



**LaMP**  
Labor Mobility Partnerships

## Warum Deutschland seine Angst vor „Brain Drain“ begraben sollte

*Während Deutschland versucht, mehr Arbeitskräfte aus dem Ausland anzuziehen, drehen sich die hiesigen Debatten um Arbeitsmigration häufig um das Thema "Brain Drain" – die Idee, dass die Besten und Klügsten ihre Heimat in Entwicklungsländern für bessere Jobs im Ausland verlassen, während die Armut bleibt. Klingt logisch – ist in der Regel aber unzutreffend.*

**"Deutschland auf der Suche nach Fachkräften". Diesem Slogan kann sich in Europas größter Volkswirtschaft in letzter Zeit niemand entziehen:** Thematisiert in unzähligen Studien. Heftig diskutiert in jeder politischen Talkshow. Angeschlagen an fast jeder Restauranttür. Derzeit erscheint der Arbeitskräftemangel in Schlüsselsektoren wie der Pflege, dem Bau, der Industrie oder dem Gastgewerbe allgegenwärtig in seiner Bedrohung für die wirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit, den Wohlstand und das Sozialsystem des Landes. Als Reaktion darauf überarbeitet die deutsche Regierung in diesem Jahr das Fachkräfteeinwanderungsgesetz – eine Reihe von Deregulierungen, die Nicht-EU-Bürger:innen den Arbeitsmarktzugang erleichtern sollen<sup>1</sup>.

**Während fast drei von vier Deutschen der Meinung sind, dass mehr Zuwanderung nötig ist, um den Arbeitskräftemangel zu bekämpfen<sup>2</sup>, befürchten einige, dass die Anwerbung von Arbeitskräften aus dem Ausland einen „Brain Drain“ in deren Herkunftsländern fördern könnte.** Durch die Rekrutierung von Arbeitskräften aus weniger entwickelten Ländern - so das Argument - schaden reichere Länder wie Deutschland diesen dauerhaft. Diejenigen, die eine Schlüsselrolle für die Entwicklung ihrer Heimatländer spielen könnten, wandern ab, um anderswo bessere Arbeits- und Lebensperspektiven zu finden. Die vermeintlichen Folgen: weniger Humankapital, weniger Wachstum, weniger Innovation und anhaltende Armut in ihren Heimatländern. Anders gesagt: Die Förderung der Arbeitsmigration ist unverantwortlich.

**So überzeugend diese Story auch klingen mag, es gibt überwältigende Beweise dafür, dass das nicht passiert.** In einer OECD-Analyse von 2015 wurden 54 Länder untersucht, in denen ein kritischer Mangel an Gesundheitspersonal besteht. Die Analyse zeigt, dass der geschätzte kritische Mangel an Gesundheitspersonal fünfmal so groß ist wie die Zahl der ausgewanderten Fachkräfte und kommt zu dem Schluss: *"Obwohl die Migration ein wichtiger Faktor sein kann, ist sie selbst in den kritischsten Fällen kein entscheidender."* Mehrere andere Studien zeigen zudem, dass die Migration in einem bestimmten Sektor die potenziellen Löhne und die Möglichkeiten für Arbeitnehmer:innen, sich in diesem Sektor weiterzubilden, erhöht. In all diesen länderübergreifenden Analysen führten die Möglichkeiten, in reichere Länder zu migrieren, dazu, dass es im Herkunftsland mehr ausgebildete Arbeitskräfte gab, nicht weniger, auch wenn andere abwanderten<sup>3,4</sup>.

<sup>1</sup> <https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/kurzmeldungen/EN/2023/03/kabinett-fachkraefte-km.html>

<sup>2</sup> <https://www.zdf.de/nachrichten/heute-sendungen/politbarometer-energiesicherheit-fachkraeftemangel-video-100.html>

<sup>3</sup> OECD. "International Migration Outlook 2015." OECD. September 22, 2015. [https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/international-migration-outlook-2015\\_migr\\_outlook-2015-en](https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/international-migration-outlook-2015_migr_outlook-2015-en)

<sup>4</sup> <https://lampforum.org/2020/10/08/growing-youth-populations-in-low-income-countries-require-creative-jobs-solutions/>

Darüber hinaus bringt die Arbeitsmigration in den allermeisten Fällen sowohl für diejenigen, die gehen, als auch für diejenigen, die bleiben, große Vorteile mit sich. Dies gilt insbesondere deshalb, da die Arbeitsmärkte vieler Entwicklungsländer Schwierigkeiten haben, genügend Arbeitsplätze für ihre zunehmend junge Bevölkerung zu schaffen. Und selbst wenn einige negative Auswirkungen der Abwanderung von Arbeitnehmern ins Ausland auftreten, gibt es wirksame Maßnahmen, um diese zu vermeiden.

### Die Vorteile der Arbeitsmigration für die Entsendeländer

Während die Vorteile der Arbeitsmigration sowohl für die Migrierenden als auch für die Aufnahmeländer weitgehend unbestritten sind (sofern die Anwerbung verantwortungsvoll abläuft) profitieren auch die Entsendeländer zweifellos von einer qualitativ hochwertigen Arbeitsmobilität. Es gibt drei Hauptbereiche, in denen diese positiven Auswirkungen der Emigration von Arbeitskräften ins Ausland deutlich sichtbar sind: Geldrücksendungen (*Remittances*), Wissens- und Technologietransfer sowie Handel.

Erstens, der wohl am besten messbare Effekt der Auswanderung von Arbeitskräften sind **Geldrücksendungen** – Überschüsse aus verdienten Gehältern, die von Arbeitsmigrant:innen an ihre Familien und Verwandten in die Heimat geschickt werden. Als wichtige Einkommensquelle für zahllose Familien auf der ganzen Welt fließen *Remittances* direkt in die Hände der Menschen, die sie am dringendsten benötigen, und ermöglichen ihnen oft, der Armut zu entkommen. Abgesehen davon, dass sie ein entscheidender wirtschaftlicher Stabilisator sind, haben *Remittances* in vielen Zusammenhängen gezeigt, dass sie die privaten Ausgaben für Bildung und Gesundheit ankurbeln und so die Lebensbedingungen von Millionen Menschen rund um den Globus verbessern<sup>5</sup>. Es gibt verlässliche theoretische und praktische Belege dafür, dass die Einkommenseffekte durch Arbeitskräftemigration weitaus größer sind als alle Entwicklungsprogramme in den Herkunftsländern, und *Remittances* allein in vielen Herkunftsländern so groß oder sogar größer sind als alle Budgethilfen<sup>6,7</sup>.

Weltweit haben *Remittances* eindrucksvolle transformative Effekte gezeigt. Länder wie die Philippinen<sup>8</sup> oder die westlichen Balkanstaaten<sup>9</sup>, die im Laufe der Jahre zuverlässige Überweisungsströme verzeichneten, konnten beobachten, wie sich die eingehenden Mittel in einem Wachstum ihres BIP und einer Verringerung der Armut niederschlugen. Ähnliche Belege finden sich in Kerala, einer Region in Indien mit einer langjährigen Geschichte von Emigration, wo umfassende Daten darauf hindeuten, dass die Rücküberweisungen den Konsum, die Ersparnisse und die sozialen Investitionen in der heimischen Wirtschaft erhöht haben<sup>10,11</sup>. Vor allem dank der Abwanderung von Arbeitskräften ist Kerala heute der Bundesstaat Indiens mit der geringsten Verarmung, der größten Alphabetisierungsrate und der höchsten Lebenserwartung.

Zweitens, Arbeitsmigration kann den Transfer von Skills, Technologie und Know-how von den Aufnahmeländern in die Herkunftsländer fördern. Dies ist vor allem dann der Fall, wenn qualifizierte Migranten nach mehreren Jahren der Bildung, Ausbildung und Berufserfahrung im Ausland in ihre Heimat zurückkehren. In Taiwan beispielsweise kehrten zwischen 1985 und 1990 rund 50.000 Migrant:innen aus dem

---

<sup>5</sup> <https://lampforum.org/2020/10/26/labor-mobility-helps-foreign-workers-and-their-families-escape-poverty/>

<sup>6</sup> Clemens, Michael (2011). "Economics and Emigration: Trillion-Dollar Bills on the Sidewalk?" *Journal of Economic Perspectives*, 25 (3): 83-106.

<sup>7</sup> Pritchett, Lant (2018) "Alleviating Global Poverty: Labor Mobility, Direct Assistance, and Economic Growth." CGD Working Paper 479.

Washington, DC: Center for Global Development, <https://www.cgdev.org/publication/alleviating-global-poverty-labor-mobility-direct-assistance-and-economic-growth>

<sup>8</sup> Khanna et al. (2022) "Abundance from Abroad: Migrant Income and Long-Run Economic Development", NBER Working Paper No. 29862, [https://www.nber.org/system/files/working\\_papers/w29862/w29862.pdf](https://www.nber.org/system/files/working_papers/w29862/w29862.pdf)

<sup>9</sup> Bučevska (2022): Impact of Remittances on Economic Growth - Empirical Evidence from SEE Countries, *South East European Journal of Economics and Business*, Volume 17 (1) 2022, 79-94.

<sup>10</sup> Aneja & Praveen (2022): International migration remittances and economic growth in Kerala: An economic analysis, *Journal of Public Affairs*, Vol. 22, Issue 1, Available at: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/pa.2411>

<sup>11</sup> Rajan & Zachariah (2019): Emigration and Remittances - New Evidences from the Kerala Migration Survey 2018. Available at: <https://fliptml5.com/gpqp/igur/basic>

Ausland zurück und brachten Fachwissen mit, das einen Boom im heimischen Hightech-Sektor auslöste<sup>12</sup>. Auf den Philippinen förderte die Regierung lange die Qualifikation von Krankenpfleger:innen als „Exportprodukt“ und Mittel zur langfristigen Stärkung der heimischen Wirtschaft. Der damit verbundene Wissenstransfer trug dazu bei, dass das Land eine qualitativ hochwertige Krankenpflegeausbildung aufbauen und im Inland mehr hochwertige Arbeitsplätze im Gesundheitswesen schaffen konnte<sup>13,14</sup>. In jüngerer Zeit nach der griechischen Finanzkrise 2011, trugen unternehmerische Rückkehrer:innen in Albanien dazu bei, den Übergang des Landwirtschaftssektors von der Subsistenzwirtschaft zur kommerziellen Landwirtschaft zu beschleunigen, was zu höheren Löhnen und mehr Beschäftigungsmöglichkeiten für Einheimische führte<sup>15</sup>. Einige der aktuellen Programme zur Arbeitskräftemobilität sind sogar speziell auf einen „*Skills Transfer*“ ausgerichtet. So ist beispielsweise die Vereinbarung zwischen Indien und dem japanischen Technik-Ausbildungsprogramm TITP ist eine klare Win-Win-Situation, da die indischen Arbeitskräfte nach japanischen Standards ausgebildet werden und nach ein bis fünf Jahren in ihre Heimat zurückkehren<sup>16</sup>.

**Drittens trägt die Arbeitsmigration zum Aufbau von Geschäftsnetzwerken und Handelsbeziehungen zwischen Entsende- und Aufnahmeländern bei.** Die Beziehung zwischen Handel und Migration ist komplex und hängt stark von der Form der Migration ab. Aus einer Vielzahl wissenschaftlicher Untersuchungen geht jedoch klar hervor, dass sich die Migration stets positiv auf die Handelsströme auswirkt<sup>17</sup>. So zeigen beispielsweise Langzeitstudien aus Kanada, dass jeder Einwanderer in den 1980er und 1990er Jahren im Durchschnitt 8.000 \$ an kanadischen Importen und 3.000 \$ an Exporten generierte<sup>18</sup>. Andere Beispiele finden sich in der Türkei, wo die durch hochqualifizierte türkischstämmige Migranten geförderten Geschäftsbeziehungen mit Deutschland die Entwicklung des lokalen Automobilssektors positiv beeinflusst haben<sup>19</sup>.

**Wer Arbeitsmigration blockiert lässt diese Vorteile ungenutzt und schließt viele Menschen von beruflichen und persönlichen Chancen aus.** Stattdessen kann das Matching des Überangebots an Arbeitskräften in einem Teil der Welt mit der Nachfrage in einem anderen Teil der Welt mit Mangel für beide Seiten des Korridors positive Ergebnisse bringen. Für die Entsendeländer bedeutet dies, dass sie von den oben genannten Vorteilen profitieren und gleichzeitig den Druck auf ihre eigenen Arbeitsmärkte verringern können, die oft nicht in der Lage sind, ihre zunehmend jüngere Bevölkerung aufzunehmen. Das Gegenteil gilt jedoch für das, was sich logischerweise aus dem Argument des "Brain Drain" folgt. Es besagt im Kern, dass die Menschen dort bleiben und arbeiten sollten, wo sie sind. Einen Beweis dafür, dass sich ein Land oder eine Region dadurch entwickelt hätte, dass sie ihre Menschen zum Bleiben verpflichtet hat, gibt es hingegen bislang nicht.

**Aus all diesen Gründen haben mehr und mehr Entsendeländer die Vorteile der Arbeitsmigration erkannt<sup>20</sup>.** Deutlich zeigt sich dies an der Politik einiger Länder wie Indien oder Indonesien, die weltweit und proaktiv Visa-Bestimmungen in Handelsabkommen fordern und bilaterale Migrationsabkommen

---

<sup>12</sup> <https://www.migrationpolicy.org/article/brain-drain-and-gain-case-taiwan>

<sup>13</sup> Masselink & Lee (2010): Nurses, Inc.: Expansion and commercialization of nursing education in the Philippines in Social Science & Medicine, Volume 71, Issue 1, July 2010, Pages 166-172.

<sup>14</sup> Abarcar, & Theoharides. (2020) "Medical Worker Migration and Origin-Country Human Capital: Evidence from U.S. Visa Policy." Amherst College. July 2020. [https://www.amherst.edu/system/files/Abarcar\\_Theoharides\\_2020\\_July\\_FINAL.pdf](https://www.amherst.edu/system/files/Abarcar_Theoharides_2020_July_FINAL.pdf)

<sup>15</sup> Hausmann & Nedelkoska (2018), Welcome home in a crisis: Effects of return migration on the non-migrants' wages and employment, European Economic Review, 2018, vol. 101, issue C, 101-132.

<sup>16</sup> <https://lampforum.org/2020/10/26/labor-mobility-helps-foreign-workers-and-their-families-escape-poverty/>

<sup>17</sup> SWP (2019): Connections between Trade Policy and Migration. Research Paper 2019/RP 15, <https://www.swp-berlin.org/10.18449/2019RP15>

<sup>18</sup> Genc (2014): The impact of migration on trade, IZA World of Labor 2014: 82 Available: <https://wol.iza.org/articles/impact-of-migration-on-trade/long>

<sup>19</sup> Müller & Franz (2018): Transnational labour migration and the offshoring of knowledge-intensive business services within global production networks: The case of a German automotive company in Turkey in Environment and Planning: Economy and Space, Volume 51, Issue, <https://doi.org/10.1177/0308518X18811353> .

<sup>20</sup> <https://lampforum.org/2023/04/06/ongoing-demographic-shifts-provide-unique-opportunity-for-the-global-south-to-advocate-for-more-and-better-labor-mobility/>

unterzeichnen, die den Austausch von Qualifikationen und der Schutz von Arbeiter:innen fördern<sup>21</sup>. Deutschland hat bisher mit Tunesien, Jordanien, Bosnien-Herzegowina, den Philippinen, Kolumbien, Mexiko, Indonesien und Indien Vermittlungsabsprachen für den Pflegebereich und für andere Sektoren geschlossen<sup>22,23</sup>.

### Eine Frage des Managements

**Wie die obigen Beispiele zeigen, führt Migration von Arbeitskräften in der Regel nicht zu einem schädlichen „Brain Drain“, sondern ist auch für die Entsendeländer auf verschiedenen Ebenen von Vorteil.** Um darüber hinaus sowohl kurz- als auch langfristig etwaige Verwerfungen auf den Arbeitsmärkten der Entsendeländer gänzlich zu vermeiden, gilt es, eine Reihe von Maßnahmen bei der Auslandsrekrutierung zu beachten:

**Erstens sollte die Anwerbung ausländischer Arbeitskräfte kontext-sensibel betrieben werden.** Wenn eine große Anzahl von Aufnahmeländern gleichzeitig die Anwerbung von Arbeitskräften aus einem bestimmten Land, einer bestimmten Region, einem bestimmten Sektor und in einem bestimmten Qualifikationsniveau verstärkt, dann sind kurz- und mittelfristig negative Auswirkungen wahrscheinlicher. Es ist daher immer ratsam, einen regionalen und sektorspezifischen Ansatz zu wählen, der das aktuelle und zukünftige Angebot sowie die Nachfrage nach Ausbildung und Arbeit an einem bestimmten Standort und in einer bestimmten Branche berücksichtigt. Mehrere Studien zeigen zum Beispiel, dass die Gefahr einer Austrocknung der heimischen Arbeitsmärkte am ehesten bei kleinen Inselstaaten besteht<sup>24</sup>. Wenn die Mobilitätswege (in die Aufnahmeländer) für alle Qualifikationsniveaus offen sind, ist es zudem wahrscheinlicher, dass sich die Anwerbung nicht nur auf Hochqualifizierte mit Universitätsabschluss konzentriert.

**Zweitens, die Regierungen der Entsendeländer sollten in der Lage sein, den Prozess der Arbeitskräftemigration zu steuern.** Es muss sichergestellt werden, dass Entsendeländer in den bilateralen und multilateralen Diskussionen ein gewichtiges Wort mitzureden haben und dass sie mit Klarheit über ihren eigenen künftigen Qualifikationsbedarf gut informierte politische Entscheidungen treffen können. Die Unterstützung dieser Länder bei der Förderung effektiver Arbeitsmarktinformationssysteme und der Kapazitäten für *Skills Forecasting* kann nicht nur zu einer besseren aktiven Arbeitsmarktpolitik im eigenen Land beitragen, sondern auch dazu, die richtigen nationalen Bestimmungen für die Anwerbung von Arbeitskräften aus dem Ausland zu schaffen.

**In diesem Kontext sind Ausbildungspartnerschaften (*Global Skills Partnerships – GSPs*) eine wirksame, aber immer noch wenig genutzte Lösung, um die Handlungsfähigkeit der Entsendeländer zu erhöhen.** Bei den GSPs handelt es sich um bilaterale Arbeitsmigrationsvereinbarungen zwischen Aufnahme- und Entsendestaaten, in denen sich erstere bereit erklären, die Technologie und das Geld für die Ausbildung von Kohorten von Migranten und Nicht-Migranten bereitzustellen. Indem die GSPs sowohl Ausbildungswege im Inland als auch im Ausland vorsehen, stellen sie sicher, dass mehr Menschen in Berufen qualifiziert werden, die sowohl für die Herkunfts- als auch für die Aufnahmemärkte wichtig sind<sup>25,26</sup>.

**Drittens, die Entsendeländer sollten dabei unterstützt werden, die positiven Effekte der Auswanderung von Arbeitskräften durch Einbindung ihrer Diaspora sinnvoll zu nutzen<sup>27</sup>.** Länder wie Indien zeigen, dass eine strukturierte Form des *Diaspora Engagements* dazu beitragen kann, grenzüberschreitende

<sup>21</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms\\_837529.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_837529.pdf)

<sup>22</sup> <https://www.arbeitsagentur.de/presse/2022-24-ba-unterzeichnet-vermittlungabsprache-mit-jordanien>

<sup>23</sup> <https://www.arbeitsagentur.de/presse/2022-05-bundesagentur-rekrutiert-trotz-pandemie-mehr-fachkraefte-aus-dem-ausland>

<sup>24</sup> <https://www.fdiintelligence.com/content/data-trends/brain-drain-countries-with-the-greatest-human-capital-flight-82395>

<sup>25</sup> <https://gsp.cgdev.org/learn-more/>

<sup>26</sup> [https://www.bertelsmann-](https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/Migration_fair_gestalten/IB_Policy_Brief_2020_Transnational_Skills_Partnerships.pdf)

[stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/Migration\\_fair\\_gestalten/IB\\_Policy\\_Brief\\_2020\\_Transnational\\_Skills\\_Partnerships.pdf](https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/Migration_fair_gestalten/IB_Policy_Brief_2020_Transnational_Skills_Partnerships.pdf)

<sup>27</sup> <https://www.worldbank.org/en/publication/wdr2023>

Geschäftspartnerschaften zu fördern, Rücküberweisungen in wirkungsvolle Investitionen umzuwandeln und Anreize zu schaffen, um langfristig eine kritische Masse qualifizierter und erfahrener Rückkehrer:innen aufzubauen<sup>28,29</sup>. Indien hat speziell die Rücküberweisungsströme auf ein nächstes Level gehoben, indem es Anleihen und Verbriefungen ausgegeben hat, um die Ertragskraft seiner Bürger:innen im Ausland in Investitionen im eigenen Land - insbesondere in ländlichen Gebieten - zu nutzen. Bis heute hat Indien Milliarden von Euro durch s.g. *Diaspora Bonds* aufgebracht<sup>30,31</sup>. Vietnam, als weiteres Beispiel, bezieht seine Diaspora regelmäßig in die Ausarbeitung seiner wirtschaftlichen Entwicklungspläne ein. In Sachen holistischer Diaspora-Strategie kann z.B. "*Global Ireland*" als Vorlage auch für Entwicklungsländer dienen, um zu diesem Zweck Netzwerke proaktiv, kostengünstig, aber effektiv zu fördern (z.B. durch regionale Wirtschaftsforen, Alumni-Netzwerke und andere Anreize für den Handel mit und für Investitionen in die Heimat)<sup>32</sup>.

## Fazit

**Die deutsche Politik sollte bei der Suche nach mehr qualifizierten Arbeitskräften aus dem Ausland ihre Angst ablegen, die Abwanderung von Fachkräften aus Entwicklungsländern zu fördern.** In der Tat begrüßen viele Entsendeländer deren Möglichkeiten und versuchen, sich aktiv an einer verstärkten Arbeitsmigration zu beteiligen, ohne dabei den Schutz ihrer Bürger:innen zu vernachlässigen. Arbeitsmigration ist vor allem für einkommensschwache Länder von großem Vorteil, die Schwierigkeiten haben, genügend Arbeitsplätze für ihre zunehmend junge Bevölkerung zu schaffen.

**Es besteht kein Zweifel daran, dass sich Arbeitsmigration sowohl auf die Aufnahme- als auch auf die Entsendeländer positiv auswirkt und sich als vorteilhafter erweist als jedes andere Instrument auf der entwicklungspolitischen Agenda.** Es wirksame Strategien, den theoretischen Auswirkungen eines „Brain Drain“ zu begegnen sind neben kontextsensitiven Ansätzen, Programmen wie GSPs und der aktiven Einbindung der Diaspora, sind für die Aufnahmeländer von entscheidender Bedeutung, als auch das *Ownership* von Entsendeländern zu wahren und zu unterstützen.

Weitere Artikel zum Thema finden sich hier:

- **LaMP Policy Note (2020):** “Growing Youth Populations in Low Income Countries Require Creative Jobs Solutions <https://lampforum.org/2020/10/08/growing-youth-populations-in-low-income-countries-require-creative-jobs-solutions/>
- **Lant Pritchett (2018):** “Migration better than development programs for people” - <https://www.cgdev.org/sites/default/files/alleviating-global-poverty-labor-mobility-direct-assistance-and-economic-growth.pdf>
- **Michael Clemens (2011):** "Economics and Emigration: Trillion-Dollar Bills on the Sidewalk?" - <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/jep.25.3.83>

**Kontakt LaMP Deutschland Team:**

Sophia Wolpers, [swolpers@lampforum.org](mailto:swolpers@lampforum.org)

Benedikt Coekoll, [bcoekoll@lampforum.org](mailto:bcoekoll@lampforum.org)

---

<sup>28</sup> <https://documents1.worldbank.org/curated/en/465841468313860840/pdf/365850PAPER0Diaspora01OFFICIAL0USE0ONLY1.pdf>

<sup>29</sup> Sighh & Koiri (2018) Migration, diaspora and development: Impressions from India, Journal of Enterprising Communities People and Places in the Global Economy 12(2), DOI:10.1108/JEC-12-2016-0044.

<sup>30</sup> <https://blogs.adb.org/blog/diaspora-financing-can-help-fund-asia-s-infrastructure-needs>

<sup>31</sup> <https://www.migrationpolicy.org/article/diaspora-bonds-supercharge-development-investment>

<sup>32</sup> <https://www.gov.ie/en/press-release/f9c56-launch-of-diaspora-strategy-2025/>

