population Register Data from Finland and Sweden, in: Population, Space and Place 25 (4)
Wehler, H.-U. (2008): Deutsche Gesellschaftsgeschichte. Bd. 5: Bundesrepublik und DDR 1949–1990, München
Wiemer, S. / Schweitzer, R. / Paulus, W. (2011): Die Klassifikation der Berufe 2010 – Entwicklung und Ergebnis, in: Wirtschaft und Statistik (3/2011), S. 274–288
Willekens, F. / Massey, D. / Raymer, J. / Beauchemin, C. (2016): International Migration Under the Microscope, in: Science 352 (6288), S. 897–899
Witte, N. / Guedes Auditor, J. (2021): Affluent Lives Beyond the Border? Individual Wage Change Through Migration, in: Erlinghagen, M. / Ette, A. / Schneider, N. F. / Witte, N. (Hrsg.): The Global Lives of German Migrants. Consequences of International Migration Across the Life Course, Cham, S. 121–138

AUTOR*INNEN

MARCEL ERLINGHAGEN, Prof. Dr., lehrt empirische Sozialstrukturanalyse am Institut für Soziologie der Universität Duisburg-Essen. Arbeitsschwerpunkte: Migration, Arbeitsmarkt und Familie.

@ marcel.erlinghagen@uni-due.de

LISA MANSFELD, Dr., ist wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Arbeitsgruppe für empirische Sozialstrukturanalyse am Institut für Soziologie der Universität Duisburg-Essen. Arbeitsschwerpunkte: Migration, Arbeitsmarkt und Familie.

@ lisa.mansfeld@uni-due.de