

Endbericht

Gründe für die Auswanderung von Fach- und Führungskräften aus Wirtschaft und Wissenschaft

I A 2 – 020815 –12

Auftraggeber:

Bundesministerium
für Wirtschaft und
Technologie

Ansprechpartner bei der
Prognos AG:
Dr. Iris Pfeiffer

Berlin, den 24.06.2008

Das Unternehmen im Überblick**Geschäftsführer**

Christian Böllhoff

Präsident des Verwaltungsrates

Gunter Blickle

Berlin HRB 87447 B

Rechtsform

Aktiengesellschaft nach schweizerischem Recht

Gründungsjahr

1959

Tätigkeit

Prognos berät europaweit Entscheidungsträger in Wirtschaft und Politik. Auf Basis neutraler Analysen und fundierter Prognosen werden praxisnahe Entscheidungsgrundlagen und Zukunftsstrategien für Unternehmen, öffentliche Auftraggeber und internationale Organisationen entwickelt.

Arbeitssprachen

Deutsch, Englisch, Französisch

Hauptsitz

Prognos AG

Henric Petri-Str. 9

CH - 4010 Basel

Telefon +41 61 32 73-200

Telefax +41 61 32 73-300

info@prognos.com**Weitere Standorte**

Prognos AG

Goethestraße 85

D - 10623 Berlin

Telefon +49 (0)30 520059-200

Telefax +49 (0)30 520059-201

Prognos AG

Wilhelm-Herbst-Straße 5

D - 28359 Bremen

Telefon +49 (0)421 2015-784

Telefax +49 (0)421 2015-789

Prognos AG

Schwanenmarkt 21

D - 40213 Düsseldorf

Telefon +49 (0)211 887-3131

Telefax +49 (0)211 887-3141

Prognos AG

Rue de Luxembourg 19-21

B - 1000 Brüssel

Telefon +32 2 51322-27

Telefax +32 2 50277-03

Internetwww.prognos.com

Inhalt

1. Einleitung	1
1.1. Hintergrund der Studie	1
1.2. Untersuchungsdesign	2
2. Basisanalyse zur Auswanderung deutscher Fach- und Führungskräfte	4
2.1. Die Diskussion um die Abwanderung von Fach- und Führungskräften in der Presse	4
2.2. Statistische Angaben zur Auswanderung Deutscher	7
2.3. Studien zur Auswanderung	11
2.4. Fazit	17
3. Befragungsergebnisse	18
3.1. Soziodemografische und berufliche Merkmale der Stichprobe	18
3.2. Motive für die Auswanderung deutscher Fach- und Führungskräfte	23
3.2.1. Unterschiede zwischen den Beschäftigtengruppen	25
3.2.2. Details zur Wahrnehmung der Einkommens- und Beschäftigungssituation	26
3.2.3. Details zur Belastung durch Steuern und Abgaben	27
3.2.4. Details zur Einschätzung der Bürokratie	27
3.2.5. Details zur Bewertung der allgemeinen Lebensbedingungen	28
3.2.6. Typologie der Auswanderer	30
3.3. Vorbereitung der Auswanderung und Relevanz von Unterstützungsleistungen	34
3.4. Berufliche Situation und Lebensbedingungen im Ausland	35
3.4.1. Subjektive Bewertung der Lebensbedingungen im Ausland	35
3.4.2. Veränderung der beruflichen Situation	37
3.5. Rückkehrbereitschaft ausgewanderter Fach- und Führungskräfte	39
3.5.1. Ausprägung der Rückkehrbereitschaft	40
3.5.2. Motive für eine Rückkehr	41
3.5.3. Typologie von rückkehrwilligen Fach- und Führungskräften	42
4. Fazit	46

Anhang

Fragebogen

Literatur

Tabellen

Tabelle 1: Gesamtfortzüge aus Deutschland 2001 – 2006	8
Tabelle 2: Deutsche Auswanderer nach Altersgruppen 2001 – 2006	8
Tabelle 3: Fortzüge Deutscher in EU-Länder 2006	10
Tabelle 4: Fortzüge Deutscher in europäische Nicht-EU-Länder 2006	11
Tabelle 5: Studien zur Auswanderung von Deutschen	12
Tabelle 6: Berufliche Stellung und Position deutscher Fach- und Führungskräfte vor der Auswanderung	21
Tabelle 7: Branchenspektrum des Samples	22

Abbildungen

Abbildung 1: Die Projektkonzeption	3
Abbildung 2: Fortzüge Deutscher 2006 nach Zielregionen	9
Abbildung 3: Befragungsrücklauf nach Zielregionen der Auswanderung	19
Abbildung 4: Befragungsrücklauf nach Altersgruppen	20
Abbildung 5: Die wichtigsten Auswanderungsmotive nach der Häufigkeit ihrer Nennung	24
Abbildung 6: Auswanderungsmotive nach ihrer Bedeutsamkeit gewichtet	25
Abbildung 7: Auswanderungsgrund Bürokratie	28
Abbildung 8 Auswanderungsgrund Lebensqualität	29
Abbildung 9: Typologie Auswanderer	31
Abbildung 10: Bewertung der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen in Deutschland und im Ausland	37
Abbildung 11: Berufliche Position der Auswanderer in Deutschland und im Ausland	38
Abbildung 12: Verfügbares Haushaltseinkommen der Auswanderer im Ausland	39
Abbildung 13: Potenzial der Rückkehrwilligen Fach- und Führungskräfte	40
Abbildung 14: Rückkehrmotive	42
Abbildung 15: Typologie der Rückkehrwilligen Fach- und Führungskräfte	43

1. Einleitung

1.1. Hintergrund der Studie

Das Wanderungsverhalten von qualifizierten Arbeitskräften ist ein wichtiger Indikator zur Beurteilung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands. In wie weit es gelingt, deutsche Fach- und Führungskräfte aus dem wissenschaftlichen und wirtschaftlichen Bereich am Standort zu halten oder nach einem Auslandsaufenthalt zur Rückkehr nach Deutschland zu bewegen, ist mit entscheidend darüber, wie sich die Forschungs- und Technologiepotenziale in Deutschland weiter entwickeln und für die Umsetzung in wettbewerbsfähige Produkte nutzen lassen. Vor allem vor dem Hintergrund einer zunehmend globalen Wirtschaft, in der grenzüberschreitende Tätigkeiten und der weltweite Einsatz von Arbeitnehmern/innen Teil der unternehmerischen Strategien ist, wird es immer wichtiger, Nachwuchskräfte nicht nur auszubilden, sondern auch als Arbeitskräfte zu halten.

In der internationalen Arbeitsteilung muss Deutschland aufgrund des Rohstoffmangels und hoher Produktionskosten auch zukünftig vor allem in den Bereichen der Forschung und Entwicklung in Spitzentechnologien wirtschaftliches Wachstum erzielen. Neben der wachsenden internationalen Arbeitsteilung und Globalisierung ist es die demografische Entwicklung, die den Handlungsspielraum am Standort Deutschland zunehmend einengt. Das ansteigende Durchschnittsalter der Beschäftigten, vor allem aber auch die rückläufige Bevölkerungszahl führen dazu, dass die Zahl an Nachwuchskräften, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, sinkt.

Während Einwanderung nach Deutschland in der Vergangenheit ein großes Thema war, ist die Auswanderung deutscher Fach- und Führungskräfte bzw. ihr Wanderungsverhalten ein noch wenig erforschtes Gebiet. Im Sinne der Förderung einer Standortbindung von Fach- und Führungskräften sind daher Kenntnisse ihrer Auswanderungsmotive sowie möglicher Anreize für den Verbleib in bzw. den späteren Rückzug nach Deutschland zu erheben und vor dem Hintergrund des Bildungsstands und des bisherigen Berufswegs auszuwerten. Vorliegende Studien wie z.B. des Instituts für Wirtschaft und Gesellschaft (Bonn, April 2004), des Stifterverbands für die Deutsche Wissenschaft (Düsseldorf 2002) oder der OECD bieten hier bereits Hinweise, sparen aber den Bereich der Motivforschung aus, sind nicht repräsentativ sondern stark auf den wissenschaftlichen Bereich und seine besonderen Rahmenbedingungen bezogen oder stellen den wirtschaftlichen Beitrag der Migranten in den Zielländern in den Mittelpunkt ihrer Analysen. Diese Lücken gilt es im Rahmen einer repräsentativen Befragung

unter Fach- und Führungskräften im Alter zwischen 29 – 65 Jahren zu schließen.

Schwerpunkte der vorliegenden Untersuchung ist die Beantwortung der folgenden Fragen:

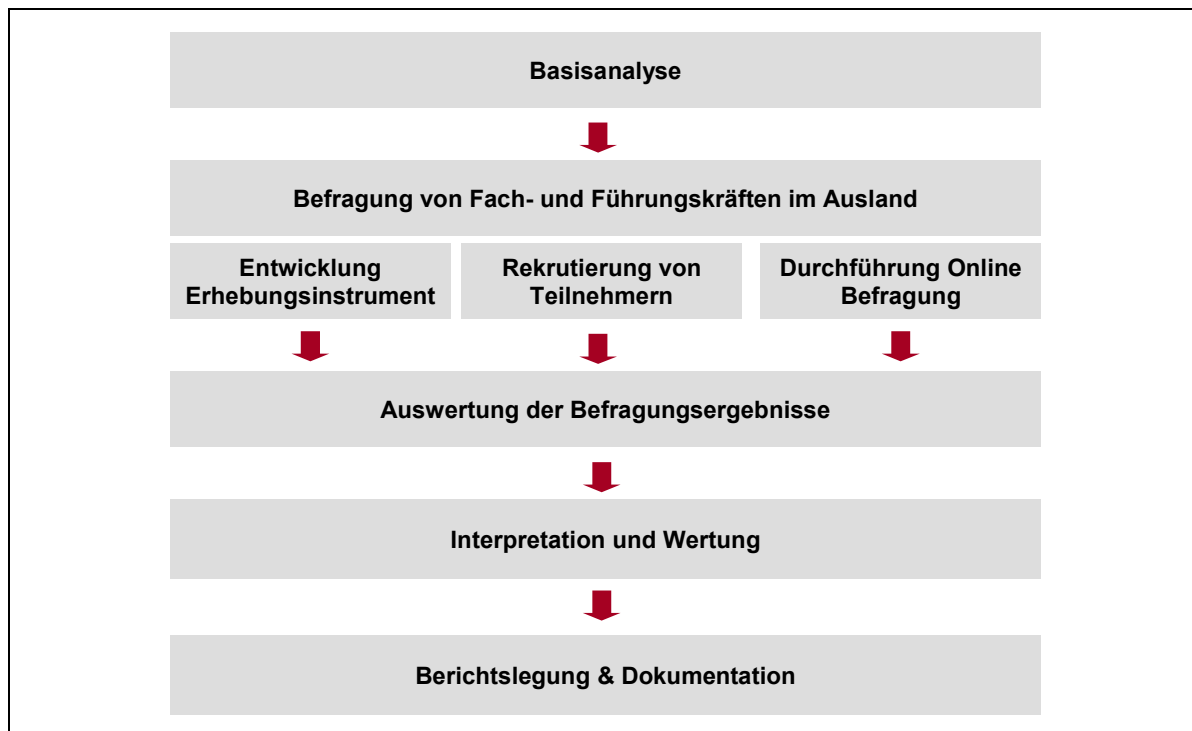
- Welche konkreten Motive liegen der Auswanderung zugrunde?
- Wie wird die berufliche und private Situation im Gastland von den Ausgewanderten eingeschätzt?
- Wie ausgeprägt ist die Rückkehrbereitschaft unter den deutschen Fach- und Führungskräften und welche Motive liegen ggf. einer Rückkehr nach Deutschland zugrunde?

1.2. Untersuchungsdesign

Die Untersuchung gliedert sich in unterschiedliche Phasen. In einem ersten Arbeitsschritt, der Basisanalyse, wird die Diskussion zur Auswanderung von Fach- und Führungskräften in der Öffentlichkeit anhand einer Medienanalyse sowie der aktuelle Stand der Forschung zur Auswanderung aufbereitet. Der nächste Arbeitsschritt umfasst die Durchführung der Befragung ausgewandelter Fach- und Führungskräfte und beinhaltet die Entwicklung des Erhebungsinstrumentes, die Rekrutierung der Teilnehmer und die Durchführung der Befragung. Die Befragungsergebnisse werden anschließend ausgewertet und dem Auftraggeber als Bericht übergeben.

Die folgende Abbildung fasst die Untersuchungsphasen im Überblick zusammen:

Abbildung 1: Die Projektkonzeption



Prognos AG

Die Herausforderung bei der Befragung deutscher Fach- und Führungskräfte aus Wissenschaft und Wirtschaft, die dauerhaft im Ausland leben, besteht darin, Zugang zur Zielgruppe zu bekommen. Da die Ansprache auf postalischem Wege aufgrund einer zu geringen und selektiven Anzahl von Adressen ausscheidet, wird die Befragung über das Internet durchgeführt. Vom 1.5.2007 bis zum 10.8.2007 war der entwickelte Fragebogen unter der URL www.fachkraeftebefragung.de online. Für eine gezielte Bewerbung der Site wurden Multiplikatoren gewonnen, die über ihre Adressverteiler, Newsletter, auf Veranstaltungen etc. bei Auslandsdeutschen auf die Befragung hingewiesen haben. Darüber hinaus wurden die Medien von deutschen Businessorganisationen, Auslandshandelskammern sowie Internetforen genutzt, um gezielt deutsche Fach- und Führungskräfte im Ausland anzusprechen.

2. Basisanalyse zur Auswanderung deutscher Fach- und Führungskräfte

Im Rahmen der Basisanalyse werden Studien und Statistiken sowie Medienbeiträge zur Auswanderung von Fach- und Führungskräften systematisch aufgearbeitet, um

- Hintergrundinformationen zu unterschiedlichen Gruppen von Auswanderern zu gewinnen,
- Anhaltspunkte für die Auswahl der zu befragenden Personen zu erhalten und
- den aktuellen Stand der Motivforschung auszuwerten und für die Studie nutzbar machen zu können.

Die Basisanalyse gliedert sich in drei Bereiche: Zunächst werden die Ergebnisse einer Presserecherche zusammengefasst. Auf dieser Grundlage entsteht ein kursorisches Stimmungsbild zum Thema. Im zweiten Teil werden dann die Daten der amtlichen Statistik ausgewertet und erste Einschätzungen zu Umfang und Struktur der Auswanderung aus Deutschland gewonnen. Die Inhaltsanalyse vorhandener Studien bildet den Abschluss der Basisanalyse.

2.1. Die Diskussion um die Abwanderung von Fach- und Führungskräften in der Presse

Die Frage, ob Deutschland ein Auswanderungsland geworden ist, stand lange Zeit im Schatten der Einwanderungsdiskussion von qualifizierten Arbeitskräften aus Entwicklungs- und Schwellenländern bzw. der Integration von Deutschstämmigen aus Osteuropa. In der jüngeren Vergangenheit beschäftigte sich die deutsche Presse jedoch nicht weniger leidenschaftlich mit dem Tatbestand der Abwanderung – insbesondere von gut qualifizierten Arbeitskräften - aus Deutschland. Vor diesem Hintergrund soll eine Presserecherche einen Eindruck davon vermitteln, wie das Thema – oftmals als Brain Drain etikettiert – in der Öffentlichkeit wahrgenommen und diskutiert wird. Hierfür werden die Medien Capital, Die Welt, Die Zeit, FAZ, Financial Times Deutschland, Handelsblatt, Handelsblatt.com, manager Magazin, Netzeitung.de, NZZ, Personal, Spiegel, Süddeutsche Zeitung, VDI Nachrichten, Wirtschaftswoche und Wiwo.de. systematisch für die Jahre 2004 bis 2006 ausgewertet.

In den genannten Medien konnten für die Jahre 2004 bis 2006 insgesamt 76 Meldungen, Artikel und Reportagen gefunden werden, die sich explizit mit diesem Thema befassen haben.¹ Im Folgenden wird das medienerzeugte Stimmungsbild nachgezeichnet und exemplarisch an ausgewählten Artikeln illustriert.

Die Welt in Bewegung (Die Zeit, 28.09.2006)

Dass Auswandern ein ungebrochener Trend ist, spiegeln alle Beiträge wider. Viel zitiert werden dabei die in der amtlichen Statistik ermittelten steigenden Auswanderungszahlen: Im Jahr 2005 registrierte das Statistische Bundesamt die höchste Abwanderung seit 1950. Es scheint eindeutig zu sein, dass immer mehr Menschen aus Deutschland in andere Länder ziehen. Hinzu kommt, dass im selben Jahr erstmalig mehr Deutsche ausgewandert als eingewandert sind und somit der Wanderungssaldo negativ ist. Dieses Faktum ist für zahlreiche Medien der Aufhänger der Berichterstattung.

Ihr fehlt uns (manager Magazin, 23.06.2006)

Vor dem Hintergrund des wachsenden Fachkräftemangels und den steigenden Herausforderungen in einem globalen Wettbewerb werden in zahlreichen Medienbeiträgen Befürchtungen formuliert, dass es die Besten sind die gehen. Typische Auswanderer sind jung, gebildet, hoch motiviert und international erfahren, so die Vermutungen. Insbesondere deutsche Wissenschaftler werden im Ausland aufgrund ihrer guten Ausbildung mit „Handkuss“ aufgenommen. Deutschland bleibe – so *Die Welt* - attraktiv für „das Mittelmaß“.

Der ganz normale Akademiker-Exodus (Süddeutsche Zeitung, 23.08.2006)

Unklarheit besteht allerdings über die tatsächlichen Auswirkungen der Abwanderung. So muss die Abwanderung von Hochqualifizierten aus Deutschland nicht zwangsläufig alarmieren – im Gegenteil: es wäre seltsam, wenn nur die grenzüberschreitenden Ströme von Waren, Dienstleistungen und Kapital zunähmen. Ein hoher Außenbeitrag der deutschen Wirtschaft erfordert es geradezu, dass auch Hochqualifizierte ins Ausland gehen, um Geschäfte abzuwickeln. In diesem Kontext von „Brain-Drain“ zusprechen wird in einigen Artikeln als ein eher gefühltes denn „reales Drama“ – so die *VDI-Nachrichten* - bezeichnet.

¹ Dabei wurde mit den Suchwörtern Auswanderung, Abwanderung, Brain Drain, Fach- und Führungskräfte sowie deren Kombinationen recherchiert.

Viele Deutsche würden für einen Arbeitsplatz ins Ausland gehen (*Die Welt*, 07.02.2006)

Zahlreiche Artikel begründen die steigende Auswanderung mit den schlechten Bedingungen in Deutschland. Diskutiert werden die stagnierende Wirtschaft eines unattraktiven Standortes Deutschland mit fehlenden Arbeitsplätzen, vergleichsweise niedrigen Verdiensten bei gleichzeitig hohen Steuern und Sozialabgaben, erhoben durch einen bürokratischen Apparat der die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf nicht oder nur schwer möglich macht. Aber auch fehlende Bildungsangebote – insbesondere für Kinder – oder eine unflexiblere, aufstiegsfeindliche Unternehmenskultur werden als Motive für die Auswanderung besprochen.

Im Land, wo die Jobs und die Zitronen Blühen. Zukunft Deutschland? Von wegen! (*Die Zeit* 06.10.2005)

Auf der anderen Seite werden die Gründe für das Auswanderungsbestreben einer steigenden Anzahl Deutscher auch in der Attraktivität anderer Länder gesehen. Besprochen werden bspw. die Auswirkungen des wirtschaftlichen Aufschwungs in Australien auf die weltweite Suche nach qualifizierten Fachkräften; Mit aktiver Werbung überzeugen andere Länder potenzielle Einwanderer von ihren Stärken, während Deutschland nur langsam aus dem Pessimismus der letzten Jahre hervorkommt.

Zwischenfazit

Dieser cursorische Überblick über die Medienberichterstattung zur Auswanderung deutscher Fach- und Führungskräfte zeigt, dass die Beiträge das Thema kontrovers darstellen und diskutieren: Während die einen die Existenz des „Brain Drains“ oder den „Exodus der klugen Köpfe“ verneinen, malen andere Schreckensszenarien einer fachkräfteamen deutschen Wissensgesellschaft. Dabei werden bereits zahlreiche Ansätze für die Erhöhung der Standortbindung von Fach- und Führungskräften deutlich, die sich aus den diskutierten Auswanderungsmotiven ergeben: Neben konjunkturellen Aspekten klingen die Reform des Bildungssystem, eine leistungsfördernde Besteuerung von Löhnen und Gehältern, flexiblere und aufstiegsorientierte Strukturen in Wissenschaft und Wirtschaft sowie eine geringe staatliche Regulierung in fast allen Beiträgen als wichtige Parameter für die Standortwahl von qualifizierten Arbeitskräften an.

2.2. Statistische Angaben zur Auswanderung Deutscher

Wie viele wandern aus?

Die Frage, wie viele Deutsche mit welcher Qualifikation derzeit im Ausland leben, lässt sich nicht umfassend beantworten. Gesicherte Angaben über den Umfang dauerhafter oder zeitweiliger Abwanderung deutscher Fach- und Führungskräfte liegen nicht vor. Einer umfassenden Bestandsaufnahme stehen insbesondere zwei Gründe entgegen: Es gibt keine Statistiken in Deutschland, die entsprechende Daten erfasst, und es liegen keine Untersuchungen vor, die aktuell repräsentative Ergebnisse zum Gesamtumfang und Struktur der Auswanderung erheben. Wissenschaftliche oder auch gesellschaftspolitische Studien und Umfragen bilden heute nur einen Ausschnitt ab und beziehen sich vor allem auf die Zielgruppe der Wissenschaftler (vgl. im einzelnen Kapitel 2.3).²

Zwar werden offizielle Daten erhoben, jedoch unterliegen diese zahlreichen Einschränkungen: Die Erfassung des Statistischen Bundesamtes basiert auf den Angaben der lokalen Meldebehörden und erfasst fallbezogen soziodemografische Daten zur Anzahl, zum Alter und zum Geschlecht der Auswanderer, sofern diese ihren Erst- oder Hauptwohnsitz in Deutschland aufgeben. Eine eindeutige Quantifizierung auswandernder Personen ist insofern zumindest problematisch, als dass Auswanderer, die ihren Wohnsitz in Deutschland behalten, formal nicht erfasst werden.

Eine qualifikations- und berufsbezogene Qualifizierung von Auswanderern ist auf Grundlage der Statistik nicht möglich, da diese Parameter bei den Auswanderern nicht abgefragt werden. Schließlich bleibt auch die Erfassung von Aufenthaltsdauern bzw. die Endgültigkeit oder Befristung einer Auswanderung im Rahmen der amtlichen Statistik unmöglich.

² Statt vieler: Stifterverband für die deutsche Wissenschaft (2002): brain Drain – Brain Gain. Eine Untersuchung über internationale Berufskarrieren; Ender, Jürgen/Bornmann, Lutz (2002): Internationale Mobilität bundesdeutscher Promovierter ; Jahr, Volker u.a. (2003): Internationale Mobilität von Absolventinnen und Absolventen europäischer Hochschulen; Deutscher Akademischer Austauschdienst (2006): Wissenschaft Weltoffen 2006. Daten und Fakten zur Internationalität von Studium und Forschung in Deutschland

Nach den gegebenen Informationen verließen im Jahr 2006 über 639.000 Personen die Bundesrepublik Deutschland, darunter ein Anteil von knapp einem Viertel deutscher Auswanderer. Während die Gesamtzahl der Fortzüge aus Deutschland im Betrachtungszeitraum mit 5,4 % nur leicht angestiegen ist, hat sich die Zahl der Fortzüge Deutscher drastisch erhöht und ist zwischen 2001 und 2006 um rund 42 % auf rund 155.000 gestiegen. Auch der Anteil Deutscher an allen Fortzügen ist im selben Zeitraum von rund 18 % auf 24 % gestiegen.

Tabelle 1: Gesamtfortzüge aus Deutschland 2001 – 2006

Fortzüge aus Deutschland nach Jahren und Staatsangehörigkeit							2001 bis 2006 in %
Land	2001	2002	2003	2004	2005	2006	
Gesamt	606.494	623.255	626.330	697.633	628.399	639.064	5,4
Ausländer	496.987	505.572	499.063	546.966	483.584	483.774	-2,7
Deutsche	109.507	117.683	127.267	150.667	144.815	155.290	41,8

Quelle: Statistisches Bundesamt 2007

Alter der Auswanderer

Maßgeblich für die vorliegende Untersuchung sind Fach- und Führungskräfte in der Altersgruppe zwischen 25 und 65 Jahren. Zwar bleibt der Anteil dieser Altersgruppe an allen Auswanderern in den Jahren 2001 bis 2006 relativ konstant bei rund 65 %. In absoluten Zahlen zeigt sich jedoch ein Anstieg der Fortzüge dieser Altersgruppe um rund 39 % von 71.000 auf 100.000 Personen.

Tabelle 2: Deutsche Auswanderer nach Altersgruppen 2001 – 2006

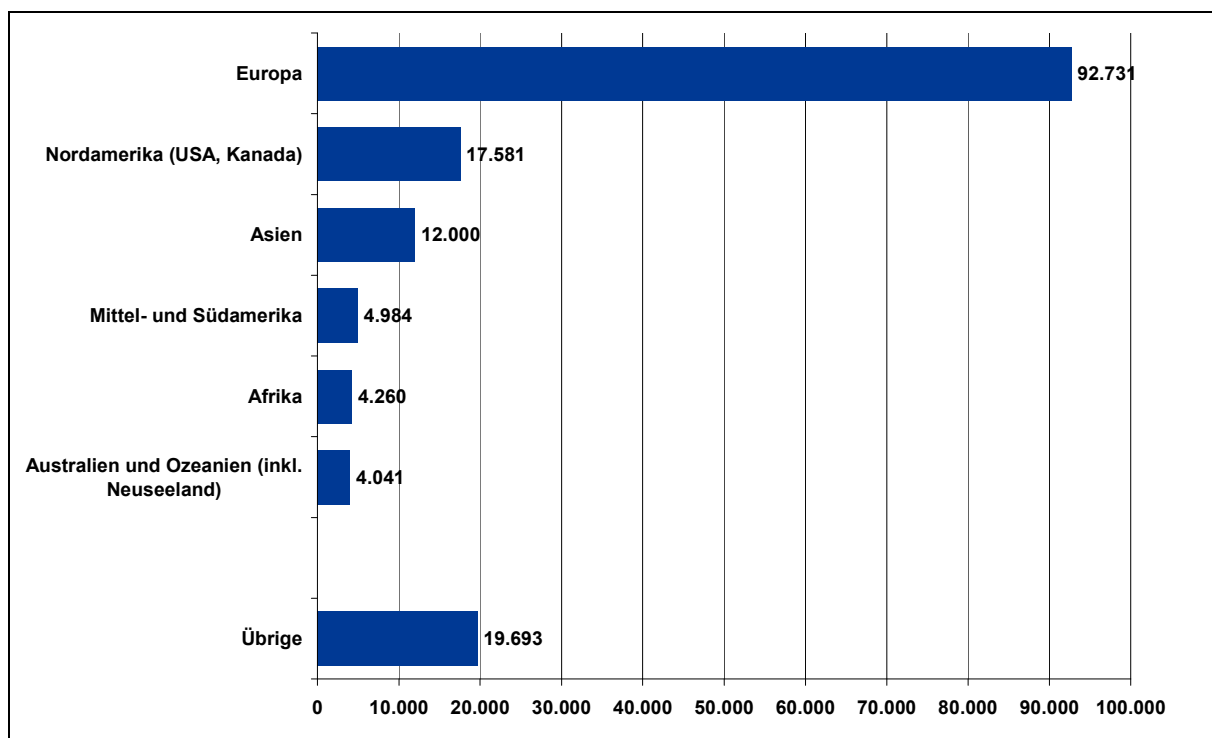
Fortzüge Deutscher nach Jahren und Altersgruppen						
Altersgruppen	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Deutsche gesamt	109.507	117.683	127.267	150.667	144.815	155.290
unter 18 Jahre	20.145	21.914	23.404	26.482	28.090	29.534
18 bis 25 Jahre	13.816	15.095	16.335	19.148	17.367	19.581
26 bis 35 Jahre	28.952	30.002	31.717	38.408	37.030	40.237
36 bis 45 Jahre	23.895	25.279	28.465	34.636	32.121	34.231
46 bis 55 Jahre	11.457	12.827	13.915	16.878	15.994	17.069
56 bis 65 Jahre	7.166	7.705	8.103	9.158	8.237	8.297
über 65 Jahre	4.076	4.861	5.328	5.957	5.976	6.341

Quelle: Statistisches Bundesamt 2007

Bevorzugte Zielländer deutscher Auswanderer

Die Wanderungsstatistik gibt auch Auskunft über die Zielländer der ausgewanderten Personen. Regional betrachtet bevorzugt der größte Teil der ausgewanderten Deutschen das europäische Ausland als Destination. Mit weitem Abstand folgen Nordamerika (USA und Kanada), Asien sowie Mittelamerika, Afrika und Australien/Ozeanien inklusive Neuseeland.

Abbildung 2: Fortzüge Deutscher 2006 nach Zielregionen



Quelle: Statistisches Bundesamt 2007

Differenziert man die Fortzüge Deutscher in die Länder der Europäischen Union, so liegen die Nachbarländer Österreich, Polen und Großbritannien mit einem Anteil von jeweils rund 15 % aller Auswanderungen auf den ersten drei Plätzen.

Tabelle 3: Fortzüge Deutscher in EU-Länder 2006

Fortzüge Deutscher in EU-Länder im Jahr 2006	
EU-Länder insgesamt	64.735
Österreich	10.345
Vereinigtes Königreich	9.395
Polen	9.090
Spanien	8.149
Frankreich, einschl. Korsika	7.572
Niederlande	3.554
Italien	3.437
Belgien	2.638
Schweden	1.700
Griechenland	1.380
Irland	1.249
Dänemark und Färöer	1.224
Ungarn	1.002
Tschechische Republik	973
Luxemburg	902
Portugal	830
Finnland	368
Slowenien	224
Slowakei	216
Zypern	160
Litauen	101
Lettland	79
Malta	75
Estland	72

Quelle: Statistisches Bundesamt 2007

Bei den europäischen Ländern außerhalb der EU ist die Schweiz mit Abstand das attraktivste Einwanderungsland für Deutsche, gefolgt von der Türkei und der Russischen Föderation.

Tabelle 4: Fortzüge Deutscher in europäische Nicht-EU-Länder 2006

Fortzüge Deutscher in europäische Nicht-EU-Länder im Jahr 2006	
Schweiz	18.007
Türkei	3.451
Russische Föderation	2.634
Norwegen, einschl. Bäreninsel	1.469
Rumänien	582
Kroatien	415
Ukraine	284
Bulgarien	179
Island	133
Bosnien und Herzegowina	126
britisch abhängige Gebiete in Europa	82
Liechtenstein	71
Serbien und Montenegro	69
Mazedonien	65
Weißrussland (Belarus)	60
Albanien	49
Monaco	23
Moldau. Republik	21
Andorra	12
übriges Europa	10
San Marino	5

Quelle: Statistisches Bundesamt 2007

2.3. Studien zur Auswanderung

Überblick

Zur internationalen Mobilität von deutschen Staatsbürgern finden sich nur wenig belastbare empirische Studien. Angesichts der Tatsache, dass für die vorliegende Untersuchung von Fach- und Führungskräften nur Aussagen zu höher qualifizierten Personen als einem Teilsegment der Ausgewanderten von Belang sind, engt sich der Kreis der zur Verfügung stehenden Studien weiter ein. In der einschlägigen Literatur wird dann jedoch selten auf die gesamte Breite der qualifizierten deutschen Fach- und Führungskräfte, sondern zumeist explizit auf einzelne, zumeist akademisch gebil-

dete oder sogar wissenschaftlich arbeitende Zielgruppen wie Doktoranden, Hochschulangehörige, Stipendiaten etc. eingegangen.³

Die nachfolgende Übersicht zeigt in chronologischer Reihenfolge der Studien mit qualifikationsspezifischen Strukturinformationen über ausgewanderte Deutsche, die seit 2000 veröffentlicht wurden. Eine Gesamtübersicht über die Literatur zum Thema Auswanderung befindet sich im Anhang des Zwischenberichts.

Tabelle 5: Studien zur Auswanderung von Deutschen

Institution / Studie	Zielgruppe
Diehl; Dixon (2005)	Hochqualifizierte: Personen mit mindestens einem Fachhochschulabschluss, Promotion, bestimmte Berufsgruppen
Enders; Bornmann (2002) Internationale Mobilität von bundesdeutschen Promovierten	Promovierte Akademiker/innen <ul style="list-style-type: none"> ▪ in den Fächergruppen Wirtschaftswissenschaften, Sozialwissenschaften, Mathematik, Germanistik, Elektrotechnik und Biologie ▪ der Abschlussjahrgänge 1979/80, 1984/85 und 1989/90
Enders; Mugabushaka (2004) Wissenschaft und Karriere. Erfahrungen und Werdegänge ehemaliger Stipendiaten der DFG	Ehemalige Stipendiaten der Deutschen Forschungsgemeinschaft aus den Programmen für <ul style="list-style-type: none"> ▪ Postdoktoranden und Habilitanden ▪ Forschungsstipendien
Stifterverband für die deutsche Wissenschaft (2002) Brain Drain – Brain Gain. Eine Untersuchung über internationale Berufskarrieren	Berufstätige Deutsche mit akademischem Abschluss

Quelle: Prognos AG

Neben diesen zielgruppenspezifischen Studien existiert eine vertiefende Analyse zu Ausmaß und Struktur der Auswanderung Deutscher auf Grundlage des SOEP⁴, die es ermöglicht, strukturelle Besonderheiten wie Bildungsstand von Auswanderern, Erwerbsstatus und Stellung im Beruf zu erfassen. Allerdings sind die Fallzahlen zu gering, um für die vorliegende Untersuchung nutzbar gemacht werden zu können.

3 Vgl. zu den Ausführungen über den Stand der Forschung zur internationalen Mobilität deutscher Staatsbürger bei Schupp, Jürgen/Söhn, Janina/Schmiade, Nicole (2005): Internationale Mobilität von deutschen Staatsbürgern. Chance für Arbeitslose oder Abwanderung der Leistungsträger, in: Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft, 30. Jg. 2-3/2005, S. 280f.

4 Zwar werden im Rahmen des SOEP nur in Deutschland lebende Personen befragt, jedoch können über das Weiterverfolgungskonzept diejenigen Fälle ausgeschlossen und damit als Fortzüge identifiziert werden, die nach Umzügen als SOEP-Teilnehmer/innen ausscheiden. Vgl. hierzu Schupp u.a. (2005): S. 285f.

Die zeitliche Komponente der Auswanderung

Nicht alle Deutschen, die das Land verlassen haben, sind tatsächlich Auswanderer. Vor allem im Bereich der Höher- und Höchstqualifizierung gibt es auch diejenigen, die zu Aus- und Weiterbildungszwecken oder aufgrund einer befristeten Entsendung durch den Arbeitgeber zeitweilig ins Ausland gehen und wieder zurückkehren. Im Rahmen der internationalen Migrationsstudien der OECD wird diese Form der Wanderung als „brain circulation“ definiert, in die auch Deutschland erfolgreich eingebunden ist.⁵ Brain circulation ist vor allem wichtig, um Wissen zu transferieren und Kenntnisse und Fertigkeiten aus dem internationalen Umfeld an den Standort Deutschland zu bringen. Zudem eröffnet die internationale Mobilität von Arbeitskräften wichtige Verbindungen und bildet internationale Netzwerke.

Die Unterscheidung zwischen zeitweiliger und endgültiger Auswanderung wird in allen gesichteten Studien erfasst und stellt ein wesentliches Kriterium bei der Datenauswertung dar: So trennt bspw. die Kasseler Promoviertenstudie zwischen zwischenzeitlicher Auslandstätigkeit und langfristigem Verbleib im Ausland.⁶

Bei der notwendigen Differenzierung von Auswanderung, die im Rahmen der vorliegenden Untersuchung geleistet werden muss, ist daher ebenfalls die Unterscheidung nach der zeitlichen Komponente zu berücksichtigen. Als Auswanderer sollen im Rahmen dieser Studie diejenigen Personen angesprochen werden, die prinzipiell zeitlich unbegrenzt im Ausland leben. Um die Stichprobenbasis zu verbreitern, sollen in diesem Zusammenhang auch mitziehende Familienangehörige sowie Rückkehrer einbezogen werden, sofern deren Auslandsaufenthalt nicht länger als 6 Monate zurückliegt und ebenfalls prinzipiell unbefristet war.

Weitere Differenzierungen können sich aus den eingehenden Daten ergeben. Beispielsweise können befristet Auslandsaufenthalte dann gesondert ausgewertet werden, wenn die Befragten den Wunsch nach bzw. die Möglichkeit der Entfristung angeben und somit als potenzielle Auswanderer darstellen, die bereits konkrete Anknüpfungspunkte im Ausland haben.

⁵ Vgl. OECD (2001): International Mobility of the Highly Skilled.

⁶ vgl. Enders u.a. (2002): Internationale Mobilität bundesdeutscher Promovierter – Eine Sekundäranalyse der Kasseler Promoviertenstudie, in Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 35 / 2002

Arbeitsmigration

Der Fokus dieser Untersuchung liegt weiterhin bei Fach- und Führungskräften, die in Wissenschaft und Wirtschaft selbständig oder angestellt beschäftigt sind. Es handelt sich folglich um mittel- und hochqualifizierte Arbeitskräfte, die eine gewerbliche, kaufmännische oder sonstige Berufsausbildung oder ein Hochschulstudium erfolgreich absolviert und ggf. einen akademischem Grad erworben haben.

Um die vorzunehmenden Datenanalysen auf die Gruppe der Fach- und Führungskräfte einzugrenzen, muss als weiteres Kriterium bei der Typenbildung die Arbeitsaufnahme herangezogen werden. Im Rahmen einer Untersuchung des Institut für Wirtschaft und Gesellschaft (IWG) zur Auswanderung aus Deutschland, werden vier Gruppen gebildet:⁷

- Arbeitsemigranten
- Temporäre Abwanderer aus Arbeitsgründen
- Zurückziehende Zuwanderer
- Ruhestandsemigranten

Auswanderer im Verständnis der vorliegenden Untersuchung sind diejenigen Personen, die Deutschland mit dem Ziel einer langfristigen (s.o.) und aktiven Arbeitsaufnahme im produzierenden Gewerbe, im Dienstleistungsbereich oder in Wissenschaft und Forschung verlassen.

Gründe für die Auswanderung

Über die Gründe, die den untersuchten Personenkreis zur Auswanderung motivieren, sind sich alle Studien einig: Die Beweggründe für eine Auswanderung aus Deutschland sind in der Regel eine Mischung aus wahrgenommenen Defiziten in Deutschland und der Attraktivität von Arbeits- und Lebensbedingungen im Zielland. Die Auswanderung wird als Ergebnis des Zusammenspiels von so genannten Push- und Pull-Faktoren verstanden.

So greift nicht nur die Untersuchung des Stifterverbands über internationale Berufskarrieren, sondern bspw. auch ein Forschungsschwerpunkt des Bundesministeriums für Bildung und Forschung zu deutschen Nachwuchswissenschaftlern oder auch ein Beitrag

⁷ vgl. Wahl, Stefanie (2004): Deutschland – ein Auswanderungsland? IWG-Impulse, Bonn 2004.

von Jutta Allmendinger zum Brain Drain auf diese Unterscheidung zurück. Auch die internationale Forschung zur Migration Hochqualifizierter beschäftigt sich seit langem mit den Ursachen der Migration als Ergebnis des Zusammenspiels von Push- und Pull-Faktoren.⁸

Push-Faktoren

Einerseits werden die Verhältnisse in Deutschland für die Entscheidung zur Auswanderung und den Verbleib im Ausland maßgeblich verantwortlich gemacht. Hierzu zählen:

1. Die schlechte Wirtschaftslage

Ausschlaggebend sind nach den Studien vor allem wirtschaftliche und arbeitsmarktpolitische Gründe wie bspw. eine hohe Steuer- und Abgabenlast, eingeschränkte Karriere- und Einkommensperspektiven aber auch Arbeitslosigkeit oder nicht ausbildungsadäquate Beschäftigung.⁹

Als messbarer Indikator wird bspw. die durchschnittliche Abgabenlast eines alleinstehenden Durchschnittsverdieners angegeben: In Deutschland lag diese im Jahr 2005 bei 40,5%, dagegen in Großbritannien nur bei 24,4%, in den USA sogar nur bei 24,2% und in der Schweiz bei 20,9%.¹⁰

Insbesondere für Naturwissenschaftler, unter ihnen vor allem Biologen, Pharmakologen und Ernährungswissenschaftler, war eine zunehmend schwierige Arbeitsmarkt- und Stellensituation im Deutschland der 90er Jahren der Grund, einen unbefristeten Forschungstätigkeit im Ausland in Betracht zu ziehen.¹¹

2. Strukturelle Begebenheiten

Eng damit zusammen hängen strukturelle Aspekte der beruflichen Tätigkeiten – insbesondere im wissenschaftlichen Bereich –, die in den Befragungen und Studien als zentrale Motive für eine Arbeitsaufnahme im Ausland identifiziert werden. Beispielsweise wird die geringere Innovationsfähigkeit des deutschen Wissenschaftssystems beklagt, die deutsche Nach-

8 Vgl. Diehl, Claudia/Dixon, David (2005): Zieht es die Besten fort? Ausmaß und Formen der Abwanderung deutscher Hochqualifizierter in die USA, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 57 (4), S. 715f.

9 Vgl. IWG-aktuell Nr.4/August 2006.

10 Vgl. IWG (2006) auf Basis der OECD, Taxing and Wages

11 Bundesministerium für Bildung und Forschung (2001): Deutsche Nachwuchswissenschaftler in den USA. Perspektiven der Hochschul- und Wissenschaftspolitik, S. 72 ff.

wuchswissenschaftler in die USA treiben.¹² Daneben wird auch die schlechtere Ressourcenausstattung für Forschung und Wissenschaft in Deutschland dafür verantwortlich gemacht, dass Wissenschaftler Deutschland verlassen, obwohl sie hier ihrer eigenen Einschätzung nach eine gute Ausbildung genossen haben.¹³

3. Gesellschaftliche und soziale Rahmenbedingungen

Ein weiteres Ergebnis der gesichteten Studien ist es, dass auch die gesellschaftlichen und sozialen Rahmenbedingungen in Deutschland als Auswanderungsgrund nicht zu vernachlässigen sind. Zentrales Beispiel ist hier die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die in Deutschland insbesondere im Vergleich zu den skandinavischen Ländern schlechter bewertet wird: So liegt die Beschäftigungsquote von Müttern mit Kindern unter 12 Jahren im Jahr 2003 in Deutschland bei 60 % und damit unterhalb des europäischen Durchschnitts von knapp 65 %. Laut eines internationalen Benchmarkings wird auch die geringe Betreuungsquote der unter 3-jährigen Kinder, die in Deutschland bei 7 % liegt und im europäischen Durchschnitt 29 % beträgt, als Hemmnis für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zitiert.¹⁴

Pull-Faktoren

Andererseits sind es aber auch die Bedingungen im Ausland, die die deutschen Arbeitskräfte an die ausländischen Standorte ziehen. Hierzu zählen:

1. Bessere Arbeitsplatzausstattung und -gestaltung

Für eine Arbeitsaufnahme im Ausland gelten bessere Bedingungen am Arbeitsplatz als ein zentrales Motiv: Studien zeigen insbesondere für den wissenschaftlichen Bereich, dass eine positive Arbeitssituation durch einen geringeren administrativen Aufwand und mehr Forschungszeit definiert werden. Weiterhin gelten niedrige bürokratische Hürden für die Selbstständigkeit als konkreter Anreiz zur Auswanderung.¹⁵

2. Fachliche Reputation

¹² Vgl. BMBF (2001), a.a.O., S. 74.

¹³ Deutsche Forschungsgemeinschaft (2003): Wissenschaft und Karriere: Erfahrungen und Werdegänge ehemaliger Stipendiaten der DFG, S. 42f.

¹⁴ Vgl. Eichhorst, Werner; Kaiser, Lutz; Thode, Erich, Tobsch, Verena (2007): Vereinbarkeit von Familie und Beruf im internationalen Vergleich. Benchmarking Deutschland aktuelle: Neue Befunde, unveröffentlichtes Manuskript.

¹⁵ Vgl. BMBF (2001), a.a.O., S. 76f.; vgl. IWG (2004/2006).

Es ist aber auch die größere wissenschaftliche Exzellenz und das höhere Renommee ausländischer Forschungseinrichtungen, welche deutsche Wissenschaftler dazu bringen, Karrierephasen an einem führenden Institut außerhalb Deutschlands zu verbringen.¹⁶ Verstärkt wird dies durch die Existenz weltweit führender Kompetenzcluster (bspw. Silicon Valley), die eine starke Magnetwirkung auf Spitzenwissenschaftler ausübt.

2.4. Fazit

Aus der Basisanalyse können einige zentrale Schlussfolgerungen für die vorliegende Studie gezogen werden:

- In der ausgewerteten Presse und Literatur wird kein einheitlicher Auswandererbegriff genutzt, der für die vorliegende Untersuchung übernommen werden kann.
- Es existiert kein valides und nutzbares Datenmaterial für die vorliegende Fragestellung nach den Gründen für die Auswanderung von Fach- und Führungskräften aus Deutschland. Die Auswertungen der amtlichen Statistiken enthalten allenfalls Tendenzen allgemeiner Aussagen zu Zahl und Zielländern sowie der Altersstruktur von deutschen Auswanderern.
- Der qualifikatorische Aspekt, die Frage nach Bildungsabschluss, beruflicher Qualifikation und Tätigkeit, ist durch keine der vorliegenden Quellen (Presse, Amtliche Statistik, sekundärstatistisches Material) in ausreichendem Maße abgedeckt und muss daher einen maßgeblichen Teil der eigenen Befragung ausmachen.
- Es wurde im Rahmen der Basisanalyse zudem deutlich, dass die Motivforschung bislang hauptsächlich im akademischen Bereich verbleibt und nur grobe Hinweise für die Motive der Auswanderung von Fach- und Führungskräften in der Wirtschaft geben kann. Die Motive und Gründe für eine Auswanderung bewegen sich in den meisten Studien zwischen so genannten Push- und Pull-Faktoren. Diese Unterteilung soll für die vorliegende Untersuchung ebenfalls übernommen werden.

¹⁶ Vgl. statt vieler DFG (2003), a.a.O., S. 42.

3. Befragungsergebnisse

Im Folgenden werden die zentralen Ergebnisse der Befragung ausgewanderter deutscher Fach- und Führungskräfte dargestellt. Neben den soziodemografischen und beruflichen Merkmalen der Stichprobe werden detailliert die Motive für die Auswanderung, die berufliche Situation und die Lebensbedingungen im Ausland sowie die Rückkehrbereitschaft und die Motive für eine eventuelle Rückkehr der Antwortenden erläutert.

3.1. Soziodemografische und berufliche Merkmale der Stichprobe

Abgrenzung der Stichprobe

Aus den insgesamt 1.745 eingehenden Antworten werden diejenigen Befragten herausgefiltert, die der zu Grunde gelegten Definition von Auswanderern entsprechen:

Auswanderer im Sinne dieser Studie sind Personen im Alter zwischen 20 und 65 Jahren, die seit mindestens zwei Jahren und für einen unbefristeten Zeitraum im Ausland leben.

Der Kerndatensatz, der für die folgenden Auswertungen herangezogen wird, besteht aus 1.410 Befragungsteilnehmern.

Zur Beschreibung des persönlichen Kontextes der Antwortenden werden die folgenden soziodemografische Merkmale herangezogen:

- Aufenthaltsland
- Alter der Befragten und Dauer des Auslandsaufenthalts zum Zeitpunkt der Befragung
- Geschlecht
- Familienstand
- Kinderzahl und –alter

Darüber hinaus wird das berufliche Profil der Befragten anhand der Merkmale

- Höchster Bildungsabschluss
- Berufstätigkeit (beruflicher Status und Position)
- Branche

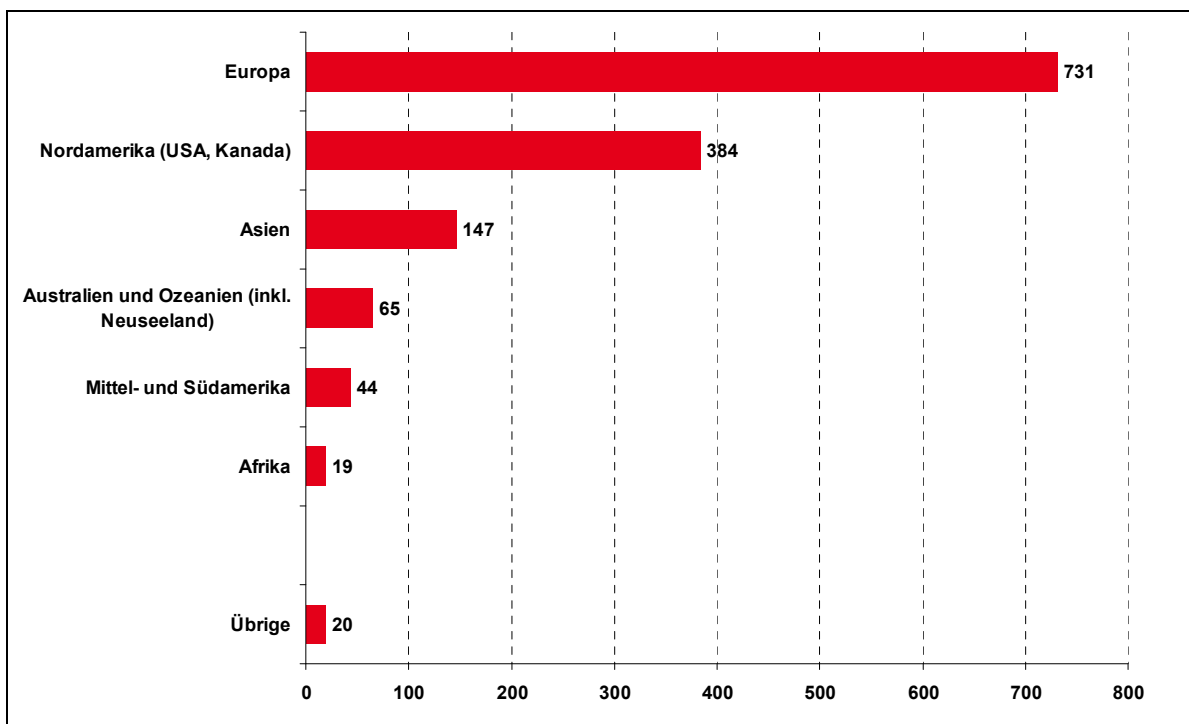
dargestellt.

Aufenthaltsland

Ein Fünftel der Fach- und Führungskräfte, die an der Befragung teilgenommen haben, leben gegenwärtig in den USA, weitere 13 % in Großbritannien, 10 % in der Schweiz und 8 % in Kanada. Bei allen weiteren Ländern liegt der Rücklauf unter 5 %.

Die folgende Abbildung veranschaulicht die Verteilung des Befragungsrücklaufs nach Regionen. Sie verdeutlicht, dass Europa, Nordamerika und Asien die bevorzugten Zielregionen auswandernder Fach- und Führungskräfte sind, was sich mit der Rangfolge der offiziellen Auswanderungsstatistik, die nicht nach beruflicher Qualifikation unterscheidet, deckt (vgl. Abbildung 2).

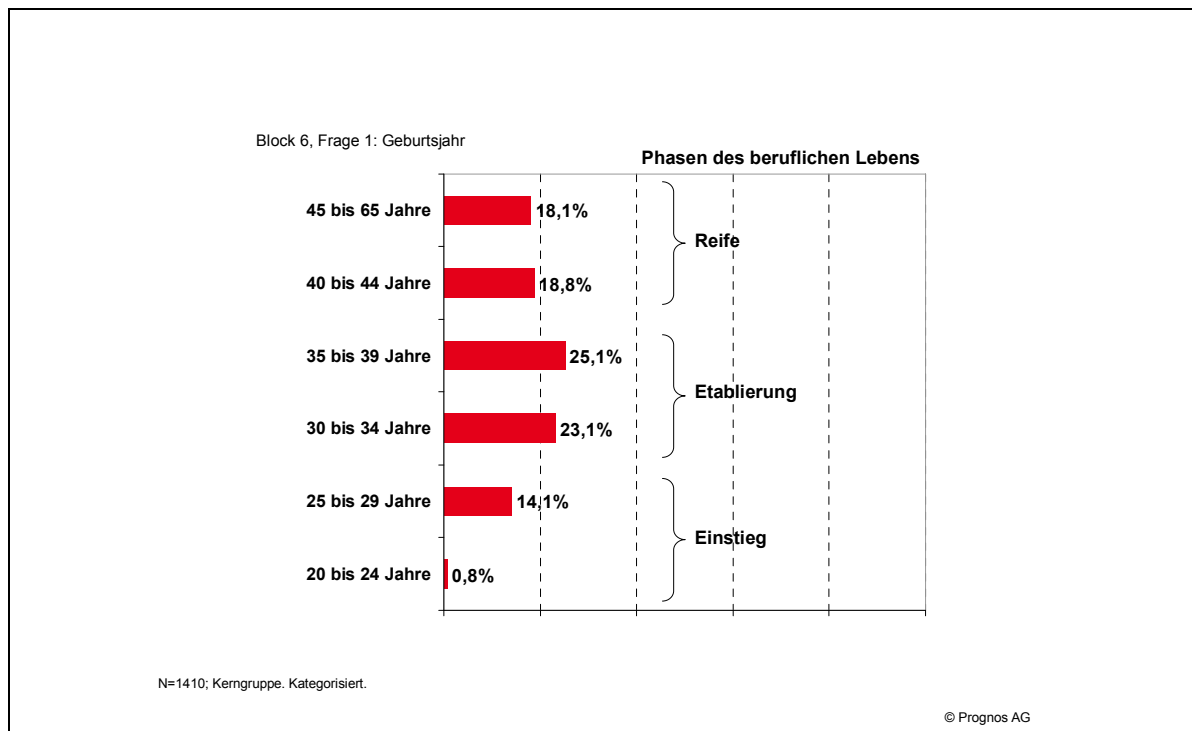
Abbildung 3: Befragungsrücklauf nach Zielregionen der Auswanderung



Alter der Befragten und Dauer des Auslandsaufenthalts

Mit der Befragung konnten überwiegend Personen erreicht werden, die bereits seit längerer Zeit im Ausland leben. Im Durchschnitt beträgt die Aufenthaltszeit der Antwortenden zum Zeitpunkt der Befragung sechs Jahren. Fast die Hälfte von Ihnen befindet sich daher auch in der beruflichen Etablierungsphase, d.h. im Alter zwischen 30 und 40 Jahren. Weitere 36 % sind bereits über 40 Jahre alt und nur 15 % bewegen sich mit unter 30 Jahren in der Phase des beruflichen Einstiegs. Die folgende Abbildung zeigt die Verteilung der Antworten nach Altersgruppen.

Abbildung 4: Befragungsrücklauf nach Altersgruppen



Geschlecht, Familienstand, Kinderzahl und -alter der Befragten

Die antwortenden Fach- und Führungskräfte sind mit 63 % überwiegend männlich. Etwa die Hälfte von ihnen ist verheiratet und 41 % haben Kinder.

Wenn Kinder da sind, so leben sie ganz überwiegend noch im gemeinsamen Haushalt mit den Eltern. Dies hängt mit dem Alter der Kinder zusammen. In etwa vier Fünftel der Auswandererfamilien leben Kinder unter 16 Jahre. In weiteren 8 % der Auswandererfamilien leben Kinder über 16 Jahre.

Höchster Bildungsabschluss, berufliche Position und Stellung vor der Auswanderung

Die Antwortenden sind überwiegend akademisch ausgebildet. 84 % verfügen über einen akademischen Grad, einen Hochschulabschluss (Universität oder Fachhochschule) oder über den Abschluss einer Berufsakademie. Weitere 12 % sind Facharbeiter mit einem Fachschulabschluss, einem Gesellen- oder Meisterbrief.

Die Fachrichtungen der akademisch Qualifizierten sind breit gestreut. Die Gruppe der MINT-Qualifikationen (Mathematik, Informa-

tik, Naturwissenschaften und Technik), die in Deutschland gegenwärtig besonders gefragt ist, nimmt einen Anteil von 21 % am Gesamtdatensatz ein.

Trotz des hohen Qualifikationsniveaus sind über ¼ der Antwortenden vor der Auswanderung nicht berufstätig, lediglich 72 % wandern aus einem Anstellungsverhältnis oder einer selbständigen Berufstätigkeit aus. Über die Details zur beruflichen Stellung und Position der Antwortenden zum Zeitpunkt der Auswanderung informiert die folgende Tabelle.

Tabelle 6: Berufliche Stellung und Position deutscher Fach- und Führungskräfte vor der Auswanderung

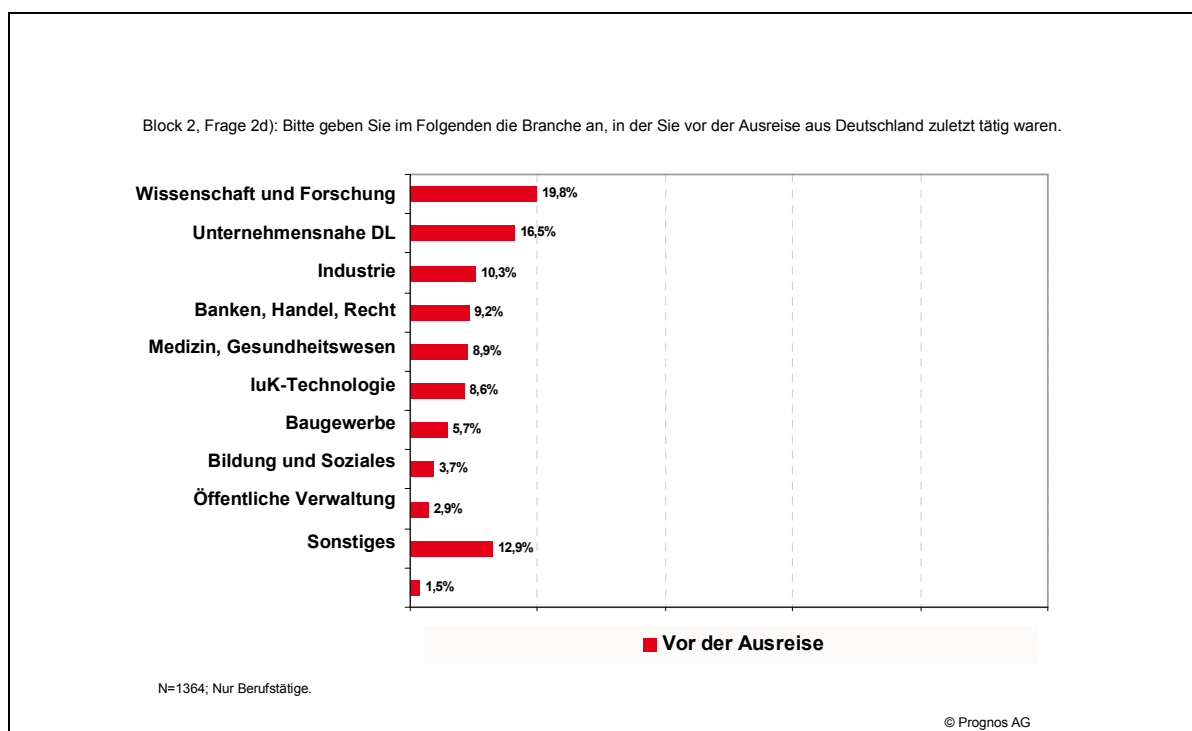
Berufliche Stellung		%
Angestellter		78,9
Selbstständiger		6,4
Öffentlicher Dienst / Beamter		4,6
Freiberufler		4,7
sonstige		4,5
k.A.		0,9
Berufliche Position		%
Hilfskraft		4,7
Fachkraft	Referenten- / Sachbearbeitertätigkeit	12,1
	Mit Themenverantwortung	28,4
Führungskraft	Mit Führungsverantwortung	14,7
	Leitender Angestellter	11,1
k. A.		28,8

Mit den Angaben zur beruflichen Position lässt sich das Sample hinsichtlich der Verteilung von Fach- und Führungskräfte näher qualifizieren: 41 % der Antwortenden waren vor der Auswanderung als Fachkräfte tätig, der Anteil der Führungskräfte liegt bei 26 %.

Branche

In dem mit dem Sample abgedeckten Branchenspektrum dominiert der Bereich Wissenschaft und Forschung vor den unternehmensnahen Dienstleistungen, der Industrie sowie Banken, Handel und Recht. Über die Hälfte der Antwortenden war vor der Auswanderung in diesen Bereichen tätig.¹⁷ Die restlichen knapp 44 % verteilen sich auf unterschiedliche Wirtschaftsbereiche sowie die Öffentliche Verwaltung. Die folgende Abbildung zeigt die Branchenverteilung im Detail.

Tabelle 7: Branchenspektrum des Samples



¹⁷ Zu den Branchen:

Unternehmensnahe Dienstleistungen beinhaltet die Branchen Werbung und Wirtschaftsberatung, Logistik.
 Industrie beinhaltet die Branchen Herstellung von chemischen Erzeugnisse, Maschinenbau, Automobilbau, Elektrotechnik, Energie- und Wasserversorgung, Feinmechanik und Optik.
 Banken, Handel, Recht beinhaltet die Branchen Kredit- und Versicherungsgewerbe, Handel, Rechtsberatung.
 Informations- und Kommunikationstechnologie beinhaltet die Branchen Multimedia, Internet, Softwareentwicklung.

3.2. Motive für die Auswanderung deutscher Fach- und Führungskräfte

Wesentliches Ziel der Befragung ist es, weitere Erkenntnisse über die Gründe zu gewinnen, die Fach- und Führungskräfte dazu veranlassen aus Deutschland auszuwandern. Dabei lehnt sich die Befragung an bereits gewonnene Erkenntnisse an und erfasst die wesentlichen übergeordneten Push- und Pull-Faktoren. Diese werden zunächst im Überblick dargestellt, bevor die am häufigsten genannten Gründe für die Auswanderung in den anschließenden Abschnitten vertieft werden.

Häufigkeit zentraler Push- und Pull-Faktoren

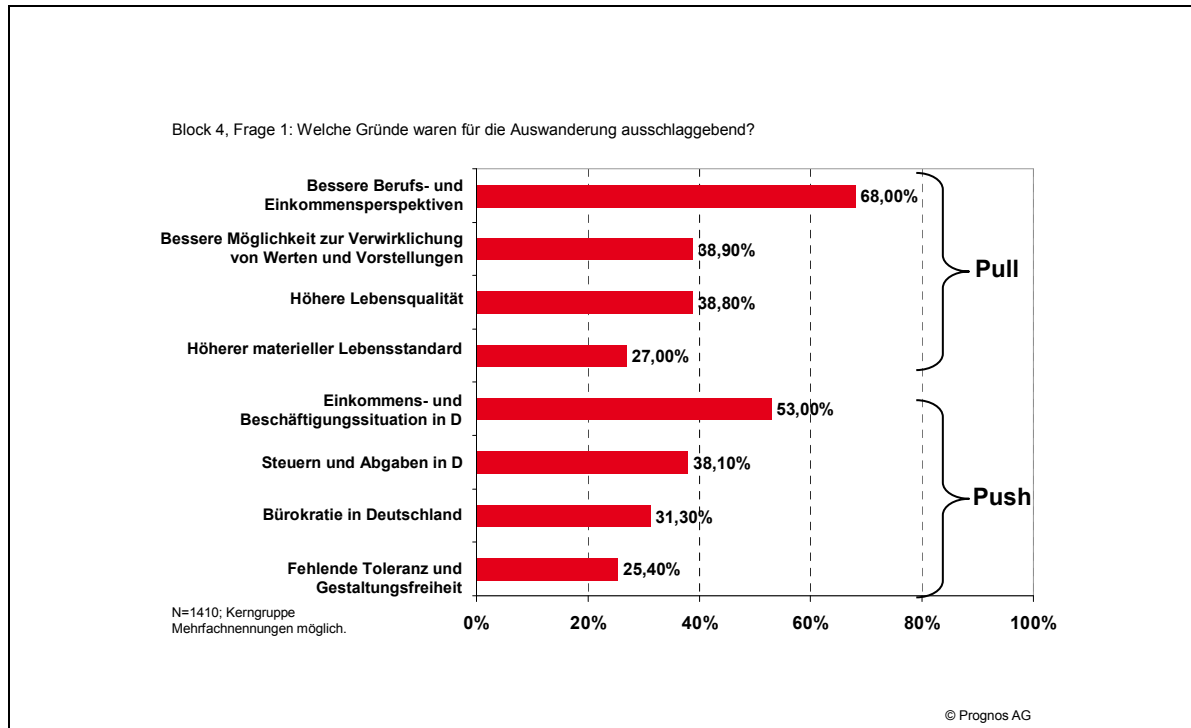
Die Befragung zeigt deutlich, dass eine Verbesserung der Einkommens- und Beschäftigungssituation mit großem Abstand der am häufigsten genannte Grund für die Auswanderung ist. Dabei wird zum einen die schlechte Einkommens- und Beschäftigungssituation in Deutschland beklagt (Push-Faktor: 53 % der Befragten) und gleichzeitig die Erwartung besserer Berufs- und Einkommensperspektiven im Zielland geäußert (Pull-Faktor: 68 %).

Weitere Pull-Faktoren, die von den Befragten häufig genannt werden, sind „bessere Möglichkeiten zur Verwirklichung von Werten und Vorstellungen“ (40 %) und „höhere Lebensqualität“ (40 %). Die „Verbesserung des materiellen Lebensstandards“ wird von 27 % der Befragten als Grund für die Auswanderung genannt.

Weitere wichtige Push-Faktoren – also negativ wahrgenommene Lebensbedingungen in Deutschland, die eine Auswanderung begünstigen – umfassen die „Belastung mit Steuern und Abgaben“ (38 %) und „Bürokratie“ (31 %) sowie „fehlende gesellschaftliche Toleranz und Gestaltungsfreiheit“ (25 %).

Die folgende Abbildung veranschaulicht die zentralen Push- und Pull-Faktoren.

Abbildung 5: Die wichtigsten Auswanderungsmotive nach der Häufigkeit ihrer Nennung



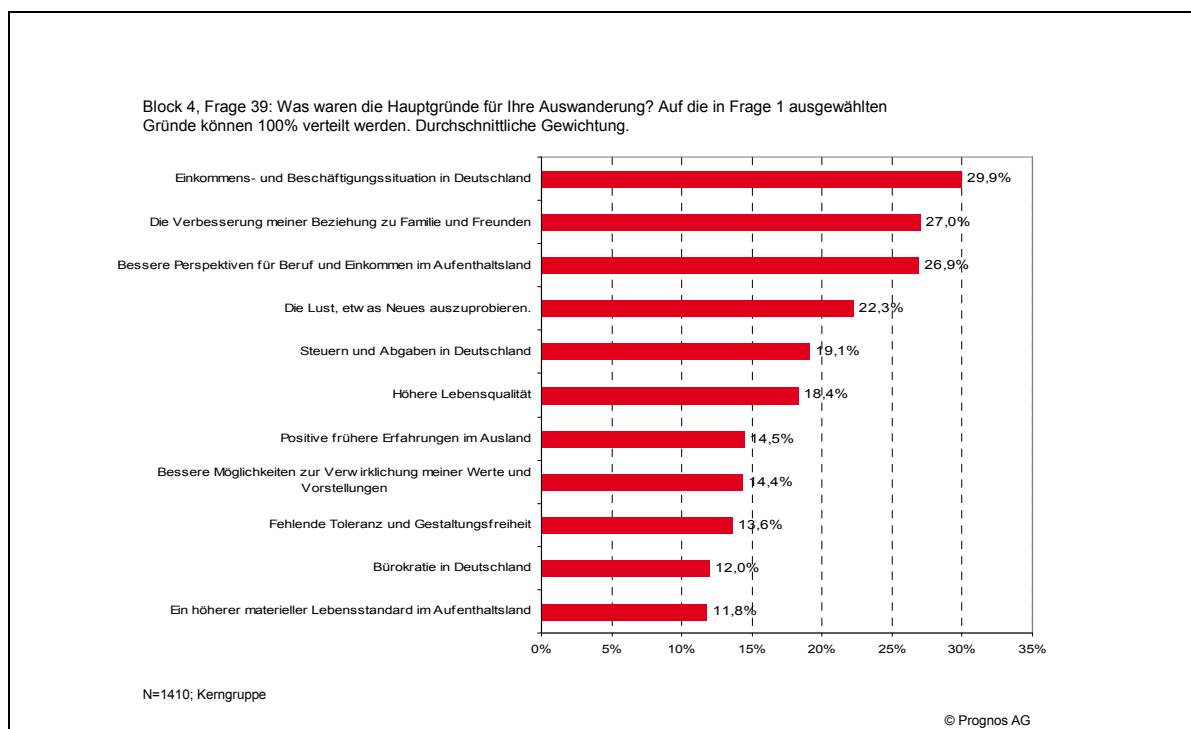
Gewichtung der genannten Auswanderungsmotive

Lässt man die Befragten die von Ihnen genannten Auswanderungsmotive gewichten, so zeigt sich, dass zahlreiche Motive trotz einer häufigen Nennung von geringer Entscheidungsrelevanz sind u.u.. So hat das Auswanderungsmotiv „Verbesserung der Beziehung zu Familie und Freunden“, das von nur 12 % der Antworten benannt wurde und daher nicht in Abbildung 5 erscheint, für die betreffende Gruppe einen hohen Stellenwert. Bei einem Ranking der Auswanderungsmotive nach ihrer Bedeutsamkeit ist die Verbesserung der Beziehung zu Familie und Freunden mit einer durchschnittlichen Gewichtung von 27/100 daher der zweitwichtigste Grund nach der Einkommens- und Berufssituation in Deutschland mit einem durchschnittlichen Gewicht von 30/100.

Durch die Gewichtung der Auswanderungsmotive wird zudem deutlich, dass zum Beispiel das Zuviel an Bürokratie in Deutschland – obwohl von einem Drittel der Befragten als Auswanderungsgrund genannt – erst an Platz 10 der wichtigsten Auswanderungsgründe steht. Die Bürokratiekritik ist somit ein diffuses Auswanderungsmotiv, das zwar auf nachfrage häufig genannt wird, letztlich aber nicht ausschlaggebend für die Auswanderungsentscheidung ist.

Häufig genannte und hoch gewichtete Motive sind hingegen eine unbefriedigende Einkommens- und Beschäftigungssituation in Deutschland (Push-Faktor) sowie die Erwartung einer besseren Perspektive für Beruf und Einkommen im Aufenthaltsland (Push-Faktor). Insbesondere Personen, die der MINT-Qualifikationsgruppe angehören, geben diese Auswanderungsgründe überdurchschnittlich häufig an und gewichten sie hoch.

Abbildung 6: Auswanderungsmotive nach ihrer Bedeutsamkeit gewichtet



3.2.1. Unterschiede zwischen den Beschäftigtengruppen

Bei den tiefer gehenden Analysen der Auswanderungsmotive zeigen sich keine signifikanten Unterschiede zwischen Fachkräften (z.B. Handwerksmeister, Referent, technische Angestellte) und Führungskräften (z.B. leitende Angestellte, Geschäftsführer), wohl aber zwischen Auswanderern aus Wissenschaft und Forschung im Vergleich zu denen aus Wirtschaft und Industrie:

- Die unbefriedigende **Einkommens- und Beschäftigungssituation** in Deutschland (Push-Faktor) ist für zwei Drittel der Wissenschaftler ein Auswanderungsgrund, aber nur für die Hälfte der Fach- und Führungskräfte aus der Wirtschaft;

- Die Erwartung besserer **Berufs- und Einkommensperspektiven** im Ausland (Pull-Faktor) nennen 85 % der Wissenschaftler im Vergleich zu zwei Dritteln der Fach- und Führungskräfte aus der Wirtschaft.
- Die Belastung durch **Steuern und Abgaben** (Push-Faktor) wird häufiger von Personen aus der Wirtschaft (47 %) genannt, hingegen seltener von Wissenschaftlern (17 %);

3.2.2. Details zur Wahrnehmung der Einkommens- und Beschäftigungssituation

Für 79 % derjenigen, die die Einkommens- und Beschäftigungssituation in Deutschland als zentrales Auswanderungsmotiv angeben, macht sich dies in erster Linie an unzureichenden **Karrieresperspektiven** fest. Weitere Analysen zeigen:

- Die mit der Auswanderung verbundenen Karriereerwartungen umfassen aus Sicht der Befragten in gleicher Weise die bessere Verwirklichung beruflicher Interessen, bessere Aufstiegschancen, bessere Verdienstmöglichkeiten und die Übernahme von mehr Verantwortung.
- Differenziert nach Personen aus Wissenschaft und Forschung einerseits und Wirtschaft andererseits zeigt sich, dass Wissenschaftler darüber hinaus das Renommee des Arbeitgebers, bessere Möglichkeiten zu Vertiefung eines Forschungsthemas und die Ausstattung des Arbeitsplatzes als wichtige Karriereaspekte betrachten.
- Differenziert nach Fach- und Führungskräften zeigt sich, dass letztere insbesondere verbesserte Aufstiegschancen (42 %) und mehr Verantwortung (40 %) bei dem beruflichen Wechsel in das Ausland erwarten. Diese Erwartung nimmt mit steigendem Einkommen zu.

Die Wahrnehmung der Einkommens- und Beschäftigungssituation wird von den Auswandernden aber nicht nur durch unzureichenden Karriereperspektiven sondern auch durch ein **geringes Einkommen** (42 %) geprägt. Insbesondere für Arbeitskräfte der Wirtschaft hat die Verbesserung des Einkommens einen hohen Stellenwert.

Weniger bedeutend für die Wahrnehmung der Einkommens- und Beschäftigungssituation ist eine drohende Arbeitslosigkeit (30 %). Sie wird insbesondere von Fachkräften ohne Führungsverantwortung als Grund für die Auswanderung genannt. Dabei gilt: Je höher das Einkommen, desto weniger bedeutsam wird drohende Arbeitslosigkeit als Auswanderungsmotiv.

3.2.3. Details zur Belastung durch Steuern und Abgaben

Insgesamt geben 38 % der ausgewanderten Fach- und Führungskräfte an, dass die Höhe von Steuern und Abgaben ein Grund für die Auswanderung darstellt (vgl. Abbildung 5). In der Gruppe der Angestellten ist die Zustimmung zu diesem Aspekt mit 56 % deutlicher als in der Gruppe der Selbständigen mit 47 %. Kritisiert wird dabei insbesondere die Höhe der Einkommenssteuer (91 %), des Solidaritätszuschlags (69 %), die Beiträge zur Rentenversicherung (68 %), zur Krankenversicherung (66 %), zur Arbeitslosenversicherung (54 %), zur Pflegeversicherung (46 %) sowie die Höhe der Kirchensteuer (41 %).

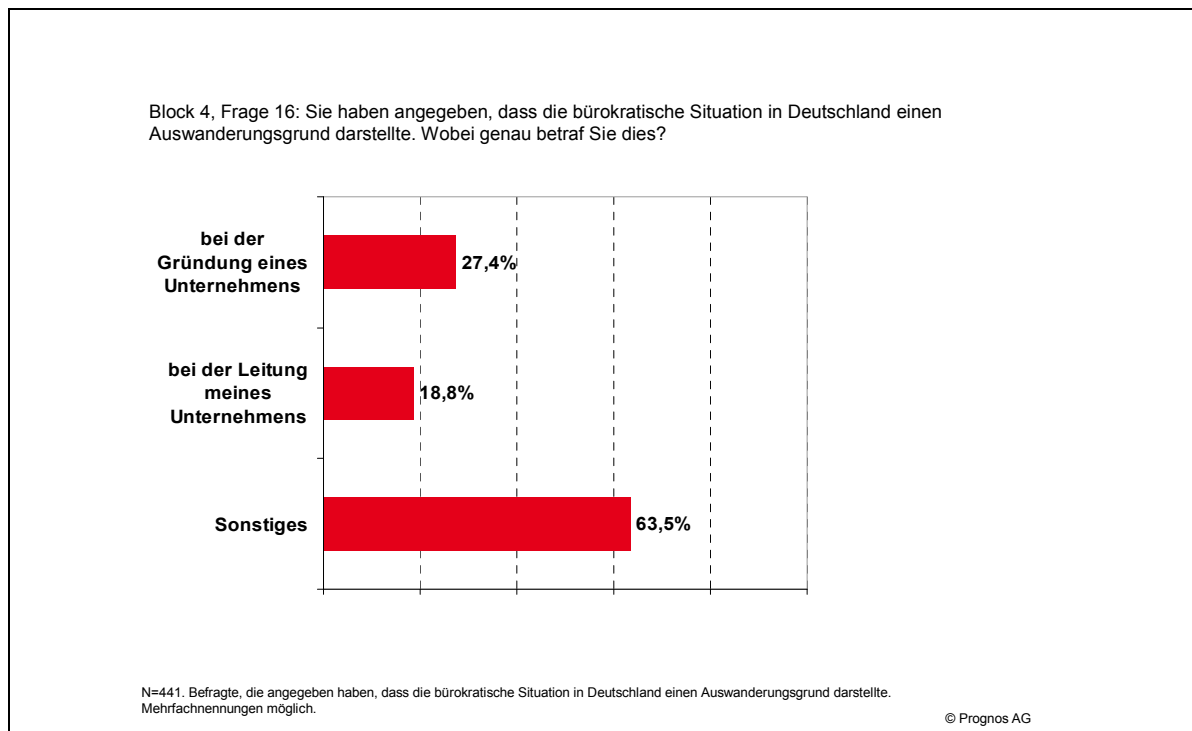
Die Selbständigen (insgesamt 53 Nennungen) kritisieren insbesondere die Höhe der Sozialabgaben (77 %), des Solidaritätszuschlags (64 %) und der Umsatzsteuer (62 %). Über die Hälfte finden die Gewerbesteuer zu hoch (55 %). Weniger häufig werden Kapitalertrags- (45 %) und Körperschaftssteuer (30 %) genannt.

3.2.4. Details zur Einschätzung der Bürokratie

Ein Drittel der Befragten gibt an, dass zuviel Bürokratie in Deutschland ausschlaggebend für ihre Auswanderung war (vgl. Abbildung 5). Für die Mehrheit der Bürokratiekritiker bezieht sich dies auf private Lebensbereiche, wie z.B. notwendige Ämtergänge, Kontakte zu den Sozialversicherungsträgern, Finanzämtern oder bei Meldepflichten.

Ein Viertel bzw. ein Fünftel der Nennungen bezieht das Zuviel an Bürokratie aber auch auf die Gründung bzw. Leitung eines eigenen Unternehmens. Dementsprechend sind es auch überdurchschnittlich häufig Selbständige, die sowohl über bürokratische Hemmnisse aber auch über die Höhe der Steuern und Abgaben in Deutschland klagen. Bürokratische Hemmnisse werden von der Gruppe der Selbständigen sowohl in der Gründungsphase des eigenen Unternehmens (28 %), vor allem aber in der Unternehmensführung (43 %) bemängelt.

Abbildung 7: Auswanderungsgrund Bürokratie



3.2.5. Details zur Bewertung der allgemeinen Lebensbedingungen

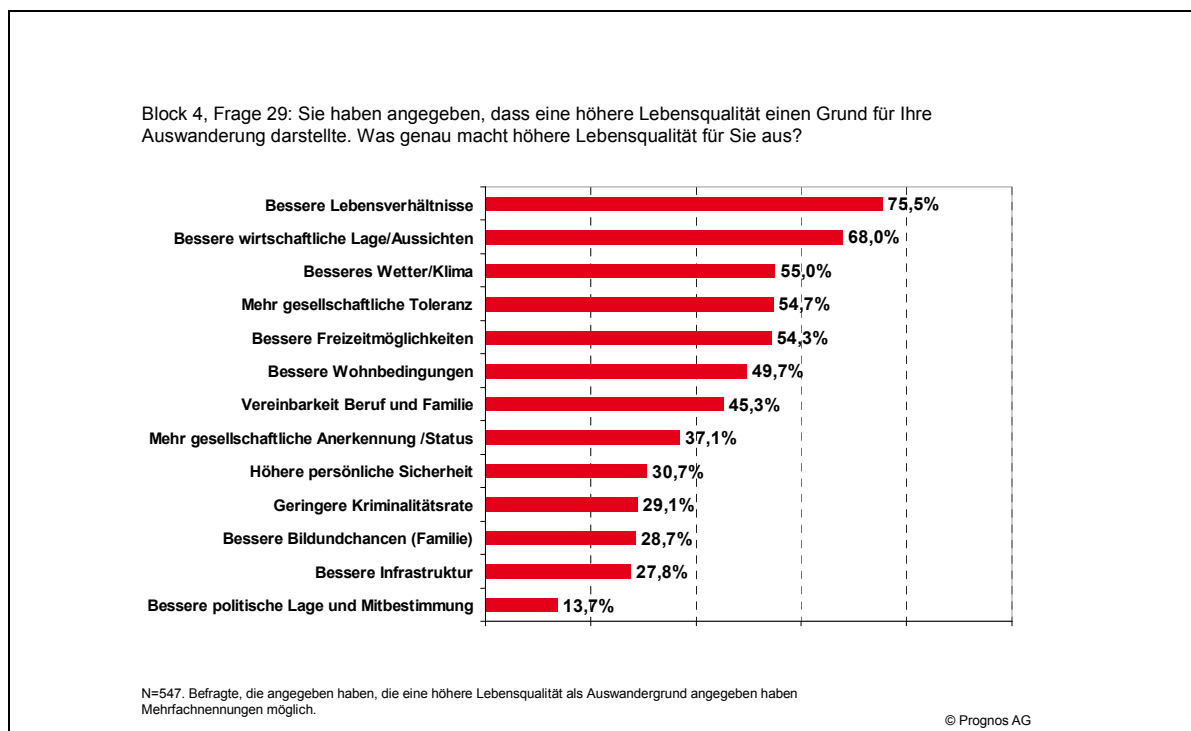
Mit 39 % steht die **Verwirklichung von Werten und Vorstellungen** an dritter Stelle unter den am häufigsten genannten Gründen für die Auswanderung (vgl. Abbildung 5). Weitere Analysen zeigen:

- Zu den wichtigsten Aspekten, die damit verbunden werden, zählen eine optimistischere Grundhaltung in der Bevölkerung (75 %) sowie mehr Freiräume für individuelle Selbstverwirklichung (68 %), das Leben mehr genießen zu können (51 %), mehr Anerkennung für Risikobereitschaft (50 %) sowie mehr Akzeptanz für den eigenen Lebensstil (45 %) und schließlich mehr Wertschätzung für unternehmerisches Denken und Handeln (45 %) zu erfahren.
- Das Motiv „Verwirklichung von Werten und Vorstellungen“ korreliert mit dem Einkommen: Personen mit niedrigem und mittlerem Einkommen (unter 2.000 Euro Haushaltsnettoeinkommen) suchen neben einer weniger ausgeprägten Leistungsorientierung auch nach Möglichkeiten, das Leben besser genießen zu können.

Auch die Suche nach mehr **Lebensqualität** gehört mit 39 % zu den häufig genannten Gründen der Auswanderung (vgl. Abbildung 5). Die Auswertungen zeigen:

- Dies beinhaltet für die Mehrheit der Befragten bessere Lebensverhältnisse (75 %), bessere wirtschaftliche Aussichten (68 %), besseres Klima (55 %), mehr gesellschaftliche Toleranz (55 %), bessere Freizeitmöglichkeiten (54 %) und Wohnbedingungen (50 %).

Abbildung 8 Auswanderungsgrund Lebensqualität



- Die Lebensqualität im Ausland ist für Personen aus der Wirtschaft bedeutsamer als für Wissenschaftler: Der Wunsch nach einer Verbesserung der Lebensverhältnisse wird von Personen aus der Wirtschaft deutlich häufiger angegeben (35 %), als von Wissenschaftlern (15 %). Ähnlich verhalten sich die Einschätzungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Ein besser ausgewogenes Verhältnis von Privat- und Berufsleben ist für nur 6 % der Wissenschaftler ein Motiv, wohingegen immerhin 22 % der Personen aus der Wirtschaft dieses Ziel formulieren.

Zu den wichtigsten Pull-Faktoren zählt letztlich die Erwartung eines höheren **materiellen Lebensstandards** (vgl. Abbildung 5). Hierzu entsteht folgendes Bild:

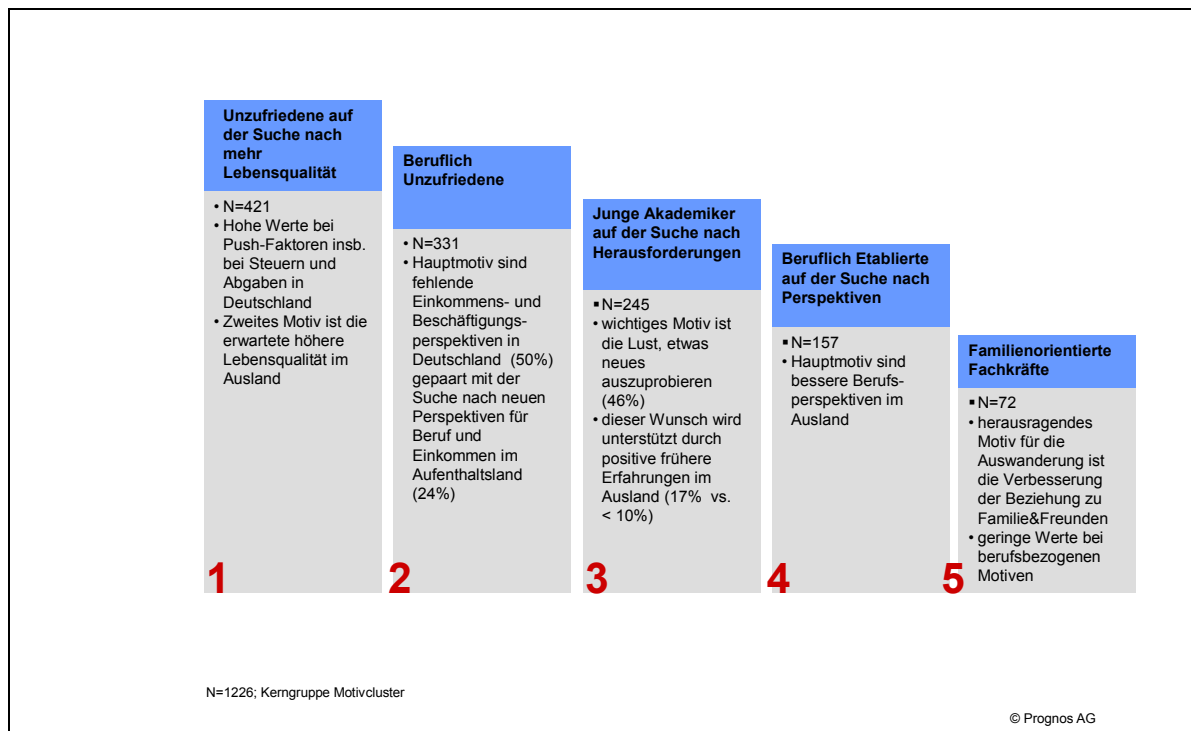
- Auswanderer, die ihren materiellen Lebensstandard verbessern wollen (27 %) versprechen sich von der Migration vor allem ein höheres Einkommen (87 %) kombiniert mit geringeren Abgaben (71 %). Geringere Lebenshaltungskosten werden deutlich seltener genannt (31 %) und sind vor allem das Resultat von Minderausgaben bei Dingen des täglichen Bedarfs wie Essen, Kleidung aber auch bei Ausgaben für die persönliche Absicherung.
- Die Hoffnung auf die Verbesserung des materiellen Lebensstandards ist abhängig vom Einkommen der Auswanderer: Die Erwartung sinkender Abgaben und steigender Einkommen ist besonders bei niedrigen und hohen Einkommen ausgeprägt.

Mit 25 % wird **fehlende Toleranz und Gestaltungsfreiheit** von noch rund einem Viertel der Befragten als Auswanderungsgrund genannt (vgl. Abbildung 5). Dabei wird insbesondere die fehlende Toleranz im Umgang mit Personen ausländischer Herkunft (71 %) in Deutschland beklagt. Mit großem Abstand folgt fehlende Toleranz gegenüber Kindern (44 %).

3.2.6. Typologie der Auswanderer

Mittels eines statistischen Verfahrens (Clusteranalyse) werden häufig wiederkehrende Kombinationen von Auswanderungsmotiven zu einer Typologie zusammengefasst. Insgesamt konnten auf diese Weise 5 Typen von Auswanderern identifiziert werden, die im folgenden dargestellt werden.

Abbildung 9: Typologie Auswanderer



Typ 1 – Unzufriedene Fachkräfte auf der Suche nach mehr Lebensqualität

Diese größte Gruppe wird geprägt durch einen hohen Anteil an Auswanderern mit einer Qualifizierung als Facharbeiter, Geselle und Meister sowie einer Beschäftigung in den Branchen unternehmensnahe Dienstleistungen und Industrie.

Die Auswanderer dieser Gruppe sind überwiegend männlich, kinderlos und knapp zwei Drittel sind über 35 Jahre. Die Gruppe umfasst den höchsten Anteil an Personen zwischen 45 und 65 Jahren. Die Einkommenssituation ist im Vergleich zur Gesamtheit überdurchschnittlich gut. Mehr als die Hälfte (57 %) verdienen über 3.800 Euro, weitere 20 % zwischen 2.500 und 3.800 Euro.

Für die Personen dieser Gruppe treffen die zahlreiche der genannten Push- und Pull-Faktoren als Auswanderungsmotive zu, wobei neben der Vermeidung von Steuern und Bürokratie der Wunsch zur Verbesserung der Lebensqualität am deutlichsten ausgeprägt ist.

Die Auswanderer dieser Gruppe hegen wenig Rückkehrabsichten: 61 % können sich eine Rückkehr nach Deutschland in absehbarer Zeit nicht vorstellen.

Typ 2 - Beruflich Unzufriedene Akademiker

Hauptmotiv dieser zweitgrößten Auswanderergruppe sind fehlende Einkommens- und Beschäftigungsperspektiven in Deutschland (50 %) gepaart mit der Suche nach neuen Perspektiven für Beruf und Einkommen im Aufenthaltsland (24 %).

Es sind vor allem promovierte und habilitierte Akademiker, die diese Gruppe ausmachen. Der Anteil der Wissenschaftler ist mit 27 % überdurchschnittlich hoch (Durchschnitt=18 %). Auch Mediziner und Beschäftigte des Gesundheitswesens gehören überdurchschnittlich häufig zu dieser Gruppe.

Die Einkommenssituation im Ausland ist überdurchschnittlich gut: 79 % verdienen zwischen 2.500 und 3.800 Euro.

Die Rückkehrmotivation dieser Gruppe ist hoch: Über die Hälfte will in absehbarer Zeit nach Deutschland zurückkehren.

Typ 3 - Junge Akademiker auf der Suche nach Herausforderungen

Internationale Erfahrungen und die Suche nach neuen Herausforderungen sind die Hauptmotive dieser Gruppe.

Auswanderer dieses Typs sind tendenziell jünger, die Hälfte ist unter 34 Jahre. Der Anteil der Frauen liegt mit 46 % deutlich oberhalb des Durchschnitts (35 %). Es sind mehr ledige als verheiratete Personen vertreten. Im Cluster finden sich zudem – vermutlich aufgrund des Alters - vor allem Bezieher niedriger Haushaltseinkommen: Insgesamt 26 % verdienen weniger als 2.500 Euro. Der Anteil Höchstverdiener liegt unterhalb des Durchschnitts.

Mit zwei Dritteln liegt der Anteil der Hochschulabsolventen oberhalb des Durchschnitts (54 %), der Anteil der Höchstqualifizierten ist – vermutlich ebenfalls aufgrund der Altersstruktur - jedoch niedrig (19%).

Der Anteil der Freiberufler ist in dieser Gruppe am höchsten. Bezüglich der Branchen zeigt sich ein Schwerpunkt im Bereich Bau- und Gewerbe sowie Informations- und Kommunikationstechnologie.

Eine Rückkehr nach Deutschland ist für über der Hälfte (59 %) in absehbarer Zeit geplant bzw. vorstellbar.

Typ 4 - Beruflich etablierte Elite auf der Suche nach Perspektiven

Dieses Cluster umfasst Hoch- und Höchstqualifizierte auf der Suche nach besseren Berufsperspektiven. Mehr als 90 % haben einen Hochschulabschluss, mehr als die Hälfte und damit überdurchschnittlich viele sind promoviert oder habilitiert.

Zahlreiche Wissenschaftler (37 %) und Beschäftigte aus der Medizin bzw. dem Gesundheitswesen finden sich in dieser Gruppe.

Das Einkommensniveau entspricht dem hohen Bildungsniveau: 71 % der Befragten dieses Clusters verdienen mehr als 3.800 € pro Monat. Der Anteil von Führungskräften ist überdurchschnittlich und beträgt 77 %.

Die Altersgruppe der 35- bis 44-Jährigen ist überdurchschnittlich häufig vertreten, gemessen am Altersdurchschnitt aller Auswanderer (38 Jahre) liegen sie etwa ein Jahr darüber.

75 % der Personen dieses Clusters sind Männer. Der Anteil Verheirateter und die Anzahl der Kinder ist überdurchschnittlich.

Personen dieses Clusters befinden sich mit ca. 7 Jahren tendenziell am längsten im Ausland. Eine Rückkehr nach Deutschland ist von immerhin zwei Dritteln dieser Personen in absehbarer Zeit vorstellbar.

Typ 5 – Familienorientierte Fachkräfte

Hauptmotiv für die Auswanderung dieser recht kleinen Gruppe ist die Verbesserung der Beziehung zu Familie und Freunden. Berufliche Motive spielen eine untergeordnete Rolle.

Der Altersdurchschnitt ist gering, die Mehrzahl der Auswanderer dieser Gruppe ist unter 34 Jahre alt. Der Anteil der Männer liegt unterhalb, derjenige der Frauen oberhalb des Gesamtdurchschnitts.

Im Vergleich zwischen den Gruppen sind hier am meisten (48 %) und überdurchschnittlich viele Fachkräfte vertreten, die insbesondere im Bereich unternehmensnahen Dienstleistungen tätig sind (25 %).

Der Aufenthalt im Ausland ist tendenziell kürzer (ca. 4 Jahre) als bei den anderen Gruppen. Die Rückkehrmotivation ist vergleichsweise niedrig und bei weniger als der Hälfte der Personen (47 %) vorhanden.

3.3. Vorbereitung der Auswanderung und Relevanz von Unterstützungsleistungen

Neben den Auswanderungsmotiven werden mit der Befragung auch die organisatorischen Voraussetzungen sowie die Relevanz von öffentlichen oder privaten Unterstützungsleistungen für die Auswanderung beleuchtet. Gefragt wurde nach den beruflichen und privaten Bereichen, die im Ausland schwierig zu organisieren waren, nach den finanziellen Rahmenbedingungen der Auswanderung sowie der bei der Ausreise erhaltenen Unterstützung.

Die Ergebnisse zeigen, dass der Auswanderungsprozess von einem guten Viertel der Antwortenden als absolut problemlos empfunden wurde. Im Detail zeigt sich, dass

- 7 % Schwierigkeiten bei der Versorgung von Familienangehörigen mit Studien- oder Ausbildungsplätzen, Schulen, Kindergärten oder Kinderbetreuungsmöglichkeiten hatten,
- 16 % die Arbeitssuche für sich oder den Partner als einen schwierig zu organisierenden Bereich einschätzen,
- 4 % eine evtl. Unternehmensgründung als eher schwierig zu organisieren empfinden.

Vergleichsweise problematisch gestalteten sich hingegen

- die Klärung der Wohnsituation im Gastland (Wohnungssuche, Anmietung, Kauf und Umzug) (29 %),
- die Klärung der Einreise- und Aufenthaltsformalitäten für 29 % der Antwortenden und
- die soziale und finanzielle Absicherung durch Rente, Krankenversicherung oder Arbeitslosenversicherung (37 %).

Hilfestellungen bei der Auswanderung kommt überwiegend aus dem privaten Umfeld oder direkt vom Arbeitgeber. Nur 13 % der Antwortenden geben an, professionelle Dienstleistungen für Auswanderer, wie sie beispielsweise das Rafaelswerk, der DAAD oder die Bundesagentur für Arbeit anbieten, genutzt zu haben.

3.4. Berufliche Situation und Lebensbedingungen im Ausland

Die Bewertung der beruflichen Situation und der Lebenssituation im Gastland hängt sehr stark von der subjektiven Wahrnehmung der Auswanderer sowie den mit der Auswanderung verknüpften Erwartungen ab. In der durchgeführten Befragung wird die subjektive Veränderung der Lebenssituation daher in zwei Dimensionen abgefragt:

- In wie weit entsprechen die im Ausland gemachten Erfahrungen den Erwartungen und Motiven der Auswanderer?
- Wie wird das Lebensumfeld in den Kategorien Wohnen, Bildungsangebote, gesellschaftliche Integration und Lebenszufriedenheit im Vergleich zu Deutschland bewertet?

Die Veränderung der objektiven beruflichen Situation im Gastland wird anhand der folgenden Kriterien erfasst:

- Berufstätigkeit und berufliche Position
- Haushaltseinkommen

3.4.1. Subjektive Bewertung der Lebensbedingungen im Ausland

Die Erwartungen, die die antwortenden Fach- und Führungskräfte an die Auswanderung geknüpft haben, erfüllen sich überwiegend. Entsprechend hoch ist die Zufriedenheit der Antwortenden mit ihrer Entscheidung, Deutschland zu verlassen.

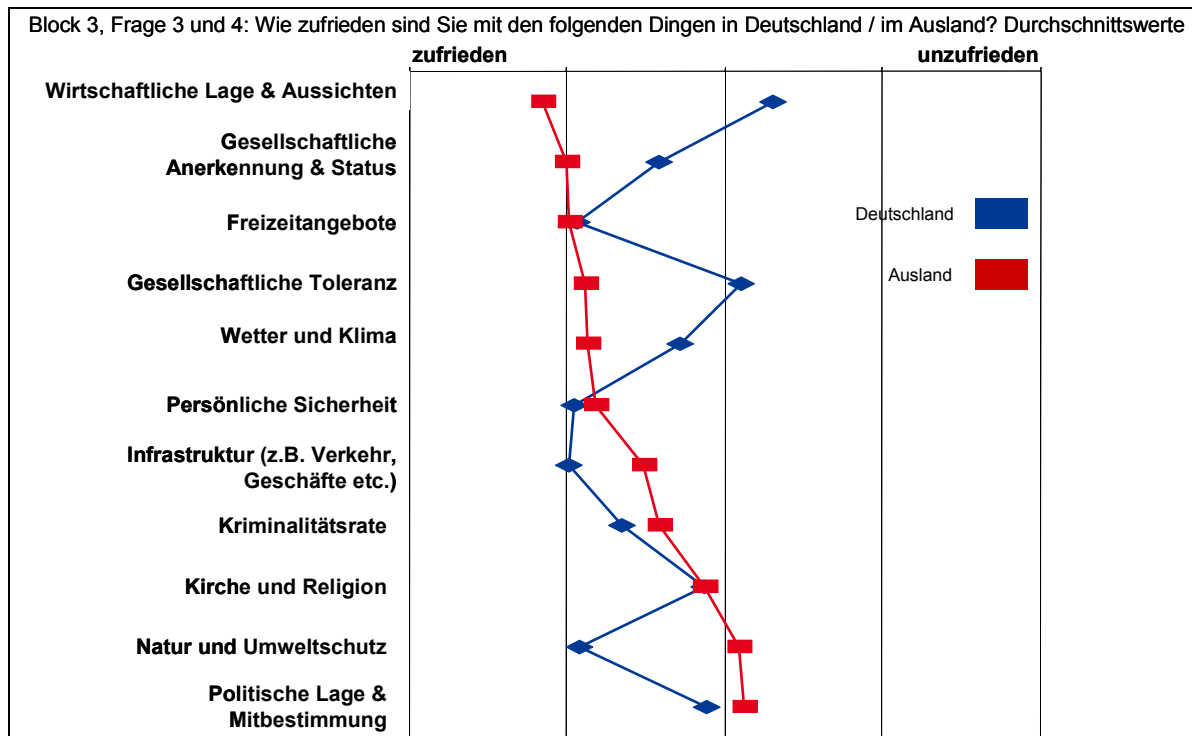
Im direkten Vergleich der Lebensverhältnisse vor und nach der Auswanderung ergibt sich, dass in Deutschland 55 % der Auswanderer mit ihren Lebensbedingungen insgesamt zufrieden waren, im Ausland sind es 84 %. Nach Details befragt, erklärt sich der Anstieg:

- Die Zufriedenheit mit den verfügbaren Bildungsangeboten steigt mit der Auswanderung: Der Anteil der Auswanderer, der mit den Angeboten sehr zufrieden bzw. zufrieden ist, beträgt in Deutschland 67 % und im Ausland 76 %. Die Zufriedenheit steigt vor allem im vorschulischen Bereich, der für Auswanderer mit kleinen Kindern relevant ist, und im Bereich der beruflichen Weiterbildung, wohingegen die schulische und berufliche Ausbildung in Deutschland höher geschätzt wird.

- Die Wohnsituation der Auswanderer verbessert sich ebenfalls: Die Zufriedenheit wächst mit der Auswanderung von 70 % auf 84 %. Dies spiegelt sich in den objektiven Wohnbedingungen wider:
 - In Deutschland lebten 16 % der Antwortenden in einem Haus, im Ausland sind es 46 %.
 - In Deutschland lebten 18 % in selbst genutztem Wohneigentum, im Ausland sind es 37 %.
- Die soziale Integration bleibt unverändert gut: Nur jeweils ein Fünftel der Antwortenden gibt an, in Deutschland bzw. im Ausland nicht gut in ihr Lebensumfeld integriert zu sein.

Neben diesen persönlichen Lebensverhältnissen steigert aber auch die positive Wahrnehmung der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen die Zufriedenheit der Auswanderer in ihren Gastländern. Wie die folgende Abbildung zeigt, werden vor allem die wirtschaftlichen Aussichten, der gesellschaftliche Status der Auswanderer und die gesellschaftliche Toleranz im Gastland besser bewertet als in Deutschland. Hingegen werde die infrastrukturelle Ausstattung sowie der Umwelt und Naturschutz in Deutschland als befriedigender eingeschätzt.

Abbildung 10: Bewertung der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen in Deutschland und im Ausland



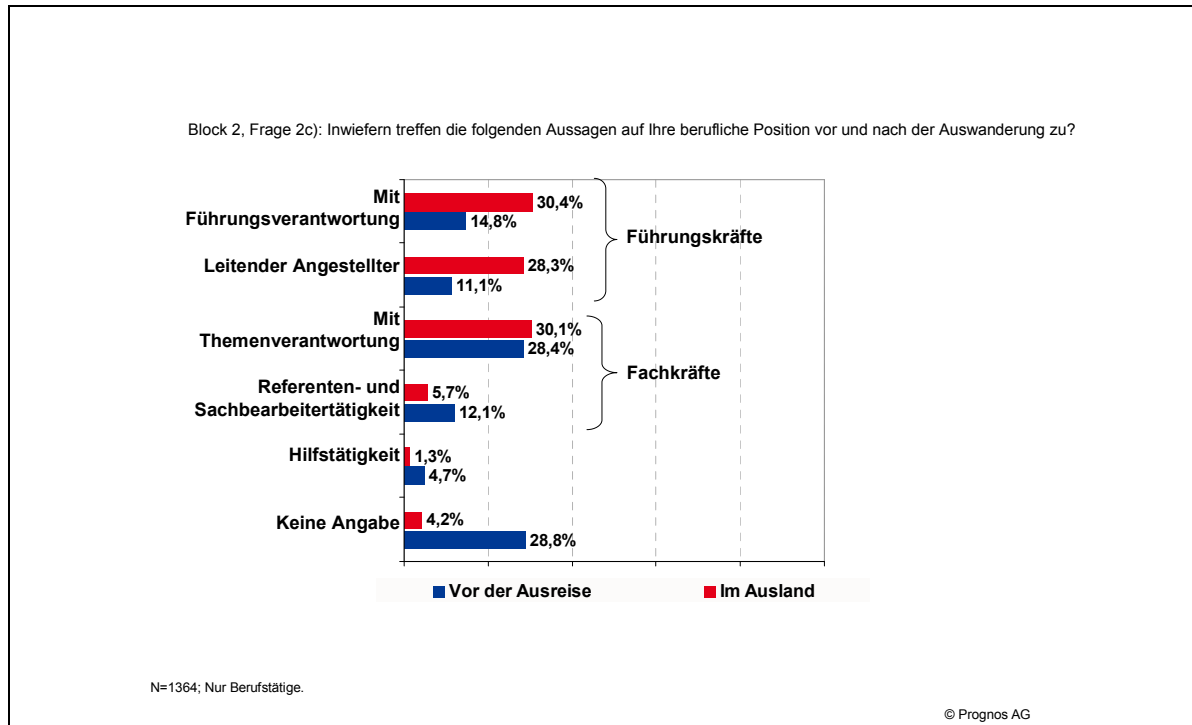
3.4.2. Veränderung der beruflichen Situation

Die positive Bewertung der persönlichen Lebensbedingungen geht einher mit einer Verbesserung der beruflichen Situation. Zum einen sinkt der Anteil der nicht Berufstätigen mit der Auswanderung von 28 % auf 3 % der Antwortenden. D.h., dass zahlreichen Auswanderern - insbesondere denen, die im Ausland im Bereich Wissenschaft und Forschung tätig sind – mit dem Weggang aus Deutschland eine berufliche Perspektive eröffnet wird. Lediglich 2 % der Befragten gehen weder in Deutschland noch im Ausland einer Berufstätigkeit nach. Für weitere 1,8 % der Antwortenden endet mit der Auswanderung die eigene Berufstätigkeit. Hierbei handelt es sich überwiegend um mitreisende Familienangehörige.

Für einen Großteil der Berufstätigen verbessert sich im Ausland zudem die berufliche Position: Knapp 60 % der Auswanderer sind im Gastland als Führungskraft tätig; in Deutschland lag der Anteil bei 26 %. Ein Downgrading findet hingegen kaum statt: 95 % derjenigen, die in Deutschland als Führungskraft gearbeitet haben, füllen diese Position auch im Ausland aus.

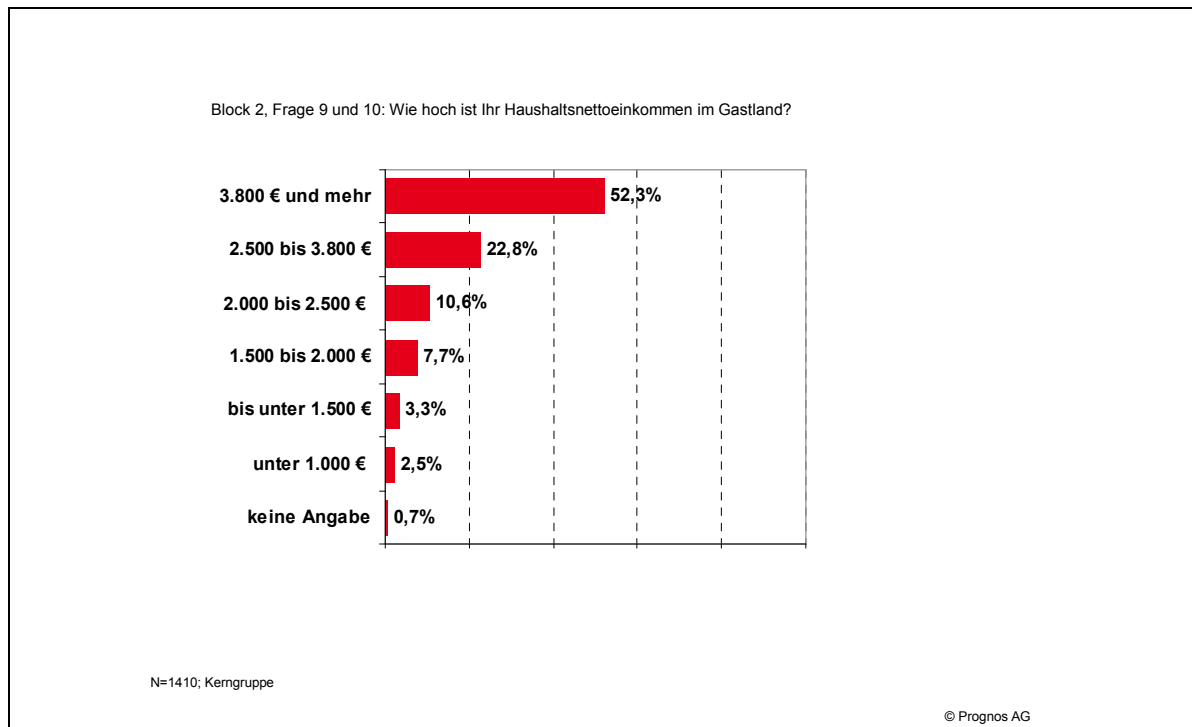
Die folgende Abbildung zeigt die Veränderung der beruflichen Position der Auswanderer im Detail.

Abbildung 11: Berufliche Position der Auswanderer in Deutschland und im Ausland



Entsprechend der hohen beruflichen Position liegt das verfügbare Haushaltseinkommen im Ausland bei $\frac{3}{4}$ der Antwortenden über 2.500 € pro Monat. Die folgende Abbildung zeigt die Verteilung der Einkommensklassen im einzelnen.

Abbildung 12: Verfügbares Haushaltseinkommen der Auswanderer im Ausland



Trotz dieses positiven Bildes wird die Einkommenssituation durch die Antwortenden differenziert bewertet: Auffällig ist, dass insbesondere in den hohen Einkommensklassen (über 3.800 Euro) eine Verbesserung der Einkommenssituation deutlicher empfunden wird als in den niedrigen (unterhalb von 1.500 Euro), und dass damit eine positivere Bewertung der steuerlichen Belastungssituation höherer Einkommen im Ausland einhergeht.

3.5. Rückkehrbereitschaft ausgewanderter Fach- und Führungskräfte

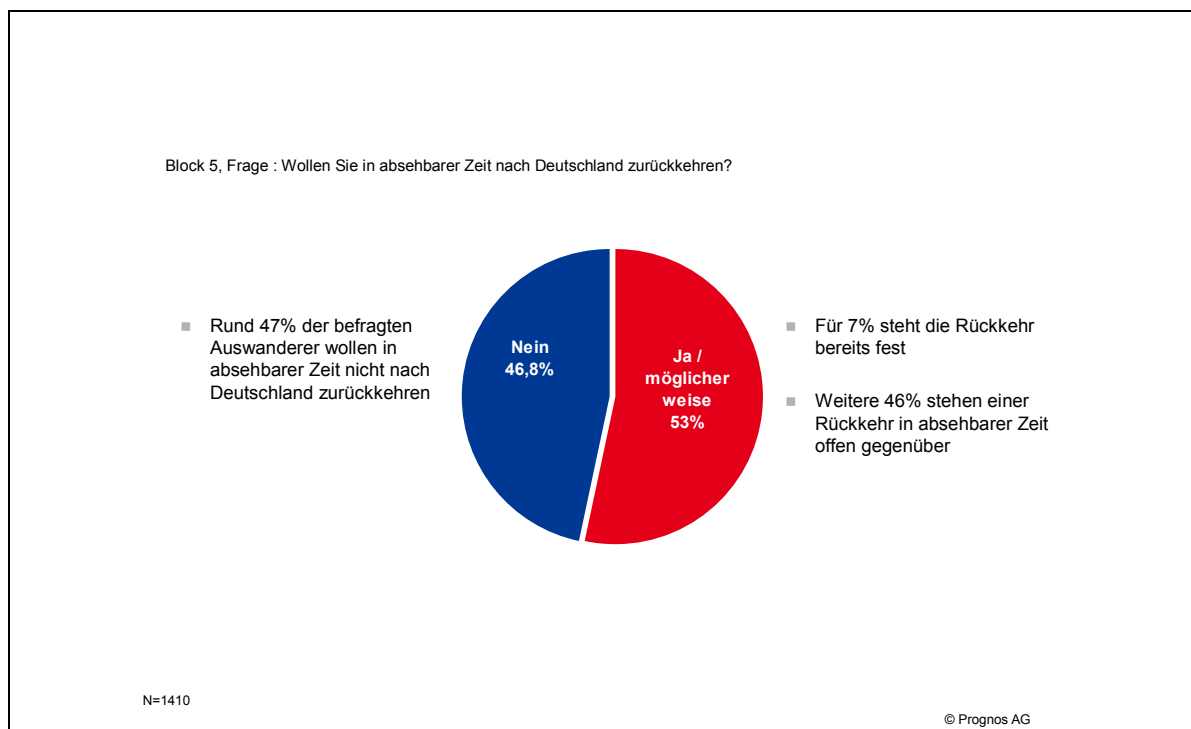
Zentrale Handlungsfelder für die Politik ergeben sich aus der Ausprägung der Rückkehrbereitschaft der Auswanderer bzw. den Bedingungen, an die sie ihre eventuelle Rückkehr knüpfen. Die deutschen Fach- und Führungskräfte wurden daher nach ihrer Bereitschaft gefragt, in absehbarer Zeit nach Deutschland zurück zu kehren, sowie nach den entscheidungsrelevanten Motiven für eine Rückkehr.

Die Auswertung der Antworten erfolgt differenziert nach ausgewählten sozioökonomischen Kriterien. Weiterhin werden wie bei den Auswanderungsmotiven wiederkehrende Kombinationen von Rückkehrmotiven mittels einer Clusteranalyse ermittelt, um so gruppenspezifische Hinweise für die Stimulierung der Rückkehr von Fach- und Führungskräften nach Deutschland zu bekommen.

3.5.1. Ausprägung der Rückkehrbereitschaft

Die Befragungsergebnisse zeigen, dass das Potenzial der Rückkehrer unter den deutschen Fach- und Führungskräften im Ausland groß ist. Auf die Frage „Wollen Sie in absehbarer Zeit nach Deutschland zurückkehren?“ antworten 7 %, dass für Sie die Rückkehr bereits fest steht. Weitere 46 % stehen einer Rückkehr in absehbarer Zeit offen gegenüber. Für 47 % kommt eine Rückkehr in absehbarer Zeit nicht in Frage.

Abbildung 13: Potenzial der Rückkehrwilligen Fach- und Führungskräfte



Schaut man sich die Gruppe derjenigen an, für die die Rückkehr bereits fest steht bzw. eine mögliche Option darstellt, so fallen folgende sozioökonomische Merkmale auf:

- In der Gruppe der Personen mit einem Hochschulabschluss oder einem akademischen Grad ist die Rückkehrbereitschaft

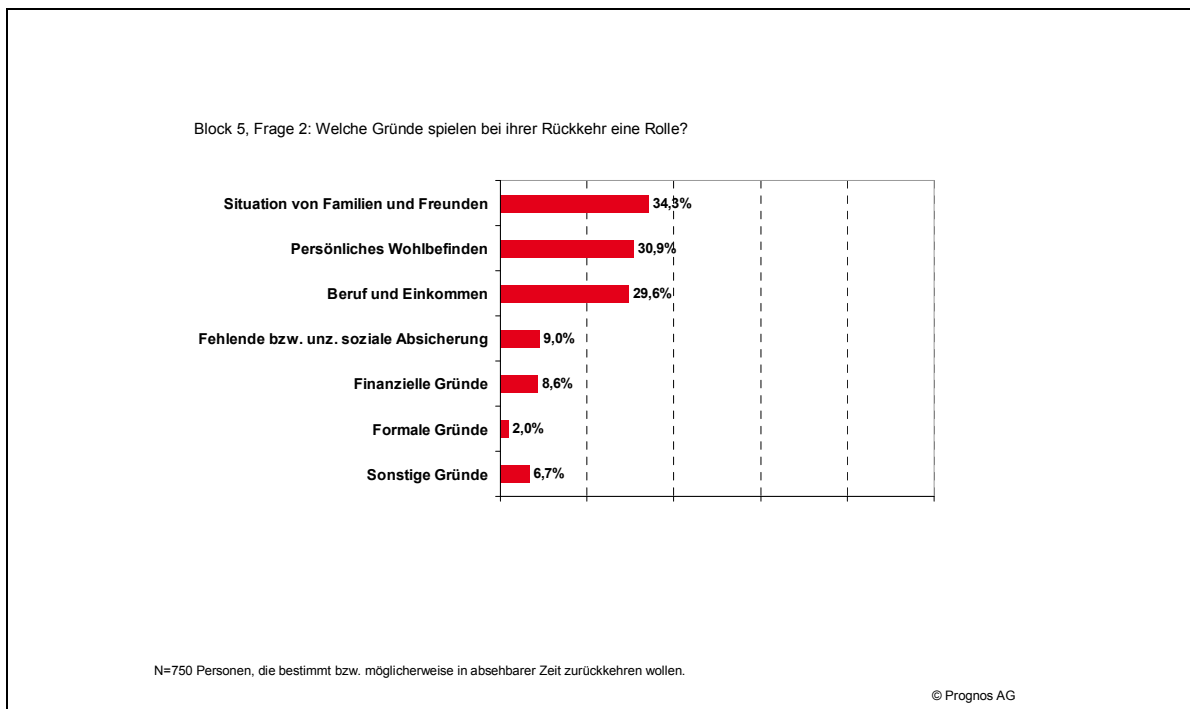
überdurchschnittlich hoch ausgeprägt. In der MINT-Qualifikationsgruppe liegt er beispielsweise bei 61 % der Antwortenden. Bei den anderen nicht-akademischen Abschlüssen ist das Verhältnis umgekehrt, hier ist die Auswanderungsentcheidung überdurchschnittlich oft endgültig.

- Mehr als zwei Drittel der in Wissenschaft und Forschung Tätigen (67 %) wollen nach Deutschland zurückkehren.
- Überdurchschnittlich von dauerhafter Abwanderung betroffen sind vor allem die Wirtschaftsbereiche Banken, Handel & Recht, Herstellung chemischer Erzeugnisse und das Gesundheitswesen/Medizin.
- Der Beschäftigungsstatus hat einen gravierenden Einfluss auf die Rückkehrbereitschaft: Während Angestellte, im öffentlichen Dienst und Freiberufler zu größeren Teilen eine Rückkehr nach Deutschland anstreben bzw. in absehbarer Zeit für möglich halten, wollen zwei Drittel der Selbstständigen nicht zurück.

3.5.2. Motive für eine Rückkehr

Was die Motive angeht, die die Antwortenden zur Rückkehr nach Deutschland bewegen, ist festzustellen, dass neben privaten Gründen, die die Situation von Familie und Freunden und das persönliche Wohlbefinden im Ausland betreffen, auch berufliche und einkommensbezogene Aspekte eine zentrale Rolle spielen. Letzteres ist insbesondere in der Gruppe der in Wissenschaft und Forschung Arbeitenden festzustellen.

Abbildung 14: Rückkehrmotive

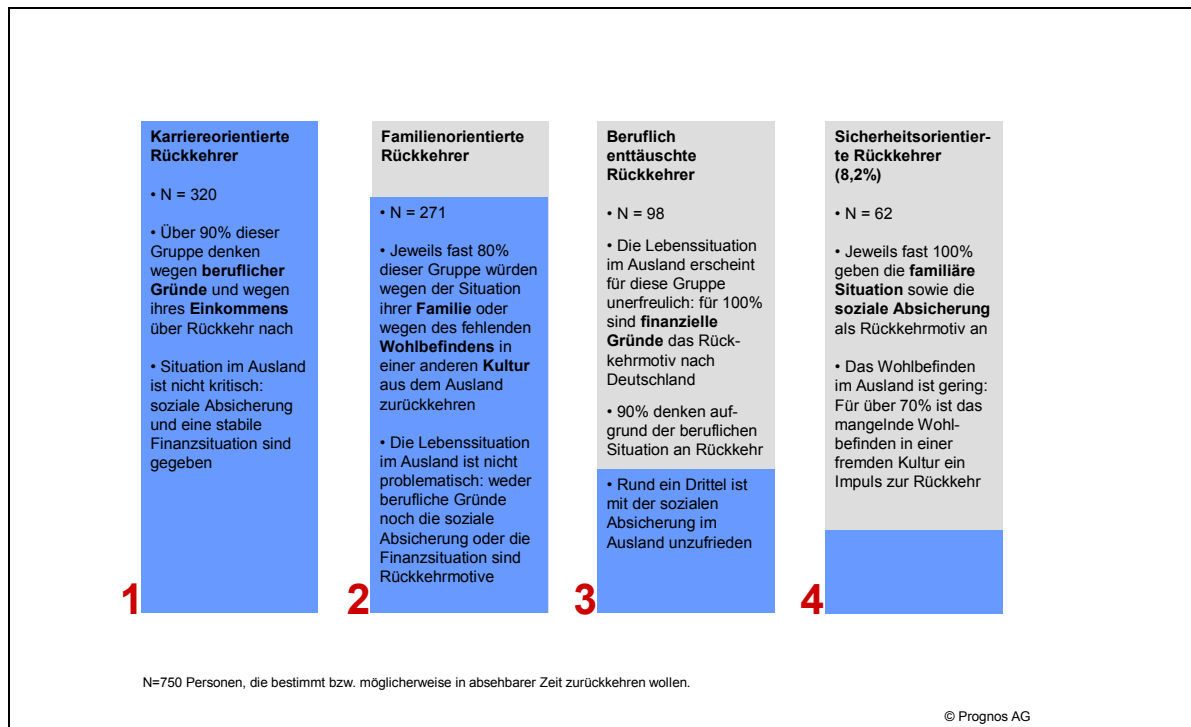


Anhand der kleinen Gruppe derjenigen, deren Rückkehr nach Deutschland bereits fest steht, lassen sich private Rückkehrmotive veranschaulichen. Von den 97 fest entschlossenen Rückkehrern geben 63 (65 %) an, dass vor allem die räumliche Nähe zu Familien und Freunden ausschlaggebend für die Rückkehr ist, obwohl nur rund ein Fünftel von ihnen sagt, dass es schwer ist, Freunde im Ausland zu finden. Insgesamt ist das Heimatgefühl und die stärkere Verwurzelung in Deutschland ein starker Treiber für die Rückkehrwilligen: fast die Hälfte von ihnen geben entsprechende Gründe an.

3.5.3. Typologie von rückkehrwilligen Fach- und Führungskräften

Häufig auftretende Kombinationen von beruflichen und privaten Rückkehrmotiven lassen sich anhand einer statistischen Clusteranalyse zu einer Typologie von rückkehrwilligen Fach- und Führungskräften verdichten. Insgesamt sind vier solcher Typen zu unterscheiden.

Abbildung 15: Typologie der Rückkehrwilligen Fach- und Führungskräfte



Typ 1 – Karriereorientierte Rückkehrer

Diese Auswanderer dieser größten Gruppe, der 320 Personen oder 43 % der Rückkehrwilligen angehören, sind zu über $\frac{3}{4}$ männlich (76 %) und im Durchschnitt 37 Jahre alt. Sie sind etwa zur Hälfte ungebunden und kinderlos.

Ihre Motivlage ist sehr stark durch positive Berufs- und Verdienstaussichten in Deutschland geprägt. Dies ist umso bemerkenswerter, als dass die Einkommenssituation dieser Gruppe bereits überdurchschnittlich gut ist; Mehr als die Hälfte der karriereorientierten Rückkehrer erzielt im Ausland bereits ein Nettohaushaltseinkommen von über 3.800 € im Monat, ein weiteres Viertel von mindestens 2.500 €. Die wirtschaftliche Situation der karriereorientierten Rückkehrer sowie ihre soziale Absicherung im Gastland ist somit überdurchschnittlich gut gefestigt.

Im Vergleich zu den anderen drei Gruppen sind die Auswanderer dieser Gruppe im Durchschnitt am höchsten qualifiziert: Fast 90 % haben einen Hochschulabschluss, knapp die Hälfte ist promoviert oder habilitiert.

Bezüglich ihrer Branchenzugehörigkeit ist festzustellen, dass fast 60 % der in Wissenschaft und Forschung Tätigen dieser Gruppe angehören.

Typ 2 – Familienorientierte Rückkehrer

Die zweitgrößte Gruppe mit 271 Mitgliedern (36 % der Rückkehrwilligen) zeichnet sich dadurch aus, dass sie beruflich erfolgreich und familienorientiert ist.

Trotz einer komfortablen beruflichen Situation im Ausland stellt sich keine Zufriedenheit mit den persönlichen Lebensumständen ein. Daher prägen zwei deutliche Rückkehrmotive diese Gruppe: Die Situation von Familie und Freunden sowie das fehlende Wohlbefinden in einer fremden Kultur.

Das Auskommen dieser Auswanderergruppe ist hoch: Fast 60 % erzielen ein Haushaltsnettoeinkommen von über 3.800 €, so dass diese Gruppe die einkommensstärkste der Typologie ist.

Im Gegensatz zu Typ 1, der hauptsächlich durch Wissenschaftler geprägt war, gehören 40 % der ausgewanderten Fach- und Führungskräfte der Wirtschaft dieser Gruppe an, insbesondere die Gruppe der Beschäftigten aus dem Bereich Informations- und Kommunikationstechnologie ist überdurchschnittlich stark vertreten.

Im Vergleich zu den übrigen Gruppen sind diese Auswanderer älter, überdurchschnittlich oft verheiratet und weiblich und haben häufiger Kinder (in allen Altersklassen).

Typ 3 – Beruflich enttäuschte Rückkehrer

Der dritte Typ lässt sich als die Gruppe der young professionals mit enttäuschten Erwartungen charakterisieren. Ihm sind 98 Personen zuzuordnen, die zu über zwei Dritteln männlich und mit durchschnittlich 35 Jahren im Vergleich der vier Typen am jüngsten sind.

Alle Befragten dieser Gruppe geben finanzielle Gründe und ein weiteres Drittel auch eine fehlende soziale Absicherung als dominante Rückkehrmotive an. Dementsprechend verdienen diese Auswanderer weniger Geld sind aber auch weniger hoch qualifiziert als der Durchschnitt der Befragten.

Zudem sich die Personen dieser Gruppe mit ihrer beruflichen Situation im Ausland überdurchschnittlich oft unzufrieden, so dass für 95 % auch berufs- und einkommensbezogene Rückkehrmotive eine zentrale Rolle spielen.

Auswanderer diesen Typs sind überdurchschnittlich häufig in unternehmensnahen Dienstleistungsberufen bzw. im Bereich Banken, Handel und Recht beschäftigt

Typ 4 – Sicherheitsorientierte Rückkehrer

Diese Gruppe von 62 rückkehrwilligen Auswanderern hat von allen betrachteten mit Abstand den höchsten Frauenanteil, den geringsten Anteil an Befragten mit Kindern und ist zur Hälfte ledig. Das Durchschnittsalter liegt bei 38 Jahren.

Gemeinsam ist den Personen dieser Gruppe, dass sie hochqualifiziert sind mit einem starken Bedürfnis nach sozialer und familiärer Absicherung. Fast alle geben die Situation der Familie sowie eine unzureichende soziale Absicherung als Rückkehrmotiv an. Darüber hinaus äußern aber auch 70 % ein mangelndes Wohlbefinden in einer fremden Kultur als Grund für eine Rückkehr nach Deutschland.

Finanzielle Motive und das berufliche Fortkommen spielen hingegen keine Rolle, allerdings liegt die Zufriedenheit mit der beruflichen Situation unter dem Durchschnitt.

4. Fazit

Auswanderungsmotive

Die Attraktivität beruflicher Möglichkeiten im Ausland (Pull-Faktor) stellt das Hauptmotiv für die Auswanderung von Fach- und Führungskräften aus Wirtschaft und Wissenschaft dar.

Wissenschaftler werden insbesondere von der schwierigen Einkommens- und Beschäftigungssituation in Deutschland zur Auswanderung motiviert (Push-Faktor), möchten aber auch überdurchschnittlich häufig wieder nach Deutschland zurückkehren.

Fach- und Führungskräfte aus der Wirtschaft streben hingegen eher nach höheren verfügbaren Einkommen und der Verbesserung ihrer Lebensverhältnisse.

Bessere Perspektiven für Beruf und Einkommen und ein höherer materieller Lebensstandard im Ausland werden am häufigsten im höchsten Einkommenssegment (3.800 € pro Monat und mehr) als Motiv angegeben.

Eine Pauschalkritik an Steuern und Abgaben sowie an zu viel Bürokratie wird von den Befragten nicht weiter spezifiziert, was dafür spricht, dass es sich nicht um eigenständige Motivatoren handelt sondern um Dissatisfaktoren (Hygienefaktoren nach Herzberg), die erst in Kombination mit Motivatoren wirksam werden. Ausnahme bilden Selbständige, für die die Themen Bürokratie und Abgaben insbesondere bei der Unternehmensführung von Relevanz sind.

Solange der materielle Lebensstandard und das Einkommen im Ausland höher sind, fehlt Fach- und Führungskräften der Wirtschaft ein wichtiger Anreiz wieder nach Deutschland zurückzukehren. Der Wunsch nach besseren Lebensbedingungen umfasst neben den materiellen Aspekten auch mehr Freiraum für die Selbstverwirklichung in einer Gesellschaft mit einer optimistischen Grundhaltung. Die gilt vor allem für Fach- und Führungskräfte der Wirtschaft.

Rückkehrbereitschaft und –motive

Auch bei längerer Aufenthaltsdauer im Ausland ist für die Mehrheit der Auswanderer die Rückkehr nach Deutschland in absehbarer Zeit eine wichtige und realistische Option. Dies gilt insbesondere für akademisch qualifizierte und in Wissenschaft und Forschung arbeitende Personen.

So, wie die berufliche Selbständigkeit sich negativ auf die Auswanderungsbereitschaft aus Deutschland auswirkt, hemmt sie bei den Ausgewanderten auch die Rückkehrbereitschaft. Die Gruppe der selbständig Arbeitenden ist jedoch nur klein.

Für Personen, die sich mit Rückkehrgedanken tragen, spielen private Gründe (Familiensituation, Nähe zu Freunden sowie persönliches Wohlbefinden und Heimatgefühl) eine ebenso zentrale Rolle wie positive Erwartungen bezüglich der beruflichen und einkommensbezogenen Entwicklung nach der Rückkehr.

Der überwiegende Anteil der ausgewanderten Fach- und Führungskräfte befindet sich in soliden finanziellen und sozial abgesicherten Verhältnissen. Nur für einen kleinen Anteil sind Fragen der sozialen Absicherung sowie eine unbefriedigende Einkommenssituation im Zusammenhang mit einer unbefriedigenden beruflichen Situation ausschlaggebende Rückkehrmotive.

Ansatzpunkte für wirtschaftspolitische Maßnahmen

Eine berufliche Station im Ausland gehört in Wirtschaft und Wissenschaft zunehmend zum Anforderungsprofil für Fach- und Führungskräfte. Die Zahl derjenigen, die ins Ausland gehen, wird daher eher steigen als sinken.

Sowohl für die dauerhafte Auswanderung von Fach- und Führungskräften als auch für die Rückkehr sind stets Bündel von privaten und beruflichen Faktoren ausschlaggebend, die nur begrenzt einem wirtschaftspolitischen Einfluss unterliegen. In jedem Fall wird sich eine stabile konjunkturelle Entwicklung mit der damit einhergehenden Arbeitsplatzsicherheit insbesondere für Fachkräfte und den sich eröffnenden beruflichen und Einkommensperspektiven für Führungskräfte, positiv auf deren Rückkehrbereitschaft auswirken.

Darüber hinaus sollten politische Aktivitäten zum Brain Gain unterschiedliche Motiv-Typen berücksichtigen. Insbesondere für Wissenschaftler ist zu vermuten, dass eine verbesserte Berufs- und Einkommenssituation in Deutschland die ohnehin bereits hohe Rückkehrneigung weiter steigern wird.

Für bereits gut etablierte Fach- und Führungskräfte aus der Wirtschaft würde eine Verringerung der Einkommenssteuerlast ein Signal setzen, das ihre Standortbindung an Deutschland erhöht. Ihre Erwartungen an einen kontinuierlichen beruflichen Aufstieg und den Zuwachs an Verantwortung und Entscheidungsbefugnisse sind hingegen in erster Linie durch eine dynamischere Unternehmenskultur zu befriedigen, die sich in Deutschland vor dem Hintergrund einer stabilen Konjunktur weiter entwickeln muss.

Anhang

Fragebogen

Auf Grundlage der Leistungsbeschreibung des BMWi sowie unter Berücksichtigung der vorangegangenen Literaturlauswertung wurde in der erste Projektphase ein Fragebogen entwickelt, der neben den soziodemografischen Merkmalen der Auswanderer ihre Lebenssituation im Heimat- und Gastland, die Auswanderungsmotive, die Erfahrungen im Ausland sowie Perspektiven für eine Rückwanderung erfassen. Der Fragebogen wurde mit dem BMWi abgestimmt und nach einem Pretest durch den Partner Innofact AG programmiert, so dass er seit Mitte Mai unter www.fachkraeftebefragung.de online nutzbar ist.

Im Folgenden wird das Manuskript des Fragebogens, auf dessen Grundlage die Programmierung stattgefunden hat dokumentiert.

Deutschland ein Auswanderungsland?

Online-Befragung unter deutschen Fach- und Führungskräften im Ausland

Ziel der Befragung:

Im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie (BMWi) befragt die Prognos AG deutsche Fach- und Führungskräfte in Wissenschaft und Wirtschaft, die dauerhaft im Ausland leben und arbeiten. Gegenstand der Befragung sind Auswanderungsmotive, die beruflichen Erfahrungen im Ausland sowie die Perspektiven, welche Auswanderer zu einer Rückkehr nach Deutschland bewegen können. Ziel der Studie ist es, politische Handlungsoptionen zu identifizieren, die eine Standortbindung der Fach- und Führungskräfte verbessern.

Teilnehmer:

Sie leben und arbeiten für einen längeren Zeitraum von mindestens zwei Jahren im Ausland oder haben bis vor kurzem für einen längeren Zeitraum im Ausland gelebt und gearbeitet? Dann würden wir uns freuen, wenn Sie an der Befragung teilnehmen würden. Das Ausfüllen des Online-Fragebogens sollte nicht länger als 15 Minuten dauern. Bitte beantworten Sie alle Fragen vollständig, nur dann kann eine sinnvolle Auswertung erfolgen.

Anonymität:

Die Befragung erfolgt anonym und wird nach den gesetzlichen Bestimmungen des Datenschutzes durchgeführt. Die Datensätze werden nach Abschluss der Untersuchung gelöscht.

Fragen und Anmerkungen:

Für Rückfragen oder Anmerkungen zum Thema steht Ihnen Frau Rani Sharma unter rani.sharma@prognos.com gerne zur Verfügung.

BLOCK 1 - Art der Auswanderung

Bitte beantworten Sie uns zunächst einige Fragen zu Ihrem aktuellen bzw. letzten Aufenthalt im Ausland.

1. Um herauszufinden, ob Sie zu unserer Zielgruppe gehören, würden wir gerne von Ihnen vorab wissen, ob Sie bereits einmal im Ausland gelebt haben oder es derzeit noch tun.
 - a. Ja, ich lebe noch im Ausland.
 - b. Ja, ich habe bereits im Ausland gelebt, lebe aber wieder in Deutschland.
 - c. Nein, ich habe nie im Ausland gelebt. → **Abbruch**

2. In welchem Land außerhalb von Deutschland leben Sie derzeit? (*Filter: Nur Befragte, die noch im Ausland leben, d.h. 1a angegeben haben.*)

Argentinien
Australien
Belgien
Brasilien
China
Dänemark
Frankreich
Griechenland
Großbritannien
Indien
Irland
Italien
Japan
Kanada
Mexiko
Neuseeland
Niederlande
Österreich
Polen
Portugal
Russland
Schweden
Schweiz
Singapur
Spanien
Südafrika

USA
Vereinigte Arabische Emirate
Sonstige und zwar: _____

3. In welchem Land haben Sie bis vor kurzem gelebt (Aufenthaltsland)? *(Filter: Nur Befragte, die wieder in Deutschland leben und 1b angekreuzt haben.)*

Argentinien
Australien
Belgien
Brasilien
China
Dänemark
Frankreich
Griechenland
Großbritannien
Indien
Irland
Italien
Japan
Kanada
Mexiko
Neuseeland
Niederlande
Österreich
Polen
Portugal
Russland
Schweden
Schweiz
Singapur
Spanien
Südafrika
USA
Vereinigte Arabische Emirate
Sonstige und zwar: _____

4. Wann hat Ihr Aufenthalt im Ausland begonnen? *(Filter: Nur Befragte, die 1a angekreuzt haben. Offene Frage.)*

Der Beginn des Aufenthalts war ____/____ (Monat/Jahr).bzw.

Von____bis____ (Monat/Jahr) bei denen, die Frage 1 b angekreuzt haben; Abbruch bei einer Dauer von weniger als 2 Jahren (in Kombination mit Frage 9) und wenn Rückkehr schon mehr als ein halbes Jahr her ist.

5. Der Aufenthalt im Ausland lässt sich wie folgt charakterisieren: (Mehrfachnennungen möglich.)
 - a. Es handelt sich um einen längerfristigen **Arbeitsaufenthalt**.
 - b. Es handelt sich um einen **dauerhaften Aufenthalt** mit dem Ziel der endgültigen Verlagerung des Lebens- und Arbeitsschwerpunktes.
 - c. Es handelt sich um eine **Weiterqualifizierung oder Fortbildung**
 - d. Ich begleite meinen Partner als **Familienangehöriger** bei seinem Auslandsaufenthalt
 - e. Sonstiges: (Textfeld)

6. Worum handelt es sich bei der Weiterqualifizierung oder Fortbildung genau? (Filter: Nur Befragte, die 5 angekreuzt haben.)
 - a. Eine Promotion
 - b. Eine Postdoc-Stelle
 - c. Eine Habilitation
 - d. Einen Forschungsaufenthalt
 - e. Ein betriebliches Trainee-Programm
 - f. Ein Praktikum
 - g. Sonstiges

7. Haben Sie sich aktiv um die Tätigkeit im Ausland bemüht oder wurden Sie angeworben? (Nur Befragte, die 5/13a - c angekreuzt haben.)
 - a. Ich bin aus eigener Initiative ins Ausland gegangen.
 - b. Ich wurde von meinem Arbeitgeber angesprochen.

8. Für welchen Zeitraum ist Ihr Aufenthalt im Ausland geplant? (Filter: Nur Befragte, die 1a angekreuzt haben.)
 - a. Der Aufenthalt ist unbefristet.
 - b. Der Aufenthalt ist befristet

9. Bis wann ist Ihr Aufenthalt befristet? *(Filter: Nur Befragte, die 8b angekreuzt haben, offene Frage; Abbruch, wenn die geplante Zeit minus Beginn des Aufenthaltes nicht mehr als 2 Jahre andauert.)*

Der Aufenthalt ist befristet bis ____ (Monat/Jahr)

10. Wodurch ist Ihr Aufenthalt in erster Linie befristet? *(Filter: Nur Befragte, die 8b angekreuzt haben.)*

- a. Eine Aufenthaltsgenehmigung / Arbeitserlaubnis
- b. Ein Stipendium
- c. Einen Arbeitsvertrag
- d. Finanzielle Mittel
- e. Sonstiges und zwar _____

11. Besteht die Möglichkeit der Verlängerung? *(Filter: Nur Befragte, die 8b angekreuzt haben.)*

- a. Ja
- b. Nein

BLOCK ZURÜCKGEKEHRTE:

12. Ihr Aufenthalt im Ausland lässt sich wie folgt charakterisieren: *(Nur Befragte, die 1b angekreuzt haben. Mehrfachnennungen möglich.)*

- a. Es handelte sich um einen längerfristigen **Arbeitsaufenthalt**.
- b. Es handelte sich um einen **dauerhaften Aufenthalt** mit dem Ziel der endgültigen Verlagerung des Lebens- und Arbeitsschwerpunktes.
- c. Es handelte sich um eine **Weiterqualifizierung oder Fortbildung**
- d. Ich begleitete meinen Partner als **Familienangehöriger** bei seinem Auslandsaufenthalt
- e. Sonstiges: *(Textfeld)*

13. Worum handelte es sich bei der Weiterqualifizierung oder Fortbildung genau? *(Filter: Nur Befragte, die 13c angekreuzt haben.)*

- a. Eine Promotion
- b. Eine Postdoc-Stelle
- c. Eine Habilitation
- d. Einen Forschungsaufenthalt
- e. Ein betriebliches Trainee-Programm

- f. Ein Praktikum
- g. Sonstiges

14. War Ihr Aufenthalt befristet? *(Filter: Nur Befragte, die 1b angekreuzt haben)*

- a. Der Aufenthalt war unbefristet.
- b. Der Aufenthalt war befristet

15. Bis wann war Ihr Aufenthalt befristet? *(Filter: Nur Befragte, die 14b angekreuzt haben, offene Frage; Abbruch, wenn Ende Befristung minus Beginn des Aufenthaltes nicht mehr als 2 Jahre andauerte.)*

Der Aufenthalt war befristet bis ____ (Monat/Jahr)

16. Wodurch war Ihr Aufenthalt in erster Linie befristet? *(Filter: Nur Befragte, die 14b angekreuzt haben)*

- a. Eine Aufenthaltsgenehmigung / Arbeitserlaubnis
- b. Ein Stipendium
- c. Einen Arbeitsvertrag
- d. Finanzielle Mittel
- e. Sonstiges und zwar _____

Wieder für alle Befragten:

17. Alter zum Zeitpunkt der Einreise betrug:

- a. < 30
- b. 30-34
- c. 35-39
- d. 40-44
- e. 45+

BLOCK 2 - Berufliche Biographie

Wir möchten nun etwas über Ihren beruflichen Werdegang erfahren. Bitte beziehen Sie sich dabei immer auf den letzten Status ihrer beruflichen Tätigkeit in Deutschland vor der Ausreise und den aktuellen *(bzw. letzten bei Zurückgekehrten)* Status im Ausland.

1. Inwiefern treffen die folgenden Aussagen auf Ihre berufliche Tätigkeit zu? *(Filter: Nur Befragte die in Block Eins, 1a angekreuzt haben.)*

- a. Ich bin berufstätig.
- b. Ich bin nicht berufstätig.

2. Bitte geben Sie im Folgenden Ihre berufliche Stellung, Position und Branche für Ihre letzte Stelle in Deutschland vor der Ausreise und die *aktuelle/letzte (bei Zurückgekehrten)* Stelle im Ausland an. *(Antwortkategorien als Pull-down-Menü)*

	In Deutschland	im Ausland
a) Inwiefern treffen die folgenden Aussagen auf Ihre berufliche Tätigkeit zu?	Ich war vor der Ausreise berufstätig.	Ich war im Ausland berufstätig. <i>(Filter: Nur Befragte, die Block Eins, 1b angekreuzt haben)</i>
	Ich war vor der Ausreise nicht berufstätig. <i>--> Folgenden Block (Deutschland) nur einblenden, wenn berufstätig gewesen, ansonsten weiter mit Frage 9 oder nur Block Ausland, falls dort berufstätig (gewesen).</i>	Ich war im Ausland nicht berufstätig. <i>(Filter: Nur Befragte, die Block Eins, 1b angekreuzt haben)</i> <i>--> Folgenden Block (Ausland) nur einblenden, wenn berufstätig gewesen bzw. 1a angekreuzt, ansonsten weiter mit Frage 12 oder nur Block Deutschland, falls dort vor der Ausreise berufstätig gewesen.</i>
b) Berufliche Stellung	Angestellter	Angestellter
	Selbstständiger	Selbstständiger
	Beamter	Beamter
	Freiberufler Andere	Freiberufler Andere
c) Position	Hilfstätigkeit	Hilfstätigkeit
	Referenten- / Sachbearbeitertätigkeit	Referenten- / Sachbearbeitertätigkeit
	Mit Themenverantwortung	Mit Themenverantwortung
	Mit Führungsverantwortung Leitender Angestellter	Mit Führungsverantwortung Leitender Angestellter
d) Branche	1.Baugewerbe	1.Baugewerbe
	2.Herstellung von chemischen Erzeugnissen	2.Herstellung von chemischen Erzeugnissen
	3.Maschinenbau	3.Maschinenbau
	4.Erziehung und Unterricht	4.Erziehung und Unterricht
	5.Wissenschaft und Forschung	5.Wissenschaft und Forschung
	6.Büromaschinen und DV-Geräte	6.Büromaschinen und DV-Geräte

7.Elektrotechnik	7.Elektrotechnik
8.Energie- und Wasserversorgung	8.Energie- und Wasserversorgung
9.Feinmechanik/Optik	9.Feinmechanik/Optik
10.Kredit- und Versicherungsgewerbe	10.Kredit- und Versicherungsgewerbe
11.Handel	11.Handel
12.Holz-, Papier- und Druckgewerbe	12.Holz-, Papier- und Druckgewerbe
13.Kultur, Kunst	13.Kultur, Kunst
14.Medizin, Gesundheitswesen	14.Medizin, Gesundheitswesen
15.Medien, Verlagswesen, Unterhaltung	15.Medien, Verlagswesen, Unterhaltung
16.Multimedia, Internet	16.Multimedia, Internet
17.Öffentliche Verwaltung	17.Öffentliche Verwaltung
18.Rechtsberatung	18.Rechtsberatung
19.Sozialwesen	19.Sozialwesen
20.Telekommunikation	20.Telekommunikation
21.Verkehrswesen	21.Verkehrswesen
22.Werbung	22.Werbung
23.Wirtschafts-/Unternehmensberatung	23.Wirtschafts-/Unternehmensberatung
24.Sonstige (Textfeld)	24.Sonstige (Textfeld)

3. Haben Sie vor Ihrer derzeitigen Tätigkeit bereits eine andere Tätigkeit im Aufenthaltsland ausgeübt? *(Filter: Nur Befragte, die 1a angekreuzt haben.)*
 - a. Ja
 - b. Nein

4. Sind Sie derzeit auf der Suche nach einer anderen Tätigkeit? *(Filter: Nur Befragte, die 1a angekreuzt haben.)*
 - a. Nein
 - b. Ja

5. Ich bemühe mich eine Tätigkeit zu finden, die... *(Filter: Nur Befragte, die 4b angekreuzt haben, Mehrfachnennungen möglich. Rotation.)*
 - a. ...meiner Qualifikation eher entspricht *((Folgende Kategorien in dieser Klammer als Pull-down-Menü daneben einblenden, wenn angekreuzt:))* anspruchsvollere Tätigkeit, näher an meinem Interessensgebiet, näher an meiner ursprünglichen Ausbildung)
 - b. ...meiner familiären Situation eher entspricht *((Folgende Kategorien in dieser Klammer als Pull-down-Menü daneben einblenden, wenn angekreuzt:))* Teilzeit, bessere Arbeitszeiten, geregelte Arbeitszeiten, bessere Kinderbetreuung, bessere Betreuung von Angehörigen, weniger Reisetätigkeit)

- c. ...mir einen besseren Verdienst ermöglicht (*Folgende Kategorien in dieser Klammer als Pull-down-Menü -Menü daneben einblenden, wenn angekreuzt:*)
höheres Einkommen, regelmäßigeres Einkommen, weniger leistungsabhängiges Einkommen, mehr leistungsabhängiges Einkommen)
- d. ...mir eine bessere soziale Absicherung ermöglicht (*Folgende Kategorien in dieser Klammer als Pull-down-Menü daneben einblenden, wenn angekreuzt:*) Krankenversicherung, Altersvorsorge, Arbeitslosigkeit, Pflege, Absicherung der Familie)
- e. ...meine berufliche Unzufriedenheit reduziert (*Folgende Kategorien in dieser Klammer als Pull-down-Menü daneben einblenden, wenn angekreuzt:*) Betriebsklima, Vorgesetzte, Kollegen, Aufgabenbereiche, Entwicklungsmöglichkeiten, Aufstiegsmöglichkeiten)
6. Aus welchem Grund sind Sie zurzeit nicht berufstätig? Bitte Zutreffendes ankreuzen.
(*Filter: Nur Befragte, die 1b angekreuzt haben. Mehrfachnennungen möglich.*)
- Arbeitslos seit _____ (Jahr)
 - in Ausbildung
 - Studium
 - Stipendium
 - Elternzeit
 - Sonstiges
7. Streben Sie eine berufliche Tätigkeit im Aufenthaltsland an? (*Filter: Nur Befragte, die 1b angekreuzt haben.*)
- Ja
 - Nein
8. Um was für eine Tätigkeit handelt es sich dabei? (*Nur Befragte, die 7a angekreuzt haben. Offene Frage*)
- _____
9. Wie hoch ist Ihr Haushaltsnettoeinkommen? (*Filter: Nur Befragte, die Block Eins 1a angekreuzt haben.*)
- Unter 1.000 €
 - € bis unter 1.500 €
 - 1.500 € bis unter 2.000 €
 - 2.000 € bis unter 2.500 €
 - 2.500 € bis unter 3.800 €

- f. 3.800 € und mehr

10. Wie hoch ist Ihr persönliches Nettoeinkommen? *(Filter: Nur Befragte, die Block Eins 1a angekreuzt haben.)*

- a. unter 1.000 €
- b. € bis unter 1.500 €
- c. 1.500 € bis unter 2.000 €
- d. 2.000 € bis unter 2.500 €
- e. 2.500 € bis unter 3.800 €
- f. 3.800 € und mehr

11. Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer beruflichen Situation auf einer Skala von 1 „sehr zufrieden“ bis 5 „sehr unzufrieden“? *(Filter: Nur Befragte, die 1a angekreuzt haben.)*

1-sehr zufrieden 2 3 4 5-sehr unzufrieden

Block Zurückgekehrte

12. Aus welchem Grund waren Sie im Ausland nicht berufstätig? Bitte Zutreffendes ankreuzen. *(Filter: Nur Befragte, die 2a „Ich war im Ausland nicht berufstätig“ angekreuzt haben. Mehrfachantworten möglich.)*

- a. Arbeitslos
- b. in Ausbildung
- c. Studium
- d. Stipendium
- e. Elternzeit
- f. Sonstiges

13. Strebten Sie eine berufliche Tätigkeit im Ausland an? *(Filter: Nur Befragte, die 2a „Ich war im Ausland nicht berufstätig“ angekreuzt haben.)*

- a. Ja
- b. Nein

14. Um was für eine Tätigkeit handelte es sich dabei? *(Nur Befragte, die 13a angekreuzt haben. Offene Frage)*

15. Wie hoch war Ihr Haushaltsnettoeinkommen im Ausland? *(Filter: Nur Befragte, die Block Eins 1b angekreuzt haben.)*

- a. Unter 1.000 €
- b. € bis unter 1.500 €
- c. 1.500 € bis unter 2.000 €
- d. 2.000 € bis unter 2.500 €
- e. 2.500 € bis unter 3.800 €
- f. 3.800 € und mehr

16. Wie hoch war Ihr persönliches Nettoeinkommen im Ausland? *(Filter: Nur Befragte, die Block Eins 1b angekreuzt haben.)*

- a. unter 1.000 €
- b. € bis unter 1.500 €
- c. 1.500 € bis unter 2.000 €
- d. 2.000 € bis unter 2.500 €
- e. 2.500 € bis unter 3.800 €
- f. 3.800 € und mehr

17. Wie zufrieden waren Sie mit Ihrer beruflichen Situation im Ausland auf einer Skala von 1 „sehr zufrieden“ bis 5 „sehr unzufrieden“? *(Filter: Nur Befragte, die 2a „Ich war im Ausland berufstätig“ angekreuzt haben.)*

1-sehr zufrieden 2 3 4 5-sehr unzufrieden

BLOCK 3 - Lebensumfeld

Wir interessieren uns jetzt für Ihre allgemeinen Lebensbedingungen in Deutschland und in Ihrem jetzigen Aufenthaltsland/im Ausland (wenn Zurückgekehrter).

1. Wie lange haben Sie an Ihrem letzten Wohnsitz vor der Ausreise aus Deutschland gewohnt? *(Offene Frage)*

An meinem letzten Wohnsitz in Deutschland habe ich von _____ bis _____ gelebt.

2. Bitte wählen Sie zutreffendes aus, indem Sie auf den Pfeil rechts im Kästchen klicken. *(Pull-Down-Menü)*

	In Deutschland	im Ausland
Sie bewohn(t)en	Zimmer	Zimmer

ein...	eine Wohnung ein Haus	eine Wohnung ein Haus	
Sie wohn(t)en...	zur Miete in selbst genutztem Eigentum	zur Miete in selbst genutztem Eigentum	
Ich bin/war mit mei- nen Wohnverhältnis- sen zufrieden.	stimme voll und ganz zu	stimme voll und ganz zu	
	2	2	
	3	3	
	4	4	
	stimme überhaupt nicht zu	stimme überhaupt nicht zu	
Ich bin/war mit mei- nen Lebensverhältnis- se zufrieden.	stimme voll und ganz zu	stimme voll und ganz zu	
	2	2	
	3	3	
	4	4	
	stimme überhaupt nicht zu	stimme überhaupt nicht zu	
Stehen/Standen Ih- nen und Ihrer Familie qualifizierte Bildungs- angebote bedarfsge- recht zur Verfügung?	Im vorschulischen Be- reich	Im vorschulischen Bereich <i>(Antwortmöglichkeiten rechts einblenden als Pull- Down-Menü, wenn ausge- wählt)</i>	Krippe Kindergarten Vorschule
	Im schulischen Bereich	Im schulischen Bereich	Grundschule weiterführende Schulen
	Für die berufliche Ausbildung	Für die berufliche Ausbil- dung	Training on the job Berufsausbildung Berufsschulen
	Für das Studium	Für das Studium	Fachhochschule Hochschule
	Für die Weiterbildung	Für die Weiterbildung	private Anbieter kommunale An-

bieter
Fernlehrgänge
Hochschulen
durch meinen
Arbeitgeber

Ich bin mit den zur Verfügung stehenden Bildungsangeboten zufrieden.	sehr zufrieden	sehr zufrieden
	2	2
	3	3
	4	4
	sehr unzufrieden	sehr unzufrieden

Ich fühl(t)e mich gut in mein Lebensumfeld integriert.	sehr gut	sehr gut
	2	2
	3	3
	4	4
	überhaupt nicht gut	überhaupt nicht gut

3. Wie zufrieden sind Sie mit den folgenden Dingen im Deutschland? (*Rotation.*)

1-sehr zufrieden 2 3 4 5-sehr unzufrieden

- a. Persönliche Sicherheit
- b. Kriminalitätsrate
- c. Freizeitangebote
- d. Infrastruktur (z.B. Verkehr, Geschäfte etc.)
- e. gesellschaftliche Anerkennung und Status
- f. gesellschaftliche Toleranz
- g. Wetter und Klima
- h. Politische Lage und politische Mitbestimmung
- i. Wirtschaftliche Lage und Aussichten
- j. Natur und Umweltschutz
- k. Kirche und Religion

4. Wie zufrieden sind Sie mit den folgenden Dingen im Ausland? (*Rotation.*)

1-sehr zufrieden 2 3 4 5-sehr unzufrieden

- a. Persönliche Sicherheit
- b. Kriminalitätsrate
- c. Freizeitangebote
- d. Infrastruktur (z.B. Verkehr, Geschäfte etc.)
- e. gesellschaftliche Anerkennung und Status
- f. gesellschaftliche Toleranz
- g. Wetter und Klima
- h. Politische Lage und politische Mitbestimmung
- i. Wirtschaftliche Lage und Aussichten
- j. Natur und Umweltschutz
- k. Kirche und Religion

5. Wären Sie auch ausgewandert, wenn Sie ähnliche Lebensbedingungen in Deutschland gehabt hätten?

- a. Ja
- b. Nein

BLOCK 4 – Auswanderung

1. Welche Gründe waren für die Auswanderung ausschlaggebend? *Bitte Zutreffendes ankreuzen. (Mehrfachnennungen möglich. Rotation.)*

- a. Einkommens- und Beschäftigungssituation in Deutschland
- b. Steuern und Abgaben in Deutschland
- c. Bürokratie in Deutschland
- d. Fehlende Toleranz und Gestaltungsfreiheit
- e. Bessere Perspektiven für Beruf und Einkommen im Aufenthaltsland
- f. Ein höherer materieller Lebensstandard im Aufenthaltsland
- g. Höhere Lebensqualität
- h. Bessere Möglichkeiten zur Verwirklichung meiner Werte und Vorstellungen
- i. Die Verbesserung meiner Beziehung zu Familie und Freunden
- j. Die Lust, etwas Neues auszuprobieren.
- k. Positive frühere Erfahrungen im Ausland

- I. Sonstiges
2. Sie haben angegeben, dass die Einkommens- und Beschäftigungssituation in Deutschland u.a. ausschlaggebend war. Bitte geben Sie an, welche Aspekte der Einkommens- und Beschäftigungssituation genau für Ihre Auswanderung ausschlaggebend waren. *Bitte Zutreffendes ankreuzen. (Filter: Nur Befragte, die 1a angekreuzt haben. Mehrfachnennungen möglich. Rotation.)*
- a. keine Beschäftigung / Arbeitslosigkeit
 - b. eingeschränkte Beschäftigung
 - c. geringes Einkommen
 - d. drohende Arbeitslosigkeit
 - e. nicht-ausbildungsadäquate Beschäftigung
 - f. unzureichende Karriereperspektiven in Deutschland
 - g. Sonstiges
3. Haben Sie Lohnersatzleistungen bezogen? *(Filter: Nur Befragte, die 2a angekreuzt haben)*
- a. Ja
 - b. Nein
4. Welche Leistungen haben Sie bezogen? *(Filter: Nur Befragte, die 3a angekreuzt haben)*
- a. ALG I
 - b. ALG II
5. Sie haben angegeben, dass eine eingeschränkte Beschäftigung ein ausschlaggebender Grund für die Auswanderung war. Bitte geben Sie im Folgenden an, inwiefern die Beschäftigung eingeschränkt war. *(Filter: Nur Befragte, die 2b angekreuzt haben.)*
- a. nur befristete Beschäftigung möglich
 - b. nur Mini-Job (400 € Job) möglich
 - c. nur Mini-Job (800 € Job) möglich
 - d. nur Teilzeitbeschäftigung möglich
6. Sie haben angegeben, dass Sie aufgrund eines niedrigen Einkommens ausgewandert sind. Wie hoch war Ihr monatliches Nettoeinkommen?
(Filter: Nur Befragte, die 2c angekreuzt haben)

- a. Unter 500 Euro
 - b. Euro 500 bis unter Euro 1.000
 - c. Euro 1.000 bis unter Euro 1.500
 - d. Über 1.500 Euro
7. Sie haben angegeben, dass Sie aufgrund von unzureichenden Karriereperspektiven in Deutschland ausgewandert sind. Auf welche Bereiche bezogen sich die Perspektiven genau? *Bitte Zutreffendes ankreuzen.* Auf die Möglichkeit, *(Filter: Nur Befragte, die 2f angekreuzt haben. Mehrfachnennungen möglich. Rotation.)*
- a. meine beruflichen Interessen unmittelbar zu verwirklichen
 - b. das Einkommen zu verbessern
 - c. mehr Verantwortung auszuüben / befördert zu werden
 - d. eine Führungsposition zu erhalten
 - e. eine Anstellung in der angestrebten Beschäftigung zu finden
 - f. eine adäquat bezahlte Beschäftigung zu finden
 - g. sich selbständig zu machen
 - h. an einer renommierten Institution, in einem renommierten Unternehmen mit einer renommierten Person zu arbeiten
 - i. ein Forschungsthema vertieft zu bearbeiten
 - j. Sonstiges
8. Hat sich die Einkommens- und Beschäftigungssituation mit Ihrer Auswanderung verbessert? *(Filter: Nur Befragte, die 1a angekreuzt haben.)*
- a. Ja
 - b. Nein
9. Wären Sie auch ausgewandert, wenn Sie bessere berufliche Perspektiven in Deutschland gehabt hätten? *(Filter: Nur Befragte, die 1a angekreuzt haben.)*
- 1 - auf keinen Fall 2 3 4 5 - auf jeden Fall
10. Sie haben angegeben, dass die Steuern und Abgaben Ihnen in Deutschland zu hoch waren. Bitte geben Sie an, ob Sie dies als Arbeitnehmer, Selbstständiger/Arbeitgeber oder Privatperson betraf. *(Filter: Nur Befragte, die 1b angekreuzt haben.)*
- a. Arbeitnehmer
 - b. Selbständiger / Arbeitgeber

c. Privatperson

11. Sie haben angegeben, dass Ihnen die Steuern und Abgaben als Arbeitnehmer zu hoch waren. Welche Steuern und Abgaben meinten Sie dabei genau? *Bitte Zutreffende ankreuzen.*

(Filter: Nur Befragte, die 10a angekreuzt haben. Mehrfachnennungen möglich. Rotation)

- a. Einkommenssteuer
- b. Kirchensteuer
- c. Krankenversicherung
- d. Pflegeversicherung
- e. Solidaritätszuschlag
- f. Rentenversicherung
- g. Arbeitslosenversicherung
- h. Sonstige

12. Sie haben angegeben, dass Ihnen die Steuern und Abgaben als Selbstständiger / Arbeitgeber zu hoch waren. Welche Steuern und Abgaben meinten Sie dabei genau? *Bitte Zutreffende ankreuzen. (Filter: Nur Befragte, die 10b angekreuzt haben. Mehrfachnennungen möglich. Rotation.)*

- a. Gewerbesteuer
- b. Körperschaftssteuer
- c. Solidaritätszuschlag
- d. Umsatzsteuer
- e. Kapitalertragssteuer
- f. Sozialabgaben für Beschäftigte
- g. Sonstige

13. Sie haben angegeben, dass Ihnen die Steuern und Abgaben als Privatperson zu hoch waren. Welche Steuern und Abgaben meinten Sie dabei genau? *Bitte Zutreffende ankreuzen.*

(Filter: Nur Befragte, die 10c angekreuzt haben. Mehrfachnennungen möglich. Rotation)

- a. Erbschaftssteuer
- b. Grundsteuer
- c. Mehrwertsteuer
- d. Kapitalertragssteuer
- e. Sonstige

14. Hat sich die steuerliche Situation bei Ihrer Auswanderung verbessert?

(Filter: Nur Befragte, die 1b angekreuzt haben.)

- a. Ja
- b. Nein

15. Wären Sie auch ausgewandert, wenn Sie weniger Steuern und Abgaben in Deutschland gehabt hätten? *(Filter: Nur Befragte, die 1b angekreuzt haben.)*

1 - auf keinen Fall 2 3 4 5 - auf jeden Fall

16. Sie haben angegeben, dass die bürokratische Situation in Deutschland einen Auswanderungsgrund darstellte. Wobei genau betraf Sie dies?

(Filter: Nur Befragte, die 1c angekreuzt haben. Mehrfachnennungen möglich.)

- a. bei der Gründung eines Unternehmens
- b. bei der Leitung meines Unternehmens
- c. Sonstiges _____ *(Offene Frage. Textfeld)*

17. Hat sich die bürokratische Situation bei Ihrer Auswanderung verbessert?

(Filter: Nur Befragte, die 1c angekreuzt haben.)

- a. Ja
- b. Nein

18. Wären Sie auch ausgewandert, wenn Sie weniger Bürokratie in Deutschland gegenüber gestanden hätten? *(Filter: Nur Befragte, die 1c angekreuzt haben.)*

1 - auf keinen Fall 2 3 4 5 - auf jeden Fall

19. Sie haben angegeben, dass Toleranz und Gestaltungsfreiheit ein ausschlaggebender Grund für Ihre Auswanderung darstellte. Im Umgang mit wem fehlte Ihnen Toleranz und Gestaltungsfreiheit? *Bitte Zutreffende ankreuzen.*

(Filter: Nur Befragte, die 1d angekreuzt haben. Mehrfachnennungen möglich. Rotation.)

- a. Frauen
- b. Personen ausländischer Herkunft / Migranten
- c. Behinderten
- d. älteren Menschen

- e. Kindern
- f. Menschen wegen ihrer sexuellen Orientierung
- g. Menschen wegen ihrer religiösen Orientierung
- h. Menschen wegen ihrer politischen Orientierung
- i. Sonstigen

20. Hat sich die Toleranz und Gestaltungsfreiheit mit Ihrer Auswanderung verbessert?

(Filter: Nur Befragte, die 1d angekreuzt haben.)

- a. Ja
- b. Nein

21. Wären Sie auch ausgewandert, wenn Sie mehr Toleranz und Gestaltungsfreiheit in Deutschland erfahren hätten? *(Filter: Nur Befragte, die 1d angekreuzt haben.)*

1 - auf keinen Fall 2 3 4 5 - auf jeden Fall

22. Sie haben angegeben, dass fehlende Perspektiven für Beruf und Einkommen einen Grund für Ihre Auswanderung darstellte. Auf welche Bereiche bezogen sich die Perspektiven genau? *Bitte Zutreffende ankreuzen.* Auf die Möglichkeit,

(Filter: Nur Befragte, die 1e angekreuzt haben. Mehrfachnennungen möglich. Rotation.)

- a. ein eigenes Unternehmen aufzubauen
- b. an einer renommierten Institution, in einem renommierten Unternehmen, mit einer renommierten Person zu arbeiten
- c. ein Forschungsthema vertieft zu bearbeiten
- d. andere Arbeitsmethoden / -techniken kennen zu lernen
- e. die Chancen auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu verbessern
- f. an einem Arbeitsplatz / in einem Labor mit besserer Ausstattung tätig zu sein
- g. eine Tätigkeit mit besseren Aufstiegschancen auszuüben
- h. eine Tätigkeit mit besserem Verdienst auszuüben
- i. eine Tätigkeit mit mehr Verantwortung auszuüben
- j. eine Tätigkeit mit weniger Leistungsdruck auszuüben
- k. meine beruflichen Interessen unmittelbar zu verwirklichen
- l. Sonstige

23. Haben sich die Perspektiven für Beruf und Einkommen mit Ihrer Auswanderung verbessert? Auf die Möglichkeit,

(Filter: Nur Befragte, die 1e angekreuzt haben.)

- a. Ja
- b. Nein

24. Sie haben angegeben, dass ein höherer Lebensstandard im Aufenthaltsland einen Grund für Ihre Auswanderung darstellte. Wodurch konnten Sie einen höheren Lebensstandard im Aufenthaltsland erreichen? *Bitte Zutreffendes ankreuzen.*

(Filter: Nur Befragte, die 1f angekreuzt haben. Mehrfachnennungen möglich.)

- a. geringere Abgaben
- b. niedrigere Lebenshaltungskosten durch geringere Ausgaben
- c. höheres Einkommen

25. Haben Sie geringere Abgaben als Arbeitnehmer, Selbständiger/Arbeitgeber oder Privatperson? *(Filter: Nur Befragte, die 24a angekreuzt haben.)*

- a. als Arbeitnehmer
- b. als Selbständiger / Arbeitgeber
- c. als Privatperson
- d. Sonstiges

26. Wobei genau haben Sie geringere Ausgaben und dadurch auch niedrigere Lebenshaltungskosten? *Bitte Zutreffendes ankreuzen.*

(Filter: Nur Befragte, die 24b angekreuzt haben. Mehrfachnennungen möglich. Rotation.)

- a. Wohnen
- b. Dinge des täglichen Bedarfs (Essen, Kleidung, Pflege)
- c. Technische Geräte und technologische Ausstattung
- d. haushaltsnahe Dienstleistungen
- e. Mobilität (Ausgaben für Auto, Versicherungen, öffentlicher Nahverkehr, Reisen)
- f. Information und Kommunikation (Zeitung, Fernsehen, Telefon, Internet, ...)
- g. Bildung (Schulgeld, Studiengebühren, Weiterbildungskosten)
- h. Freizeit (Ausgaben für Sport, Kultur, Unterhaltung)
- i. die Versorgung von Familienangehörigen (Eltern, Kinder)
- j. soziale Absicherung (Rente, Krankenversicherung)
- k. Sonstiges

27. Hat sich der Lebensstandard mit Ihrer Auswanderung verbessert? *(Filter: Nur Befragte, die 1f angekreuzt haben.)*

- a. Ja
- b. Nein

28. Wären Sie auch ausgewandert, wenn Sie einen besseren Lebensstandard in Deutschland gehabt hätten? *(Filter: Nur Befragte, die 1f angekreuzt haben.)*

1 - auf keinen Fall 2 3 4 5 - auf jeden Fall

29. Sie haben angegeben, dass eine höhere Lebensqualität einen Grund für Ihre Auswanderung darstellte. Was genau macht höhere Lebensqualität für Sie aus? *Bitte Zutreffendes ankreuzen.*

(Filter: Nur Befragte, die 1g angekreuzt haben. Mehrfachnennungen möglich. Rotation.)

- a. bessere Freizeitmöglichkeiten
- b. bessere Wohnbedingungen
- c. bessere Lebensverhältnisse
- d. bessere Infrastruktur (z.B. Verkehr, Geschäfte etc.)
- e. bessere Bildungschancen für meine Familie und mich
- f. ein besser ausgewogenes Verhältnis von Arbeit und Familie
- g. höhere persönliche Sicherheit
- h. eine geringere Kriminalitätsrate
- i. mehr gesellschaftliche Anerkennung und Status
- j. mehr gesellschaftliche Toleranz
- k. besseres Wetter / Klima
- l. bessere politische Lage und mehr politische Mitbestimmung
- m. bessere wirtschaftliche Lage und Aussichten
- n. sonstiges

30. Sie haben angegeben, dass Sie sich bessere Bildungschancen für sich Familie und Ihre Familie wünschten. In welchem Bildungsbereich genau wünschten Sie sich dies? *Bitte Zutreffendes ankreuzen.*

(Filter: Nur Befragte, die 29e angekreuzt haben. Mehrfachnennungen möglich. Rotation.)

- a. im vorschulischen Bereich *(Folgende Kategorien in dieser Klammer als Pull-down-Menü daneben einblenden, wenn angekreuzt:)* Krippe, Kindergarten, Vorschule)

- b. Im schulischen Bereich (*(Folgende Kategorien in dieser Klammer als Pull-down-Menü daneben einblenden, wenn angekreuzt:)* Grundschule und Hauptschule, weiterführende Schulen)
 - c. Für die berufliche Ausbildung (*(Folgende Kategorien in dieser Klammer als Pull-down-Menü daneben einblenden, wenn angekreuzt:)* Training on the job, Berufsausbildung, Berufsfachschulen)
 - d. Für das Studium (*(Folgende Kategorien in dieser Klammer als Pull-down-Menü daneben einblenden, wenn angekreuzt:)* Fachhochschule, Hochschule)
 - e. Weiterbildung (*(Folgende Kategorien in dieser Klammer als Pull-down-Menü daneben einblenden, wenn angekreuzt:)* private Anbieter, kommunale Anbieter, Fernlehrgänge, durch meinen Arbeitgeber)
 - f. Sonstiges
31. Hat sich die Lebensqualität mit Ihrer Auswanderung verbessert? (*Filter: Nur Befragte, die 1g angekreuzt haben.*)
- a. Ja
 - b. Nein
32. Wären Sie auch ausgewandert, wenn Sie eine bessere Lebensqualität in Deutschland gehabt hätten? (*Filter: Nur Befragte, die 1g angekreuzt haben.*)
- 1 - auf keinen Fall 2 3 4 5 - auf jeden Fall
33. Sie haben angegeben, dass bessere Möglichkeiten zur Verwirklichung Ihrer Werte und Vorstellungen fehlten und einen Grund für die Auswanderung darstellten. Auf welche Aspekte genau bezog sich dies? *Bitte Zutreffendes ankreuzen.* Darauf dass, (*Filter: Nur Befragte, die 1h angekreuzt haben. Mehrfachnennungen möglich. Rotation.*)
- a. die Menschen vergleichbare Werte und Vorstellungen haben wie ich
 - b. mehr Akzeptanz für meinen Lebensstil besteht
 - c. eine optimistischere Grundhaltung in der Bevölkerung vorhanden ist
 - d. die Leistungsorientierung nicht so ausgeprägt ist
 - e. die Menschen in Aufenthaltsland ihr Leben besser genießen können
 - f. mehr Freiräume für die individuelle Selbstverwirklichung vorhanden sind
 - g. Risikobereitschaft eher anerkannt wird
 - h. unternehmerisches Denken und Handeln mehr Wertschätzung erfährt
 - i. Sonstige

34. Hat sich die Möglichkeit zur Verwirklichung meiner Werte und Vorstellungen mit Ihrer Auswanderung verbessert? *(Filter: Nur Befragte, die 1h angekreuzt haben.)*

- a. Ja
- b. Nein

35. Wären Sie auch ausgewandert, wenn Sie bessere Möglichkeiten zur Verwirklichung Ihrer Werte und Vorstellungen in Deutschland gehabt hätten? *(Filter: Nur Befragte, die 1h angekreuzt haben.)*

1 - auf keinen Fall 2 3 4 5 - auf jeden Fall

36. Hat sich die Beziehung zu Ihrer Familie und Freunden mit Ihrer Auswanderung verbessert? *(Filter: Nur Befragte, die 1i angekreuzt haben.)*

- a. Ja
- b. Nein

37. Hat sich die Möglichkeit Neues ausprobieren zu können mit Ihrer Auswanderung verbessert? *(Filter: Nur Befragte, die 1j angekreuzt haben.)*

- a. Ja
- b. Nein

38. Haben sich positive frühere Erfahrungen im Ausland mit Ihrer Auswanderung bestätigt? *(Filter: Nur Befragte, die 1k angekreuzt haben.)*

- a. Ja
- b. Nein

39. Was waren die Hauptgründe für Ihre Auswanderung? Auf die folgenden Bereiche können 100% verteilt werden. *(Keine Angaben über 100% zulassen, Anzeige bei wie viel % sich die Befragten während der Eingabe befinden. Rotation. Filter: Nur einblenden, wenn entsprechendes in Frage 1 angekreuzt wurde)*

- a. Einkommens- und Beschäftigungssituation in Deutschland _____%
- b. Steuern und Abgaben in Deutschland _____%
- c. Bürokratie in Deutschland _____%
- d. Fehlende Toleranz und Gestaltungsfreiheit _____%
- e. Bessere Perspektiven für Beruf und Einkommen im Aufenthaltsland _____%
- f. Ein höherer materieller Lebensstandard im Aufenthaltsland _____%

- g. Höhere Lebensqualität _____%
- h. Bessere Möglichkeiten zur Verwirklichung meiner Werte und Vorstellungen _____%
- i. Die Verbesserung meiner Beziehung zu Familie und Freunden _____%
- j. Die Lust, etwas Neues auszuprobieren. _____%
- k. Positive frühere Erfahrungen im Ausland _____%

40. Was hat Sie bei der Umsetzung ihres Auslandsaufenthalts besonders unterstützt?
Bitte Zutreffendes ankreuzen. (Mehrfachnennungen möglich. Rotation.)

- a. Ich hatte Unterstützung bei der Planung durch entsprechende Organisationen (Rafaelswerk, DAAD, Auslandsamt).
- b. Ich hatte Unterstützung durch die Familie (finanziell, emotional).
- c. Ich hatte Unterstützung durch Freunde.
- d. Ich hatte Unterstützung in organisatorischen Fragen.
- e. Ich hatte Unterstützung durch meinen Arbeitgeber im Ausland.
- f. Ich hatte Unterstützung durch meinen Arbeitgeber in Deutschland.
- g. Ich war ausreichend finanziell abgesichert.
- h. Sonstiges

41. Welche Bereiche waren bei der Umsetzung ihres Auslandsaufenthalts eher schwierig zu organisieren? *Bitte Zutreffendes ankreuzen.*

(Mehrfachnennungen möglich. Rotation.)

- a. Formalitäten der Auswanderung (*(Folgende Kategorien in dieser Klammer als Pull-down-Menü daneben einblenden, wenn angekreuzt:)* für mich, für meinen Partner)
- b. Wohnungsfragen (*(Folgende Kategorien in dieser Klammer als Pull-down-Menü daneben einblenden, wenn angekreuzt:)* Suche, Anmietung, Kauf, Umzug)
- c. Klärung der finanziellen und sozialen Absicherung (*(Folgende Kategorien in dieser Klammer als Pull-down-Menü daneben einblenden, wenn angekreuzt:)* Rente, Krankenversicherung, Arbeitslosigkeit)
- d. Arbeitssuche (*(Folgende Kategorien in dieser Klammer als Pull-down-Menü daneben einblenden, wenn angekreuzt:)* für mich, für meinen Partner)
- e. Versorgung der Familienangehörigen (*(Folgende Kategorien in dieser Klammer als Pull-down-Menü daneben einblenden, wenn angekreuzt:)* Studium, berufliche Ausbildung, Schule, Kindergärten, Kinderbetreuung)
- f. Unternehmensgründung (*(Folgende Kategorien in dieser Klammer als Pull-down-Menü daneben einblenden, wenn angekreuzt:)* Standortsuche, Finanzierung, Personal, Bürokratie)

g. Sonstiges

BLOCK 5 - Rückkehroptionen und –perspektiven

1. Wollen Sie in absehbarer Zeit nach Deutschland zurückkehren? *(Filter: Nur Befragte, die noch nicht zurückgekehrt sind, bei Frage 1 a in Block 1 angekreuzt haben)*
 - a. Ja
 - b. möglicherweise
 - c. Nein

2. Welche Gründe spielen dabei eine Rolle? *Bitte Zutreffende ankreuzen. (Filter: Nur Befragte, die 1a angekreuzt haben. Mehrfachnennungen möglich. Rotation.)*
 - a. Formale Gründe (z.B. Laufzeit der Arbeits- oder Aufenthaltsbewilligung)
 - b. Beruf und Einkommen (z.B. Laufzeit des Arbeitsvertrags, Arbeitsangebot aus Deutschland)
 - c. Situation von Familie und Freunden
 - d. Fehlende bzw. unzureichende soziale Absicherung
 - e. Finanzielle Gründe
 - f. Persönliches Wohlbefinden, Kultur und Sprache
 - g. Sonstige Gründe

3. Welche formalen Gründe genau spielten dabei eine Rolle? *Bitte Zutreffende ankreuzen. (Filter: Nur Befragte, die 2a angekreuzt haben. Mehrfachnennungen möglich.)*
 - a. Ablauf der Aufenthaltsgenehmigung
 - b. Ablauf der Arbeitsgenehmigung
 - c. Sonstige

4. Sie haben angegeben, dass Beruf und Einkommen Gründe für eine Rückkehr nach Deutschland darstellen. Welche der folgenden Aussagen treffen auf Sie zu? *Bitte Zutreffende ankreuzen. (Filter: Nur Befragte, die 2b angekreuzt haben. Mehrfachnennungen möglich. Rotation.)*
 - a. Ich habe ein attraktives Stellenangebot in Deutschland.
 - b. Meine beruflichen Erwartungen im Aufenthaltsland haben sich nicht erfüllt.
 - c. Ich habe bessere Berufschancen in Deutschland.

- d. Ich habe keinen Erfolg mit der Gründung meines eigenen Unternehmens im Ausland.
 - e. Mein Arbeitsvertrag ist befristet.
 - f. Sonstiges
5. Sie haben angegeben, dass Sie ein attraktives Stellenangebot in Deutschland haben. Was genau zeichnet diese Stelle aus? *Bitte Zutreffendes ankreuzen. (Filter: Nur Befragte, die 4a angekreuzt haben. Mehrfachnennungen möglich. Rotation)*
- a. interessante Aufgaben bzw. bessere Arbeitsbedingungen
 - b. gute Bezahlung
 - c. gute Aufstiegsmöglichkeiten
 - d. gute soziale Absicherung
 - e. mehr Verantwortung
 - f. Führungsaufgaben
 - g. Das Renommee des Unternehmens/der Universität/Forschungseinrichtung
 - h. Sonstiges
6. Sie haben angegeben, dass sich Ihre beruflichen Erwartungen im Aufenthaltsland nicht erfüllt haben. Auf welche Aspekte bezogen sich Ihre Erwartungen? *Bitte Zutreffendes ankreuzen. (Filter: Nur Befragte, die 4b angekreuzt haben. Mehrfachnennungen möglich. Rotation)*
- a. Den Aufgabenbereich
 - b. Die Bezahlung
 - c. Die Aufstiegsmöglichkeiten
 - d. Die soziale Absicherung
 - e. Die mir übertragene Verantwortung
 - f. Die mir übertragenen Führungsaufgaben
 - g. Das Renommee des Unternehmens/der Universität/Forschungseinrichtung
 - h. Die Verwirklichung meiner fachlichen Interessen
 - i. Sonstiges
7. Sie haben angegeben, dass die Situation von Familie und Freunden Sie zu einer Rückkehr nach Deutschland bewegt. In welcher Situation befindet sich Ihre Familie bzw. befinden sich Ihre Freunde? *Bitte Zutreffendes ankreuzen. (Filter: Nur Befragte, die 2c angekreuzt haben. Mehrfachnennungen möglich. Rotation.)*
- a. Meine Familie möchte zurückkehren.
 - b. Es gibt Angehörige in Deutschland, die versorgt werden müssen.

- c. Es ist schwer, im Ausland Freunde zu finden.
 - d. Trennung / Scheidung vom (Ehe-)partner
 - e. Ich möchte näher bei Familie und Freunden in Deutschland sein.
 - f. Geburt eines Kindes
 - g. Sonstiges
8. Sie haben angegeben, dass eine fehlende bzw. unzureichende soziale Absicherung einen Grund für Ihre Rückkehr nach Deutschland darstellt. Wobei genau fühlen Sie sich unzureichend abgesichert? *Bitte Zutreffendes ankreuzen. (Filter: Nur Befragte, die 2d angekreuzt haben. Mehrfachnennungen möglich. Rotation)*
- a. Altersvorsorge
 - b. Arbeitslosenversicherung
 - c. Rente
 - d. Krankenversicherung
 - e. Pflegeversicherung
 - f. Sonstiges
9. Sie haben angegeben, dass finanzielle Gründe eine Rolle für Ihre Rückkehr nach Deutschland darstellen. Was genau sind die finanziellen Gründe? *Bitte Zutreffende ankreuzen. (Filter: Nur Befragte, die 2e angekreuzt haben. Mehrfachnennungen möglich. Rotation.)*
- a. Geringes Einkommen im Ausland
 - b. Hohe Lebenshaltungskosten im Ausland
 - c. Die finanziellen Reserven sind aufgebraucht
 - d. Erbschaft in Deutschland
 - e. Sonstiges
10. Sie haben angegeben, dass persönliches Wohlbefinden, Kultur und Sprache Gründe für Ihre Rückkehr nach Deutschland darstellen. Was genau hindert Sie daran, sich im Auswanderungsland wohl zu fühlen? *Bitte Zutreffende ankreuzen. (Filter: Nur Befragte, die 2f angekreuzt haben. Mehrfachnennungen möglich. Rotation.)*
- Ich fühle mich in Deutschland heimischer.
 - b. Die Kultur in meinem Aufenthaltsland ist mir fremd geblieben.
 - c. Ich komme mit der Sprache nicht zurecht.
 - d. Ich komme mit den Lebensbedingungen nicht zurecht.
 - e. Ich bin stärker in Deutschland verwurzelt als ich dachte.

- f. Ich werde von den Einheimischen nicht akzeptiert.
- g. Sonstiges

11. Welche Gründe könnten Sie zu einer Rückkehr nach Deutschland bewegen? *Bitte Zutreffende ankreuzen. (Filter: Nur Befragte, die 1b angekreuzt haben. Mehrfachnennungen möglich. Rotation)*

- a. Formale Gründe
- b. Beruf und Einkommen
- c. Situation von Familie und Freunden
- d. soziale Absicherung
- e. Finanzielle Gründe
- f. Persönliches Wohlbefinden, Kultur und Sprache
- g. Sonstige Gründe

12. Gibt es Gründe, die Sie zu einer Rückkehr nach Deutschland bewegen könnten? *(Filter: Nur Befragte, die 1c angekreuzt haben.)*

- a. Ja
- b. Nein

13. Welche Gründe könnten Sie zu einer Rückkehr nach Deutschland bewegen? *Bitte Zutreffende ankreuzen.*

(Filter: Nur Befragte, die 12a angekreuzt haben. Mehrfachnennungen möglich. Rotation.)

- a. Formale Gründe
- b. Beruf und Einkommen
- c. Situation von Familie und Freunden
- d. Fehlende bzw. unzureichende soziale Absicherung
- e. Finanzielle Gründe
- f. Persönliches Wohlbefinden, Kultur und Sprache
- g. Sonstige Gründe

Block Bereits Zurückgekehrte

14. Welche Gründe spielten bei der Rückkehr eine Rolle? *Bitte Zutreffende ankreuzen. (Filter: Nur Befragte, die Block Eins, 1b angekreuzt haben. Mehrfachnennungen möglich. Rotation.)*

- a. Formale Gründe
- b. Beruf und Einkommen
- c. Situation von Familie und Freunden
- d. Fehlende bzw. unzureichende soziale Absicherung
- e. Finanzielle Gründe
- f. Persönliches Wohlbefinden, Kultur und Sprache
- g. Sonstige Gründe

15. Welche formalen Gründe genau spielten dabei eine Rolle? *Bitte Zutreffende ankreuzen. (Filter: Nur Befragte, die 14a angekreuzt haben. Mehrfachnennungen möglich.)*

- a. Ablauf der Aufenthaltsgenehmigung
- b. Ablauf der Arbeitsgenehmigung
- c. Sonstiges

16. Sie haben angegeben, dass Beruf und Einkommen Gründe für eine Rückkehr nach Deutschland darstellten. Welche Aussagen treffen für Sie zu? *Bitte Zutreffende ankreuzen. (Filter: Nur Befragte, die 14b angekreuzt haben. Mehrfachnennungen möglich. Rotation.)*

- a. Ich hatte ein attraktives Stellenangebot in Deutschland.
- b. Meine beruflichen Erwartungen im Aufenthaltsland hatten sich nicht erfüllt.
- c. Ich hatte bessere Berufschancen in Deutschland.
- d. Ich hatte keinen Erfolg mit der Gründung meines eigenen Unternehmens im Ausland.
- e. Sonstiges

17. Sie haben angegeben, dass Sie ein attraktives Stellenangebot in Deutschland hatten. Was genau zeichnete diese Stelle aus? *Bitte Zutreffendes ankreuzen. (Filter: Nur Befragte, die 16a angekreuzt haben. Mehrfachnennungen möglich. Rotation)*

- a. interessante Aufgaben
- b. gute Bezahlung
- c. gute Aufstiegsmöglichkeiten
- d. gute sozialer Absicherung

- e. mehr Verantwortung
 - f. Führungsaufgaben
 - g. ein renommiertes Unternehmen
 - h. Sonstiges
18. Sie haben angegeben, dass sich Ihre beruflichen Erwartungen im Aufenthaltsland nicht erfüllt haben. Auf welche Aspekte bezogen sich Ihre Erwartungen? *Bitte Zutreffendes ankreuzen. (Filter: Nur Befragte, die 16b angekreuzt haben. Mehrfachnennungen möglich. Rotation)*
- a. Den Aufgabenbereich
 - b. Die Bezahlung
 - c. Die Aufstiegsmöglichkeiten
 - d. Die soziale Absicherung
 - e. Die mir übertragene Verantwortung
 - f. Die mir übertragenen Führungsaufgaben
 - g. Das Renommee des Unternehmens
 - h. Die Verwirklichung meiner fachlichen Interessen
 - i. Sonstiges
19. Sie haben angegeben, dass die Situation von Familie und Freunden Sie zu einer Rückkehr nach Deutschland bewegte. In welcher Situation befand sich Ihre Familie bzw. befanden sich Ihre Freunde? *Bitte Zutreffendes ankreuzen. (Filter: Nur Befragte, die 14c angekreuzt haben. Mehrfachnennungen möglich. Rotation.)*
- a. Meine Familie wollte zurückkehren.
 - b. Es gab Angehörige in Deutschland, die versorgt werden mussten.
 - c. Es war schwer, im Ausland Freunde zu finden.
 - d. Trennung / Scheidung vom (Ehe-)partner
 - e. Ich wollte näher bei Familie und Freunden in Deutschland sein.
 - f. Geburt eines Kindes
 - g. Sonstiges
20. Sie haben angegeben, dass eine fehlende bzw. unzureichende soziale Absicherung einen Grund für Ihre Rückkehr nach Deutschland darstellte. Wobei genau fühlten Sie sich unzureichend abgesichert? *Bitte Zutreffendes ankreuzen. (Filter: Nur Befragte, die 14d angekreuzt haben. Mehrfachnennungen möglich.)*
- a. Altersvorsorge
 - b. Arbeitslosenversicherung

- c. Rente
 - d. Krankenversicherung
 - e. Pflegeversicherung
 - f. Sonstiges
21. Sie haben angegeben, dass finanzielle Gründe eine Rolle für Ihre Rückkehr nach Deutschland darstellten. Was genau waren die finanziellen Gründe? *Bitte Zutreffendes ankreuzen. (Filter: Nur Befragte, die 14e angekreuzt haben. Mehrfachnennungen möglich. Rotation.)*
- a. Geringes Einkommen im Ausland
 - b. Hohe Lebenshaltungskosten im Ausland
 - c. Die finanziellen Reserven waren aufgebraucht
 - d. Erbschaft in Deutschland
 - e. Sonstiges
22. Sie haben angegeben, dass persönliches Wohlbefinden, Kultur und Sprache Gründe für Ihre Rückkehr nach Deutschland darstellten. Was genau hinderte Sie daran, sich im Auswanderungsland wohl zu fühlen? *Bitte Zutreffendes ankreuzen. (Filter: Nur Befragte, die 14f angekreuzt haben. Mehrfachnennungen möglich. Rotation.)*
- a. Ich fühle mich in Deutschland heimischer.
 - b. Die Kultur in meinem Aufenthaltsland war mir fremd.
 - c. Ich kam mit der Sprache nicht zurecht.
 - d. Ich kam mit den Lebensbedingungen nicht zurecht.
 - e. Ich bin stärker in Deutschland verwurzelt als ich dachte.
 - f. Ich wurde von den Einheimischen nicht akzeptiert.
 - g. Sonstiges

BLOCK 6 - Soziodemographie

1. Geburtsjahr (*Offen*): _____
2. Bitte ordnen Sie Ihr Geschlecht zu.
 - a. Männlich
 - b. Weiblich

3. Was ist Ihr Familienstand?

- a. Ledig
- b. Verheiratet
- c. Geschieden
- d. verwitwet

4. Haben Sie Kinder?

- a. Ja
- b. Nein

5. Wie viele Kinder haben Sie? *(Filter: Nur Befragte, die 4a angekreuzt haben.)*

- a. Ein Kind
- b. Zwei Kinder
- c. Drei Kinder
- d. Vier und mehr Kinder

6. Bitte geben Sie je Kind an, wie alt es ist und ob es im Haushalt lebt/nicht im Haushalt lebt: *(Filter: Nur Befragte, die Frage 5 beantwortet haben. Felder in Abhängigkeit von genannter Anzahl einblenden.)*

Kind 1: Alter _____ *(Offen)* im Haushalt lebend: Ja
Nein

Kind 2: Alter _____ *(Offen)* im Haushalt lebend: Ja
Nein

Kind 3: Alter _____ *(Offen)* im Haushalt lebend: Ja
Nein

Kind 4: Alter _____ *(Offen)* im Haushalt lebend: Ja
Nein

7. Liegt Ihre Herkunft in Deutschland oder im Ausland?

- a. Ich bin deutscher Herkunft
- b. Ich bin Deutscher ausländischer Herkunft

8. Aus welchem Land kommen Sie ursprünglich? *(Filter: Nur Befragte, die 7b angekreuzt haben. Offene Frage.)*

9. Haben Sie noch einen Pass aus diesem Land? *(Filter: Nur Befragte, die 7b angekreuzt haben.)*

- a. Ja
- b. Nein

10. In welchem Bundesland haben Sie zuletzt gelebt?

- a. Baden-Württemberg
- b. Bayern
- c. Berlin
- d. Brandenburg
- e. Bremen
- f. Hamburg
- g. Hessen
- h. Mecklenburg-Vorpommern
- i. Niedersachsen
- j. Nordrhein-Westfalen
- k. Rheinland-Pfalz
- l. Saarland
- m. Sachsen
- n. Sachsen-Anhalt
- o. Schleswig-Holstein
- p. Thüringen

11. Was ist Ihr höchst erreichter Bildungsabschluss

- a. Kein Abschluss
- b. Facharbeiterbrief *((Folgende Kategorien in dieser Klammer als Pull-down-Menü daneben einblenden, wenn angekreuzt:))* Kaufmännisch, handwerklich, gewerblich-technisch)
- c. Gesellenbrief *((Folgende Kategorien in dieser Klammer als Pull-down-Menü daneben einblenden, wenn angekreuzt:))* Kaufmännisch, handwerklich, gewerblich-technisch)
- d. Meister *((Folgende Kategorien in dieser Klammer als Pull-down-Menü daneben einblenden, wenn angekreuzt:))* Kaufmännisch, handwerklich, gewerblich-technisch)
- e. Technische Fachschule
- f. Fachschule des Gesundheitswesens

- g. andere Fachschule
- h. Abschluss Berufsakademie
- i. Hochschulabschluss (*(Folgende Kategorien in dieser Klammer als Pull-down-Menü daneben einblenden, wenn angekreuzt:)* Bachelor, Master, Diplom, Diplom (FH), 1. Staatsexamen, 2. Staatsexamen)
- j. Promotion
- k. Habilitation
- l. Andere

12. Fachrichtung (*Filter: Nur Befragte die 12 h, i oder j angekreuzt haben. Offene Frage.*)

Haben Sie weitere Anmerkungen zu Ihrer Auswanderung aus Deutschland?

Wir danken Ihnen für die Teilnahme an der Befragung. Die Ergebnisse werden voraussichtlich ab Dezember 2007 auf der Homepage www.fachkraeftebefragung.de nachzulesen sein. Wenn Sie per E-Mail über das Erscheinen informiert werden möchten, geben Sie bitte hier Ihre Adresse an:(*Offene Nennung*)

Literatur

Allmendinger, Jutta, Eickmeier, Andrea (2003): Brain Drain. Ursachen für die Auswanderung akademischer Leistungseliten in die USA. Beiträge zur Hochschulforschung 2/2003: 26-34.

Böhmer, Susanne (2006). Brain Drain, http://www.forschungsinfo.de/iq/agora/Brain_Drain/brain_drain.asp [10.02.2007].

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2005): Migrationsbericht.

Bundesamt für Statistik (jährlich): Migrationsstatistik.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2001): Deutsche Nachwuchswissenschaftler in den USA. Perspektiven der Hochschul- und Wissenschaftspolitik.

Deutscher Akademischer Austauschdienst (2006): Wissenschaft weltweit 2006. Daten und Fakten zur Internationalität von Studium und Forschung in Deutschland.

Deutsche Forschungsgemeinschaft (2003): Wissenschaft und Karriere: Erfahrungen und Werdegänge ehemaliger Stipendiaten der DFG.

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

Enders, Jürgen; Bornmann, Lutz (2002): Internationale Mobilität bundesdeutscher Promovierter – Eine Sekundäranalyse der Kasseler Promoviertenstudie, in Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 35 / 2002, S. 60- 73.

Institut für Wirtschaft und Gesellschaft Bonn (2004, 2006): Deutschland – ein Auswanderungsland?

Jahr, Volker; Schomburg Harald; Teichler, Ulrich (2001): Internationale Mobilität von Absolventinnen und Absolventen europäischer Hochschulen.

OECD (2001); International Mobility of the highly skilled.

OECD, (2006): International Migration Outlook,
<http://213.253.134.29/oecd/pdfs/browseit/8106045E.PDF>
[31.10.2006].

PricewaterhouseCoopers (2005): Understanding and Avoiding
Barriers to International Mobility".

Schupp, Jürgen/Söhn, Janina/Schmiade, Nicole (2005): Internatio-
nale Mobilität von deutschen Staatsbürgern. Chance für Arbeitslo-
se oder Abwanderung der Leistungsträger, in: Zeitschrift für Bevöl-
kerungswissenschaft, 30. Jg. 2-3/2005, S. 279-292.

Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft / Gesellschaft für
empirische Studien (2002): Brain Drain – Brain Gain. Eine Unter-
suchung über internationale Berufskarrieren.

Weltbank (2003): Migration, Remittances and the Brain Drain.