

IAW

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



Abschlussbericht

Vorstudie zur Abwanderung von ausländischen Fachkräften

im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit

AZ: 13-21-00035

Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V. (IAW), Tübingen

SOKO Institut, Bielefeld

31. Oktober 2022



Ansprechpartner

Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V.

Professor Dr. Bernhard Boockmann
Schaffhausenstraße 73
72072 Tübingen
Telefon: 07071 9896-20
Telefax: 07071 9896-99
E-Mail: bernhard.boockmann@iaw.edu
Internet: www.iaw.edu

SOKO Institut GmbH

Dr. Frederik Knirsch
Voltmannstraße 271
33613 Bielefeld
Telefon: 0521 5242-103
E-Mail: knirsch@soko-institut.de
Internet: www.soko-institut.de

Autor*innen

Bernhard Boockmann

René Kalweit

Rita Kleinemeier

Frederik Knirsch

Anastasia Maier

Waldemar Murawski

Henry Puhe

Tobias Scheu

Unter Mitarbeit von

Maren Baumgärtner

Sebastian Saile

Inhalt

Executive Summary	9
1. <i>Fragestellung des Projekts</i>	9
2. <i>Methodik</i>	9
a. Standardisierte Facebook-Befragung	9
b. Qualitative Interviews	9
3. <i>Die wichtigsten Ergebnisse</i>	10
a. Prozess der Zuwanderung	10
b. Prozess der Integration in Deutschland	11
c. Gründe der Rückmigration	11
d. Mögliche Rückkehr der Abgewanderten nach Deutschland	12
4. <i>Handlungsempfehlungen</i>	12
a. Verbleib von Fachkräften in Deutschland	12
b. Weiterführung der Untersuchung	13
1 Hintergrund und Fragestellung des Projekts	14
2 Ergebnisse der Daten- und Literaturanalyse	15
2.1 <i>Erkenntnisse aus der Forschungsliteratur</i>	15
2.1.1 Einflüsse auf die Rückmigrationsentscheidung	15
2.1.2 Bildung und Humankapital	17
2.1.3 Erwerbstatus, Einkommen und Vermögen	18
2.1.4 Wirtschaftliche und politische Push- und Pull-Faktoren	19
2.1.5 Integration im Zielland und Beziehung zum Herkunftsland	20
2.1.6 Individuelle Faktoren und Lebensereignisse	22
2.1.7 Rechtliche Rahmenbedingungen	22
2.2 <i>Ergebnisse aus Sekundärdatenanalysen</i>	23
2.2.1 Abbildung des Wanderungsgeschehens in der Wanderungsstatistik	23
2.2.2 Analyse der Rückmigration mit dem Sozio-oekonomischen Panel (SOEP)	25
3 Im Rahmen der Studie durchgeführte Erhebungen	27
3.1 <i>Quantitative Befragung: Erhebungsdesign und Methodik</i>	27
3.1.1 Erhebungsziel und Erhebungsmethode	27
3.1.2 Länderauswahl	28
3.1.3 Umsetzung der Social-Media-Kampagne	29
3.1.4 Erreichung der Zielgruppe	30
3.1.5 Aufbau einer Facebook-Anzeige und zielgruppenspezifische Ansprache	32
3.1.6 Inhalte der Befragung	34
3.1.7 Feldverlauf und Feldergebnisse	35
3.1.8 Beschreibung der Stichprobe	37
3.2 <i>Qualitative Befragung: Erhebungsdesign und Methodik</i>	41
3.2.1 Auswahl von Fällen	41
3.2.2 Durchführung der qualitativen Feldphase	42
3.2.3 Rücklauf und Anpassungsmaßnahmen	43

4	Auf dem Weg nach Deutschland	45
4.1	<i>Motive und Gründe der Zuwanderung nach Deutschland</i>	45
4.2	<i>Organisation und Vorbereitung der Zuwanderung</i>	47
4.3	<i>Unterstützung im Prozess der Zuwanderung</i>	49
5	Leben und Integration in Deutschland	51
5.1	<i>Erwerbstätigkeit und Arbeitserfahrungen</i>	51
5.2	<i>Anerkennung und Bedeutung beruflicher Qualifikationen</i>	57
5.3	<i>Einkommen und Wohnen</i>	58
5.4	<i>Herausforderungen der Integration</i>	61
5.4.1	Erlernen von Abläufen und Wissen	61
5.4.2	Unterstützung und Begleitung im Alltag	62
5.4.3	Aufbau sozialer Netzwerke	63
5.4.4	Kommunikation und Sprache	66
5.4.5	Diskriminierungserfahrungen	68
5.5	<i>Lebensentwürfe in Deutschland – Versuch einer Typologie</i>	69
6	Abwanderung aus Deutschland	72
6.1	<i>Gründe der Rückwanderung</i>	73
6.2	<i>Determinanten der Aufenthaltsdauer</i>	77
6.3	<i>Planungsdauer der Rückwanderung</i>	85
7	Rückkehr nach Deutschland?	87
7.1	<i>Leben nach der Abwanderung</i>	87
7.1.1	Herausforderungen der Reintegration	87
7.1.2	Bewertung der aktuellen Situation	88
7.2	<i>Wiedereinreisebereitschaft</i>	90
7.2.1	Subjektive Perspektiven auf die Rückkehr nach Deutschland	90
7.2.2	Analyse der Determinanten der Wiedereinreisebereitschaft	91
8	Längerfristige Migrationsverläufe	95
8.1	<i>Migrations- und Erwerbsverläufe in der quantitativen Erhebung</i>	95
8.1.1	Wanderungsverläufe	95
8.1.2	Entwicklung des Erwerbsstatus und des Berufs	95
8.2	<i>Typen von Karriereverläufen</i>	97
8.3	<i>Verläufe und Beschreibung einzelner Fälle internationaler Migrierender</i>	99
9	Zwei Konzepte für eine Hauptstudie	111
9.1	<i>Rückwanderungspanel</i>	112
9.2	<i>Rückwanderungsmonitoring</i>	115
10	Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen	117

10.1	<i>Inhaltliche Ergebnisse und Handlungsempfehlungen</i>	117
10.2	<i>Ergebnisse und Handlungsempfehlungen im Hinblick auf eine Hauptstudie</i>	121
11	Literaturverzeichnis	123

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 2.1: Übersicht über Einflussfaktoren auf Rückmigration und Integration.....	16
Abbildung 2.2: Ausländische Bruttowanderungen nach Deutschland von 2000–2020.....	24
Abbildung 2.3: Bruttoabwanderungen nach Migrationsart im Jahr 2018	25
Abbildung 3.1: Darstellung des Zielgruppen-Targeting im Facebook-Werbemanager.....	31
Abbildung 3.2: Beispiele für die eingesetzten Werbeanzeigen (im Facebook- und Instagram-Feed)..	33
Abbildung 3.3: Hauptblöcke des Fragebogens.....	34
Abbildung 3.4: Alter zum Befragungszeitpunkt	37
Abbildung 3.5: Aufenthaltsorte der Befragten nach IP-Adresse.....	38
Abbildung 3.6: Geschlechterverteilung nach Erhebungsland	39
Abbildung 3.7: Alter zum Zeitpunkt der Einreise nach Deutschland	41
Abbildung 4.1: Gründe für die Zuwanderung nach Deutschland.....	46
Abbildung 4.2: Gründe für Wahl von Deutschland als Zielland	47
Abbildung 4.3: Gegebenheiten in Deutschland bei Einreise	48
Abbildung 4.4: Unterstützung bei der Zuwanderung.....	50
Abbildung 4.5: Kontakt der Befragten zu Institutionen in Deutschland	50
Abbildung 5.1: Erwerbsstatus in Deutschland	52
Abbildung 5.2: Tätigkeit in Deutschland nach Herkunftsregion und Branchengruppe	53
Abbildung 5.3 Berufliche Tätigkeitsfelder der Interviewten.....	54
Abbildung 5.4: Bedeutung beruflicher Anerkennung	57
Abbildung 5.5: Wie leicht oder schwer ist es Ihnen gefallen, sich zurecht zu finden?	61
Abbildung 5.6: Kontaktmöglichkeiten und beruflicher Status (beispielhafte Typologie)	63
Abbildung 5.7: Kontakte in Deutschland und dem Herkunftsland.....	65
Abbildung 5.8: Wie eng war der Kontakt zu Freunden und Bekannten im Herkunftsland.....	65
Abbildung 5.9: Typologie der Lebensentwürfe in Deutschland	70
Abbildung 6.1: Aufenthaltsdauer nach geplanter Aufenthaltsdauer.....	72
Abbildung 6.2: Ausreisegründe	73
Abbildung 6.3: Gründe der Auswanderung der Interviewten.....	74
Abbildung 6.4: Histogramm der Aufenthaltsdauer	78
Abbildung 6.5: Modellierter Aufenthaltsdauer nach Alter bei Immigration	81
Abbildung 6.6: Modellierter Aufenthaltsdauer nach Herkunftsregion	82
Abbildung 6.7: Modellierter Aufenthaltsdauer nach Aufenthaltstitel	83
Abbildung 6.8: Modellierter Aufenthaltsdauer nach Anforderungsniveau.....	83
Abbildung 6.9: Dauer des Rückmigrationswunsches bis zur Ausreise	85
Abbildung 6.10: Planungsdauer der Rückmigration.....	86
Abbildung 7.1: Erwerbsstatus nach der Rückkehr bzw. Abwanderung aus Deutschland.....	87
Abbildung 7.2: Zufriedenheit der Abgewanderte mit der aktuellen Situation	88
Abbildung 7.3: Zufriedenheit der Abgewanderten mit den folgenden Bereichen in Deutschland	89
Abbildung 7.4 Rückkehrbereitschaft und Kontakt nach Deutschland	92
Abbildung 8.1: Art der Abwanderung nach Erhebungsland.....	95
Abbildung 8.2: Schematische Entwicklung der Erwerbstätigkeit im Migrationsverlauf	96
Abbildung 8.3: Detaillierte Entwicklung der Erwerbstätigkeit im Migrationsverlauf	97
Abbildung 8.4: Karriereverläufe der Interviewten	97
Abbildung 9.1: Untersuchungsgruppen im Rückwanderungspanel.....	112
Abbildung 9.2: Beispielhafter Ablauf des Auswanderungspanels.....	114

Tabellenverzeichnis

Tabelle 3.1: Überblick über die Klicks und Kosten der Anzeigegruppen.....	36
Tabelle 3.2: Soziodemographie der Befragten.....	40
Tabelle 3.3: Rücklauf der qualitativen Befragung	42
Tabelle 4.1: Sprachkenntnisse und -erwerb.....	49
Tabelle 5.1: Monatliches Bruttoeinkommen nach Tätigkeitsniveau.....	59
Tabelle 6.1: OLS-Regression: Determinanten der Aufenthaltsdauer.....	80
Tabelle 7.1 Regression: Wahrscheinlichkeit einer Rückkehr nach Deutschland.....	93

Abkürzungsverzeichnis

AZR	Ausländerzentralregister
AufenthG	Gesetz über den Aufenthalt, die Erwerbstätigkeit und die Integration von Ausländern im Bundesgebiet (Aufenthaltsgesetz)
BA	Bundesagentur für Arbeit
BAMF	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
BeH	Beschäftigtenhistorik
CATI	Computer Assisted Telephone Interview (computerunterstützte telefonische Befragung)
COVID-19	Coronavirus-Krankheit-2019 (coronavirus disease 2019)
FDZ	Forschungsdatenzentrum
FreizügG	Gesetz über die allgemeine Freizügigkeit von Unionsbürgern (Freizügigkeitsgesetz)
GERPS	German Emigration and Remigration Panel Study
GEZ	Gebühreneinzugszentrale der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
IAW	Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung
IEB	Integrierte Erwerbsbiografien
ISCED	International Standard Classification of Education (Internationale Standardklassifikation im Bildungswesen)
NATO	Nordatlantische Vertragsorganisation
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
OLS	Ordinary Least Squares
SGB II	Sozialgesetzbuch Zweites Buch
SOEP	Sozio-oekonomisches Panel
SOKO Institut	SOKO Institut für Sozialforschung & Kommunikation
WS	Wanderungsstatistik
ZAV	Zentrale Auslands- und Fachvermittlung

Executive Summary

1. Fragestellung des Projekts

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) an der Universität 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. Hierbei wurde der gesamte Migrationsprozess der Fachkräfte aus dem Ausland betrachtet (Zuwanderung nach Deutschland, Integration in Deutschland, Abwanderung). 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 sollte die Vorstudie zur Vorbereitung einer größer angelegten 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. Dazu sollten zwei Forschungskonzepte erarbeitet werden.

2. Methodik

a. Standardisierte Facebook-Befragung

Im Zentrum der Studie steht eine eigene durchgeführte webbasierte 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 geeigneten 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.

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.

b. Qualitative Interviews

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.

3. Die wichtigsten Ergebnisse

a. 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 zu einer vergleichsweise kurzen Aufenthaltsdauer führt gegenüber der Zuwanderung ohne Jobangebot. 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 Drittstaatlern 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.

Nach Deutschland Zugewanderte haben häufig unzureichende deutsche Sprachkenntnisse und absolvieren keinen Sprachkurs. Fast zwei Drittel der Befragten aus den EU-Herkunftsländern hatten vor oder unmittelbar nach der Zuwanderung keinen Sprachkurs absolviert, bei außereuropäischen Drittstaaten sind es dagegen nur ca. 40 %. 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.

b. Prozess der 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.

c. Gründe der Rückmigration

Die von den Ausgewanderten genannten Gründe für die Rückmigration 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). 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 Stel-

lenangebots 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.

d. Mögliche Rückkehr der Abgewanderten 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 Rückkehrbereitschaft 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.

4. Handlungsempfehlungen

a. Verbleib von Fachkräften in Deutschland

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 Basissprachkurse 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** gerade für diejenigen schaffen, 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 Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (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.

b. Weiterführung der Untersuchung

Anhand der Vorstudie konnten bereits 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 Fachkräfte rückwandernder 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.

1 Hintergrund und Fragestellung des Projekts

Angesichts der demografischen Alterung in Deutschland ist die Zuwanderung ausländischer Fachkräfte ein wichtiges Element bei der Sicherung der Arbeitskräftebasis. Eine positive Nettozuwanderung sorgt für eine Stabilisierung des Umfangs der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter. Die Nettozuwanderung resultiert aus Zu- und Abwanderungen. Eine höhere Nettozuwanderung kann also aus höheren Zuwanderungszahlen, aber auch einer geringeren Abwanderungsintensität resultieren. Um zu untersuchen, wie die Nettozuwanderung erhöht werden kann, muss man sich also auch mit den Gründen für die Abwanderung ausländischer Fachkräfte beschäftigen.

Nach Angaben aus der Wanderungsstatistik des Statistischen Bundesamtes sind von 2000 bis 2018 insgesamt 12 Millionen ausländische Zuwander*innen aus Deutschland wieder ausgewandert. Für die Fachkräftegewinnung stellt diese Gruppe ein hohes Potenzial dar. Daher sind Handlungsansätze zu entwickeln, wie eine Abwanderung von ausländischen Fachkräften z. B. durch eine verbesserte Integration verhindert werden kann. Möglicherweise sind auch Handlungsansätze sinnvoll, die aufzeigen, wie bereits abgewanderte ausländische Fachkräfte wiedergewonnen werden können. Zwar wäre dies mit höheren Kosten einer erneuten Rekrutierung und Integration verbunden, diese wären aber geringer, als wenn ausländische Fachkräfte erstmals für eine Tätigkeit in Deutschland gewonnen werden müssen.

Neben der Gewinnung von Fachkräften ist es aber auch entscheidend, dass Zuwandernde in Deutschland ihr Potenzial entfalten können. Dafür sind die Anerkennung des Berufsabschlusses, der Erwerb von Sprachkenntnissen und die berufliche Weiterqualifizierung wichtige Schritte. Zuwandernde haben zudem auf dem Arbeitsmarkt besondere Unterstützungsbedarfe, beispielsweise im Hinblick auf die berufliche Orientierung.

Vor diesem Hintergrund ist es das Ziel dieser Vorstudie, vertiefte Kenntnisse über das Abwanderungsgeschehen sowie erste Anhaltspunkte zu den Abwanderungsgründen von ausländischen Fachkräften zu erlangen. Dazu werden die bisherigen Erkenntnisse aus der wissenschaftlichen Literatur mit den Ergebnissen einer eigenen explorativen Erhebung verknüpft. Darüber hinaus sollen im Rahmen der Vorstudie zwei alternative Forschungskonzepte für die Durchführung der geplanten Hauptstudie erarbeitet werden, die eine repräsentative Befragung zur systematischen Untersuchung der Gründe und dahinterliegenden Zusammenhänge für die Ab- bzw. Rückwanderung von ausländischen Fachkräften beinhalten soll.

Die Ergebnisse der Vorstudie sowie der später geplanten Hauptstudie sollen dazu dienen, Handlungsansätze für das operative Geschäft der BA im Rahmen der Fachkräftegewinnung und -sicherung abzuleiten. Darüber hinaus sollen sie Informationen bereitstellen, die von anderen Akteuren genutzt werden können, beispielsweise Arbeitgebervertretungen. Die Studie füllt eine wichtige Lücke in der bisherigen Forschungsliteratur, da bisher ein Individualdatensatz über Abwanderungen aus Deutschland nicht zur Verfügung steht.

2 Ergebnisse der Daten- und Literaturanalyse

2.1 Erkenntnisse aus der Forschungsliteratur

Der folgende Literaturüberblick soll die bisherigen Erkenntnisse zu den Ursachen von Rückmigration und Zirkulärmigration zusammenfassen. Dabei geht es insbesondere um den Arbeitsmarktbezug und mögliche Schlussfolgerungen für das Fachkräftepotenzial. Es werden jedoch auch angrenzende Fragestellungen wie die Determinanten der Zuwanderung und die Integration thematisiert. Herangezogen werden Studien aus unterschiedlichen Ländern und mit unterschiedlichen – quantitativen und qualitativen – Methoden.

Migration bedeutet, dass eine Person ihr Heimatland (Geburtsland) verlässt und ihren Lebensmittelpunkt für einen längeren Zeitraum in ein anders Land verlagert. Remigration bezeichnet hingegen denjenigen Prozess, in dem eine Person nach einer längeren Zeit in einem Aufnahmeland wieder in ihr ursprüngliches Herkunftsland zurückkehrt (Currle 2006). Unter Zirkulärmigration wird wiederum verstanden, dass eine Person nach einem längeren Aufenthalt in einem Land, das nicht ihr Herkunftsland ist, in ein drittes Land weiterwandert.

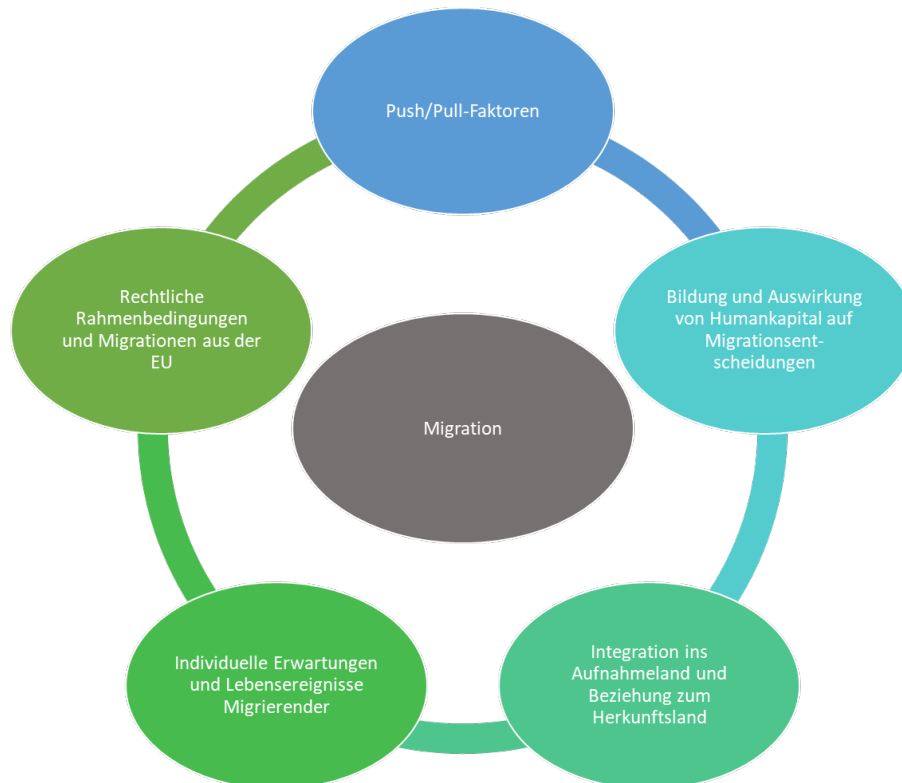
2.1.1 Einflüsse auf die Rückmigrationsentscheidung

Die Literatur zu den Ursachen und Auswirkungen von Migration basiert meist auf der Annahme, dass Individuen mit der Absicht migrieren, dauerhaft in dem jeweiligen Zielland zu bleiben. Insgesamt verlassen jedoch innerhalb der ersten zehn Jahre in Europa etwa 50 % der Zugewanderten wieder das Zielland. Dustmann und Görlach (2016) argumentieren daher, dass dauerhafte Migration eher die seltenere Form darstellt und die Mehrheit der Zugewanderten plant, nur temporär im Zielland zu verbleiben. Dies trifft allerdings auf unterschiedlich Qualifizierte in unterschiedlichem Maße zu. So hat das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) in einer Stichprobe des Ausländerzentralregisters (AZR) hochqualifizierte Zugewanderte (nach § 19 AufenthG) in Deutschland über ihre Bleibeabsichten befragt. Danach gaben 31 % an, dauerhaft in Deutschland bleiben zu wollen. Die Bleibeabsichten hängen dabei auch von der Herkunftsregion ab. Hochqualifizierte Zugewanderte aus Ost- und Südosteuropa in Deutschland haben nach einer schon etwas älteren Studie (Heß 2009, S. 13) zu über 80 % dauerhafte Bleibeperspektiven. Eine Befragung des IAW und des SOKO Instituts unter ausländischen Fachkräften mit einer beruflichen Qualifikation in Baden-Württemberg ergab, dass sich 63 % der Befragten langfristig in Deutschland niederlassen und nicht in ihr Heimatland zurückkehren wollten (Boockmann et al. 2020).

Die Ursachen einer Rück- bzw. Weitermigration oder eines dauerhaften Verbleibs in Deutschland sind nicht weniger vielfältig als die Ursachen der Zuwanderung (vgl. Abbildung 2.1). Zu berücksichtigen sind zunächst individuelle Faktoren. In einem ökonomischen Ansatz werden Migrationsentscheidungen dadurch erklärt, dass Individuen aus einem Aufenthalt im Ausland und der damit verbundenen Migration ihren jeweiligen Nutzen maximieren möchten (Constant und Massey 2002; Dustmann und Görlach 2016). Im Hinblick auf die Rückmigration sind die Bildung von Humankapital und das im Zielland erzielte Arbeitseinkommen wichtige mikroökonomische Determinanten. Sie stehen der Verwertung des Humankapitals im Herkunfts- bzw. einem dritten Land gegenüber. In das Kalkül gehen ferner die Konsummöglichkeiten im Zielland und im Herkunfts- bzw. einem dritten Land gegenüber ein. Diese Faktoren unterliegen zeitlichen Veränderungen, daher erfolgt ein fortlaufender Vergleich.

Der höhere Nutzen gibt den Ausschlag für die Entscheidung zu einem Verbleib im Aufnahmeland oder einer Rückkehr ins Herkunftsland bzw. einer Weiterwanderung.

Abbildung 2.1: Übersicht über Einflussfaktoren auf Rückmigration und Integration



Quelle: Eigene Darstellung.

Diese individuellen Faktoren sind eingebettet in makroökonomische Push- und Pullfaktoren der Migration. Bestimmte Faktoren eines Ziel- oder Herkunftslandes, beispielsweise die wirtschaftliche Leistung und die sich daraus ergebenden Verdienstmöglichkeiten, sind attraktiv und ziehen daher Zu- bzw. Abwandernde an. Hingegen sind Push-Faktoren Merkmale des Ziel- und Herkunftslandes, die Individuen veranlassen, dieses Land zu verlassen (Haug 2000).

Für die Entscheidung zur Rückmigration sind ferner soziokulturelle und individuelle Faktoren zu berücksichtigen. So identifizierte Gmelch (1983) auf Basis von Interviews mit irischen und neufundländischen Rückkehrenden drei Motive für Migrationen: neben den wirtschaftlich-beruflichen auch patriotisch-soziale und familiär-persönliche. Nicht nur ökonomische Aspekte sind also ausschlaggebend für Migrationsentscheidungen. So sind die soziale Integration in das Aufnahmeland ebenso wie die vorhandenen persönlichen, kulturellen und sozialen Bindungen zentrale Vorbedingungen für Verbleib oder Rückmigration. Dabei wird deutlich, dass die familiäre oder ideelle Verbundenheit mit dem Herkunftsland als eine der Hauptursachen für die Rückmigration angesehen werden kann. Daneben können mögliche Rückschläge und negative Erfahrungen (z. B. Diskriminierungen) oder persönliche Lebensereignisse ebenfalls die Entscheidung über die Rückmigration beeinflussen.

Rück- bzw. Weitemigrationen müssen als Prozesse verstanden werden (Currle 2006, S. 17). Eine Rückmigration kann (möglicherweise schon vor der Zuwanderung) geplant oder ungeplant sein. So unterscheidet Gmelch (1980) drei Typen von Rückwanderungen. Zum ersten Typ gehören Zugewanderte, die von Anfang an nur einen vorübergehenden Aufenthalt im Zielland geplant hatten. Der

zweite Typ sind Personen, die aufgrund von persönlichen oder anderen Umständen wieder ins Herkunftsland zurückkehren mussten. Eine dritte Gruppe besteht aus Personen, die dauerhaft im Zielland bleiben wollten, sich aber dann für eine Rückkehr entschieden haben.

Grundlegend muss zwischen freiwilliger und unfreiwilliger Rückkehr unterschieden werden. Durch die zeitliche Begrenzung des rechtlichen Aufenthaltsstatus (z. B. im Fall von Asylbewerber*innen) ergibt sich unter Umständen eine Pflicht zur Ausreise aus Deutschland. Darüber hinaus ist die Rückwanderung auch davon abhängig, wie schwierig die vorherige Zuwanderung nicht zuletzt in rechtlicher Hinsicht war und welchen Aufwand entsprechend eine mögliche erneute Zuwanderung mit sich bringen würde. Hierfür sind die rechtlichen Rahmenbedingungen und die Steuerung der Zuwanderung innerhalb dieses Rahmens ausschlaggebend.

Allgemein zeigt die Literatur, dass Migrationen nicht monokausal erklärt werden können, sondern sich als Ergebnis des Zusammenwirkens verschiedener Faktoren ergeben. So sind einerseits individuelle, politische, soziokulturelle, wirtschaftliche, ökologische, religiöse, ethnische und kriegerische Bedingungen denkbar, die Einfluss auf Migrationsentscheidungen nehmen (Han 2009). Da es sich stets um ein Ursachenbündel handelt, gibt der folgende Literaturüberblick einen Einblick in die einzelnen Aspekte und Determinanten, die für die vorliegende Studie zentral sind und im Befragungsprogramm (vgl. Kapitel 3) umgesetzt werden müssen.

2.1.2 Bildung und Humankapital

In entscheidungstheoretischen Modellen stellen die schulischen und beruflichen Qualifikationen zentrale Einflussfaktoren auf die Entscheidung für Rück- oder Weiterwanderungen dar. (Constant und Zimmermann 2011) sowie (Yildirim 2021) zeigen, dass ein niedriger Bildungsstand mit einer hohen Abwanderungswahrscheinlichkeit assoziiert ist. Dies dürfte darauf zurückzuführen sein, dass sich ein niedriger Bildungsstand negativ auf den individuellen wirtschaftlichen Erfolg auswirkt (Dustmann und Glitz 2011). Einen ähnlichen Zusammenhang zwischen Bildung und Migrationsintention findet auch Nekby (2006) mit Daten aus Schweden.

Dustmann und Görlach (2016) zeigen dagegen für Deutschland und die USA, dass sowohl Menschen mit wenig Bildung als auch Hochqualifizierte häufiger zu temporärer Erwerbsmigration neigen als Mittelqualifizierte. Gerade die Weiterwanderung in ein anderes Land ist nach Dustmann und Görlach (2016) stark positiv mit einem akademischen Bildungsgrad korreliert. Zur Sichtweise, dass auch Menschen mit sehr hohem Bildungsstand zu temporärer Migration neigen, passt die Einschätzung von Harrington und Seabrooke (2020). Demnach weisen transnationale Fachkräfte, solche also, die zwischen zwei Ländern hin- und herpendeln, Charakteristika wie abstraktes Wissen auf hohem Niveau sowie ein hohes soziales und kulturelles Kapital auf. Dies begünstigt eine hohe internationale Mobilität. Ähnlich stellt Nekby (2006) einen positiven Zusammenhang zwischen einem hohen Bildungsstand und der Weiterwanderung fest. Auch die Ergebnisse von Gundel und Peters (2008), die die Rückkehrabsichten von Zugewanderten in Deutschland analysieren, deuten darauf hin, dass besser ausgebildete Zugewanderte mit höherer Wahrscheinlichkeit in ihr Herkunftsland zurückkehren.

Bei den Personen mit den höchsten Qualifikationen zeigt sich in einigen Bereichen, dass der Abschluss einer weiteren Qualifikation, die auf dem Arbeitsmarkt des Ziellandes verwertbar ist, den Verbleib im Zielland erhöht. So findet Gaulé (2014), dass akademisch Ausgebildete, welche einen Dokortitel an einer US-amerikanischen Universität erhalten haben, eher in den USA verbleiben.

Gibson und McKenzie (2011) finden einen ähnlichen Zusammenhang. Dies deutet darauf hin, dass sehr hohe berufliche Qualifikationen eher im Ziel- als im Herkunftsland genutzt werden können.

Ein Aufenthalt im Ausland kann aber auch den Erfolg auf dem Arbeitsmarkt im Herkunftsland erhöhen und insofern die Anreize für eine Rückmigration stärken. Dies legen z. B. die Ergebnisse von Tomescu-Dubrow (2015) nahe. Demnach erhöht internationale Erfahrung den Erfolg auf dem inländischen Arbeitsmarkt, was die Entscheidung einer Rückkehr trotz zunächst geringerer Löhne nach der Rückmigration rationalisieren würde. Dies deckt sich mit der Studie von Pries (2010), der zeigt, dass Rückwanderer meist eine höhere Position im Arbeitsmarkt einnehmen als vergleichbare Personengruppen, die nicht zwischen Staaten gewandert sind. Dass sich die Auslandserfahrung positiv auf die Lohnentwicklung auswirkt, zeigen Vreyer et al. (2010). Demnach können Personen, die nach einem Aufenthalt in OECD-Ländern nach Westafrika zurückgewandert sind, mit einem erheblichen Lohnaufschlag rechnen. Sind sie danach als Unternehmer aktiv, haben sie deutliche Produktivitätsvorteile. Rückkehrer, die nicht in einem OECD-Land waren, können hingegen nicht mit großen Lohnsteigerungen rechnen.

Auch die Ergebnisse von Wahba (2015) deuten darauf hin, dass sich ein Aufenthalt im Ausland vorteilhaft auf die Erwerbschancen im Herkunftsland auswirkt. Dabei vergleicht sie anhand von Haushaltsumfragedaten aus Ägypten die Löhne von Zugewanderten, Nicht-Wandernden und Rückkehrenden. Rückkehrende verdienen unter Berücksichtigung von sonstigen Unterschieden im Durchschnitt deutlich mehr als Nicht-Wandernde. Unter Nichtberücksichtigung der doppelten Selektivität von Aus- und Rückwanderung werden die Löhne von Rückkehrenden jedoch überschätzt, weil Rückkehrende unter den Wandernden negativ selektiert sind.

2.1.3 Erwerbstatus, Einkommen und Vermögen

Es ist naheliegend, dass der Erwerbstatus im Zielland der Migration, das dort erzielte Arbeitseinkommen und das Vermögen wichtige Einflussfaktoren auf das Rück- bzw. Weiterwanderungsgeschehen sind. Dabei wäre zunächst zu vermuten, dass die Bleibewahrscheinlichkeit umso höher ist, je höher das Einkommen im Zielland ist. Allerdings zeigen empirische Studien, dass die Zusammenhänge komplexer sind. So untersuchen Bijwaard und Wahba (2014) den Effekt des Einkommens im Zielland auf die Verweildauer. Sie finden einen U-förmigen Zusammenhang zwischen dem persönlichen Einkommen und der Rückmigration. Sowohl Zugewanderte mit besonders niedrigem als auch mit besonders hohem Einkommen haben eine höhere Abwanderungswahrscheinlichkeit als solche mit mittlerem Einkommen. Dies entspricht den Ergebnissen des letzten Abschnitts für das Humankapital.

Dustmann und Kirchkamp (2002) sowie Dustmann (2003) zeigen, dass zunehmende Lohnunterschiede zwischen Ziel- und Herkunftsland nicht zwingend zu einer erhöhten Bleibeabsicht im Zielland führen, sondern dass sich die Verbleibsdauer im Gegenteil auch reduzieren kann. In einer Modelldarstellung zeigt Dustmann (2003), dass die optimale Migrationsdauer bei temporären Wanderungen trotz größer werdender Lohnunterschiede zwischen Herkunfts- und Aufnahmeland abnehmen kann, wobei er unter Verwendung von Mikrodaten aus Deutschland empirische Belege anführt, die diese Hypothese unterstützen. So beobachten sie, dass die Bleibedauer in einem glockenförmigen Zusammenhang zu den Einkommensunterschieden zwischen Herkunfts- und Zielland steht. Bei der Analyse der Einkommen ist auch die unterschiedliche Kaufkraft in Ziel- und Herkunftsländern zu bedenken. Kirdar (2009) stellt fest, dass stärkere Unterschiede in der Kaufkraft zwischen Deutschland und den Herkunftsländern bei jüngeren Personen eine Abnahme der Wahrscheinlichkeit, ins Herkunftsland

zurückzuwandern, zur Folge hat. Für sie lohnt es sich eher, weiter im Zielland Vermögen aufzubauen. Bei älteren Zugewanderten nimmt dagegen die Rückkehrwahrscheinlichkeit zu, wenn die Kaufkraft im Herkunftsland gegenüber dem Zielland steigt. Maßgeblich hierfür ist ein Vermögenseffekt für Ältere, deren Ersparnisse nun im Herkunftsland mehr wert sind. Die Rückmigrationsentscheidung hängt nach diesem Kalkül vom Alter der Zugewanderten ab.

Diese Ergebnisse decken sich mit dem von Galor und Stark (1990) etablierten positiven Zusammenhang zwischen dem Sparverhalten von Zugewanderten und der Wahrscheinlichkeit einer Rückmigration. Die Möglichkeit einer potenziellen Rückmigration ist mitentscheidend für das migrantische Sparverhalten.

2.1.4 Wirtschaftliche und politische Push- und Pull-Faktoren

Neben individuellen Faktoren ist auch das wirtschaftliche und gesellschaftliche Umfeld für eine Rück- oder Weitemigration mitentscheidend. Studien wie z. B. Gaulé (2014) zeigen, dass die Rückkehrintention vom Unterschied des Bruttoinlandsproduktes zwischen Ziel- und Herkunftsland abhängt. Mit einer Verbesserung der wirtschaftlichen Situation im Herkunftsland steigt die Wahrscheinlichkeit der Rückmigration. Larramona (2013) findet ebenfalls eine negative Korrelation zwischen der wirtschaftlichen Entwicklung des Herkunftslandes und der Rückmigration.

Weniger auf die Einkommenssituation, sondern auf die Anlage von Vermögen zielt die Modellanalyse von Djajic (2010) ab. Danach ergibt sich ein positiver Zusammenhang zwischen attraktiven Anlagemöglichkeiten im Herkunftsland und der Wahrscheinlichkeit einer Rückmigration. Eine höhere Rendite auf Anlagemöglichkeiten in der Heimat korreliert mit einem geringeren Konsum im Zielland und einer wahrscheinlicheren Rückkehr.

Die Relevanz guter wirtschaftlicher Bedingungen in der Heimat für eine Rückkehr spiegelt sich auch in der Rückmigration von Zugewanderten von Kanada nach Hong Kong wider (Fong 2012). Dennoch erkennt Fong (2012) auch die Relevanz vieler verschiedener Faktoren, die an den Mustern der Rückwanderung beteiligt sind, an und kommt zu dem Schluss, dass kein einzelner Ansatz eine vollständige Erklärung für das Phänomen der Remigration abgibt. Auch die politische Stabilität einer Region oder eines Landes ist ein relevanter Indikator für eine Rückwanderung (Fong 2012). Nicht zu vernachlässigen dürfte auch die geographische Nähe zwischen Herkunfts- und Zielland sein (King 1978).

Die Bedeutung technologischer Entwicklungen für das Phänomen des Transnationalismus und grenzüberschreitenden Lebens und dauerhafter, oft intensiver Beziehungen zwischen den Bürger*innen von Herkunfts- und Einwanderungsländern unterstreicht Oostindie (2011). Als weitere Einflussfaktoren führt er einen allgemein größeren Wohlstand sowie die enormen und komplexen Migrationsströme der Nachkriegszeit an. Deutlich wird, dass sich Migrationsbewegungen zwischen Herkunfts- und Zielländern insbesondere aufgrund technologischer Veränderungen verändert haben und dadurch Mobilitätskosten im Zeitverlauf gesunken sind, so dass auch die Möglichkeiten Mobilität wahrzunehmen und grenzüberschreitend zu arbeiten, zu einer erhöhten Abwanderung beitragen. Dies ist nicht auch zuletzt auf die strukturellen und politischen Veränderungen durch die zunehmende Globalisierung und technologischen Entwicklungen zurückzuführen (Han 2016, S. 60ff.).

2.1.5 Integration im Zielland und Beziehung zum Herkunftsland

Zentral für die Entscheidung für eine Rückmigration sind neben den ökonomischen Push- und Pull-Faktoren auch Aspekte, die in der Einbindung und Eingliederung der Zugewanderten zu suchen sind. Im deutschsprachigen Kontext wird hier meist auf das Stufenmodell der Integration von Esser (2001) rekurriert, welches Aspekte der kulturellen, strukturellen, sozialen und emotionalen Integration beinhaltet. Demnach ist eine Integration in eine Aufnahmegesellschaft dann erfolgreich, wenn die Zuwandernden diese vier Stufen genommen haben und sich mit dem Zielland identifizieren.

Integration und Rückmigration könnten als sich ausschließende Alternativen verstanden werden: Wenn die Integration nicht gelingt, dann ist die Rückmigration möglicherweise eine bessere Entscheidung als der Verbleib im Zielland. Insofern kann die Literatur zur Integration Zugewanderten wichtige Hinweise darauf geben, unter welchen Konstellationen eine fehlgeschlagene Integration im Zielland eine Rück- oder Weiterwanderung erwarten lässt.

Die Verbindung zwischen (mangelnder) Integration und Rück- oder Weiterwanderung ist jedoch keinesfalls eindeutig. So könnte man sich vorstellen, dass Personen sozial gut in das Zielland integriert sind und dennoch eine Rückwanderung als die noch bessere Alternative vorziehen. Die Rückwanderung muss daher nicht ausschließlich die Folge von gescheiterter Integration sein (Haas und Fokkema 2011). Anniste und Tammaru (2014) zeigen unter Verwendung einer logistischen Regression für Befragungsdaten von Zugewanderten in Finnland, dass das ethnische Zugehörigkeitsgefühl zur Heimat ein entscheidendes Kriterium für die Rückkehrabsichten der jeweiligen Gruppen ist. Demnach kehren ethnische Esten viel eher in ihre Heimat zurück, obwohl sie viel besser in die finnische Gesellschaft integriert sind als ethnische Russen. Sie stellen fest, dass es keine offensichtliche negative Beziehung zwischen Integration und Rückkehrintentionen gibt. Die Untersuchung von Haas et al. (2015) zeigt ebenfalls, dass das Scheitern von Integration einen relevanten Baustein darstellt, der für eine Rückwanderung verantwortlich ist, jedoch keinesfalls den einzigen.

Wenn eine gelungene Integration im Zielland zumindest für einen Teil der Zugewanderten eine positive Auswirkung auf den Verbleib im Zielland hat, dann ist weiter zu fragen, welche Faktoren die Integration erhöhen. Die Literatur dazu ist außerordentlich umfangreich und kann hier nicht vollständig dargestellt werden. Es zeigt sich als Regelmäßigkeit, dass der Bildungsstand eine zentrale Rolle für die Integration in die Gesellschaft und auf dem Arbeitsmarkt spielt. Woellert et al. (2009), die die herkunftsspezifische Integration verschiedener Herkunftsgruppen in Deutschland mit einem selbst erstellten Index zur Messung von Integration auf Basis des Mikrozensus miteinander vergleichen, führen die Gruppe der Zugewanderten aus dem Fernen Osten als Beispiel dafür an, dass ein hohes Bildungsniveau sich positiv auf die Integration auswirkt. Dagegen haben ein niedriger Bildungsstand der Eltern oder fehlende Sprachkenntnisse eine Kettenreaktion der Fehlintegration zur Folge. Insofern sind für eine gelungene Integration die Wirksamkeit von Sprach- und Einführungskursen von erheblicher Bedeutung (Frattini 2017).

Ebenso fördert die Existenz sozialer Bindungen nach Deutschland die Bleibeabsicht von Zugewanderten. Zu diesem Ergebnis kommt eine Befragung von Neuzugewanderten in Essen und München aus dem Winter 2004/05, mit der sich Diehl und Preisendörfer (2007) befassen. Von den 40 % der Zugewanderten, die einen dauerhaften Verbleib in Deutschland planen, wird als Hauptgründe für ihre Bleibeabsicht neben der anfänglichen Zuzugsmotivation die Existenz sozialer Bindungen genannt. Eine Längsschnittstudie, auf die sich Constant und Massey (2003) beziehen, kommt ebenfalls zu diesem Ergebnis: Die Wahrscheinlichkeit einer Rückwanderung wird stark von der Reichweite und der

Art der sozialen Bindungen zu Deutschland und den Herkunftsländern bestimmt. Auch ein Arbeitsplatz in Deutschland und der Spracherwerb reduzieren die Rückkehrwahrscheinlichkeit (Constant und Zimmermann 2012). Nach den Ergebnissen dieser Studie zeigt sich auch, dass familiäre und soziale Bindungen zum Herkunftsland zu einer frühzeitigen Rückkehr beitragen.

Dass die Existenz starker Bindungen zum Herkunfts- oder Zielland von entscheidender Bedeutung für die Abwanderungswahrscheinlichkeit ist, stellen auch Levitt und Jaworsky (2007) fest. Am Beispiel mexikanischer Transmigration zwischen den USA und Mexiko, die starke transnationale Bindungen zu beiden Ländern aufrechterhalten, bestätigen auch Vega und Brazil (2015) diese Erkenntnis.

Mit den Ursachen fortwährender innereuropäischer Migration befassen sich Toma und Castagnone (2015). Sie stützen sich dabei auf gesammelte Daten, die die Migration senegalesischer Zuwandernden aus Afrika nach Europa erfasst. Dabei steht die Wanderung dieser Gruppe zwischen den Ländern Italien, Spanien und Frankreich im Fokus. Hier wird insbesondere eine bislang vernachlässigte Dimension fortwährender Migration untersucht, nämlich die Relevanz freundschaftlicher und verwandtschaftlicher Verbundenheit. Diese Dimension stellt auch eine der Hauptursachen für die Rückkehr türkischstämmiger hochqualifizierter Frauen dar, die Deutschland in Richtung Türkei verlassen haben (Warrach 2020).

Ähnliche Gründe und Ursachen benennt auch die Evaluation des Programms „StarthilfePlus“, in der ausgereiste Schutzsuchende zu den Gründen der Ausreise befragt wurden (Schmitt et al. 2019). Abgesehen von den aufenthaltsrechtlichen Gründen, die in der Asylmigration stark dominieren, zeigten sich auch weitere Gründe für die Rückkehrentscheidung. So gaben immerhin 15 % der Befragten an, sich in Deutschland nicht willkommen zu fühlen, 28 % fühlten sich nicht „zuhause“ und 42 % vermissen die Nähe zu Freunden und Familie. Aus der Evaluation kann also abgeleitet werden, dass Integrationsprobleme bei Zuwandernden eine wichtige Rolle für die Rückmigration spielen.

Vergleichbare Ergebnisse ergibt auch die Evaluation des Sonderprogramms „MobiPro-EU“ (Boockmann et al. 2018). Befragt man ehemalige Auszubildende, die ihre Förderung durch MobiPro-EU vorzeitig beendet haben und in ihr Herkunftsland zurückgekehrt sind, qualitativ zu den Abbruchgründen, betonen sie vor allem Probleme im betrieblichen oder berufsschulischen Bereich. Meist fallen mehrere Ursachen zusammen, beispielsweise Unzufriedenheit mit dem Ausbildungsberuf und der Wohnungssituation oder Schwierigkeiten mit der deutschen Sprache. Die statistische Analyse zeigt außerdem, dass soziale Kontakte zu Deutschen die Wahrscheinlichkeit einer vorzeitigen Rückkehr ins Herkunftsland vermindern.

Gibson und McKenzie (2011) untersuchen die Determinanten der (Rück-)Migration von Individuen mit relativ hohem Bildungsstand aus drei pazifischen Ländern: Tonga, Papua Neu-Guinea und Neuseeland. Sie schätzen die marginalen Effekte von verschiedenen Determinanten auf die Rückmigration mithilfe einer Probit-Schätzung. Sie beobachten, dass die Individuen mit einem im Herkunftsland lebenden Elternteil wahrscheinlicher dorthin zurückkehren.

Die geschilderten Befunde machen deutlich, dass nicht nur ökonomische Aspekte für Rückmigrationen im Allgemeinen entscheidend sind, sondern ebenso kulturelle Aspekte als auch Beziehungen und Netzwerke zu den jeweiligen Herkunftsländern.

2.1.6 Individuelle Faktoren und Lebensereignisse

Neben den bereits geschilderten strukturellen und wirtschaftlichen Einflussfaktoren sind für Migrationsentscheidungen insbesondere auch die individuellen Situationen entscheidende Einflussfaktoren auf das Migrationsgeschehen, die jedoch nicht strukturell gesteuert werden können. So können Lebensereignisse, beispielsweise eine anstehende Hochzeit oder Scheidung oder eine unvorhergesehene Verschlechterung des Gesundheitszustandes, Rückkehrentscheidungen auslösen. Mit diesen Thematiken befassen sich Bettin et al. (2018). Die Gründung bzw. Auflösung einer Partnerschaft, Arbeitslosigkeit, der Effekt der Geburt eines Kindes und der Effekt einer Verschlechterung des Gesundheitszustandes werden im Hinblick auf die Rückkehrintentionen von türkischen Zuwandernden aus Deutschland der ersten und zweiten Generation analysiert. So zeigt sich, dass türkische Zuwandernde der ersten Generation im Falle von Arbeitslosigkeit wahrscheinlicher in die Türkei zurückkehren (vgl. Abschnitt 2.1.3). Der gegenteilige Effekt für diese Gruppe lässt sich bei der Auflösung einer Partnerschaft und der Geburt eines Kindes beobachten, wohingegen das Eingehen einer Partnerschaft und die Verschlechterung des Gesundheitszustandes sich neutral auswirken. Interessanterweise unterscheiden sich die Ergebnisse für türkische Zuwandernde der zweiten Generation dahingehend, dass die Gründung einer Partnerschaft die Bleibeabsicht erhöht. Dies kann vermutlich auf Partnerschaften dieser Gruppe mit anderen ethnischen Gruppen, z. B. Deutschen, zurückzuführen sein und könnte als Zeichen einer zunehmenden Integration in die Aufnahmegesellschaft gedeutet werden. Bijwaard und van Doeselaar (2013) beobachten, dass Wiederverheiratung und Scheidung bei Migration aus weniger entwickelten Ländern einen positiven Einfluss auf die Rückkehrwahrscheinlichkeit haben. Der gegenteilige Effekt hinsichtlich der Wiederverheiratung zeigt sich bei Familienmigration aus entwickelten Ländern. Von einer Scheidung werden junge Menschen am stärksten beeinflusst. Änderungen des Familienstandes können so einen wichtigen Einfluss auf die Rückkehrentscheidung haben.

Arenas et al. (2015) untersuchen den Zusammenhang des Gesundheitszustandes und der Rückmigration. Anhand einer Befragung, die sich mit der Rückmigration von den USA nach Mexiko auseinandersetzt, zeigen sie, dass Zugewanderte mit schlechterem Gesundheitszustand eine höhere Rückkehrwahrscheinlichkeit haben. Auch Diaz et al. (2016) zeigen, dass mexikanische Zuwandernde, die über gesundheitliche Einschränkungen und häufigen Stress berichten, eher wieder nach Mexiko zurückkehren als andere. Dennoch gibt es nur wenige Hinweise darauf, dass chronische Erkrankungen und der selbstberichtete Gesundheitszustand kausal mit einer höheren Rückkehrwahrscheinlichkeit verbunden sind.

2.1.7 Rechtliche Rahmenbedingungen

Zu den vielfältigen Faktoren, die Einfluss auf den Migrationsprozess haben, lassen sich auch politische und rechtliche Rahmenbedingungen zuordnen. Diese rechtlichen Bedingungen und Regelungen (etwa die Beschäftigungsverordnung in Deutschland oder das Aufenthaltsgesetz) regeln institutionell die Möglichkeiten, nach Deutschland einzuwandern und dort zu arbeiten (für eine Übersicht siehe Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2017)).

Zentral für Deutschland in Bezug auf das Wanderungsgeschehen ist insbesondere, dass EU-Zuwandernde keinen Aufenthaltstitel benötigen und sich im Rahmen der EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit jederzeit in Deutschland niederlassen und am Arbeitsmarkt partizipieren können. Hingegen ist es für Drittstaatsangehörige schwieriger, einen Zugang zum deutschen Ar-

beitsmarkt zu erlangen, und auch die Verfahrensprozesse der Einwanderung sind unterschiedlich. So zeigen Gundel und Peters (2008), dass Zugewanderte aus EU-Staaten eher wieder zurück in ihre Heimatländer migrieren, was die Autoren mit der Arbeitnehmerfreizügigkeit innerhalb des Schengen-Raumes in Verbindung bringen. Die Einschränkung der Reisefreiheit für Nicht-EU-Staatsangehörige kann umgekehrt dazu führen, dass Zugewanderte in Deutschland verweilen, um sich die Option eines weiteren Aufenthalts zu sichern, obwohl diese Entscheidung für sie suboptimal ist.

2.2 Ergebnisse aus Sekundärdatenanalysen

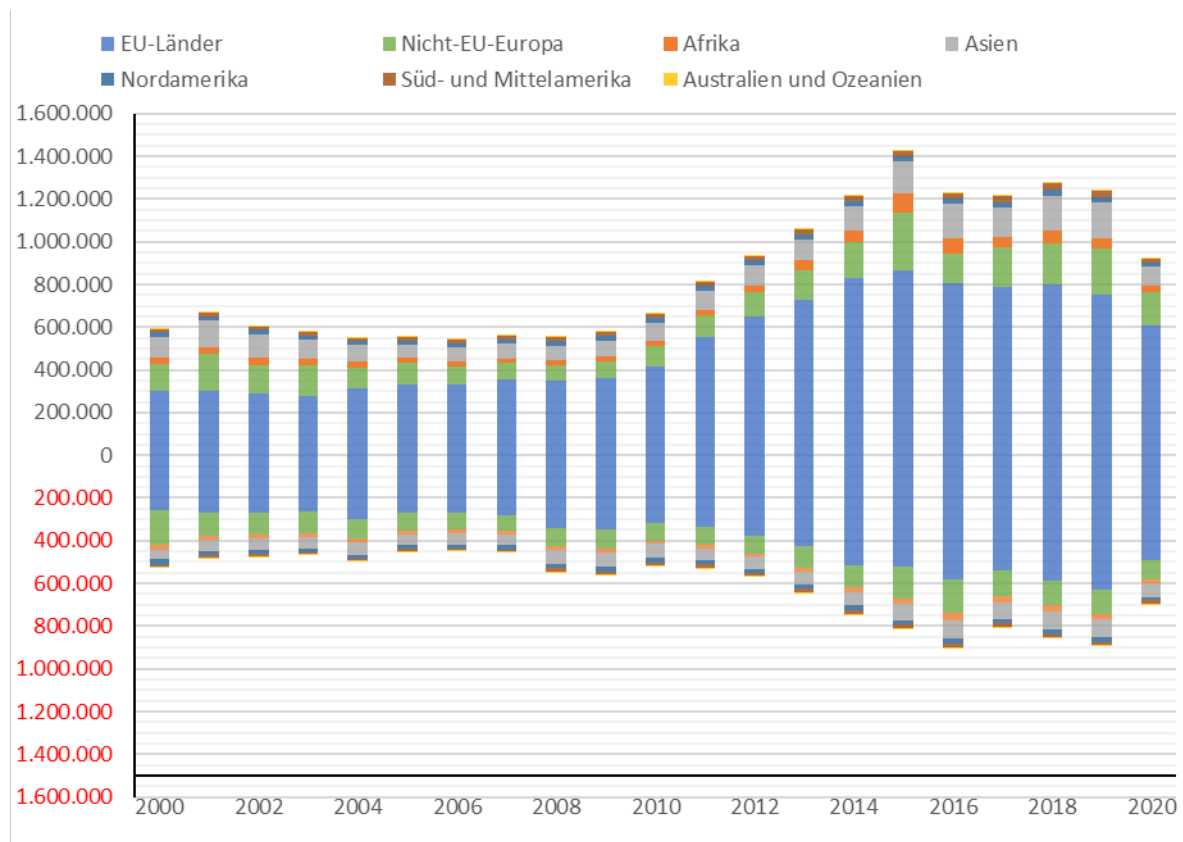
2.2.1 Abbildung des Wanderungsgeschehens in der Wanderungsstatistik

Die Wanderungsstatistik (WS) ist eine amtliche Statistik und enthält alle An- und Abmeldungen von Umzügen innerhalb Deutschlands, Fortzüge ins Ausland und Zuzüge aus dem Ausland, die bei den jeweiligen Meldebehörden gemeldet werden. In der WS stehen daher ausschließlich Informationen darüber zur Verfügung, die bei den Meldebehörden gemacht werden: der letzte Wohnort (ohne Adresse), der Zielort, die Staatsangehörigkeit, das Geburtsjahr, den Geburtsort, das Geschlecht, der Familienstand, der Tag des Umzugs und das Datum der Meldung. Daneben stehen systemseitige Variablen zur Verfügung, zum Beispiel, ob eine Meldung von Amts wegen durchgeführt worden ist. Dies ist insbesondere von Relevanz, da eine fortgezogene Person, die sich nicht abgemeldet hat, erst in der Wanderungsstatistik auftaucht, wenn eine Behörde erfolglos versucht hat, die Person an ihrer alten Meldeadresse zu kontaktieren. Auf diese Weise entsteht ein zeitlicher Verzug zwischen dem Jahr der Meldung und dem Jahr des Umzuges ins Ausland, was auch dazu führt, dass die Fortzüge ins Ausland mit der WS im Beobachtungsjahr unterschätzt werden.

Aufgrund der hohen Fallzahlen in dieser Vollerhebung eignet sich die Wanderungsstatistik für die Untersuchung der Auswanderung für verschiedene Bevölkerungsgruppen. Damit lassen sich beispielsweise die Anzahl und Zusammensetzung der Wanderungen von Staatsangehörigen eines Landes nach Deutschland sowie (Rück-)Wanderungen aus Deutschland darstellen. Der Nachteil der WS ist jedoch, dass Erwerbsmigration nicht direkt identifiziert werden kann und wichtige soziodemografische Merkmale wie der Bildungsstatus fehlen.

Die Zuwanderungszahlen für Deutschland lassen sich mit Hilfe der Wanderungsstatistik näher aufschlüsseln. Abbildung 2.2 stellt die ausländischen Bruttowanderungszahlen nach Herkunftsregion auf. Die obere Hälfte stellt die Bruttozuwanderung, die untere Hälfte die Bruttoabwanderung dar. Die Wanderungszahlen wurden um Konfliktregionen bereinigt, d.h. Länder, in denen gemäß der Uppsala Konflikt Datenbank mehr als 1.000 Menschen in Folge eines bewaffneten Konfliktes gestorben sind, wurden in den Daten nicht berücksichtigt. Dies betrifft beispielsweise Syrien und Afghanistan. Insgesamt wurden 1,55 Millionen Zuwanderungen und 0,24 Millionen Abwanderungen für alle Konfliktländer im Beobachtungszeitraum nicht berücksichtigt.

Abbildung 2.2 verdeutlicht, dass die Mehrheit der Zuwandernden nach Deutschland aus EU-Ländern ein- und ausreist. Zwischen dem Jahr 2000 und 2020 sind 18,3 Millionen Zuwanderungen von Ausländer*innen aus Nicht-Konfliktländern registriert worden, aber auch 13,4 Millionen Ausreisen von Ausländer*innen. Dabei kamen 10,5 Millionen Menschen aus der Europäischen Union (57 %), weitere 2,9 Millionen aus europäischen Nicht-EU-Staaten (16 %) und 4,9 Millionen Menschen aus außereuropäischen Drittstaaten (27 %).

Abbildung 2.2: Ausländische Bruttowanderungen nach Deutschland von 2000–2020

Hinweise: Die obere Hälfte stellt die Bruttozuwanderung, die untere Hälfte die Bruttoabwanderung dar. Wanderungszahlen ohne Konfliktländer.

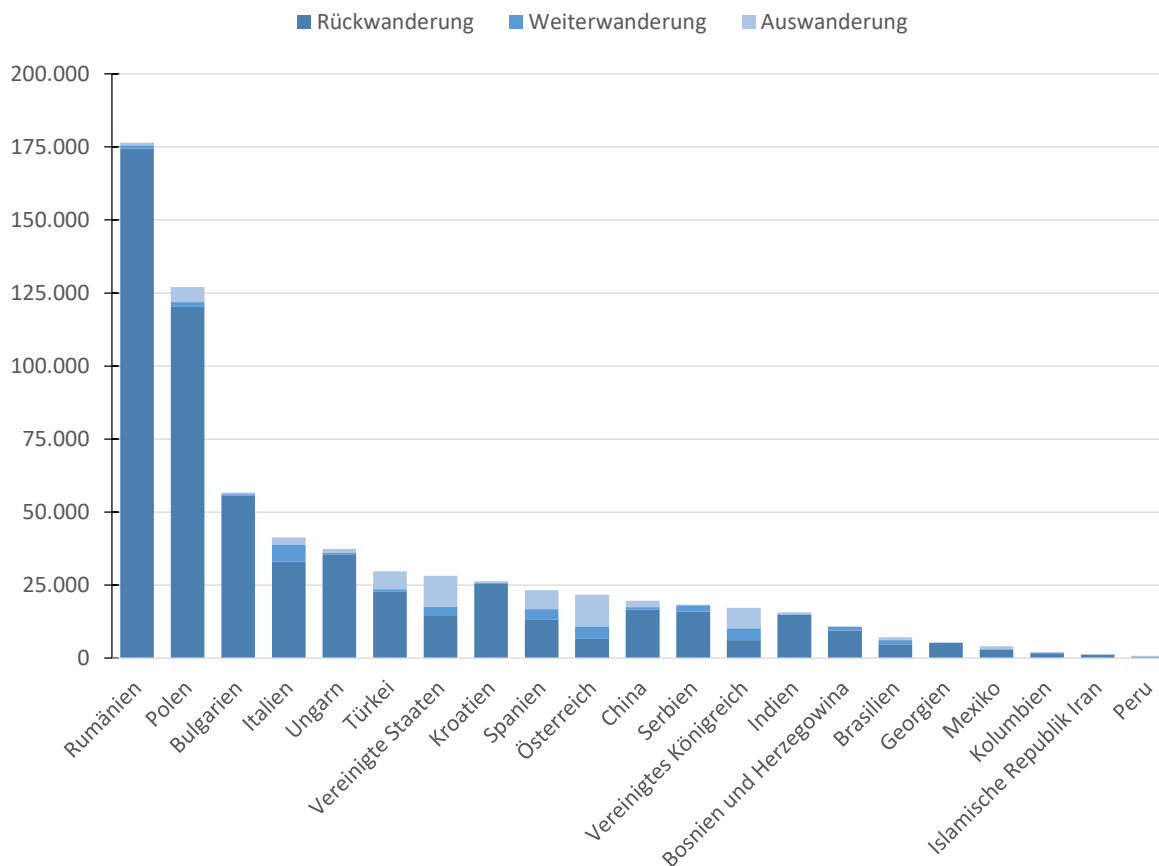
Quelle: Wanderungsstatistik, Statistisches Bundesamt, 2021; eigene Darstellung.

In den Individualdaten der Wanderungsstatistik lassen sich mit Hilfe des Merkmals Staatsangehörigkeit drei Richtungen der Abwanderung unterscheiden: die Rückwanderung ausländischer Staatsangehöriger aus Deutschland in das Land der eigenen Staatsangehörigkeit, die Weiterwanderung ausländischer Staatsangehöriger in ein drittes Land sowie die Auswanderung deutscher Staatsangehöriger in ein anderes Land. Abbildung 2.3 enthält entsprechende Ergebnisse, die auf Basis der Individualdaten im Forschungsdatenzentrum (FDZ) der Statistischen Ämter vorgenommen wurden. Sie zeigt, dass das Abwanderungsgeschehen vorwiegend durch die Rückwanderung geprägt ist. Lediglich Italien, Spanien, Österreich und das Vereinigte Königreich sind häufiger Ziel von Weiterwanderungen. Zu den Auswanderungsländern zählen vor allem Österreich, die Vereinigten Staaten und das Vereinigte Königreich.

Weitere Analysen zum Wanderungsgeschehen finden sich im Anhang 1. Kernergebnisse dieser explorativen Datenanalyse sind: Deutschland ist eines der größten Zuwanderungsländer innerhalb der OECD. Migrationsbewegungen werden sichtbar vom Konjunkturzyklus und dem Weltgeschehen, z. B. der Finanzkrise, dem Krieg in Syrien oder dem Putschversuch in der Türkei beeinflusst. Aber auch die Zuwanderungsregeln – beispielsweise die sogenannte Weltbalkanregelung – beeinflussen offensichtlich die Wanderungsbewegungen. Knapp die Hälfte aller Zuwanderungen aus Nicht-Konfliktregionen lassen sich allein durch die fünf wichtigsten EU-Zuwanderungsländer (Rumänien, Polen, Bulgarien, Italien und Ungarn) erklären. Nicht-EU-Europa und die Drittstaaten machen zusammen nur 17,6 %

der Zuwanderungen seit 2009 aus. Die Zuwanderung aus Afrika nach Deutschland ist im Vergleich zu ähnlich weit entfernten Regionen relativ gering. Im Mittel sind Zuwandernde jünger, haben häufiger einen Hochschulabschluss oder nur eine geringe Bildung und sind häufiger männlich als Deutsche.

Abbildung 2.3: Bruttoabwanderungen nach Migrationsart im Jahr 2018



Quelle: Wanderungsstatistik, FDZ der Länder, 2021; eigene Darstellung.

2.2.2 Analyse der Rückmigration mit dem Sozio-oekonomischen Panel (SOEP)

Für die vorliegende Studie wurde die Rückmigration von Zugewanderten aus dem Ausland auch an Hand der Ausreisepläne und Ausreiseintentionen untersucht, wie sie dem Sozio-oekonomischen Panel (SOEP) entnommen werden können. Die Ergebnisse der Analyse sind vollständig in Anhang 2 enthalten. Sie zeigen, dass die Bildung einen erheblichen Einfluss auf die Neigung zur Rückmigration hat. Insbesondere haben Zugewanderte mit mittlerer Bildung¹ eine um 23 Prozentpunkte geringere Wahrscheinlichkeit, Rückwanderungen vorzubereiten, als Zugewanderte mit geringerer Bildung.

¹ Die in diesem Bericht genutzte Bildungsvariable nach ISCED-Standard hat drei Ausprägungen: Personen mit niedriger Bildung haben einen Abschluss der Primärstufe oder höchstens eine einfache schulische Ausbildung durch den Besuch einer Pflichtschule erhalten oder sind ohne Abschluss. Demgegenüber haben Personen mit mittlerer Bildung eine weiterführende Schule besucht oder eine abgeschlossene berufliche Ausbildung, während Personen mit höherer Bildung ein Hochschulstudium absolviert haben oder weiterführende berufsspezifische Qualifikationen zu ihrer Ausbildung erworben haben, wie zum Beispiel eine Meister- oder Techniker Ausbildung.

Menschen mit tertiärem Bildungsabschluss haben keine signifikant geringere Rückmigrationsneigung als Geringqualifizierte. In jedem Fall bleiben Zugewanderte eher, wenn sie in den ersten Jahren nach ihrer Ankunft in Bildung investieren.

Ob eine Rückmigration geplant wird oder nicht, hängt signifikant davon ab, woher die Zugewanderten kommen. Menschen aus EU-Mitgliedstaaten planen deutlich eher, aus Deutschland zu emigrieren, als Menschen aus Nicht-EU-Europa, was vorwiegend auf die Beschränkung der Arbeitnehmerfreizügigkeit außerhalb der EU zurückzuführen ist. Dies stützt die Hypothese, dass die Rückmigration umso weniger attraktiv ist, je schwieriger es zunächst war, nach Deutschland zu kommen. Akute Konflikte im Herkunftsland beeinflussen vor allem die Rückwanderungspläne von Geflüchteten, solange die Konflikte im Land andauern. Dies dürfte sowohl an der deutlich reduzierten Attraktivität einer Rückkehr liegen, wenn sich ein Land noch im Konflikt befindet, als auch am damit zusammenhängenden Aufenthaltsstatus.

Entgegen der auf Basis der bestehenden Literatur formulierten Erwartung hat die prozentuale Differenz des kaufkraftbereinigten Pro-Kopf-BIP keinen signifikanten Einfluss auf die Rückwanderungspläne. Gerade in der Theorie wird häufig angenommen, dass die periodische Rückwanderungsentscheidung abhängig von der Wirtschaftsleistung sei (Dustmann und Görlach 2016). In den im Rahmen dieser Studie durchgeführten Analysen des SOEP erweist sich jedoch die Arbeitslosigkeit der Zugewanderten als die aussagekräftigere Erklärungsgrundlage der Rückwanderungsplanung. Zugewanderte mit im Haushalt lebenden Kindern und Verheiratete haben weniger häufig Rückwanderungspläne als andere im SOEP befragte Zugewanderte.

Die tatsächliche Rückmigration kann mit dem SOEP nicht beobachtet werden. Hierfür wären Daten von im Ausland ansässigen Personen erforderlich, die jedoch nicht Teil der SOEP-Population sind. Daher kann nicht ausgeschlossen werden, dass auch andere Faktoren für die Rückmigration ins Herkunftsland eine Rolle spielen. Aufschluss hierüber geben die Ergebnisse der im Folgenden vorgestellten Befragung.

3 Im Rahmen der Studie durchgeführte Erhebungen

3.1 Quantitative Befragung: Erhebungsdesign und Methodik

In diesem Abschnitt wird das Erhebungsdesign sowie die Methodik der quantitativen Befragung beschrieben, wobei der Fokus insbesondere auf der Umsetzung der Befragung bzw. dem Feldzugang über soziale Netzwerke, d.h. der Social-Media-Kampagne, gelegt wird.

3.1.1 Erhebungsziel und Erhebungsmethode

Die Zielgruppe der Befragung sind ausländische Fachkräfte, die in Deutschland erwerbstätig waren und zum Befragungszeitpunkt wieder in ihr Herkunftsland zurückgekehrt oder in ein drittes Land weitergewandert sind. Ziel der Erhebung war es, eine hinreichend große und diverse Stichprobe aus dieser Gruppe zu befragen. Die Diversität wurde zunächst im Hinblick auf die Herkunftsländer gewährleistet, indem Zielgruppenangehörige aus fünf EU-Staaten mit hoher Zuwanderung nach Deutschland sowie Zielgruppenangehörige aus fünf wichtigen Nicht-EU-Herkunftsländern befragt wurden (vgl. Abschnitt 3.1.2). Die Gruppe der befragten Personen sollte zudem hinreichend groß und divers sein, um eine Auswertung nach verschiedenen relevanten Merkmalen (d.h. insbesondere Alter, Herkunftsland, Qualifikation, Beruf, Familiensituation) zu ermöglichen. Zu diesem Zweck wurde im Rahmen der standardisierten quantitativen Erhebung vorab eine Nettostichprobengröße von $n = 2.000$ realisierten Nettointerviews anvisiert.

Die Gewinnung einer statistisch repräsentativen Stichprobe im Sinne einer Zufallsziehung, gegebenenfalls mit Schichtung oder Quotierung, aus einer klar definierten Grundgesamtheit ist nicht Ziel dieser Vorstudie, da hierfür die Voraussetzungen fehlen. Zum jetzigen Zeitpunkt existiert kein vollständiges Register der definierten Zielgruppe, welches kurzfristig zum Zwecke einer repräsentativen Stichprobenziehung herangezogen werden könnte. Die längerfristigen Optionen für eine repräsentative Befragung im Rahmen einer weiterführenden Hauptstudie werden in Kapitel 8 diskutiert.

In Anbetracht der bestehenden Rahmenbedingungen für die Vorstudie war der Feldzugang über soziale Netzwerke eine nahezu alternativlose Rekrutierungsstrategie. Die Zielpersonen wurden deshalb im Rahmen einer zielgruppenspezifischen Kampagne über die meistgenutzten sozialen Netzwerke rekrutiert („social media recruitment“). Dieses Verfahren ist in dem Bereich der wissenschaftlichen empirischen Sozialforschung, im Gegensatz zu anderen Wegen der Online-Rekrutierung (z. B. über (vorhandene) E-Mail-Listen, sog. Online-Access-Panels oder Verlinkungen einschlägiger Webseiten) noch relativ neu und ist dementsprechend (in Deutschland) noch weitestgehend unerforscht. Es liegen allerdings auch schon erste – sehr vielversprechende – empirische Erkenntnisse über dieses Vorgehen vor (vgl. Kühne und Zindel 2020; Pöttschke und Braun 2017; Pöttschke und Weiß 2021). Das Vorgehen wurde in vergleichbaren Studien, wie der GEOOS-Studie (German Emigrants Overseas Online Survey) von GESIS – Leibniz Institute for the Social Sciences (Mannheim), erprobt und umgesetzt (Pöttschke und Weiß 2021).

Dabei hat die Rekrutierung der Teilnehmenden über soziale Netzwerke und Medien eine Reihe von Vorteilen, insbesondere auch bezogen auf die Zielgruppe der ausländischen Fachkräfte, die in ihre Herkunftsländer zurückgekehrt sind:

- Im Vergleich zu klassischen zufallsbasierten Stichprobenverfahren wie Registerstichproben, Random-Walk-Ansätzen oder Telefon-Screening ist eine über Social Media rekrutierte Stichprobe schnell und kostengünstig zu gewinnen.
- Social Media eignet sich insbesondere zur Rekrutierung von seltenen bzw. schwer zu erreichenden Populationen. Denn hier gelangen die gängigen zufallsbasierten Stichprobenverfahren an ihre Grenzen der praktischen Durchführbarkeit, da in der Regel keine Listen von Mitgliedern der Zielpopulation existieren. Das bedeutet wiederum, dass dementsprechend lediglich auf allgemeinere Populationen zurückgegriffen werden kann, so dass die spezifische Zielgruppe in der Regel mit sehr hohem (finanziellen) Aufwand gescreent werden müsste.
- Die Rekrutierung über Social Media läuft über (mobile) digitale Endgeräte. Da die Datenerhebung ebenfalls über eine Web Survey erfolgt, bringt die Rekrutierungsstrategie Vorteile hinsichtlich der Beteiligung mit sich: Personen sind nur einen Klick von der Anzeige zur Online-Befragung entfernt, die sofort gestartet werden kann, ohne das Medium wechseln zu müssen.

Zudem ist bekannt, dass der Anteil an Personen, die aktiv soziale Medien nutzen, insbesondere unter den international mobilen Menschen überdurchschnittlich hoch ist. Auch die Abdeckung mit einem internetfähigen mobilen Endgerät bei Personen unserer Zielgruppe, d.h. Personen, die international mobil sind, ist überdurchschnittlich hoch, da zunehmend über das Internet in die Heimatländer kommuniziert wird (vgl. hierzu auch Schlosser und Mays 2018; Mau und Mewes 2007; Pötzschke und Weiß 2021).

3.1.2 Länderauswahl

Die Länder für die Befragung wurden nach vier Kriterien ausgewählt und im Verlauf der Erhebungen – d. h. insbesondere nach den Erfahrungen und Erkenntnissen des Pretests (vgl. Anhang 4) – angepasst. Erstens müssen die Länder für das Migrationsgeschehen nach und aus Deutschland relevant sein. Zweitens muss es genügend Rückkehrende im Herkunftsland geben, die zu früheren Zeitpunkten in Deutschland erwerbstätig waren. Drittens muss die Zielgruppe auch erreichbar sein, was hier bedeutet, dass eine ausreichende Social-Media-Durchdringung in den Herkunftsländern vorhanden ist. Viertens sollte die Vorstudie in möglichst unterschiedlichen Ländern durchgeführt werden.

Das erste Kriterium wurde berücksichtigt, indem zunächst die jeweils 20 EU- bzw. Nicht-EU-Länder mit der höchsten absoluten Bruttozuwanderung von Ausländer*innen nach Deutschland im Zeitraum von 2017 bis 2019 identifiziert wurden. Konfliktländer wurden grundsätzlich ausgeschlossen, da der Fokus in dieser Vorstudie auf freiwilliger Erwerbsmigration liegt. Für das zweite Kriterium wurde das Maß der Inzidenz verwendet. Es gibt an, in welchem Verhältnis die Zuwanderung von Ausländer*innen nach Deutschland zur Bevölkerung im Herkunftsland steht. Das dritte verwendete Kriterium ist die Operabilität. Es beschreibt die Nutzung der Sozialen Medien durch die Zielgruppe und wird als Anteil der Bevölkerung mit einem Facebook/Instagram-Konto, das außerdem nach Facebook/Instagram eine "Verbundenheit mit Deutschland" aufweist, gemessen. Unter diesen Rahmenbedingungen war viertens eine Gruppe von Ländern auszuwählen, die eine hohe Variation hinsichtlich ihres wirtschaftlichen Wohlstands und ihrer kulturellen Nähe zu Deutschland aufweisen. Schließlich war die Auswahl unter der Nebenbedingung zu treffen, dass die Befragung in maximal fünf Fremdsprachen (und Deutsch) durchgeführt werden konnte.

Aufgrund dieser Kriterien wurden unter den EU-Ländern Kroatien, Österreich, Polen, Rumänien und Spanien ausgewählt. Unter den Nicht-EU-Ländern sind Bosnien-Herzegowina, das Vereinigte König-

reich, Mexiko, Serbien und die Türkei in der Länderauswahl vertreten. Das genaue Verfahren der Länderauswahl wird in Anhang 3 dargestellt.

Aufgrund der geringen Interviewzahlen wurde im Feldverlauf Mexiko ausgeschlossen und die Befragung stattdessen in Argentinien und Kolumbien fortgeführt (siehe dazu Abschnitt 3.1.7).

3.1.3 Umsetzung der Social-Media-Kampagne

Für die Rekrutierung von ausländischen Fachkräften wurden die beiden größten sozialen Netzwerke Facebook und Instagram genutzt, da diese a) – je nach Land – die höchsten Nutzerzahlen aufweisen (Ausnahmen sind hier insbesondere China und Russland) und somit voraussichtlich die beste Abdeckung gewährleistet werden kann und b) die Schaltung von Werbung auf Facebook und Instagram aus einem einzigen System heraus möglich ist. Andere soziale Medien/Netzwerke, wie z. B. Twitter oder LinkedIn, wurden dagegen lediglich als gezielte Ergänzung eingesetzt, da diese u.a. aufgrund der systematischen Verzerrung der Nutzenden (bzgl. Twitter z. B.: vor allem männlich, hochgebildet, urban) sowie der eingeschränkten Möglichkeiten der gezielten Platzierung von Werbung nicht (systematisch) genutzt werden konnten. Die Rekrutierung selbst erfolgte über gezielte Werbung, welche durch die Betreiber geschaltet wurde und eine eigens für die Studie eingerichtete Facebook-Seite. Eine „manuelle“ Kontaktierung von Nutzenden z. B. in thematisch relevanten Facebook-Gruppen wurde dagegen nicht aktiv genutzt, vielmehr wurde die Studie über die Nutzenden selbst verbreitet, indem u.a. die Facebook-Seite bzw. die Anzeigen selbst „gelikt“, geteilt und kommentiert wurden.

Die Betreiber der sozialen Netzwerke und Medien sind angehalten, jede Werbeanzeige eingehend auf ihren Inhalt zu prüfen. Dabei unterliegen bestimmte Themen besonderen Auflagen und Prüfungsroutinen der Werbetreibenden. Dies schließt Wahlwerbung, aber auch Werbung zu gesellschaftlichen und politischen Themen ein. Damit können auch sozialwissenschaftliche Forschungsprojekte diesen besonderen Nutzungsbedingungen unterliegen. Darüber hinaus muss – aus formalen Gründen – die gesamte Rekrutierungskampagne bzw. die zugrundeliegenden Facebook- und Instagram-Seiten durch eine existierende Privatperson repräsentiert werden und der Facebook-Account musste frühzeitig der Autorisierung für diese Werbekategorien unterzogen werden.

Zur Steuerung der Befragung sind die Kosten pro erreichtem Interview maßgeblich. Ursprünglich bot Facebook/Instagram zwei Bezahlmodelle an. Bei der „Costs-per-Click“-Variante entstehen Kosten für auf Facebook und Instagram geschaltete Werbung nur bei einem tatsächlichen Klick eines Nutzenden auf eine Werbeanzeige, was die Schaltung der Werbung auch in weniger eng definierten Zielgruppen erlaubt. Bei der „Costs-per-Impression“-Variante entstehen Kosten, wenn die Anzeige in einem Facebook-Feed, einer Story oder einem Reel angezeigt wird. Die „Costs-per-Click“-Variante wurde allerdings im Verlauf der Studie von Facebook eingestellt, so dass die „Costs-per-Impression“-Variante genutzt werden musste.

Unabhängig davon hängen die tatsächlichen Netto-Kosten einer über Facebook rekrutierten Interviewteilnahme von zwei Faktoren ab und sind im Vorfeld nicht genau zu kalkulieren. Einerseits beruht das gesamte Facebook-Werbesystem auf einem automatisierten Auktionsalgorithmus. Das bedeutet, dass die Kosten für die Schaltung einer Werbeanzeige (d.h. die Kosten eines Clicks bzw. einer „Impression“) zu einem gegebenen Zeitpunkt davon abhängen, wie viele Werbetreibende zur gleichen Zeit und für die gleiche Zielgruppe werben möchten. Zum anderen hängen die Kosten stark vom Thema der Befragung ab: Für manche Themen ist mit mehr Clicks von Nicht-Zielpersonen, z. B. aus reiner Neugierde, zu rechnen als bei anderen. Um die Nettokosten besser nachverfolgen und steuern

zu können, wird das Werbebudget daher über die Festlegung von maximalen Tagesbudgets möglichst gleichmäßig über die Feldzeit aufgeteilt. Dabei wird darauf geachtet, dass das Tagesbudget einen Mindestbetrag von ca. 20 € enthält, so dass der automatisierte Auktionsalgorithmus von Facebook auch die Chance hat, die Anzeige in der Zielgruppe zu platzieren. Die werbebasierte Rekrutierungskampagne wurde insbesondere in den ersten Tagen engmaschig überprüft und evaluiert. Dies beinhaltet u.a. das Beantworten von Nutzerfragen auf der Facebook-Seite oder das Moderieren (und Löschen) von Kommentaren unter Werbeanzeigen. Darüber hinaus wurde die Performance von Anzeigengruppen und Anzeigen nach dem Pretest und der ersten Feldphase evaluiert, indem die tatsächlich generierten Interviews dem Tagesbudget einer Anzeige oder Anzeigengruppe gegenübergestellt wurden und der Rücklauf nach Ländern und Anzeigen analysiert wurde (vgl. Abschnitt 3.1.7 sowie Anhänge 5 und 6). So konnten zwischen den einzelnen Erhebungsphasen Nachjustierungen vorgenommen werden und die Verteilung der verfügbaren Mittel optimiert werden.

Im Rahmen der Werbekampagne kam keine „klassische“ Incentivierung zum Einsatz. Die Begründung liegt darin, dass eine Ankündigung einer (finanziellen) Gegenleistung innerhalb der Werbeanzeigen zu einer erhöhten Anzahl an Klicks (und damit Kosten) von Personen führen, die nicht der Zielpopulation angehören.

3.1.4 Erreichung der Zielgruppe

Der Feldzugang über eine Social-Media-Kampagne der am weitesten verbreiteten Netzwerke Facebook und Instagram wurde insbesondere vor dem Hintergrund gewählt, dass über eben diese Plattformen Zielgruppen sehr gezielt angesprochen werden können. Diese Möglichkeiten werden insbesondere von Werbetreibenden genutzt, lassen sich aber auch für die Durchführung sozialwissenschaftlicher Erhebungen und Studien nutzen. Von zentraler Bedeutung für eine zielgerichtete Kampagne bzw. Ansprache sind dabei die Möglichkeiten der Zielgruppenauswahl, dem sog. „Targeting“. Im Rahmen der hier dargestellten Social-Media-Kampagne bedeutet dies, dass die einzelnen Anzeigen nur bestimmten vorab definierten Zielgruppen ausgespielt werden, d.h. nur Nutzer*innen, die spezifische Bedingungen erfüllen. Die einzelnen Anzeigen können entsprechend der Zielgruppe gestaltet werden und so die Wahrscheinlichkeit einer Interaktion, d.h. eines „Klicks“ bzw. einer Teilnahme erhöhen.

Die zentrale Herausforderung der empirischen Erhebungen in dieser Studie besteht darin, innerhalb der ausgewählten Länder (nur) die Personen zu erreichen und anzusprechen, die a) in den letzten drei Jahren in Deutschland erwerbstätig waren, b) zum Befragungszeitraum bereits abgewandert sind (d.h. aktuell nicht in Deutschland leben und arbeiten) und c) selbst keine Deutschen sind. Auch wenn diese Zielgruppe über die Zielgruppenauswahl von Facebook und Instagram nicht direkt selektiert werden kann, so bieten sich im Rahmen des „Targeting“ doch Möglichkeiten, die Anzeigen möglichst genau zu platzieren, d.h. die Zielgruppen möglichst spezifisch einzugrenzen. Um die verschiedenen Möglichkeiten der Zielgruppenselektion bzw. des „Targeting“ im Rahmen der Studie prüfen zu können, wurde im Rahmen des Pretests für jedes ausgewählte Land zunächst eine eigenständige Kampagne angelegt, in der jeweils zwei verschiedene Zielgruppen (sog. Anzeigengruppen) definiert und miteinander verglichen wurden.

Abbildung 3.1: Darstellung des Zielgruppen-Targeting im Facebook-Werbemanager

Gespeicherte Zielgruppe erstellen ✕

Name der Zielgruppe

Potenzielle Zielgruppe:
Potenzielle Reichweite: 960.000 Nutzer ⓘ

Zielgruppendetails:

- Standort:
 - Bulgarien
- Alter:
 - 18 - 65+
- Personen mit diesen Merkmalen:
 - Interessen: Deutschland

Custom Audiences Neu erstellen ▾

Ausschließen

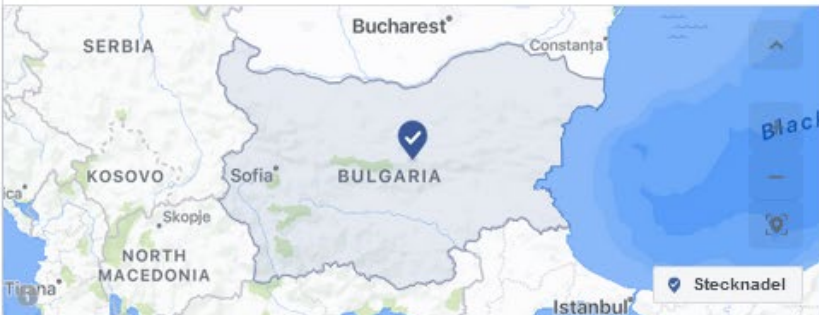
Standorte

Personen, die in diesem Ort wohnen oder kürzlich dort gewohnt haben ▾

Bulgarien

✓

✓
Einschließen ▾
Standorte durchsuchen
Durchsuchen



Mehrere Standorte gleichzeitig hinzufügen

Alter

18 ▾

65+ ▾

Geschlecht

Alle
 Männer
 Frauen

Sprachen

Detailliertes Targeting

Personen einschließen, die übereinstimmen mit ⓘ

Interessen > Zusätzliche Interessen

Q Demografie, Interessen oder Verhaltensweisen
Vorschläge Durchsuchen

Ausschließen
Zielgruppe eingrenzen

Kontakte

Abbrechen

Gespeicherte Zielgruppe erstellen

Die erste Zielgruppe wurde definiert als Personen, die in dem jeweiligen Land leben oder sich aufhalten („Personen, die in diesem Ort wohnen oder kürzlich dort gewohnt haben“) und zusätzlich als Interesse „Deutschland“ angegeben haben („Personen, die sich für Deutschland interessieren oder denen Seiten im Zusammenhang damit gefallen.“) (Anzeigengruppe „Interesse Deutschland“).

Die zweite Zielgruppe wurde definiert als Personen, die in dem jeweiligen Land leben oder sich aufhalten und zusätzlich von Facebook als Personen definiert werden, als „Haben in Deutschland gewohnt (früher Expats – Deutschland)“ (Anzeigengruppe „Ehemalige Expats Deutschland“).

Insbesondere die zweite Zielgruppe erschien für das aktuelle Forschungsvorhaben von besonders großer Bedeutung zu sein, wobei vor dem Pretest nicht ausgeschlossen werden konnte, dass sich unter diesen Zielgruppen auch (oder vor allem) deutsche Personen befinden, die sich aktuell in dem jeweiligen Zielland aufhalten. Facebook teilte dazu auf Nachfrage mit, dass bei der Selektion der Zielgruppen nicht auf Informationen zur Staatsbürgerschaft zurückgegriffen werden kann, sondern lediglich die Angaben der Nutzenden sowie technische Informationen zum Standort berücksichtigt werden können. Vor diesem Hintergrund sollte der Pretest insbesondere auch über die Erreichbarkeit der Zielgruppe Erkenntnisse liefern, indem die beiden Selektionskriterien miteinander verglichen wurden (vgl. Anhang 4).

Der Pretest hat allerdings gezeigt, dass über die zweite Zielgruppendefinition überdurchschnittlich viele Personen erreicht wurden, die nicht zur Zielgruppe gehören, insbesondere auch Deutsche, die sich zurzeit im Erhebungsland aufhalten. Aus diesem Grund wurde im Rahmen der beiden folgenden Erhebungsphasen auf diese zweite Zielgruppendefinition verzichtet.

3.1.5 Aufbau einer Facebook-Anzeige und zielgruppenspezifische Ansprache

In jedem ausgewählten Land wurde eine (technisch) eigenständige Kampagne angelegt, wobei der Aufbau, die Struktur und das Budget für alle Länder identisch waren, lediglich die Sprachen wurden für die einzelnen Ländergruppen spezifisch angepasst. In jedem Land wurden demnach auch die gleichen Anzeigen geschaltet, wobei im Rahmen des Pretests zunächst fünf verschiedene Anzeigen getestet wurden, welche im Rahmen der beiden Haupterhebungsphasen um weitere zwei Anzeigen erweitert wurden, sodass sieben verschiedene Anzeigen zum Einsatz kamen.

Der Fokus der einzelnen Anzeigen liegt klar auf den visuellen Aspekten, d.h. die Fotos rücken in den Vordergrund und die Texte in den Hintergrund. Jede Anzeige verfügt über einen sog. „Aktions-Button“, der zur Startseite der Befragung führt. Das Herzstück jeder Anzeige ist das Bild. Die Bilder müssen das Interesse einer potenziellen Zielperson in kürzester Zeit wecken und die Relevanz des Themas für den Nutzenden vermitteln. Sie wurden deshalb in enger Abstimmung und mit Unterstützung der BA sorgfältig ausgewählt. Die Überschrift bzw. der kurze Informationstext zur Anzeige muss dann mit wenigen Worten vermitteln, dass es sich um eine Befragung zum Thema „Fachkräfte, die in Deutschland gearbeitet haben“ handelt. Das Format und die Darstellung der Anzeige werden dann durch Facebook für die verschiedenen Plattformen (d.h. Facebook oder Instagram) und die verschiedenen Platzierungen (d.h. Facebook-Feed, Stories und Reels etc.) sowie die verschiedenen Endgeräte (Mobile vs. Desktop) automatisiert angepasst.

Die Werbeanzeigen wurden in der Sprache des Landes angezeigt, in denen die Anzeige ausgespielt wurde.

Das Erhebungsinstrument wurde im Rahmen des Pretests in Deutsch und Englisch und im Rahmen der Hauptstudie in Deutsch, Englisch, Spanisch, Kroatisch², Rumänisch und Türkisch programmiert, wobei die Sprachen für die einzelnen Länder voreingestellt waren und zu jedem Zeitpunkt über ein Menü am rechten oberen Bildschirmrand angepasst werden konnten.

Abbildung 3.2: Beispiele für die eingesetzten Werbeanzeigen (im Facebook- und Instagram-Feed)



² Im Rahmen der Erhebung sollen u.a. Personen aus Kroatien, Serbien und Bosnien-Herzegowina rekrutiert werden. In diesen Ländern wird in der Regel sowohl kroatisch als auch serbisch (bzw. bosnisch) gesprochen bzw. sind diese Sprachen sehr nah miteinander verwandt. Aus diesem Grund werden in diesen Ländern sowohl die Anzeigen als auch das Erhebungsinstrument in Kroatisch angeboten, wobei im Rahmen der Übersetzung darauf geachtet wird, dass diese von einer möglichst breiten Bevölkerungsgruppe in diesem Sprachraum verstanden wird („serbokroatisch“).

3.1.6 Inhalte der Befragung

Um die Abwanderung ausländischer Fachkräfte zu verstehen, müssen die Ziele der ursprünglichen Zuwanderung nach Deutschland, die Erfahrungen in Deutschland, die Verbindungen zum Herkunftsland oder zum Land der Weiterwanderung berücksichtigt werden (siehe Abschnitt 2.1). Ziel der Befragung war folglich die Erhebung von Migrationsverläufen und ihren Ursachen. Ferner war Ziel der Befragung der prospektive Blick auf eine mögliche Rückkehr nach Deutschland, wodurch auch die Situation nach der Rückwanderung berücksichtigt wurde.

Die Abbildung des Migrationsverlaufes ist entsprechend im Fragebogen angelegt (siehe Abbildung 3.3). Dabei bilden die Phase der Migration nach Deutschland, die Phase des Integrations- und Eingliederungsprozesses in Deutschland, die Phase der Abwanderung und die Phase nach der Abwanderung die grundlegenden Themenblöcke. Die Dramaturgie des Fragebogens folgt allerdings nicht zwangsläufig der abgebildeten Reihenfolge, sondern richtet sich vor allem danach, das Interesse der Befragungspersonen an der Beantwortung zu wecken und aufrechtzuerhalten. Hierbei halfen die Erkenntnisse aus dem Pretest entscheidend weiter.

Die Befragung beginnt mit Eingangsfragen, mit denen die Zugehörigkeit der befragten Person zur Zielgruppe verifiziert und das Interview gegebenenfalls beendet wird (sogenannter „Screening“). Am Ende des Fragebogens werden grundlegende sozio-demografische Merkmale erhoben.

Abbildung 3.3: Hauptblöcke des Fragebogens



Die in Abbildung 3.3 beispielhaft aufgeführten Inhalte nehmen auf die vorliegenden Erkenntnisse aus der wissenschaftlichen Literatur Bezug. Zu berücksichtigen war auch, dass alle genannten Abwanderungsgründe oder -determinanten auch einen Handlungsbezug haben. Ganz besonders trifft dies auf die Frage der sozialen und sprachlichen Integration sowie auf die Rolle der Institutionen zu, denn hier könnte die Politik am ehesten durch die Integrations- oder Sozialpolitik steuernd eingreifen.

Der Fragebogen ist diesem Bericht als Anhang 7 beigegeben.

3.1.7 Feldverlauf und Feldergebnisse

Vor dem Hintergrund, dass die Rekrutierung einer sehr spezifischen Zielgruppe über die sozialen Medien für empirische Sozialforschungsstudien noch nicht hinreichend erprobt ist, wurde die quantitative Befragung in drei Erhebungsphasen unterteilt:

1. Pretest vom 08.10.2021 bis zum 14.10.2021 (vgl. ausführliche Darstellung der Durchführung und Ergebnisse im Anhang 4)
2. Erste Erhebungsphase („Vorweihnachtserhebung“) vom 17.12.2021 bis zum 26.12.2021 (vgl. ausführliche Darstellung der Durchführung und Ergebnisse im Anhang 5)
3. Zweite Erhebungsphase („Neujahrserhebung“) vom 28.01.2022 bis zum 05.02.2022 (vgl. ausführliche Darstellung der Durchführung und Ergebnisse im Anhang 6)

Insgesamt wurden für diese beiden Werbekampagnen ein Budget von ca. 13.500 € eingeplant, welches zunächst gleichmäßig auf alle 12 Länder aufgeteilt wurde. Nach der Vorweihnachtserhebung wurde festgestellt, dass in Mexiko nur eine relativ geringe Anzahl von Interviews realisiert werden konnte. Daher wurde Mexiko aus der Ländergruppe entfernt und stattdessen Kolumbien und Argentinien aufgenommen. Aufgrund der relativ schlechten Performance der Werbeanzeigen in Österreich wurde das Budget in diesem Land reduziert, indem die Kampagne bereits nach 4 Tagen am 31.01.2022 gestoppt wurde.

Neben dem direkten Zugang über eine Werbeanzeige konnten die Personen auch über die Facebook-Seite, einen geteilten Link/Beitrag eines Facebook-Nutzenden oder die Homepage und den LinkedIn-Kanal von „Make it in Germany“ an der Erhebung teilnehmen.

Insgesamt haben im Verlauf der beiden Haupterhebungsphasen (nach dem Pretest) über 100.000 Personen mindestens Interesse gezeigt, indem sie auf die Anzeige geklickt haben. Von diesen haben 8.236 Personen die ersten Screenerfragen beantwortet. Wiederum 4.477 Personen sind Teil der Zielgruppe, wobei letztlich 1.885 Personen die Befragung abgeschlossen haben. Tabelle 3.1 gibt einen Überblick über die Ergebnisse der beiden Werbekampagnen der einzelnen Länder und der Facebook-Seite bzw. der geteilten Links/Beiträge, das ausgegebene Budget sowie die erreichten Impressionen bzw. die Reichweiten.

Wie auch aus kommerziellen Werbekampagnen bzw. anderen vergleichbaren wissenschaftlichen Studien bekannt ist (vgl. u.a. Pötzschke und Weiß 2021) werden die Anzeigen in der Regel von sehr viel mehr Personen „gesehen“ (die sog. „Impressionen“) als letztlich tatsächlich interessiert sind und dem Link folgen. Bei den hier dargestellten ca. 14,8 Millionen Impressionen handelt es sich also zunächst um eine rein technische Kennzahl, die anzeigt, wie oft die Anzeige in einem Facebook-Feed, einer Story oder einem Reel angezeigt wurde. Hier lässt sich festhalten, dass insgesamt (d.h. über alle Länder und Anzeigegruppen hinweg) nur 12.693 Personen (d.h. ca. 12,5 %) nach dem „initialen Klick“ über die Willkommenseite hinausgekommen sind. Es kann vermutet werden, dass auch nur diese Personen ein „ernsthaftes Interesse“ an der Studie haben bzw. sich mit dem Thema und dem Inhalt der Studie auseinandergesetzt haben. Von 1.885 Teilnehmenden, die den Fragebogen technisch vollständig abgeschlossen haben von denen 1.160 Personen eine Wiederbefragungsbereitschaft erklärt haben.

Tabelle 3.1: Überblick über die Klicks und Kosten der Anzeigegruppen

Land	Ausgegebener Betrag in €	Impressionen	Klicks gesamt	Screeners abgeschlossen	In der Zielgruppe	Technisch abgeschlossen	Kosten pro Interview in €
Facebook-Seite/ geteilte Links			1.698	295	141	74	
Österreich	950	295.056	3.404	235	91	34	27,95
Polen	1.297	1.006.422	11.173	518	335	98	13,23
Kroatien	1.304	1.022.421	7.307	905	528	222	5,88
Spanien	1.306	683.517	6.417	817	435	197	6,63
Rumänien	1.297	1.410.137	11.937	862	516	176	7,37
Vereinigtes Königreich	1.296	318.863	3.927	1.068	780	337	3,85
Serbien	1.261	1.445.794	12.227	1.262	587	227	5,56
Bosnien-Herzegowina	1.296	2.360.750	12.380	1.047	655	305	4,25
Türkei	1.303	2.970.718	12.540	590	272	143	9,11
Mexiko	774	598.056	6.210	41	8	5	154,74
Kolumbien	688	1.461.822	6.085	355	72	35	19,65
Argentinien	688	1.255.361	5.921	241	57	32	21,50
Gesamt	13.460	14.828.917	101.226	8.236	4.477	1.885	7,18

Quelle: IAW/SOKO-Fachkräfteabwandererbefragung.

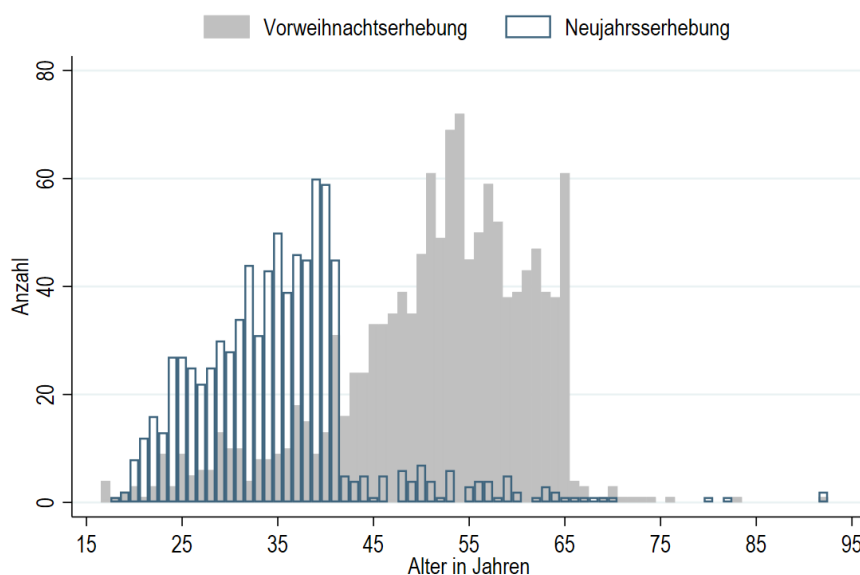
Tabelle 3.1 zeigt, dass die oben beschriebene Performance über die einzelnen Länder z.T. stark schwankt. Dies betrifft auf der einen Seite die Impressionen bzw. Reichweite und „initialen Klicks“ und auf der anderen Seite daraus resultierenden Output, d.h. die tatsächlich generierten Befragungen (durchlaufende Screener und abgeschlossene Interviews). So war das Auspielen der Anzeigen in Bezug auf die Impressionen bzw. Reichweite in Ländern wie Österreich und das Vereinigte Königreich verhältnismäßig teuer und in der Türkei, Bosnien-Herzegowina oder Rumänien dagegen günstiger. Die erreichten Impressionen und Reichweiten bzw. „initialen Klicks“ sind für die weiteren Analysen allerdings nur bedingt aussagekräftig, da letztlich nur noch die tatsächlich „interessierten Personen“ bzw. tatsächlich „zur Zielgruppe gehörenden Personen“ relevant sind, die dann - im Idealfall – auch die Befragung vollständig ausfüllen. Vor diesem Hintergrund sind die Anzahl bzw. der Anteil der „zur Zielgruppe gehörenden Personen“ der beste Indikator für die studienspezifische Performance der Anzeigen. Hier zeigt sich, dass 4.477 Zielpersonen erreicht werden konnten, wobei sich diese relativ gleichmäßig über die meisten ausgewählten Länder verteilen und auch 141 Personen über die Facebook-Seite bzw. einen geteilten Link teilgenommen haben.

Auch hier zeigt Tabelle 3.1, dass die Kampagnen in den einzelnen Ländern sehr unterschiedliche Ergebnisse geliefert haben. Hier lässt sich festhalten, dass – entgegen den Erfahrungen aus dem Pretest – die Kampagne nicht unbedingt nur in den geografisch näheren Ländern, d.h. u. a. Österreich und Polen, zielführender waren, sondern gerade in Ländern mit einem stärkeren Bezug zu Deutschland, wie u. a. das Vereinigte Königreich, Kroatien oder Bosnien-Herzegowina. Dagegen zeigt sich über aller Erhebungsphasen hinweg, dass in den größeren und weiter entfernten Ländern wie Mexiko und Argentinien (oder Indien und den Vereinigten Staaten von Amerika im Pretest) die großen Reichweiten nicht zu besseren Ergebnissen in Bezug auf die Zielgruppe geführt haben.

Aus der Zielgruppe haben 59 Personen direkt über die Facebook-Seite an der Befragung teilgenommen, fünf Zielpersonen über den Twitter-Kanal von „Make it in Germany“, neun Zielpersonen über die deutsche, englische, spanische oder mexikanische Homepage von „Make it in Germany“, zehn Zielpersonen über die Homepage der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung der BA (ZAV), 52 Zielpersonen über den LinkedIn-Kanal der ZAV und sechs Zielpersonen über einen direkt von anderen Teilnehmenden geteilten Link.

Die Steuerung der Anzeigen durch Facebook ergab teilweise eine Tendenz zu einer Konzentration auf bestimmte Bevölkerungsgruppen, von denen sich in der Anzeigenkampagne zeigte, dass sie besonders gut auf die Anzeigen ansprachen. So ergab sich, dass die Anzeige in der Vorweihnachtserhebung insbesondere älteren Personen gezeigt wurde (siehe Abbildung 3.4). Die Zweiteilung des Hauptfeldes in eine Vorweihnachts- und Neujahrserhebung wurde dazu genutzt, in dieser Hinsicht nachzusteuern, indem die Befragungsgruppe in fast allen Ländern auf die unter 40-Jährigen begrenzt wurde. Dadurch kam es zu einer gewünschten Linksverschiebung der Altersverteilung.

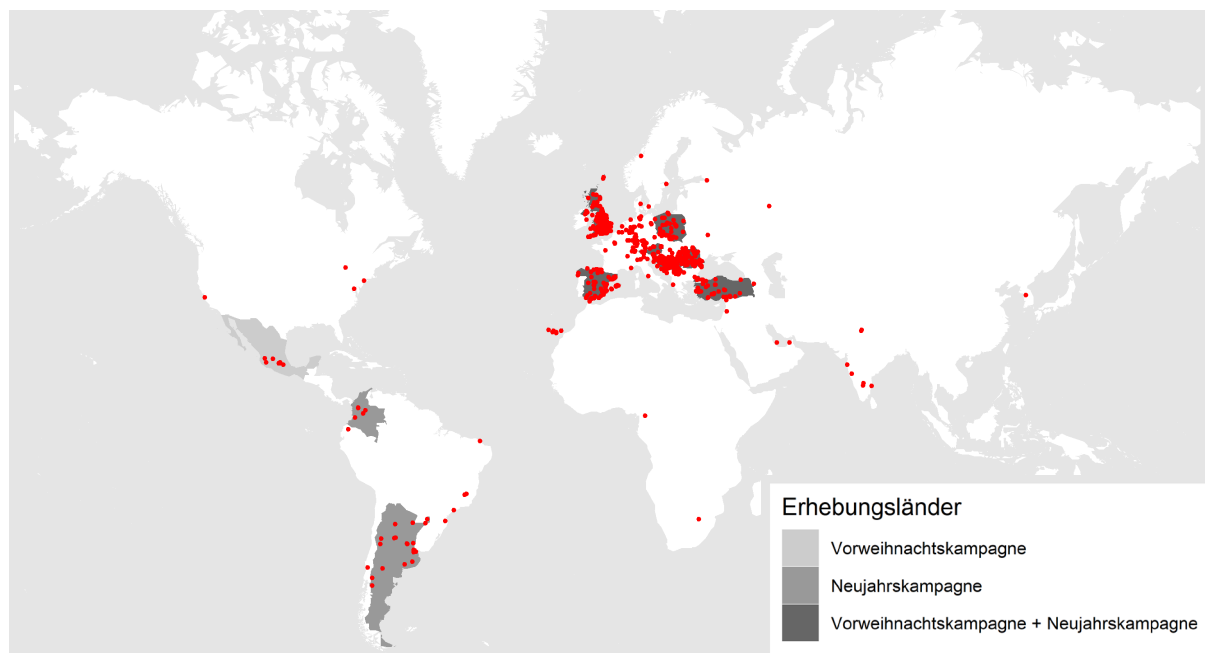
Abbildung 3.4: Alter zum Befragungszeitpunkt



Quelle: IAW/SOKO-Fachkräfteabwandererbefragung.

3.1.8 Beschreibung der Stichprobe

In der oben beschriebenen IAW/SOKO-Fachkräfteabwandererbefragung haben 1.885 Personen aus der Zielgruppe derer, die mindestens einmal in Deutschland gearbeitet haben und nicht mehr in Deutschland wohnen, die Befragung vollständig abgeschlossen. Die Befragungsergebnisse dieser Personen werden im Folgenden für eine explorative Datenanalyse verwendet.

Abbildung 3.5: Aufenthaltsorte der Befragten nach IP-Adresse

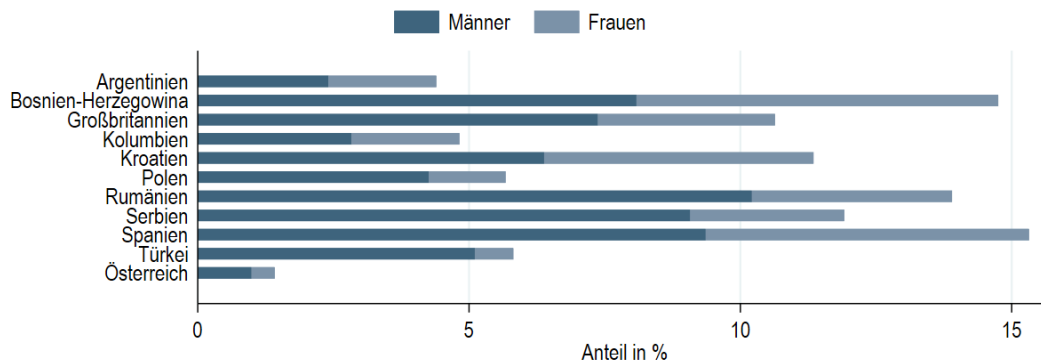
Quelle: IAW/SOKO-Fachkräfteabwandererbefragung.

Mit der Befragung sollten Personen aus 12 Herkunftsländern erreicht werden. Tatsächlich erreicht wurden Personen mit 86 Staatsangehörigkeiten, die in 59 Staaten ansässig sind. Einen Überblick über die geografische Verteilung der Befragten gibt Abbildung 3.5, in der die IP-Adressen der Befragten zum Zeitpunkt der Befragung auf der Weltkarte verortet sind. Für die Analyse sind vor allem die drei Grundkategorien wesentlich. EU-Staatsangehörige sind 37 % der Befragten, weitere 45 % haben die Staatsangehörigkeit eines europäischen Landes, das nicht Teil der EU ist (Nicht-EU-Europa), und 18 % haben eine Staatsangehörigkeit aus einem außereuropäischen Drittstaat. Die Staatsangehörigkeit regelt auch den Zugangsweg nach Deutschland. Aufgrund einer deutschen oder EU-Staatsangehörigkeit sind 35 % der Befragten eingereist. Über eine Niederlassungserlaubnis verfügten 8 % der Befragten, 13 % hatten eine befristete Aufenthaltserlaubnis, 17 % ein (Touristen-)Visum und 16 % haben Asyl beantragt. Überraschend ist, dass viele Zugewanderte in der Befragung angaben, über ein Visum nach Deutschland eingereist zu sein. Ob dies an der einfachen Beschaffung eines 90-Tages Visum liegt oder daran, dass der Begriff Visum von der Befragten im weiteren Sinne verstanden wird, ist aber zunächst unklar.

Die Befragten sind zu fast zwei Dritteln (65 %) Männer.³ Auch in jedem einzelnen Herkunftsland ist der Anteil der Männer stets höher als der Frauen. Am höchsten ist der Frauenanteil unter den südosteuropäischen und südamerikanischen Herkunftsländern, am geringsten ist er in der Türkei (siehe Abbildung 3.6).

³ Dabei ist zu berücksichtigen, dass das Geschlecht in der Befragung anfänglich aufgrund eines Versehens nicht erhoben wurde. Daher fehlt die Angabe zum Geschlecht bei einem guten Drittel der Personen. Die Angaben zum Geschlecht im Text und in den Abbildungen beziehen sich auf diejenigen Personen, für die die Information vorhanden ist.

Abbildung 3.6: Geschlechterverteilung nach Erhebungsland



Quelle: IAW/SOKO-Fachkräfteabwandererbefragung.

Zum Zeitpunkt der Einreise hatten 23 % bzw. 14 % der Befragten Kinder unter 18 Jahren bzw. unter sechs Jahren (siehe Tabelle 3.2). Während des Aufenthalts in Deutschland haben 11 % der Befragten (weitere) Kinder bekommen. Mit 47 % hatte fast die Hälfte der Befragten einen Partner zum Zeitpunkt der Einreise.

Die Verteilung der höchsten Bildungsabschlüsse zeigt ein Übergewicht auf schulischen Abschlüssen. 19 % der Befragten haben höchstens die Sekundarstufe I absolviert, also höchstens das Äquivalent zu einer Realschule besucht. Weitere 41 % der Befragten haben die Sekundarstufe II absolviert, äquivalent mit der (fachgebunden) Hochschulreife. Eine Berufsausbildung oder eine berufliche Weiterbildung auf tertiärem Niveau (Meister) haben 7 % der Befragten abgeschlossen. Dies hängt in erster Linie damit zusammen, dass die (duale) Berufsausbildung außerhalb von Deutschland wenig verbreitet ist und im Ausland klassische Ausbildungsberufe über ein tertiäres Bildungsprogramm (Studium) abgedeckt werden. Demnach können zu den Fachkräften mit einer Qualifikation in deutschen Ausbildungsberufen teilweise auch solche mit Bachelorstudium (12 %) hinzugezählt werden. 13 % der Befragten haben ein Masterstudium oder eine Promotion abgeschlossen. Für 9 % der Befragten liegt keine Angabe zur Ausbildung vor. Des Weiteren sprechen 29 % der Befragten mindestens drei Fremdsprachen.

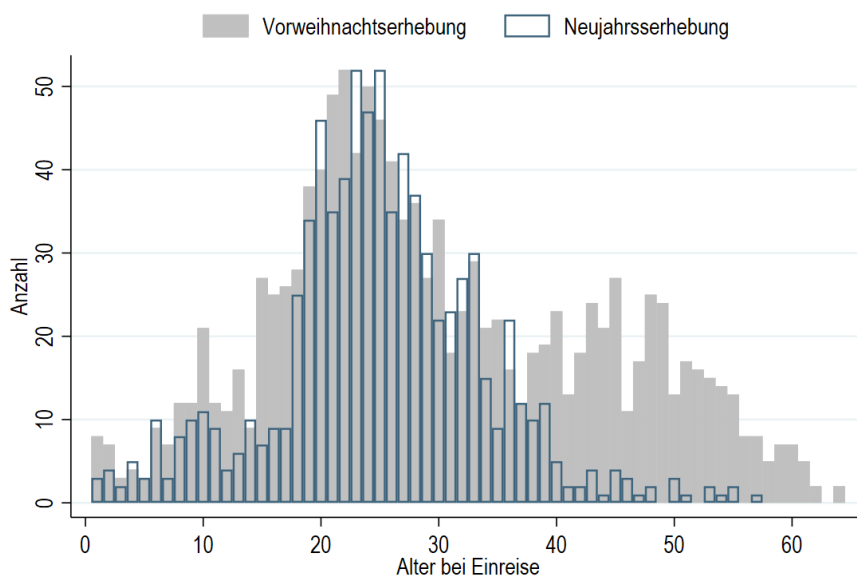
Tabelle 3.2: Soziodemographie der Befragten

Wohnort im Osten	5,6 %
Westdeutschland	94,4 %
Männlich	41,7 %
Weiblich	22,5 %
keine Angabe	35,8 %
Kinder unter 18 Jahren bei Einreise	23,4 %
Kinder unter 6 Jahren bei Einreise	14,4 %
Kinder in D. geboren	10,9 %
Partner bei Einreise	47,4 %
Ein Elternteil in Deutschland geboren	2,7 %
ISCED: Grundschule	4,9 %
ISCED: Sekundarstufe I	13,8 %
ISCED: Sekundarstufe II	41 %
ISCED: Postsekundärer nicht-tertiärer Bereich	2,2 %
ISCED: Kurzes tertiäres Bildungsprogramm	4,6 %
ISCED: Bachelorstudium	12,1 %
ISCED: Masterstudium	11,2 %
ISCED: Promotion	1,4 %
ISCED: Keine Angabe	8,8 %
Min. 3 Fremdsprachen	28,8 %
Unter 15 Jahre bei Immigration	11,8 %
15-29 Jahre bei Immigration	50,7 %
30-49 Jahre bei Immigration	28,4 %
50-65 Jahre bei Immigration	6 %
24 Jahre und jünger	4,8 %
Zwischen 25 und 54 Jahre	67,3 %
55 Jahre und älter	25,1 %
EU-Staat	36,8 %
Nicht-EU-Staat	44,8 %
Drittstaat	18,4 %
Vor 2000 zugewandert	30,5 %
2000-2009 zugewandert	12 %
2010-2019 zugewandert	40,8 %
EU-Staatsangehörigkeit / Deutsche Staatsangehörigkeit	34,9 %
Niederlassungserlaubnis	7,7 %
Befristete Aufenthaltserlaubnis	12,6 %
Visum	11,4 %
Asyl	15,9 %
Touristenvisum	5,9 %
Armee [Stationierungstreitkräfte]	3,2 %
Andere Grundlage	8,4 %
Kontakt zur BA	15,8 %
Unterstützung durch die BA	4,2 %
Beobachtungen	1.884

Quelle: IAW/SOKO-Fachkräfteabwandererbefragung.

Die Mehrheit der Befragten (53 %) ist nach der Jahrtausendwende nach Deutschland zugewandert, 41 % der Befragten im Jahr 2020 oder später. Etwa die Hälfte war zum Zeitpunkt der Zuwanderung nach Deutschland zwischen 15-29 Jahre alt, ein Drittel zwischen 30-65 Jahre. Unter 15 Jahre und damit nicht erwerbsfähig waren 11 % der Befragten zum Zeitpunkt der Immigration (siehe Abbildung 3.7).

Abbildung 3.7: Alter zum Zeitpunkt der Einreise nach Deutschland



Quelle: IAW/SOKO-Fachkräfteabwandererbefragung.

Schließlich zeigt Tabelle 3.2, dass 16 % der Befragten im Rahmen ihrer Zuwanderung Kontakt zur Bundesagentur für Arbeit hatten. Davon hat ein Viertel (4 %) Unterstützungsangebote der Bundesagentur für Agentur für die Zuwanderung in Anspruch wahrgenommen.

3.2 Qualitative Befragung: Erhebungsdesign und Methodik

Im Rahmen der Vorstudie wurden 36 leitfadengestützten Interviews mit ausländischen Fachkräften durchgeführt, um vertiefte Erkenntnisse über deren Erfahrungen in Deutschland zu erhalten. Die Kontaktaufnahme und Rekrutierung der Zielpersonen erfolgte über fünf Wellen, die aus der im vorangehenden Abschnitt beschriebenen IAW/SOKO-Fachkräfteabwandererbefragung gewonnen wurden. Die betreffenden Teilnehmenden hatten dort einer zusätzlichen Befragung und Kontaktierung grundsätzlich zugestimmt. Die Zielpersonen wurden durch SOKO kontaktiert. Bei Bereitschaft zur Teilnahme wurde ein Interviewtermin vereinbart. Das Interview wurde aufgezeichnet und wörtlich transkribiert. Für ihren Aufwand erhielten die Interviewten eine Aufwandsentschädigung in Höhe von 50 €. Die Erhebung der Interviews erfolgte zwischen Mitte Januar und Mitte März 2022.

3.2.1 Auswahl von Fällen

Für die Auswahl von Fällen wurden durchgehend nur solche Personen berücksichtigt, die gut nutzbare Kontaktangaben gemacht hatten (Telefonnummer und/oder E-Mail-Adresse). Interviews wurde nur mit Personen geführt, die zum Befragungszeitpunkt noch nicht 60 Jahre alt waren und deren eine

Rückkehr ins Heimatland bzw. deren Weiterwanderung in ein Drittland nicht länger als zehn Jahre zurücklag.

Um möglichst kontrastreiche Befragungsergebnisse zu erhalten, wurden die Interviews mittels dreier Wellen gewonnen, die parallel zum Verlauf der Onlinebefragung aus den jeweils vorliegenden Daten gezogen wurden. Für die erste Welle (15. bis 31. Januar) wurden insbesondere Kontakte in Österreich und im Vereinigten Königreich ausgewählt. Sie diente auch dazu, das Feld zu explorieren und die Erhebungsinstrumente zu erproben. Diese Welle umfasste 15 Fälle, aus denen insgesamt sechs Interviews realisiert wurden. In der zweiten Welle (1. bis 15. Februar) wurde die Befragung auf sämtliche in der Online-Befragung enthaltenen Herkunftsländer ausgeweitet. Diese Befragungswelle umfasste über 200 Teilnehmende und sollte mit rund 69 % den Großteil der schlussendlich Befragten hervorbringen. Mit der dritten Welle (16. bis 28. Februar) wurde das Ziel verfolgt, insbesondere diejenigen Personen einzubinden, die in der Schlussphase der Facebook-Befragung teilgenommen hatten. Diese Welle wurde insbesondere genutzt, um Fälle mit einem spezifischen Qualifikationsniveau (Helfer*in, Fachkraft, Expert*in, Spezialist*in) in der Erhebung zu berücksichtigen, die durch die anderen beiden Wellen bisher noch nicht ausreichend abgedeckt waren. Dabei handelt es sich insbesondere um Personen, die in Deutschland in einer Helfertätigkeit oder auf Niveau einer Fachkraft tätig gewesen sind. Diese Welle wurde außerdem gezielt zur Rekrutierung weiblicher Teilnehmender genutzt. Da diese Welle zur gezielten Rekrutierung bestimmte Zielgruppen genutzt wurde, wurden nur 16 Personen angeschrieben, obwohl mehr Kontaktdaten vorlagen.

Tabelle 3.3: Rücklauf der qualitativen Befragung

	Welle					
	1	2	3	Pflege	illegal	gesamt
Anzahl Fälle	15	207	67	4	4	297
E-Mailadresse lag vor	14	185	63	4	4	270
Telefonnummer lag vor	15	196	66	3	4	284
Anzahl kontaktierte Fälle	15	185	16	4	4	224
Anzahl Interviews	6	25	3	1	1	36

Quelle: Eigene Darstellung

Um spezifische Fälle, die sich im Verlauf der quantitativen Auswertung als interessant herausgestellt haben, einzubinden, wurden zwei spezifische Wellen gezogen (jeweils vom 1. bis 15. März) und kontaktiert. Zum einen handelte es sich bei diesen beiden Gruppen um vier Teilnehmende, bei welchen eine Tätigkeit im Bereich Pflege angegeben wurde, zum anderen gab es eine Auswahl mit ebenfalls vier Fällen, bei welchen auf Grund der Angaben eine illegale Einwanderung nach Deutschland vermutet werden konnte. Aus beiden Sonderstichproben konnte jeweils ein Interview realisiert werden.

3.2.2 Durchführung der qualitativen Feldphase

Die erste Kontaktaufnahme zu potenziellen Interviewpersonen erfolgte bei Welle 1 telefonisch. Hierbei ließ sich eine gute Erreichbarkeit feststellen, so dass die ersten Interviews realisiert werden konnten. Um auf diesem Wege nicht erreichte Zielpersonen einzuladen, wurden anschließend sämtliche Kontakte mit E-Mail-Adresse anhand einer ausführlichen E-Mail in Deutsch und in Englisch angeschrieben.

Da die Welle 2 Kontakte enthielt, welche in sehr unterschiedlichen Zeitzonen leben, wurden die Interviewpersonen zunächst nur über die Einladungs-E-Mail kontaktiert. Hierüber konnten viele Interviews generiert werden, wobei auch die Terminvereinbarung größtenteils über E-Mail stattfand. Die Sonderstichproben Pflege Tätigkeit und illegale Einwanderung wurden durchgehend sowohl telefonisch als auch per E-Mail kontaktiert, sofern entsprechende Angaben vorhanden waren.

Die Interviews wurden in fast allen Fällen per Videotelefonie durchgeführt. In wenigen Einzelfällen wurden ausschließlich telefonische Gespräche durchgeführt. Es stellte sich heraus, dass die Videotelefonie eine dem Zweck angemessene Gesprächssituation gewährleisten konnte. In einem Fall gab die Zielperson im Verlauf des Gesprächs an, schwerhörig zu sein, so dass daraufhin verstärkt auf guten Sichtkontakt geachtet und die Kommunikation erheblich verbessert werden konnte. In einem weiteren Fall musste das Interview wegen Verbindungsproblemen nach wenigen Minuten telefonisch fortgeführt werden.

Sämtliche Interviews, so wie auch die Rekrutierung per E-Mail und Telefon, konnten in Deutsch, Englisch oder Spanisch durchgeführt werden, auch, wenn diese Sprachen oft nicht Muttersprache der Interviewpartner*innen waren.

In vielen Fällen schien die Aufwandsentschädigung eine wichtige Rolle für die Motivation der Teilnehmenden. Die Ausschüttung erfolgte in der Regel über die Zahlungsplattform PayPal. In wenigen Einzelfällen wurde das Incentive in Form eines Amazon-Gutscheins gewährt oder per Einschreiben den Teilnehmenden zugesendet.

3.2.3 Rücklauf und Anpassungsmaßnahmen

Aus den ersten Interviews aus Welle 1 ergab sich, dass die Zielpersonen gut zu den angesprochenen Themen berichten konnten, was sich auch im weiteren Verlauf der Interviewphase bestätigte. Grundlegende Veränderungen an den Leitfäden waren deshalb nicht erforderlich. Da sich allerdings schon früh herausstellte, dass die Befragten oft viel Relevantes zu berichten hatten und somit nicht immer Zeit blieb, alle im Leitfaden aufgeführten Punkte zu besprechen, wurde durch das IAW eine Auswahl an Pflichtfragen kenntlich gemacht, welche im weiteren Verlauf gegebenenfalls Vorrang hatten.

Die in der IAW/SOKO-Fachkräfteabwandererbefragung angegebene Bereitschaft zu einem Folgeinterview bestätigte sich bei den meisten Zielpersonen. So wurden im Projektkalender 47 Termine festgehalten, die ausreichend waren, um die anvisierten 36 Interviews zu realisieren (Verhältnis: 76,5 %). Zwar war die Terminfindung in vielen Fällen langwierig bzw. konnte aus vielen zunächst aussichtsreichen Kontakten gar kein Termin oder Interview gewonnen werden, jedoch lag die größte Herausforderung meist eher in den unterschiedlichen Zeitzonen. So war es selten eindeutig, in welchem Land die Zielperson sich gerade befand, und es war trotz deutlicher Angabe nicht immer möglich, diese dafür zu sensibilisieren, dass die Terminangabe sich auf die mitteleuropäische Zeitzone bezog. In einigen Fällen kam es so dazu, dass sich Zielpersonen zur falschen Zeit in das Videomeeting einwählten.

Bei sämtlichen Befragten war festzustellen, dass ein Interesse bestand, über die eigenen Erfahrungen zu berichten. Nachfragen zum Datenschutz und zum Zweck der Studie waren, insbesondere in den Vorgesprächen vor den Interviews, zwar an der Tagesordnung, jedoch war kaum Skepsis gegenüber dem Forschungsvorhaben zu bemerken. Viele der Befragten schienen ein grundlegendes Interesse am Projekt zu haben oder ein Bedürfnis, teils auch negative Erfahrungen im Projekt einzubringen. Bei

einigen Befragten, insbesondere bei im akademischen Bereich tätigen, war das Interesse an Ergebnissen der Studie groß. Bei keiner befragten Person war festzustellen, dass sie ein grundlegend falsches Verständnis der Studie hatten.

Zum Ende der Feldzeit zeigte sich, dass ein deutlicher Überschuss an männlichen Teilnehmern befragt worden war. Um zum Ende der qualitativen Feldphase das Geschlechterverhältnis anzupassen, wurden die Interviews ab Mitte März nur noch mit weiblichen Teilnehmenden geführt.

In Bezug auf Bildungsstand, EU-Zugehörigkeit und ausgeübten Beruf stellte sich das Feld der Interviewten von Beginn an als heterogen dar, so dass viele unterschiedliche Motive und Erfahrungen abgebildet werden konnten. Die Durchschnittslänge der Interviews betrug etwas unter 44 Minuten, das Durchschnittsalter der Befragten lag bei knapp über 37 Jahren.

Die Auswertung der an das IAW übermittelten transkribierten Interviews erfolgte mithilfe der Methoden der Inhaltsanalyse. Hierfür wird ein Codesystem erstellt, mittels dessen die Interviews systematisch und thematisch ausgewertet und zusammengefasst wurden.

4 Auf dem Weg nach Deutschland

Der Literaturüberblick in Kapitel 2.1 zeigt, dass Migrationsverläufe nicht monokausal erklärt werden können, sondern sich als Ergebnis des Zusammenwirkens verschiedener Faktoren ergeben. Dabei sind sie als dynamische Prozesse zu verstehen, bei denen die Migrationsintentionen und -erfahrungen zu Beginn des Migrationsprozesses die zeitlich nachfolgenden Entscheidungen beeinflussen. Im Folgenden wird deshalb der Prozess der Zuwanderung nach Deutschland anhand der Ergebnisse der quantitativen Befragung sowie der qualitativen Interviews skizziert. Dabei werden zentrale Motive und Gründe für die Zuwanderung unterschieden. Anschließend wird der Prozess der Organisation und Vorbereitung der Zuwanderung betrachtet.

4.1 Motive und Gründe der Zuwanderung nach Deutschland

Im Zuwanderungsprozess spielen bereits Intentionen und Entscheidungen vor der Zuwanderung eine Rolle für die spätere Aufenthaltsdauer und eine mögliche Rück- oder Weiterwanderung. In der quantitativen Befragung zeigt sich, dass sich die geplante Dauer der Zuwanderung zwischen den Befragten erheblich unterscheidet. So hatten 17 % der Befragten geplant, nur bis zu einem Jahr in Deutschland zu bleiben, während am anderen Ende 23 % planten, für immer in Deutschland zu bleiben. Dazwischen befanden sich 27 %, während 33 % nach eigener Aussage keine klaren Pläne hatten. Befragte, die im Rahmen der EU-Arbeitsnehmerfreizügigkeit nach Deutschland migriert waren, planten häufiger sehr kurze Aufenthalte von bis zu einem Jahr (25 %). Nicht EU-Europäer (bzw. ohne EU-Arbeitsnehmerfreizügigkeit) strebten häufiger eine dauerhafte Migration an (32%).

Anhand der qualitativen Interviews lassen sich die Gründe für eine Zuwanderung nach Deutschland in mehrere Kategorien einteilen. Die Gründe können sowohl in persönlichen Umständen als auch außerhalb der Person liegen. Im ersten Fall besteht eine persönliche Motivation, nach Deutschland zuzuwandern, beispielsweise aufgrund beruflicher Pläne. Bei den nicht in der Person liegenden Gründen spielt die Motivation eine geringere Rolle, da die Entscheidung für die Auswanderung auf Gründe zurückzuführen ist, die außerhalb der Entscheidungsgewalt der Person liegen. Dabei entscheiden sich die Zugewanderten nicht aktiv für eine Zuwanderung nach Deutschland, sondern die Zuwanderung wird durch andere Personen entschieden.

Bei den in der Person liegenden Motiven für eine Zuwanderung können strategische und spontane Beweggründe unterschieden werden. Vielfach haben die Interviewten strategische Überlegungen zu persönlichen Karriere- und Bildungsmöglichkeiten angestellt. Bessere berufliche Perspektiven aufgrund eines aufnahmefähigeren Arbeitsmarkts und höheren Lohnaussichten waren ausschlaggebende Gründe für einen Teil der Interviewten nach Deutschland zuzuwandern. Die Jobsuche in Deutschland war hier ein zentrales intrinsisches Motiv. Aber auch Auslandssemester, das Absolvieren eines Studiengangs oder wissenschaftliche Karrieremöglichkeiten zeigten sich in den qualitativen Interviews als Gründe für eine Zuwanderung nach Deutschland.

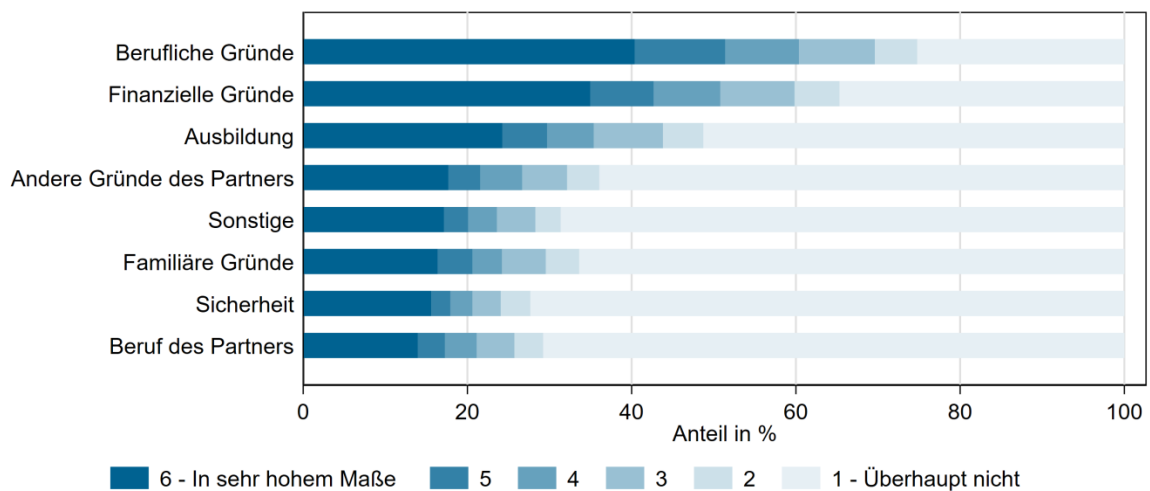
Als wichtige Motive können bei den spontanen Zuwanderungen und der Entscheidung dafür das Kennenlernen einer neuen Kultur, einer neuen Lebensweise und der Spracherwerb identifiziert werden. Insbesondere bei den Interviewten, die in einem Alter unter 30 Jahren nach Deutschland kamen, lassen sich diese spontanen Zuwanderungen beobachten. Die interviewten Personen hatten in diesen Fällen häufig keine familiären Verpflichtungen im Herkunftsland und versprachen sich neue

Erfahrungen durch das Leben in Deutschland. Die Erwartungen und Vorstellungen an das Leben in Deutschland beschrieben diese Interviewten nur sehr vage und unkonkret.

Im Unterschied zu den in der Person liegenden Motiven für eine Zuwanderung können verschiedene exogene Faktoren identifiziert werden, die Beweggründe für die Zuwanderung der Interviewten darstellten. Ein zentraler Beweggrund war hierbei der Nachzug zu einer Partnerin oder einem Partner, welcher bereits in Deutschland lebte. Aber auch die Versetzung der Partnerin oder des Partners durch den Arbeitgeber nach Deutschland spielt in diesem Zusammenhang eine wesentliche Rolle. Vereinzelt wurde auch die Fluchtmigration beispielsweise während des Bosnienkriegs als Grund für die Zuwanderung nach Deutschland genannt.

Die Ergebnisse der standardisierten Befragung zeigen, dass diese strategischen Überlegungen zu persönlichen Karriere- und Bildungsmöglichkeiten nach ihrer Häufigkeit die wichtigsten Gründe für eine Zuwanderung nach Deutschland darstellen. Auf die Frage „Wie wichtig waren die folgenden Gründe dafür, dass Sie nach Deutschland gegangen sind?“ nannten 53 % der Befragten berufliche bzw. 42 % finanzielle Gründe sowie 33 % die eigene Ausbildung als Gründe, die in sehr hohem oder hohem Maße die Zuwanderungsentscheidung beeinflussten (siehe Abbildung 4.1). Die Fachkräfteabwandererbefragung zeigt zugleich, dass exogene Gründe einen geringeren Anteil ausmachen.

Abbildung 4.1: Gründe für die Zuwanderung nach Deutschland



Hinweis: Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: IAW/SOKO-Fachkräfteabwandererbefragung.

Die in der qualitativen Befragung interviewten Personen gaben unterschiedliche Gründe dafür an, warum sie nach Deutschland und nicht in ein anderes Land zugewandert sind. Auch die Wahl des Ziellands der Migration folgte dabei teilweise strategischen Überlegungen. Im Fall einer Interviewperson, die zum Studium nach Deutschland gekommen war, stand der Wunschberuf bereits zum Zeitpunkt der Zuwanderung fest. Den Ausschlag dafür, in Deutschland zu studieren, gab die Breite des Studienangebots im gewählten Studienfach:

“I looked for different options in Europe. I wanted to go to Europe. However, for chemical engineering, I felt that there are more options in Germany as compared to other countries.”
 (15_NN1_NN_w)

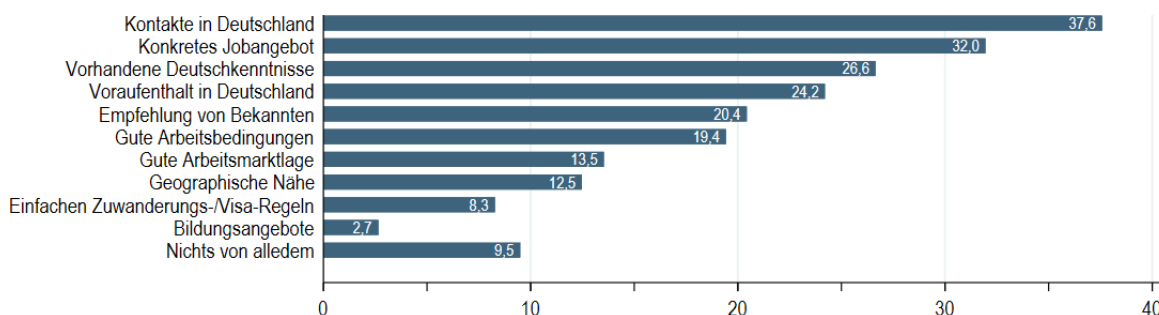
Insbesondere im Zusammenhang mit spontanen Beweggründen wurde auf das positive Bild von Deutschland im Herkunftsland verwiesen. So gelten die deutsche Kultur und Lebensweise als erstrebenswert, die Arbeitsbedingungen als vielversprechend und besser als im Herkunftsland. Auch eine kulturelle Affinität aufgrund von familiären Verbindungen zu Deutschland spielte in diesem Zusammenhang eine wichtige Rolle. Insbesondere osteuropäische Zugewanderte bezogen sich in ihren Ausführungen der Gründe einer Zuwanderung auf dieses positive Bild von Deutschland.

„Since I was small, I come from [town in Romania], which is an old German town in Romania, and we always had the idea that Germany, that's high level where everybody should aspire to work. It's the civilization, the culture.“ (O2_ROU_EU_m)

Als weiteren Einflussfaktor für die Wahl des Zuwanderungslands Deutschland können Kontakte nach Deutschland identifiziert werden. So beschrieben die Interviewten, dass diese bereits Freunde oder Familienangehörige in Deutschland hatten, die eine erste Unterstützung und Orientierung im Zuwanderungsprozess für die Interviewten darstellten.

In der standardisierten Online-Befragung gaben 89 % der Befragten an, dass Deutschland ihr präferierte Zuwanderungsland war. Das Vereinigte Königreich (2 %), die Schweiz und Österreich (jeweils 1 %) waren die häufigsten genannten Alternativen. Für mehr als ein Drittel der Befragten waren bereits vorhandene Kontakte nach Deutschland der häufigste Grund für die Wahl des Zuwanderungslands. Dieses soziale Kapital beeinflusst die Wahl des Zuwanderungslands also erheblich.

Abbildung 4.2: Gründe für Wahl von Deutschland als Zielland



Hinweis: Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: IAW/SOKO-Fachkräfteabwandererbefragung

Als weiterer Grund für die Wahl Deutschlands als präferiertes Einreiseland wurde von jedem bzw. jeder dritten Befragten ein konkretes Jobangebot genannt. Diese Personen haben also ihren Weg nach Deutschland insbesondere über den Arbeitsmarkt gefunden. Aber auch vorhandene Deutschkenntnisse (27 %) und Voraufenthalte (24 %) bestärken nach den Ergebnissen der Befragung den Wunsch, nach Deutschland zuzuwandern (siehe Abbildung 4.2).

4.2 Organisation und Vorbereitung der Zuwanderung

Die qualitativen Interviews zeigen, dass beim Grad der Organisation und Vorbereitung der Zuwanderung nach Deutschland insbesondere die Unterscheidung zwischen EU-Staatsangehörigen und Angehöriger von Drittstaaten zum Tragen kommt. Die geografische Nähe und Flexibilität sowie die aufenthaltsrechtliche Sicherheit von EU-Staatsangehörigen erlauben es häufig, auf etwaige größere Planungen und Vorbereitungen der Zuwanderung zu verzichten. Der Vorbereitungsprozess für die

interviewten Drittstaatsangehörigen ist dabei sehr unterschiedlich. So bewarb sich eine Interviewperson mehrere Jahre im Vorfeld auf ein Visum, plante die Zuwanderung in dieser Wartezeit jedoch nicht weiter. Andere Interviewte dagegen verfolgten ihre Zuwanderungsabsicht sehr zielorientiert.

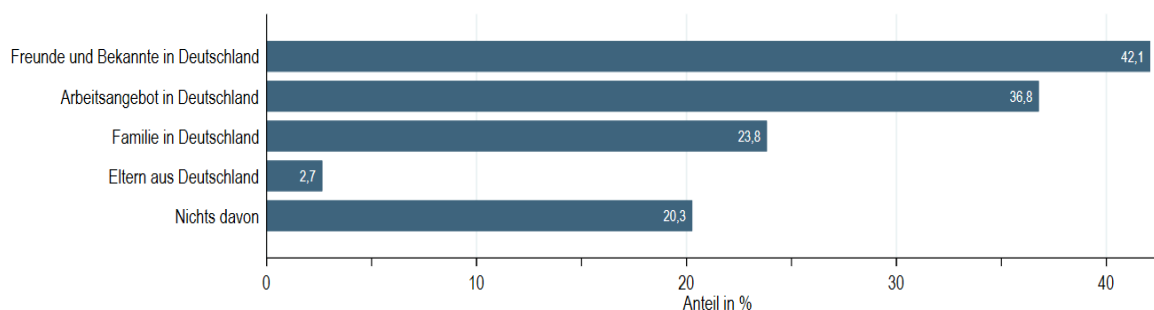
Auch die Wohnungssuche in Deutschland gestaltet sich bei Zuwandernden aus den deutschen Nachbarländern aufgrund der geografischen Nähe einfacher:

“And as I said, my move from Czech Republic to Germany was seamless, because I was lucky that I was living in Prague, so Berlin is a couple of hours drive. So, what I did was for one Saturday, I scheduled for a view of couple of apartments. [...] And I got an apartment with furniture.”
(08_TUR_NEU_m)

Aber auch die Wohnungssuche über Bekannte und Verwandte in Deutschland spielt bei der Vorbereitung der Zuwanderung eine Rolle. Genutzt wird dabei auch die Möglichkeit, während der Wohnungssuche bei diesen Kontakten unterzukommen. Teilweise wurde die Unterkunft vom Arbeitgeber in Deutschland gestellt, sodass die Interviewpersonen bereits im Vorfeld eine Unterkunft zugesichert hatten.

Die unterschiedlichen Ausgangsbedingungen für den Start in Deutschland werden auch aus den Ergebnissen der quantitativen Befragung deutlich. So zeigt sich, dass 42 % der Befragten Kontakte nach Deutschland in Form von Bekannten oder Familie hatten (siehe Abbildung 4.3).

Abbildung 4.3: Gegebenheiten in Deutschland bei Einreise



Hinweis: Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: IAW/SOKO-Fachkräfteabwandererbefragung.

Zum Zeitpunkt der Einreise hatten 37 % aller Befragten ein Arbeitsangebot in Deutschland. Interviewpersonen aus Drittstaaten, welche bereits ein konkretes Jobangebot in Aussicht hatten oder durch den Arbeitgeber nach Deutschland versetzt wurden, berichteten in den qualitativen Interviews von einer weitreichenden Organisation der Zuwanderung durch den Arbeitgeber, was den Visaprozess, aber auch die Unterkunft angeht. Nur 20 % der standardisiert Befragten hatten weder ein Arbeitsangebot noch soziale Kontakte in Deutschland vor ihrer Einreise, d. h. nur eine Minderheit der Befragten wandert ohne ein Arbeitsangebot oder zumindest soziale Kontakte nach Deutschland zu.

Zentral für die Situation zum Zeitpunkt der Einreise nach Deutschland sind deutsche Sprachkenntnisse. Tabelle 4.1 zeigt die Sprachkenntnisse der Befragten (gemäß dem Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen) vor der Zuwanderung und den Besuch von Sprachkursen vor Abreise oder nach Ankunft in Deutschland. Nur wenige Befragte haben sich vor ihrer Ankunft in Deutschland mit einem Sprachkurs vorbereitet (14 %). Mehr als jede*r Vierte hat immerhin unmittelbar nach der Einreise an einem Sprachkurs teilgenommen (28 %). Über die Hälfte der Befragten (59 %) hat aber gar keinen

Sprachkurs absolviert. Nur Befragte aus außereuropäischen Drittstaaten haben häufiger Sprachkurse besucht (58 %) – bei einem Sprachniveau von B2 oder schlechter sogar drei Viertel der Befragten. Unter allen Befragten mit geringfügigen oder keinen Deutschkenntnissen (A1) haben 66 % bzw. 51 % der Befragten keinen Sprachkurs durchlaufen. Gerade dieser Personengruppe würde eine Unterstützung mit Hilfe eines Sprachkurses in den ersten Wochen in Deutschland zu Gute kommen. Demgegenüber nahmen Personen mit Sprachniveau A2 (49 %) oder B1 (60 %) am häufigsten an einem Sprachkurs teil. Ihnen scheint die Bedeutung guter Sprachkenntnisse bewusster zu sein als Befragten ohne alltagstaugliche Deutschkenntnisse.

Vergleicht man die Sprachkenntnisse nach Berufssektor in Deutschland, zeigt sich, dass in der Landwirtschaft oder im Baugewerbe nur jede*r Sechste (16 %) ein Sprachniveau von B1 oder höher aufwies. Zugewanderte, die im Verarbeitenden Gewerbe (27 % mit B1 oder höher) oder im Dienstleistungsbereich (28 % mit B1 oder höher) tätig waren, hatten bessere Deutschkenntnisse. Diese benötigen sie womöglich auch eher im beruflichen Alltag.

Tabelle 4.1: Sprachkenntnisse und -erwerb

	Sprachkurs vor Einreise	Sprachkurs unmittelbar nach Einreise	Kein Sprachkurs	Σ
Ohne Deutschkenntnisse	0,9 % (16)	11,6 % (212)	24,0 % (437)	36,4 % (665)
A1	3,2 % (58)	7,6 % (138)	11,2 % (205)	22,0 % (401)
A2	4,3 % (78)	4,1 % (75)	8,6 % (157)	17,0 % (310)
B1	3,0 % (55)	1,9 % (35)	3,3 % (61)	8,3 % (151)
B2	1,3 % (23)	1,4 % (25)	3,8 % (69)	6,4 % (117)
C1	1,0 % (19)	0,6 % (10)	3,7 % (68)	5,3 % (97)
C2	0,2 % (4)	0,4 % (7)	4,0 % (73)	4,6 % (84)
Σ	13,9 % (253)	27,5 % (502)	58,6 % (1070)	100,0 % (1825)

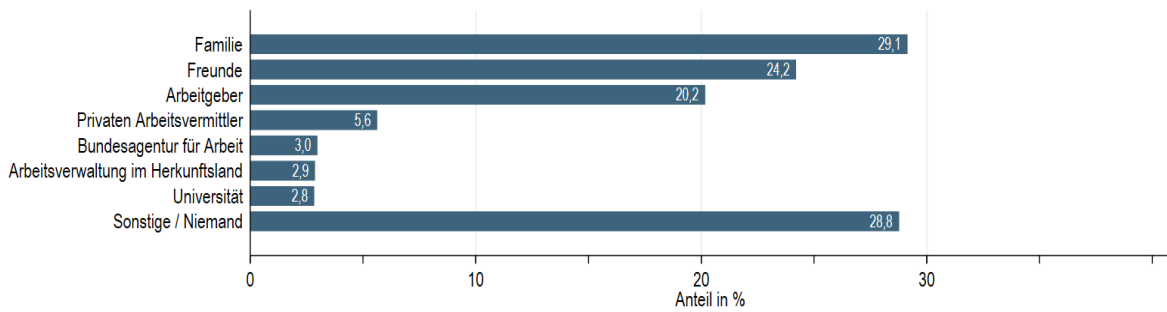
Hinweis: Anzahl Beobachtungen in Klammern. Die Prozentangaben beziehen sich in allen Zellen auf die Grundgesamtheit aller Befragten, die vollständig teilgenommen haben.

Quelle: IAW/SOKO-Fachkräfteabwandererbefragung.

4.3 Unterstützung im Prozess der Zuwanderung

Unterstützung während der Organisation und Vorbereitung der Zuwanderung erhielten die Befragten am häufigsten von Kontaktpersonen in Deutschland (Familie, Freunde) und von ihren Arbeitgebern. Dies zeigt, dass viele der Befragten bereits Kontakte nach Deutschland hatten, die sie im Zuge der Zuwanderung nutzten. Die öffentlichen Institutionen spielen im Vergleich zu den privaten Kontakten und den Arbeitgebern bei der Unterstützung der Zuwanderung daher nur eine geringfügige Rolle (siehe Abbildung 4.4).

Abbildung 4.4: Unterstützung bei der Zuwanderung

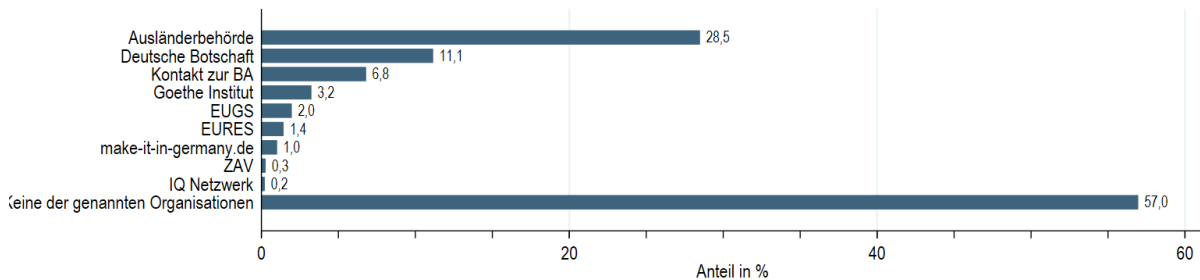


Hinweis: Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: IAW/SOKO-Fachkräfteabwandererbefragung.

Insgesamt hatten nur wenige Befragte Kontakt zur BA (7 %). Sie ist dennoch nach der jeweiligen deutschen Botschaft (11 %) und der Ausländerbehörde (29 %) eine der bekanntesten Institutionen für die Befragten. Die deutsche Botschaft und die Ausländerbehörden sind dabei für Nicht-EU Staatsangehörigen auf dem Weg nach Deutschland unumgänglich, während der Kontakt zur BA optional ist. Weitere Institutionen wie die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV), die European Employment Services (EURES), die Website make-it-in-germany.de, die EU-Gleichbehandlungssteller (EUGS) und das IQ Netzwerk waren nur selten Kontaktstellen für die Befragten (siehe Abbildung 4.5). Dies könnte aber auch daran liegen, dass einige dieser Institutionen noch nicht lange bestehen oder von den Befragten nicht mehr eindeutig zugeordnet werden können. Dies ist insbesondere vor dem Hintergrund bedeutsam, dass ein Drittel der Befragten bereits vor dem Jahr 2000 zugewandert ist (siehe Kapitel 3.1.8).

Abbildung 4.5: Kontakt der Befragten zu Institutionen in Deutschland



Hinweis: Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: IAW/SOKO-Fachkräfteabwandererbefragung.

5 Leben und Integration in Deutschland

Wie die wissenschaftliche Literatur zeigt, hat das Gelingen der Integration im Zielland grundsätzlich eine positive Wirkung auf den Verbleib der Zugewanderten, wenn auch die Verbindung zwischen (mangelnder) Integration und Rück- oder Weiterwanderung nicht immer eindeutig ist (siehe Abschnitt 2.1.5). Daher stellt sich die Frage, wie gut sich die Zugewanderten in die deutsche Gesellschaft integrieren und welche Erfahrungen sie in verschiedenen gesellschaftlichen Teilbereichen gemacht haben. Die Antworten aus der IAW/SOKO-Fachkräfteabwandererbefragung und den qualitativen Interviews vermitteln einen Eindruck von häufigen oder typischen Situationen, Erfahrungen und Bewertungen.

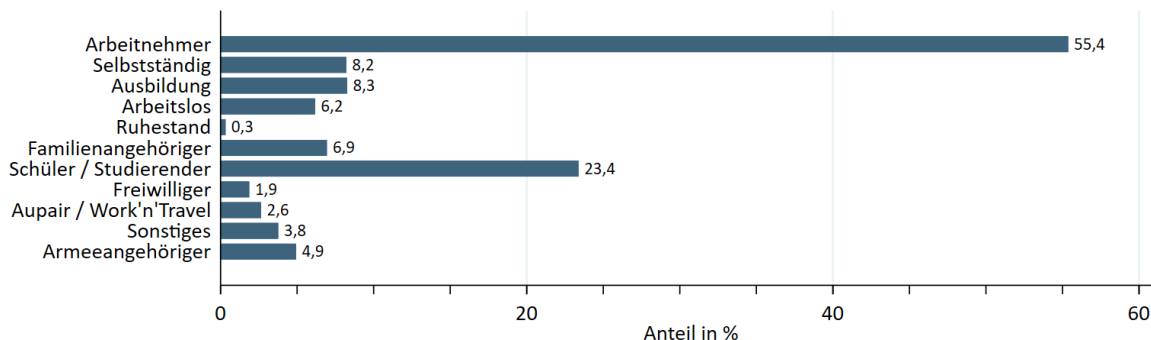
Zunächst wird betrachtet, in welchen Feldern die Zugewanderten tätig waren und welche Arbeitserfahrungen sie gemacht haben. In diesem Kontext wird anschließend das Thema der Anerkennung von Berufsabschlüssen beleuchtet. Weiter wird die Einkommens- und Wohnsituation betrachtet. Diese Themen stellen eine Grundlage für alle weiteren Schritte der Integration in Deutschland dar. Daran anschließend werden Erkenntnisse zu den Herausforderungen der Integration beschrieben. Hierzu gehören etwa der Erwerb von Wissen über Abläufe in Deutschland, die Nutzung von Unterstützungsstrukturen, der Aufbau von Netzwerken sowie Aspekte der Kommunikation und Sprache in Deutschland. Ein weiterer Abschnitt beschäftigt sich mit dem Thema Diskriminierung. Abschließend wird der Versuch unternommen, eine Typologie der Lebensentwürfe in Deutschland zu erstellen und die Zufriedenheit der Zugewanderten mit dem Leben in Deutschland darzustellen.

5.1 Erwerbstätigkeit und Arbeitserfahrungen

Die Integration der Zugewanderten in den deutschen Arbeitsmarkt ist ein zentrales Thema, um dem demografischen Wandel und dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Damit Integration gelingen kann, ist es unabdingbar, dass Personen eine Tätigkeit ausüben, die ihrer Qualifikation entspricht.

In die IAW/SOKO-Fachkräfteabwandererbefragung wurden nur Personen aufgenommen, die angaben, in Deutschland erwerbstätig gewesen zu sein. Dennoch ist dies nicht zwangsläufig deren einzige Tätigkeit während ihrer Zeit in Deutschland gewesen. Im Fragebogen wurde mit Mehrfachnennung abgefragt, welchen Tätigkeiten die Menschen in Deutschland nachgegangen sind. 55 % der Befragten waren in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis, weitere 8 % waren in einer selbstständigen Tätigkeit (siehe Abbildung 5.1). Ebenso viele haben in Deutschland eine berufliche Ausbildung oder zumindest ein Praktikum absolviert. Außerdem waren 23 % der Befragten in der Schule oder studierten. An der Befragung haben auch Armeeingehörige bzw. Stationierungskräfte der NATO Bündnispartner teilgenommen. Sie werden separat aufgeführt, da sie nicht zur typischen Zielgruppe dieser Befragung gehören.

Abbildung 5.1: Erwerbsstatus in Deutschland



Hinweis: Mehrfachnennung möglich.

Quelle: IAW/SOKO-Fachkräfteabwandererbefragung.

Die Abbildung 5.2 gibt darüber hinaus eine Übersicht in welcher Branche und auf welchem Qualifikationsniveau die Befragten in Deutschland tätig gewesen sind. 37 % der Befragten arbeiteten als Fachkraft, 36 % arbeiteten in Helfertätigkeiten, 15 % als Spezialist*in und 12 % als Expert*in. Bei dieser Einteilung wird auf die Anforderungsniveaus der Klassifikation der Berufe 2010 zurückgegriffen. Die Infobox zeigt, wie die Anforderungsniveaus in der Befragung definiert wurden.

Infobox: Anforderungsniveaus gemäß der Klassifikation der Berufe 2010

Helfer(-tätigkeiten): Es handelt sich dabei um einfache und meist wenig komplexe Tätigkeiten, für die in der Regel keine oder nur geringe Fachkenntnisse erforderlich sind.

Fachkraft: Berufe mit fachlich ausgerichteten Tätigkeiten. Fundierte Fachkenntnisse und Fertigkeiten einer Fachkraft werden vorausgesetzt. Üblicherweise liegt der Abschluss einer zwei- bis dreijährigen Berufsausbildung oder eines vergleichbaren berufsqualifizierenden Abschlusses vor.

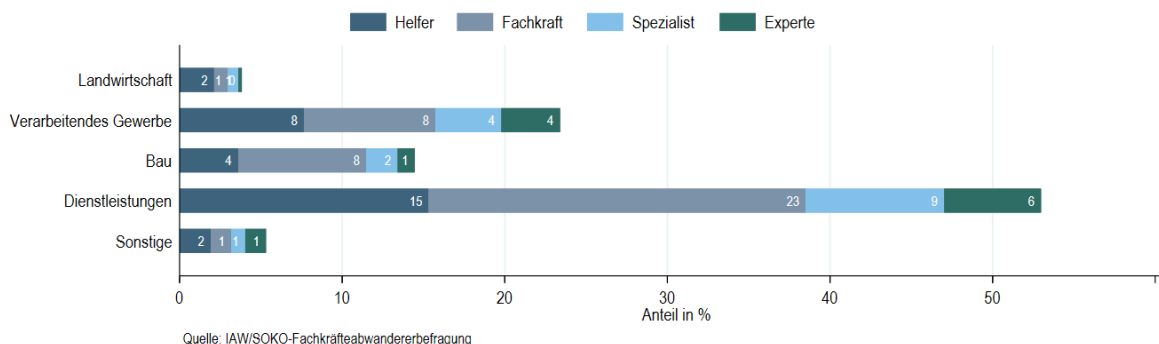
Spezialist: Berufe mit komplexen Spezialistentätigkeiten. Die Anforderungen an das Fachwissen sind höher als bei Fachkräften einzustufen und befähigen häufig auch zur Bewältigung gehobener Fach- und Führungsaufgaben. Es handelt sich um berufliche Tätigkeiten, für die üblicherweise eine Meister- oder Techniker Ausbildung bzw. ein gleichwertiger Fachschul- oder Hochschulabschluss vorausgesetzt wird.

Experten: Berufe mit hoch komplexen Tätigkeiten, die ein entsprechend hohes Kenntnis- und Fertigkeitensniveau erfordern. Dazu zählen z. B. Entwicklungs-, Forschungs- und Diagnostiktätigkeiten, Wissensvermittlung sowie Leitungs- und Führungsaufgaben innerhalb eines (großen) Unternehmens. In der Regel setzt die Ausübung dieser Berufe eine mindestens vierjährige Hochschulausbildung und/oder eine entsprechende Berufserfahrung voraus. Der typischerweise erforderliche Bildungsabschluss ist ein Hochschulabschluss

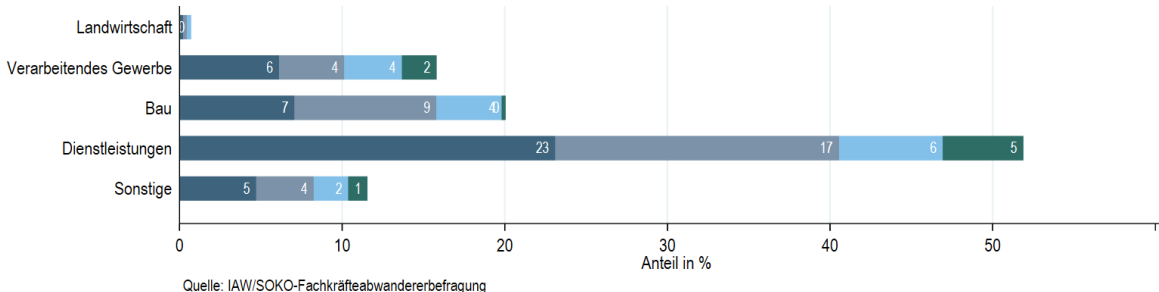
Abbildung 5.2 zeigt, wie sich die Befragten auf Branchen, Anforderungsniveaus und Herkunftsregionen verteilen. Am häufigsten waren die Befragten im Dienstleistungsbereich tätig (insgesamt 52 %), gefolgt vom verarbeitendem Gewerbe (20 %). Darin gibt es zwischen den Herkunftsregionen (EU/Nicht-EU/Drittstaaten) nur geringe nicht signifikante Abweichungen. Die Befragten aus Nicht-EU-Europa arbeiteten häufiger im Baugewerbe (20 %) als Befragte aus der EU (14 %) oder Drittstaaten (9 %). Sie arbeiteten auch weniger häufig als Expert*innen in Deutschland (8 %) im Vergleich zu Befragten aus der EU (12 %) oder Drittstaaten (18 %). Die Herkunftsregion und das Tätigkeitsniveau hängen nicht signifikant zusammen.

Abbildung 5.2: Tätigkeit in Deutschland nach Herkunftsregion und Branchengruppe

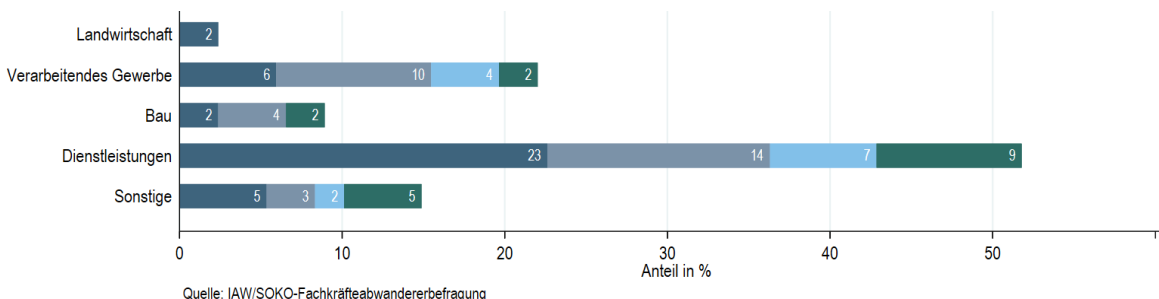
EU-EUROPA



NICHT-EU-EUROPA



DRITTSTAATEN



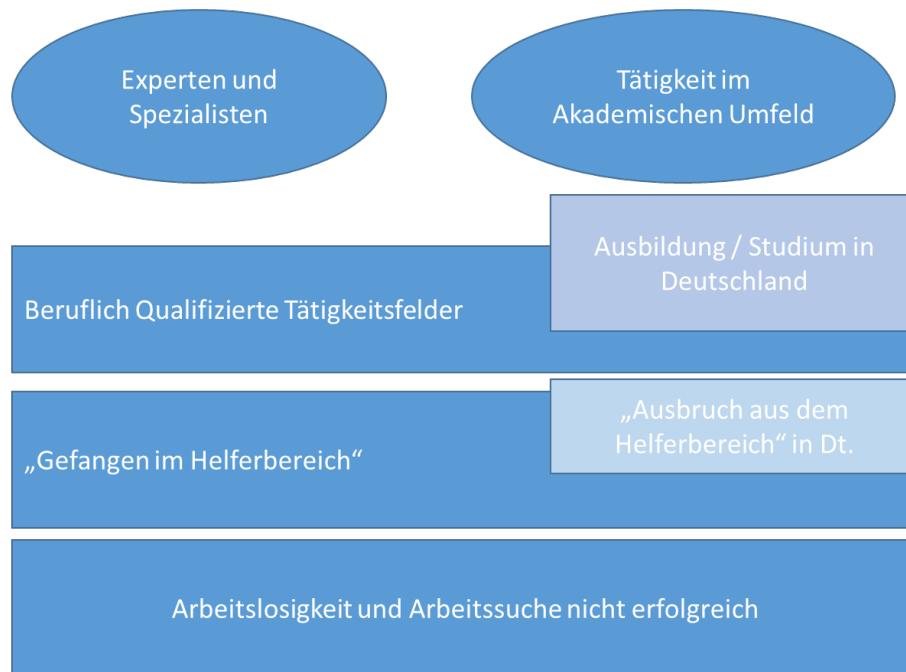
Quelle: IAW/SOKO Fachkräfteabwandererbefragung.

In der Befragung wurde danach gefragt, ob die von den Zugewanderten in Deutschland ausgeübten Tätigkeiten auch deren beruflichem Niveau und ihrer Qualifikation entspricht. 64 % der Befragten gaben an, dass der ausgeübte Beruf in Deutschland ihrer Qualifikation angemessen war, 27 % waren nach eigenen Angaben überqualifiziert und 9 % unterqualifiziert. 184 von 283 Überqualifizierten (65 %) arbeiteten in einfachen Hilfs- und Anlerntätigkeiten. Befragte aus Drittstaaten waren weniger häufig überqualifiziert (19 %) als aus der EU (27 %) oder Nicht-EU Europa (30 %). Dies kann möglicherweise mit den unterschiedlichen rechtlichen Einwanderungsregeln für Personen aus der EU und Personen aus Drittstaaten zusammenhängen (z. B. rechtliche Bestimmungen der Einwanderung über die BlueCard, die Positivliste oder anderen Regelungen).

Die Schilderungen der qualitativ interviewten Personen erlauben eine noch tiefere Darstellung der in Deutschland gemachten Arbeitserfahrungen. Die Abbildung 5.3 zeigt eine vereinfachte und heuristische Darstellung der verschiedenen Arbeitswelten der Interviewten. Im Folgenden wer-

den die Schilderungen der Tätigkeiten, Berufe und Erfahrungen in diesen unterschiedlichen Arbeitskontexten zusammengefasst.

Abbildung 5.3 Berufliche Tätigkeitsfelder der Interviewten



Quelle: Eigene Darstellung.

Zunächst zeichnen sich Interviewte der Gruppe „Arbeitslosigkeit und Arbeitssuche nicht erfolgreich“ dadurch aus, dass diese ohne eine konkrete Arbeitstätigkeit nach Deutschland gekommen sind und in Deutschland das Ziel verfolgten, einen Job zu suchen. Dies sind insbesondere Personen aus der EU, die im Rahmen der Freizügigkeit solche Wanderungen einfach umsetzen können. Die Ausübung einer Tätigkeit, die dem Beruf im Herkunftsland entsprach, ist in Deutschland in diesen Fällen jedoch gescheitert, was dazu führte, dass die Interviewten Deutschland aufgrund von Arbeitslosigkeit verlassen haben. In manchen Fällen konnten in Deutschland nur Hilfstätigkeiten ausgeübt werden. Dies hing in den meisten Fällen mit falschen Vorstellungen über den Arbeitsmarkt und die Möglichkeiten zusammen, wie das folgende Zitat illustriert:

“I thought about German work market that it will be similar like in Poland. If you have experience, if you done some projects and so, you should have no problem with finding a job. In reality it was quite [...] different. Because no matter what you did before, but you need some kind of papers and this is most important for the companies in Germany.” (20_POL_EU_m)

In einer zweiten Gruppe von Interviewten können Erfahrungen von Personen zusammengefasst werden, die sich unter der Überschrift „Gefangen im Helferbereich“ zusammenfassen lassen. In diese Gruppe können vor allem Personen mit unterschiedlichen qualifikatorischen Hintergründen aus dem Herkunftsland eingeordnet werden, deren berufliche Qualifikation jedoch in Deutschland nicht ausgeübt werden kann. Dies kann an beispielsweise Sprachbarrieren oder fehlenden Nachweisen über eine abgeschlossene Ausbildung liegen. Teilweise gaben die Interviewten an, überhaupt keine Ausbildung im Herkunftsland absolviert zu haben. Aufgrund dieser Barrieren ist der Zugang zu anderen Tätigkeiten im deutschen Arbeitsmarkt eingeschränkt. Hierzu gehören beispielsweise Hilfstätigkeiten im Garten- und Landschaftsbau, Tätigkeiten in der Post- und Kurierbranche (etwa als Angestellte*r

bei der Post, als Pizzabot*in oder Essenslieferant*in). Aber auch LKW-Fahrer*innen fallen in diese Gruppe. Zugleich können dieser Gruppe aber auch Personen zugeordnet werden, die über Studienabschlüsse oder Ausbildungen aus ihrem Heimatland verfügen (z. B. BWL-Abschlüsse), aber nur eine Tätigkeit im Helferbereich gefunden haben.

Die Interviewten betonten häufig, dass im Helferbereich schlechte Arbeitsbedingungen vorherrschen (z. B. ungünstige Wechselschichten, viele Überstunden oder teils auch illegale Praktiken wie Scheinselbstständigkeit). Daher wurden Tätigkeiten in diesem Arbeitsmarktsegment von den in dieser Gruppe zugeordneten Interviewten häufig nur über einen kurzen Zeitraum ausgeübt; die Schilderungen reichen von zwei Wochen bis weniger als ein Jahr. Die Tätigkeiten wurden dann häufig durch eine Rückkehr ins Herkunftsland oder durch eine Weiterwanderung in ein anderes Land beendet. Eine kleine Teilgruppe hat es jedoch durch die Erfahrungen in der der Helfertätigkeit geschafft, in ein höheres Segment des Arbeitsmarkts zu wechseln und beruflich aufzusteigen. Hier finden sich dann auch längere Zeiträume einer Tätigkeit im Helfersegment.

Insgesamt können Helfertätigkeiten einerseits eine Brücke in den Arbeitsmarkt und reguläre Beschäftigungsverhältnisse darstellen, andererseits können Helfertätigkeiten aufgrund der schlechten Arbeitsbedingungen auch zu einer negativen Bewertung der Zeit in Deutschland führen.

“It was in a meat processing plant, where I thought I will start just at the beginning and then will expand a bit my German, and then try to find something better. Unfortunately, the working hours were horrendous. We were working 12 hours a day, six days a week, in shifts from three in the morning to three in the afternoon. And then the next week, three in the afternoon to three in the morning. So, you were always working, you know, just you didn’t have a personal life, you didn’t have a chance to do anything else. You were just working, just working. I got trapped a little in that place.” (02_ROU_EU_m)

Die dritte Gruppe der beruflich Qualifizierten umfasst Personen, deren Qualifikationen aus dem Herkunftsland direkt auf dem deutschen Arbeitsmarkt genutzt werden konnten. So fallen in diese Gruppe Personen, die in ihrem Herkunftsland eine abgeschlossene Ausbildung absolviert hatten und damit direkt auf dem deutschen Arbeitsmarkt eine Tätigkeit finden konnten oder auch Kriegsflüchtlinge aus Bosnien (1992), die nach der Ankunft gleich eine Stelle gefunden haben:

„Und dann habe ich gleich so nach vier Tagen unseren Aufenthalt, habe ich eine Arbeitsstelle gefunden. Und so vom ersten Tag an haben wir von eigenen Mitteln gelebt praktisch. Wir waren nicht so typische Kriegsflüchtlinge, die vom Staat leben und so irgendeine Hilfe beziehen oder so was. Nein. Vom ersten Tag an haben wir für unsere Arbeit gelebt. Und mein Mann ist medizinischer, mein Gott, wie soll ich das sagen, mein Mann ist Krankenpfleger, er hat ja studiert [...]. Und er hatte ganz leicht eine Stelle gefunden, wie Krankenpfleger, und dann ging es uns viel besser, ja. Weil zuerst habe ich nur alleine gearbeitet. Und dann habe ich angefangen, in einem Krankenhaus, in einem Warenhaus zu arbeiten.“ (31_BIH_NEU)

“Well, I came in Germany, in [Name der Stadt]. Later [...] I worked at my job there. That's some project like 30 days. (I: 30 days?) I spent 30 days in [Name der Stadt] in, or, and when we finished our project. I must go back to Bosnia. It's my permits from Croatia and then it's expired.” (29_BIH_NEU_m)

Zu dieser Gruppe gehören auch Interviewte, die im Rahmen einer Ausbildung bzw. eines Studiums nach Deutschland gekommen sind und im Anschluss in Deutschland gearbeitet haben, beispielsweise eine Person, die einen Teil der Ausbildung in einem Pflegeprojekt in ihrem Herkunftsland und einen

praktischen Teil in Deutschland absolviert hat, oder Personen, die ein Bachelor- oder Masterstudium in Deutschland abgeschlossen haben (z. B. Musik mit einer parallelen Tätigkeit als Musiker in Deutschland), oder eine Person, die zunächst eine Ausbildung als Speditionskaufmann absolviert und sich dann später bei einem Luftfahrtunternehmen als Flugbegleiter beworben hat.

Nicht in jedem Fall gelang allerdings der Berufseinstieg nach Ausbildung oder Studium wie zunächst geplant:

„I did my masters from TU [Name der Stadt] in process systems engineering. And my plan was to stay in Germany, look for a job, but that didn't work out somehow. And I was having a good time in the beginning in Germany. Then I started doing my internship [...]. I moved to [Name der Stadt]. It's a small city at the border of Austria and Germany. I did my internship, then my master thesis there. I really liked working there. And that's the reason why I joined the same company in India. So it was going well for me.“ (15_NN1_NN_w)

In der vierten Gruppe „Tätigkeiten im akademischen Umfeld“ sind diejenigen Personen zu verorten, die im Rahmen eines PhD-Programms nach Deutschland gekommen sind oder auch im Rahmen von Erasmus bereits ein Teil ihres Studiums in Deutschland verbracht haben und ihre akademische Karriere in Deutschland fortsetzen wollen. Hierbei handelt es sich vorwiegend um forschungsorientierte Tätigkeiten. Kennzeichnend für diese Gruppe ist, dass die Interviewten meist andere Vorstellungen über den Ablauf und den Aufbau einer wissenschaftlichen Karriere in Deutschland hatten und aus diesen Gründen auch wieder Deutschland verlassen haben. In dieser Gruppe wird insbesondere die Unsicherheit des akademischen Systems in Deutschland hervorgehoben.

„Okay, so the main reason was structural. I was reaching like the age of 35. And I found out when I arrived. [...] You need to have built up habilitation. So, that would, I realized that first of all, I'd be employed on projects probably until my early 40s, which I didn't want to do, because there was no stability, long term stability. [...] I knew that that wasn't the kind of life that I wanted to be living just with that insecurity always. [...] Second, I felt because I hadn't come up through the German system, I was structurally disadvantaged, around all of that. So, I decided, I thought about that and thought, well, this is going to be more difficult for me, and I don't want to create extra obstacles were myself.“ (26_UK_NEU_m)

Die fünfte Gruppe stellt die Personengruppe der Expert*innen und Spezialist*innen dar. Dabei handelt es sich insbesondere um Personen, die in hochqualifizierten Bereichen tätig sind (z. B. Automotive-Projektmanager, IT-Manager, Hedgefonds-Managerin, Software-Entwickler oder eine Ärztin). Kennzeichnend ist insbesondere für die Personen im IT/Automotive-Bereich, dass diese bereits für deutsche Tochterfirmen im Ausland oder auch im Herkunftsland tätig waren und daher schon Kontakte zu den Arbeitsteams in Deutschland hatten. Während eine Ärztin von einer hohen Arbeitsbelastung durch die Tätigkeit im Krankenhaus berichtete, hoben die Personen, die im IT-Bereich tätig sind, insbesondere die in Deutschland vorherrschende Work-Life-Balance und das organisierte und strukturierte Arbeitsumfeld hervor, welches sie so in anderen Ländern nicht vorgefunden hätten.

Insgesamt zeigt sich in Bezug auf die Arbeitserfahrungen in Deutschland ein unterschiedliches Erfahrungsspektrum der Interviewten. Die Spannweite ist dabei sehr groß. Einerseits bestanden für viele Interviewte aufgrund der Arbeitsbedingungen und Arbeitsmöglichkeiten und aufgrund fehlender formaler Qualifikationen in bestimmten Arbeitsbereichen kaum Möglichkeiten, Aufstiege oder einen Einstieg in Deutschland in den regulären Arbeitsmarkt zu realisieren oder einer qualifikationsadäqua-

ten Beschäftigung nachzugehen. Andererseits nahmen insbesondere beruflich Qualifizierte und Expert*innen und Spezialist*innen ihre Arbeitssituation als positiv wahr.

5.2 Anerkennung und Bedeutung beruflicher Qualifikationen

Die Anerkennung der beruflichen Qualifikation stellt in vielen Fällen eine Zugangsvoraussetzung für berufliche Tätigkeiten dar.⁴ Die Interviewten schildern eine Vielzahl an Gründen, die im Einzelfall für oder gegen eine berufliche Anerkennung sprechen. Dabei zeigen sich verschiedene Typen hinsichtlich der Nutzung der Anerkennung, die in Abbildung 5.4 dargestellt sind:

- Die Anerkennung einer Qualifikation ist für die Ausübung einer Tätigkeit in Deutschland nicht notwendig (z. B. Lastenwagenführerschein). Dies ist nur bei den nicht-reglementierten Berufen möglich.
- Eine Anerkennung spielt keine Rolle, wenn Unternehmen ausländische Beschäftigte aus Tochtergesellschaften nach Deutschland holen.
- Im Ausland erworbene Qualifikationen können nur teilweise in Deutschland anerkannt werden, weil die Berufsbilder und Qualifikationen in dieser Form in Deutschland nicht bekannt sind.
- Eine Anerkennung ist nicht notwendig, weil vergleichbare Abschlüsse innerhalb der EU oder sogar in Deutschland erworben wurden.
- Eine Anerkennung ist insbesondere in den reglementierten Berufen erforderlich oder dann, wenn sie für die Erteilung des Visums notwendig ist. Dies gilt insbesondere bei Einreisen aus Drittstaaten.

Abbildung 5.4: Bedeutung beruflicher Anerkennung



Quelle: IAW, eigene Darstellung.

⁴ Siehe hierzu beispielweise die Regelungen des Gesetzes über die Feststellung der Gleichwertigkeit von Berufsqualifikationen (Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz – BQFG), sowie die Bestimmungen zur Ausübung reglementieren und nicht reglementierter Berufe in Deutschland.

Nur vereinzelt wurde von den Befragten von einer praktischen Anerkennungsprüfung in Deutschland berichtet, wie das folgende Beispiel eines rumänischen Fahrstuhlelektrikers schildert:

„Ja, das wurde anerkannt. Wie gesagt, der Boss hat die ganzen Papiere nach München geschickt für die Arbeitsamt und weiß ich so. Und dann habe ich nur so einen Test durchgeführt und wurde alles anerkannt.“ (16_ROU_NEU_m)

Andere Interviewte thematisierten die Bedeutung der Anerkennung beruflicher Qualifikationen insbesondere im Kontext von Visa-Verfahren, da die Anerkennung solcher Qualifikationen je nach Aufenthaltsrechtlichen Bestimmungen eine Voraussetzung für die Einreise nach Deutschland sein kann. Da es sich in diesen Fällen aber zumeist um Expert*innen oder Spezialist*innen handelte, wurde meist nur die Länge des Visa-Verfahren als Herausforderung thematisiert, weniger die Anerkennung von beruflichen Qualifikationen, zumal diese meist über die Anabin-Datenbank anerkannt waren. In Einzelfällen wurde von einer unterschiedlichen deutschen Bewertung der Schulabschlüsse oder universitären Zertifikate oder von Schwierigkeiten bei der Anerkennung ausländischer Universitäts- oder Schulabschlüsse in Deutschland berichtet. Diese Schwierigkeiten konnten jedoch meist gelöst werden.

5.3 Einkommen und Wohnen

Zugewanderte Fachkräfte verdienen häufig weniger als ansässige Fachkräfte. In Tabelle 5.1 wird das monatliche Bruttoeinkommen nach Tätigkeitsniveau für Vollzeitbeschäftigte angezeigt, wobei die Mehrheit der Befragten in Vollzeit arbeitete (82 %)⁵. Die berichteten Bruttoeinkommen liegen zumeist auf einem relativ niedrigen Niveau, in den meisten Fällen weit unterhalb des Durchschnittsverdienst in Deutschland im Jahr 2021 in Höhe von 4.100 €. ⁶ Etwa jede*r Sechste (18 %) verdiente nicht mehr als 1.000 € im Monat. Ein weiteres Drittel (35 %) verdiente nur zwischen 1.000 € und 1.800 € und damit unterhalb des derzeitigen Mindestlohns bei einer Vollzeittätigkeit. Eine Bezahlung unterhalb der heutigen Mindestlohnschwelle findet sich vor allem im Helfersegment (78 %). Aber auch über die Hälfte der ausgebildeten Fachkräfte hatte weniger als 1.800 € im Monat.

Spezialist*innen verdienten häufiger mehr, während Expert*innen am häufigsten mehr als 5.000 € verdienten. Drei von zehn Expert*innen verdienten mehr als 5.000 €, unter den Spezialist*innen verdiente ein Drittel mehr als 2.600 €, während unter den Fachkräften 18 % mehr als 2.600 € verdienten, aber auch fast jede*r Zweite nicht mehr als 1.800 €.

⁵ Weitere 12,5 % arbeiten in Teilzeit und 5,5 % gingen einer geringfügigen Beschäftigung nach.

⁶ In der Befragung wurde explizit in allen angebotenen Sprachen darauf hingewiesen, dass das Einkommen vor Steuern und Sozialabgaben gemeint ist.

Tabelle 5.1: Monatliches Bruttoeinkommen nach Tätigkeitsniveau

	Helfer	Fachkraft	Spezialist	Experte	Σ
0 € - 450 €	3,4 % (9)	3,3 % (11)	2,2 % (3)	2,0 % (2)	3,0 % (25)
451 € - 1.000 €	22,6 % (60)	12,7 % (42)	11,2 % (15)	3,9 % (4)	14,5 % (121)
1.000 € - 1.800 €	51,5 % (137)	31,9 % (106)	26,1 % (35)	10,8 % (11)	34,7 % (289)
1.800 € - 2.600 €	16,2 % (43)	34,0 % (113)	27,6 % (37)	14,7 % (15)	24,9 % (208)
2.600 € - 3.800 €	4,9 % (13)	12,3 % (41)	14,2 % (19)	18,6 % (19)	11,0 % (92)
3.800 € - 5.000 €	1,1 % (3)	3,9 % (13)	9,7 % (13)	19,6 % (20)	5,9 % (49)
> 5.000 €	0,4 % (1)	1,8 % (6)	9,0 % (12)	30,4 % (31)	6,0 % (50)
Σ	100,0 % (266)	100,0 % (332)	100,0 % (134)	100,0 % (102)	100,0 % (834)

Hinweis: Nur Befragte in Vollzeitbeschäftigungen. Anzahl Beobachtungen in Klammern.

Quelle: IAW/SOKO-Fachkräfteabwandererbefragung.

Die qualitativ Interviewten wiesen gelegentlich darauf hin, dass sie Themen wie steuerliche Belastungen (Steuerklasse I-III, Kirchensteuer) oder die Abgaben an die Sozialversicherung bisweilen als hoch oder belastend empfanden, was diesen vor Einreise nach Deutschland in dieser Form nicht bewusst gewesen sei. Von einigen Interviewten wurde darauf hingewiesen, dass sie geringere Lebenshaltungskosten erwartet hätten.

Neben dem Einkommen ist die Wohnsituation für die Integration von Relevanz. In Westdeutschland waren die Befragten zufriedener mit ihrer Wohnsituation. Die Hälfte (51 %) der Befragten war mit der Wohnsituation in Westdeutschland ganz und gar oder sehr zufrieden. Bei den Befragten, die in Ostdeutschland lebten, waren dies nur 41 %. Nach Tätigkeitsniveau untergliedert lassen sich keine signifikanten Unterschiede in der Wohnsituation feststellen. Im Baugewerbe tätige Befragte waren häufiger mit ihrer Wohnsituation ganz und gar oder sehr unzufrieden (27 % ggü. 15 % bei allen Befragten). Das könnte auch an der im Baugewerbe verbreiteten baustellennahen Unterbringung von ausländischen Fachkräften liegen.

Ausländische Fachkräfte aus den EU-Mitgliedstaaten waren häufiger unzufrieden mit ihrer Wohnsituation als Befragte mit einer anderen Herkunft. 22 % der Zugewanderten aus der EU gaben an, sehr oder ganz und gar unzufrieden mit ihrer Wohnsituation zu sein, gegenüber 15 % unter allen Befragten. Von den EU-Zugewanderten nannten 16 % die Wohnungssituation als Ausreisegrund im Vergleich zu 9 % unter allen Befragten. EU-Staatsangehörige kommen im Vergleich zu Zuwandernden aus Drittstaaten möglicherweise häufiger mit einem relativ hohen Lebensstandard nach Deutschland. Dadurch könnten sie höhere Ansprüche an die Wohnsituation in Deutschland stellen.

Hinsichtlich der Suche nach Wohnraum und Unterbringung in Deutschland können auf Basis der Äußerungen der qualitativ Interviewten zwei Gruppen unterschieden werden: eine Gruppe von Zugewanderten, die kaum Schwierigkeiten bei der Wohnungssuche hatte, und eine Gruppe von Zuge-

wanderten, die bei der Wohnungssuche vor verschiedenen Herausforderungen stand. Diese ergaben sich unter anderem daraus, dass diese mit der Art und Weise, wie in Deutschland die Wohnungssuche funktioniert, nicht vertraut waren. Dies deutet darauf hin, dass eine Integration auch dadurch erschwert werden kann, wenn nur wenig über die Abläufe und Regeln des Alltags in Deutschland bekannt ist.

Bei der Gruppe der Zugewanderten ohne nennenswerte Herausforderungen handelt es sich um solche Zugewanderte, die schon mehrmalige Aufenthalte in Deutschland hatten (z. B. internationale Expert*innen und Spezialist*innen) oder die im Rahmen firmeninterner Versetzung aus dem Ausland nach Deutschland kamen und daher eine entsprechende Unterstützung durch ihre Arbeitgeber hatten. Andere Interviewte dieser Gruppe sind bei Partner*innen, Freund*innen oder Bekannte*n untergekommen, die auch bei der Wohnungssuche unterstützen konnten. In anderen Fällen, wie beispielsweise bei einer Tätigkeit in der Fleischverarbeitung, wurde zusammen mit dem Arbeitsplatz eine Unterkunft durch den Arbeitgeber gestellt. Allerdings verweist das folgende Zitat zugleich auch auf Probleme, die sich für Zugewanderte bei der Suche von Wohnraum ergeben können:

„It was at the beginning, but I stayed in the accommodation provided by the company only one week. It was like six people in one room. I said, okay, I did not come to Germany to live like-, I'm not doing that. So, that's why I moved with three friends, acquaintances, we found a bigger flat and we moved together each with our room and quite a bit of a flat. It was a bit of a hustle to be honest. And one thing I remember was that a lot of landlords when they heard you're Romanian, okay, I don't want to give it to you, they just straightforward told us that no. Probably because of previous experience, I didn't want to judge them, I did understand them. Probably they had previous experience with other national Romanians, right. But what I was really, really not expected, and that was one of the biggest shocks, I didn't know if I was targeted only because I was Romanian, I wanted to open a bank account and have a card and everything, and four banks told me no, just because I was Romanian.” (02_ROU_EU_m)

Die im Zitat angesprochen Nicht-Vermietung an Personen aus Rumänien ist nur ein Teil der Herausforderungen, denen Zugewanderte bei der Wohnungssuche in Deutschland gegenüberstehen. So berichteten Interviewte von starker Konkurrenz und strukturellen Diskriminierungen am Wohnungsmarkt aufgrund des Status als Ausländer*in oder der jeweiligen Nationalität. Daneben haben sich für viele auch alltagspraktische Herausforderungen der Wohnungssuche ergeben. Diese bestanden beispielsweise darin, dass diese mit Konzepten wie dem Unterschied zwischen Warm- und Kaltmiete aus ihren Herkunftsländern nicht vertraut waren oder bei erstmaligem Aufenthalt in Deutschland kein Vermögen hatten, um eine eventuelle Kautions zu erbringen. Auch seien Bürgschaften von Eltern aus dem Ausland von potenziellen Wohnungsgebern nicht akzeptiert worden. Andere berichteten, dass als Voraussetzung für eine Vermietung Gehaltsnachweise verlangt wurden, die aber nicht nachgewiesen werden konnten, wie ein indischer Software-Entwickler:

„Accommodation for the first time was difficult because when I first came here, the renters, you know, the owners, landlords asked for bank statements and then I think, what is that called? The SCHUFA yeah. Yes, yes. So, but for the first month, I think nobody will have. They are asking like three months of salary slips. But when I come here, it'll be new and there will be no salary slips just offer a letter, but they don't trust offer letter because it's not a recognized statement.” (12_NN1_NN_m)

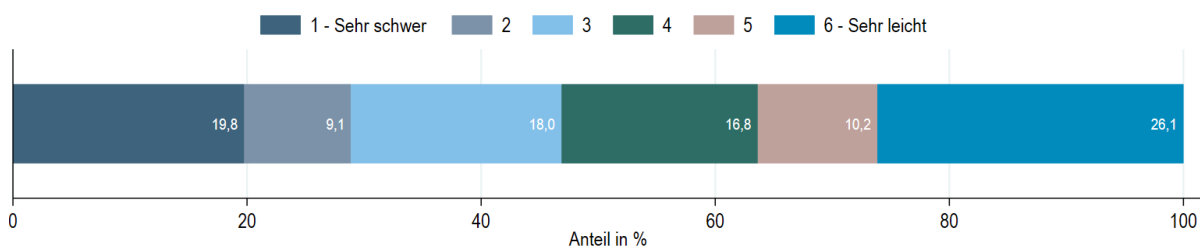
5.4 Herausforderungen der Integration

Mit der Einreise nach Deutschland vollzieht sich für die Zugewanderten eine Wohnsitzverlagerung aus dem Heimatland. Damit verbunden ist nicht nur ein Verlust des Bekannten und der vertrauten Strukturen und Gewohnheiten, sondern es ist auch eine Herausforderung, sich an das Zielland mit neuen Normen, neuen Regeln und Strukturen zu gewöhnen und sich daran anzupassen. Zugleich können durch die Wanderung auch bisherige soziale Netzwerke verloren gehen und neue soziale Ressourcen müssen erst aufgebaut werden.

5.4.1 Erlernen von Abläufen und Wissen

Ob es den Befragten in den ersten Wochen und Monaten leicht oder schwer fiel, sich in Deutschland zurechtzufinden, ist auf den ersten Blick sehr heterogen verteilt (Abbildung 5.5). Jeweils etwa der Hälfte der Befragten war die Orientierung nach der Ankunft in Deutschland eher leicht oder eher schwer gefallen, einem Fünftel der Befragten sogar sehr schwer. Dies zeigt, dass die Stichprobe hinsichtlich der Integrationsschwierigkeiten eine große Diversität aufweist.

Abbildung 5.5: Wie leicht oder schwer ist es Ihnen gefallen, sich zurecht zu finden?



Quelle: IAW/SOKO Fachkräfteabwandererbefragung.

Befragte mit sehr guten Deutschkenntnissen fiel es leichter, sich zurechtzufinden. 57 % der Befragten mit sehr guten Deutschkenntnissen (C1/C2) fiel es (sehr) leicht, sich zurecht zu finden, gegenüber 35 % mit geringen Deutschkenntnissen. Befragte aus der EU fanden es häufiger (sehr) schwer sich zurechtzufinden als solche aus Nicht-EU Europa oder Drittstaaten (33 % ggü. 23 % bzw. 26 %).

Was hinter diesen Einschätzungen steht, wird in den qualitativen Interviews sichtbar. Die Interviewten schilderten in vielen Fällen, dass sich für diese nach der Ankunft in Deutschland Herausforderungen darin ergaben, Abläufe und Strukturen kennenzulernen und zu verstehen. Wichtige Themen in diesem Umfeld waren der Umgang mit Behörden sowie alltagspraktische Themen wie beispielsweise die Entrichtung von Steuern und Sozialbeiträgen, aber auch der Umgang mit anderen kulturellen Abläufen und Lebensgewohnheiten als im Herkunftsland.

Ein Thema, das von allen Interviewten benannt wurde, sind bürokratische Verfahren und Abläufe, etwa der Umgang mit Steuern, Sozialversicherung, GEZ, An- und Abmeldung bei den Meldebehörden, Krankenversicherung, Kindergeld oder Eröffnung eines Bankkontos. Dazu gehörte, dass viele verwaltungstechnische Vorgänge immer noch per Papierform erfolgten und nicht digital abgewickelt werden konnten und dass diese Vorgänge andere Abläufe hatten als in den Herkunftsländern. Zugleich wurde auch darauf hingewiesen, dass viele vor Einreise nur wenig über Abläufe und unausgesprochene Normen und Regeln in Deutschland wussten.

Ein Aspekt, von dem manche der Interviewten vor der Einreise nach Deutschland nicht wussten, scheint der Aspekt der steuerlichen Belastung und Abgaben in Deutschland gewesen zu sein, den diese vor der Einreise so nicht bedacht hatten:

„But one thing I found really odd. The first time I registered, they asked me my religion. And you know, what's very ignorant? I had literally, I had literally just arrived in Germany, because I needed a piece of paper for my work. And I was worried I don't want to give you [...] As having grown up in Italy, everybody's Catholic there. So, I just said, No, nothing. And then I learned that there were tax implications.“ (23_UK_NEU_w)

In der Summe gaben die Interviewten aber an, dass sich diese im Zeitverlauf mit diesen Regeln vertraut gemacht haben und dadurch eine Annäherung an die Abläufe im Alltag geschafft haben und auch alltägliche Kommunikation möglich wurde.

Neben den unvertrauten Institutionen können auch Unterschiede in der Kultur und Mentalität als Hürde gesehen werden. So seien Deutsche in Bezug auf ihr Privatleben zurückhaltender, teilweise werden sie als „kalt“ empfunden. Diese Wahrnehmung der deutschen Kultur ist aber abhängig von den jeweiligen individuellen Perspektiven und Sichtweisen.

„I think people are more private about their life in Germany. I have lots of friends who do not use Facebook, even in this era. And in India, Facebook and Instagram is something that you have to have. You display your whole life on Facebook and Instagram. But this was not the case in Germany. People are more private about their life. I think they believe in you know, in living the life and not showing off to people that they aren't living life. So I like this mindset in terms that. Privacy is respected.“ (15_NN1_NN_w)

Hinsichtlich der Bewertung der Mentalität der Deutschen unterschieden sich die Äußerungen erheblich. Die Wahrnehmungen bezogen sich dabei meist auf den sozialen Kontext und das Verhalten von Deutschen: „So somebody will help you, somebody will hate you because you are foreigner or something. And you don't speak the language.“ (04_UK_NEU_m_Transkript_AM, Pos. 65). Insbesondere hochqualifizierte Personen lobten dabei die gute Work-Life-Balance und dass das Leben sehr organisiert gewesen sei, unabhängig von politischen Färbungen:

„that the social life and the person life, which you will not get distracted with a lot of political issues, some conflicts, social conflicts in the society that is not there. I didn't observe anything in the Germany“. (13_NN1_NN_m)

Andere Interviewte betonten hingegen, dass insbesondere soziale Kontakte und der Zugang zu Deutschen im Allgemeinen sehr schwierig gewesen sei:

„About the culture, I found that it's a bit difficult to be in a group, like to have a group of friends there, German friends. Maybe I found closer friends when we were drunk than normal.“ (32_ESP_EU_w)

5.4.2 Unterstützung und Begleitung im Alltag

Um den oben beschriebenen Herausforderungen zu begegnen, haben die Interviewten auf unterschiedliche Unterstützungsangebote zurückgegriffen. Ein Teil der Befragten nutzte die Unterstützung durch die Familie, Verwandte, Partner*innen oder auch Bekannte, dazu gehören u. a. auch zufällige Bekanntschaften in Deutschland. Aber auch aus institutionellen Kontexten hatten die Interviewten

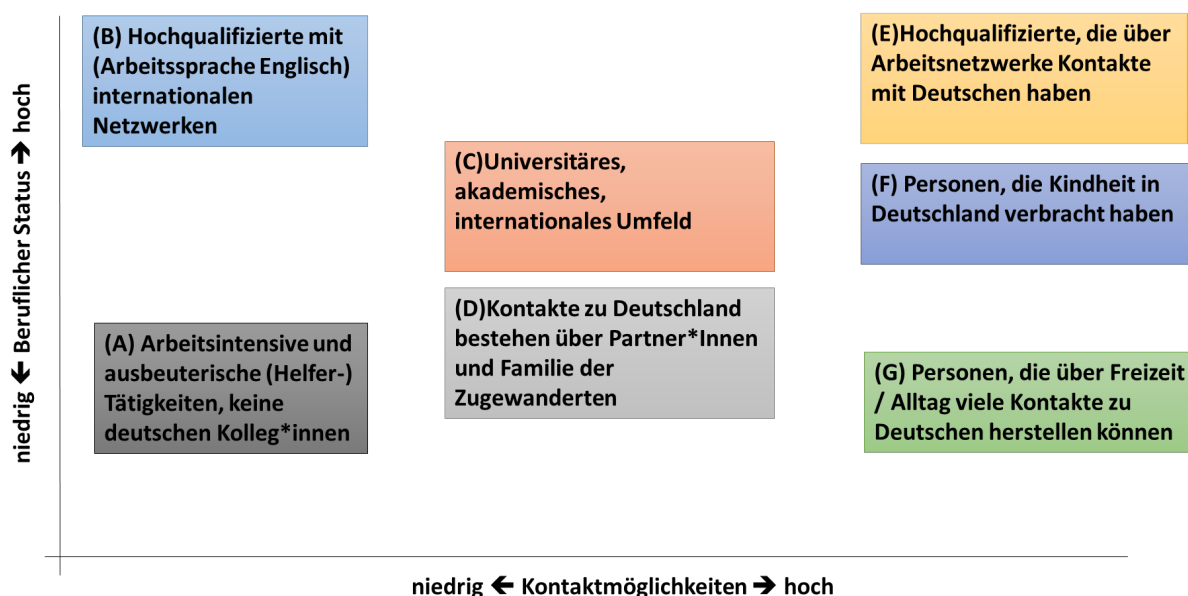
vielfältige Unterstützungen bei der Bewältigung des Alltags erhalten. Hierzu gehörten Arbeitskolleg*innen, Arbeitgeber oder Vermieter*innen, die beim Einleben und Zurechtfinden in Deutschland unterstützt haben. Vereinzelt haben auch „Nationalitäts-Netzwerke“ geholfen und unterstützt. Meist handelte es sich um Hilfe zur Bewältigung formaler Verfahren (Formulare ausfüllen, etc.). Nur im Einzelfall wurde durch die Interviewten bewusst keine Unterstützung durch die genannten Akteure genutzt.

Die Offenheit und Unterstützung von Behörden wird in den Interviews mit wenigen Ausnahmen als überwiegend freundlich und hilfsbereit wahrgenommen. Schwierigkeiten im Umgang mit Behörden sind meist auf für die Interviewten unklare Verfahrensprozesse und Abläufe in den Behörden zurückzuführen. Als Hauptproblem im Umgang mit Behörden wird meist die deutsche Amtssprache hervorgehoben. Die Fremdsprachenkompetenz auf den Rathäusern und anderen Ämtern wird unterschiedlich bewertet. In manchen Fällen konnten sich die Interviewten dort auf Englisch verständigen, in anderen nicht.

5.4.3 Aufbau sozialer Netzwerke

Neben dem Erlernen von Routinen und Praktiken im Alltag sind soziale Netzwerke und Kontakte ein wichtiger Bestandteil der Integration in eine Gesellschaft. Fehlen Netzwerke und Kontakte, könnte dies den Wunsch nach Abwanderung hervorrufen. In den qualitativen Interviews wurde daher stets die Frage gestellt, inwieweit die Interviewten in Deutschland soziale Netzwerke (insbesondere auch zur deutschen Bevölkerung) aufbauen konnten. Als zentralen Dreh- und Angelpunkt betonten die Interviewten die Bedeutung der deutschen Sprache, denn ohne diese könnten nur schwer Kontakte hergestellt werden. Die Äußerungen und Schilderungen der interviewten Personen ermöglichen es, die Interviewten hinsichtlich des Aufbaus sozialer Netzwerke in sieben Typen zu unterscheiden (siehe Abbildung 5.6).

Abbildung 5.6: Kontaktmöglichkeiten und beruflicher Status (beispielhafte Typologie)



Quelle: Eigene Darstellung.

Im zweiten Schritt wurden diese so entstandenen Typen mit dem beruflichen Kontext abgeglichen. Dabei zeigten sich Zusammenhänge zwischen Kontakthäufigkeit und beruflichem Status bzw. anderen Kontexten der Interviewten in Deutschland.

Hinsichtlich der Möglichkeit, Kontakte realisieren zu können, lassen sich die Interviewten in verschiedene Gruppen einordnen:

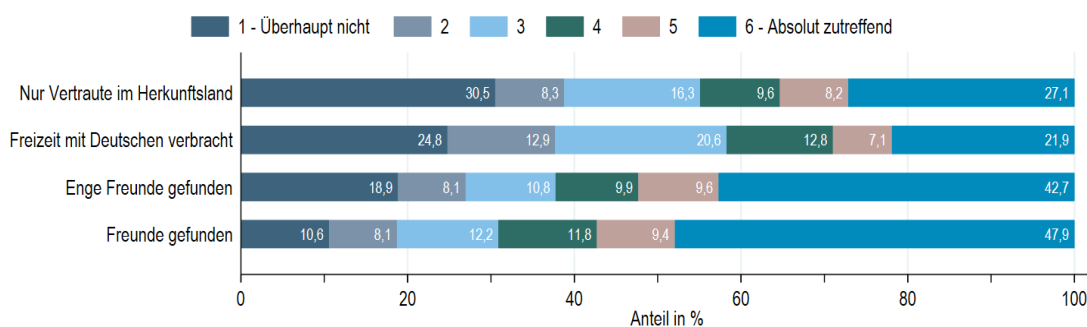
- Zwei Gruppen von Personen, die aufgrund von zeitlichen Restriktionen und Belastungen kaum Kontakte aufbauen können. Dies betraf insbesondere Interviewte, die in belastenden und zeitintensiven Helfertätigkeiten arbeiteten (Gruppe A), aber auch vereinzelt hochqualifizierte Beschäftigte (Gruppe B), z. B. Software-Developer oder eine Ärztin, die kaum Kontaktmöglichkeiten zu Deutschen in der Freizeit hatten.
- Eine Gruppe von Personen, die im universitären (internationalen) Umfeld tätig sind (Gruppe C). Dies waren Studierende oder Personen in einem PhD-Programm, die entweder einen internationalen Freundeskreis aufgebaut haben oder, sofern sie aktiv Kontakte zu Deutschen suchten, diese auch aufbauen konnten.
- Eine weitere Gruppe von Expert*innen / Spezialist*innen (z.B. Data Scientist) hatte die Möglichkeit über deren Arbeitskontexte Freundschaften zu schließen und sich mit den deutschen Kollegen*innen regelmäßig nach Feierabend zu treffen, vereinzelt konnten auch über Kinder Kontakte zu Deutschen hergestellt werden (Gruppe E).
- Daneben gibt es Gruppen von Personen, die durch Freizeitaktivitäten aktiven Kontakt zu Deutschen (Gruppe G) suchten oder die ihre Kindheit in Deutschland verbrachten (Gruppe F). Bei diesen bestanden aufgrund von vorhandenen Deutschkenntnissen meist keine sprachlichen Barrieren des Kontakts. Hierunter fielen auch solche Tätigkeiten, in denen man häufig in Kontakt mit Deutschen kommen konnte (etwa bei der Post) oder durch die Teilnahme am Vereinsleben (wie Fußball). Eine Teilgruppe (D) nutzte familiäre Beziehungen von Partner*innen als Kontaktmöglichkeiten, um mit Deutschen in Kontakt zu kommen und an der Gesellschaft teilzunehmen.

Die Interviewten schilderten hinsichtlich des Aufbaus von Freundschaften unterschiedliche Intensitäten. Manche, insbesondere Personen, die in arbeitsintensiven Helfertätigkeiten tätig waren, berichteten, dass sie vor allem Kontakt aus dem Arbeitskontext mit anderen Personen aus dem Ausland hatten und weil sie kaum Deutschkenntnisse gehabt haben, auch keinen Kontakt zu Deutschen aufbauen konnten. Daher bestanden die sozialen Netzwerke vor allem zu Personen aus dem eigenen Heimatland, die sich in Deutschland aufhielten. Andere Interviewte versuchten so, eine „Gruppenbildung“ zu vermeiden und haben durch Freizeitaktivitäten aktiven Kontakt zu Deutschen gesucht (z. B. Fußballspielen, Vereine). Vereinzelt berichteten Interviewte, dass der Zugang zu Deutschen schwierig gewesen sei, insbesondere aufgrund der Mentalität. Dies kann aber auch teilweise mit Stadt-/Land-Unterschieden zusammenhängen. Eine Ärztin berichtete, dass diese vor allem über ihre Kinder Kontakte in Nachbarschaft und zu Deutschen herstellen konnte.

Die aus den Interviews gewonnenen Erkenntnisse und Eindrücke werden durch die Ergebnisse der standardisierten Befragung bestätigt. Grundsätzlich hat die überwiegende Mehrheit der Befragten angegeben, dass es ihnen leicht gefallen sei, in Deutschland (enge) Freunde zu finden (Abbildung 5.7). Nur jede*r sechste Befragte konnte dieser Aussage überhaupt nicht zustimmen. Stärker geteilt ist das Bild bei der Frage, ob die Zugewanderten nur im Herkunftsland enge Freunde hatten, mit denen sie ihre Probleme besprachen, sowie bei der Frage, ob sie ihre Freizeit vor allem mit Deutschen

verbracht haben. Nur 22 % der Befragten stimmten der Aussage (absolut) zu, ihre Freizeit hauptsächlich mit Deutschen verbracht zu haben. Dabei gaben vor allem Befragte mit sehr guten Deutschkenntnissen (C1/C2) an, ihre Freizeit mit Deutschen verbracht zu haben (44 %). Dies verdeutlicht insbesondere, dass die erfolgreiche Integration in Deutschland von den sprachlichen Kompetenzen abhängt und sprachliche Fähigkeiten in der Summe auch dafür sorgen, sich in Deutschland willkommen zu fühlen.

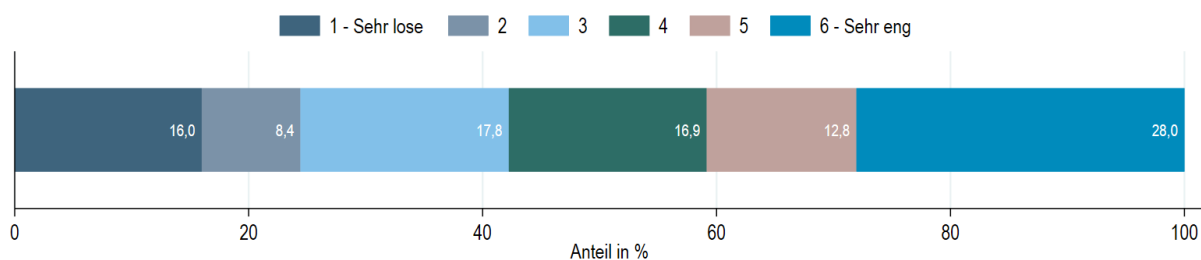
Abbildung 5.7: Kontakte in Deutschland und dem Herkunftsland



Quelle: IAW/SOKO Fachkräfteabwandererbefragung.

Auch bei der Frage, wie eng der Kontakt zu engen Freunden und Bekannten in ihrem Herkunftsland war (Abbildung 5.8), verteilen sich die Antworten relativ gleichmäßig von sehr lose (15 %) bis sehr eng (27 %) auf einer Skala von 1 bis 6. Tendenziell gaben Personen mit weniger Deutschkenntnissen an, einen engeren Kontakt zum Herkunftsland zu haben. Befragte ohne Deutschkenntnisse hatten zu 39 % einen (sehr) engen Kontakt, während Befragte mit sehr guten Deutschkenntnissen (C1/C2) zu 35 % einen (sehr) engen Kontakt ins Herkunftsland hatten.

Abbildung 5.8: Wie eng war der Kontakt zu Freunden und Bekannten im Herkunftsland



Quelle: IAW/SOKO Fachkräfteabwandererbefragung.

Als Indikator für die Integration eignet sich auch die Frage, ob sich die Befragten während ihrer Zeit in Deutschland in ihrer Freizeit ehrenamtlich engagiert haben. Unter den Befragten engagierten sich 12 % regelmäßig ehrenamtlich in ihrer Freizeit und weitere 16 % selten. Die restlichen 72 % engagierten sich nicht ehrenamtlich.

Insgesamt verdeutlichen diese Ergebnisse, dass der Aufbau von sozialen Netzwerken maßgeblich mit deutschen Sprachkenntnissen zusammenhängt und dadurch auch die Möglichkeiten bestimmt, Kontakt mit Deutschen und in Deutschland aufzubauen zu können. Weiterhin zeigt sich, dass je nach beruflichem Tätigkeitsfeld in Deutschland unterschiedliche Restriktionen bzw. Gelegenheiten bestehen, um in Kontakt mit Deutschen und der deutschen Gesellschaft zu kommen.

5.4.4 Kommunikation und Sprache

Die Bewältigung des Alltags, das Zurechtfinden in Deutschland und das Verstehen von Prozessen und Verfahren hängt elementar von den deutschen Sprachkenntnissen ab. Auf die großen Unterschiede in der Stichprobe hinsichtlich der deutschen Sprachkenntnisse wurde bereits in Abschnitt 4.2 hingewiesen. Diesbezüglich ist zu erwähnen, dass insbesondere ausländische Spezialist*innen und Expert*innen häufig betonten, dass diese in ihrem Arbeitsalltag auf Englisch kommunizieren würden, aber für die Alltagskommunikation Deutschkenntnisse notwendig gewesen sind. In diesem Zusammenhang wurde vereinzelt darauf hingewiesen, dass es hierbei Unterschiede zwischen Stadt und Land gebe. So sei eine Kommunikation in den meisten Städten im Alltag auch auf Englisch möglich, in ländlichen Regionen meist jedoch nicht. Auf dem Land waren insbesondere auch Dialekte eine weitere Sprachbarriere, denen die Interviewten begegnet sind. Alle Interviewten betonten, dass nicht vorhandene Sprachkenntnisse eine entscheidende Barriere für die alltägliche Kommunikation und zum Verständnis der deutschen Kultur sind.

Im Folgenden werden Einschätzungen und Schilderungen der Interviewten bezüglich der Nutzung und des Erwerbs von sprachlichen Qualifikationen dargestellt. Als Ergebnis der Analyse der Äußerungen der Interviewten sticht häufig hervor, dass Schwierigkeiten des Deutscherwerbs aufgrund der zeitlichen Restriktionen einer Erwerbstätigkeit in Deutschland bestanden oder dass die Kosten von Sprachkursen meist nicht von den Interviewten selbst getragen werden konnten. Zugleich sei das Angebot von Sprachkursen beschränkt:

„Even though I wanted to pay for it, the language course it was in my city, the places were so limited. And at that moment, we had also that ... legal problem, but there were a lot of asylum seekers coming in Germany, so the focus was on them already. They were trying to integrate them as they should have done, so I didn't understand that, but there weren't any more spaces. So, there was language course, would have been 400 Euros a month and I was able to pay it and I wanted to go, and I would have made the effort. I actually spoke with my employer, and they said, no problem you can work around your courses and then you can later to work if you want to do that. They will just open any working spaces. It's a private one, they were so expensive for the private lessons.“ (02_ROU_EU_m)

Darüber hinaus haben die Auswirkungen der Corona-Pandemie für einen Teil der Interviewten dazu geführt, dass es in ihrer Zeit in Deutschland nur ein eingeschränktes Angebot an Deutschkursen gegeben hat. Für einige Interviewte stand nach der Einreise nach Deutschland relativ schnell fest, dass sie Deutschland wieder verlassen wollen, weil sie dort keine Zukunft für sich gesehen haben. Daher sah diese Teilgruppe keine Notwendigkeit, Investitionen in den Spracherwerb zu tätigen, und hatte wenig Eigenmotivation, die deutsche Sprache zu erlernen. Eine Integration in die deutsche Gesellschaft unterblieb deshalb.

Ein anderer Teil der qualitativ Interviewten hatte bereits vor Einreise deutsche Sprachkenntnisse erworben oder erwarb diese während des Aufenthalts in Deutschland. Als wichtig für den (weiteren) Erwerb von deutschen Sprachkenntnissen erwiesen sich dabei der Arbeitskontext der Interviewten und insbesondere die Frage, ob dort die Verständigung auf Deutsch erfolgte. Interviewte aus dem Helferbereich berichteten meist, dass diese auf anderen Sprachen kommunizieren als auf Deutsch.

I: „And what language did you talk to with them? In what language?“

B: „Usually of course Bosnian. Bosnian because even though they, I mean even they don't speak English. So, I was literally even translator for them like if someone, Bauleiter comes while I speak German and English and he has something or like set to something to them I have to be there to translate from Bauleiter to them or from them from Bauleiter or something like that. Because they were not educated or I don't know like they have like primary school or high school and that was the only job they've worked and they know how to work like in Germany. That's what they did work let's say.” (14_BIH_NEU_m)

Einige Interviewte berichteten, dass sich der Spracherwerb im Arbeitsumfeld meist auf arbeitsspezifische Begrifflichkeiten bezog. In anderen Interviews berichteten die Gesprächspersonen, dass sie über die alltägliche Arbeitssprache Deutsch erlernt hätten. In Einzelfällen, vorwiegend im Experten- und Spezialistenbereich, hatten die Interviewten sogar durch ihre Arbeitgeber In-House-Sprachkurse erhalten (z. B. bei einem Automobilunternehmen). In Einzelfällen wurde davon berichtet, dass im Arbeitskontext keine deutschen Sprachkenntnisse notwendig seien und dort eine Verständigung überwiegend auf Englisch oder in einer anderen Sprache stattfände.

In anderen Fällen erfolgte die Kommunikation im Arbeitsalltag komplett auf Deutsch, weil deutsche Sprachkenntnisse für die Zulassung (z. B. zur Approbation als Ärztin) Voraussetzung waren und auch im medizinischen Kontext überwiegend deutsche Patient*innen behandelt wurden. Die formalen Nachweise der Sprachkompetenz wurden von einem Teil der Interviewten bereits im Herkunftsland erworben, teilweise im Rahmen von Visa-Anträgen, für die der Nachweis von deutschen Sprachkenntnissen erforderlich war. In diesem Zusammenhang wurden die langen Visa-Verfahren kritisiert. Die Gültigkeit der Zertifikate betrage nur ein Jahr, während die Visa-Verfahren in der Regel länger dauern würden. Teilweise bestand auch der Wunsch der Arbeitgeber, dass die Interviewten entsprechende Kurse vor Einreise nach Deutschland absolvierten.

Ein anderer Teil der Interviewten erwarb die deutsche Sprache über schulische oder familiäre Kontexte im Herkunftsland, etwa wenn die Eltern Deutsch sprachen oder in den Schulen Deutsch als Fremdsprache angeboten wurde. Einzelne Interviewte hoben in diesem Zusammenhang hervor, dass im schulischen Kontext weniger eine aktive alltägliche Kommunikation im Vordergrund stand, sondern dass der Fokus auf der Vermittlung grammatikalischer Kenntnisse lag.

Die Interviewten wurden außerdem darum gebeten einzuschätzen, wie gut oder schlecht ihre Sprachkenntnisse während ihres Aufenthalts in Deutschland für die Kommunikation waren. Ein Teil bewertete die eigenen Sprachkenntnisse so, dass diese meist für einfache Konversationen gereicht hätten, es aber aufgrund der Komplexität der deutschen Sprache schwierig gewesen sei, diese zu erlernen. Dies galt teilweise auch nach mehrjährigem Aufenthalt in Deutschland. Eine besondere Herausforderung stellte für manche Interviewte dabei die schriftliche Ausdrucksfähigkeit dar. In Einzelfällen wiesen Interviewte darauf hin, dass es aufgrund der fehlenden Sprachkenntnisse zu Schwierigkeiten der Alltagsbewältigung und einer eigenen fehlenden Autonomie im Alltag gekommen sei. Dadurch hätte sich eine Abhängigkeit von dem bzw. der Partner*in ergeben, was eine eigenständige Integration erschwert hätte:

„Yes, I did. I think it toward the end that, I think after lockdown and then we started coming out of lockdown that's when things started to feel a little bit better. And like I found it really hard to make German friends, like I think in the whole year that I was there, I had made one friend. It was German. It was quite difficult to just to build relationships with people, especially when there was a little bit of a language barrier. Like I tried my best to speak as much German as possible. But

there was like just, I found like to build friendships and get to know people. It was easier for me.”
(36_UK_NEU_w)

„I was like pretty nervous to do anything without my husband. I found it really difficult to just kind of go out and do my own thing. But when I got towards the end of my time there, that's when I started going to the shops by myself and doing that type of stuff.” (36_UK_NEU_w)

5.4.5 Diskriminierungserfahrungen

Die Integration kann durch Diskriminierung gehemmt oder sogar verhindert werden, mit potenziellen negativen Folgen für den Ruf Deutschlands als Einwanderungsland und die Aufenthaltsdauer der ausländischen Fachkräfte in Deutschland.

Nur vereinzelt wurde in den Interviews von tatsächlich erlebter Diskriminierung berichtet. So hätten einzelne Interviewte erlebt, dass diesen der Zutritt in Bars aufgrund ihrer Nationalität verweigert wurde. Einige hatten sogar gewalttätige Übergriffe gegenüber Ausländer*innen im näheren Umfeld erlebt. Vereinzelt berichteten die Interviewten von Diskriminierungen am Wohnungsmarkt. Solche Diskriminierungserfahrungen wurden insbesondere von Interviewten benannt, die in Ostdeutschland gelebt oder sich dort aufgehalten hatten. In manchen Interviews wurde auch von einer gefühlten Diskriminierung gesprochen. Diese zeigte sich darin, dass die Interviewten eine andere Behandlung im Alltag oder in der Arbeitswelt als Einheimische erlebten oder sich von der deutschen Gesellschaft nicht willkommen fühlten. Vor diesem Hintergrund wurden auch Bewegungen wie PEGIDA oder Begegnungen mit Rechtsextremen und deren Parolen („Ausländer nehmen unsere Jobs weg“) erwähnt.

Im Zusammenhang mit der sprachlichen Verständigung nahmen viele Interviewte eine Form von Diskriminierung dahingehend wahr, dass viele deutsche Personen mit diesen lieber Englisch als Deutsch sprechen würden. In Einzelfällen wurde auch darauf hingewiesen, dass Personen absichtlich ins Deutsche wechseln würden, wenn sie Dinge zu besprechen hätten, die die Interviewten nicht verstehen sollten. In manchen Interviews wurde auch betont, dass die Interviewten in Bezug auf die gesprochene Sprache Alltagsrassismus erleben würden („In Deutschland spricht man deutsch!“).

Die Stichprobe der qualitativ Interviewten besteht nur aus 36 Fällen und die dort geschilderten Diskriminierungserfahrungen werden von den Interviewten eher als weniger bedeutsam bewertet. In der standardisierten Befragung wurde hingegen häufiger von Diskriminierungserfahrungen berichtet. Weniger als die Hälfte (49 %) der Befragten gaben an, während ihres Aufenthalts in Deutschland nie diskriminiert worden zu sein. Als Expert*innen beschäftigte haben häufiger Diskriminierungserfahrungen (66 %) gemacht als Beschäftigte in anderen Tätigkeitsniveaus. Befragte aus der EU (59 %) oder außereuropäischen Drittstaaten (58 %) machten häufiger Diskriminierungserfahrungen als Befragte aus europäischen Nicht-EU-Ländern.

In der Social Media-Befragung wurde außerdem erhoben, aus welchen Gründen und in welchen Bereichen die Befragten diskriminiert worden sind. Am häufigsten gaben die befragten Personen an, aufgrund ihrer ethnischen Herkunft diskriminiert worden zu sein. Drei Viertel (75 %) der Befragten, die diskriminiert wurden, gaben dies in einer Mehrfachnennung als potenzielle Gründe an. Alle anderen Formen der Diskriminierung kommen wesentlich seltener vor: 25 % wurden aufgrund ihres sozialen Status diskriminiert. Die Religion (13 %), das Alter (5 %), die sexuelle Identität (3 %), das Geschlecht (3 %) und eine Behinderung (2 %) wurden seltener als Gründe angeführt. Weitere 25 % konnten keine Gründe ihrer Diskriminierung benennen.

Blickt man genauer auf die ethnische Diskriminierung, gibt es zwei Auffälligkeiten. Erstens wurden fast alle (93 %) diskriminierten Befragten auf dem Tätigkeitsniveau Expert*in aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit diskriminiert. Zweitens wurden Diskriminierte aus Drittstaaten in fast ebenso hohem Anteil rassistisch diskriminiert (87 %). Dieser Hintergrund ist beispielsweise für indische IT-Expert*innen relevant. Auf die Frage, an welchen Orten sie diskriminiert worden sind, gab jede*r Zweite (54 %) der diskriminierten Befragten mit Spezialisten- und Expertentätigkeiten aus Drittstaaten an, dass die Diskriminierung in Behörden stattgefunden habe, ein knappes Drittel (29 %) nennt das Arbeitsleben. Insgesamt werden Befragte aber häufiger im Arbeitsleben diskriminiert (45 %) als beim Kontakt mit Ämtern und Behörden (22 %).

5.5 Lebensentwürfe in Deutschland – Versuch einer Typologie

Die vorangegangenen Abschnitte haben einzelne Aspekte der Einbindung und Integration der Zugewanderten und die aus dem Forschungsprojekt gewonnenen Erkenntnisse näher dargestellt. Vor dem Hintergrund der sehr vielgestaltigen Ergebnisse stellt sich die Frage, ob und wie sich die verschiedenen Kontexte und situativen Lebensbedingungen der Zugewanderten in Form von „Lebensentwürfen“ zusammenfassend darstellen lassen. Dazu wurde auf Basis der Äußerungen in den qualitativen Interviews eine einfache Typologie der Lebensentwürfe erstellt, die in Abbildung 5.9 dargestellt wird. In der Abbildung werden die wesentlichen Kennzeichen der Typen beschrieben.

Insgesamt können auf Basis der Interviews acht Typen von Lebensentwürfen unterschieden werden. Diese Entwürfe sind dabei eine Vereinfachung der tatsächlichen Komplexität der Lebensrealitäten der Interviewten und können in der Praxis daher auch in Kombinationen auftreten. Die Typen zeigen jeweils auf, welches die wichtigsten Hindernisse und fördernden Bedingungen für eine Integration zugewanderter Personen sind.

Der **Typ 1 „Integration nicht notwendig / nicht gewollt“** beschreibt Zugewanderte, die über eine sehr hohe Qualifikation verfügen (Hedgefonds-Managerin, Software-Entwickler), deren Arbeitssprache Englisch ist und die bereits vor der Zuwanderung nach Deutschland Aufenthalte in verschiedenen Ländern hatten und insofern transnational mobil sind. Aus den Interviews wird deutlich, dass diese Personen eine Integration in die deutsche Gesellschaft nicht unbedingt als das Ziel ihres Aufenthalts in Deutschland ansahen. Die diesem Typ zugeordneten Interviewpersonen bewegten sich während des Aufenthalts in Deutschland eher in internationalen Freundeskreisen oder ihren eigenen Communities und betrachteten den Aufenthalt in Deutschland als eine Episode ihrer Biographie.

Dem **Typ 2 „Arbeitsbedingungen verhindern Integration“** wurden vor allem solche Personen zugeordnet, die aufgrund ihrer Arbeitssituation und ihres Arbeitskontextes (z. B. LKW-Fahrer, Ärztin, Lager*tätigkeiten, andere Helfertätigkeiten) hohen zeitlichen Belastungen während ihres Aufenthalts in Deutschland ausgesetzt waren und dadurch kaum Möglichkeiten hatten, Kontakte zu Deutschen oder ein soziales Netzwerk außerhalb der Arbeit aufzubauen. Oft verließen diese Personen Deutschland vergleichsweise schnell wieder. Manche Interviewte berichteten von illegalen Arbeitspraktiken, insbesondere der Nichtbeachtung der Arbeitszeitschutzgesetze. Diese Erfahrungen stärkten den Entschluss, Deutschland zu verlassen.

Der **Typ 3 „Integration innerhalb akademischer Kontexte möglich“** umschreibt diejenigen Personen, die nach Deutschland einreisten, um dort zu studieren oder einen PhD zu absolvieren. Diese Personen orientierten ihre Netzwerke meist um ihre universitäre Tätigkeit herum („Das soziale Leben hat sich um die Menschen im Institut abgespielt“). Interviewte in dieser Gruppe konnten Kontakte zu

Deutschen herstellen, wenn sie aktiv danach suchten oder diese im Universitätskontext kennenlernten. Diese Personen verfügten meist über hohe Bildungsniveaus und verließen Deutschland vor allem dann, wenn sie feststellten, dass sie keine Karrieremöglichkeiten im akademischen System in Deutschland haben.

Abbildung 5.9: Typologie der Lebensentwürfe in Deutschland

Integration ist nicht notwendig / nicht gewollt

Der Aufenthalt in Deutschland ist nur eine berufliche Zwischenstation und wird daher als Zeitabschnitt gesehen

Meist im hochqualifizierten Bereich (z.B. IT, Finanzwesen). Überwiegende Kommunikation auf Englisch und internationales Berufsumfeld / bzw. internationaler Freundeskreis. Wenig emotionale Verbundenheit mit Deutschland.

Arbeitsbedingungen verhindern Integration!

Keine Kontakte mit Deutschen über den Arbeitskontext

Hauptsächlich ausländische Kollegen, kaum Kommunikation auf deutsch

Hohe Arbeitsbelastung verhindert Zeiträume für soziale Aktivitäten bzw. Entwicklung von Netzwerken

Prekäre / arbeitsintensive Lebensentwürfe

Schilderungen von Ausbeutung, 6-Tage-Arbeitswochen, teilweise illegale Beschäftigungspraktiken („Nur Arbeit kein Privatleben“; „Arbeit-Schlafen-Arbeit“), Überwiegend negative Erinnerungen an den Aufenthalt in Deutschland z.B. LKW-Fahrer, Fleischverarbeitung, Housekeeping, Lagertätigkeiten, meist auch fehlende Sprachkenntnisse bzw. Zeit Sprache zu erwerben.

Integration ist innerhalb akademischer Kontexte möglich

Personen, die im wissenschaftlichen Umfeld tätig sind (z.B. PHD-Studium) und ihr Leben um dieses Umfeld organisieren („das soziale Leben hat sich um die Menschen im Institut abgespielt“).

Im Mittelpunkt der Lebensentwürfe steht hier meist die akademische Tätigkeit. Die geschilderten Arbeitsbelastungen sind sehr individuell. Daraus ergeben sich unterschiedliche Potenziale der Freizeitgestaltung und Möglichkeiten Kontakte zu deutschen Personen oder einem internationalen Umfeld aufzubauen.

Integration durch Arbeit / Freizeit

Personen mit guter Work-Life-Balance und Möglichkeiten vielfältigen Freizeitaktivitäten nachgehen zu können.

Sozialkontakte mit Kollegen*Innen werden für Freizeitaktivitäten genutzt. Andere Personen suchen aktiv Kontakte zu deutschen Personen, indem sie sich aktiv bei Sportaktivitäten (Fußballspielen), Schützenfesten, etc. engagieren. Andere Interviewte haben durch die Ihre Arbeitstätigkeit vielfältige Kontakte zur deutschen Bevölkerung aufgebaut.

Integration durch Partnerschaft

Diese Lebensentwürfe sind sehr stark an bestehenden Partnerschaften bzw. Familienstrukturen orientiert. Im Zentrum der Freizeitaktivitäten steht die eigene Familie oder Partner*Innen. Bei manchen Personen, die wenig Deutschkenntnisse haben, kann dabei auch eine Abhängigkeit von den Partner*Innen bestehen. In einzelnen Fälle werden ausschließlich die Kontakte der Partner*innen für den Aufbau von Netzwerken und Kontakten genutzt.

Aufenthalt nach Studium

Personen, die im Rahmen des Studiums (z.B. Erasmus) einen Aufenthalt in Deutschland hatten, in Deutschland das Studium absolviert haben und daran anschließend geblieben sind.

Durch Aufenthalt besteht eine Vertrautheit mit Abläufen in Deutschland. Im Anschluss an den Aufenthalt wurden meist Praktika aufgenommen oder Arbeitsstellen gefunden.

Integriert, aber keine Arbeit

Personen, die vielfältige Kontakte und Freizeitaktivitäten durchführen, aber in Deutschland keine Arbeitsstelle gefunden haben. Häufig aber ehrenamtliches Engagement.

Integration durch Sozialisation in Deutschland

Personen, die ihre Kindheit und Sozialisation in Deutschland erfahren haben und dahingehend auch Ausbildungen und Qualifikationen in Deutschland erworben haben.

Personen, die im Kontext Flucht nach Deutschland gekommen sind, integriert wurden und dann meist unfreiwillig Deutschland wieder verlassen haben.

Quelle: Eigene Darstellung.

Interviewte, die dem Typ 4 „Integration durch Arbeit / Freizeit“ zugeordnet wurden, eint ein Lebensentwurf, bei dem Integration und soziale Netzwerke maßgeblich über Arbeitskontakte aufgebaut werden konnten. Allerdings hatten diese Personen im Vergleich zu Typ 2 weniger arbeitsintensive Restriktionen, sondern ihnen standen zeitliche Kapazitäten zur Verfügung, um neben ihrer

Arbeitstätigkeit anderen sozialen Aktivitäten (z. B. Fußballspielen im Verein) nachgehen zu können. Meist verfügten sie während der Zeit in Deutschland über eine gute Work-Life-Balance.

Zugewanderte Personen, die auf Basis der Interviews dem **Typus 5 „Partnerschaft kann Integration ermöglichen“** zugeordnet wurden, zeichnen sich dadurch aus, dass sie maßgeblich aus partnerschaftlichen Gründen nach Deutschland gekommen sind und in unterschiedlichen Berufsgruppen und Beschäftigungsverhältnissen in Deutschland tätig waren. Teilweise waren sie auch arbeitslos. Für diese Personen waren die Partner*innen die wesentlichen oder auch einzigen Kontakte in Deutschland, insbesondere wenn keine deutschen Sprachkenntnisse vorhanden waren. So entstanden entweder Kontakte in die deutsche Gesellschaft allenfalls über das Netzwerk der Partner*innen, oder es entwickelten sich Abhängigkeiten von den Bezugspersonen in Deutschland. Eine Integration war für Personen dieses Typs während des Aufenthalts in Deutschland möglich, wenn sprachliche Fähigkeiten vorlagen. Meist erfolgte ein Wegzug aus Deutschland nach einem Beziehungsende.

Der **Typ 6 „Aufenthalt nach Studium“** umfasst solche Interviewte, die im Rahmen eines Studiums (z. B. im Rahmen des Erasmus-Programms) nach Deutschland gekommen waren und dann in Deutschland geblieben sind. In manchen Fällen konnten den Qualifikationen angemessene Tätigkeiten gefunden werden, in anderen Fällen verblieben diese Personen während des Aufenthalts in Deutschlands in Hilfstätigkeiten. Teilweise konnte in Deutschland kein Anschlussstudium (z. B. Masterstudium) absolviert werden, sodass eine Rückkehr ins Heimatland mit dem Ziel erfolgte, dass Studium dort fortzusetzen.

In den **Typ 7 „Integriert, aber keine Arbeit“** wurden solche Interviewte eingruppiert, die mit dem Ziel der Arbeitssuche nach Deutschland gekommen sind, aber letztlich keine für sie passende Tätigkeit in Deutschland gefunden haben und in Hilfstätigkeiten verblieben. Wenn die eigenen Ressourcen für den Aufenthalt in Deutschland aufgebraucht waren, erfolgte meist eine Rückkehr ins Herkunftsland.

Interviewte, die dem **Typ 8 „Integration durch Sozialisation“** zugeordnet wurden, eint das Merkmal, dass diese über gute Deutschkenntnisse verfügten und die Institutionen und Abläufe in Deutschland bereits kannten, weil sie ihre Kindheit oder Jugend in Deutschland verbracht hatten. So gehören in diese Gruppe jugendliche Kriegsflüchtlinge, die im Verlauf des Bosnien-Kriegs nach Deutschland gekommen waren, dann in Deutschland aufgewachsen sind und dann wieder zurück in Ihre Herkunftsländer gehen mussten, weil sie aus Deutschland ausgewiesen wurden.

Diese acht beschriebenen Typen verfügen über unterschiedliche Integrationspotenziale, die genutzt werden können, um sie gegebenenfalls erneut als Fachkräfte zu gewinnen. Insbesondere diejenigen Personen, die positive Erfahrungen in Deutschland gemacht haben, z. B. gute Arbeitsbedingungen oder -erfahrungen, können möglicherweise ein Interesse haben, wieder als Fachkräfte auf dem deutschen Arbeitsmarkt tätig zu werden.

6 Abwanderung aus Deutschland

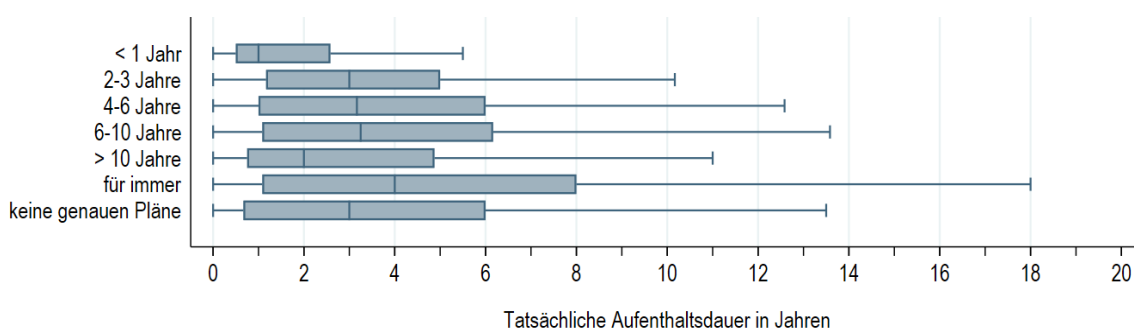
Viele Befragte sind kürzer in Deutschland geblieben, als sie geplant hatten. Die Erwartungen der Zugewanderten treffen auf die Realität: Enttäuschungen, veränderte Lebensumstände oder ein unerwarteter Bruch im Leben. Diese Ereignisse haben gemeinsam, dass sie eine Anpassung der zuvor gesetzten Pläne an die neuen Umstände verlangen.

In der Befragung der ausländischen Fachkräfte wurde danach gefragt, wie lange die Befragten ursprünglich geplant hatten, in Deutschland zu bleiben (vgl. Abschnitt 4.1). Diese Angaben wurden dann mit den tatsächlichen Aufenthaltsdauern der Befragten in Deutschland verglichen (siehe Abbildung 6.1). Grundsätzlich plante nur etwa ein Viertel aller Befragten (24 %), für immer in Deutschland leben zu wollen. Tatsächlich blieben drei von vier dieser Befragten kürzer als acht Jahre bzw. jede*r Zweite nicht mehr als vier Jahre in Deutschland. Ein Drittel aller Befragten (33 %) hatte sich vor Einreise keine genauen Pläne gemacht, wie lange sie bleiben wollen. Ihr Interquartilsabstand liegt zwischen einem und drei Jahren, mit einem Median der tatsächlichen Aufenthaltsdauer von etwa drei Jahren.

Die in der Befragung gemachten Angaben zum Aufenthalt in Deutschland zeigen, dass viele Befragte Deutschland schneller als ursprünglich geplant verlassen haben. Nur unter denjenigen Befragten, die sehr kurze Aufenthalte in Deutschland geplant hatten, gibt es auch häufiger Ausreißer nach oben. So blieb etwa die Hälfte derjenigen, die planten, weniger als ein Jahr zu bleiben, letztlich länger als ein Jahr, fünf Prozent sogar länger als fünf Jahre.

Die Tatsache, dass sich länger geplante Aufenthaltsdauern oft nicht realisieren ließen, liegt zum Teil daran, dass Rück- oder Weitergewanderte befragt werden. Hier sind im Vergleich zu einer Stichprobe der Zugewanderten die vorzeitigen, ungeplanten Rück- oder Weiterwanderungen überrepräsentiert und die ungeplant längeren Dauern unterrepräsentiert. Dies muss bei der Interpretation der Abbildung 6.1. berücksichtigt werden.

Abbildung 6.1: Aufenthaltsdauer nach geplanter Aufenthaltsdauer



Hinweise: Die Balken liegen jeweils im 25 %- bis 75 %-Perzentil-Bereich, die vertikale Linie innerhalb des Balkens zeigt den Median an. Die Enden der äußeren Linien markieren die Beobachtungen innerhalb des 1,5-fachen Wertes des Interquartilsbereichs (75-25 Perzentil).

Lesebeispiel: Der vorletzte Balken steht für Befragte, die für immer bleiben wollten. Der Beginn des Balkens gibt das 25% Perzentil als, d.h. 25 % blieben weniger als ein Jahr. Der mittlere vertikale Strich im Balken gibt den Median an: Die Hälfte der Befragten, die für immer bleiben wollte, war weniger als vier Jahre in Deutschland. Das Ende des Balkens gibt das 75 % Perzentil an. 75 % der Befragten, die für immer bleiben wollten, waren weniger als acht Jahre in Deutschland.

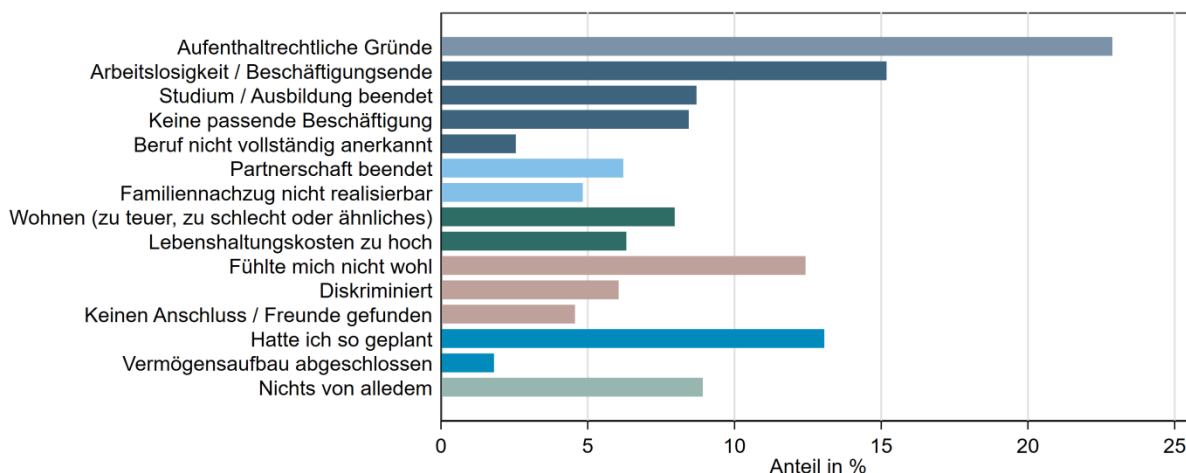
Quelle: IAW/SOKO-Fachkräfteabwandererbefragung.

6.1 Gründe der Rückwanderung

Um die Differenz zwischen geplanter und realisierter Aufenthaltsdauer zu verstehen, wurden in der Befragung die Ausreisegründe mit spezifischen Antwortmöglichkeiten abgefragt und den Befragten außerdem die Möglichkeit gegeben, ihre Gründe in einer offenen Antwort zu nennen.

Grundsätzlich ergibt sich ein sehr heterogenes Bild der Ausreisegründe. Die Gründe lassen sich wie folgt kategorisieren: institutionelle, berufliche, familiäre und finanzielle Gründe, Integrationsprobleme und der geplante Abschluss des Aufenthalts.

Abbildung 6.2: Ausreisegründe



Hinweise: Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: IAW/SOKO-Fachkräfteabwandererbefragung.

Gut jede*r Fünfte der Befragten hat aufenthaltsrechtliche Ausreisegründe genannt. Bei 62 % davon war schlicht der Aufenthaltstitel abgelaufen, bei 13 % kam es zu Ausweisungen, bei 16 % war das Visum abgelaufen und 9 % haben andere aufenthaltsrechtliche Gründe angegeben (siehe Abbildung 6.2). Neben den aufenthaltsrechtlichen Gründen der Ausreise spielten berufliche Gründe eine wichtige Rolle. In 15 % der Fälle war das Ende der Beschäftigung, gegebenenfalls verbunden mit Arbeitslosigkeit, der Auslöser für die Rückwanderung. Bei weiteren 8 % wurde die Beschäftigung nicht als passend empfunden (z. B. schlechte Arbeitsbedingungen im Helferbereich, wie in Abschnitt 5.1 dargestellt). Ferner haben gut 2% der Befragten Deutschland aufgrund einer fehlenden Anerkennung der Berufsqualifikation verlassen.

Fast ein Fünftel der Befragten gab außerdem Integrationsprobleme als wichtigen Ausreisegrund an, d.h. er oder sie fühlte sich in Deutschland nicht wohl, wurde diskriminiert oder hat keinen Anschluss gefunden. 392 Befragte haben darüber hinaus offene Antworten zu ihren Ausreisegründen gegeben. Unter den weiteren Ausreisegründen fanden sich zu 8 % familiäre Gründe, 1 % Arbeitsbedingungen, 2 % die Weiterreise in ein anderes Land, 2 % ein Jobangebot in einem anderen Land, 1 % gesundheitliche Gründe. Weitere 2 % nannten die Versetzung an einen anderen NATO-Standort als Grund, und 1 % gaben die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie als Grund an. Die restlichen offenen Nennungen sind spezifische Konkretisierungen und Einzelfälle.

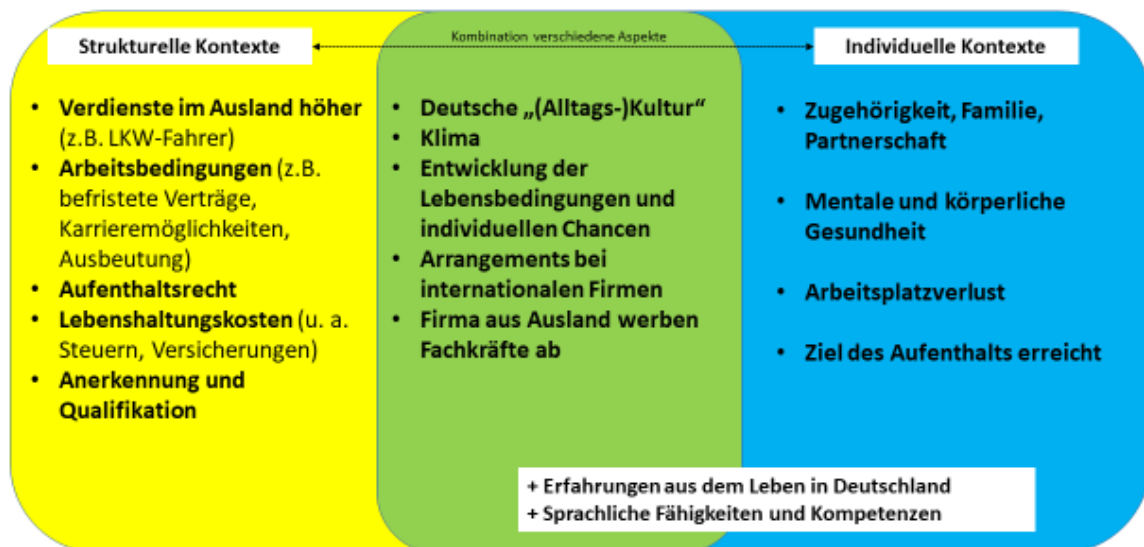
Die Antworten zu einer weiteren Frage ergeben, dass über die Hälfte der Befragten (57 %) im Zielland bzw. Herkunftsland zum Zeitpunkt der Ausreise bereits eine Stelle in Aussicht hatte. Dies gilt insbe-

sondere für Spezialist*innen (62 %) und Expert*innen (71 %). Sie haben Deutschland also mit einer konkreten beruflichen Perspektive verlassen, ohne dass dies allerdings der Grund für die Ausreise gewesen sein muss.

Die qualitativen Interviews haben sich tiefergehend mit den Ausreisegründen befasst. Die Ergebnisse sind zusammenfassend in Abbildung 6.3 dargestellt. Die dort genannten Gründe stehen nicht für sich allein, sondern können zusammenwirken und dadurch die Entscheidungen zur Auswanderung gegenseitig verstärken. Sie bilden ein Bündel von Faktoren, die in einer spezifischen Situation eine Abwanderungsentscheidung wahrscheinlicher werden lassen. Auch sind diese Faktoren für die individuellen Ausreiseentscheidungen unterschiedlich bedeutsam. Dabei zeigen sich Zusammenhänge zwischen Status (z. B. Abschluss eines Studiums), sprachlichen Fähigkeiten und den in Deutschland gemachten Erfahrungen.

Abbildung 6.3: Gründe der Auswanderung der Interviewten

Motive und Gründe der Abwanderung aus Deutschland



Quelle: Eigene Darstellung.

Die aus den qualitativen Interviews herausgearbeiteten Gründe der Ausreise erstrecken sich auf die durchgeführten 36 Interviews und können grob in strukturelle Gründe und individuelle Gründe unterschieden werden. Daneben gibt es eine Reihe von Gründen, die in spezifischen Kontexten relevant für Abwanderungsentscheidungen werden.

Auf Seiten der strukturellen Kontexte sind verschiedene Ausreisegründe zu nennen. Manche Interviewten nannten bessere Verdienstmöglichkeiten im Ausland, bessere Arbeitsbedingungen oder dass es für sie in Deutschland keine beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten gegeben hätte, wie die folgenden Zitate illustrieren:

„Well, I left, simple. I could earn more money here in UK as a truck driver. And also again, I spent too much years, too many years here in UK, about seven years. I'm used to the UK now, to the UK way of living. I know everything. I know the language. I know the laws. I know what to do in every situation but I missed that in Germany. I didn't know what to do, where to go. Every time I had to ask somebody to come with me and help me to translate different laws. So that was the reason I

just left. I have been there. I saw it, I liked it but I was like, I better go back to UK.” (04_UK_NEU_m)

„I go to Netherlands last year is more good money. And UK, I think its double money is and the work is little bit harder in Germany. And about my accommodation, I don't know. Nobody in Germany-, it is not like nobody. But most people don't want to talk English with you, with-. Is like, I don't really understand but I think the German people is a little bit racist.” (25_ROU_NEU_m)

„Even though we speak in English, the promotions and other things were the language barriers. We don't need that our language, I mean to be so proficient in German, because the official communication is in English anyway. But then I find it's a bit difficult in Germany because as a professional, I need to concentrate on my work instead of learning a new language and you know, it is not so easy as in other nations like UK or the Netherlands where they are fine with English.” (12_NN1_NN_m)

Andere Interviewte äußerten, dass die finanziellen Belastungen der Alltagsbewältigung (z. B. Einkäufen, Miete) in Deutschland zu hoch gewesen seien, ihre beruflichen Qualifikationen nicht anerkannt wurden oder sie aus rechtlichen Gründen Deutschland hätten verlassen müssen.

„Also -, ich habe geheiratet in Deutschland eine kroatische Frau [...], und sie hat geschieden einfach. Nur dieses Politik in Deutschland wird bisschen anders-, also, wenn du geheiratet bist, dann hast du Visum, egal Arbeit, egal alles. Wenn du hast-, wenn hast du geschieden, dann [musst] du zurück. Das war für mich nicht korrekt, aber so ist Gesetz. Was soll ich machen? Das ist alles von mir was kann ich sagen über Thema Deutschland und so.“ (11_SRB_NEU_m)

Bei einer anderen Gruppe von Interviewpersonen führten insbesondere Faktoren wie die deutsche Lebensweise und Kultur (Mentalität), Klima oder allgemein das Leben in Deutschland dazu, dass sie Deutschland verlassen haben. Sie fühlten sich generell nicht wohl in Deutschland:

B: „Ja, mit den Jahren-, ja, wir haben ja halt zwei Kinder bekommen und-, also, ich bin, ja, der halt das Geld verdient, und mein Mann ist halt Hausmann. Ist zu Hause mit den Kindern und hat die halt versorgt und alles rund um den Haushalt gemacht. Und ihm war das vor allem mit dem Wetter so, dass er das überhaupt nicht vertragen konnte. Dass immer dunkel ist, immer grau. Man kann die Sonne wochenlang nicht sehen. [...]“

I: „Okay. Und das war aber dann zu dem Zeitpunkt auch schon eine längere Gewissheit, dass Sie wegziehen würden, wenn ich das richtig verstehe?“

B: „Ja, das war schon in Planung. Wir haben ja-, so ganz genau wussten wir nicht, wohin. Aber auf jeden Fall so südlich und halt Sonne und (möglichst?) Meer. [...] Und dann [...] so langsam war uns schon klar, dass wir [dort]hin ziehen möchten.“ (09_ESP_EU_w_Transkript)

In einem Fall berichtete ein mexikanischer Fertigungsplaner, der dort für ein deutsches Unternehmen tätig war, dass er mit einem Kollegen in Deutschland einen internationalen Jobtausch von drei Jahren realisiert habe und im Anschluss wieder nach Mexiko zurückgekehrt sei. Ähnliche Schilderungen erfolgten von indischen IT-Spezialist*innen, die für deutsche Tochterunternehmen im Ausland tätig waren und in regelmäßigen Abständen für mehrmonatige Aufenthalte zum Hauptsitz des Unternehmens in Deutschland kamen.

Für eine Gruppe von Interviewten waren es insbesondere individuelle Gründe, die letztlich auch zu unfreiwilligen Abwanderungen aus Deutschland geführt haben. Zu diesen individuellen Gründen

gehören Arbeitslosigkeit, familiäre sowie persönliche Gründe. Teilweise fielen diese Gründe auch mit dem Ende eines Lebensabschnitts zusammen, wie das folgende Beispiel einer indischen Verfahrenstechnikerin zeigt, die kurz nach Abschluss in Deutschland in Ihr Herkunftsland zurückkehrte:

„However, due to some personal problem, my father, he fell in and I had to return to India immediately after my degree. So I finished it and I returned. [...] So I think at that time, the easier option for me was to return back to my country and look for a job there and take care of my father also.” (15_NN1_NN_w)

Ein ähnlicher Fall war auch bei einem älteren Spanier gegeben, der zurückkehrte, weil er sich um seine Eltern kümmern wollte:

„Okay, I return to Spain not because my work is finished in German, because I say. Okay, I like to work in this company. But I am alone in Germany. My parents are old. 80 years old. They are alone. My mother began with mental problems. And I say: ‘Okay, I return to Spain.’” (05_ESP_EU_m)

Andere Nennungen der Ausreisegründe betonten die Bedeutung partnerschaftlicher Gründe:

„Ja, meine Frau ist aus Rumänien. Und sozusagen dann habe ich noch ein Jahr-, das war so 2013-, noch ein Jahr bin ich jedes Wochenende bin ich nach Rumänien gekommen ein Jahr lang. Fast jedes Wochenende. Da war es-, kam ich vielleicht drei Wochenende, dann kam sie mit, war eine Woche bei mir, dann nächstes Wochenende (sind) wir wieder zurückgekommen, über das Wochenende war ich in Rumänien, bin wieder für Montag in die Arbeit zurück. Das war auch stressig. Und dann haben wir gesagt: “Okay, jetzt muss was gemacht werden. Ich bin nicht mehr so jung.” Und sage ich: “Das geht nicht so weiter, ich kann nicht jedes Wochenende hin und her 2000 Kilometer fahren.” (16_ROU_NEU_m)

Die meisten Interviewten gaben an, dass sie die Ausreise aus Deutschland bedauerten und führen die Ausreise auf externe Gründe zurück. Nur in wenigen Einzelfällen wird betont, dass die Ausreise aus Deutschland als eigene bewusste Entscheidung erfolgte und weniger durch Umstände oder externe Gründe bedingt war. Dies war bei Interviewten der Fall, die sich schon länger in Deutschland aufgehalten hatten und nach eigenen Aussagen eine Veränderung benötigten oder die nach Abschluss eines PhD nun weitere Schritte ihrer beruflichen Karriere im Ausland unternehmen wollten. Daneben gab es aber auch vereinzelte Schilderungen, die einen Aufenthalt in Deutschland nicht als langfristiges Ziel ansahen, sondern in denen der Aufenthalt in Deutschland als Partnerschaftstest fungieren sollte. So beschrieb ein Argentinier den Aufenthalt in Deutschland als einen Test des Zusammenlebens mit seiner deutschen Fernbeziehung. Mit dem Ende der Beziehung endete dann auch der Aufenthalt in Deutschland. Ein Argentinier mit deutscher Staatsbürgerschaft sah seinen geplanten Aufenthalt in Deutschland als Chance, um herauszufinden, ob er in Deutschland zurechtkommen würde und ist nach der Feststellung, dass dies nicht gelingt, wieder zurückgekehrt.

Viele der interviewten Personen wären gern weiter in Deutschland geblieben. Die Beschreibungen der eigenen Situation zeigen, dass durchaus Potenziale bestehen, ausländische Fachkräfte länger im Land zu halten. Zugleich bedeutet dies jedoch auch, dass bei internationalen Fachkräften, insbesondere wenn diese noch enge familiäre Beziehungen in ihre Herkunftsländer haben, damit gerechnet werden muss, dass diese Beziehungskontexte eine Rückwanderung situativ notwendig machen. Insofern gilt es für die Gewinnung von ausländischen Fachkräften für Unternehmen zu berücksichtigen, dass mit der Beschäftigung der Fachkräfte auch eine Flexibilität in dieser Hinsicht bestehen muss.

Flexibilität bei den Verlängerungen der Aufenthaltstitel und der unkomplizierte Wechsel von einem Touristenvisum zu einem Aufenthaltstitel könnten Möglichkeiten sein, ausländische Fachkräfte aus Nicht-EU-Staaten länger zu halten. Aber auch die Unterstützung der Individuen bei beruflichen Übergängen kann dazu führen, dass temporäre Migration sich verstetigt oder zumindest verlängert.

6.2 Determinanten der Aufenthaltsdauer

In diesem Kapitel geht es darum, diejenigen Faktoren zu ermitteln, welche die Aufenthaltsdauer der ausländischen Fachkräfte in Deutschland beeinflussen. Dafür können viele Faktoren ausschlaggebend sein, von der ursprünglichen Zielsetzung der Zuwanderung nach Deutschland bis zu den spezifischen Gründen der Ausreise, von persönlichen Umständen bis hin zu makroökonomischen Veränderungen. In der standardisierten Befragung wurde deshalb ein möglichst breites Spektrum an Fragen gestellt, die gemäß der vorhandenen Literatur als Determinanten der Aufenthaltsdauer in Betracht kommen.

Das Novum der durchgeführten Befragung ist die ausschließliche Berücksichtigung von bereits ausgehenden Personen. Dies ermöglicht es, die Aufenthaltsdauer für alle Zugewanderten zu messen und mit Hilfe einer Regression auf eine Vielzahl von Einflussfaktoren (erklärende Variablen) zurückzuführen. Um möglichst viele Einflussfaktoren zu berücksichtigen, werden nur Personen mit vollständig abgeschlossenen Interviews berücksichtigt. Außerdem liegt der Fokus auf Arbeitsmigration, weshalb nur Personen einbezogen sind, die in Deutschland gearbeitet haben (N = 1.829). Die Aufenthaltsdauer als abhängige Variable wird direkt abgefragt: „Wie lange haben Sie zuletzt in Deutschland gelebt?“, wobei eine monatsgenaue Antwort möglich war. Die Antworten wurden anschließend in Jahre umgerechnet. Die Ergebnisse der Auswertung stehen unter dem Vorbehalt, dass die Befragung nicht repräsentativ für alle Abgewanderten ist und nur für die ausgewählten Erhebungsländer gelten. Ferner könnten Erinnerungslücken in der retrospektiven Befragung die Ergebnisse verzerrt haben.

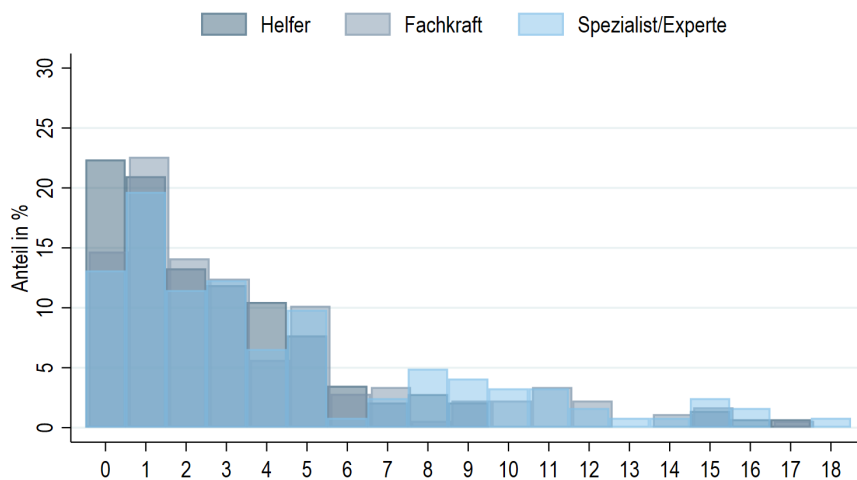
Bevor die Ergebnisse der Regression dargestellt werden, ist es sinnvoll, die Aufenthaltsdauer für sich zu analysieren. Die diskreten Häufigkeitsverteilungen der Aufenthaltsdauer (Histogramme), getrennt nach Herkunftsregion und Tätigkeitsniveau, zeigen alle ein ähnliches Muster (siehe Abbildung 6.4). Am häufigsten sind die kürzesten Aufenthaltsdauern von bis zu zwei Jahren, während lange Aufenthalte weniger häufig sind. Die Wahrscheinlichkeit, bis zum nächsten Jahr auszureisen, nimmt entsprechend stetig ab, je länger die Menschen in Deutschland leben. Die Analyse zeigt, dass 26 % der Befragten weniger als ein Jahr in Deutschland bleiben, 40 % weniger als zwei Jahre, 67 % weniger als fünf Jahre und 87 % weniger als zehn Jahre.

Bei Personen, die im Rahmen der EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit nach Deutschland gekommen sind bleibt sogar die Hälfte (50 %) weniger als zwei Jahre in Deutschland. Besonders lange Aufenthaltsdauern von zehn Jahren oder mehr kommen verhältnismäßig häufig bei Personen aus europäischen Nicht-EU-Ländern vor. Bei den Befragten aus den außereuropäischen Drittstaaten hat ein gutes Viertel eine Aufenthaltsdauer von weniger als einem Jahr.

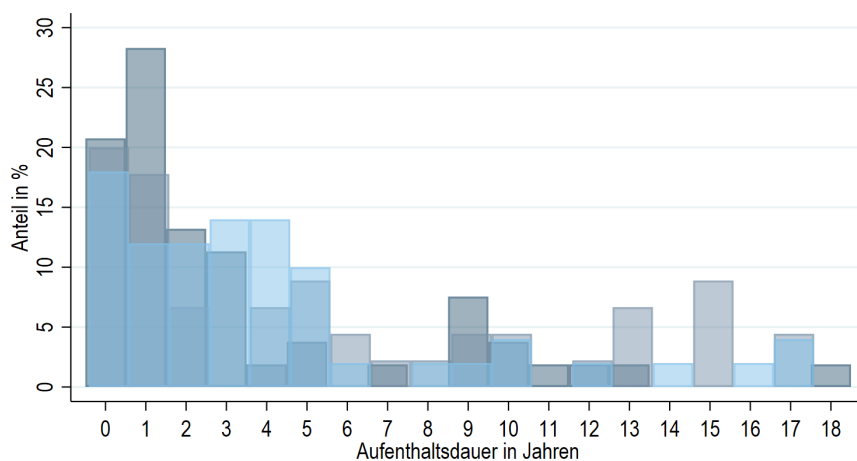
Die Abbildung zeigt zugleich, dass solche Befragte, die auf dem Helferniveau beschäftigt sind, besonders selten lange Aufenthaltsdauern haben. Unter den Befragten mit besonders kurzen Aufenthaltsdauern befinden sich aber häufig auch Fachkräfte, während die auf dem Niveau der Spezialist*innen oder Expert*innen Beschäftigten seltener einen sehr kurzen Aufenthalt in Deutschland hatten.

Abbildung 6.4: Histogramm der Aufenthaltsdauer

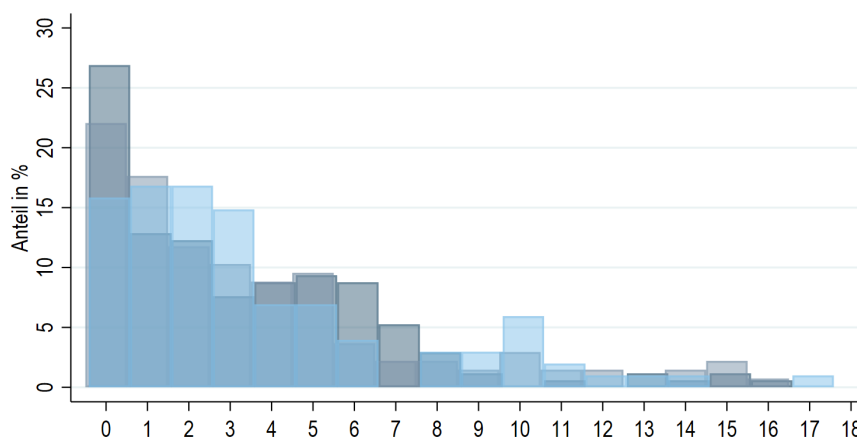
EU



NICHT-EU EUROPA



AÜBEREUROPÄISCHE DRITTSTAATEN



Hinweis: Befragte mit bis zu 18 Jahren Aufenthaltsdauer (95 % Perzentil). Dargestellt in 1-Jahres-Bins.
 Quelle: IAW/SOKO-Fachkräfteabwandererbefragung.

Die Aufenthaltsdauer wird im Folgenden mittels eines linearen Kleinste-Quadrate-Modells auf die erklärenden Variablen zurückgeführt. Dabei wird überprüft, ob die erklärenden Variablen in einem statistischen Zusammenhang zur abhängigen Variable stehen und in welchem Maße sich diese durch die ausgewählten Variablen statistisch erklären lässt.

Die Merkmale zur Erklärung der Aufenthaltsdauer (erklärende Variablen in der Regressionsanalyse) basieren auf der in Abschnitt 2.1 dargestellten Forschungsliteratur. Eine erste Gruppe sind soziodemografische Informationen: das Alter bei Immigration sowie Indikatorvariablen⁷ zu Familie, Kinder und Partnerschaft. Zu einer zweiten Gruppe gehören kategoriale Variablen der Geburtsregion und der rechtliche Aufenthaltsstatus, ferner eine Indikatorvariable, die angibt, ob die Zuwanderung unter die EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit gefallen ist (die zeitversetzt nach dem EU-Beitritt umgesetzt wurde). Als dritte Gruppe fließen Indikatorvariablen zur beruflichen Situation in Deutschland ein. Eine weitere Gruppe enthält das Bildungsniveau und den Besuch von Sprachkursen. Dabei stehen die Sprachkurse zugleich für spezifische, auf Deutschland bezogene Investitionen in das Humankapital. Hinzu kommen ferner Pull-Faktoren des Herkunftslandes, die in der Befragung genannten Gründe für die Zuwanderung nach Deutschland sowie die genannten Ausreisegründe. Eine letzte Gruppe bilden zwei Variablen, die angeben, ob die Person während der Zuwanderung Kontakt mit der BA hatte oder durch die BA unterstützt wurde.

Mittels der Schätzung durch ein Regressionsmodell wird versucht, die Aufenthaltsdauer statistisch durch eine Reihe von Faktoren zu erklären, die als unabhängige Variablen in das Modell eingehen.⁸ In der Tabelle 6.1 werden über verschiedene Erweiterungen des Regressionsmodells erklärende Variablen sukzessive hinzugefügt. Damit kann geprüft werden, welchen Einfluss die neuen Variablen auf die Aufenthaltsdauer haben und, ob gewisse Merkmale nur signifikant sind, weil wichtige Variablen fehlen. Zusätzlich zur Tabelle wird der Einfluss einiger wichtiger Variablen im Folgenden grafisch dargestellt. Dabei handelt es sich ebenfalls um Ergebnisse der Regression, aus denen alle übrigen Einflüsse also bereits herausgerechnet sind.

⁷ Ein Indikatorvariable hat den Wert 1, wenn das Merkmal zutrifft, und sonst 0.

⁸ Bei der Auswahl dieser unabhängigen Variablen wurde vorab geprüft (mittels des F-Tests), ob eine Gruppe von Variablen überhaupt einen signifikanten Einfluss auf die Aufenthaltsdauer hat. Damit kann vermieden werden in das Regressionsmodell zu viele Variablen aufzunehmen.

Tabelle 6.1: OLS-Regression: Determinanten der Aufenthaltsdauer

		1 Aufenthaltsdauer		2 Aufenthaltsdauer		3 Aufenthaltsdauer		4 Aufenthaltsdauer	
		beta	Sig. CI 95%	beta	Sig. CI 95%	beta	Sig. CI 95%	beta	Sig. CI 95%
Alter bei	15-29 Jahre (BASISKATEGORIE)								
	30-49 Jahre	-0,5 ●●	±0,03	-0,4 ○	±0,10	-0,6 ●●	±0,02	-0,7 ●●●	±0,01
	50-65 Jahre	-1,6 ●●●	±0,00	-1,1 ●●●	±0,00	-1,1 ●●●	±0,00	-1,3 ●●●	±0,00
Familie und Partnerschaft	Min. ein Elternteil Deutsch	3,2 ●●●	±0,00	2,2 ●	±0,07	2,2 ●	±0,05	2,4 ●●	±0,02
	In Deutschland geborenes Kind	6,6 ●●	±0,01	6,1 ●●●	±0,00	5,7 ●●●	±0,00	5,4 ●●●	±0,00
	Partner bei Immigration	-0,9 ●●	±0,03	-0,8 ●●	±0,02	-0,7 ●●	±0,05	-0,6 ●	±0,06
	Partner bei Befragung	0,6 ●●●	±0,00	0,4 ○	±0,17	0,3 ○	±0,35	0,1 ○	±0,70
	Partner über Aufenthalt in D. hinweg	-1,4 ●●●	±0,00	-1,1 ●●●	±0,01	-0,9 ●●	±0,02	-0,7 ●	±0,08
Region	EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit	-0,8 ●●●	±0,00	-2,7 ●●●	±0,00	-2,6 ●●●	±0,00	-2,4 ●●●	±0,00
	Balkan			-1,8 ●●●	±0,00	-1,4 ●●●	±0,00	-1,6 ●●●	±0,00
	Westeuropa			4,2 ●●	±0,02	4,0 ●●	±0,02	3,2 ●●	±0,04
	Südeuropa (BASISKATEGORIE)								
	Nordeuropa			0,3 ○	±0,56	0,6 ○	±0,16	0,5 ○	±0,25
	Osteuropa			-0,1 ○	±0,72	0,1 ○	±0,88	-0,2 ○	±0,64
	Westasien			0,3 ○	±0,65	0,7 ○	±0,35	0,3 ○	±0,65
	Lateinamerika			-2,7 ●●●	±0,00	-2,2 ●●●	±0,00	-2,0 ●●●	±0,00
	Rest der Welt			-2,3 ●●●	±0,00	-2,3 ●●●	±0,01	-2,2 ●●●	±0,01
Aufenthaltsstatus	EU-Staatsangehörigkeit			0,8 ●●	±0,02	0,6 ○	±0,11	0,5 ○	±0,16
	Niederlassungserlaubnis			3,2 ●●●	±0,00	3,1 ●●●	±0,00	2,5 ●●●	±0,00
	Befristetet (BASISKATEGORIE)								
	Touristenvisum			-0,4 ○	±0,49	-0,3 ○	±0,59	-0,4 ○	±0,44
Beruf	Überqualifiziert					-0,1 ○	±0,75	-0,0 ○	±0,97
	Unterqualifiziert					0,0 ○	±0,97	-0,1 ○	±0,92
	Landwirtschaft					-1,2 ○	±0,24	-1,1 ○	±0,28
	Verarbeitendes Gewerbe					-0,3 ○	±0,48	-0,3 ○	±0,45
	Bau					-1,6 ●●●	±0,00	-1,4 ●●●	±0,00
	Dienstleistungen (BASISKATEGORIE)								
	Helfer (BASISKATEGORIE)								
	Fachkraft					1,2 ●●●	±0,00	1,3 ●●●	±0,00
	Spezialist					0,5 ○	±0,29	0,7 ●	±0,10
	Experte					1,6 ●●	±0,02	1,8 ●●●	±0,01
	Anerkennung Beruf nach Immigration							0,7 ○	±0,12
Bildung	Bildungsabschluss in Deutschland erweitert							2,8 ●●●	±0,00
	Sprachkurs vor der Einreise							-0,3 ○	±0,33
	Sprachkurs direkt nach Einreise							0,5 ●	±0,09
Pull	Engerer Kontakt ins Herkunftsland							-0,2 ○	±0,27
	Grundbesitz im Herkunftsland							-0,8 ○	±0,11
	Familienbetrieb im Herkunftsland							-0,9 ●●●	±0,01
Entscheidung für Deutschland	Einfache Zuwanderungs- / Visa-Regeln							0,5 ○	±0,23
	Deutschkenntnisse							-0,0 ○	±0,96
	Empfehlung von Freunden / der Familie							-0,4 ○	±0,12
	Jobangebot/-verpflichtung							-0,5 ●●	±0,02
	Gute Arbeitsmarktlage							0,1 ○	±0,85
	Gute Bildungsangebote							-1,3 ●●●	±0,01
Ausreisegründe	Studienaufenthalt / Ausbildung beendet							-1,4 ●●●	±0,00
	Anerkennung Beruf abgelehnt							-1,5 ●●●	±0,00
	Fühlte mich in Deutschland nicht wohl							1,4 ●●●	±0,00
	Familiäre Gründe							0,3 ○	±0,57
	Attraktivität eines anderen Landes							0,3 ○	±0,79
	Arbeit nicht wie erwartet							-0,5 ○	±0,13
	BA Unterstützung							-1,0 ●●	±0,03
	BA Kontakt							0,2 ○	±0,69
Konstante		4,7 ●●●	±0,00	5,7 ●●●	±0,00	5,8 ●●●	±0,00	6,2 ●●●	±0,00
Bestimmtheitsmaß (r ²)		30,0%		35,4%		37,9%		42,0%	
Beobachtungen		1.829		1.829		1.829		1.829	

Legende:

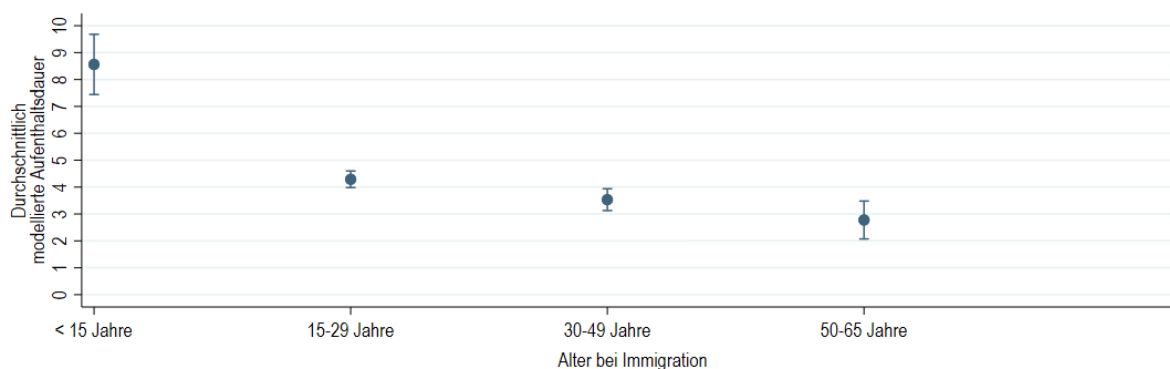
- p < 0,01
- p < 0,05
- p < 0,1
- nicht signifikant

Hinweis: Parameterschätzung durch OLS. Referenzgruppe ist 15-29 Jahre alt aus Südeuropa mit einem befristeten Aufenthaltstitel, arbeitet im Dienstleistungssektor als Helfer und ist nicht überqualifiziert.

Quelle: IAW/SOKO-Fachkräfteabwandererbefragung.

Die Ergebnisse zeigen, dass jüngere Zugewanderte signifikant länger in Deutschland bleiben (siehe Abbildung 6.7 oder Tabelle 6.1). Je jünger die Befragten bei der Einreise waren, desto länger war ihre Aufenthaltsdauer; dies gilt besonders für die jüngste Gruppe. 30- bis 49-Jährige blieben im Mittel ein halbes Jahr und 50- bis 65-Jährige sogar 1,6 Jahre kürzer als 15- bis 29-Jährige in Deutschland. Die Ergebnisse sind über alle Spezifikationen robust und signifikant. Der Effekt ist wesentlich dadurch bedingt, dass nur Personen befragt wurden, die bereits aus Deutschland abgewandert sind. Wer bei der Zuwanderung beispielsweise über 50 Jahre alt war und bis zum Befragungszeitpunkt wieder ausgereist ist, hat in den meisten Fällen keinen sehr langen Verbleib in Deutschland realisiert.

Abbildung 6.5: Modellierter Aufenthaltsdauer nach Alter bei Immigration



Hinweis: Die modellierte Aufenthaltsdauer basiert auf der OLS Regression mit 95%-Konfidenzintervall.

Quelle: IAW/SOKO-Fachkräfteabwandererbefragung.

Befragte mit mindestens einem in Deutschland geborenen Elternteil blieben im Mittel 3,2 Jahre länger in Deutschland als solche ohne in Deutschland geborene Eltern. Der Koeffizient ist signifikant und bleibt auch bei Hinzunahme weiterer erklärender Variablen signifikant positiv.

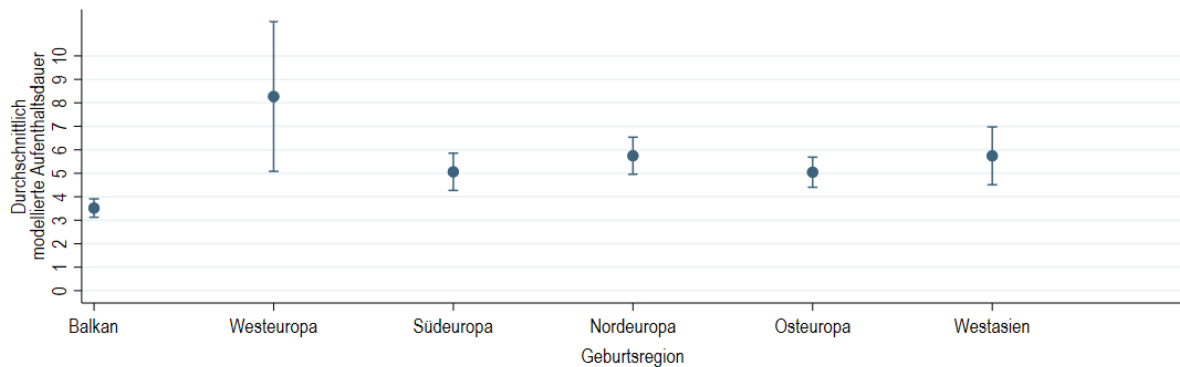
Wenn der oder die Befragte vor der Einreise oder während der Migration in einer festen Partnerschaft lebt, hat dies im Mittel einen geringen negativen Einfluss auf die Aufenthaltsdauer in Deutschland, während ein in Deutschland geborenes Kind die Aufenthaltsdauer erhöht. Dadurch steigt im Mittel die Aufenthaltsdauer um 5,4 bis 6,6 Jahre. Minderjährige Kinder zum Zeitpunkt der Einwanderung nach Deutschland haben hingegen keinen Einfluss auf die Aufenthaltsdauer, was in einer separaten Regression getestet wurde, die nicht in der Tabelle abgebildet ist⁹. Grundsätzlich reduziert ein in Deutschland geborenes Kind die Mobilität, während Befragte mit mitreisenden Kindern keine signifikant unterschiedliche Aufenthaltsdauer aufweisen gegenüber Zugewanderten ohne Kinder.

Befragte aus der EU, die bereits im Rahmen der EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit einreisten, haben signifikant kürzere Aufenthaltsdauern. Dieser Effekt vergrößert sich, wenn man zusätzlich für die Region des Geburtslandes kontrolliert. Die EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit wurde entsprechend dem angegebenen Einreisejahr des Befragten und dem Jahr der Öffnung Deutschland gegenüber dem Geburtsland als Indikatorvariable definiert. Das bedeutet, dass mit Hilfe dieser Indikatorvariable zwischen der EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit und Herkunftsregion unterschieden werden kann. Dadurch ergibt sich

⁹ Ein entsprechender F-Test war insignifikant.

innerhalb eines vergleichbaren zeitlichen und räumlichen Korridors eine exogene Variation. Diese Variation kann für die Analyse genutzt werden, um zwischen den rechtlichen Grundlagen und der Region selbst als Einflussfaktoren auf Aufenthaltsdauern zu unterscheiden.

Abbildung 6.6: Modellierter Aufenthaltsdauer nach Herkunftsregion

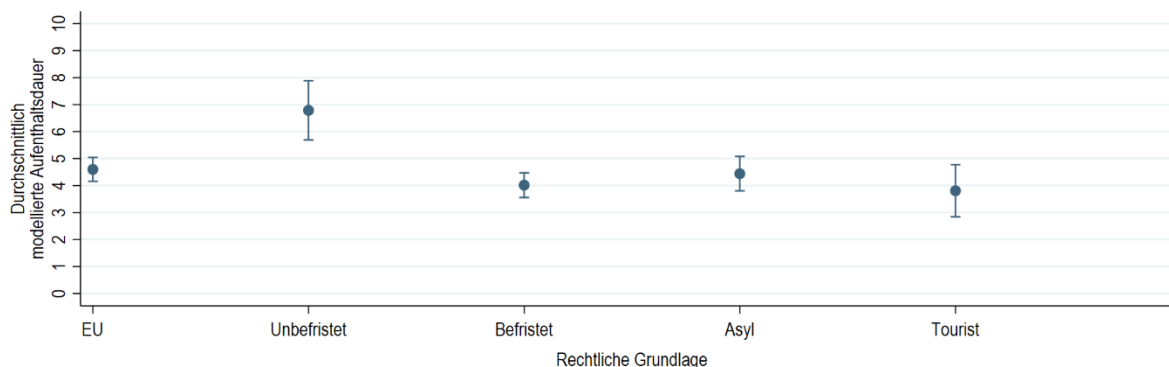


Hinweis: Die modellierte Aufenthaltsdauer basiert auf der OLS Regression mit 95%-Konfidenzintervall.

Quelle: IAW/SOKO-Fachkräfteabwandererbefragung.

Die Ergebnisse zeigen, dass Befragte mit EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit grundsätzlich mobiler sind als andere Personen. Ihre Aufenthaltsdauer ist im Mittel um 2,7 Jahre kürzer als die anderer Zugewanderte, die Ergebnisse sind signifikant auf dem 1%-Niveau (Spezifikation 2). Befragte aus Südosteuropa bleiben um 1,8 Jahre kürzer in Deutschland als Befragte aus Südeuropa (Spanien, Italien, Portugal). Westeuropäer*innen bleiben im Mittel am längsten, weisen aber auch die größte Streuung auf (hohes Konfidenzintervall). Die Aufenthaltsdauer von Befragten aus Westasien unterscheidet sich nicht signifikant von den Befragten aus Europa (mit Ausnahme der Balkanstaaten). Die EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit erhöht folglich die Mobilität in beide Richtungen. Es kommen mehr Menschen nach Deutschland, aber diese Menschen verlassen Deutschland auch schneller wieder. Grundsätzlich senkt die Arbeitnehmerfreizügigkeit damit die Hürden für die Migration.

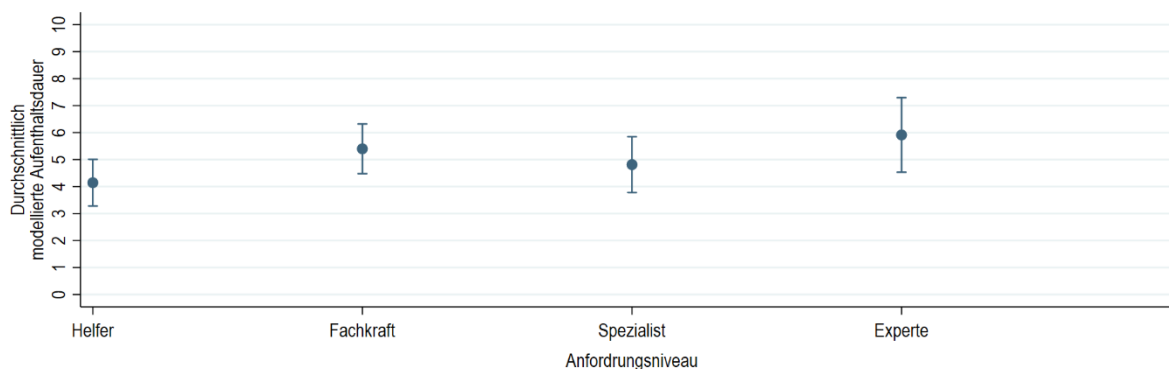
Befragte, die über einen unbefristeten Aufenthaltstitel (z. B. Niederlassungserlaubnis, Erlaubnis zum Daueraufenthalt EU) verfügen, bleiben länger in Deutschland (siehe auch Abbildung 6.7). Ihre Aufenthaltsdauer steigt um etwa 2,5 Jahre (Spezifikation 4). Jedoch kann die Richtung des Wirkungskanals nicht isoliert werden. Eine längere Aufenthaltsdauer erhöht die Wahrscheinlichkeit, einen unbefristeten Aufenthaltstitel zu erhalten. Zugleich reduziert ein unbefristeter Aufenthaltstitel das Risiko einer ungewollten Abwanderung aus Deutschland.

Abbildung 6.7: Modellierte Aufenthaltsdauer nach Aufenthaltstitel

Hinweis: Die modellierte Aufenthaltsdauer basiert auf der OLS Regression mit 95%-Konfidenzintervall.

Quelle: IAW/SOKO-Fachkräfteabwandererbefragung.

Auf welchem Anforderungsniveau die Befragten beschäftigt sind, spielt für die Aufenthaltsdauer eine signifikante Rolle, ob die Tätigkeit ihrer Qualifikation entspricht dagegen nicht. Fachkräfte haben im Mittel um 1,2 Jahre signifikant längere Aufenthaltsdauer als Helfer*innen (siehe auch Abbildung 6.8). Expert*innen bleiben im Mittel 1,6 Jahre länger. Befragte, die in Deutschland in Baugewerbe tätig waren, verlassen das Land schneller wieder – im Mittel um 1,6 Jahre, signifikant auf dem 1%-Niveau. Eine berufliche Anerkennung von Qualifikationen aus dem Herkunftsland führt nicht zu einer signifikant längeren Aufenthaltsdauer. Wenn die Befragten eine fehlende Anerkennung jedoch als Ausreisegrund angeben, ist ihre Aufenthaltsdauer im Mittel um 1,5 Jahre geringer, signifikant auf einem 1-Signifikanzniveau.

Abbildung 6.8: Modellierte Aufenthaltsdauer nach Anforderungsniveau

Hinweis: Die modellierte Aufenthaltsdauer basiert auf der OLS Regression mit 95%-Konfidenzintervall.

Quelle: IAW/SOKO-Fachkräfteabwandererbefragung.

Die Ergebnisse verdeutlichen, dass es für ausländische Fachkräfte und ihre Arbeitgeber lohnend sein kann, nach deren Ankunft in Deutschland in deren Humankapital zu investieren. Befragte, die in Deutschland einen höheren Bildungsabschluss absolvierten, haben eine signifikant längere Aufenthaltsdauer in Höhe von 2,8 Jahren. Auch ein Sprachkurs in Deutschland verlängert die Aufenthaltsdauer im Mittel um 0,5 Jahre signifikant auf dem 10 %-Signifikanzniveau. Dies entspricht den Ergebnissen von Dustmann und Görlach (2016), wonach Investitionen in das Humankapital im Zielland die

Aufenthaltsdauer positiv beeinflussen. Ein Sprachkurs vor der Einreise hat allerdings keinen signifikanten Effekt auf die Aufenthaltsdauer in Deutschland.

Zu den Pull-Faktoren, die eine baldige Rückkehr in das Herkunftsland beschleunigen könnten, zählen immobiles Kapital (Investments) und Netzwerke im Herkunftsland. Diese Pull-Faktoren wurden mittels einiger Unterscheidungsmerkmale dargestellt, wobei lediglich ein vorhandener Familienbetrieb im Herkunftsland die Aufenthaltsdauer im Mittel um 0,9 Jahre signifikant senkt. Grundbesitz oder engere Kontakte im Herkunftsland während der Zeit in Deutschland beeinflussen die Aufenthaltsdauer nicht signifikant. Auch in den qualitativen Interviews spielen diese Faktoren keine Rolle. Vereinzelt schilderten Interviewte jedoch ihren Besitz im Herkunftsland verkauft zu haben, um in Deutschland starten zu können.

Unter den Einreisegründen haben nur wenige einen signifikanten Einfluss auf die Aufenthaltsdauer. Viele weitere abgefragte Variablen sind gemeinsam insignifikant (F-Test). Dazu zählen die geografische Nähe zu Deutschland, Kontakte oder Voraufenthalte in Deutschland und die guten Arbeitsbedingungen. Aber auch unter den restlichen Entscheidungsgründen für Deutschland finden sich nur zwei Gründe, die signifikant unterschiedlich von Null sind: Befragte mit einem Jobangebot vor Einreise haben eine um ein halbes Jahr geringere Aufenthaltsdauer. Dies könnte auch an den sehr kurzen Arbeitsaufenthalten von Konzern- und Projektmitarbeitern liegen, die auch hierunter fallen.

Auch bei den Ausreisegründen wurde bei der Auswahl der erklärenden Variablen zunächst ein F-Test durchgeführt. Die Aufenthaltsdauer kann nicht durch aufenthaltsrechtliche Gründe, Arbeitslosigkeit, Lebenshaltungskosten, oder zu teurem Wohnen erklärt werden. Auch die Tatsache, keinen Job gefunden zu haben, eine beendete Partnerschaft, Diskriminierung, mangelhafte Integration, Vermögensbildung, und Arbeitsplatzbedingungen sowie Gesundheit und Covid-19-Pandemie erklären die Aufenthaltsdauer zusammen nicht signifikant. Demgegenüber sind Befragte, die ihre Ausbildung oder ihr Studium abschließen, im Mittel 1,4 Jahre kürzer in Deutschland als andere Befragte. Wenn man diese bereits in Deutschland ausgebildeten Fachkräfte halten möchte, könnte es sich lohnen, sie bei ihrem Übergang aktiv zu begleiten.

Neben der Schätzung für die gesamte Stichprobe wurden zusätzlich Analysen für einzelne Gruppen (Heterogenitätsanalysen) durchgeführt. Die Ergebnisse sind im Einzelnen in Anhang 9 zu diesem Bericht wiedergegeben. Bei der Unterscheidung nach dem Geschlecht können nur vereinzelt Unterschiede festgestellt werden. Generell bleiben Frauen länger als Männer in Deutschland; die Konstante der Regression bei Frauen ist deutlich höher als bei Männern. Eine deutsche Herkunft der Eltern hat vor allem bei Männern einen im Mittel positiven signifikanten Einfluss auf die Aufenthaltsdauer, während bei Frauen die Partner*in wichtiger ist. Bei Männern aus dem (West-)Balkan und Lateinamerika lassen sich signifikant kürzere Aufenthaltsdauern beobachten (-2,2 Jahre), während die Koeffizienten bei Frauen insignifikant sind. Demgegenüber können bei Frauen aus Westasien signifikant längere Aufenthaltsdauern beobachtet werden. Ein weiterer Bildungsabschluss in Deutschland verlängert nur bei Männern die Aufenthaltsdauer signifikant, bei Frauen ist dieser Koeffizient insignifikant.

Unterscheidet man in der Regression nach den Herkunftsregionen zwischen EU, Nicht-EU und Drittstaaten, zeigen sich ebenfalls nur wenige Unterschiede gegenüber der Regression mit dem Gesamtdatensatz. Deutsche Eltern haben im Mittel nur bei EU-Staatsangehörigen einen signifikanten Effekt auf längere Aufenthaltsdauern. Nicht-EU-Europäer*innen, die als Ausreisegrund „Studienaufenthalt / Ausbildung beendet“ angeben, haben im Mittel eine um zwei Jahre kürzere Aufenthaltsdauer. Dies

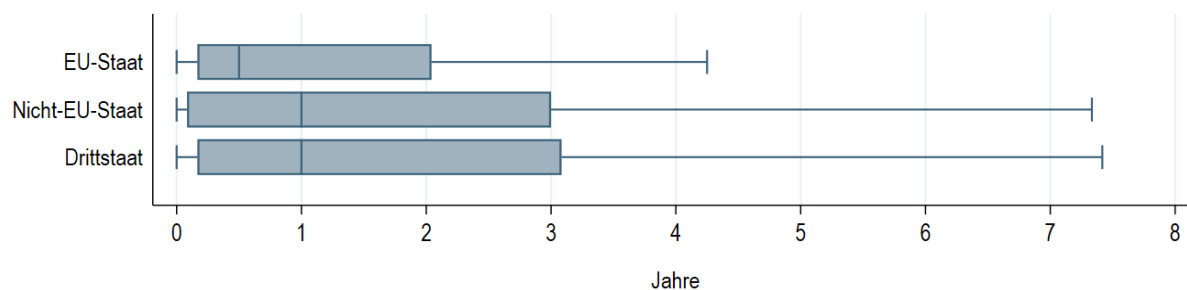
könnte mit den strikteren Aufenthaltsregelungen für Studierende aus Nicht-EU Staaten zusammenhängen. Bei Personen aus Drittstaaten führt die Ablehnung der Anerkennung der beruflichen Qualifikation zu einer erheblichen Verminderung der Aufenthaltsdauer von knapp sechs Jahren im Mittelwert.

Die Ergebnisse geben wichtige Hinweise, die dabei helfen, die Unterschiede bei der Aufenthaltsdauer von ausländischen Fachkräften besser zu verstehen. Trotz des unterschiedlichen Vorgehens zeigen sich Parallelen zu den durchgeführten Cox-Regressionen mit dem SOEP (siehe Abschnitt 2.2.2). Auch bei den dort abgebildeten Rückkehrintentionen spielen das Alter, die EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit und die Kinder im eigenen Haushalt eine signifikante Rolle. Die Ergebnisse sind also in den wichtigen Punkten vergleichbar, obwohl beide Analysen grundsätzlich unterschiedlichen Vorgehensweisen folgen.

6.3 Planungsdauer der Rückwanderung

Die Rückkehr in das Zielland oder die Weiterwanderung in ein drittes Land erfolgt in der Regel in mehreren Etappen. Zunächst entsteht der Wunsch auszureisen. Im Median entsteht dieser Wunsch bei den Befragten ein Jahr vor der tatsächlichen Ausreise. Dabei gibt es Unterschiede zwischen den verschiedenen Herkunftsregionen; bei Zugewanderten aus der EU vergeht im Vergleich zu anderen Herkunftsregionen weniger Zeit zwischen dem Wunsch und der Realisierung der Ausreise, wie Abbildung 6.9 verdeutlicht.

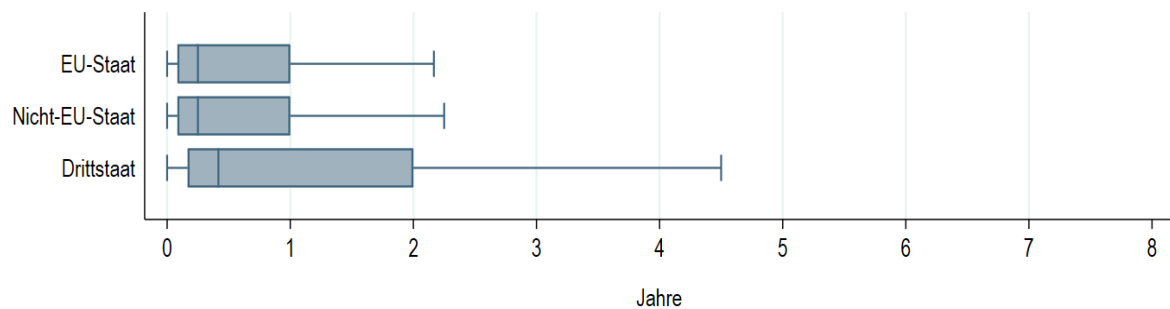
Abbildung 6.9: Dauer des Rückmigrationswunsches bis zur Ausreise



Anmerkungen: Die Balken liegen jeweils im 25 %- bis 75 %-Perzentil-Bereich, die vertikale Linie innerhalb des Balkens zeigt den Median an. Die Enden der äußeren Linien markieren die Beobachtungen innerhalb des 1,5-fachen Wertes des Interquartilsbereichs (75-25 Perzentil).

Quelle: IAW/SOKO-Fachkräfteabwandererbefragung.

Die Dauer von den ersten Schritten der Auswanderung bis zu der tatsächlichen Umsetzung der Auswanderung ist noch einmal deutlich kürzer (siehe Abbildung 6.10). Auch hier sind es die EU-Staatsangehörigen, die schneller „ihre Koffer packen“ und in ähnlichem Maße Personen aus Nicht-EU-Staaten, während die Vorbereitung der Abwanderung bei anderen Personen aus Drittstaaten länger dauert.

Abbildung 6.10: Planungsdauer der Rückmigration

Anmerkungen: Die Balken liegen jeweils im 25 %- bis 75 %-Perzentil-Bereich, die vertikale Linie innerhalb des Balkens zeigt den Median an. Die Enden der äußeren Linien markieren die Beobachtungen innerhalb des 1,5-fachen Wertes des Interquartilsbereichs (75-25 Perzentil).

Quelle: IAW/SOKO-Fachkräfteabwandererbefragung.

Die Ergebnisse der Befragung zeigen zusammenfassend, dass vom Wunsch der Ausreise bis zur tatsächlichen Rückwanderung in den meisten Fällen nicht viel Zeit vergeht. Ausländische Fachkräfte sind also prinzipiell mobil. Der Median des Rückmigrationswunsches liegt etwa ein Jahr vor Ausreise, während weniger als ein halbes Jahr von der konkreten Planung bis zur Ausreise vergeht. Dies ist der Zeitraum, der gegebenenfalls bleibt, um ausländische Fachkräfte vom Bleiben zu überzeugen. Sobald sich die Rückreisepäne konkretisiert haben, wird es schwieriger, Fachkräfte in Deutschland zu halten.

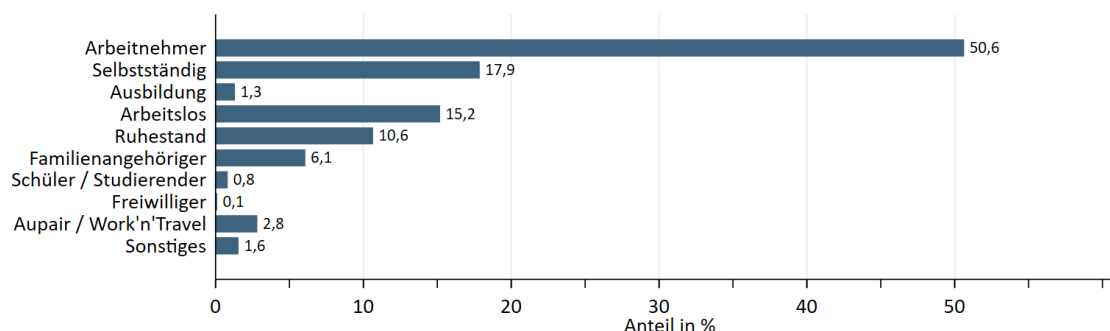
7 Rückkehr nach Deutschland?

7.1 Leben nach der Abwanderung

Das Leben nach der Abwanderung aus Deutschland stellt für die Abgewanderten eine neue Lebensphase dar. Die Abgewanderten müssen sich, ähnlich wie während der Zuwanderung nach Deutschland, ein Leben im Heimatland neu aufbauen. Insbesondere der wiederholte berufliche Neuanfang stellt eine zentrale Herausforderung für das Leben nach der Abwanderung aus Deutschland dar.

Die Ergebnisse der standardisierten Befragung zeigen (siehe Abbildung 7.1), dass 51 % der Befragten nach ihrer Abwanderung wieder als Arbeitnehmer*in angestellt sind. Eine weitere relevante Erwerbstätigkeit ist nach der Abwanderung zudem die Selbstständigkeit, der 18 % der Befragten nachgehen. 15 % der Befragten sind nach der Abwanderung arbeitslos. 11 % der Befragten sind nach der Abwanderung aus Deutschland im Ruhestand. Auffällig ist, dass die Aufnahme eines Studiums oder einer Ausbildung nach der Abwanderung für die Befragten kaum eine Rolle spielt (1 %).

Abbildung 7.1: Erwerbsstatus nach der Rückkehr bzw. Abwanderung aus Deutschland



Hinweis: Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: IAW/SOKO-Fachkräfteabwandererbefragung.

Die berufliche Neuorientierung und die Aufnahme einer neuen Erwerbstätigkeit als zentrale Wegmarke im Abwanderungsprozess können mit Herausforderungen für die Abgewanderten einhergehen. Dazu gehören beispielsweise die Suche nach einer Unterkunft oder die Reintegration in die lokale Gesellschaft.

7.1.1 Herausforderungen der Reintegration

Ein Großteil der qualitativ Interviewten berichtet von geringen organisatorischen Schwierigkeiten hinsichtlich der Reintegration im Heimatland. Im Vergleich zur Zuwanderung nach Deutschland hätten die Abgewanderten aufgrund des umfangreichen kulturellen Wissens und der Sprachkenntnisse nur wenige Probleme, sich ein neues Leben im Herkunftsland aufzubauen.

Einige Interviewte berichten dennoch von Herausforderungen, die sich mit Blick auf die berufliche und kulturelle Reintegration ergaben. So berichteten vereinzelt Abgewanderte aus Südosteuropa und Spanien von Problemen bei der Arbeitsplatzsuche im Herkunftsland. In dieser Zeit der Arbeitslosigkeit mussten die Abgewanderten auf Ersparnisse zurückgreifen oder waren auf die Unterstützung der Familie angewiesen. Weitaus häufiger als Probleme bei der Arbeitsaufnahme gab es Herausforde-

rungen bei der sozialen und kulturellen Reintegration der Abgewanderten. Die wurde von den Befragten meist mit einer veränderten Perspektive und veränderten persönlichen Eigenschaften begründet, welche von diesen auf die Erfahrungen in Deutschland zurückgeführt wurden. Häufig genannt wurde die in Deutschland vorherrschende Ordnung und Struktur des Lebens aufgrund verschiedener Regularien in Deutschland, aber auch persönliche Eigenschaften wie Direktheit im deutschen Arbeitsumfeld wurden von Interviewten hoch eingeschätzt. Diese, laut den Interviewten in Deutschland erworbene Perspektive mache es für die Abgewanderten schwieriger, sich wieder an die Mentalität im Heimatland anzupassen.

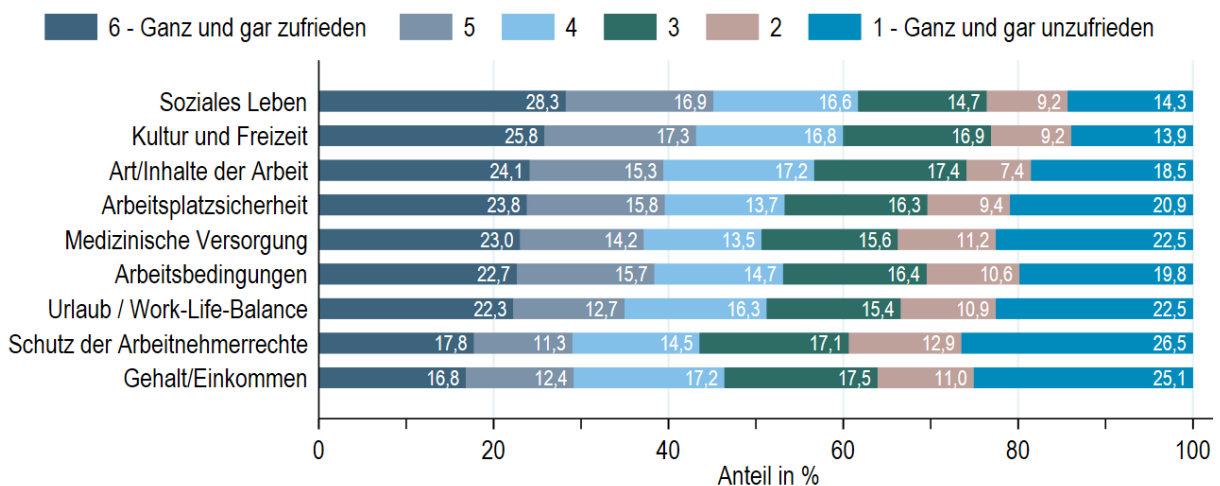
“I knew it in the very first month that it would be a difficult time for me to adjust back in my home country. Because I was so used to living in Germany with everything happening according to rules and regulation.” (15_NN1_NN_w)

7.1.2 Bewertung der aktuellen Situation

Die Interviewten beschrieben und bewerteten ihre aktuelle Lebenssituation nach der Abwanderung sehr unterschiedlich. Während ein Teil der Interviewten von einem Gewinn an Zufriedenheit und Lebensqualität im Vergleich zu ihrem Leben in Deutschland berichtete, ließ sich bei einigen Interviewten auch Unzufriedenheit beobachten.

In der standardisierten Befragung zeigt sich, dass die Befragten mit ihrem sozialen Leben (62 %) und der Kultur und Freizeit im Heimatland (60 %) zufrieden sind (siehe Abbildung 7.2). Auch mit der Art des neuen Arbeitsplatzes und der Arbeitsplatzsicherheit sind ca. 40 % der befragten Abgewanderten sehr zufrieden. Dennoch kann in den Bereichen Gehalt und Schutz der Arbeitnehmerrechte eine größere Unzufriedenheit bei den Abgewanderten beobachtet werden. Hiermit sind 54 % bzw. 56 % der Befragten unzufrieden.

Abbildung 7.2: Zufriedenheit der Abgewanderte mit der aktuellen Situation

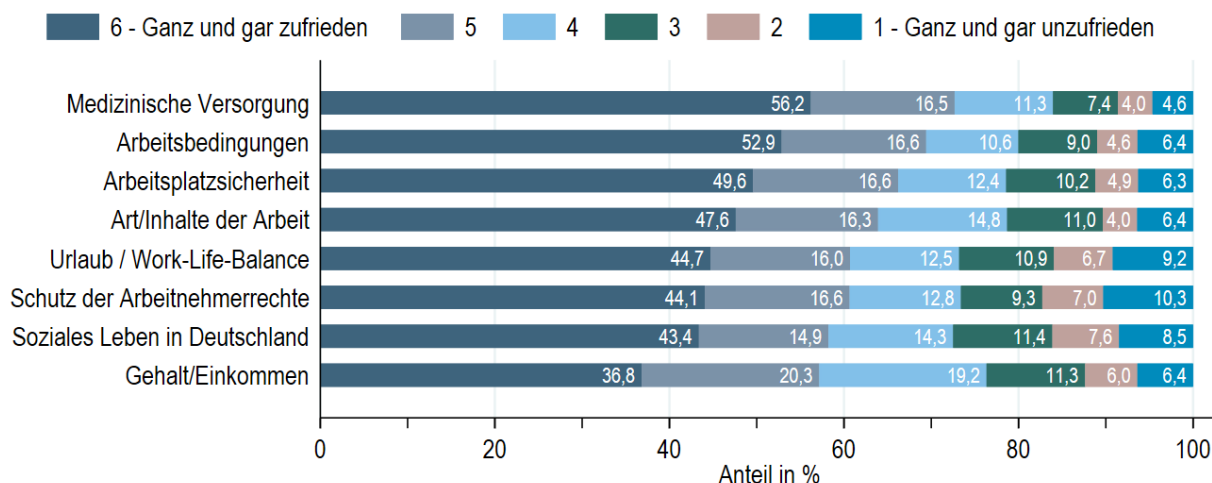


Quelle: IAW/SOKO-Fachkräfteabwandererbefragung.

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 (siehe Abbildung 7.3). Am deutlichsten zeigen sich die Differenz und damit der Verlust an Zufrie-

denheit beim erzielten Gehalt. Hier waren 76 % der Befragten in Deutschland zufrieden (Nennungen auf der Skala von 4 bis 6). Nach der Abwanderung aus Deutschland sind es jedoch nur noch 46 %. Ein ähnliches Bild zeigt sich mit einer Differenz von 30 Prozentpunkten bei der Zufriedenheit mit dem Schutz der Arbeitnehmerrechte.

Abbildung 7.3: Zufriedenheit der Abgewanderten mit den folgenden Bereichen in Deutschland



Quelle: IAW/SOKO-Fachkräfteabwandererbefragung.

Die Bewertungen der aktuellen Lebenssituationen fallen nach den Ergebnissen der qualitativen Interviews für die verschiedenen Herkunftsländer unterschiedlich aus. Es können drei unterschiedliche Gruppen identifiziert werden. Interviewte, welche nach der Abwanderung von einer erhöhten Zufriedenheit mit der aktuellen Lebenssituation berichten, finden sich vor allem in westeuropäischen Ländern. So lässt sich insbesondere bei den Interviewten, welche in das Vereinigte Königreich abwanderten, eine grundsätzlich erhöhte Lebenszufriedenheit feststellen. Diese Zufriedenheit ist vor allem auf die berufliche Situation und Entwicklung der Interviewten zurückzuführen. Der Qualifikation entsprechende Arbeitsplätze, eine leichtere Arbeitsplatzsuche (im Vergleich zu Deutschland), aber auch unbefristete Stellen sind zentrale Gründe für die erhöhte berufliche Zufriedenheit der Interviewten im Vergleich zu ihrer beruflichen Situation in Deutschland. So antwortete eine Interviewperson auf die Frage, wie zufrieden er bzw. sie sei, folgendermaßen:

„Also sehr zufrieden eigentlich, weil also ein Unterschied [war]: Ich kam nach Großbritannien, habe eine Stelle gefunden und diese Stelle war sofort-. Also keine Leiharbeitsstelle, keine befristete Stelle, das war einfach eine richtige Arbeitsstelle. Ich habe mich beworben, drei Monate Probezeit und dann war ich fest eingestellt. Also das hatte ich schon seit Jahren-. Also das kannte ich ja schon seit 20 Jahren nicht aus Deutschland, weil das gab es einfach nicht.“ (03_UK_NEU_m)

Die Höhe des Gehalts im Vergleich zu Deutschland spielte hier nur eine geringe Rolle. Auch wenn berufliche Gründe für diese Befragten maßgeblich für die Zufriedenheit mit der aktuellen Situation schienen, spielte auch die Lebensqualität und die Freizeitmöglichkeiten eine – wenn auch den beruflichen Gründen untergeordnete – Rolle bei der erhöhten Zufriedenheit.

Eine weitere Gruppe an Befragten berichtete auch von einer erhöhten Zufriedenheit, die sich jedoch stärker auf die private Lebenssituation der Befragten gründet. Insbesondere Interviewte, welche

nach Spanien abwanderten, erkannten zwar teilweise Nachteile ihrer aktuellen beruflichen Situation, die Zufriedenheit mit der aktuellen Lebenssituation war jedoch sehr viel höher aufgrund des Privatlebens und der Freizeitgestaltung („*Apart from salaries, I would say I'm happy here*“ 28_ESP_EU_m).

Im Unterschied zu diesen Gruppen lässt sich auch eine Gruppe von Interviewten abgrenzen, die mit ihrer aktuellen Lebenssituation unzufriedener waren als während ihres Aufenthalts in Deutschland. Vorzufinden ist diese Unzufriedenheit unter anderem in südosteuropäischen Ländern wie Bosnien, Serbien und Rumänien, sowie vereinzelt in Mexiko, Argentinien und Indien. Vor allem die Arbeitsbedingungen sowie die Verdienstmöglichkeiten wurden als zentrale Gründe für Unzufriedenheit genannt. Des Weiteren waren auch die politische Situation, die Korruption und mangelnde Sicherheit vor Straftaten wichtige Gründe für eine geringere Zufriedenheit der Interviewten im Vergleich zu ihrem Leben in Deutschland. Insgesamt schätzten diese Interviewten ihre aktuelle Lebensqualität aufgrund der Umstände in ihrem Heimatland als geringer ein. Eine Interviewperson aus Mexiko sah aufgrund der Lebensqualität und Sicherheit Einschränkungen für die Zufriedenheit mit der aktuellen Lebenssituation:

„Aber wir sind der Meinung, dass in Deutschland die Lebensqualität viel besser ist, die Sicherheit auch viel besser ist.“ (34_MEX_NEU_m)

Lediglich die Nähe von Familie und Freunden stellte stets einen Zuwachs an Zufriedenheit für die Interviewten dar. Die Interviewten, welche sehr unzufrieden mit ihrer aktuellen Situation waren, strebten zudem vermehrt eine Rückkehr nach Deutschland an.

7.2 Wiedereinreisebereitschaft

7.2.1 Subjektive Perspektiven auf die Rückkehr nach Deutschland

Einer möglichen Rückkehr nach Deutschland standen die Interviewten unterschiedlich gegenüber. So schloss ein kleiner Teil der Interviewten eine Rückkehr nach Deutschland aus. Gründe hierfür waren insbesondere ein fortgeschrittenes Alter und der damit erschwerte Neubeginn der Erwerbstätigkeit, sowie familiäre Bindungen und Verpflichtungen.

Im Gegensatz zu diesem kleineren Anteil an Interviewten konnte sich ein Großteil der Interviewten eine Rückkehr nach Deutschland vorstellen. Die Rückkehrwahrscheinlichkeit und -möglichkeit wurde jedoch unterschiedlich eingeschätzt. Zum einen gab es Interviewte, die zwar gerne nach Deutschland zurückkehren würden, dies aber nicht unmittelbar planten. Eine interviewte Person antwortete auf die Frage, ob sie sich eine Rückkehr vorstellen kann:

“Yeah, really. If I have an opportunity in the future, I would like to go there. I love Berlin.” (08_TUR_NEU_m)

Allerdings knüpften die Interviewten eine Rückkehr an verschiedene Bedingungen. In diesem Zusammenhang wurden häufig der Wunsch nach einem festen Arbeitsplatz und bessere Gehaltsaussichten im Vergleich zum vorherigen Aufenthalt in Deutschland genannt. Die Interviewten waren teilweise nicht nur einer Rückkehr nach Deutschland positiv zugeneigt, sondern waren auch häufig offen gegenüber weiteren Ländern, die ihnen diese Möglichkeiten bieten.

Ein kleiner Teil der Interviewten hatte bereits konkrete Pläne für eine Rückkehr nach Deutschland und bereitete sich auf diese vor. Die Voraussetzungen für ein Leben in Deutschland wie einem Ar-

beitsplatz oder einem bestehenden Netzwerk aus Bekannten und vereinzelt Familienangehörigen wurden durch diese Interviewten sondiert. Vereinzelt bereiteten sich die Interviewten auch aktiv auf eine Rückkehr vor, indem sie beispielsweise bereits Sprachkurse belegten.

7.2.2 Analyse der Determinanten der Wiedereinreisebereitschaft

In der quantitativen Analyse steht die Wiedereinreisebereitschaft im Fokus. Wenn Befragte die Frage *„Würden Sie, wenn Sie die Möglichkeit hätten, gerne wieder in Deutschland oder einem anderen Land leben?“* mit *„Ja, ich würde gerne in Deutschland leben“* beantworteten, wurde angenommen, dass eine Wiedereinreisebereitschaft nach Deutschland besteht. Wurde die Frage mit *„Ja, ich würde gerne in einem anderen Land leben.“* oder *„Nein, ich bevorzuge in diesem Land zu leben.“* beantwortet, wurde angenommen, dass keine Wiedereinreisebereitschaft nach Deutschland besteht.

Die Auswertung der Befragung ergibt, dass 64 % der ausländischen Fachkräfte gerne wieder in Deutschland leben würden. Etwa 12 % der Befragten würde in ein anderes Land als Deutschland auswandern und über 20 % der Befragten bevorzugen, in ihrem Heimatland zu bleiben. Rund 43 % derjenigen, die gern wieder in Deutschland leben würden, gaben an, innerhalb der nächsten 12 Monate zurückkehren zu wollen. Ein geschlechterspezifischer Unterschied ist in der deskriptiven Auswertung nicht zu erkennen.

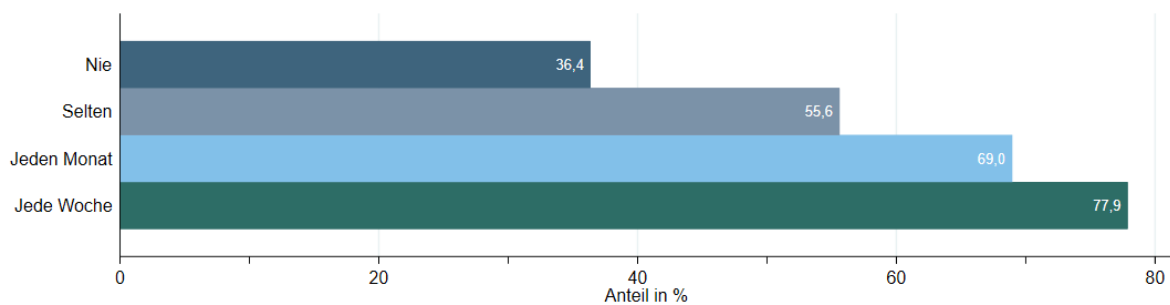
Berücksichtigt man das Alter zum Zeitpunkt der Migration nach Deutschland, stellt sich heraus, dass die Wiedereinreisebereitschaft bei Personen, die als Kind (< 15 Jahre) immigriert sind, bei über 80 % liegt. Die niedrigste Wiedereinreisebereitschaft haben Befragte, die im Alter von 30 bis 49 Jahren nach Deutschland kamen. Diese liegt jedoch immer noch bei knapp über 60 %.

Der Anteil der Befragten, die gerne wieder in Deutschland leben würden, unterscheiden sich auch nach deren Herkunft. Befragte aus Westasien und Lateinamerika gaben am häufigsten an, wieder in Deutschland leben zu wollen. Dagegen möchte nur ein Viertel der Befragten aus Westeuropa gerne wieder in Deutschland leben. Deutliche Unterschiede in der Wiedereinreisebereitschaft ergeben sich auch, wenn nach dem Bildungsniveau bzw. dem Anforderungsniveau im Beruf differenziert wird. Je höher das Bildungsniveau, desto niedriger ist die Wiedereinreisebereitschaft. So gaben rund 70 % der Befragten in Helfertätigkeiten an, gern wieder in Deutschland leben zu wollen, während nur 37 % der Expert*innen wieder einreisen würden.

Weiter haben auch Diskriminierungserfahrungen Einfluss auf die Wiedereinreisebereitschaft. So möchten knapp 75 % der Befragten, die keine Diskriminierung erfuhren, wieder in Deutschland leben, während es für Befragte, die Diskriminierung in Deutschland ausgesetzt waren, nur 45 % sind.

Vor dem Hintergrund des zunehmenden Fachkräftemangels spielt auch die Zufriedenheit mit der Arbeitssituation in Deutschland im Vergleich zu der in der Heimat eine wichtige Rolle. Der Anteil der Fachkräfte, die gerne wieder in Deutschland leben würden, ist umso größer, je mehr das Arbeiten in Deutschland den eigenen Vorstellungen entsprochen hat. Sind Fachkräfte dagegen zufriedener mit der aktuellen Arbeitssituation in ihrem Heimatland, sinkt die Wiedereinreisebereitschaft.

Zusätzlich haben auch bestehende Kontakte nach Deutschland von Bedeutung für die Wiedereinreisebereitschaft. Mehr als doppelt so viele Befragte geben an wieder in Deutschland leben zu wollen, wenn sie einen wöchentlichen Kontakt nach Deutschland haben gegenüber denjenigen, die nie Kontakt nach Deutschland haben (siehe Abbildung 7.4).

Abbildung 7.4 Rückkehrbereitschaft und Kontakt nach Deutschland

Quelle: IAW/SOKO-Fachkräfteabwandererbefragung.

Um zu bestimmen, wie sich einzelne Merkmale auf die Wiedereinreisebereitschaft nach Deutschland auswirken, wurde eine lineare Regression durchgeführt. Die erklärenden Variablen sind das Alter zum Zeitpunkt der Einreise nach Deutschland, die Herkunft und der Aufenthaltsstatus sowie das Tätigkeitsniveau. Weitere unabhängige Variablen sind Diskriminierungserfahrungen, die Zufriedenheit mit der Arbeit in Deutschland bzw. der aktuellen Arbeit, bestehende Kontakte nach Deutschland, der Einfluss der BA sowie verschiedene Ausreisegründe. Die Koeffizienten der unabhängigen Variablen beschreiben die Änderung der (subjektiven) Wahrscheinlichkeit der Wiedereinreise, wenn sich die jeweilige unabhängige Variable um eine Einheit erhöht.

Die vollständigen Ergebnisse der Regressionen unter sukzessiver Hinzunahme weiterer unabhängiger Variablen befinden sich in Tabelle 7.1. Spezifikation (1) zeigt die Ergebnisse der Regression mit den wichtigsten persönlichen Merkmalen. Das Geschlecht hat keinen signifikanten Einfluss auf die Bereitschaft, wieder nach Deutschland zu immigrieren. Auch unter Hinzufügung weiterer unabhängiger Variablen bleibt der Koeffizient insignifikant verschieden von Null.

Das Alter der Immigration nach Deutschland hat einen signifikanten Einfluss auf deren Wiedereinreisebereitschaft. Im Vergleich zur Referenzgruppe der jüngsten Altersgruppe ist die Bereitschaft zur Rückkehr nach Deutschland bei den Älteren aller Altersgruppen stets höher. Dabei hat die älteste Gruppe wieder eine vergleichsweise hohe Rückkehrbereitschaft. Der Einfluss des Alters bleibt weiter signifikant unterschiedlich von Null für Befragte, die im Alter von 15–29 Jahren oder 30–49 Jahren immigriert sind, wenn weitere unabhängige Variablen hinzugenommen werden.

Die Wahrscheinlichkeit einer Rückkehr nach Deutschland ist signifikant höher für Fachkräfte aus Nicht-EU-Staaten und Drittländern als für die Fachkräfte aus der Referenzgruppe der EU-Staaten. Unter Hinzunahme der Ausreisegründe sind die Koeffizienten allerdings nicht mehr signifikant von Null verschieden. Weiterhin spielt das Tätigkeitsniveau der in Deutschland ausgeübten Tätigkeit der Fachkräfte eine entscheidende Rolle für die Wiedereinreisebereitschaft. Je höher das Tätigkeitsniveau, desto niedriger ist die Wahrscheinlichkeit einer Rückkehr nach Deutschland. Für Beschäftigte auf dem Niveau Fachkraft ist sie um 11 Prozentpunkte niedriger als für jene aus der Referenzgruppe Helfer, für das Niveau Experte sogar um 32 Prozentpunkte niedriger in Spezifikation (1). Diese Effekte werden unter Hinzunahme weiterer erklärender Variablen schwächer, behalten ihre Signifikanz jedoch bei.

Auch die Lebenssituation in Deutschland beeinflusst die Wiedereinreisebereitschaft. Ausländische Fachkräfte, die regelmäßige Diskriminierung in Deutschland erlebt haben, sind signifikant seltener

bereit, wieder nach Deutschland zurückzukehren. Fachkräfte, die zufriedener mit ihrer Arbeit in Deutschland waren, haben eine erhöhte Wiedereinreisebereitschaft.

Zusätzlich hat auch die aktuelle Situation der Fachkräfte Einfluss auf deren Wiedereinreisebereitschaft. Diese ist um neun Prozentpunkte höher, sofern aktuell noch Kontakte nach Deutschland bestehen. Die Zufriedenheit mit der aktuellen Arbeitssituation dagegen senkt die Wiedereinreisebereitschaft. Beide Koeffizienten sind auf einem einprozentigen Signifikanzniveau von Null verschieden, auch unter Hinzunahme der Ausreisegründe.

Spezifikation (2) untersucht zudem den Einfluss der BA auf die Wahrscheinlichkeit einer Rückkehr nach Deutschland. Die Inanspruchnahme einer Unterstützung durch die BA erhöht die Wiedereinreisewahrscheinlichkeit um 17 Prozentpunkte, während der Kontakt zur BA keinen signifikanten Effekt aufweist.

Tabelle 7.1 Regression: Wahrscheinlichkeit einer Rückkehr nach Deutschland

		①			②			③		
		beta	Sig.	p-Wert	beta	Sig.	p-Wert	beta	Sig.	p-Wert
Alter bei Immigration	Männlich									
	Weiblich	-0,03	○	0,27	-0,03	○	0,31	-0,00	○	0,94
	< 15 Jahre (BASISKATEGORIE)									
	15-29 Jahre	-0,15	●●●	0,00	-0,13	●●●	0,00	-0,11	●●●	0,00
Herkunft	30-49 Jahre	-0,10	●●●	0,00	-0,11	●●●	0,00	-0,09	●●●	0,00
	50-65 Jahre	-0,09	●	0,08	-0,08	●●●	0,00	-0,05	○	0,28
	EU-Staat (BASISKATEGORIE)									
Tätigkeitsniveau	Nicht-EU-Staat	0,12	●●●	0,00	0,10	●●●	0,00	-0,01	○	0,79
	Drittstaat	0,18	●●●	0,00	0,16	●●●	0,00	0,04	●	0,09
	Helfer (BASISKATEGORIE)									
Ausreisegrund	Fachkraft	-0,11	●●●	0,00	-0,09	●●●	0,01	-0,05	●●	0,02
	Spezialist	-0,20	●●●	0,00	-0,15	●●●	0,00	-0,09	●●●	0,00
	Experte	-0,32	●●●	0,00	-0,27	●●●	0,00	-0,14	●●●	0,00
BA	Diskriminierung in Deutschland	-0,04	●●●	0,00	-0,03	●●●	0,00			
	Zufriedenheit mit Arbeit in Deutschland	0,08	●●●	0,00	0,07	●●●	0,00	0,04	●●●	0,00
	Kontakt nach Deutschland				0,09	●●●	0,00	0,06	●●●	0,00
Ausreisegrund	Zufriedenheit mit aktueller Arbeit				-0,05	●●●	0,00	-0,03	●●●	0,00
	Kontakt mit der BA				0,17	●●●	0,00	0,19	●●●	0,00
	Inanspruchnahme von BA-Unterstützung				-0,00	○	0,99	-0,04	○	0,36
Ausreisegrund	Aufenthaltsrechtliche Gründe							0,05	●●	0,03
	Arbeitslosigkeit							-0,02	○	0,55
	Studienaufenthalt / Ausbildung beendet							0,07	●●	0,04
	Familiäre Gründe							0,00	○	0,93
	Fühlte mich in Deutschland nicht wohl							-0,11	●●●	0,00
	Keinen Anschluss in Deutschland gefunden							-0,01	○	0,84
	Diskriminierung							0,05	○	0,63
Covid							0,25	●●●	0,00	
Konstante	Wären Sie lieber in Deutschland geblieben?							0,50	●●●	0,00
	Konstante	0,63	●●●	0,00	0,56	●●●	0,00	0,26	●●●	0,00
	Bestimmtheitsmaß (r ²)	0,16			0,24			0,44		
Beobachtungen		1.799			1.734			1.718		

Legende
 ●●● p < 0,01
 ●● p < 0,05
 ● p < 0,1
 ○ nicht signifikant

Hinweis: Parameterschätzung durch OLS. Referenzgruppe ist unter 15 Jahre alt, ist EU-Staatbürgerschaft und im Helferniveau tätig.

Quelle: IAW/SOKO-Fachkräfteabwandererbefragung.

In Spezifikation (3) wird berücksichtigt, wie diverse Ausreisegründe die Wiedereinreisebereitschaft beeinflussen. Die Variable Herkunftsregion verliert ihren Erklärungsgehalt, während Alter und Tätig-

keitsniveau weiterhin einen signifikanten Effekt haben. Das heißt, die Herkunft spielt für die Wiedereinreisebereitschaft keine relevante Rolle mehr. Fachkräfte, die aufgrund von aufenthaltsrechtlichen Gründen aus Deutschland ausgereist sind, gaben signifikant häufiger an, gern zurückkehren zu wollen. Auch eine Ausreise aufgrund einer abgeschlossenen Ausbildung oder eines Studiums beeinflusst die Wahrscheinlichkeit einer Rückkehr signifikant positiv. Sie steigt um sieben Prozentpunkte an, wenn die Ausreise aufgrund einer dieser Gründe stattfand. Wenn der Grund der Ausreise darin lag, dass sich die Befragten in Deutschland unwohlfühlten, hat dies einen signifikanten Einfluss auf die die Rückkehrwahrscheinlichkeit und senkt diese um 11 Prozentpunkte. Ausreisen wegen Arbeitslosigkeit, familiärer Gründe oder aufgrund von Covid-19 haben keinen signifikanten Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit einer Rückkehr.

Den größten Erklärungsgehalt auf die Rückkehrbereitschaft hat die Tatsache, ob Rückkehr in die Heimat gewollt war. Wenn Befragte die Frage „Wären Sie lieber in Deutschland geblieben?“ bejahten, so ist deren Wahrscheinlichkeit einer Rückkehr nach Deutschland um 49 Prozentpunkte höher als bei Befragten, die Deutschland freiwillig verließen. Der kausale Effekt der Variable „Wären sie lieber in Deutschland geblieben?“ ist allerdings mit Vorsicht zu betrachten. Es ist auch ein umgekehrter Zusammenhang plausibel: Nur wenige derer, die keine Rückkehrbereitschaft haben, wären vermutlich zum Zeitpunkt der Ausreise lieber in Deutschland geblieben.

Rund 43 % der Fachkräfte, die angaben, gerne wieder in Deutschland leben zu wollen, planen innerhalb der nächsten 12 Monate zurückzukehren. Die tatsächliche Remigration kann mit den vorhandenen Daten nicht mehr beobachtet werden. Doch zeigen sich auch bei den Rückkehrintentionen aussagekräftige Verbindungen zu individuellen Merkmalen und Konstellationen.

Zusammenfassend zeigt sich aus den Befragungsergebnissen, dass eine Mehrheit der Abgewanderten bereit ist, wieder in Deutschland tätig zu werden und dass Potenzial besteht, diese als qualifizierte Fachkräfte wiederzugewinnen. Das Alter zum Zeitpunkt der Einreise nach Deutschland hat einen signifikanten Einfluss auf die Wiedereinreisebereitschaft. Dass Personen, die im Kindesalter nach Deutschland gekommen sind, die höchste Rückkehrbereitschaft haben, lässt sich dadurch begründen, dass Kinder durch das Besuchen von Kindergarten und Schule nachhaltiger und emotional tiefgreifender in die deutsche Gesellschaft integriert werden als Erwachsene. Vor allem die sprachliche und soziale Integration wird dadurch gefördert. Dies hängt eng zusammen mit dem positiven Einfluss von regelmäßigen Kontakten nach Deutschland.

Ob eine Rückkehr nach Deutschland gewollt ist, hängt auch signifikant vom Tätigkeitsniveau der Arbeit in Deutschland ab. 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. Auch wenn nur wenige Befragte Kontakt zur BA hatten bzw. deren Unterstützung in Anspruch nahmen, zeigen die Regressionsergebnisse doch, dass dies effektiv die Wiedereinreisebereitschaft erhöht.

8 Längerfristige Migrationsverläufe

8.1 Migrations- und Erwerbsverläufe in der quantitativen Erhebung

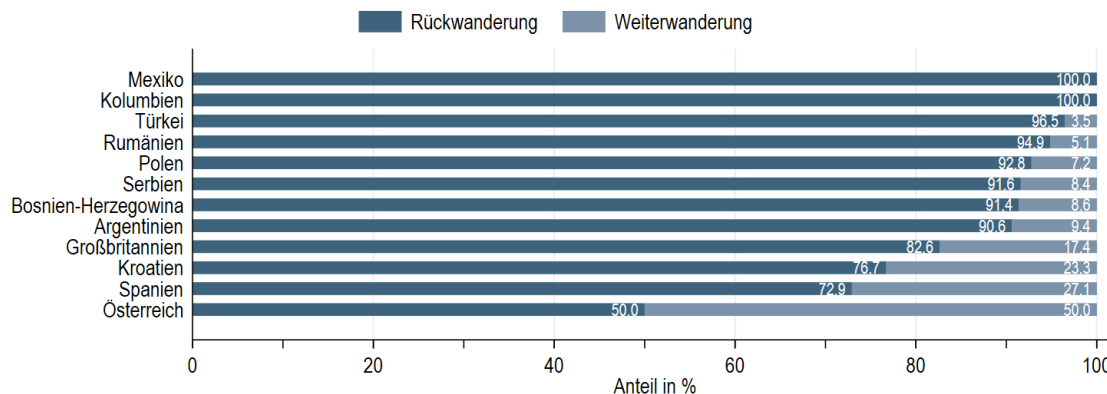
Ziel dieses Kapitels ist es, ein Schlaglicht auf die langfristigen biografischen Zusammenhänge zu werfen. Im Unterschied zu den vorhergehenden Analysen geht es hier daher nicht um einzelne Phasen der Wanderung, sondern um die Folge von beruflichen Entwicklungen, Migrationsmotiven, Wanderungsabsichten und tatsächlichen Wanderungen im individuellen Lebensverlauf.

8.1.1 Wanderungsverläufe

Eine Ausreise aus Deutschland bedeutet nicht immer eine Rückkehr in das Herkunftsland. 13 % der Befragten in der Social Media-Befragung lebten zum Zeitpunkt der Befragung nicht in ihrem Geburtsland. Dies kann als Weiterwanderung verstanden werden. Sind die Befragten im gleichen Land geboren, indem sie heute leben, kann von einer Rückwanderung ausgegangen werden.

In den meisten Fällen kehrten die Befragten in ihr Herkunftsland zurück. In den Erhebungsländern Mexiko und Kolumbien trifft dies sogar in allen Fällen zu (siehe Abbildung 8.1). Befragte aus den Erhebungsländern Spanien und Österreich sind dagegen öfter in einem anderen Land geboren als demjenigen, in dem sie sich zum Zeitpunkt der Befragung befanden. Tendenziell ist der Anteil der weitergewanderten Personen in wohlhabenden Zielländern größer als in Ländern des globalen Südens.

Abbildung 8.1: Art der Abwanderung nach Erhebungsland



Hinweis: Weiterwanderung ist die Abwanderung aus Deutschland in ein Land ungleich dem Geburtsland.
Quelle: IAW/SOKO-Fachkräfteabwandererbefragung.

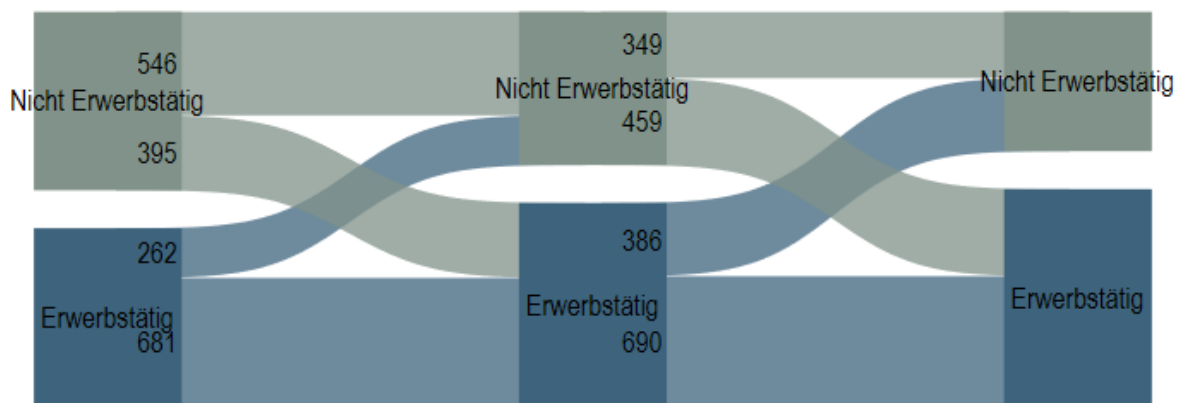
Unterscheidet man den Migrationsverlauf nach dem Tätigkeitsniveau in Deutschland, zeigt sich, dass Beschäftigte mit Expertentätigkeiten häufiger weiterwandern (19 % ggü. 13 % in der Gesamtgruppe). Sie sind mobiler und können berufliche Chancen eher wahrnehmen als Beschäftigte in Tätigkeiten mit geringeren Anforderungsniveaus.

8.1.2 Entwicklung des Erwerbsstatus und des Berufs

Im Verlauf des Migrationsprozesses erhöht sich der Anteil der Erwerbstätigen unter den Befragten. Bei jedem Übergang des Migrationsverlaufs (Einreise nach Deutschland, Aufenthalt in Deutschland, Ausreise aus Deutschland) finden mehr und mehr Personen eine Erwerbstätigkeit als aus der Erwerbstätigkeit herausfallen (siehe Abbildung 8.2). Dies könnte an der erworbenen Berufserfahrung

liegen oder an neu erlernten Fähigkeiten, die durch die Migrationserfahrung und Erwerbstätigkeit in Deutschland gewonnen wurden. Abbildung 8.2 bildet die Anteile der Erwerbstätigen und Nichterwerbstätigen in drei Phasen ab und gibt die entsprechenden Fallzahlen wieder: vom Herkunftsland über den Aufenthalt in Deutschland bis hin zum derzeitigen Status im Befragungsland (von links nach rechts). Vor der Migration nach Deutschland war die Hälfte der Befragten erwerbstätig. In Deutschland schafften weitere 20 % den Sprung in die Erwerbstätigkeit, die zuvor nicht erwerbstätig waren. Aber es sind auch 15 % der im Herkunftsland Erwerbstätigen in Deutschland nicht mehr erwerbstätig. Nach der Ausreise aus Deutschland ist die Erwerbsquote auf 61 % angestiegen, da wiederum mehr Menschen nach ihrem Aufenthalt in Deutschland erwerbstätig geworden sind. Während 459 Befragte nach der Ausreise aus Deutschland erwerbstätig geworden sind, verlassen mit 386 Befragten weniger Menschen die Erwerbstätigkeit. In den Verläufen wurde nicht für das zunehmende Alter kontrolliert worden oder für Renteneintritte, daher kann bspw. neben der Berufserfahrung in Deutschland auch das zunehmende Alter ein Grund für die zunehmende Erwerbsquote sein.

Abbildung 8.2: Schematische Entwicklung der Erwerbstätigkeit im Migrationsverlauf



Hinweis: Erwerbsstatus vor Migration nach Deutschland (links), in Deutschland (Mitte) und nach Verlassen (rechts). Als Erwerbstätig gelten Arbeitnehmer*innen, Selbstständige, Beamte*innen und Soldat*innen. Als nicht Erwerbstätig gelten Kinder, Freiwillige, Schüler*innen, Student*innen, Rentner*innen.

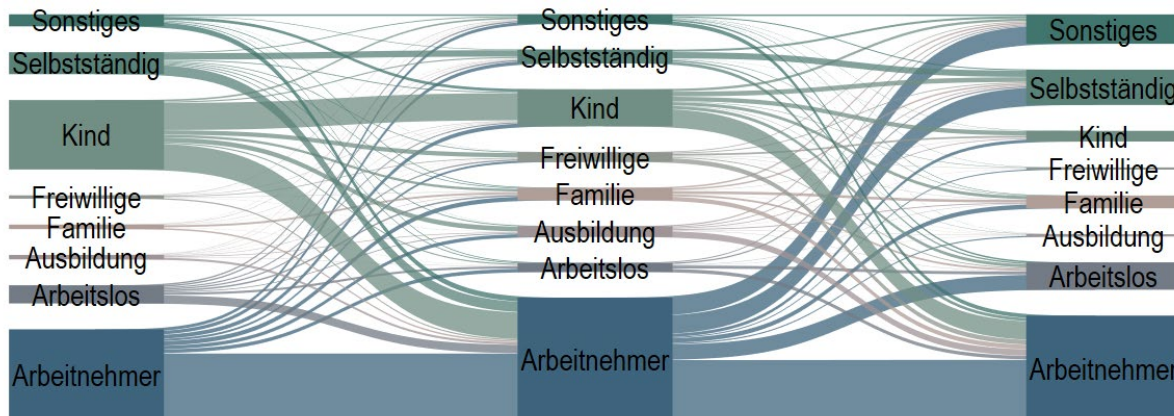
Quelle: IAW/SOKO-Fachkräfteabwandererbefragung.

Untergliedert man die Erwerbsverläufe der Befragten nach den ausgeübten Tätigkeiten und ob diese den jeweiligen Qualifikationen entsprach, zeigt sich, dass Überqualifizierte am häufigsten vor dem Aufenthalt in Deutschland keine Erwerbstätigkeit nachgingen, in Deutschland dann eine Erwerbstätigkeit aufgenommen haben und nach der Ausreise aus Deutschland erwerbstätig geblieben sind (20 % im Vergleich zu 12 %). In Deutschland nach eigenen Angaben angemessen qualifizierte Befragte gingen im Herkunftsland am häufigsten einer Erwerbstätigkeit nach (62 % ggü. 50 % unter allen Befragten).

Diese grobe Kategorisierung der Erwerbstätigkeit spiegelt aber nur eine sehr vergrößerte Darstellung der Migrationsverläufe wider. Abbildung 8.3 stellt die vielfältigen Migrationsverläufe dar, ohne dass die spezifischen Tätigkeiten näher dargestellt werden. Sie zeigt die vielen möglichen Wechsel der Erwerbszustände international Migrierender. Die Dicke der Pfeile gibt dabei relative Häufigkeit an, mit der ein Erwerbsstatus in den nächsten Abschnitt mitgenommen wird. So zeigt sich, dass vor allem Kinder auf dem Weg nach Deutschland in die Erwerbstätigkeit wechseln. Vergleichsweise wenige Personen waren vor der Zuwanderung nach Deutschland in anderen Zuständen der Nichterwerbstä-

tigkeit. Von den Personen, die im Herkunftsland selbstständig oder arbeitslos waren, geht ein relativ großer Anteil in Deutschland einer abhängigen Beschäftigung nach.

Abbildung 8.3: Detaillierte Entwicklung der Erwerbstätigkeit im Migrationsverlauf



Hinweis: Erwerbsstatus vor Migration nach Deutschland (links), in Deutschland (Mitte) und nach Verlassen (rechts). Arbeitnehmer: Angestellt/Armeeingehöriger; Arbeitslos; Ausbildung: betriebliche Ausbildung/Praktikum/Trainee. Familie: um Kinder/Haushalt kümmern; Freiwillige: Freiwilligendienst/Au-Pair/Work and Travel. Kind: Kindergarten/Schüler*innen/Studierende; Selbstständig; Sonstiges: Ruhestand/Rente/Sonstiges.

Quelle: IAW/SOKO-Fachkräfteabwandererbefragung.

8.2 Typen von Karriereverläufen

In den qualitativen Interviews zeigen sich die Karriereverläufe aus der Nahperspektive. Die unterschiedlichen Verläufe werden schematisch in Abbildung 8.4 dargestellt.

Abbildung 8.4: Karriereverläufe der Interviewten

<p>Helfer und Fachkräfte</p>	<p>Beruflicher Aufstieg (in Deutschland und nach Ausreise)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Erwerb von Qualifikationen, die einen beruflichen Aufstieg in Deutschland ermöglichen (z.B. Staplerschein, Sprache, Arbeitserfahrungen) • Qualifikationen werden später für Tätigkeiten im Abwanderungsland genutzt 	<p>Gleichbleibender Karriereverlauf</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vor Einreise, in Deutschland und nach Ausreise werden die gleichen Tätigkeiten ausgeführt (tw. in Deutschland zuerst erst nach einer Hilfstätigkeit) • Typische Berufe: Elektriker*in, LKW-Fahrer*in • Durch den Aufenthalt in Deutschland gibt es keine Veränderungen am Humankapital 	<p>Karriere in Deutschland nicht realisierbar (Abstieg)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Tätigkeit aus dem Herkunftsland kann in Deutschland nicht ausgeübt werden (keine formale Qualifikation oder Qualifikation wird nicht anerkannt, unzureichende Sprachkenntnisse) • In Deutschland Ausübung von Hilfstätigkeiten • Teilweise erfolgte die Zuwanderung nach Deutschland im Kontext partnerschaftlicher Gründe • Nach Rückkehr in Herkunftsland erfolgt eine Wiederaufnahme der ursprünglichen Tätigkeit bzw. des ursprünglichen Berufs
<p>Spezialist*innen und Expert*innen</p>	<p>Aufenthalt in Deutschland als Teil der internationalen Karriere</p> <ul style="list-style-type: none"> • z.B. Arzt/Ärztin, Software-Entwickler*in, Hedgefonds-Manager • Teilweise wird der Aufenthalt in Deutschland auch zum Aufbau einer Selbständigkeit genutzt • Typisches Alter: etwa 35 Jahre 	<p>Der Aufenthalt in Deutschland wird zur Qualifikation genutzt</p> <ul style="list-style-type: none"> • Der Aufenthalt in Deutschland wird zur Weiterqualifizierung und dem Erwerb von Qualifikationen genutzt (z.B. PHD-Studium, Studium oder Ausbildung) • Typisches Alter: Zwischen 20 und 30 Jahren 	

Quelle: Eigene Darstellung.

Hinsichtlich möglicher Karriereverläufe von internationalen Migrierenden können die interviewten Personen zunächst danach unterschieden werden, ob es sich dabei um Helfer und Fachkräfte oder um Expert*innen und Spezialist*innen handelt. In beiden Gruppen zeigen sich ähnliche Entwicklungen, allerdings sind die zugrundeliegenden Intentionen teilweise andere. Während im Helfer- und Fachkräftebereich Deutschland eher als Land der besseren Chancen und Möglichkeiten gesehen wird (z. B. höherer Verdienst), ist der Aufenthalt in Deutschland für Expert*innen und Spezialist*innen eher Mittel zum Zweck – entweder, um der internationalen Berufskarriere einen weiteren Abschnitt hinzufügen, oder um weitere Qualifikationen in Deutschland zu erwerben. In dieser Hinsicht können die beiden Tätigkeitsniveaus grundsätzlich unterschieden werden. Aufgrund dieser Zielsetzungen ergeben sich verschiedene Möglichkeiten der Entwicklung von Karrieren.

Ein erster Typ von Interviewten kommt meist mit keinen anerkannten (oder keinen formalen) Qualifikationen nach Deutschland, steigt auf Ebene von Helfertätigkeiten in Deutschland ein und nutzt diese Tätigkeiten als Brückenfunktion, um eine seiner Qualifikation angemessene Tätigkeit in Deutschland zu suchen oder auch mit Unterstützung der Bundesagentur für Arbeit verschiedene Qualifikationen zu erwerben (z. B. spezifische Arbeitserfahrungen, Sprachkenntnisse oder Staplerscheine). Diese Ressourcen werden dann nach der Auswanderung für die Ausübung weiterer Tätigkeiten genutzt. Hierbei kann es auch vorkommen, dass Migrierende mit den erworbenen Qualifikationen für deutsche Firmen im Ausland tätig werden (z. B. auf Basis eines in Deutschland erworbenen Schweißerscheins). Dadurch ist rückblickend betrachtet ein beruflicher Aufstieg durch den Aufenthalt in Deutschland erfolgt.

Zu einem zweiten Typus von Migrierenden gehören Interviewte, die ihre Qualifikation (z. B. LKW-Führerschein) unmittelbar in Deutschland auf dem gleichen Niveau oder unter Zuhilfenahme einer ersten Hilfstätigkeit in Deutschland nutzen können (z. B. als LKW-Fahrer). Bei diesen Personen sind die im Ausland erworbenen Qualifikationen direkt auf dem deutschen Arbeitsmarkt verwertbar. Meist wird auch nach der Abwanderung aus Deutschland die gleiche Tätigkeit im Abwanderungsland weiter ausgeübt. Aus diesem gleichbleibenden Karriereverlauf ergeben sich keine besonderen Änderungen am Qualifikationspotenzial oder dem jeweiligen Humankapital. Meist handelt es sich um problemlos international verwertbare Qualifikationen (z. B. im Handwerk oder in der Logistik).

Eine dritte Gruppe von nach Deutschland zugewanderten Interviewten sind solche, die in Deutschland keine berufliche Karriere entwickeln konnten. Meist sind hier fehlende Sprachkenntnisse eine entscheidende Barriere, die einen Zugang zum Arbeitsmarkt verhindert. Dabei kann es sich sowohl um Helfer- und Fachkräfte als auch um Expert*innen und Spezialist*innen handeln. So schilderte beispielsweise ein polnischer IT-Administrator, der in Polen mehrjährige Berufserfahrungen im IT-Bereich gesammelt hatte, diese in Deutschland aufgrund fehlender formaler Qualifikationen und sprachlicher Hemmnisse nicht nutzen zu können. Generell können von den Interviewten in dieser Gruppe vorhandene Qualifikationen und arbeitspraktische Erfahrungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt nicht genutzt werden. In einigen Fällen erfolgte eine Zuwanderung dieser Personen nach Deutschland nicht aus beruflichen, sondern aus partnerschaftlichen Gründen. Nach der Rückkehr ins Herkunftsland wurden meist die früheren Tätigkeiten wieder aufgenommen. Viele Angehörige dieser Gruppe zeichnen dadurch aus, dass sie in Deutschland Helfertätigkeiten ausüben.

Bei Expert*innen und Spezialist*innen differenzieren sich im Hinblick auf die Karriereverläufe zwei Gruppen heraus. Für eine Gruppe sind der Aufenthalt und die Tätigkeit in Deutschland Teil einer größeren internationalen Berufskarriere. Häufig verfügen diese Interviewten auch schon vor der Einreise

nach Deutschland über verschiedene internationale Berufserfahrungen und haben in verschiedenen Ländern gearbeitet. Für einen anderen Teil, meist Interviewte, die noch unter 35 sind, stellt der Aufenthalt in Deutschland einen Qualifikationsschritt dar. So fallen in diese Gruppe Personen, die in Deutschland den Doktorgrad bzw. einen PhD erwerben oder zum Erwerb einer anderen Qualifikation in Deutschland sind, z. B. zur Aufnahme oder Vorbereitung eines Studiums.

Zusammenfassend zeigen sich bei Betrachtung der qualitativen Interviews unterschiedliche Verläufe. Insbesondere Hochqualifizierte aus Drittstaaten kommen mit einem spezifischen Profil und einem spezifischen Arbeitgeber nach Deutschland und sind in Berufen auf dem im Ausland bereits ausgeübten Niveau tätig. Diese sind insbesondere aufgrund ihrer Qualifikation in spezifischen Tätigkeitsfeldern nachgefragt. Hingegen sind Zugewanderte insbesondere aus EU-Staaten meist zunächst in Hilfstätigkeiten erwerbstätig und führen Tätigkeiten aus, welche unterhalb deren Tätigkeitsniveau im Herkunftsland liegen. Andere kommen mit dem Ziel, sich durch den Aufenthalt in Deutschland für weiterführende und qualifizierende Tätigkeiten im Ausland zu qualifizieren.

8.3 Verläufe und Beschreibung einzelner Fälle internationaler Migrierender

In den vorangegangenen Abschnitten wurde das qualitative Interviewmaterial hinsichtlich einzelner Migrationsphasen und den jeweiligen Herausforderungen, denen sich Zugewanderte gegenübersehen, dargestellt. Im Folgenden werden einzelne Fallbeispiele über den gesamten Migrationsverlauf hinweg betrachtet. Diese Betrachtung erfolgt in Form einer steckbriefartigen Darstellung der interviewten Personen und ihrer Erfahrungen und Entwicklungen. Ausgewählt wurden diese Fälle, weil sie typisch für bestimmte Einreise- oder Auswanderungsgründe aus Deutschland stehen. Betrachtet werden dabei sowohl Fälle aus dem Helferbereich, Fachkräfte, Studierende und Interviewte, die in hochqualifizierten Bereichen tätig sind.

Steckbrief 1: Der Beschäftigte in der Fleischverarbeitung

Über die Person

Bei der interviewten Person handelt es sich um einen Rumänen zwischen 30 und 40 Jahren, der im Herkunftsland unterschiedliche Tätigkeiten ohne eine formale Qualifikation ausgeübt hat und in Deutschland insgesamt 7 Jahren in der Fleischwirtschaft und Logistik tätig war.

Einreisegrund und Erwartung an Deutschland

Das Ziel der Einreise bestand darin, dass er sein Herkunftsland vollständig verlassen wollte, um ein besseres Leben zu erhalten („*I wanted to move completely out of the country, I wanted to have another life in Germany*“). Er verband daher mit dem Leben in Deutschland positive Vorstellungen und hatte die Hoffnung auf ein besseres Leben („*[...] we always had the idea that Germany, that's high level where everybody should aspire to work. It's the civilization, the culture [...] So, I was always fascinated about Germany*“). Dieser Wunsch realisierte sich dadurch, dass ein in Deutschland ansässiger Freund ihm eine erste Tätigkeit in der Fleischverarbeitung vermittelte, die er als Einstiegstätigkeit betrachtete („*I had a friend who was already working in Germany, and he arranged for me to go and work there. It was in a meat processing plant, where I thought I will start just at the beginning and then will expand a bit my German, and then try to find something better.*“)

Erfahrungen in Deutschland

Diese Tätigkeiten in der Fleischverarbeitung waren aber mit hohen zeitlichen Arbeitsbelastungen verbunden („*We were working 12 hours a day, six days a week, in shifts from three in the morning to three in the afternoon.*“). Zugleich konnte er sich nach drei Jahren zum Schichtleiter hocharbeiten, wobei ar-

beitsbezogene Deutschkenntnisse erworben wurden, allerdings hatte er aufgrund der Tätigkeit kaum Freizeit („So, you were always working, you know, just you didn't have a personal life, you didn't have a chance to do anything else. You were just working, just working. I got trapped a little in that place, because I advanced quite fast. You know, three years that I spent there, from just a normal Mitarbeiter, I went to Shift supervisor. My Germany improved, but only at the workplace. And afterwards, as my Germany improved, I could find different jobs and in different places“). Die während der Tätigkeit erworbenen Sprachkenntnisse konnten dann genutzt werden, um in andere Tätigkeitsfelder und Branchen zu wechseln:

„I worked for [...] it's also meat processing, but with chicken. But there, I worked in the warehouse as logistic Mitarbeiter, where I learned different things. And then I branched out to [name of a enterprise]. I was also working in the warehouse, but I was already doing more logistic things, I was more involved in programming, scheduling, orders, customers. So, that helped also my German a lot, and I learned a lot of new things that helped me when I moved to UK. The only issue that I had is that in Germany, as I was working so much, I couldn't find the time to improve my German as much as I wanted to, to be able to access better jobs“.

Im Rahmen der beruflichen Tätigkeit in Deutschland hat er verschiedene Qualifikationen und Weiterbildungen erworben, welche es ihm ermöglichten, in andere Tätigkeitsbereiche zu wechseln. Dabei stellt jedoch nach wie vor die deutsche Sprache eine Herausforderung dar:

„I did do a couple of qualifications. As I said, I went from manufacturing meat processing to warehouse work, with the help of (?Arbeitsamt). And I did, the [...], forklift license, and I took some courses on logistics, mostly warehouse operations. But it was very hard for me as German was-, I was still wrestling with it. It was, I would say, about 20% my German level, and everything was in German, so yeah. I did ask a couple of times, and I did try to revise some programs to learn more German, but with my working time, it was almost impossible.“)

Herausforderungen der Integration

Neben den ungünstigen Arbeitsbedingungen in der Fleischbranche hat er die Erfahrung gemacht, dass Zugewanderte durch die Arbeitgeber schlechter gestellt werden als Deutsche, bis hin zu illegalen Beschäftigungspraktiken. Diese Ungleichbehandlung änderte auch sein Vorstellungsbild von Deutschland:

„I would say that in Germany, there are different worlds. Like I was saying, I was working the first job over 300 hours a month, which I know by law, it's not really a legal thing. In a way, it was hidden, and that was my first disappointment, when I worked there. Well, hang on, so there's a different law for people from other countries, or why is this in this place? And I did notice that I wasn't the only one. It wasn't the only place where those practices happen. So, I was a bit disappointed from that.“

Infolge der starken Arbeitsbelastung und der fehlenden Zeit für Spracherwerb oder ein soziales Leben, aber auch aufgrund der unterschiedlichen Mentalität zwischen Deutschland und dem Herkunftsland erlebt er auch Einsamkeitsgefühle in Deutschland. Die damit einhergehende Enttäuschung über die fehlende Integration wird direkt für den Wunsch nach Ausreise verantwortlich gemacht:

„And also, because I was working that much, I didn't really have time for social life as much as I wanted to, as much as I have now [in UK]. And yeah, I did miss that a lot. I miss having friends, I miss having people around. And you know, German people, they're friendly, but they are a bit more private. [...]. But the thing that put me off and what actually made me want to move out of Germany was the fact that, from my point of view, I felt they could never be fully integrated. I will always be an Ausländer.“

Motive der Ausreise

Dieses fehlende Gefühl einer vollständigen Integration wurde zusätzlich dadurch verstärkt, dass er in Deutschland keine weiteren Entwicklungsmöglichkeiten für sich gesehen hat:

„As I said, I was in a place [in Germany], I just couldn't advance from it. I couldn't see myself, okay, I need to do like four years of intense studies to get a normal degree. I had some friends who are doing the same thing and I saw the hardship for them, and I thought okay, my English is a lot better than my German. I have already some family in the UK, could help me settle down because in UK, if not as complicated even more so than Germany to move. So, if you don't have somebody [...] and I said okay, I just need to complete scenario change.“

Dieser Gedanke wurde zusätzlich durch die Familie in England bestärkt:

„My brother was working in this company where I'm working as well for some time, and he was just nudging me, "Come here, come here, it's going to be better for you than in Germany. You're not advancing where you are.“ [...] And then I moved directly to the UK, just as Brexit happened.“

Leben nach der Ausreise

Nach dem Aufenthalt in Deutschland ist er nach Großbritannien ausgewandert und bei einer Firma in der Medizintechnik tätig. Mit seiner aktuellen Lebenssituation ist der Interviewte zufrieden und sieht in Großbritannien bessere Integrationsmöglichkeiten als in Deutschland (*„In three years, I couldn't be, but I do feel more at home, so to say, than I've had seven years in Germany“*).

Die Möglichkeit einer Rückkehr nach Deutschland schließt der Interviewte dennoch nicht grundsätzlich aus (*„There's always that door open“*). In diesem Fall müsste die Zuwanderung besser vorbereitet werden, insbesondere durch den Besuch eines Intensivsprachkurses.

Das erste Beispiel eines Migrationsverlaufes verdeutlicht, dass die Einreise nach Deutschland mit konkreten Arbeitswünschen erfolgt, zeigt aber andererseits auch, dass fehlende Integrationsmöglichkeiten, gerade infolge hoher Arbeitsbelastungen, mögliche Aufenthalte in Deutschland erschweren und die Integration verhindern können. Zeitgleich können die zeitlichen Einschränkungen auch dazu führen, keine soziale Integration und emotionale Bindung an Deutschland aufzubauen. Die Wünsche und Vorstellungen über das Leben und Arbeiten in Deutschland werden in diesen Fällen durch eine empirische Realität negiert, sodass der Wunsch entsteht, Deutschland wieder zu verlassen. Maßgeblich scheinen in diesem Fall auch die sprachlichen Fähigkeiten zu sein, die sich vor allem auf den Arbeitskontext bezogen haben. Die in Deutschland erworbenen Qualifikationen konnten jedoch genutzt werden, um sich in Deutschland weiter zu qualifizieren und in anderen Tätigkeitsfeldern (und anderen Branchen) tätig zu werden.

Während die Erwerbsintegration im ersten Fallbeispiel über einen Einstieg im Helfersegment erfolgte und die soziale Integration nicht gelang, gibt der folgende Fall ein gegenteiliges Beispiel.

Steckbrief 2: Der Elektriker

Über die Person

Bei der interviewten Person handelt es sich um einen Elektriker aus Rumänien zwischen 40 und 50 Jahren mit abgeschlossener Berufsausbildung als Elektriker und einer spezifischen Qualifizierung zur Reparatur von Aufzügen und Kränen. Der Interviewte ist 2010 aus Rumänien nach Deutschland eingereist. Da er bereits im Herkunftsland Deutschunterricht in der Schule hatte, hatte er nur wenige sprachliche Schwierigkeiten in Deutschland. Zum Zeitpunkt der Migration war der Interviewte alleinstehend.

Einreisegrund und Erwartung an Deutschland

Die Motive der Einreise lagen beim Interviewten insbesondere darin, dass er etwas Neues erproben und erfahren wollte:

„Ich bin 2010 von Rumänien nach Deutschland gewandert. Normalerweise wollte ich dort bleiben. Ja, ich weiß genau nicht warum wissen Sie, das war so eine kurze Entscheidung. In Rumänien hatte ich schon alles-, alles gemacht, was ich machen konnte, dann habe ich gesagt okay, vielleicht geht es besser in Deutschland, oder geht es schlimmer, mal schauen. So für meine persönliche Experience so sagen“.

Ein Grund der Entscheidung für Deutschland war hierbei insbesondere die sprachliche, aber auch die geographische Nähe (*„Deutschland war näher als England und ich spreche nur die zwei Sprachen Deutsch und Englisch. Und dann ist es viel leichter, ich konnte nicht nach Ungarn, ich spreche kein Wort ungarisch.“*). Zugleich betont er, dass die Entscheidung für die Ausreise sehr kurzfristig gewesen ist. Jedoch hatte er schon Netzwerke, Kontakte und Aufenthalte in Deutschland (*„Nein, ganz spontan, alles ganz spontan. Ich habe mal in 2009 da bin ich immer nach Deutschland gekommen-, ich habe paar Freunde in Bayern, da habe ich ganz viele Ebay auf Käufe gemacht. Und dann habe ich immer die Pakete zu denen gesendet und jede zweite Woche kam ich nach Deutschland und alles abgeholt und weiter, so. Und dann habe ich in 2009 eine Freundin gehabt in Deutschland. [...] Und dann habe ich drei, vier Monate dort gelebt. Dann bin ich wieder zurück nach Rumänien und erst im 2011 bin ich nach Deutschland gewandert“*).

Die Auswanderung nach Deutschland erfolgte dabei ohne eine konkrete Rückkehroption nach Rumänien:

„2010 bin ich total weg von Rumänien, habe ich in Rumänien alles verkauft. Ich hatte eine Wohnung, habe ich alles verkauft. Ich habe nur das Auto behalten mit dem ich nach Deutschland gekommen bin. Das Auto habe ich in Deutschland verkauft mit rumänischem Kennzeichen“.

Erfahrungen in Deutschland

Die beruflichen Erfahrungen aus dem Herkunftsland konnte der Interviewte in Deutschland nicht direkt für den Arbeitsmarkt nutzen, stattdessen hat er zunächst im Kurierbereich gearbeitet, sich dann selbstständig gemacht, ehe er eine Tätigkeit mit seiner beruflichen Qualifikation fand:

„Dann habe ich einen beschissenen Job gefunden für 4,50 Stunde pro Stunde [in der Kuriertätigkeit]. Da konnte man nicht so gut leben. Dann habe ich drei Wochen dort gearbeitet. Dann habe ich später ein Gewerbe geöffnet, habe privat das selber gemacht. Dann habe ich so langsam meine Wohnung bekommen, [einen] besseren Job gefunden und dann ging es immer aufwärts.“

Der Interviewte war als Elektriker bei einer Aufzugsfirma tätig, was genau seiner Qualifikation entspricht. Diese Tätigkeit übte der Interviewte dann fünf Jahre in Deutschland aus, ehe er dann wieder zurück nach Rumänien kehrte. Da sich der Chef dieser Firma zunächst unsicher hinsichtlich der Anerkennung und Beschäftigung des Interviewten war, arbeitete der Interviewte in der Firma zunächst selbstständig und schickte dem damaligen Chef Rechnungen zu. Später erfolgte dann auch eine formale Anerkennung der Qualifikation und der Interviewte wurde in der Firma angestellt (*„Ja, das wurde anerkannt. Wie gesagt, der Boss hat die ganzen Papiere nach [Name einer Stadt] geschickt für die Arbeitsamt und weiß ich so. Und dann habe ich nur so einen Test durchgeführt und wurde alles anerkannt“*).

Herausforderungen der Integration

Da sich der Interviewte selbst als sehr offen und direkt beschreibt und auch schon Deutsch konnte, fühlt er sich integriert und berichtet von keinen Problemen oder Herausforderungen in Bezug auf die Integration in Deutschland. Nach seiner Beschreibung hat er alle beruflichen und privaten Ziele in Deutschland erreicht (*„Wenn du das System schon kennenlernst, dann geht es immer leichter“*).

Motive der Ausreise

Das zentrale Motiv der Ausreise aus Deutschland bestand darin, dass die interviewte Person seine Freundin aus Rumänien, die er während des Aufenthalts in Deutschland (über Freunde und Bekannte)

kennengelernt hat, geheiratet hat und die Fernbeziehung beenden wollte („Das geht nicht so weiter, ich kann nicht jedes Wochenende hin und her 2000 Kilometer fahren“). Da beide aufgrund der beruflichen Qualifikation der Freundin und auf aufgrund ihrer geringen Deutschkenntnisse kaum Möglichkeiten für diese auf dem deutschen Arbeitsmarkt gesehen haben, hat der Interviewte sich entschlossen, nach Rumänien zurückzukehren.

Leben nach der Ausreise

Mit seiner aktuellen Lebenssituation ist der Interviewte insgesamt zufrieden, weist aber darauf hin, dass er nur etwa die Hälfte des Einkommens wie in Deutschland verdient, diese Hälfte aber ganz gut zum Leben ausreicht. Im Moment ist der Interviewte selbständig als Elektriker tätig und hilft bei verschiedenen Erd- und Gartenarbeiten. Eine Rückkehr nach Deutschland hält er aufgrund der Qualifikation seiner Frau im Moment eher für ausgeschlossen.

Dieser Fall kann zunächst als Beispiel für eine gelungene Integration angesehen werden. Obwohl die Entscheidung, nach Deutschland zu kommen, spontan getroffen und nur wenig vorbereitet wurde, konnte die Qualifikation aus dem Herkunftsland nach einer gewissen Zeit der Orientierung problemlos auf dem deutschen Arbeitsmarkt genutzt und mit der beruflichen Tätigkeit ein auskömmliches Leben erzielt werden. Durch die Integration in Arbeit bestanden zudem soziale Kontakte und auch bestehende Netzwerke konnten aktiv genutzt werden.

Für die Rückkehr ins Herkunftsland gab den Ausschlag, dass für die Frau des Interviewten keine Möglichkeiten auf dem deutschen Arbeitsmarkt gesehen wurden. Dies verdeutlicht zum einen, dass Rückkehrbewegungen und Migrationsentscheidungen, wie auch in vielen anderen Fällen der qualitativen Interviews, sehr stark durch Beziehungsentscheidungen und partnerschaftliche Entscheidungen geprägt sind. Das Beispiel verdeutlicht aber auch, dass familiäre und partnerschaftliche Gründe die Auswanderung nicht determinieren, sondern stets im Gesamtkontext der beruflichen und Lebenssituation betrachtet werden müssen. Im vorliegenden Fall wäre – ohne dass dies im Gespräch thematisiert wurde – zumindest denkbar gewesen, dass der Interviewte mit seiner Frau in Deutschland geblieben wäre. Hierzu wäre die Voraussetzung gewesen, dass seine Frau bessere Möglichkeiten zur beruflichen Integration in Deutschland gehabt hätte, insbesondere bessere Möglichkeiten zur sprachlichen und beruflichen Qualifikation.

In den beiden folgenden Fällen wird der Migrationsverlauf von Hochqualifizierten betrachtet.

Steckbrief 3: Die Ärztin

Über die Person

Bei der interviewten Person handelt es sich um eine ungarische Ärztin im Alter zwischen 30 und 40 Jahren, die nach ihrem Medizinstudium in Ungarn ihre Facharztausbildung in Deutschland als Herzchirurgin absolviert hat, weil es diese spezifische Qualifizierung (damals) nur in Deutschland gegeben hat. Sie ist verheiratet und hat zwei Kinder. Ihr Aufenthalt in Deutschland war von 2007 bis 2019. Sie ist Hauptverdienerin in der Familie und ihr Mann ist Hausmann.

Einreisegrund und Erwartung an Deutschland

Die Einreise nach Deutschland erfolgte vor dem Hintergrund, dass eine Qualifizierung als Herzchirurgin zum Zeitpunkt ihres Studiums nur in Deutschland möglich gewesen sei. Daher hat die Interviewte von Ungarn aus nach Möglichkeiten gesucht, diese Qualifikation zu realisieren („Und Deutschland hat mich eigentlich irgendwie ganz zufällig gefunden“). Nach Rücksprache mit Professoren und der Einschätzung, dass in Deutschland Ärztemangel herrsche, hat sie sich bereits gegen Ende ihres Studiums durch Deutschkurse auf diese Tätigkeit in Deutschland vorbereitet, da sie vorher kein Deutsch konnte. Die

Deutschkurse haben ihr jedoch für den Alltag nichts gebracht, („[...] *ich bin dann nach Deutschland gekommen, und ich habe nichts verstanden, ich konnte nichts sagen, (lacht) aber ich habe halt eine Stelle gekriegt, und das ging dann ziemlich schnell mit der Sprache dann auch voran*“). Mit der Zuwanderung nach Deutschland war kein bestimmter Zeitraum oder die Perspektive einer Rückwanderung verbunden.

Erfahrungen in Deutschland

Die Ausreise nach Deutschland erfolgt zusammen mit Ihrem Mann, mit dem sie damals noch nicht verheiratet war. Die Stelle in Deutschland befand sich in einer Stadt, in der die Tante des Mannes wohnte, sodass die beiden zunächst bei der Tante unterkommen konnten, bis diese eine eigene Mietwohnung beziehen konnten und die auch beim Ankommen unterstützt hat.

Hinsichtlich der Anerkennung der Qualifikation gab es keine Herausforderungen, weil das Studium innerhalb der EU absolviert wurde und das insgesamt nur ein wenig „Papierkram“ gewesen sei. Allerdings sei diese Form der Facharztausbildung nur so in Deutschland absolvierbar und andere Teile der Weiterbildung im Ausland nicht anerkannt, weshalb die Facharztausbildung zur Gänze in Deutschland durchgeführt wurde.

Herausforderungen der Integration

Als zentrale Herausforderungen der Integration benennt die Interviewte den anstrengenden Arbeitstag im Krankenhaus, der meist von halb sieben morgens bis 6 Uhr abends ging, sodass sie wenig Zeit für das Familienleben und die Freizeit in Deutschland hatte („*das war schon anstrengend*“). Dadurch hatte sie selbst kaum Kontakte zu Deutschen (außerhalb der Arbeit). Jedoch konnten über die Kinder der Interviewten Kontakte zu anderen Eltern hergestellt und aufgebaut werden.

Motive der Ausreise

Die Motive der Ausreise sind nicht primär in den Erfahrungen der Interviewten zu suchen, sondern darin, dass der Ehemann der Interviewten aufgrund der Mentalität in Deutschlands und des Wetters in eine depressive Stimmung gekommen sei („*Man kann die Sonne wochenlang nicht sehen [...] mein Mann hat darunter ziemlich gelitten. Also der, also ich bin ja wahrscheinlich flexibler als er, und deswegen, er hat sich ja ganz oft beschwert, wie die Leute sind.*“). Hieraus hat sich ein Wunsch entwickelt, in ein anderes Land mit anderen klimatischen Bedingungen zu gehen („*So ganz genau wussten wir nicht, wohin. Aber auf jeden Fall so südlich und halt Sonne und Meer*“).

Leben nach der Ausreise

Nach der Ausreise ist die Interviewte nach Spanien ausgewandert und weiter als Ärztin tätig. Ihre Tätigkeit gestaltet sich so, dass sie Notdienstvertretungen in Deutschland übernimmt und dort immer mal wieder für ein bis zwei Wochen arbeitet und dann wieder zwei oder drei Wochen in Spanien tätig ist („*es ist halt ganz flexibel zu machen. Eigentlich ziemlich gut*“).

Eine vollständige Rückkehr nach Deutschland würde sie wieder in Betracht ziehen, wenn es eine bessere Entlohnung und verbesserte Arbeitszeiten im ärztlichen Bereich gebe.

An diesem Beispiel wird deutlich, wie stark partnerschaftliche Gründe Entscheidungen zur Migration beeinflussen können. Während die Interviewte selbst kaum Probleme mit der Mentalität und dem Alltag in Deutschland hatte (u.a., weil sie auch zeitlich sehr stark durch die Arbeit belastet war), hatte ihr als Hausmann tätiger Ehemann deutlich mehr Probleme im Alltag. Dieser Fall zeigt aber auch, dass trotz Auswanderung weiterhin eine Tätigkeit in Deutschland möglich ist und sie regelmäßig Vertretungen absolviert. Obwohl damit de facto eine Auswanderung aus Deutschland erfolgte, hält sie weiterhin Kontakte aufrecht und übt dort auch ihren Beruf aus. Mit einer Auswanderung aus Deutsch-

land sind damit nicht immer auch Tätigkeiten in Deutschland sofort abgebrochen, sondern können auch international weiter in unterschiedlichen Formen ausgeübt werden.

Während hier die Entscheidung zur Auswanderung freiwillig erfolgte, war diese im nächsten Fall eher unfreiwillig und durch dringende familiäre Gründe motiviert.

Steckbrief 4: Die Ingenieurin für Verfahrenstechnik

Über die Person

Bei der Interviewperson handelt es sich um eine weibliche 29-Jährige Verfahrenstechnik-Ingenieurin aus Indien, die mit einem Bachelor-Abschluss nach Deutschland für ein Masterstudium gekommen ist. Sie war im Rahmen des Studiums zwischen 2015 und 2018 in Deutschland.

Einreisegrund und Erwartung an Deutschland

Die Interviewte ist mit einem Bachelor in Verfahrenstechnik zu einem Masterstudium nach Deutschland gekommen und hatte im Anschluss daran die Absicht in Deutschland einen Job zu suchen und zu bleiben. Hierbei erhielt sie auch insbesondere eine Rückendeckung durch Ihre Familie:

„With my family, no, it was not a problem. They were very supportive, especially my father. He always wanted me to do my post-graduation abroad. And he really, he was a personal-, personally he liked Germany, actually. He was a big fan of certain authors from Germany. So he was always in support of Germany. So with regarding that I faced no problem. So they are still okay if I moved back to Germany.“

Das Studium in Deutschland erfolgte, weil es aus Sicht der Interviewten die besten Angebote und Curricula geboten hatte.

Erfahrungen in Deutschland

Während des Studiums hat die Interviewte ein Praktikum bei einem international tätigen Chemieunternehmen durchgeführt und war anschließend als Werkstudentin und für die Erstellung ihrer Abschlussarbeit bei diesem Unternehmen beschäftigt. Diese Tätigkeit in Deutschland hat sie sehr positiv wahrgenommen und prägt auch noch heute ihr Bild von Deutschland:

„The best thing that I saw was when I was working in [Name des Unternehmens]. That it was so easy to have your own life. It was not always work, work, work. Like you could have a balance between your personal life and your professional life. [...] When I was writing my thesis, my supervisor, if she saw me working after 5:00, she would come to my room. And she would say, “Now you have to stop working. This is enough. You can do it tomorrow.” I mean, this is something that I really appreciate there. [...] But in Germany, I think they have a very positive mindset about work because nobody can work for 24 hours efficiently. They believe in efficiency. And this is something which is lacking in this region where I [in India] live. And this is something that attracts people from here. That's why they want to move to Germany for this. When I tell my experience to them, that this was so easy for me to maintain my personal and professional life, this seems like a dream to them.“

Herausforderungen der Integration

Herausfordernd waren fehlende Sprachkenntnisse und die Erfahrung, dass viele Prozesse in Deutschland nach wie vor nicht digital erledigt werden können (*„I think if I compare it to how it is in India, here we are very used to having anything digital. Everything happens online. There are online forms and every procedure goes online. But in Germany, I think now it's still with the posts“*). Die Interviewte hatte auch

wenig Kontakte zu Deutschen und war eher in ihrer eigenen indischen Community unterwegs oder hat sich einen internationalen Freundeskreis über die Universität aufgebaut. Durch Ansprechpersonen in der Universität hat sie viel Unterstützung bei Fragen und Herausforderungen der Integration erhalten:

„We had a very nice course coordinator. If whenever I had any question, I could always go to her and ask her. And then there was a committee in the university. If you have any questions regarding scholarship or if you need any help financially, you could ask them for, even for student jobs, they could help you.“

Motive der Ausreise

Das Hauptmotiv der Ausreise bestand darin, dass ihr Vater in Indien erkrankte und sie daher nach Abschluss zurückkehren musste, um die Familie zu unterstützen (*„I was already going through so much. So I think at that time, the easier option for me was to return back to my country and look for a job there and take care of my father also“*). Ohne diese familiären Entscheidungen wäre sie vielmehr in Deutschland geblieben und hätte nach einer Tätigkeit am deutschen Arbeitsmarkt gesucht.

Leben nach der Ausreise

Nach Rückkehr hat sie beim indischen Tochterunternehmen desselben deutschen Chemiekonzerns angefangen. Die Interviewte hat weiterhin einen Rückkehrwunsch nach Deutschland (*„I want to return to Germany. And I'm taking help of Bundesagentur für Arbeit“*) und bereitet sich durch weitere Sprachkurse in Indien auf dieses mögliche Ereignis vor

Dieser Fall zeigt einen weiteren Migrationsverlauf über mehrere Stadien auf. Zunächst handelt es sich um Bildungsmigration im Bereich akademischer Bildungsgänge. Dabei werden aber zugleich erste berufliche Erfahrungen in Deutschland gesammelt, die dann genutzt werden, um bei deutschen Unternehmen im Ausland tätig zu sein. Insofern sind die Tätigkeiten in Deutschland ein Schritt in der weiteren Qualifizierung und spätere Tätigkeiten im Ausland. Dabei ist eine Rückkehr nach Deutschland zu einem späteren Zeitpunkt nicht ausgeschlossen.

Die vorangestellten Fälle zeichnen sich insbesondere dadurch aus, dass Zuwanderung und Abwanderung meist freiwillig erfolgten. Das folgende Fallbeispiel zeichnet sich dagegen durch einen hohen Grad der Unfreiwilligkeit aus. Die Zuwanderung wurde durch die Flucht aus dem Herkunftsland ausgelöst, die Rückkehr ins Herkunftsland durch den Verlust der rechtlichen Grundlage für den Aufenthalt in Deutschland.

Steckbrief 5: Die Krankenpflegehelferin

Über die Person

Bei der interviewten Person handelt es sich um eine weibliche Geflüchtete aus Bosnien-Herzegowina, die infolge des Bosnienkriegs nach Deutschland zugewandert ist. Sie ist zusammen mit Ihrem Mann und Ihrem Sohn als Geflüchtete nach Deutschland gekommen und zum Befragungszeitpunkt über 60 Jahre alt. Nach sechs Jahren musste die Familie Deutschland wieder verlassen.

Einreisegrund und Erwartung an Deutschland

Bei der Flucht aus dem Herkunftsland war Deutschland nicht unbedingt das einzig mögliche oder gewünschte Zielland. Vielmehr war es nach Einschätzung der interviewten Person *„Zufall, dass wir in Deutschland gelandet sind“*.

Erfahrungen in Deutschland

Da der Mann der Interviewten eine Ausbildung als Altenpfleger hatte, konnte er bereits wenige Tage nach Ankunft in Deutschland einer Tätigkeit nachgehen und dadurch Geld für die Familie verdienen. Die interviewte Frau selbst hat wenige Tage nach der Ankunft zunächst angefangen, in einem Warenhaus

und dann später in einem Krankenhaus zu arbeiten, um dadurch die gemietete Wohnung zu finanzieren. Später hat die interviewte Person dann eine Ausbildung zur Krankenpflegehelferin gemacht und in diesem Berufsfeld in Deutschland gearbeitet:

„Mein Mann ist Krankenpfleger, er hat ja studiert und er hatte ganz leicht eine Stelle gefunden, wie Krankenpfleger, und dann ging es uns viel besser, ja. Weil zuerst habe ich nur alleine gearbeitet. Und dann habe ich angefangen in einem Warenhaus. Und dort habe ich gearbeitet so lange bis mein Mann eine Betriebswohnung vom Altenheim, wo er gearbeitet hat, bekommen hat. Und das war sehr viel billiger als Wohnung, die wir bis dahin hatten. Und dann habe ich gedacht, wir ziehen dort um. Und ich habe gefragt, ob ich so eine Schulung machen könnte, dass ich auch im Altenheim arbeiten kann. Das haben sie mir erlaubt, haben sie mich aufgenommen. Und ich habe eine sechsmonatige Ausbildung beim [Name einer Organisation] gemacht.“

Herausforderungen der Integration

Aufgrund der guten Deutschkenntnisse, die sie bereits in Bosnien erworben hatten, gab es in dieser Hinsicht keine Schwierigkeiten in Deutschland. Sie berichtet positiv davon, dass sie in Deutschland viele Menschen kennengelernt habe und auch von der Gesellschaft angenommen worden sei (*„wir waren ganz gut aufgenommen und respektvoll behandelt worden“*).

Motive der Ausreise

Die Ausreise der Interviewten erfolgte nicht freiwillig. Obwohl die Interviewte und ihre Familie den Wunsch hatten, noch länger in Deutschland zu bleiben, wurde die Duldung, die sie aufgrund der Flucht hatten, nicht verlängert, sodass die Interviewperson mit ihrer Familie Deutschland verlassen musste:

„Wir hatten Duldung. Das ist kein Visum, das ist einfach Duldung. Und so sechseinhalb Jahre lang waren wir in Deutschland und diesen Visum-Status konnte man nicht lösen. Arbeitserlaubnis haben wir immer bekommen, aber Aufenthaltserlaubnis war ein Problem. Und das immer für sechs Monate. Und sechs Monate, das kann man nicht auf lange vertragen, weil das nervt. (B: Zu erneuern?) Ja. Und das macht so Druck auf den Menschen. Und dann war Krieg vorbei und die haben so entschieden, die Regierung von Deutschland hat entschieden, dass wir alle zurückkehren müssen.“

Leben nach der Ausreise

Die Rückkehr nach Bosnien war zunächst damit verbunden, dass die Familie in einer anderen Stadt neu anfangen und sich dort soziale Netzwerk aufbauen musste. Der Prozess der Reintegration war anfangs schwierig und die Interviewperson war zunächst mit ihrer Situation unzufrieden:

I: „War das für Sie ein schwieriger Prozess auch organisatorisch, finanziell, die Rückkehr nach Bosnien? War das sehr aufwändig für Sie?“

B: „Ja. Weil, wir konnten nicht in unsere Heimatstadt zurück. Und mussten wo anders neu anfangen. Und dann haben wir uns schon organisiert und haben wir schon alles geschafft. War ein bisschen anstrengend, ja. Und ohne Arbeit ist es schon schwierig. Aber (leichter?) haben wir uns in Deutschland integriert, wo wir gekommen sind, als hier.“

I: „Sie sagten ja, Sie sind mit Ihrer aktuellen Situation heute ganz zufrieden?“

B: „Jetzt momentan schon, aber am Anfang nicht. Vier Jahre lang mein Mann und ich waren arbeitslos hier. Und haben von Ersparnissen, die wir aus Deutschland gebracht haben, gelebt. Das ist schon schwierig gewesen. Aber haben wir geschafft, ja.“

Allerdings hat sich diese Unzufriedenheit im Zeitverlauf vermindert, auch weil sie und ihr Mann „gute Stellen“ gefunden haben. Sie selbst ist aktuell als Sekretärin an einer Universität tätig und beide können „ganz gut leben“. Der Wunsch einer Rückkehr nach Deutschland ist nach wie vor vorhanden, konnte aber bislang nicht realisiert werden.

Dieser Fall ist vermutlich typisch für viele Geflüchteten des Bosnienkriegs. Sowohl Zuwanderung als auch Abwanderung aus Deutschland waren unfreiwillig und sind nicht auf individuelle Entscheidungen, sondern vielmehr auf Makroereignisse zurückzuführen. Dabei sind diese Makroereignisse jedoch ein Hemmnis dahingehend, als das diese Personen gut integriert waren, aber dennoch gehen mussten und weiterhin ein Wunsch zum Leben in Deutschland besteht.

Der folgende Fall beschreibt eine Angehörige der nächsten Generation, die vom Bosnienkrieg betroffen war. Die interviewte Person hatte ihre Kindheit in Deutschland verbracht und musste dann mit ihrer Familie Deutschland wieder verlassen. Aufgrund der Prägung in der Kindheit besteht aber eine enge Verbundenheit mit Deutschland. Der Migrationsverlauf zeigt, wie eng Elemente von Freiwilligkeit und Unfreiwilligkeit eng miteinander verbunden sein können.

Steckbrief 6: Die Altenpflegerin

Über die Person

Bei der interviewten Person handelt es sich um eine 29-Jährige aus Bosnien, die derzeit bei Ihren Eltern lebt. Sie war ungefähr von 2016 bis 2020 in Deutschland. Die Interviewte war als kleines Kind (im Kontext des Bosnienkriegs, ca. sechs Jahre) als Geflüchtete in Deutschland und ist dann mit Ihren Eltern (die abgeschoben wurden) zurückkehrt. Eine Tante der Interviewperson lebt noch in Deutschland.

Einreisegrund und Erwartung an Deutschland

Die Hauptmotivation des Zuzugs nach Deutschland bestand für diese darin, dass diese in Deutschland mehr Geld verdienen kann, als im Herkunftsland (*„Also als ich nach Deutschland ging, war es wirklich, also der Hauptgrund ist immer Geld. Da wir nicht so viel hier verdienen können.“*). Eine zentrale Herausforderung der Einreise bestand darin ein Arbeitsvisum für die Einreise zu bekommen:

„Also zum Beispiel, ich bekomme vom Arbeitgeber einen Platz, ich bekomme auch dazu die Papiere, ich muss dann in die deutsche Botschaft bei uns gehen und auf einen Termin warten. Und den Termin bekommst du halt nie. Also man-, ich habe fünf Jahre gewartet, bis ich das Visum bekommen habe.“

Erfahrungen in Deutschland

Die Interviewte war bereits vor ihrem Zuzug nach Deutschland mehrmals einige Monate bei ihrer Tante in Deutschland und hat diese bei der Arbeit als Reinigungskraft unterstützt und von dem in Deutschland erhaltenen Verdienst eine Ausbildung zur Krankenschwester im Herkunftsland finanziert:

„Und meine Tante hat mich dann eingeladen, zu ihr zukommen und ihr ein bisschen bei der Arbeit zu helfen, damit die Arbeitgeber, bei denen sie arbeitet, mich ein bisschen auch kennenlernen. Sie putzt in Deutschland. Und damit ich sie sozusagen im Sommer, wenn sie Urlaub hat, sie ersetzen kann sozusagen. [...] Und die ersten drei Jahre, bis ich dann das eine Jahr [länger in Deutschland für die Ausbildung] war, war ich da Teilzeit nur einen Monat angemeldet. Also um sie sozusagen zu ersetzen [Anm. d. Autoren: Aus den Ausführungen der Interviewten ist nicht klar, über welchen Einreisemechanismus diese Aufenthalte in Deutschland organisiert wurden]. Und danach-, also das Geld, das ich dort verdient habe, habe ich dann hier [in Bosnien] für die Schule genommen sozusagen. Also ich habe Gymnasium gemacht und wollte mich umschulen auf Medizin, da es mit Medizin leichter ist einen Job in Deutschland zu finden. Also ich habe so eine Ausbildung als Krankenschwester gemacht.“

Diese Ausbildung hat die Interviewte dann im Heimatland begonnen und die schulische Ausbildung in ihrem Herkunftsland durchlaufen. Mit dem Ziel in Deutschland zu arbeiten, hat die Interviewte dann einen Arbeitgeber gefunden, der ihr ermöglichte, basierend auf der bisherigen schulischen Ausbildung, eine Ausbildung in Deutschland (Pflegeausbildung im Altersheim) zu absolvieren:

„Und bei mir habe ich hier zwei Jahre fertig gemacht, man muss aber vier Jahre machen. Und ich habe dann online gefunden so ein Klinikum [in Deutschland], wo sie mir anbieten, an Studium zu machen, also das Studium zu Ende zu machen [...] damit ich dann weiterhin [bei diesem] arbeite. Und dann habe ich auch das alles gemacht, war in Deutschland, war ein Jahr lang [dort tätig].“

Herausforderungen der Integration

Da die Interviewte gute Deutschkenntnisse hat, weil sie die Kindheit in Deutschland verbracht hatte, berichtet sie von keinen Schwierigkeiten bezüglich der Integration, sie fühlt sich auch aufgrund der Erfahrungen der Kindheit als „Deutsche“:

„Also der Plan [der Ausreise] war, ehrlich gesagt, für immer, da ich mich da irgendwie-, weiß ich nicht, ich war von klein aus da, als ich hierhergekommen bin als kleine, habe ich nur deutsches Fernsehen gesehen, irgendwie finde ich mich-, einfach wie ein Deutscher fühle ich mich im Endeffekt. Ich finde, passt es zu mir besser als hier.“

Motive der Ausreise

Nachdem sie den praktischen Teil der Ausbildung in Deutschland absolviert hat und ein Jahr in Deutschland in dieser Tätigkeit gearbeitet hat, ist ihr Vater krank geworden („Aber dann ist leider passiert, dass mein Papa ganz krank war, konnte nicht mehr laufen und alles. Und dann musste ich wirklich zurückkehren“), sodass sie sich entschloss wieder zurückzukehren und ihre Familie zu unterstützen. Zugleich hat sie von Ihrer Familie signalisiert bekommen, dass es in Deutschland besser für sie wäre.

„Er konnte dann auch kaum laufen und Mutter konnte es dann allein nicht schaffen. Und sie hat mir auch gesagt: „Bleib dort, bleib dort!“ Aber ich konnte nicht bleiben.“

Leben nach der Ausreise

Nach der Rückkehr ins Herkunftsland ist die Interviewte für ein (deutsches) Callcenter tätig und wird auch im Vergleich zu anderen Branchen gut bezahlt:

„Also als ich dann erst zurückgekommen bin, zuerst den ersten Monat habe ich dann auch nichts gemacht. Aber erst direkt nach dem ersten Monat konnte ich wieder sofort Arbeit finden, denn wir haben hier viele deutschsprachige Callcenter. Und man ist-, man kann leicht auch so Arbeit finden, wenn man die deutsche Sprache kennt. Also sozusagen das war kein Problem für mich im Callcenter zuarbeiten, aber in anderen Branchen schon.“

Sie ist derzeit damit zufrieden, strebt aber nach wie vor an „nach Deutschland zu kommen“. Der Wunsch wieder in Deutschland zu arbeiten wird jedoch dadurch erschwert, dass bei der Interviewperson mittlerweile eine chronische Erkrankung diagnostiziert wurde, was insbesondere eine Rückkehr in den Pflegeberuf in Deutschland erschwert.

Dieser Fall macht deutlich, dass die Interviewperson ihr Ziel des Aufenthalts in Deutschland realisiert hat, aber aufgrund familiärer Umstände Deutschland wieder verlassen hat und dadurch ihr Wunsch in Deutschland zu leben und zu arbeiten zugunsten der Familie zurückgestellt wurde. Allerdings ergaben sich in Bezug auf die Integration in Deutschland keine Schwierigkeiten, da sie bereits Erfahrungen in Deutschland als Kind gesammelt hatte, sodass sie mit Sprache, Prozessen und Abläufen in Deutschland bereits vertraut war. Zeitgleich hat sie auch nach der Rückkehr auf Basis der guten Deutschkenntnisse eine Tätigkeit vor Ort gefunden. Für Personen, die im Ausland über ähnliche Erfahrungen verfügen, kann eine erneute Integration nach Deutschland sicherlich möglich sein.

Zusammenfassend zeigen diese einzelnen Fälle eine konkretere Auswahl verschiedener interviewter Fälle. Diese Fälle wurden hier besonders herausgestellt, weil sie auch die Perspektiven weiblicher Interviewter verdeutlichen soll. Während bei diesen meist das Motiv der Rückkehr aus familiären

Gründen überwiegt, ist zu verdeutlichen, dass diese Motive der Rückkehr auch bei Männern relevant sind. Die Fälle zeigen auch, dass insbesondere dann, wenn bereits deutsche Sprachkenntnisse vorliegen, die Integration in Deutschland besser gelingt, als wenn keine solchen Sprachkenntnisse vorhanden sind. Dies ist unabhängig von der ausgeübten Tätigkeit in Deutschland.

Berücksichtigt man noch andere Fälle, die hier nicht dargestellt wurden, so haben viele Personen nach wie vor ein positives Bild von Deutschland, auch nach der Rückkehr von Deutschland. Eine Integration in deutsche Tochterunternehmen im Ausland erscheint insbesondere mit deutschen Qualifikationen wahrscheinlicher. Manche Auswandernden wandern aus Deutschland aus, weil diese in Deutschland keine Weiterentwicklungsmöglichkeiten sehen und versuchen im Ausland Karriere zu machen, weil dort nicht nur Qualifikationen, wie in Deutschland zu zählen scheinen, sondern vor allem Erfahrung und Expertise in einem bestimmten Berufsfeld, weniger ein formaler oder qualifikatorischer Nachweis.

Davon sind aber Fälle zu unterscheiden, in denen keinerlei Veränderungen in den Tätigkeiten und Personen festzustellen sind, die quasi unabhängig und universell in verschiedenen Ländern einsetzbar sind. Hierzu gehören etwa spezifische Spezialisten/Expertentätigkeiten (wie z. B. Data Scientist, Software-Entwickler, oder eine interviewte Hedgefonds-Managerin) oder auch LKW-Fahrer, die als einzigen Nachweis einen gültigen LKW-Führerschein benötigen. Diese Interviewten haben in den meisten Fällen vor ihrem Aufenthalt, während des Aufenthalts und nach dem Aufenthalt in Deutschland eine vergleichbare Tätigkeit ausgeübt. In diesen Fällen sind kaum Aufstieg oder Abstieg in Hinblick auf die berufliche Qualifikation festzustellen. Wenn diese bereits einmal in Deutschland gearbeitet haben, können diese Erfahrungen potenziell für eine erneute Beschäftigung in Deutschland genutzt werden.

In anderen Fällen ist es für Interviewte aufgrund fehlender formaler Qualifikationen schwierig, einen vertikalen Berufsaufstieg in Deutschland umzusetzen. Hierfür erfolgt meist eine Weiterwanderung in ein anderes Land oder in das Herkunftsland, wo der Aufenthalt in Deutschland als zusätzliche berufliche, praktische Erfahrung gewertet wird.

Zusammenfassend zeigt sowohl die quantitative als auch die qualitative Betrachtung der Erwerbs- und Karriereverläufe der interviewten und befragten Personen, dass sich hinsichtlich der Karriere bzw. Tätigkeit eine Zuwanderung und Auswanderung aus Deutschland meist gelohnt hat. In vielen Fällen können insbesondere die beruflichen Erfahrungen oder in Deutschland erworbenen Qualifikationen für die weitere berufliche Karriere in den Abwanderungsländern helfen.

9 Zwei Konzepte für eine Hauptstudie

Die Ergebnisse der Vorstudie stellen die Grundlage für die Vorbereitung der Hauptstudie zur systematischen Untersuchung der Abwanderungsgründe von ausländischen Fachkräften dar. Ziel ist es, im Unterschied zur vorliegenden Vorstudie eine repräsentative Befragung durchzuführen, also eine Befragung, die quantitative Rückschlüsse auf die Grundgesamtheit aller in einem bestimmten Zeitraum abgewanderten ausländischen Fachkräfte ermöglicht.

Im Folgenden werden zwei alternative Konzepte für das Design der Hauptstudie skizziert. Dargestellt werden das grundlegende methodische Vorgehen und mögliche Fragestellungen, Stichprobenziehungen und Auswertungen. Zur Diskussion der Konzepte wurde ein Workshop mit wissenschaftlichen Expert*innen durchgeführt, dessen Ergebnisse in dieses Kapitel eingeflossen sind.

Als alternative Zugangswege, die eine repräsentative Zufallsauswahl der Zielpersonen erlauben, werden im Folgenden zwei Ansätze unterschieden:

- Eine Zufallsziehung aktuell in Deutschland erwerbstätiger Ausländer*innen, die möglicherweise künftig aus Deutschland abwandern werden. Dieser Zugangsweg wird als **Rückwanderungspanel** bezeichnet.
- Eine möglichst repräsentative Stichprobe bereits aus Deutschland abgewanderter Personen. Grundlage der Ziehung könnten die Einwohnermelderegister einer Stichprobe deutscher Gemeinden und/oder eine gegenüber der Vorstudie erweiterte und verbesserte Stichprobe aus den sozialen Netzwerken sein. Dieser Zugangsweg wird als **Rückwanderungsmonitoring** bezeichnet.

Der Unterschied zwischen beiden Zugangswegen bezieht sich im Wesentlichen auf den gewählten Blickwinkel und die sich daraus ergebenden Fragestellungen. Während das Rückwanderungsmonitoring ähnlich wie in der Vorstudie das vollzogene Rückwanderungsgeschehen der letzten drei Jahre in den Blick nimmt, also die bereits abgewanderten Zielpersonen zu ihren Erfahrungen und Motiven befragen will, zielt das Rückwanderungspanel hauptsächlich auf die Rückwanderungsabsichten und Motive der sich noch in Deutschland befindlichen ausländischen Erwerbstätigen aus bestimmten Ländern und den Prozess der Rückwanderung.

Befragungen und Analysen von Individualdaten von Rück- und Weitergewanderten sind selten, weil es schwierig ist, Adressdaten von international mobilen Personen aus den zur Verfügung stehenden Adressregistern zu erhalten. Grundsätzlich können dazu Datengrundlagen aus den Zielländern der Zuwanderung oder aus den Herkunfts- oder Weiterwanderungsländern genutzt werden.

In vorhandenen Studien genutzte Datengrundlagen aus den Zielländern sind beispielsweise die GERPS-Befragung deutscher Abgewanderter (Ette et al. 2020), welche Abmeldedaten der Einwohnermeldeämter verwendet. Dieses Vorgehen lässt sich eventuell auf ausländische Fachkräfte übertragen, allerdings ist die kritische Frage, inwieweit die Qualität der Meldedaten bei Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit ausreichend ist. Für die Niederlande nutzen Bijwaard und Wahba (2022) das Centraal Register Vreemdelingen (CRV), das eine ähnliche Funktion hat wie das deutsche Ausländerzentralregister (AZR). Hier ist auch festgehalten, in welches Land die Personen abgewandert sind, so dass unterschieden werden kann, ob es sich um eine Rückwanderung oder eine Weiterwanderung handelt. Allerdings ist für 34 % der Abgewanderten weder das Datum der Abwanderung noch das Zielland der Abwanderung festgehalten.

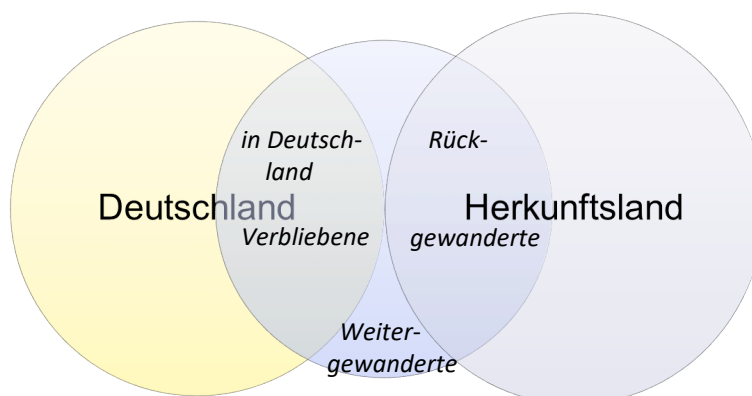
Datenregister aus typischen Herkunftsländern der Migration können prinzipiell ebenfalls für eine Befragung der Abgewanderten genutzt werden. Ein Beispiel ist die Nutzung des ägyptischen Egypt Labor Market Panel Survey (ELMPS), z. B. durch Samari (2021). In den Daten haben ca. 10% der befragten Haushalte einen oder eine Haushaltsangehörige, die mindestens sechs Monate in einem anderen Land erwerbstätig war, aber zum Zeitpunkt der Befragung wieder nach Ägypten zurückgekehrt war. In diesem Fall gewinnt man allerdings nur eine Stichprobe der bereits Zurückgewanderten und kann die Ursachen der Rückwanderung nicht durch einen Vergleich mit den noch im Zielland ansässigen Migrierten analysieren.

Einige Studien kombinieren Daten aus mehreren Ländern. So benutzen Zaiceva und Zimmermann (2016) Daten der EU-Arbeitskräfteerhebung für Rückgewanderte, die zum Befragungszeitpunkt wieder in den EU-Erweiterungsländern ansässig waren, und kombinieren diese mit Daten von Staatsangehörigen dieser Länder, die in den „alten“ EU-Ländern ansässig waren. Görlach (2021) kombiniert Daten aus Mexiko und den USA. Diese Vorgehensweisen sind sinnvoll, um Migrationsströme zwischen einer begrenzten Anzahl von Ländern zu erfassen. Für ein Projekt, dessen Ziel der Erfassung der gesamten Rückwanderung ausländischer Fachkräfte aus Deutschland ist, wäre es aber zu aufwendig, Ziehungsgrundlagen aus allen Ländern zu verwenden. Insofern ist die Verwendung einer einheitlichen Ziehungsgrundlage das wirtschaftlichere Vorgehen.

9.1 Rückwanderungspanel

Grundgesamtheit der Untersuchung sind im Rückwanderungspanel in Deutschland erwerbstätige Ausländer*innen (in Abbildung 9.1 durch den gelb eingefärbten Kreis gekennzeichnet). Im Zeitablauf wandern die Angehörigen dieser Gruppe entweder in ihre Herkunftsländer bzw. dritte Länder ab, oder sie verbleiben in Deutschland und sind somit Teil der im Herkunftsland bzw. im Zielland der Weiterwanderung ansässigen Population. Die Angehörigen dieser Grundgesamtheit werden über einen längeren Zeitraum wiederholt befragt. Dabei befindet ein Teil der Gruppe über den gesamten Befragungszeitraum in Deutschland, während der andere Teil sowohl in Deutschland als auch – nach der Abwanderung – im Herkunfts- oder einem dritten Land befragt wird.

Abbildung 9.1: Untersuchungsgruppen im Rückwanderungspanel



Quelle: Eigene Darstellung.

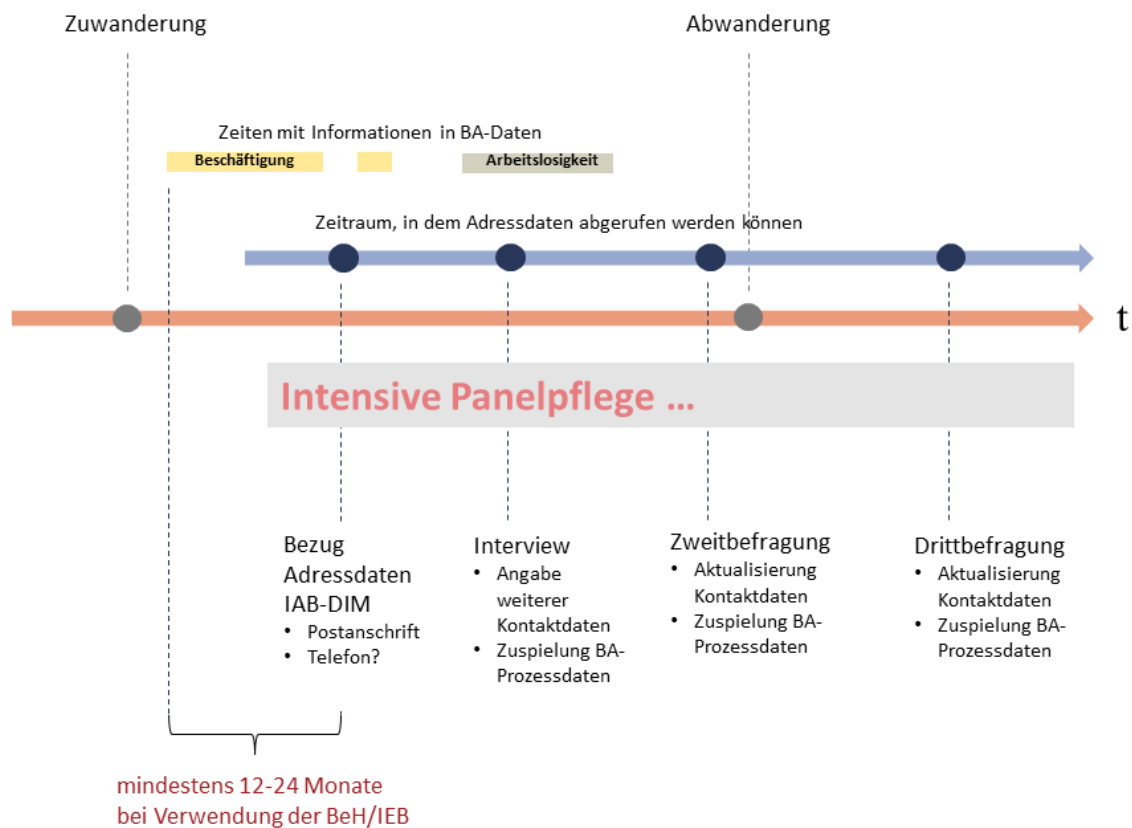
Die Ziehung der Stichprobe kann entweder aus dem Bestand der in Deutschland beschäftigten Ausländer*innen vorgenommen werden oder aus dem Zustrom von Ausländer*innen in eine Beschäftigung in Deutschland. Der Vorteil einer Ziehung aus dem Zustrom ist, dass die sogenannte Längsschnittverzerrung vermieden wird. Sie kommt dadurch zustande, dass Personen mit langem Aufenthalt in Deutschland eine höhere Wahrscheinlichkeit haben, in die Stichprobe zu geraten, als Personen, die nur für einen kurzen Zeitraum in Deutschland sind. Damit ist ein weiterer Vorteil einer Stichprobe aus dem Zustrom verbunden, nämlich dass die stabil in Deutschland residente Population nur zu einem kleinen Teil in die Stichprobe gelangt. Diese Gruppe liefert keine Erkenntnisse zur Frage der Rückwanderung. Der Nachteil der Ziehung aus dem Zustrom für das Rückwanderungspanel ist, dass in den ersten Jahren des Panels keine Rückwanderungen nach längerem Aufenthalt in Deutschland zu beobachten sind.

Als Ziehungsgrundlage wird eine Datenbasis benötigt, in der die Zielpopulation möglichst vollständig enthalten ist. Hierzu lassen sich zum einen Melderegister verwenden. Die Meldedaten der Einwohnermeldeämter umfassen die in Deutschland gemeldete ausländische Bevölkerung. Darin nicht eingeschlossen ist die kurzfristige Zuwanderung, beispielsweise Saisonarbeitskräfte oder entsendete Arbeitnehmer*innen. Als Zugang bietet sich das Ausländerzentralregister an, aus dem seit dem Jahr 2021 personenbezogenen AZR-Daten (Adressdaten) beantragt werden können (derzeit nur für Drittstaatenangehörige). Zum anderen lassen die Prozessdaten der BA als Ziehungsgrundlage verwenden, wobei die Integrierten Erwerbsbiografien des IAB (IEB) die für Forschungszwecke meistverwendete Datenbasis ist. Darin finden sich die Daten aller erwerbstätigen Zielpersonen mit ausländischer Staatsangehörigkeit. Ausgenommen sind vor allem Selbständige und Beamt*innen. Die IEB stehen nur mit einem gewissen zeitlichen Verzug zur erstmaligen Erwerbsaufnahme in Deutschland zur Verfügung. Dieser Verzug beträgt je nach Datum der Erwerbsaufnahme 12 bis 24 Monate, die sehr kurzfristige Migration wird daher kaum abgebildet.

Auf der Grundlage dieser beiden Datenbestände kann eine repräsentative Zufallsstichprobe gezogen werden. Im Folgenden wird die Bildung einer Stichprobe auf der Basis der IEB und dabei insbesondere der Beschäftigtenhistorik (BeH) als Teil der IEB beschrieben. Von den Zielpersonen liegen die benötigten Kommunikationsdaten, zumindest die Postadresse vor. Das ist wichtig, weil alle ausgewählten Zielpersonen postalisch angeschrieben und über den Befragungszweck und ihre Datenschutzrechte aufgeklärt werden müssen.

Der entscheidende Vorteil des Rückwanderungspanels besteht darin, dass bereits zu einem frühen Zeitpunkt, also während des Aufenthalts in Deutschland, der Kontakt zu den ausländischen Zielpersonen hergestellt wird. Der Kontakt wird durch eine intensive Panelpflege auf Dauer gehalten. Dafür ist ein kleinschrittiges Vorgehen nötig, und zwar über die regelmäßige Nutzung der verfügbaren aktiven Kommunikationskanäle E-Mailadresse, soziale Medien, Telefonnummer, ausländische Postadresse der Zielpersonen, und über die Bereitstellung passiver Kommunikationsmöglichkeiten für die Zielpersonen durch das Erhebungsinstitut: Telefonhotline, Homepage und Projekt-E-Mail (siehe Abbildung 9.2).

Abbildung 9.2: Beispielhafter Ablauf des Auswanderungspanels



Quelle: Eigene Darstellung.

Während der möglichst lang zu bemessenden Projektlaufzeit der Hauptstudie wird sich die Panelstichprobe schon in der zweiten Erhebungswelle in die folgenden Teilgruppen splitten:

- stabil residente Personen (ohne Abwanderungsabsicht)
- labil residente Personen (mit Abwanderungsabsicht)
- abgewanderte Zielpersonen.

Wie groß diese Teilgruppen in den einzelnen Ländern sein werden, bedarf genauerer Vorausberechnungen. Entscheidend ist aber, dass die Teilgruppe c) mit Hilfe des hier vorgeschlagenen Zielungskonzeptes zuverlässig und intensiv mehrmals befragt werden kann. Die anderen Teilgruppen können als Kontrollgruppen zum Vergleich herangezogen werden.

Sobald dem Befragungsinstitut der Zeitpunkt der Abwanderung aus Deutschland über einen der möglichen Kommunikationskanäle bekannt wird, sollte das unabhängig von Rhythmus der regelmäßigen Befragungswellen ein möglichst zeitnahes Interview mit den Abgewanderten auslösen, was durch die enge Betreuung insbesondere der Teilgruppe b) durch häufige Statusabfragen ermöglicht wird. Auf diesem Wege können auch die Beobachtung und zeitliche Nachverfolgung des Rückmigrationsgeschehens, z. B. infolge geänderter Zuwanderung, institutioneller und ökonomischer Rahmenbedingungen, und auch die Zufriedenheit mit der Rückwanderungs-Entscheidung und sogar mögliche Wiedereinreiseabsichten frühzeitig erfasst werden.

Selbstverständlich ist auch in diesem geplanten Panel mit einer Mortalitätsquote zu rechnen, denn für die Abgewanderten verliert ihr Aufenthalt in Deutschland mit zunehmendem Abstand an Bedeutung, so dass ihr weiterer Werdegang später nur noch mit Statusabfragen in größerem Abstand verfolgt werden kann. Auf der anderen Seite verliert auch die Teilgruppe A nach und nach an Bedeutung für das Erkenntnisinteresse der Hauptstudie. Aus diesen Gründen sollte eine sukzessive Aufstockung der Panelstichprobe mit neuen Zuwanderern in Erwägung gezogen werden.

Für alle Zugangsvarianten gilt, dass eine Verknüpfung mit den Sozialdaten der BA sinnvoll ist. Hierzu können insbesondere die Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) des IAB genutzt werden. Der Vorteil der Verknüpfung von Sozialdaten der BA besteht zum einen darin, dass erwerbsbiografische Informationen in großer zeitlicher Tiefe und Exaktheit zur Verfügung stehen. Zum anderen können so vergangene Maßnahmenteilnahmen, z. B. an Qualifizierungen, einbezogen werden. Dies ermöglicht es, den Beitrag dieser Maßnahmen zur Reduzierung von Abwanderungstendenzen zu bestimmen. Damit eignet sich das Rückwanderungspanel besonders, um Handlungsansätze für das operative Geschäft der BA im Rahmen der Fachkräftegewinnung und -sicherung abzuleiten.

9.2 Rückwanderungsmonitoring

Das Rückwanderungsmonitoring bezieht sich auf die Befragung von ausländischen Fachkräften, die bereits ins Ausland zurückgekehrt sind. Es knüpft damit inhaltlich direkt an die Forschungsziele dieser Vorstudie an, wobei die Forschungsfragen bzw. Erkenntnisse aus der qualitativen Erhebung in die standardisierte Erhebung der Hauptstudie überführt werden sollten. Die Erhebung im Rahmen des geplanten Rückwanderungsmonitorings soll als breite standardisierte repräsentative Befragung angelegt werden, d.h., dass ein hinreichend großer Stichprobenumfang anvisiert wird, um möglichst feine Differenzierungen vornehmen zu können.

Ein methodischer Ansatz, der dem wissenschaftlichen Anspruch eines repräsentativen Zugangs hinreichend genügt und daher für die Haupterhebung anvisiert werden könnte, ist die Ziehung einer Registerstichprobe aus zufällig ausgewählten Einwohnermeldeämtern in Deutschland. In der Regel gilt in Deutschland keine Abmeldepflicht, wenn eine Person innerhalb Deutschlands umzieht, da der alte Wohnsitz im Rahmen der Anmeldung des neuen Wohnsitzes in Deutschland automatisch abgemeldet wird. Wenn die Person allerdings ins Ausland abwandert, d.h. keinen neuen Wohnsitz in Deutschland anmeldet, so ist sie verpflichtet, sich innerhalb von zwei Wochen abzumelden. Auch wenn es nicht verpflichtend ist, so besteht doch die Möglichkeit, im Rahmen der Abmeldung auch einen neuen Wohnsitz im Ausland anzugeben.

Diese Adressen bilden somit einen (theoretisch hinreichend vollständigen) Auswahlrahmen der Grundgesamtheit der Zielpersonen für die Hauptstudie, zumindest, soweit die abgewanderten Zielpersonen erstens ihrer Meldepflicht nachgekommen sind und zweitens eine Umzugsadresse im Ausland eingetragen haben.

Ob und, wenn ja, in welcher Qualität Auslandsadressen der in den vergangenen drei Jahren abgewanderten erwerbstätigen Ausländer*innen für die Hauptstudie verstreut auf die Einwohnermeldeämter vieler deutscher Gemeinden mit unterschiedlichen Erfassungssystemen vorliegen, ist allerdings nach bisherigen Erkenntnissen kritisch zu hinterfragen. Im Rahmen dieser Vorstudie wurden 22 zufällig ausgewählte Einwohnermeldeämter systematisch mit der gleichen Anfrage nach einer Gruppenauskunft über rückgewanderte Ausländer kontaktiert, um die Möglichkeiten einer Ziehung von Adressdaten von Personen zu eruieren, die innerhalb der letzten drei Jahre in Deutschland gemeldet

waren, ihren Wohnsitz danach abgemeldet und eine neue Adresse im Ausland angegeben haben. Nur ein Einwohnermeldeamt konnte eine hinreichend große Anzahl von Adressen bereitstellen. Es verzeichnete im Zeitraum 2018-2020 ca. 21.000 Abmeldungen, davon ca. 13.500 ins Ausland. Für diese stand jedoch nur in ca. 400 Fällen eine Adresse im Ausland zur Verfügung. Die Personen mit den bekannten Adressen wurden angeschrieben und um Teilnahme an einer kurzen Umfrage gebeten. Tatsächlich teilgenommen haben davon jedoch nur 25 Personen, also nur 0,2 % aller Abmeldungen bzw. 6,5 % aller Personen mit bekannter Auslandsadresse. Von den anderen Einwohnermeldeämtern gab es, wenn überhaupt eine Rückmeldung kam, zumeist Hinweise auf die schlechte Füllung der Felder für die Auslandsadresse.

Aufgrund des geringen Rücklaufs und des schlechten Füllungsgrades der Adressfelder dürfte eine Stichprobe aus den Abmeldungen der Einwohnermeldeämter in hohem Maße selektiv sein. Sie sollte daher durch Kontaktdaten aus weiteren Quellen ergänzt werden, oder es sollte von vornherein eine andere Ziehungsgrundlage verwendet werden.

Aufgrund des geringen Rücklaufs dürfte eine Stichprobe aus den Abmeldungen der Einwohnermeldeämter in hohem Maße selektiv sein. Sie sollte daher durch Kontaktdaten aus weiteren Quellen ergänzt werden, oder es sollte von vornherein eine andere Ziehungsgrundlage verwendet werden.

Hierbei bietet die Rekrutierung von Befragungspersonen aus den sozialen Netzwerken die vermutlich besten Möglichkeiten. Die Repräsentativität der Stichprobe könnte gegenüber dem Vorgehen in dieser Vorstudie dadurch verbessert werden, dass ein geeigneter Stichprobenplan, z.B. auf der Grundlage der amtlichen Wanderungsstatistik, zugrundegelegt wird. Auf der Länderebene sollte ein gezieltes Zielgruppen-Targeting sowie eine laufende Selektivitätsanalyse und Feldsteuerung vorgenommen werden. Auf Grundlage der amtlichen Daten der Wanderungsstatistik und der Nutzerdaten von Facebook können Designgewichte abgeleitet werden. Auf diese Weise ist mit einer verbesserten Repräsentativität im Vergleich zu dieser Vorstudie zu rechnen, wenngleich dieses Vorgehen keine Zufallsziehung darstellt und damit Aussagen über die Grundgesamtheit (einschließlich einer Quantifizierung des statistischen Irrtums) im strikten Sinne nicht getroffen werden können.

10 Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen

In diesem Abschnitt werden Schlussfolgerungen aus der Vorstudie gezogen. Sie beziehen sich zum einen auf die Inhalte der Studie, zum anderen auf das Vorgehen bei einer Hauptstudie. Zudem werden Handlungsempfehlungen abgeleitet. Dabei können die auf dieser Vorstudie basierenden Empfehlungen nur vorläufig sein. Ferner sind sie nicht im Hinblick auf Akteure und Umsetzung ausformuliert. Dies muss einer Hauptstudie vorbehalten bleiben.

Um die Ergebnisse der Vorstudie und die Handlungsempfehlungen eng aufeinander beziehen zu können und so den Begründungskontext der Handlungsempfehlungen aufzuzeigen, werden beide im Folgenden in synoptischer Tabellenform dargestellt.

10.1 Inhaltliche Ergebnisse und Handlungsempfehlungen

Schlussfolgerungen	Handlungsempfehlungen
... im Prozess der Zuwanderung	
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 sie auch eine spontane Migration mit wenig Vorlauf und Vorbereitung ermöglicht. Kurzfristige Migrationsvorhaben kommen im Bereich der Staatsangehörigen von außereuropäischen Drittstaatlern eher auf dem Tätigkeitsniveau der Experten und Spezialisten 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 aber auch spontane Zuwanderungen vor, die von Neugier und einem generellen Interesse an Deutschland getrieben sind.	Unterstützungsangebote sollten die Zuwanderungsmotive berücksichtigen. Im Bereich der Zuwanderung aus familiären Gründen sollten gezielte Sprach-, Qualifizierungs- und Beschäftigungsangebote für den Partner oder die Partnerin vorhanden sein.
Nach Deutschland Zugewanderte haben häufig unzureichende deutsche Sprachkenntnisse und keinen Sprachkurs absolviert. Über die Hälfte der Befragten hatte vor oder unmittelbar nach der	Bedarf an Sprachkursen besteht vor allem im Bereich der Basissprachkurse. Auch bei beruflich Qualifizierten ist die Sprache im Alltag oft ein Problem, das die Integration behindert, auch

Schlussfolgerungen	Handlungsempfehlungen
<p>Zuwanderung keinen Sprachkurs absolviert. Bei den Personen, die 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.</p>	<p>wenn die Sprache im Beruf kein Problem ist, weil bei der Arbeit Englisch verwendet wird.</p> <p>Dabei ist die zeitliche und flächendeckende Verfügbarkeit von Sprachkursen kritisch. Sinnvoll können auch Angebote für Arbeitgeber sein, so dass ausländische Beschäftigte während der Arbeitszeit an Sprachkursen teilnehmen können.</p> <p>Die Sprachkurse sollten mit einer besseren interkulturellen Sensibilisierung der deutschen Bevölkerung verbunden sein. Dies gilt insbesondere für die Beschäftigten in Behörden.</p>
<p>Bei der Unterstützung der Zuwanderung spielen öffentliche Institutionen wie die Arbeitsverwaltung im Vergleich zu den privaten Kontakten und dem Arbeitgeber nur eine untergeordnete Rolle.</p>	<p>Die Bekanntheit der Unterstützungsangebote der BA im Ausland sollten gestärkt werden.</p>
<p>... im Prozess der Integration in Deutschland</p>	
<p>Die beruflichen Aufstiegschancen im Helfersegment sind schmal. Von den Befragten arbeiten 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.</p>	<p>Die Arbeitsbedingungen in Helfertätigkeiten sollten verbessert werden, weil dies auch der Integration dient. Die Zugewanderten sollten besser über ihre Rechte und Weiterbildungsmöglichkeiten in Deutschland aufgeklärt werden, z. B. durch verpflichtende Schulungen.</p> <p>Weiterbildungsangebote sollten die beruflichen Aufstiegschancen verbessern. Die Wahrnehmung entsprechender Bildungsmöglichkeiten würde zugleich die Verbleibswahrscheinlichkeit in Deutschland erhöhen. Möglicherweise wäre auch ein individuelles Mentorenprogramm für diese Zielgruppe sinnvoll.</p>
<p>Beruflich Qualifizierte schaffen häufig den Direkteinstieg. 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. Viele solcher beruflichen Tätigkeiten können auch ohne eine Anerkennung des Ausbildungsabschlusses ausgeübt werden.</p>	<p>Es wäre zu überlegen, ob die Zuwanderungsregeln so geändert werden, dass die berufliche Anerkennung nicht generell zur Bedingung von Zuwanderung beruflich ausgebildeter Fachkräfte gemacht wird, wie es nach dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz noch immer im Grundsatz der Fall ist.</p>
<p>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</p>	<p>Informations- und Unterstützungsangebote sollten verbessert und auf Alltagsprobleme fokussiert werden.</p>

Schlussfolgerungen	Handlungsempfehlungen
<p>zeigt, dass Integrationschwierigkeiten weit verbreitet sind. Wichtige Themen sind dabei der Umgang mit Behörden sowie alltagspraktische Themen wie Steuern und Leben in Deutschland, 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.</p>	
<p>... zu den Gründen der Rückmigration</p>	
<p>Die von den Ausgewanderten genannten Gründe für die Rückmigration 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). 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.</p>	<p>Die Beratung und Vermittlung durch die BA sollte insbesondere für solche Zugewanderten gestärkt werden, die sich beruflich neu orientieren müssen oder wollen. Dies könnte durch neue Ansätze der Beratung und Vermittlung und entsprechende Schulungen umgesetzt werden.</p> <p>In Betracht zu ziehen sind ferner sozialrechtliche Änderungen, z. B. im Rahmen der EU-Freizügigkeit. Bei unfreiwilliger Arbeitslosigkeit nach weniger als einem Jahr Beschäftigung (§ 2 Abs. 3 Satz 2 FreizügG) bleibt die Arbeitnehmer-eigenschaft nur für sechs Monate erhalten, dann gibt es keine SGB-II-Leistungen mehr. Diese Regelung könnte Abwanderungen begünstigen.</p>
<p>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 keine längerfristige Beschäftigung in Deutschland. Zugewanderte, für die die EU-Freizügigkeitsregeln gelten, bleiben dagegen kürzer. 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 Deutsch-</p>	<p>Internationale Studierende sollten noch besser direkt am Ende des Studiums abgeholt werden. Möglichkeiten der Aktivierung bieten sich vor allem bei einem Status- und Lebensabschnittswechsel. Hier sollten verstärkt Beratungs- und Vermittlungsbemühungen ansetzen. Erfahrungen aus bisherigen Projekten wie z.B. dem Bleib!-Projekt der BA sollten hierfür genutzt werden.</p>

Schlussfolgerungen	Handlungsempfehlungen
<p>land gekommen sind, schneller wieder abgewandert – manche Rückwanderungen sind insofern planmäßig oder erwartbar. Die Ergebnisse der multivariaten Analyse stimmen weitgehend mit vorhandenen empirischen Analysen zur Abwanderungsneigung überein.</p>	
<p>... für eine mögliche Rückkehr der Abgewanderten nach Deutschland</p>	
<p>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.</p>	<p>Marketingmaßnahmen sollten die faire Migration und gute Arbeitsbedingungen in den Mittelpunkt stellen.</p>
<p>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. Wer überhaupt nicht den Wunsch zur Rückkehr hat, hat sich möglicherweise gar nicht erst an der Befragung beteiligt.</p>	<p>Es sollte versucht werden, den Kontakt zu ausgereisten Fachkräften aufrecht zu erhalten, um sie bei Bedarf über Stellenangebote informieren zu können.</p> <p>Außerdem könnten Erleichterungen im Aufenthaltsrecht geschaffen werden, mit Erleichterungen für Fachkräfte, die bereits in Deutschland gelebt haben.</p>
<p>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 Rückkehrbereitschaft haben auch diejenigen, die wegen des Endes der Ausbildung aus</p>	<p>Die BA sollte versuchen, mit Rückgewanderten regelmäßig im Kontakt zu bleiben und über Möglichkeiten der Beschäftigung informieren.</p>

Schlussfolgerungen	Handlungsempfehlungen
Deutschland abgewandert sind. Zugleich haben auch ehemals im Helfersegment Beschäftigte eine relativ hohe Rückkehrbereitschaft.	

10.2 Ergebnisse und Handlungsempfehlungen im Hinblick auf eine Hauptstudie

Schlussfolgerung	Handlungsempfehlungen
<p>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 zu einer vergleichsweise kurzen Aufenthaltsdauer führt. Ebenso führen Zuwanderungen aus Bildungsgründen vergleichsweise oft zu einer Ausreise direkt nach Erreichen des Bildungsziels. Daher ist es notwendig, zur Erklärung der Abwanderung internationaler Fachkräfte auf die vorhergehenden Stadien des Migrationsprozesses zu rekurrieren.</p>	<p>Der Fragebogen einer Hauptstudie sollte nicht nur Fragen zur aktuellen Situation, sondern zum gesamten Verlauf des Migrationsprozesses umfassen.</p> <p>Aufgrund der Komplexität der Verläufe sollte man auch qualitative Gespräche in einer solchen Hauptstudie einbinden, um die Erkenntnisse der Repräsentativbefragung qualitativ zu flankieren.</p> <p>Es würde sich für die Hauptstudie evtl. auch lohnen, spezifische Gruppen oder Beschäftigtentypen fundierter zu befragen.</p>
<p>Die Studie hat erwiesen, dass eine Befragung ausländischer Fachkräfterrückwandernder über die sozialen Medien durchführbar ist. Die Möglichkeiten einer differenzierten Zielgruppendefinition erlauben es, vorab definierte Quoten von Personen aus bestimmten Herkunftsländern zu erreichen. Die Rekrutierung für die Befragung lässt sich im Hinblick auf die übrigen Merkmale der Befragten allerdings nur bedingt steuern. Eine Stichprobenziehung mit dem Anspruch einer repräsentativen Zufallsauswahl kann mit einer Rekrutierung über eine Facebook-Kampagne nicht gewährleistet werden.</p>	<p>Die Frage, welches methodische Vorgehen bzw. welcher Feldzugang für die Rekrutierung von Teilnehmenden für eine Hauptstudie möglich und sinnvoll ist, hängt im hohen Maße von den Rahmenbedingungen und den wissenschaftlichen Kriterien ab. Aus methodischer Perspektive handelt es sich bei der Zielgruppe um eine sog. „schwer erreichbare“ Zielgruppe („hard to reach“), sodass eine Erhebung mit dem Anspruch „repräsentativ“ zu sein nur eingeschränkt und unter bestimmten Rahmenbedingungen möglich erscheint. Konkret bedeutet dies, die Zielpersonen idealerweise bereits in Deutschland zu rekrutieren um diese dann in Form einer Längsschnittbefragung nach der Ausreise aus Deutschland weiter verfolgen zu können.</p> <p>Eine direkte Erhebung von Zielpersonen im Ausland ist über die Ziehung einer entsprechenden Registerstichprobe als auch über die sozialen Medien möglich, beinhaltet aber jeweils eine Reihe an Selektivitätsmechanismen, die zu systematischen Ausfällen führen können. Diese Selektivitätseffekte können – zumindest im</p>

Schlussfolgerung	Handlungsempfehlungen
	<p>Rahmen der Rekrutierung über die sozialen Medien – nicht bzw. nur bedingt ausgeglichen werden.</p> <p>Für nicht repräsentative Erhebungen – z. B. für die weitere Exploration des Forschungsgegenstandes – sollte die Rekrutierung von Studienteilnehmenden in den sozialen Medien weiterhin in Betracht gezogen werden.</p>
<p>Zur Frage der Abwanderung ausländischer Fachkräfte aus Deutschland besteht erheblicher weiterer Forschungsbedarf. Diese Studie zeigt vor allem die Vielfalt der Ziele, Motive und Kontexte der Fachkräfteabwanderung. Da sie nicht repräsentativ ist, gibt sie aber nicht Aufschluss über ihre quantitative Bedeutung. Für eine repräsentative Befragung in einer Hauptstudie werden zwei Konzepte entwickelt.</p>	<p>Eines der Konzepte sollte weiterverfolgt werden. Dabei ist insbesondere das Konzept des Rückwanderungspanels als aussichtsreich einzustufen.</p>

11 Literaturverzeichnis

- Anniste, Kristi; Tammaru, Tiit (2014): Ethnic differences in integration levels and return migration intentions: A study of Estonian migrants in Finland. In: *Demographic research* 30, S. 377–412. DOI: 10.4054/DemRes.2013.30.13.
- Arenas, Erika; Goldman, Noreen; Pebley, Anne R.; Teruel, Graciela (2015): Return Migration to Mexico: Does Health Matter? In: *Demography* 52 (6), S. 1853–1868. DOI: 10.1007/s13524-015-0429-7.
- Bettin, Giulia; Cela, Eralba; Fokkema, Tineke (2018): Return intentions over the life course: Evidence on the effects of life events from a longitudinal sample of first- and second-generation Turkish migrants in Germany. In: *DemRes* 39, S. 1009–1038. DOI: 10.4054/DemRes.2018.39.38.
- Bijwaard, Govert E.; van Doeselaar, Stijn (2013): The impact of changes in the marital status on return migration of family migrants. In: *J Popul Econ* 71 (2), S. 1491. DOI: 10.1007/s00148-013-0495-3.
- Bijwaard, Govert E.; Wahba, Jackline (2014): Do high-income or low-income immigrants leave faster? In: *Journal of Development Economics* 108, S. 54–68. DOI: 10.1016/j.jdeveco.2014.01.006.
- Bijwaard, Govert E.; Wahba, Jackline (2022): Return versus Onward Migration: Go Back or Move On? In: *Review of Income and Wealth*.
- Boockmann, Bernhard; Fervers, Lukas; Hunger, K.; Kleinemeier, Rolf; Kugler, Phillip; Kusche, Michel et al. (2018): Evaluation des Sonderprogramms „Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen aus Europa (MobiPro-EU). Abschlussbericht. Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V. (IAW). Tübingen, Berlin, Bielefeld.
- Boockmann, Bernhard; Kalweit, René; Klee, Günther; Lücke, M.; Kleinemeier, Rolf; Scheu, Tobias et al. (2020): Evaluation des Punktebasierten Modellprojekts für ausländische Fachkräfte (PuMa), Abschlussbericht. Forschungsbericht. Hg. v. Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V. (IAW); Institut für Weltwirtschaft Kiel (IfW); SOKO Institut für Sozialforschung und Kommunikation GmbH. Berlin.
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2017): BAMF - Wanderungsmonitoring.
- Constant, Amelie; Massey, Douglas S. (2002): Return Migration by German Guestworkers: Neoclassical versus New Economic Theories. In: *International Migration* 40 (4), S. 5–38. Online verfügbar unter <https://www.jstor.org/stable/pdf/2526851.pdf?refreqid=excelsior%3A3c2a5e83aa772d1f38bc6c5575342180>.
- Constant, Amelie; Massey, Douglas S. (2003): Self-Selection, Earnings, and Out-Migration: A Longitudinal Study of Immigrants to Germany, S. 631–653, zuletzt geprüft am 02.07.2021.
- Constant, Amelie F.; Zimmermann, Klaus F. (2011): Circular and Repeat Migration: Counts of Exits and Years Away from the Host Country. In: *Popul Res Policy Rev* 30 (4), S. 495–515. DOI: 10.1007/s11113-010-9198-6.
- Constant, Amelie F.; Zimmermann, Klaus F. (2012): The Dynamics of Repeat Migration: A Markov Chain Analysis. In: *The International Migration Review* 46 (2), S. 362–388. DOI: 10.1111/j.1747-7379.2012.00890.x.
- Currle, Edda (2006): Theorieansätze zur Erklärung von Rückkehr und Remigration. In: *Sozialwissenschaftlicher Fachinformationsdienst soFid Migration und ethnische Minderheiten* (2), S. 7–23.

- Diaz, Christina J.; Koning, Stephanie M.; Martinez-Donate, Ana P. (2016): Moving Beyond Salmon Bias: Mexican Return Migration and Health Selection. In: *Demography* 53 (6), S. 2005–2030. DOI: 10.1007/s13524-016-0526-2.
- Diehl, Claudia; Preisendörfer, Peter (2007): Gekommen um zu bleiben? Bedeutung und Bestimmungsfaktoren der Bleibeabsicht von Neuzuwanderern in Deutschland. In: *Soziale Welt* 58 (1), S. 5–28. Online verfügbar unter <https://www.jstor.org/stable/40865560>, zuletzt geprüft am 02.07.2021.
- Djajic, Slobodan (2010): Investment opportunities in the source country and temporary migration. In: *The Canadian Journal of Economics* 43 (2), S. 663–682. DOI: 10.1111/j.1540-5982.2010.01588.x.
- Dustmann, Christian (2003): Return migration, wage differentials, and the optimal migration duration. In: *European Economic Review* 47 (2), S. 353–369. DOI: 10.1016/S0014-2921(01)00184-2.
- Dustmann, Christian; Glitz, Albrecht (2011): Migration and education. In: Eric A. Hanushek, Stephen J. Machin und Ludger Woessmann (Hg.): *Handbook of the Economics of Education*, Bd. 4: Elsevier, S. 327–439.
- Dustmann, Christian; Görlach, Joseph-Simon (2016): The Economics of Temporary Migrations. In: *Journal of Economic Literature* 54 (1), S. 98–136. DOI: 10.1257/jel.54.1.98.
- Dustmann, Christian; Kirchkamp, Oliver (2002): The optimal migration duration and activity choice after re-migration. In: *Journal of Development Economics* 67, S. 351–372. DOI: 10.1016/S0304-3878(01)00193-6.
- Esser, Hartmut (2001): Integration und ethnische Schichtung.
- Ette, Andreas; Décieux, Jean Philippe, Erlinghagen, Marcel; Genoni, Andreas (2020): German Emigration and Remigration Panel Study (GERPS): Methodology and Data Manual of the Baseline Survey (Wave 1), S. 1–369.
- Frattini, Tommaso (2017): Integration of Immigrants in Host Countries - What We Know and What Works. In: *SSRN Journal*. DOI: 10.2139/ssrn.3085936.
- Galor, Oded; Stark, Oded (1990): Migrants' Savings, the Probability of Return Migration and Migrants' Performance. In: *International Economic Review* 31 (2), S. 463–467. DOI: 10.2307/2526851.
- Gaulé, Patrick (2014): Who comes back and when? Return migration decisions of academic scientists. In: *Economics Letters* 124 (3), S. 461–464. DOI: 10.1016/j.econlet.2014.07.014.
- Gibson, John; McKenzie, David (2011): The microeconomic determinants of emigration and return migration of the best and brightest: Evidence from the Pacific. In: *Journal of Development Economics* 95 (1), S. 18–29. DOI: 10.1016/j.jdeveco.2009.11.002.
- Gmelch, George (1980): Return Migration. In: *Annual Review of Anthropology* (9), S. 135–159.
- Gmelch, George (1983): Who Returns and Why: Return Migration Behavior in Two North Atlantic Societies. In: *Journal of the Society for Applied Anthropology* 42 (1), S. 46–54. DOI: 10.17730/humo.42.1.x755glh32g0vr153.
- Görlach, Joseph-Simon (2021): Borrowing Constraints and the Dynamics of Return and Repeat Migrations.

- Gundel, Sebastian; Peters, Heiko (2008): What determines the duration of stay of immigrants in Germany? In: *International Journal of Social Economics* 35 (11), S. 769–782. DOI: 10.1108/03068290810905414.
- Haas, Hein de; Fokkema, Tineke (2011): The effects of integration and transnational ties on international return migration intentions. In: *Demographic research* 25, S. 755–782. DOI: 10.4054/DemRes.2011.25.24.
- Haas, Hein de; Fokkema, Tineke; Fihri, Mohamed Fassi (2015): Return Migration as Failure or Success?: The Determinants of Return Migration Intentions Among Moroccan Migrants in Europe. In: *Journal of international migration and integration* 16 (2), S. 415–429. DOI: 10.1007/s12134-014-0344-6.
- Han, Petrus (2009): Soziologie der Migration: Erklärungsmodelle, Fakten, politische Konsequenzen, Perspektiven. 4. Aufl.: UTB.
- Han, Petrus (2016): Soziologie der Migration: Erklärungsmodelle, Fakten, politische Konsequenzen, Perspektiven: UTB.
- Harrington, Brooke; Seabrooke, Leonard (2020): Transnational Professionals. In: *Annu. Rev. Sociol.* 46 (1), S. 399–417. DOI: 10.1146/annurev-soc-112019-053842.
- Haug, Sonja (2000): Klassische und neuere Theorien der Migration. In: *Arbeitspapiere-Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung* (30), S. 1–43.
- Karemera, David; Oguledo, Victor Iwuagwu; Davis, Bobby (2000): A gravity model analysis of international migration to North America. In: *Applied economics* 32 (13), S. 1745–1755.
- King, Russel (1978): Return Migration: A Neglected Aspect of Population Geography. In: *Area* 10 (3), S. 175–182. Online verfügbar unter https://www.jstor.org/stable/pdf/20007879.pdf?ab_segments=0%2Fbasic_search_gsv2%2Fcontrol&refreqid=fastly-default%3A357eccff21c81d03675bfc340a4502fd, zuletzt geprüft am 02.07.2021.
- Kirdar, Murat G. (2009): Labor market outcomes, savings accumulation, and return migration. In: *Labour Economics* 16 (4), S. 418–428. DOI: 10.1016/j.labeco.2009.01.004.
- Kühne, Simon; Zindel, Zaza (2020): Using Facebook and Instagram to recruit web survey participants: A step-by-step guide and application. In: *Survey Methods: Insights from the Field (SMIF)*. DOI: 10.13094/SMIF-2020-00017.
- Larramona, Gemma (2013): Out-migration of immigrants in Spain. In: *Population (English Edition)* 68 (2), S. 213. DOI: 10.3917/pope.1302.0213.
- Levitt, Peggy; Jaworsky, B. Nadya (2007): Transnational Migration Studies: Past Developments and Future Trends. In: *Annu. Rev. Sociol.* 33 (1), S. 129–156. DOI: 10.1146/annurev.soc.33.040406.131816.
- Mau, Steffen; Mewes, Jan (2007): Transnationale soziale Beziehungen. Eine Kartographie der deutschen Bevölkerung. In: *Soziale Welt* 58 (2), S. 203–222. Online verfügbar unter <https://www.jstor.org/stable/40878555>.
- Nekby, Lena (2006): The emigration of immigrants, return vs onward migration: evidence from Sweden. In: *J Popul Econ* 19 (2), S. 197–226. DOI: 10.1007/s00148-006-0080-0.

Oostindie, Gert (2011): Book Title: Postcolonial Netherlands. Book Subtitle: Sixty-Five Years of Forgetting, Commemorating, Silencing. Chapter Title: Transnationalism: A Turning Tide?, zuletzt geprüft am 02.07.2021.

Pöttschke, Steffen; Braun, Michael (2017): Migrant sampling using Facebook advertisements: A case study of Polish migrants in four European countries. In: *Social Science Computer Review* 35 (5), S. 633–653. DOI: 10.1177/0894439316666262.

Pöttschke, Steffen; Weiß, Bernd (2021): Realizing a Global Survey of Emigrants through Facebook and Instagram. In: *GESIS – Leibniz Institute for the Social Sciences*. DOI: 10.31219/osf.io/y36vr.

Pries, Ludger (2010): Warum pendeln manche Migranten häufig zwischen Herkunfts- und Ankunftsregion? Eine empirische Untersuchung transnationaler Migration zwischen Mexiko und den USA. In: *Soziale Welt* 61 (1), S. 69–88, zuletzt geprüft am 02.07.2021.

Samari, Goleen (2021): Coming back and moving backwards: return migration and gender norms in Egypt. In: *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 47 (5), S. 1103–1118.

Schlosser, Stephan; Mays, Anja (2018): Mobile and dirty: Does using mobile devices affect the data quality and the response process of online surveys? In: *Social Science Computer Review* 36 (2), S. 212–230. DOI: 10.1177/0894439317698437.

Schmitt, Martin; Bitterwolf, Maria; Baraulina, Tatjana (2019): Geförderte Rückkehr aus Deutschland: Motive und Reintegration: eine Begleitstudie zum Bundesprogramm StarthilfePlus. 34. Aufl.

Toma, Sorana; Castagnone, Eleonora (2015): What Drives Onward Mobility within Europe? The Case of Senegalese Migration between France, Italy and Spain. In: *Population* 70 (1), 65–85, 87–95. DOI: 10.3917/popu.1501.0069.

Tomescu-Dubrow, Irina (2015): International Experience and Labour Market Success: Analysing Panel Data from Poland. In: *Polish Sociological Review* 191 (3), zuletzt geprüft am 02.07.2021.

Vega, Alma; Brazil, Noli (2015): A Multistate Life Table Approach to Understanding Return and Reentry Migration between Mexico and the United States During Later Life. In: *Demographic research* 33, S. 1211–1240. DOI: 10.4054/DemRes.2015.33.43.

Vreyer, Philippe de; Gubert, Flore; Robilliard, Anne-Sophie (2010): Are There Returns to Migration Experience? An Empirical Analysis using Data on Return Migrants and Non-Migrants in West Africa. In: *Annals of Economics and Statistics* 97/98, S. 307–328. DOI: 10.2307/41219120.

Wahba, Jackline (2015): Selection, selection, selection: the impact of return migration 28 (3), S. 535–563. Online verfügbar unter <https://www.jstor.org/stable/44280372>, zuletzt geprüft am 02.07.2021.

Warrach, Nora (2020): Hochqualifizierte Transmigrantinnen. Bildungswege und Migrationserfahrungen zwischen Befremdung und Beheimatung. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, zuletzt geprüft am 08.06.2021.

Woellert, Franziska; Kröhnert, Steffen; Sippel, Lilli; Klingholz, Reiner (2009): Ungenutzte Potenziale: Zur Lage der Integration in Deutschland: DEU. Online verfügbar unter <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-321571>.

Yildirim, Selen (2021): Strategic human capital investment in second-generation children and return migration. In: *Available at SSRN*, S. 1–58. DOI: 10.2139/ssrn.3841387.

Zaiceva, Anzelika; Zimmermann, Klaus F. (2016): Returning home at times of trouble? Return migration of EU enlargement migrants during the crisis. In: Labor migration, EU enlargement, and the great recession: Springer, S. 397–418.