

Motive der Migration

Suche nach besseren
Berufschancen oder
sozioökonomische
Notwendigkeit?

Autorinnen

Anna Barwińska-Małajowicz
Alexandra David

Auf den Punkt

- Einflüsse der Internationalisierung, der Mobilitätsfreiheit und der Arbeitnehmerfreizügigkeit innerhalb der EU führen zu einer Pluralisierung und Globalisierung der Migration.
Migrationsströme der letzten Jahre tendieren weg von einer dauerhaften Migration zunehmend zu einem temporären Aufenthalt in den Zielregionen: zur Pendel- oder Rückkehrmigration.
- Gegenwärtige Migrationsmuster wie die der „Neuen Nomaden“ erschaffen transnationale Migrationsräume, in denen der Austausch von Wissen und Informationen sowie die Interaktion von Zeit und (physischem) Raum entkoppelt sind.
- Trotz der Änderungen in Migrationsprozessen und der Einwirkungen der Globalisierung und Internationalisierung auf die Migration ist als Hauptmotiv der Auswanderung, auch im Falle von hochqualifizierten Absolventen, die „ökonomische Notwendigkeit“ zu nennen.

Zentrale Einrichtung der
Westfälischen Hochschule
Gelsenkirchen Bocholt
Recklinghausen in
Kooperation mit der
Ruhr-Universität Bochum

 **Westfälische
Hochschule**

**RUHR
UNIVERSITÄT
BOCHUM** **RUB**

Die alte neue Migration

Sowohl Mobilität als auch Migration haben eine lange Tradition in Europa. Lange Zeit vor den beiden Weltkriegen galt Europa als Auswanderungskontinent, bis sich dann ab den 1950er Jahren das Migrationsgeschehen änderte und Europa zum Einwanderungskontinent wurde (Gans et al. 2013). Einflüsse der Internationalisierung, der Mobilitätsfreiheit und der Arbeitnehmerfreizügigkeit innerhalb der EU haben zu neuen Migrationsmustern geführt und zu einer Pluralisierung und Globalisierung der Migration (Castles/Miller 2009). Die neuen Migrationsmuster unterscheiden sich in zweierlei Merkmalen von den Vorigen: in der Zeit- und Raumdimension. Während noch zwischen 1970 und 1990 Menschen eher zu einer dauerhaften oder langfristigen Migration tendierten, die sich bilateral zwischen dem Auswanderungs- und dem Zielland abspielte, neigen die heutigen Migrationsflüsse zu temporärer Wanderung oder einer Pendelmigration. Gründe hierfür sind die Öffnung der Grenzen und neue Einwanderungsgesetze innerhalb Europas, die einen Migrant nicht mehr vor die Wahl stellen, sich für einen dauerhaften Ortswechsel entscheiden zu müssen. Darüber hinaus ist zu beobachten, dass sich seit den späten 1990er Jahren ein Migrationsmuster verfestigte, das David et. al (2012) als „Neue Nomaden“ bezeichnen. Unter den „Neuen Nomaden“ wird meist die Hochqualifizierten-Migration verstanden, die sich nicht mehr nur zwischen dem Auswanderungs- und dem Zielland abspielt, sondern mehrere Zielregionen umfasst, die in einem relativ kurzen Zeitraum angesteuert werden. Diese Art von Migration ist sehr oft durch einen professionellen Business- oder Arbeitskontext gekennzeichnet. Der „Neue Nomade“ muss entweder im Auftrag seines Arbeitgebers eine hohe Mobilität und damit Flexibilität aufweisen, oder er gehört zu den Höchstspezialisierten, die interregionalen Jobangeboten folgen. In beiden Fällen wandert er von Region zu Region. Die „Neuen Nomaden“ mögen im Rückblick zwar keine Neuerfindung des 21. Jahrhunderts sein, sie bilden heutzutage aber einen generellen Trend, der früher nur exklusiven Gesellschaftskreisen oder Berufen zugeschrieben wurde. Bereits seit dem Spätmittelalter machten Wandergesellen auf sich aufmerksam, die sich durch das Bewandern neuer Orte, Regionen und Länder neue Arbeitspraktiken aneigneten. Ein weiteres Beispiel multipler Wanderschaft sind Künstlerbiographien oder Bohemiens des 19. Jahrhunderts, die sich durch das Bereisen vieler Orte wie z.B. Paris (damals unter den Künstlern als kreativer Ort befunden) Inspirationen für ihre Arbeit und einen Austausch mit Gleichgesinnten versprachen. Darüber hinaus unterscheiden sich die „Neuen Nomaden“ von den „Neuen Argonauten“ – ein Begriff, den Saxenian (2007) prägte – nicht nur in ihren Bewegungsmustern, sondern auch in ihren möglichen Wirkungen auf Regionen. Während die „Neuen Nomaden“ das in den einzelnen Zielregionen erworbene Wissen von Region zu Region transferieren, um es dort gegebenenfalls zu nutzen, stellen die „Neuen Argonauten“ – durch die Rückkehr in ihre Heimatregion – ihr Wissen dort zur Verfügung und kombinieren dies bestenfalls mit dem Wissen über die Heimatregion. Beide Wege können bei einer guten Wissensabsorption der jeweiligen Region zu innovativen regionalen Effekten führen. Sowohl die „Neuen Nomaden“ als auch die „Neuen Argo-

nauten“ nutzen für ihren interregionalen Austausch „transnationale Räume“ (Pries 2001) oder wie Bhabha (2000) es nennt, den „third space“. Dieser oftmals von Zeit und (physischem) Raum entkoppelte Zwischenraum ermöglicht den „Transmigranten“ einen Informations- und Wissensaustausch, wo auch immer sie sich gerade befinden.

Angesichts der scheinbar erhöhten Mobilität und veränderter Migrationsmuster fragt der vorliegende Beitrag nach den Motiven der heutigen Migration und berücksichtigt dabei die Einflüsse der gegenwärtigen Infrastruktur, neuerer Informations- und Kommunikations- sowie Transportmöglichkeiten. Dabei befasst er sich vor allem mit der Gruppe der Hochqualifizierten und hinterfragt die Wirkung von Globalisierungs- und Internationalisierungsprozessen auf die Beweggründe ihrer Wanderungen. Hierfür wurden deutsche und polnische Hochschulabsolventen in den Mittelpunkt einer Befragung gestellt, die sich an der Schwelle zwischen ihrem Abschluss und einer Berufskarriere befinden. Diese wurden (hypothetisch) nach ihren Gründen und Motiven bei einem möglichen Migrationsvorhaben befragt, mit dem Ziel die „neuen“ Migrationsmotive mit den „alten“ abzugleichen und herauszufinden, ob der wirtschaftliche Aspekt nach wie vor als Hauptantriebskraft für einen Migrationsentschluss betrachtet werden kann.

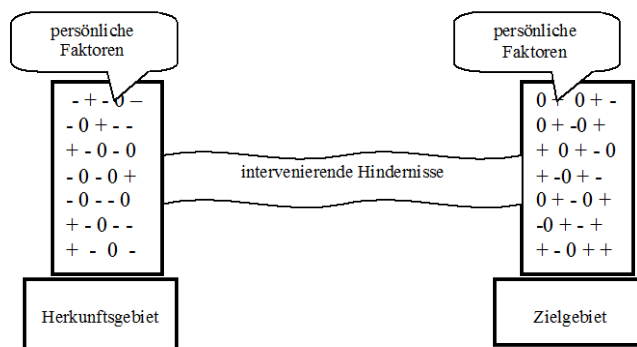
„Druck- und Zugfaktoren“ der Migration

Seit Anbeginn der Migration wird auch ihr „Warum“ ergründet. Zugleich wird der Frage nachgegangen, weshalb einige Bevölkerungsgruppen zur Migration mehr und andere weniger motiviert sind? Um sich den Fragen anzunähern und die möglichen Motive von hochqualifizierten Absolventen zu erforschen, stellt der Beitrag im Folgenden den Bezug zu traditionellen Migrationstheorien her. Das wohl bekannteste Modell darunter ist das „Push-Pull-Modell“ von Lee (1966). Push- und Pull-Faktoren (Druck- und Zugfaktoren) können aus makrotheoretischer Sicht unter Berücksichtigung ausschließlich struktureller Faktoren (als Push-Faktoren im Herkunftsgebiet bzw. Pull-Faktoren im Zielgebiet) analysiert werden. So gibt es z.B. Regionen, die durch eine hohe Arbeitslosigkeit ihre Bewohner „abstoßen“ (push) – ein Phänomen, das z.B. durch die Wirtschaftskrise in vielen Südostländern Europas zu beobachten ist – und Regionen, die mit hohem Lohnniveau und besserer Lebensqualität etc. Bewohner anziehen (pull). Kalter (2000), vertritt den Standpunkt, dass das „Push-Pull-Paradigma“ kein eigenständiges theoretisches Modell darstellt. Seiner Ansicht nach ist es vielmehr eine Grundannahme, dass am Herkunftsort „abstoßende“ und am Zielort „anziehende“ Bedingungen herrschen. Die Kritik Kalters ist nicht abwegig, denn das Push-Pull-Modell wurde bereits von Lee selbst erweitert, indem er Makrofaktoren um individuelle Komponenten ergänzte. Es ist darauf hinzuweisen, dass in den letzten Jahrzehnten immer öfter versucht wurde, ähnlich der Erweiterung von Lee, die Wanderungsbewegungen nicht nur auf der kollektiven, sondern vor allem auf der individuellen Ebene zu betrachten. Kröhnert (2007) schreibt: „Der Push-Pull-Ansatz der Makrotheorien wurde sozusagen auf Entscheidungen individueller Akteure angewendet“. Der Modellansatz von Lee

führt die individuelle Wanderungsentscheidung auf eine Bilanzierung von abstoßenden und anziehenden Faktoren des Herkunfts- und des Zielgebiets zurück. Insbesondere beim Phänomen Hochqualifizierter zeigt sich ein Zusammenwirken von Push- (Abstoßungsfaktoren wie Arbeitslosigkeit, niedrige Löhne im Herkunftsland) und Pull-Faktoren (Anziehungsfaktoren, wie sichere Arbeitsplätze, höhere Löhne, soziale Sicherheit im Zielland). Das „Push-Pull Modell“ beschreibt, basierend auf der wirtschaftlichen Lage der Heimat- und Zielregion, die Motivation einer Aus- bzw. Zuwanderung. So lassen sich in Bezug auf Lees Model vier Faktoren definieren, die für den Migrationsvorgang maßgeblich sind:

- 1) Faktoren, die mit dem Herkunftsgebiet verbunden sind;
- 2) Faktoren, die mit dem Ankunftsgebiet verbunden sind;
- 3) intervenierende Hindernisse und
- 4) persönliche Faktoren (Mester, 2000).

Abb. 1: Schema der für den Migrationsprozess maßgeblichen Faktoren



- (+) Push-Faktoren
- (-) Pull-Faktoren
- (0) Faktoren, die für eine Wanderungsentscheidung nicht relevant sind

Quelle: Eigene Darstellung auf der Grundlage von: E. Lee, *A Theory of Migration*, Demography vol. 3, nr 1; T. Wasserfaller, *Internationale Mobilität der Arbeit: Push- und Pull-Faktoren*, Studienarbeit, GRIN Verlag 2008; F. Mester, *Zuwanderungen in die Länder der Europäischen Union, Bestimmungsgründe, Folgen und migrationspolitische Implikationen*, Selbstverlag des Zentralinstitut für Raumplanung und des Instituts für Siedlungs- und Wohnungswesen der Universität Münster, Band 192, Münster 2000.

In jeder Region gibt es Faktoren, die Menschen anziehen oder abstoßen sowie solche, die für eine Wanderungsentscheidung nicht von Relevanz sind. Die ersten beiden Faktorengruppen – als Einflussfaktoren – umfassen sowohl Lohnniveau und Arbeitslosenquote als auch vielfältige strukturelle Merkmale wie das Klima, die Umwelt- und Infrastrukturqualität, die Qualität des Gesundheits- und Schulsystems, soziale Sicherungssysteme oder Netzwerke von Ausländern (siehe Tabelle 1).

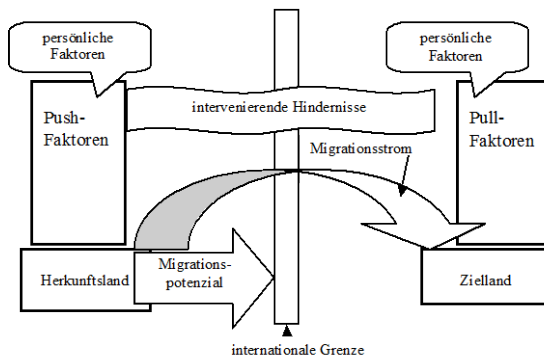
Tabelle 1: Push- und Pull-Faktoren

Push-Faktoren	Pull-Faktoren
<ul style="list-style-type: none"> • niedriger Lebensstandard • geringe Wachstumsraten • kaum Einkommen • Armut • hohe Arbeitslosigkeit, insb. unter Jugendlichen • rasches Bevölkerungswachstum • Überbevölkerung • hohe Lohn(neben)kosten • fehlende oder geringe soziale Sicherung • niedrige Qualität des Gesundheits- und Schulsystems • hohe Steuern und Abgaben • Mangel an Wohnraum • geringe Umweltqualität • schlechte oder fehlende Infrastruktur 	<ul style="list-style-type: none"> • hoher Lebensstandard • geringe Arbeitslosigkeit • Geburtenrückgang, schrumpfende Bevölkerung, Überalterung • gute soziale Sicherungssysteme • hohe Qualität des Gesundheits- und Schulsystems • Wirtschaftsförderprogramme • geringe Besteuerung • gute Wohnmöglichkeiten, niedrige Mieten für gute Wohnungen • hohe Umweltqualität • gute Infrastruktur • gute Verdienstmöglichkeiten / viele Jobangebote, insb. gute Beschäftigungsmöglichkeiten für Zuwanderer • Zuwanderungspolitik, die Zuwanderer anzieht • Anerkennung der Einwanderer als Innovationspotential • gut agierende Netzwerke von Ausländern

Quelle: Eigene Darstellung auf Grund von: M. Hebler, Arbeitmarkteffekte der EU-Osterweiterung. Zur Wirkung von Integration, Migration und institutionellem Wandel auf dem Arbeitsmarkt, Volkswirtschaftliche Schriften (VWS) H.526, Duncker & Humblot, Berlin 2002, S. 157-158; F. Mester, *Zuwanderungen in die Länder der Europäischen Union, Bestimmungsgründe, Folgen und migrationspolitische Implikationen*, Selbstverlag des Zentralinstitut für Raumplanung und des Instituts für Siedlungs- und Wohnungswesen der Universität Münster, Band 192, Münster 2000, S. 104-105.

Als dritte Faktorengruppe führt Lee intervenierende Hindernisse an. Sie sind als Wanderungshemmnisse zu verstehen. Um diese zu überwinden, muss ein Aufwand betrieben werden. Die vierte Gruppe, d.h. persönliche Faktoren, werden mit individuellen Fähigkeiten und verschiedenen persönlichen Merkmalen eines potenziellen Migranten (u.a. Alter, Geschlecht, Bildungsstand, Beruf, ethnische Herkunft) assoziiert, die ihm erlauben, die einzelnen sozioökonomischen Rahmenbedingungen in der Herkunfts- und Zielregion wahrzunehmen und zu bewerten, um dann die Entscheidung für oder gegen eine Migration zu treffen (Mester, 2000; Kalter, 2000). Zu betonen ist, dass die meisten Hindernisse aus heutiger Sicht nicht nur mit dem Hindernis Distanz (wie oftmals in der Vergangenheit) zwischen Herkunfts- und Zielland zu erklären sind, sondern vor allem mit objektiven Hindernissen, insbesondere mit gesetzlichen Bestimmungen und Regulierungen, die internationale Wanderungsprozesse steuern. Des Weiteren ist zu erwähnen, dass ein großer Unterschied zwischen der Migrationsbereitschaft und der Migrationsbewegung besteht, der bei der Betrachtung von Migrationsprozessen bewusst wahrgenommen werden muss. Dieser ist bei der internationalen Migration besonders deutlich. Das Push-Pull-Modell ist demnach durch zwei Begriffe zu erweitern, nämlich den Migrationsstrom und das Migrationspotenzial (siehe Abbildung 2).

Abb. 2. Schema der für den internationalen Migrationsprozess maßgeblichen Faktoren (inkl. Migrationspotenzial und Migrationsstrom)



Quelle: Eigene Darstellung auf Grund von: E. Lee, *A Theory of Migration*, Demography vol. 3, nr 1; T. Wasserfaller, *Internationale Mobilität der Arbeit: Push- und Pull-Faktoren*, Studienarbeit, GRIN Verlag 2008; F. Mester, *Zuwanderungen in die Länder der Europäischen Union, Bestimmungsgründe, Folgen und migrationspolitische Implikationen*, Selbstverlag des Zentralinstitut für Raumplanung und des Instituts für Siedlungs- und Wohnungswesen der Universität Münster, Band 192, Münster 2000; M. Okólski, A. Fihel, *Demografia*, Scholar, Warszawa 2012.

Das Zusammenwirken der Push- und Pull-Faktoren bestimmt das Migrationspotenzial eines Landes. Wie das Gabler-Wirtschaftslexikon beschreibt, umfasst (das Migrationspotenzial) die Abwanderungswilligen einer Region, die sich von einem Verbleib am Ort keine Erfüllung von Lebenszielen versprechen und daher zu einem günstigen Zeitpunkt und auf verschiedenen Wegen in eine aussichtsreichere Region migrieren. Wanderungspotenzial entsteht somit aus der qualitativen Diskrepanz *demografischer, ökonomischer, politischer und ökologischer* Zustände zwischen Abwanderungs- und Zielregion. In welchem Umfang sich Abwanderung dann realisiert, hängt von der Motivation und den Möglichkeiten potenzieller Migranten ab.

Bedeutung der Hochqualifizierten-Migration

Die Arbeitsemigration betrifft hauptsächlich zwei Hauptkategorien von Migranten:

1. Die erste Kategorie umfasst vor allem gering qualifizierte Personen (Lohnarbeiter, Arbeiter und Arbeitssuchende), d.h. die am meisten durch Armut und sozialen Abstieg gefährdeten Menschen, denen es schwer fällt eine Arbeit zu finden. In die erste Kategorie fallen vor allem Personen, die höchstens eine Berufsausbildung abgeschlossen haben, die für gering qualifizierte und niedrig bezahlte Arbeiten beschäftigt werden – Jobs, die von der lokalen Arbeitskraft oftmals nicht erbracht werden (wollen). Dabei konkurrieren sie mit den bereits im jeweiligen Land lebenden oder gerade eingewanderten Immigranten aus dem eigenen Heimatland und weiteren Auswanderungsländern. Bei Betrachtung der Migrationsströme in Europa seit der Industrialisierung bis hin zu den 1990er Jahren war es überwie-

gend die Gruppe der niedriger qualifizierten Migranten, die sich aufgrund der wirtschaftlichen Lage im Heimatland und struktureller Zwänge zur Emigration entschlossen hat.

2. Zur zweiten Gruppe der Arbeitsmigranten zählen gut ausgebildete oder hochqualifizierte Personen (meistens Hochschulabsolventen, aber auch Fachkräfte und -arbeiter), darunter auch solche mit Unternehmergeist und hohem Selbstbewusstsein. Zu dieser Gruppe zählen aber auch oft frustrierte und enttäuschte Hochqualifizierte, die wegen des Mangels an entsprechenden beruflichen Perspektiven im Heimatland ins Ausland wandern, mit der Hoffnung, dass sie dort eine anspruchsvolle und höher dotierte Anstellung finden. Sie zeichnen sich in vielen Fällen durch großes Interesse an beruflicher Weiterentwicklung aus (Barwińska-Małajowicz, 2011).

In den vergangenen Jahren entwickelte sich die Wanderung von Fachkräften und Hochqualifizierten zu einem viel diskutierten Thema. Die Öffnung der Grenzen und die Arbeitnehmerfreizügigkeit haben dazu beigetragen, dass die Wanderung gut ausgebildeter junger Arbeitskräfte innerhalb Europas stetig zugenommen hat (OECD, 2012). Hochqualifizierte im Alter zwischen 25 - 29 Jahren waren sogar im Jahr 2004 und in Folgejahren bei Wanderungsprozessen zwischen Polen und Deutschland überrepräsentiert (Kaczmarczyk, 2008). Zunehmend entscheiden sich bereits Studenten für ein Studium im Ausland und suchen danach einen Einstieg in das Berufsleben des Ziellandes. Das Thema der hochqualifizierten Migration gewinnt aber vor allem in Zeiten der Wirtschafts- und Finanzkrise an Bedeutung, die sich in hohen Arbeitslosenquoten und zunehmender Jugendarbeitslosigkeit widerspiegelt. Zum anderen wird das Thema Migration im Zusammenhang mit dem Fachkräftemangel innerhalb Europas diskutiert. Dabei gewinnt vor allem der Austausch (hoch)qualifizierter Arbeitskräfte für die wirtschaftliche Entwicklung in zunehmendem Maße an Bedeutung (Hunger 2003; Faggian/McCann 2009). Deshalb steigt international die Nachfrage nach mobilen, gut qualifizierten Arbeitskräften. Die vorliegende Studie trägt mit ihren Erkenntnissen zu dem Thema bei, indem hochqualifizierte Absolventen (hypothetisch) nach Motiven befragt werden, die eine mögliche Arbeitsmigration begünstigen. Der Beitrag stützt sich auf Befragungen polnischer und deutscher Studenten (kurz vor ihrem Studienabschluss) sowie der Absolventen öffentlicher Hochschulen in zwei Partnerstädten, Rzeszów (Polen) und Bielefeld (Deutschland).

Zusammenfassung der Ergebnisse

Die vorliegenden Ergebnisse basieren auf einer qualitativen Befragung¹, die in den Partnerstädten Bielefeld (Deutschland) und Rzeszów (Polen) durchgeführt wurde. Ziel der Befragung war es herauszufinden, welche persönlichen Motivationen eine mögliche Arbeitsmigration hervorrufen könnten. In beiden Städten fand die Befragung sowohl mit Absolventen als auch mit Studierenden des letzten Studiensemesters verschiedener Studienrichtungen an der Uni-

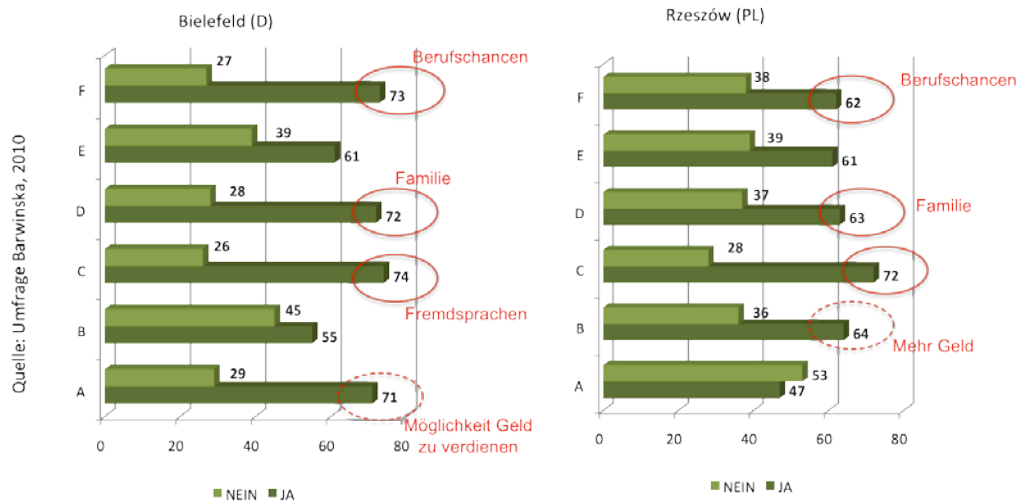
¹ Die vorliegende Befragung war Teil des Habilitationsvorhabens von Anna Barwińska-Małajowicz.

versität Bielefeld und der Fachhochschule Bielefeld sowie an der Universität Rzeszów und der Technischen Hochschule Rzeszów statt. Insgesamt haben an der Befragung 439 Teilnehmer aus Bielefeld (Deutschland) und 402 aus Rzeszów (Polen) teilgenommen. Die Befragten wurden mit identischen Fragebögen adressiert, die sich vorrangig mit möglichen Migrationsmotiven befassten und auf einer vorhergehenden Literaturanalyse basierten. Dabei waren die meisten der Antwortmöglichkeiten vorgegeben. In einem weiteren Teil der Befragung wurden die im Falle einer möglichen Migration von den potentiellen Emigranten präferierten Zielländer abgefragt. Darüber hinaus wurde den befragten Personen die Frage gestellt, ob sie zur Begünstigung des Migrationsvorhabens auf bereits bestehende persönliche Netzwerke zurückgreifen würden.

Eine der Fragen, die den untersuchten Gruppen der Absolventen und Studierenden im letzten Studiensemester in beiden Städten gestellt wurden, bezog sich auf mögliche Umstände sowie die Motivation zur internationalen Arbeitsemigration². Die Verteilung der Antworten der Absolventen aus Bielefeld ergibt das folgende Bild: die Erzielung einer höheren Vergütung außerhalb der Grenzen Deutschlands wurde unter den zur Auswahl stehenden Antwortmöglichkeiten am seltensten als Migrationsgrund genannt (obwohl dieser Grund für mehr als die Hälfte von Bedeutung war).. Als Motivatoren für die arbeitsbedingte internationale Auswanderung wurden folgende Antworten besonders oft gewählt: die Perspektive des Erwerbs oder der besseren Beherrschung der Sprache des Ziellandes (74 %), die Möglichkeit der besseren beruflichen Entwicklung im Ausland (73 %), die Möglichkeit des gemeinsamen Umzugs mit der Familie (72 %) sowie der Mangel an anderen Möglichkeiten, eine neue Einkommensquelle zu finden (71 %) (siehe Abbildung 3). Auf dieselbe Frage antwortete ein Großteil der Befragten in Rzeszów (72 %), dass sie unter Umständen auswandern würden, wenn ihnen gleichzeitig ermöglicht werden würde, die Sprache des Emigrationslandes zu beherrschen. Das lässt die These zu, dass junge und gut ausgebildete Menschen nach weiterer intellektueller Entwicklung streben und stets lernen wollen, unter anderem ihre Fremdsprachenkenntnisse vertiefen möchten. Auffällig ist die Tatsache, dass nur für beinahe die Hälfte der Befragten (47 %) der Mangel an Alternativen, für den eigenen Unterhalt zu sorgen, als motivierender Umstand galt. Diese Verteilung der Antworten kann als Basismaterial zur Durchführung weiterer vertiefter Forschungen in dem analysierten Bereich dienen. Aus der Verteilung der Antworten ergibt sich zudem, dass es für mehr als 60 % der Befragten von Bedeutung ist, ein höheres Einkommen im Ausland als im Inland (64 %) zu erzielen; zu den anderen wichtigen Faktoren gehören: die Möglichkeit, mit der Familie umzuziehen (63 %), die Perspektive größerer Chancen der beruflichen Entwicklung im Ausland als im Heimatland (62 %) sowie die Gleichberechtigung von gebürtigen Bürgern und Immigranten (61 %) (siehe Abbildung 3).

² Jede Antwortvariante wurde in den Kategorien: „ja“ oder „nein“ ausgewertet.

Abb. 3: Umstände, die zur Entscheidung über die arbeitsbedingte Auswanderung ins Ausland bewegen (%)

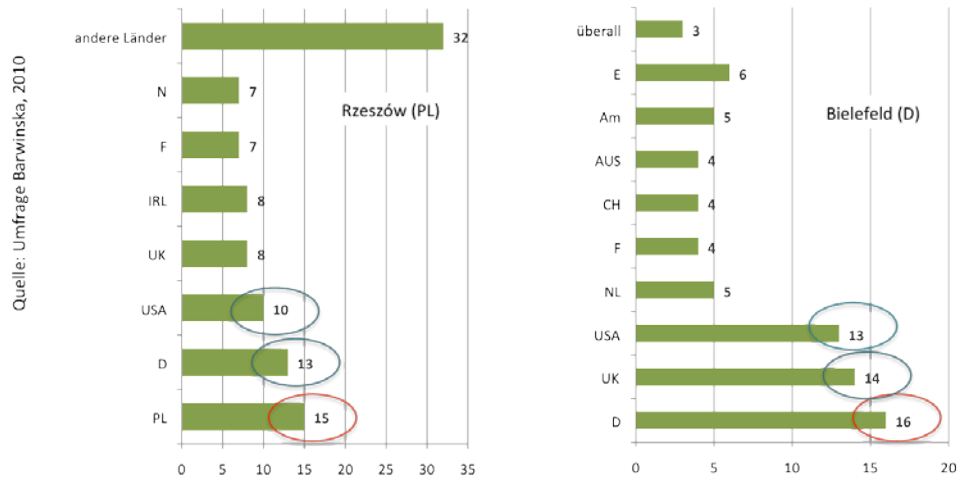


- A - Ich sehe keine andere Möglichkeit Geld zu verdienen
- B - Im Ausland würde ich mehr verdienen
- C - Ich könnte eine Fremdsprache beherrschen
- D - Meine Familie geht mit
- E - Ich hätte alle Rechte, genauso wie Bürger im Zielland
- F - Ich hätte bessere Berufsentwicklungschancen und berufliche Aufstiegsmöglichkeiten als im Heimatland

Die Verteilung der Antworten auf die Frage „in welchen Ländern würden Sie nach Arbeit suchen?“ ergab, dass der größte Teil der in Bielefeld befragten Absolventen im Heimatland nach Beschäftigung suchen will (16%), gefolgt von Ländern wie Großbritannien (14%) und den USA (13%). Charakteristisch für diese Gruppe der Befragten waren auch Antworten ohne Angabe der konkreten Emigrationsziele, z.B.: „Amerika“ (5%), „Europa“ (6%), „überall“ (3%) (siehe Abb. 4). Der Großteil der in Rzeszów befragten Absolventen beabsichtigt ähnlich den Bielefelder Absolventen, erst einmal in Polen nach Beschäftigung zu suchen (15%). Weiter wurden als Auswanderungsziele Deutschland (13%), USA (10%), Großbritannien und Irland (jeweils 8%) genannt (siehe Abb. 4). Bemerkenswert ist die Tatsache, dass trotz der Finanzkrise jeder zehnte Befragte in den USA nach Arbeit zu suchen wollte. Es ist zu vermuten, dass dies in großem Maße auf die langjährige Tradition der Arbeitsemigration aus dem Gebiet des Karpatenvorlands (Igllicka, 2008) in die Vereinigten Staaten und die damit verbundene Entstehung von alten Migrationsnetzwerken, die aus der Woiwodschaft Karpatenvorland stammen, zurückzuführen ist.

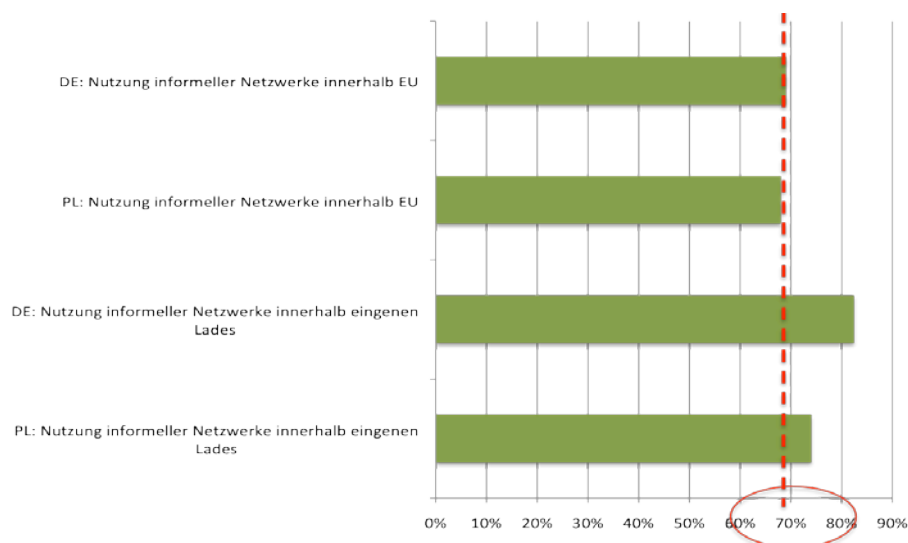
Abb. 4: Angegebene Richtungen der Arbeitsemigration (%)

D – Deutschland, UK – Großbritannien, NL – die Niederlanden, F – Frankreich, CH – die Schweiz, AUS – Australien, Am – Amerika, E – Europa, IRL - Irland, N – Norwegen



Bei der Frage nach der Nutzung von Migrationsnetzwerken zum Zwecke der Arbeitssuche innerhalb des eigenen Landes und der Zielländer innerhalb der EU gaben nahezu 70% aller Befragten beider Städte an, dass sie zuerst auf die bereits bestehenden persönlichen Netzwerke zurückgreifen würden.

Abb. 5: Nutzung informeller Netzwerke zur Arbeitssuche innerhalb des eigenen Landes und der EU? (%)



Interpretation der Ergebnisse

Die Ergebnisse der vorliegenden Befragung ermöglichen Einblicke in die Ursachen- und Motivforschung der Arbeitsmigration (hoch)qualifizierter Absolventen in den beiden Partnerstädten Bielefeld (Deutschland) und Rzeszów (Polen). Diese werden im Folgenden diskutiert.

Anders als vielleicht angenommen und von der früheren Arbeitsmigration niedrigqualifizierter Arbeitnehmer bekannt (Pallaske 2001a, 2001b), scheint das Hauptmotiv einer möglichen Emigration von Hochqualifizierten nicht mehr die Perspektivlosigkeit im Heimatland bei der Suche nach einer geeigneten Anstellung zu sein. Diese Ergebnisse treffen weder auf die Befragten aus Bielefeld, was aufgrund der soliden wirtschaftlichen Lage in Deutschland weniger überrascht, noch auf die polnischen Absolventen aus Rzeszów zu. Das Ergebnis könnte ein wichtiges Unterscheidungsmerkmal zu früheren „rein“ ökonomisch motivierten Migrationsmustern von niedrigqualifizierten Arbeitnehmern aufweisen (Pallaske 2001a, 2001b). Kaczmarczyk (2008:5) versucht das Phänomen damit zu erklären, dass viele Polen weiterhin zwar wenig Perspektiven in ihrer Heimat sähen, es jedoch nicht als drastisch empfinden, denn im Vergleich zu früher sehen sie „(d)ie zeitlich begrenzte Arbeitsmigration, die mehrere Wochen oder Monate andauert, als schnelle Lösung und sehen mittlerweile öfter von einer dauerhaften Emigration ab“. Die Befragung zeigt allerdings weiterhin, dass, obwohl die Perspektive auf eine Anstellung im Ausland unter polnischen Absolventen auf dem ersten Blick keine erhöhte Motivation zur Migration aufweist, ein höherer Verdienst im Ausland im Vergleich zu polnischen Verdienstmöglichkeiten weiterhin als hoch motivierend gilt. Kaczmarczyk (2007:99) sieht darin auch die Hauptmotivation für den Wandel von einer dauerhaften zu einer temporären Migration. Wegen der Lohn- und Lebenskostenunterschiede zwischen dem Herkunfts- und Zielland ist es für die Migranten vorteilhaft, die Familie nur für kurze Zeit zu verlassen, Geld im Ausland zu verdienen und es zu Hause auszugeben. Durch erleichterte Transport- und Kommunikationswege und offene Grenzen innerhalb Europas breitet sich der Trend zu Pendelmigration (zirkulierende Migration) und saisonaler Arbeit aus, den Kaczmarczyk (2007:102) als polnischen Trend des Exports der Arbeitslosigkeit benennt.

Dass sich die Ansprüche an die Migration und damit an das Zielland, die Zielregion verändert haben, zeigen die Antworten der Absolventen beider Länder. Demnach scheint ein Aufenthalt in der Fremde nicht nur dem Zwecke eines „reinen“ ökonomischen Vorteils, sondern auch der Möglichkeit des Spracherwerbs zu dienen. Dieses könnte möglicherweise ein weiteres Unterscheidungsmerkmal zu früheren Migrationsmustern sein. Es bestätigt zudem die globale Entwicklung und den wirtschaftlich motivierten Wettbewerb, der es heutzutage hochqualifiziertem Personal abverlangt sich international zu orientieren, was sich mitunter in der Beherrschung mehrerer Fremdsprachen widerspiegelt. Dass Migration mittlerweile nicht mehr nur als

ökonomische Notwendigkeit, sondern auch als Chance auf eine berufliche Weiterentwicklung im Sinne des lebenslangen Lernens gesehen wird, zeigt die Antwort der Bielefelder Absolventen, die als Motivation zu einer Auswanderung die Möglichkeit der besseren beruflichen Entwicklung im Ausland nennen.

Die Auswertung der Frage nach dem Ort der Arbeitssuche zeigt, dass die meisten Absolventen in Bielefeld und Rzeszów vor einer möglichen Migration ins Ausland sich erst einmal auf Arbeitssuche im eigenen Heimatland machen würden. Dieses Ergebnis bestätigt weitere Studien, die sich mit der Mobilitätsbereitschaft von Hochschulabsolventen beschäftigt haben. Eine IAT-Befragung von MINT-Absolventen³ in NRW (Leisering/Rolff 2012) konnte zeigen, dass der Ort, an dem die Absolventen studiert haben oder an dem sie geboren wurden, für sie als hoch attraktiv gilt, auch im Hinblick auf die künftige Arbeitssuche und Lebensgestaltung. Ergebnisse dieser und weiterer Studien weisen darauf hin, dass Hochqualifizierte nicht so mobil sind wie einst angenommen und damit die Rekrutierungsmöglichkeiten von (hoch)qualifizierten Fachkräften aus dem Inland und Ausland für Länder und ihre Regionen nicht so hoch anzusetzen sind.

Die Suche nach besseren Berufschancen oder doch eine sozio-ökonomische Notwendigkeit zur Emigration? – ein Ausblick

Europa muss, nicht zuletzt hervorgerufen durch die Finanz- und Wirtschaftskrise und verstärkt durch Phänomene wie den demografischen Wandel, gleichzeitig mehrere Herausforderungen angehen – zum einen eine hohe Welle der Jugendarbeitslosigkeit und damit die Perspektivlosigkeit einer ganzen Generation und zum anderen die Suche nach geeigneten (hoch)qualifizierten Fachkräften, um im globalen Wirtschaftsgeschehen wettbewerbsfähig zu bleiben. Dabei stellt Humankapital, das vor allem in Hochschulabsolventen verankert ist, die Wissensbasis und somit die Wettbewerbsfähigkeit einer Region dar. Dieses Wissen der Hochschulabsolventen ist das, worum Regionen kämpfen. Auf der anderen Seite sind es Hochqualifizierte, die durch die Arbeitnehmerfreizügigkeit und die Öffnung der Grenzen dazu befähigt werden, mobil zu sein und dort ihre Chancen zu ergreifen, wo ihnen das meiste für ihre künftige Karriere geboten wird. Der vorliegende Artikel befasste sich mit den Fragen nach den Motivationen der Hochschulabsolventen in den Städten Bielefeld (Deutschland) und Rzeszów (Polen) zur internationalen Arbeitsmigration. Die Ergebnisse der Studie weisen darauf hin, dass sich im Laufe der Jahre Migrationsmotive verändert haben könnten und dass es mögliche Unterschiede zwischen Motiven der niedrigqualifizierten und der hochqualifizierten Arbeitsmigration gibt. Die heutige Arbeitsmigration von Hochschulabsolventen scheint nicht mehr ausschließlich sozio-ökonomisch motiviert zu sein, sondern verlangt auch nach beruflicher und persönlicher Weiterentwicklung im Sinne des lebenslangen Lernens. Einflüsse der Globalisie-

³ MINT-Studie Institut Arbeit und Technik, 2012

rung sind auch daran sichtbar, dass sich Hochschulabsolventen immer mehr an internationalen Standards orientieren, und diesen folgen (der Spracherwerb fremder Sprachen weist auf solche eine Entwicklung hin). Der Trend wurde vor allem in den vergangenen Jahren durch den Bologna-Prozess verstärkt, der nicht nur eine europaweite Harmonisierung der Studiengänge verlangt, sondern in den einzelnen Bachelor- und Masterstudiengängen Auslandsaufenthalte empfiehlt. Gerade EU finanzierte Projekte wie das ERASMUS+ erleichtern die Mobilität von Studierenden und Hochschulabsolventen (Post-Doktorand etc.). Der deutsch-polnische Vergleich zeigt allerdings auch, dass das Verdienstgefälle zwischen West und Ost ein nach wie vor großer Treiber der polnischen Arbeitsmigration ist. Dennoch kann festgehalten werden, dass junge gebildete Menschen auch nach neuen, nicht nur wirtschaftlich geleiteten Berufswegen im Ausland suchen.

Die vorliegende Studie wirft zugleich auch viele Fragen auf, die weiterer Forschung bedürfen. Zum einen erscheint es sinnvoll momentane Migrationsmotive, verstärkt durch die Krise, mit alten Migrationsmotiven von Hochschulabsolventen abzugleichen. Zum anderen könnten weitere Unterschiede zwischen den Motivationen niedrigqualifizierter und hochqualifizierter Kräfte untersucht werden. Für eine Vertiefung der Ergebnisse spricht aus der regionalen Perspektive die Suche nach geeigneten (Fach)kräften. Die augenblicklich angebotenen regionalen Maßnahmen könnten auf die angeworbenen Zielgruppen maßgeschneidert werden, wenn das Wissen über die Migrationsmotive hochqualifizierter Arbeitsmigranten vertieft würde.

Literatur

Barwińska-Małajowicz, A. (2011): Einstellungen von Studenten und Absolventen von Hochschulen im Kontext des internationalen Durchflusses von hochqualifizierten Mitarbeitern. Der Fall der Partnerstädte Rzeszów-Bielefeld, In: Osteuropa. Wirtschaft, 56 Jhg., nr 3-4/2011, Berliner Wissenschafts-Verlag Berlin 2011, S. 99-100.

Bhabha, H. K (2000): Die Verortung der Kultur. Übersetzt von M. Schiffmann und J. Freudl. Stauffenburg Verlag, Tübingen 2000.

Castles, S. , Miller, M. J. (2009): The Age of Migration, International Population Movements in the Modern World, 4th Edition, Palgrave Macmillan, Basingstoke.

David, A. Barwinska-Malajowicz, A. Coenen, F. (2012): From brain drain to brain exchange: how to use better highly skilled workers; a conceptual approach. In: Unia Europejska.pl 216, no. 5, S. 25-35.

Faggian, A., McCann, P. (2009): Human Capital, Graduate Migration and Innovation in British Regions. In: Cambridge Journal of Economics, 33, S. 317-333.

Gans, P., Lang, Ch., Pott, A. (2013): Bevölkerungsdynamik und Migration. In Gebhardt, H., Glaser, R., Lentz, S. (Hrsg.): Europa – eine Geographie, Springer Spektrum, Berlin Heidelberg, 329-377.

Hunger, U. (2003): Vom Brain Drain zum Brain Gain: die Auswirkungen der Migration von Hochqualifizierten auf Abgabe- und Aufnahmeländer, Wirtschafts- und Sozialpolitischen Forschungs- und Beratungszentrum der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abteilung Arbeit und Sozialpolitik, Bonn 2003, S. 3.

Hunger, U. (2003): Wirtschafts- und Sozialpolitisches Forschungs- und Beratungszentrum, Gesprächskreis Migration und Integration, Wirtschafts- und Sozialpolitischen Forschungs- und Beratungszentrum der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abteilung Arbeit und Sozialpolitik, Bonn, S. 54.

Iglicka, K. (2008): Wizy do USA. Mity, fakty, rekomendacje, Monitoring polskiej polityki zagranicznej, Centrum Stosunków Międzynarodowych, Warszawa, S. 6. In die USA wandern vorwiegend die Einwohner von drei Woiwodschaften aus: Kleinpolen, Karpatenvorland und Podlachien.

Kaczmarczyk, P. (2007): Arbeitskraftwanderung aus Polen – Die Erwartungen vor und die Realität nach der EU-Osterweiterung. In: Nowicka Magdalena (Hrsg.): Von Polen nach Deutschland und zurück. Die Arbeitsmigration und ihre Herausforderung für Europa. transcript Verlag, Bielefeld, 2007, S.99.

Kaczmarczyk, P. (2008): Arbeitsmigration und der polnische Arbeitsmarkt. Working Paper für die Studie: Die Zukunft des Europäischen Wirtschafts- und Sozialmodells.

Kalter, F. (2000): Theorien der Migration. In: Diekmann, Andreas; Mueller, Ulrich; Nauck, Bernhard: Handbuch der Demographie 1. Modelle und Methoden. Heidelberg: Springer; S.447.

Köhnert, Steffen (2007): Migrationstheorien, Internetdokument.

Lee, E. S. (1966): A Theory of Migration. In: Demography, 5. Jahrgang, Nr. 1, 1966, S. 47-57; auch abgedruckt in J. A. Jackson (Hrsg.): Migration. Cambridge: Cambridge University Press, 1969, S. 282-297 (Sociological Studies, Bd. 2).

Leisering, B., Rolff, K. (2012): Was bindet junge Akademiker an Arbeitsplätze in der Region? Ergebnisse einer Online-Umfrage bei MINT-Studierenden in NRW. Internet-Dokument. Gelsenkirchen: Inst. Arbeit und Technik. Forschung Aktuell, Nr. 03/2012.

Mester, F. (2000): Zuwanderungen in die Länder der Europäischen Union: Bestimmungsgründe, Folgen und migrationspolitische Implikationen, Beiträge zum Siedlungs- und Wohnungswesen und zur Raumplanung, Band 192, Institut für Siedlungs- und Wohnungswesen, Münster, S. 83.

OECD (2012): International Migration Outlook.

Pallaske, Christoph (2001a): Die Migration von Polen nach Deutschland. Zu Geschichte und Gegenwart eines europäischen Migrationssystems. Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, S. 123-140.

Pallaske, Christoph (2001b): Die Migration aus Polen in die Bundesrepublik Deutschland in den 1980er und 1990er Jahren. In: Christoph Pallaske (Hrsg.): Die Migration von Polen nach Deutschland. Zu Geschichte und Gegenwart eines europäischen Migrationssystems. Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, S. 123-140.

Pries, L. (2001): Neue Migration im transnationalen Raum. In: Pries, L. (Hrsg.): Transnationale Migration, Nomos Verlag, Baden-Baden, S. 15-46.

Saxenian, A. (2007): The New Argonauts: Regional Advantages in a Global Economy. Harvard University Press. USA.

Autorinnen:

Dr. Anna Barwińska-Małajowicz

Universität Rzeszów, Fakultät für Wirtschaftswissenschaften

abarmal@gmail.com

Alexandra David

Institut Arbeit und Technik

david@iat.eu

Forschung Aktuell

ISSN 1866 – 0835

Institut Arbeit und Technik

Westfälische Hochschule

Gelsenkirchen – Bocholt – Recklinghausen

Redaktionsschluss: 30. April 2014

http://www.iat.eu/index.php?article_id=91&clang=0

Redaktion

Claudia Braczko

Tel.: 0209 - 1707 176

Fax: 0209 - 1707 110

E-Mail: braczko@iat.eu

Institut Arbeit und Technik

Munscheidstr. 14

45886 Gelsenkirchen