



INSTITUTE FOR EMPLOYMENT  
RESEARCH  
The Research Institute of the Federal Employment Agency

# DEUTSCHLAND ALS ZWISCHENSTATION?

## URSACHEN DER ABWANDERUNG EUROPÄISCHER FACHKRÄFTE AUS DEUTSCHLAND UND EVIDENZBASIERTE HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

EURES-Tagung „Grenzen überwinden, Potenziale heben“, 25.02.2026,  
Leipzig

Prof. Dr. Yuliya Kosyakova<sup>1,2</sup>

<sup>1</sup> Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

<sup>2</sup> Universität Bamberg



# ÜBERBLICK

---

- Demografischer Druck und Arbeitskräfteknappheit
  - EU-Arbeitskräfte als wichtige Stütze des Arbeitsangebots
- Hohe Mobilität innerhalb der EU
  - Deutschland häufig Zwischenstation statt Endpunkt
- Warum kommt es zu Abwanderung?
  - Strukturbedingungen
  - Selektivität
  - Jobqualität und Optionen
- Implikationen für Beratung und Fachkräftesicherung?

# DEMOGRAFISCHER DRUCK TRIFFT AUF HOCHMOBILE EU-ARBEITSKRÄFTE

---

# AUSGANGSLAGE: ARBEITSKRÄFTEMANGEL

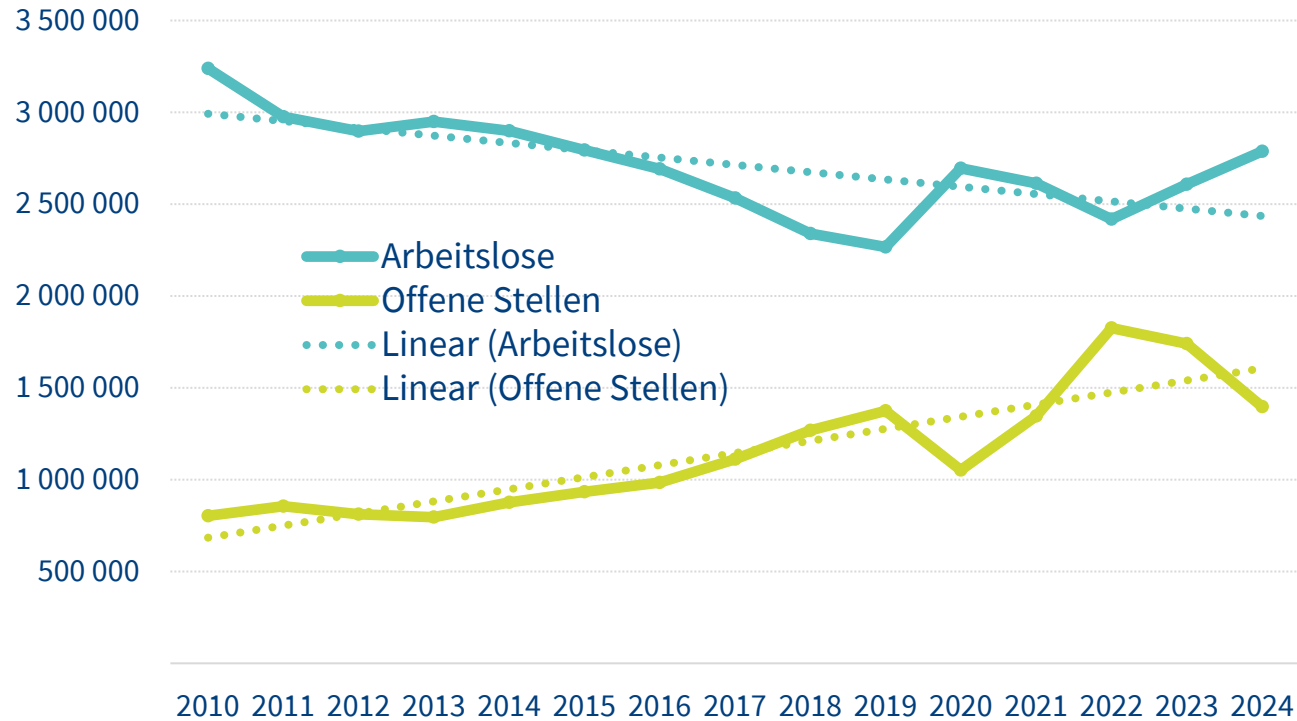
---

- **Fachkräftemangel begrenzt die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit**
  - Rund 40 Prozent der Unternehmen berichten von Einschränkungen  
*(KfW-ifo-Fachkräftebarometer 12/2023)*
- **Langfristige Risiken für Wachstum und Sozialsysteme**
  - Schrumpfendes Erwerbspotenzial verstärkt strukturelle Engpässe
- **Stabilisierung des Erwerbspotenzials erfordert Zuwanderung**
  - Aktivierung inländischer Potenziale wichtig (z.B. Frauen, Ältere, Geflüchtete), aber nicht ausreichend  
*(KfW Research, Fokus Nr. 414, Januar 2023)*
  - Erforderlicher Wanderungssaldo: rund 400 000 Personen pro Jahr  
*(Fuchs et al. IAB Kurzbericht 25|2021)*

# SPANNUNG AM ARBEITSMARKT STEIGT

## Offene Stellen und Arbeitslose, 2010 - 2024

Personen



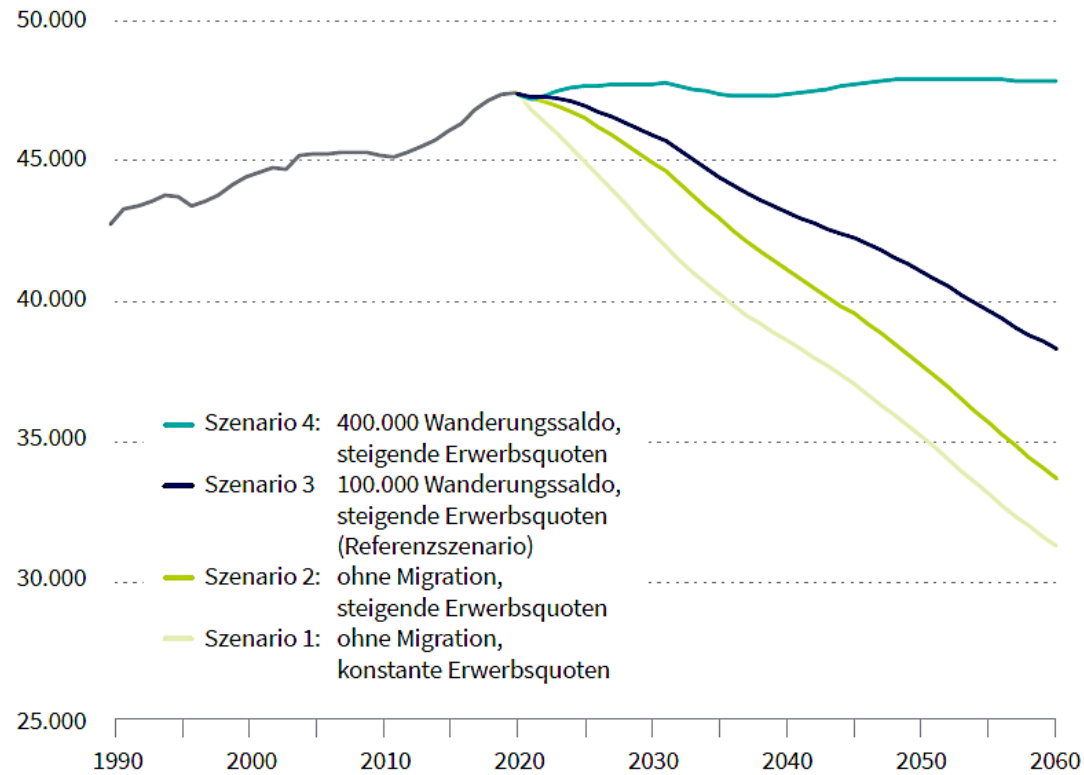
Quelle: Brücker 2024 auf Basis der IAB-Stellenerhebung (2024), BA Statistik (2024)

- Die Zahl der offenen Stellen ist von 800.000 (2010) auf 1,39 Millionen (2024) gestiegen
  - Aber das gesamtwirtschaftliche Stellenangebot ist gegenüber dem Vorjahresquartal weiterhin rückläufig
- Verdreifachung der Arbeitsmarktspannung zwischen 2010 und 2023
  - Im 2010: 0,25 offene Stellen je arbeitsuchender Person
  - Im 2023: 0,67 offene Stellen je arbeitsuchender Person
- Die steigende Arbeitskräfteknappheit bremst das Beschäftigungswachstum ([Bossler/Popp 2023](#))

# ENTWICKLUNG DES ERWERBSPERSONENPOTENZIALS BIS 2060

## Szenarien für die Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials bis 2060

in 1.000 Erwerbspersonen, Inländerkonzept



Anmerkung: Der angegebene Wanderungssaldo ist die jährliche Differenz aus Zu- und Fortzügen von Personen im Alter von 0 bis 110 Jahren (also nicht nur Arbeitskräfte).

Quelle: Eigene Berechnungen. © IAB

- Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials um **16 Mio. Personen** bis 2060 ohne Migration
- Steigende Erwerbsquoten (Frauen, ältere Menschen, usw.) moderate Auswirkungen
- Konstantes Erwerbspersonenpotenzial: **Nettozuwanderung** von ca. **400.000 Personen pro Jahr** (entspricht ca. 1,600 Mio. Zuzügen)
- Migration stabilisiert das Erwerbspersonenpotenzial –**verhindert aber nicht die Alterung**

Quelle: Fuchs u. a. (2021).

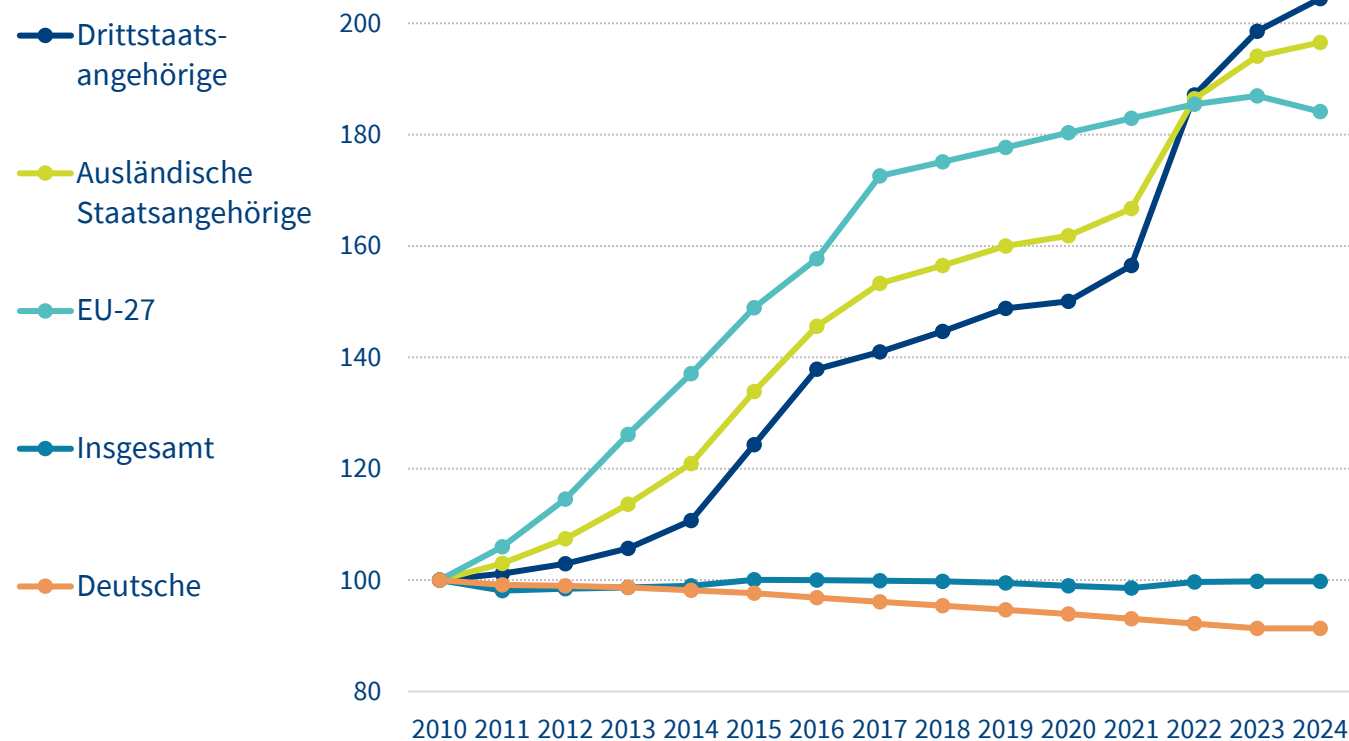
# EU-ARBEITSMIGRATION – RELEVANT, ABER VOLATIL

---

- **EU-27-Geborene in Deutschland: rund 9 Prozent der Bevölkerung**  
(~47 Prozent der Personen mit eigener Migrationserfahrung; [Mikrozensus 2024](#))
- **EU-Fachkräfte sind arbeitsmarktnah**
  - Zuzug überwiegend aus Erwerbs- und familiären Gründen ([SVR für Integration und Migration 2025](#))
  - Schneller Arbeitsmarkteintritt und hohe Erwerbsbeteiligung ([IAB-Forschungsbericht 6|2024](#))
- **EU-Zuwanderung ist quantitativ relevant, aber rückläufig**
  - 2024: rund 30 Prozent der Zuzüge nach Deutschland ([BAMF 2023](#))
  - Deutlich höher in den 2010er-Jahren
- **Gleichzeitig zunehmende Abwanderungsdynamik**
  - Hohe Zu- und Fortzüge innerhalb der EU
  - EU-Wanderungssaldo lange positiv, aber seit Jahren rückläufig, 2024 erstmals negativ

# STARKER ANSTIEG DES (EU) AUSLÄNDISCHEN ARBEITSANGEBOTS

## Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter, Index: 2010 = 100



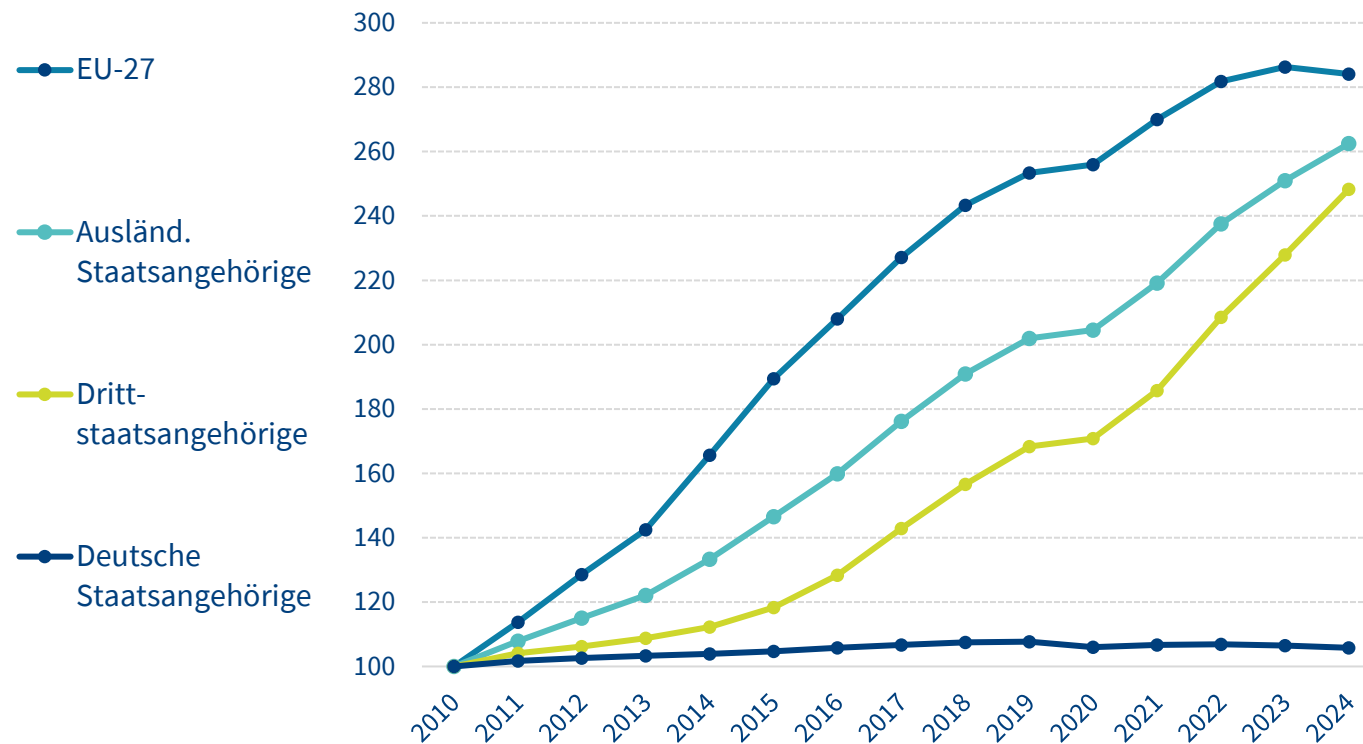
- Die **deutsche Bevölkerung** im erwerbsfähigen Alter ist seit 2010 **um 10 Prozent geschrumpft**. Situation wird sich in Zukunft noch verschärfen
- Die **ausländische Bevölkerung** im erwerbsfähigen Alter hat sich **verdoppelt**
  - insbesondere durch EU-27-Zuwanderung
- Damit konnte die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter insgesamt **konstant** gehalten werden

Quelle: Brücker 2025 auf Basis von Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, BAMF, Ausländerzentralregister, Sonderauswertungen 2025

# STARKER ANSTIEG DER (EU) AUSLÄNDISCHEN BESCHÄFTIGUNG

## Beschäftigungsentwicklung, 2010 – 2024

Abhängig Beschäftigte, Index: 2010 = 100

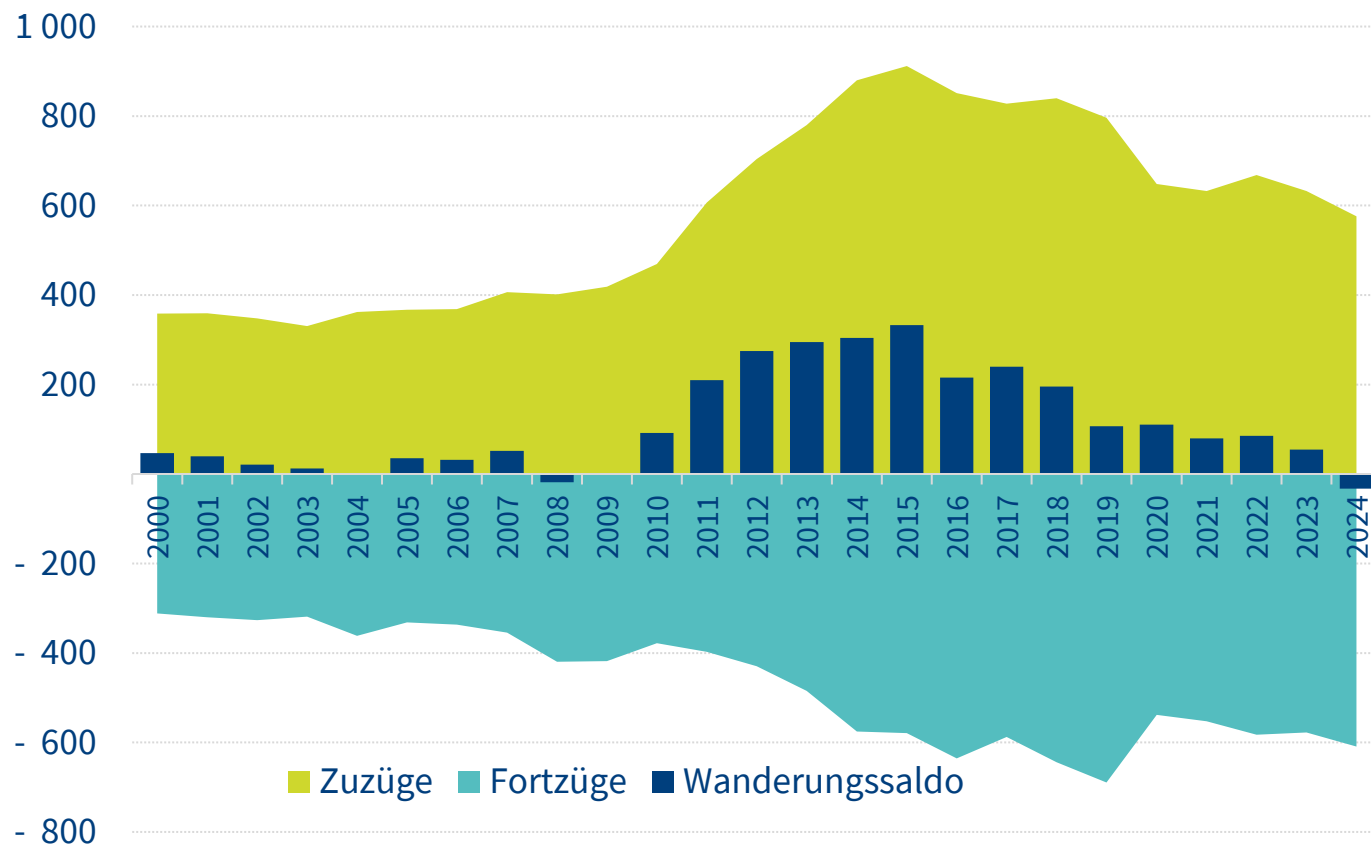


- Die **Beschäftigung** ist – bei konstanter Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter – seit 2010 um fast **20 Prozent gewachsen**
- Das ist zu mehr als **60 Prozent** auf die ausländische Bevölkerung zurückzuführen
  - besonders starkes Beschäftigungswachstum bei EU-27-BürgerInnen
- Dies wurde durch **Migration** und **steigende Beschäftigungsquoten** bewirkt

Quelle: Brücker 2025 auf Basis von Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, BAMF, Ausländerzentralregister, Sonderauswertungen 2025

# RÜCKGANG DER EU-MIGRATION NACH DEUTSCHLAND

## Wanderungssaldo EU, Anzahl in 1.000

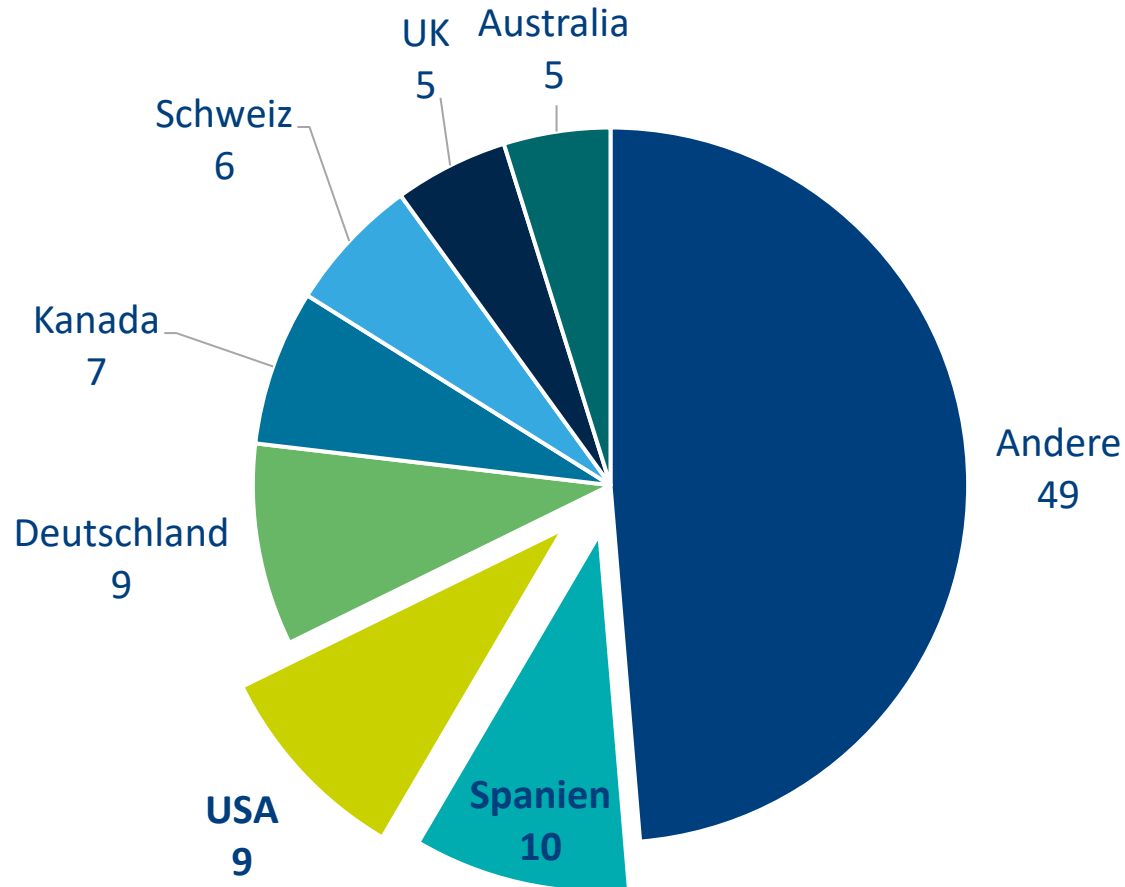


Quelle: Statistisches Bundesamt, Genesis Online 2025, Tabelle 12711-0008, eigene Berechnung

- Durchschnittliche Nettomigration
  - 2000-2024: 111.000 Personen
  - 2010-2024: 171.000 Personen
- Knapp die **Hälfte** der Einwanderung ist **seit 2010** auf die **Mitgliedsstaaten der EU** entfallen
  - **ABER Sonderfaktor:** EU-Osterweiterung,
- Der **Wanderungssaldo** mit den EU-Mitgliedsstaaten war aber **2024** erstmals seit der EU-Osterweiterung **negativ** (-33.000 Personen)
- Deutschland oft **Zwischenstation**, nicht Endpunkt

# ZIELLÄNDER VON MIGRATIONSWILLIGEN AUS EU-27

ANTEILE 2021-2024



## Deutschland bleibt ein wichtiges Zielland, verliert aber an relativer Attraktivität

- Anteil sank von rund 13 Prozent (2010–2014) auf 9 Prozent (2021–2024)
- gehört 2021–2024 weiterhin zur Spitzengruppe nach Spanien (10 Prozent) und USA (9 Prozent) eines der häufigsten Zielländer der ersten Wahl

## • Verschiebungen innerhalb der klassischen Zielländer

- Rückgang für UK (von 11 → 5 Prozent)
- stabile bis steigende Bedeutung von Spanien
- leicht sinkende Attraktivität von Australien

Quelle: Gallup World Survey 2024

# WER GEHT, WARUM UND WOHNIN?

ZENTRALE BEFUNDE FÜR EU/EWR-EINGEWANDERTE AUS DEM INTERNATIONAL MOBILITY  
PANEL (IMPA)

---

- **Multi-Kohorten-Panel** von Eingewanderten im erwerbsfähigen Alter (18 bis 65 Jahren)  
*(einschließlich eingebürgerter Personen)*
- Befragung **auch nach Auswanderung** aus Deutschland
- **Welle 1:** rund 41 500 Befragte, davon rund 12 600 zugezogen als Bürger\*innen der EU oder des EWR (Island, Liechtenstein, Norwegen, Schweiz)
- **Wichtige Eckdaten**
  - Registerbasierte Ziehung  
(Integrierte Erwerbsbiografien + aktuelle Meldungen in BA)
  - Postalische Einladung, Teilnahme online (Wiederkontaktierung via E-Mail & SMS)
  - Mehrsprachig (19 Sprachen)
  - Ausschöpfung: 6 Prozent, vergleichbar mit anderen IAB-Studien ähnlicher Populationen
  - Gewichtung: repräsentative Aussagen für die Zielpopulation

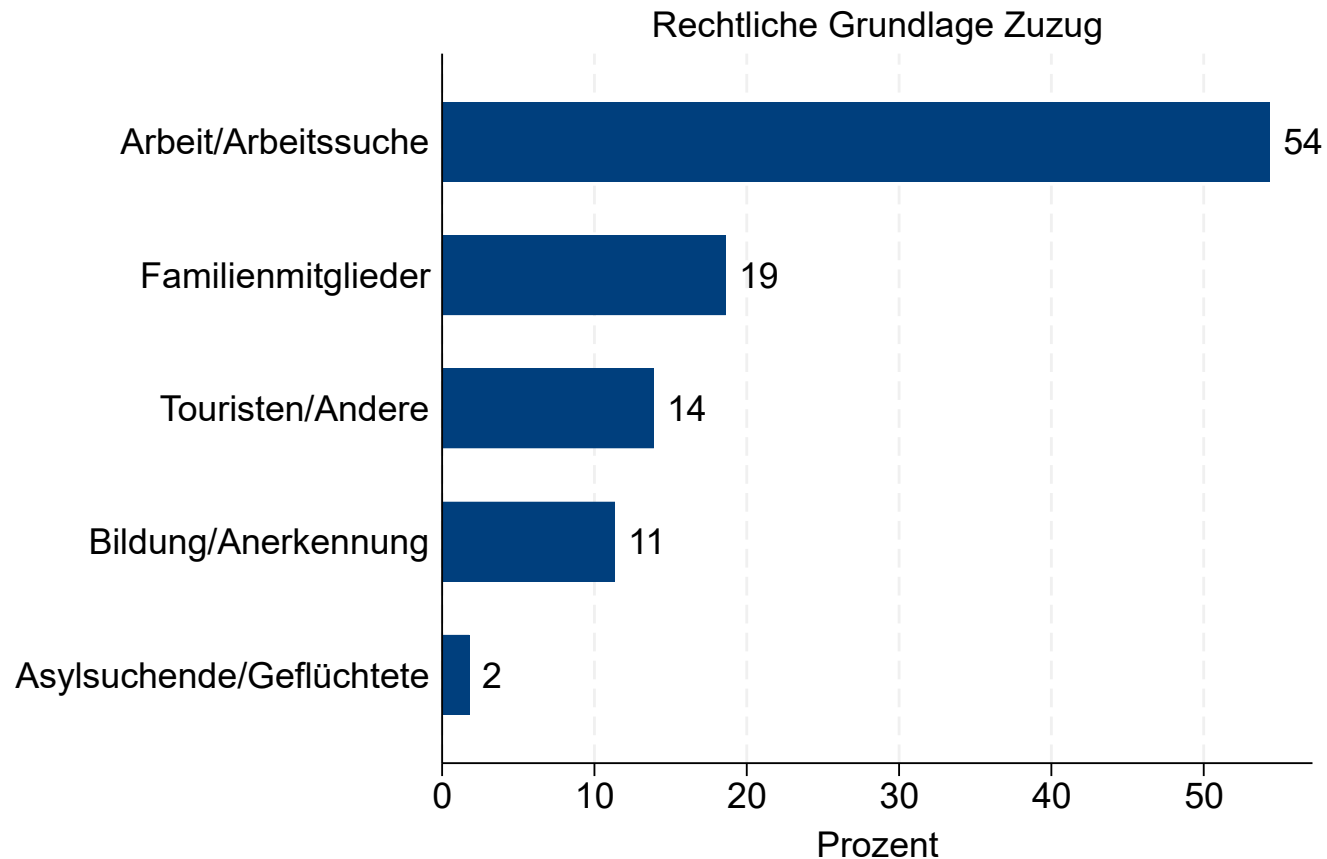
# TOP 10 HERKUNFTSLÄNDER UND NATIONALITÄTEN

REIHENFOLGE NACH GEWICHTETEM ANTEIL

	Geburtsland	Anzahl	In % (gew.)
1.	Polen	1,423	18.15
2.	Rumänien	1,041	10.17
3.	Italien	1,287	9.91
4.	Bulgarien	459	5.19
5.	Ungarn	533	4.48
6.	Spanien	715	4.16
7.	Österreich	556	3.48
8.	Griechenland	433	3.42
9.	Frankreich	580	3.26
10.	Kroatien	359	3.26

	Staatsbürgerschaft	Anzahl	In % (gew.)
1.	Deutschland	1,607	19.53
2.	Polen	1,247	14.28
3.	Italien	1,431	9.78
4.	Rumänien	1,048	8.52
5.	Kroatien	520	4.85
6.	Spanien	870	4.84
7.	Bulgarien	463	4.51
8.	Ungarn	540	4.35
9.	Österreich	590	3.74
10.	Griechenland	444	3.31

# EU-ZUZUG ERFOLGT ÜBERWIEGEND ARBEITSMARKTGETRIEBEN

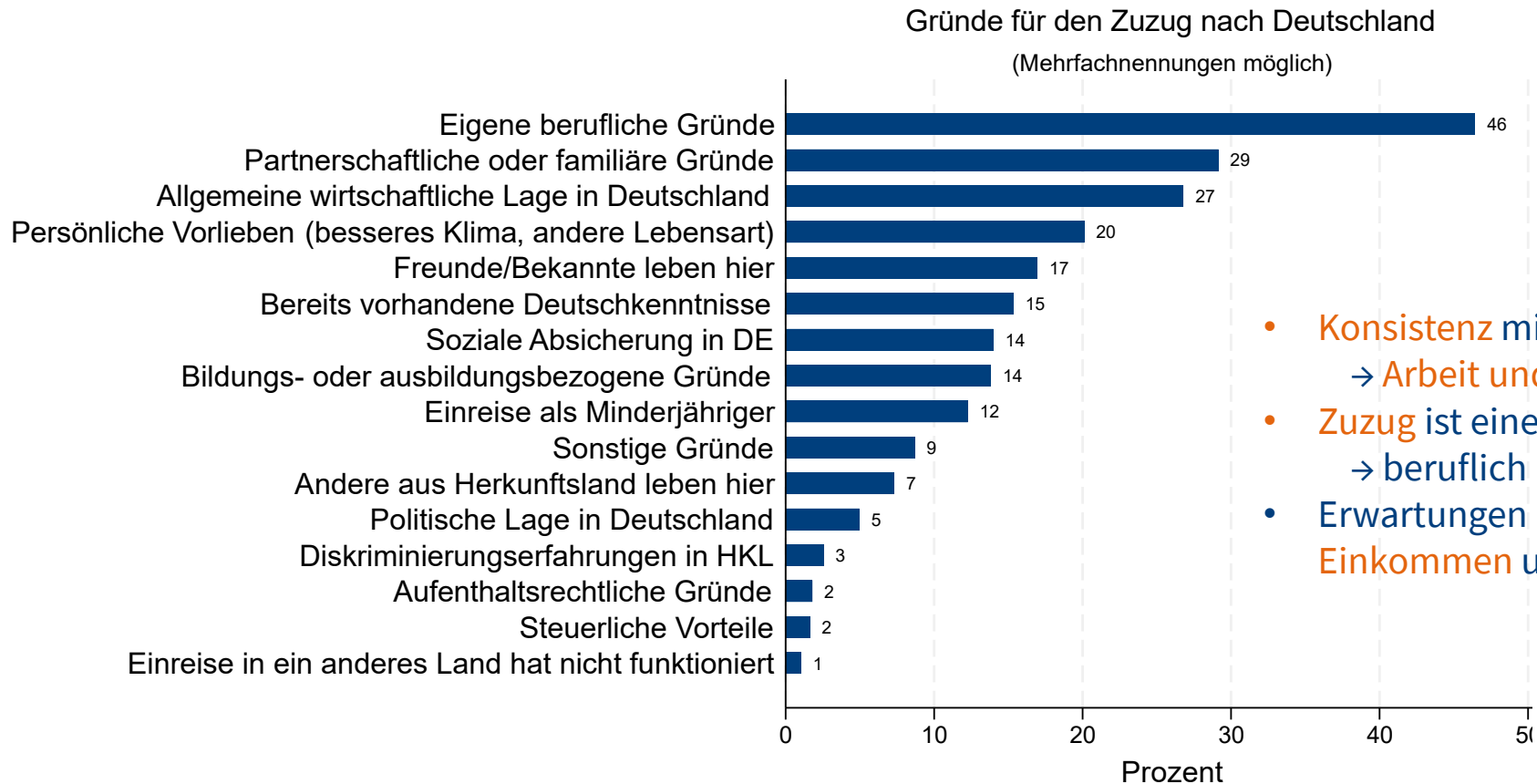


- **EU/EWR-Zuzug** überwiegend **arbeitsmarktorientiert**
  - Arbeit und Arbeitssuche sind der zentrale rechtliche Zugangsgrund
- **Familie und Bildung ergänzen**, ersetzen aber nicht den Arbeitsmarktfokus

## Implikation für Mobilität

- Wer primär aus Arbeitsgründen kommt, **bewertet Arbeitsbedingungen und Perspektiven** laufend neu
- Bleibe- und Abwanderungsentscheidungen können entsprechend **sensibel auf Jobsituation** reagieren

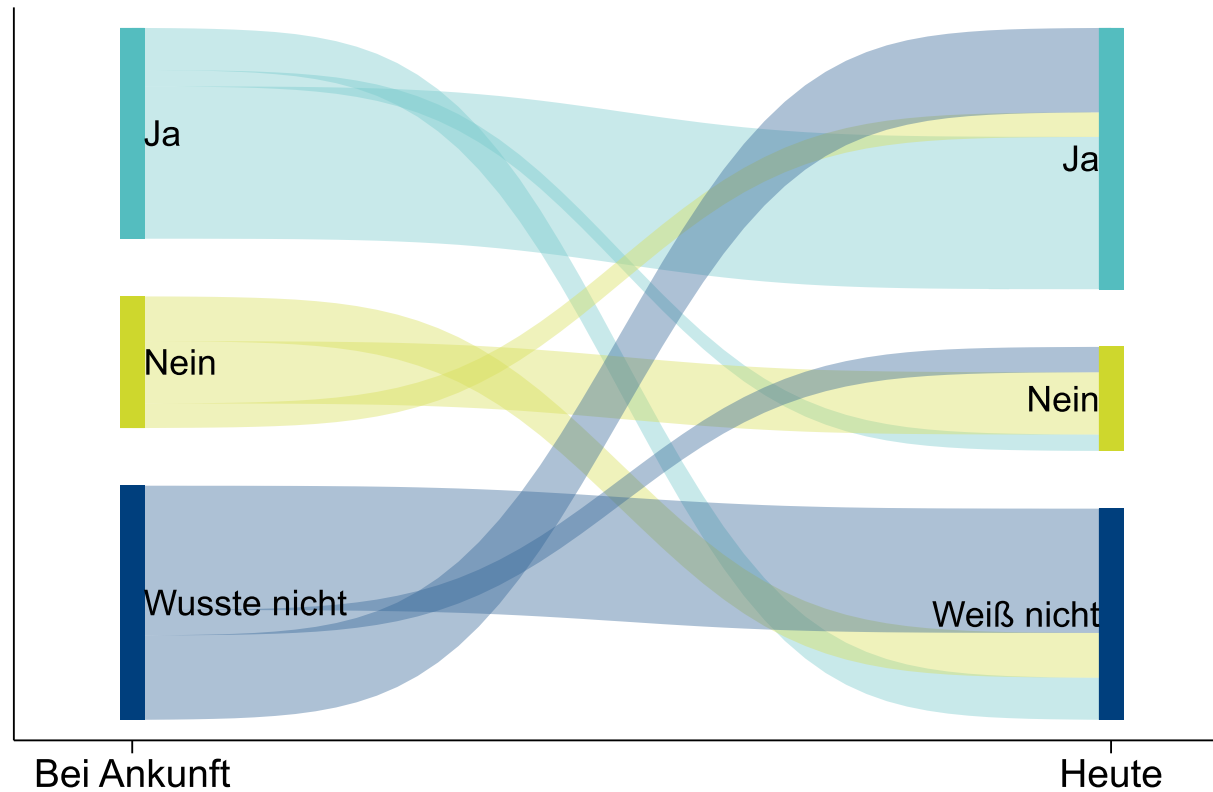
# PERSÖNLICHE ZUZUGSGRÜNDE BESTÄTIGEN DEN ARBEITSMARKTGETRIEBENEN EU-ZUZUG



- **Konsistenz** mit der rechtlichen Grundlage des Zuzugs  
→ **Arbeit und Arbeitssuche stehen im Zentrum**
- **Zuzug ist eine bewusste Investitionsentscheidung**  
→ **beruflich und familiär**
- **Erwartungen richten sich auf Arbeitsmarkt, Einkommen und Lebensbedingungen**

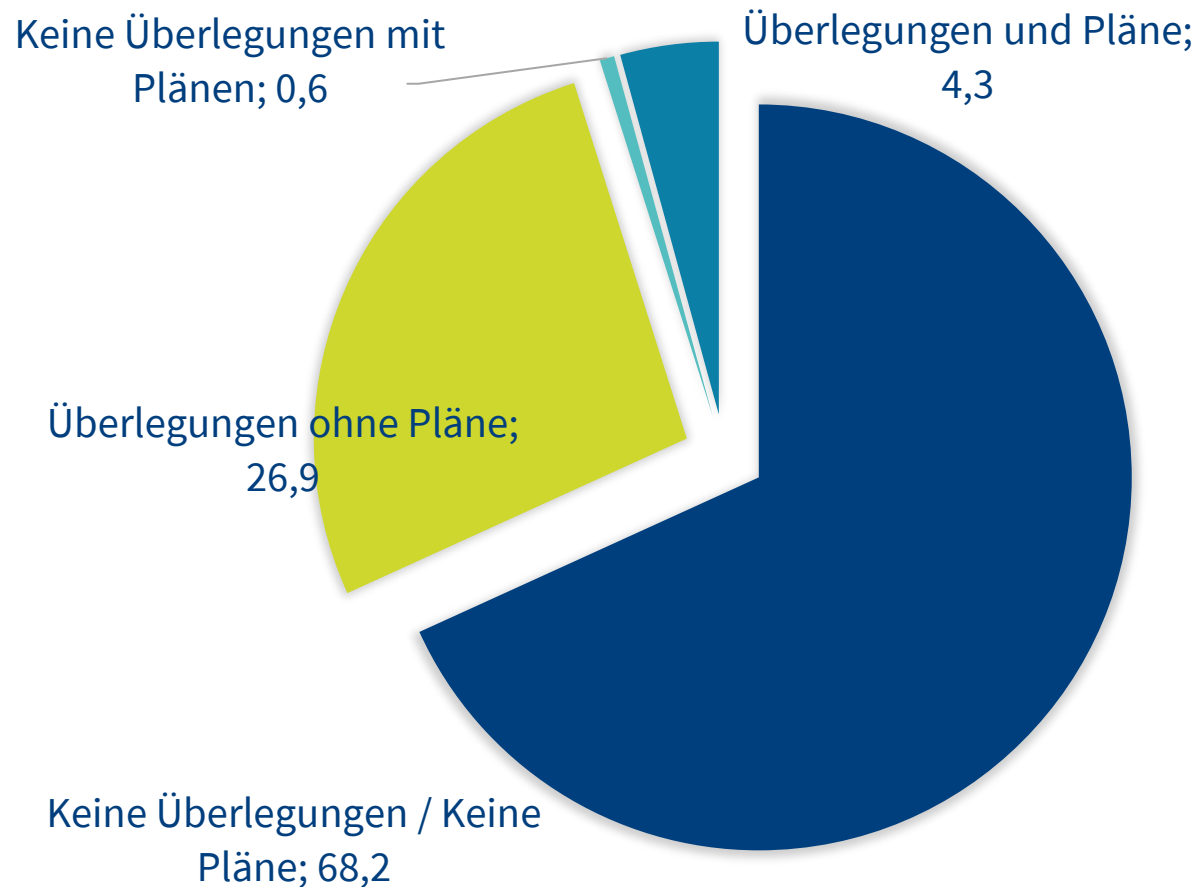
# BLEIBEABSICHTEN SIND DYNAMISCH – UND HÄUFIG NICHT DAUERHAFT

Wunsch für immer in DEU zu bleiben: bei Ankunft und heute



- **Zunahme dauerhafter Bleibeabsichten**  
→ +9 Prozentpunkte, 45 Prozent wollen heute dauerhaft bleiben
- Gleichzeitig **hohe Offenheit**  
→ 18 Prozent streben einen temporären Aufenthalt an  
→ 37 Prozent sind unentschlossen
- **Im Vergleich zum Durchschnitt** ([Kosyakova et al. 2025](#))  
→ seltener dauerhafte  
→ häufiger temporäre Bleibeabsichten

# EU-EINGEWANDERTE ZEIGEN ÜBERDURCHSCHNITTLICHE AUSWANDERUNGSBEREITSCHAFT

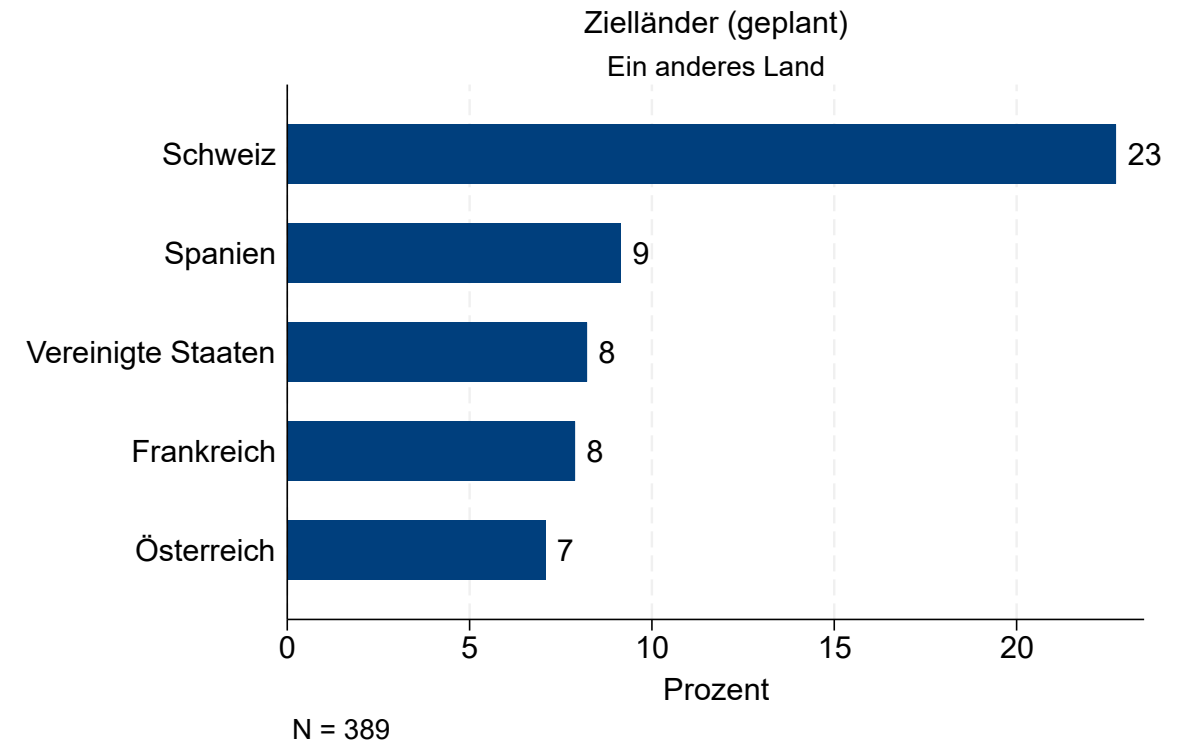
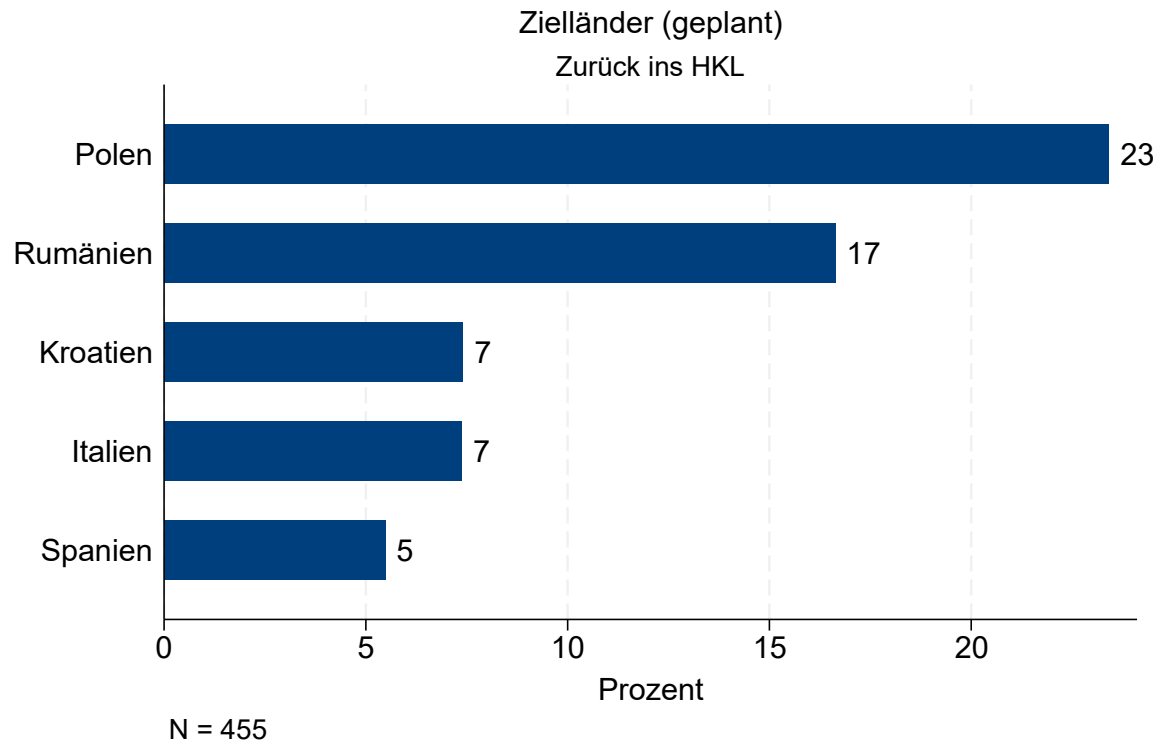


- Überdurchschnittliches Auswanderungspotenzial  
→ 31 % haben in den letzten 12 Monaten **über Auswanderung nachgedacht**  
(26 % im Durchschnitt; [Kosyakova et al. 2025](#))
- Auch konkrete Pläne häufiger als im Durchschnitt  
→ 4,9 % haben **konkrete Auswanderungspläne** für die nächsten 12 Monate  
(3,1 % im Durchschnitt; [Kosyakova et al. 2025](#))

## Wichtig:

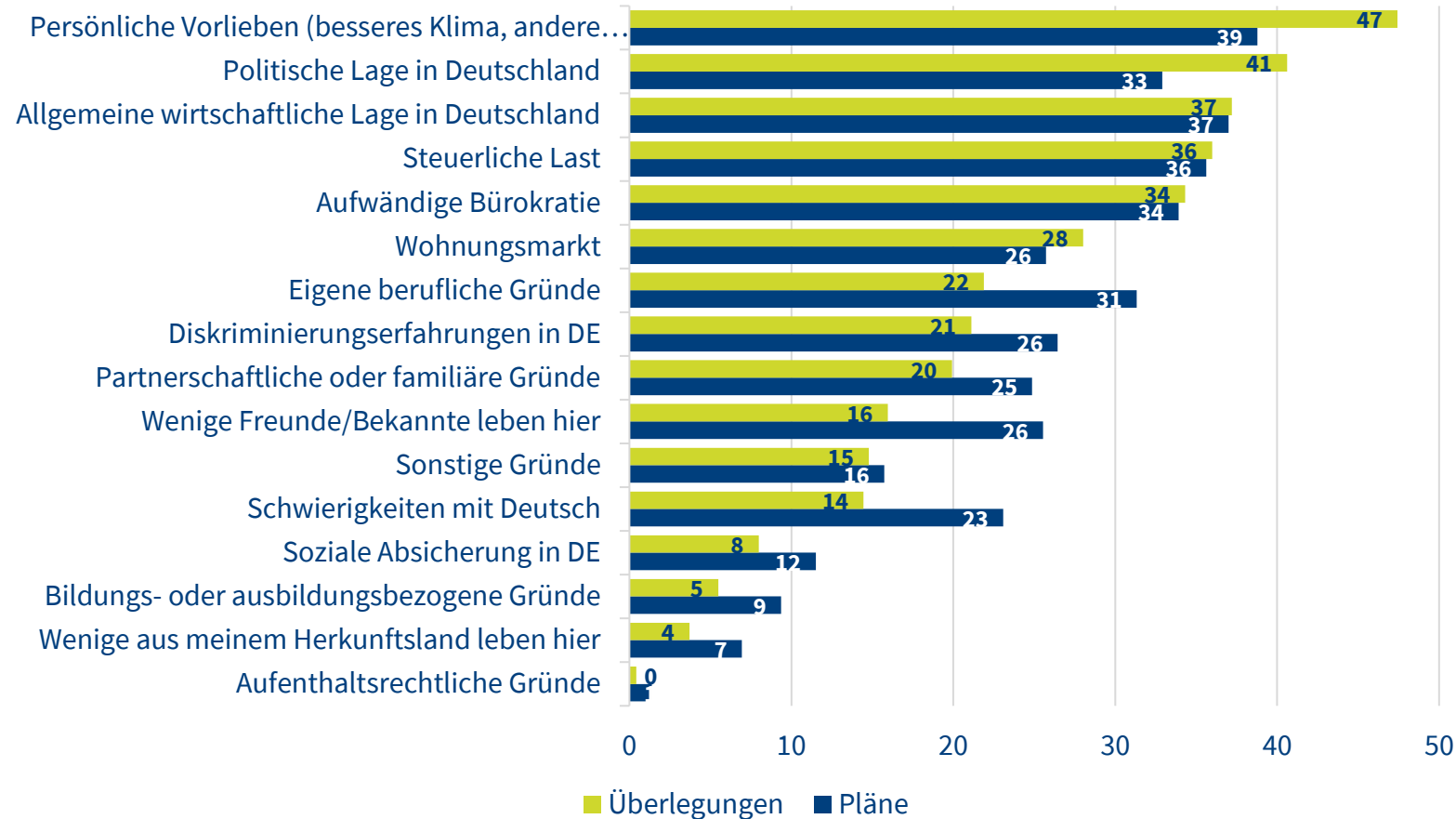
- → Überlegungen ≠ Pläne
- → Abwanderung ist ein prozessualer Entscheidungsprozess

# ZIELLÄNDER DER GEPLANTEN AUSWANDERUNG (HAUPTZIELLÄNDER)



➔ Es geht **nicht nur um Rückkehr**, sondern auch um Weiterwanderung in attraktivere Länder

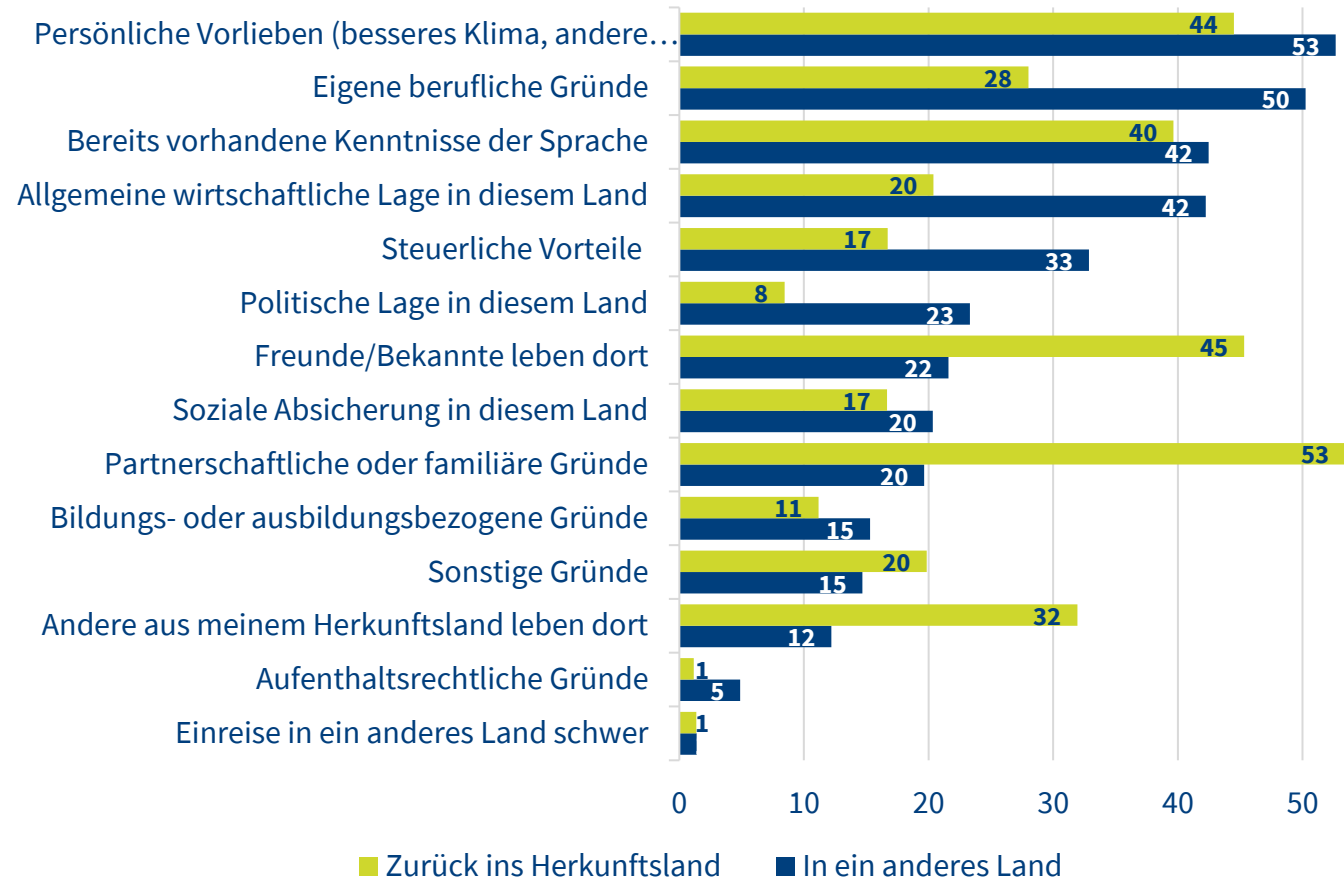
# WAS TREIBT AUSWANDERUNGSÜBERLEGUNGEN – UND WAS FÜHRT ZU KONKRETEN PLÄNEN?



- Strukturelle Rahmenbedingungen dominieren die Überlegungsphase
  - wirtschaftliche und politische Lage
  - steuerliche Belastung und aufwändige Bürokratie
- Der Schritt zu konkreten Plänen ist stärker arbeitsmarktgetrieben
  - wirtschaftliche Perspektiven, eigene berufliche Gründe
- Lebensqualität und soziale Einbettung wirken als zusätzliche Katalysatoren
  - persönliche Vorlieben, Wohnungsmarkt, Familie/Freunde, Diskriminierungserfahrungen

# WARUM DIESES LAND? ZIELMOTIVE BEI AUSWANDERUNG?

(NUR FÜR PERSONEN, DIE EINE AUSWANDERUNG IN ERWÄGUNG PLANEN)



- Auswanderung in ein anderes Land ist stark arbeits- und chancenorientiert
  - eigene berufliche Gründe, bessere wirtschaftliche Lage, steuerliche Vorteile
- Rückkehr ins Herkunftsland ist primär sozial eingebettet
  - Familie und Partnerschaft, Freundeskreise, bestehende Community aus dem Herkunftsland
- Sprachkenntnisse und Lebensstil sind für beide Optionen relevant
  - vorhandene Sprachkenntnisse und persönliche Vorlieben (Lebensart, Klima)

# SELEKTIVE ABWANDERUNG

---

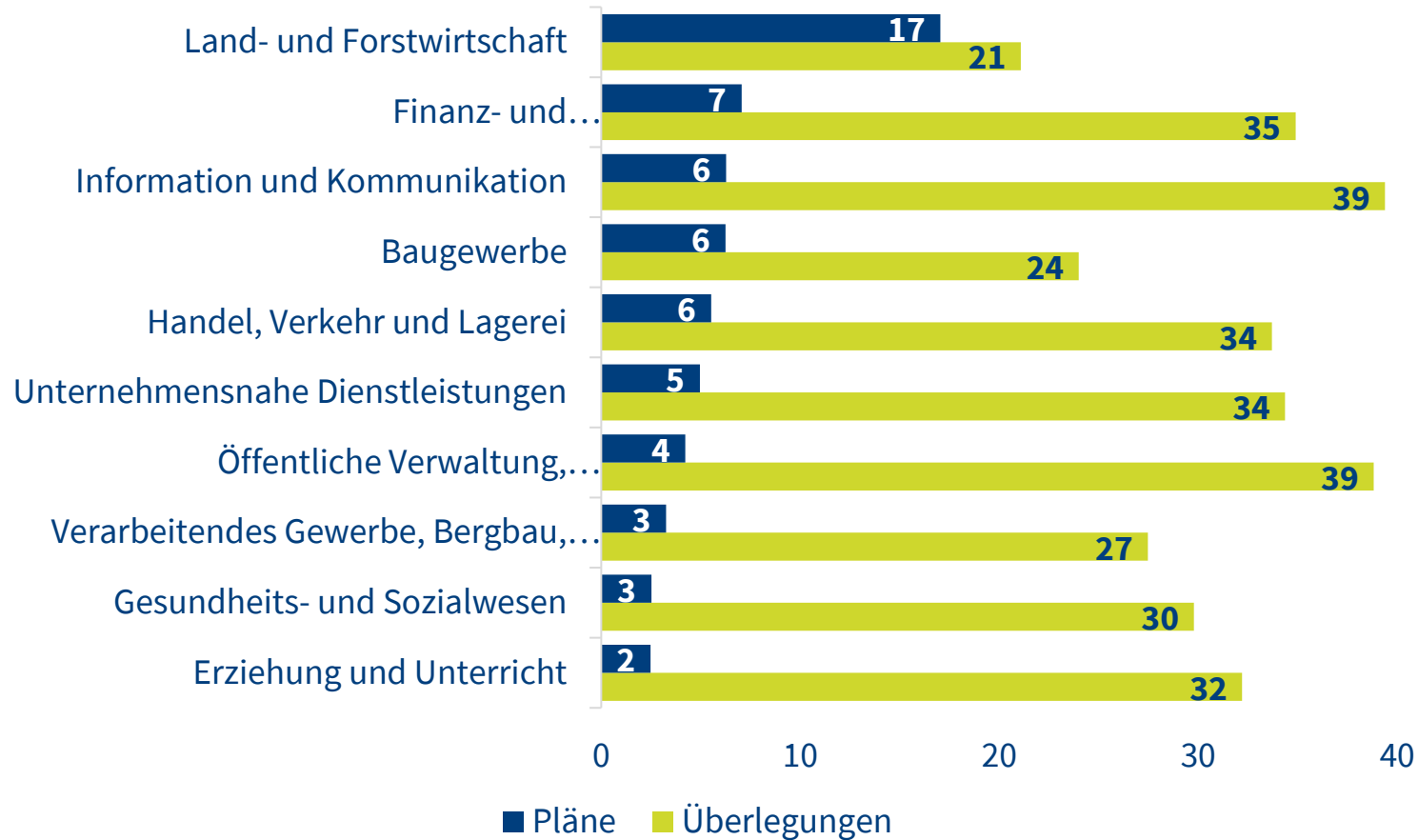
- Personen mit überdurchschnittlicher Abwanderungsneigung sind häufiger:
  - arbeits- oder studienbedingt zugewandert
  - hochqualifiziert
  - ökonomisch erfolgreich
  - mit sehr guten Deutsch- und Englischkenntnissen
- Implikation:
  - Abwanderung ist **positiv selektiv**
  - Verlust gerade der **für den Arbeitsmarkt besonders relevanten Gruppen**



Mobilität folgt Marktlogik – und der Markt bevorzugt die Qualifizierten.

# ABWANDERUNGSRISIKEN SIND DORT AM HÖCHSTEN, WO FACHKRÄFTE AM KNAPPSTEN SIND

AUSWANDERUNGSÜBERLEGUNGEN/-PLÄNE NACH BRANCHEN, ANTEIL AN ERWERBSTÄTIGEN PERSONEN



- **Wissensintensive Branchen** zeigen hohe Überlegungen, aber nicht überall hohe Umsetzungswahrscheinlichkeit
- **Physisch belastende oder instabile Branchen** (z. B. Land- und Forstwirtschaft, Bau) weisen vergleichsweise hohe konkrete Abwanderungspläne auf
- Abwanderungsrisiken entstehen **nicht nur dort, wo Fachkräfte knapp sind, sondern dort, wo Alternativen realistisch und attraktiv sind**

# SOZIALE INTEGRATION ALS BLEIBEFAKTOR UND RÜCKKEHRPOTENZIAL NACH DE

---

- Abwanderungsneigung sinkt mit:
  - Familiären Bindungen
  - regelmäßigen sozialen Kontakten zu Deutschen
  - emotionaler Verbundenheit mit Deutschland
  - subjektivem Willkommensgefühl
  - Arbeitszufriedenheit
- Abwanderungsneigung steigt mit:
  - enger Bindung an das Herkunftsland
  - politischer Unzufriedenheit
  - Diskriminierungserfahrungen
- Latentes Rückkehrpotenzial von EU/EWR-Eingewanderten:
  - 15 % der (potentieller) Auswanderer möchten nach Deutschland zurückkehren  
(21 % im Durchschnitt; [Kosyakova et al. 2025](#))
  - 41 % sind unentschlossen  
(45 % im Durchschnitt; [Kosyakova et al. 2025](#))

# JOBQUALITÄT ALS WICHTIGER BINDUNGSMECHANISMUS

*(JACOBY UND KOSYAKOVA, WORK IN PROGRESS)*

---

# JOB ALS BINDUNGS- UND MOBILITÄTSMECHANISMUS: ZWEI DIMENSIONEN

---

## 1 Verankerung (Anchoring)

Bindung an den aktuellen Arbeitsmarkt durch:

- institutionelle Sicherheit (z. B. unbefristeter Vertrag)
- Stabilität und Planbarkeit
- subjektive Arbeitszufriedenheit

### Mobilitätslogik:

Hohe Verankerung → geringere Mobilitätsneigung

## 2 Übertragbarkeit / Mobility-enabling

Mobilitätspotenzial durch:


- international verwertbare Qualifikationen
- hoher Autonomiegrad
- hohes Lohnniveau (Signal externer Marktattraktivität und größere finanzielle Mobilitätsfähigkeit)
- starke Arbeitsmarktintegration (z. B. Vollzeit)

### Mobilitätslogik:

Hohe externe Verwertbarkeit → mehr realistische Alternativen → höhere Mobilitätsneigung

# JOBQUALITÄT UND MOBILITÄTSNEIGUNG

---

- **1** Verankerung (Anchoring)
    - **Befristeter Vertrag** → höhere Mobilitätsneigung ✓ geringe institutionelle Sicherheit
    - **Arbeitszufriedenheit** → niedrigere Mobilitätsneigung ✓ subjektive Bindung
  
  - **2** Übertragbarkeit / Mobility-enabling
    - Hoher **Stundenlohn** → höhere Mobilitätsneigung ✓ signalisiert hohe Marktattraktivität
    - Hoher **Digitalisierungsgrad** → höhere Mobilitätsneigung ✓ hohe internationale Verwertbarkeit
    - **Überqualifizierung** → niedrigere Mobilitätsneigung ✓ niedrige internationale Verwertbarkeit
    - **Vollzeit** → höhere Mobilitätsneigung ✓ stärkere Arbeitsmarktintegration  
→ mehr Optionen
-  Mobilität steigt, wenn externe Optionen stark sind und Verankerung schwach ist – und sinkt bei starker Bindung oder begrenzten Optionen

# FAZIT UND HANDLUNGSOPTIONEN

---

# DEUTSCHLAND ALS ZWISCHENSTATION? – ZENTRALE BEFUNDE

---

- 1. EU-Migration bleibt relevant, aber wird volatiler
  - Quantitativ bedeutend, aber rückläufig
  - 2024 erstmals negatives EU-Wanderungssaldo
  - Deutschland häufig Zwischenstation
- 2. Abwanderung ist selektiv
  - Überdurchschnittlich mobil: Hochqualifizierte, Wissensbranchen, gut integrierte Fachkräfte
  - Besonders kritisch für Engpassbereiche
- 3. Mobilität folgt einer Optionslogik
  - Geringe institutionelle Sicherheit → höhere Mobilität
  - Hohe externe Marktattraktivität → mehr Alternativen
  - Subjektive Bindung hoch ist → niedrigere Mobilität
  - Soziale Integration wirken bindend
- 4. Bleibeabsichten sind dynamisch
  - Hoher Anteil Unentschlossener
  - Entscheidungen reagieren sensibel auf Arbeits- und Lebensbedingungen

# WAS HEISST DAS FÜR EURES UND FACHKRÄFTESICHERUNG? (I)

---

- **1** Rekrutierung allein reicht nicht – **Bindung wird entscheidend**
  - Vertragsstabilität und Planbarkeit früh herstellen
  - Qualität der ersten Beschäftigung zentral
- **2** **Jobqualität** strategisch **mitdenken**
  - Unbefristete Perspektiven
  - Entwicklungsmöglichkeiten
  - Anerkennung und Passung
- **3** **Soziale Integration** als Standortfaktor
  - Familienintegration
  - soziale Kontakte
  - Willkommensgefühl
  - ganzheitliche Integrationsangebote (One-Stop-Shop-Ansatz)
  - koordinierte Unterstützung statt fragmentierter Zuständigkeiten

# WAS HEISST DAS FÜR EURES UND FACHKRÄFTESICHERUNG? (II)

---

- **4 Frühwarnsystem** statt Reaktion
  - Mobilität ist normal in der EU
  - Überlegungen ≠ Pläne
  - Ziel ist Bindung durch Attraktivität, nicht Begrenzung
  - Beratungsangebote bei ersten Mobilitätssignalen
- **5 Rückkehr- und Zirkularitätsoptionen** nutzen
  - 15 % Rückkehrinteresse
  - 40 % unentschlossen
  - aktives Re-Engagement möglich

# GET IN TOUCH

## Yuliya Kosyakova

---

Forschungsbereichsleiterin | Migration, Integration und internationale Arbeitsmarktforschung | Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Univ. Professorin | Professur für Migrationsforschung | Otto-Friedrich-Universität Bamberg

[yuliya.kosyakova@iab.de](mailto:yuliya.kosyakova@iab.de) | [yuliya.kosyakova@uni-bamberg.de](mailto:yuliya.kosyakova@uni-bamberg.de)

[www.kosyakova.org](http://www.kosyakova.org)

[@yuliyakosyakova.bsky.social](https://bsky.app/profile/yuliyakosyakova.bsky.social)



**Yuliya Kosyakova (PhD)**

Professor | Sociology & Quantitative Research |  
Migration Research

