

Dr. Anna Barwińska-Malajowicz

Universität Rzeszow, Fakultät für Wirtschaftswissenschaften
abarmal@gmail.com

Alexandra David

Institut Arbeit und Technik, Forschungsschwerpunkt Innovation, Raum & Kultur,
Westfälische Hochschule Gelsenkirchen
david@iat.eu

Motive internationaler Arbeitsmigration von jungen Hochqualifizierten in Polen und Deutschland: Auf der Suche nach besseren Berufschancen oder eine sozio-ökonomische Notwendigkeit zur Emigration?

Abstract

Dieser Beitrag befasst sich mit möglichen Ursachen und Motiven der wirtschaftlich bedingten Migration deutscher und polnischer Studierender im letzten Hochschulsesemester sowie deutscher und polnischer Hochschulabsolventen, die sich an der Schwelle zu ihrer Berufskarriere befinden. Dabei wird im Verlauf des Artikels einerseits ein klassisch-theoretisches Modell der Ursachenforschung von Migration - das *Push-Pull-Modell* – diskutiert und seine Erweiterung vorgeschlagen. Zum anderen werden die wichtigsten Ergebnisse einer deutsch-polnischen regionalen Studie vorgestellt. Dabei handelt es sich um eine Befragungen mit Studenten des letzten Studiensemesters und Hochschulabsolventen verschiedener Studienrichtungen an der Universität Bielefeld und der Fachhochschule Bielefeld sowie an der Universität Rzeszów und der Technischen Hochschule Rzeszów (polnische Partnerstadt von Bielefeld) zum Thema „Internationale Arbeitsmigration von Hochqualifizierten“. Anhand dieser wurde versucht ein Bild ihrer Wünsche und Auffassungen zum Thema Migration zu konstruieren. Neben strukturellen Bedingungen von Migration, die in zahlreicher Literatur als Ursachen bezeichnet werden, bietet der empirischen Teil des vorliegenden Beitrags eine Darstellung und Analyse der individuellen Faktoren und Beweggründe der Hochqualifizierten, die sie zu ihren Migrationsentscheidungen motivieren und sie in ihren Migrationshandlungen bestärken.

Einleitung

Mobilität und *Migration* waren schon immer heterogene Erscheinungen. Durch Einflüsse der Globalisierung, die Mobilitätsfreiheit und Arbeitnehmerfreizügigkeit innerhalb der EU entwickeln sich neue vielschichtige Migrationsmuster, deren Analyse zunehmend eines interdisziplinären Blickes bedarf. Das trifft sowohl auf die Theorie, Empirie wie auch die eigentliche Praxis zu. Bereits bei der Begriffstrennung von Mobilität und Migration kommt es zu Schwierigkeiten, da nicht zuletzt die gängige Literatur keine deutliche Trennung zwischen diesen Begriffen anbietet. Dennoch sollte zwischen beiden Termini unterschieden werden.

So wird Mobilität als z.B. *(der) Wechsel eines Individuums zwischen definierten Einheiten eines Systems* (Bähr, 1983) bezeichnet. In Hinsicht auf den Arbeitsmarkt soll Mobilität als *jede Bewegung des Produktionsfaktors Arbeit von einer Region zur anderen (oder eine Möglichkeit, eine solche Bewegung auszulösen)* (Tassinopoulos et al., 1998:9) verstanden werden. Die räumliche Mobilität, die mit einer Veränderung des Wohnortes verbunden ist, wird dagegen als Wanderung definiert. Migration wird demnach als eine Ausprägung von Mobilität verstanden. Je nach Art der Kriterien lassen sich verschiedene Formen der Migration (z.B. politisch motivierte Migration oder wirtschaftlich motivierte Migration, sprich Arbeitsmigration, und darunter z.B. saisonale Migration, Langzeitmigration) unterscheiden (Antweiler, 2005; David et al. 2012). Die hier vorgestellte Studie beschränkt sich ausschließlich auf die Arbeitsmigration, das heißt auf die Wanderung, die im Vergleich zur z.B. Fluchtmigration, freiwillig - wobei das Freiwillige oftmals mit strukturellen Zwängen einhergeht - und aus ökonomischen Gründen erfolgt (Pries, 2001) und zugleich Hauptauslöser für die Migration in und nach Europa ist¹. Der Fokus der Untersuchung liegt dabei auf der Arbeitsmigration junger Hochqualifizierter, wie eingangs definiert, aus Polen und Deutschland.

Everett Lees Push-Pull-Modell

Es wird zwischen drei Migrationstheorieebenen differenziert: Makroebene, Mesoebene, Mikroebene (Mester, 2000). Im Mittelpunkt vieler ökonomischer, geographischer sowie soziologischer und ethnologischer Migrationstheorien wird auf allen diesen Ebenen die Frage nach den Migrationsmotiven gestellt. Viele Forscher ergründen das „Warum“ der menschlichen Wanderung. Zugleich stellen sie die Frage danach, weshalb einige Gruppen der Bevölkerung zur Wanderung mehr und andere weniger motiviert sind? Um sich dieser Frage anzunähern und das Ziel der vorliegenden Studie zu verfolgen, in der die Wanderungsmotive Hochqualifizierter verfolgt werden, wird im Folgenden der Bezug zu traditionellen Migrationstheorien hergestellt. Angesichts der großen Anzahl von Migrationstheorien wird sich auf das Push-Pull-Modell von Lee (1966) bezogen. Den Bezug zum Push-Pull-Modell bei der Betrachtung von Migration Hochqualifizierter erklärt Hunger (2003:54) wie folgt: *Eine erste Annäherung an die Erklärung des komplexen Phänomens der Migration Hochqualifizierter bieten die klassischen Pull-Push-Ansätze der Migrationsforschung, die Wanderungen durch Anziehungs-(pull-)Kräfte in Aufnahmeländern und Abstoßungs-(push-)Kräfte in den Abgabeländern erklären.* 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. Man kann z.B. auf die Regionen hindeuten, die mit hoher Arbeitslosigkeit ihre Bewohner „abstoßen“ (push) und auf die Regionen, die mit hohem Lohnniveau Bewohner anziehen (pull). Kalter (2000) vertritt den Standpunkt, dass das „Push-Pull-Paradigma“ kein eigenständiges theoretisches Modell

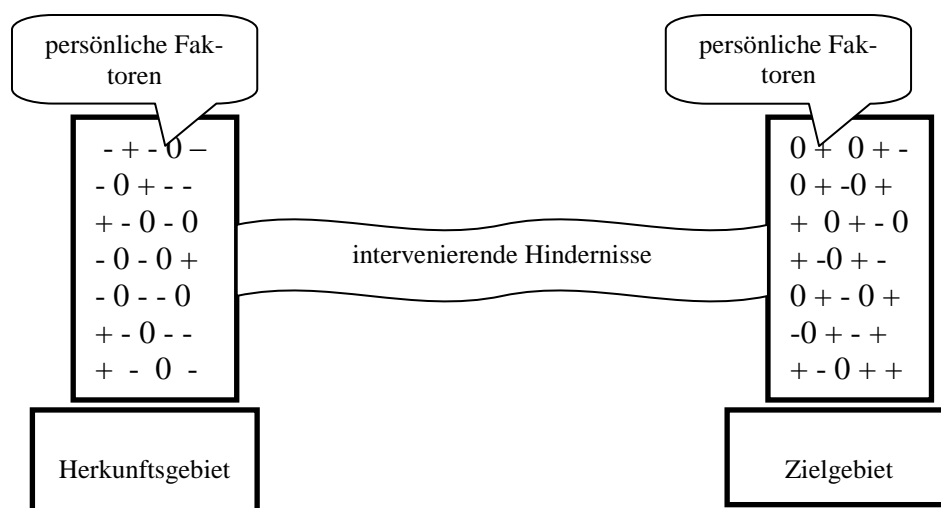
¹ Weitere Migrationsgründe sind oftmals politisch motiviert

darstellt. Seiner Ansicht nach ist es vielmehr eine Überzeugung, dass am Herkunftsort „abstoßende“ und am Zielort „anziehende“ Bedingungen herrschen. Dabei wurde das Push-Pull-Modell 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 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 ihre, basierend auf der wirtschaftlichen Lage der Heimat- und Zielregion, Motivation einer Aus- bzw. Zuwanderung (Szynter, 2008). 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 attrahieren und von dieser abstoßen und die wiederum 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

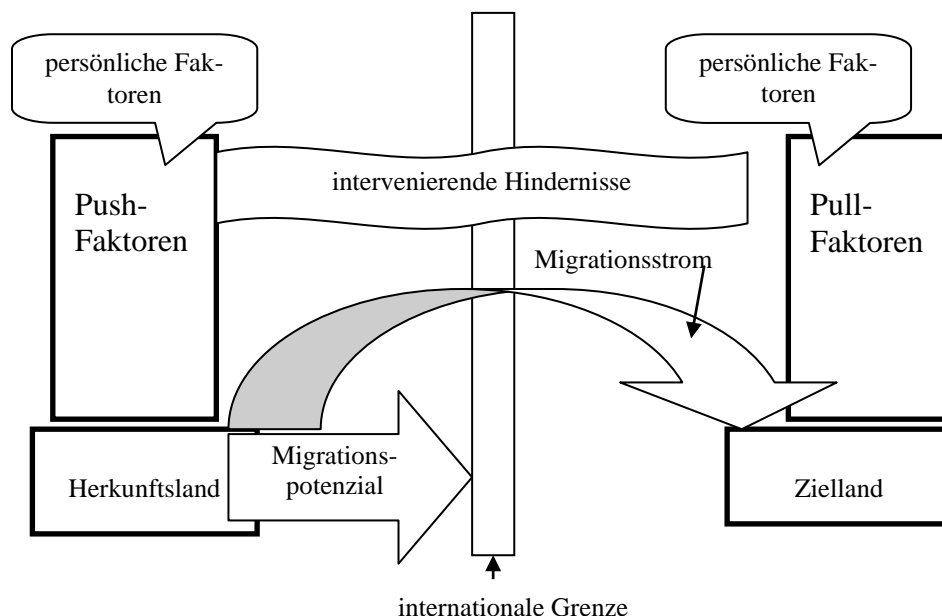
Push-Faktoren	Pull-Faktoren
<ul style="list-style-type: none"> • niedriger Lebensstandard • geringe Wachstumsraten • kaum Einkommen • Armut • hohe Arbeitslosigkeit, insb. unter Jugendlichen • rasches Bevölkerungswachstum • Überbevölkerung • hohe Lohn(neben)kosten • fehlende oder geringe soziale Sicherung • 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, *Arbeitsmarkteffekte 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 intermediäre Hindernisse an. Sie sind als Wanderungshemmnisse zu verstehen. Um diese zu überwinden, muss Aufwand betrieben werden. Die vierte Gruppe, d.h. die persönlichen 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 sozio-ökonomischen 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)

Indem sich der vorliegende Text ausschließlich auf die internationale Migration und nicht auf die Binnenmigrationen eines Landes konzentriert, ist zu betonen, dass die meisten Hindernisse aus heutiger Sicht nicht nur mit dem Hindernis Distanz 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 wird demnach durch zwei Begriffe erweitert, 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

Das Zusammenwirken der Push- und Pull-Faktoren bestimmt das Migrationspotenzial eines Landes. Wie es im Gabler-Wirtschaftslexikon zu lesen ist, *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. Jedem Migrationsvorgang geht daher eine Abwägung zwischen Abwanderung und Ortsbindung sowie zwischen der Attraktivität einer Zielregion und den Hindernissen, diese zu erreichen, voraus. Fällt diese Abwägung zugunsten der Migration aus, wird diese eingeleitet*². Auf diese Art und Weise entsteht ein Migrationsstrom.

Einstellungen zur internationalen Arbeitsmigration bei polnischen und deutschen Hochschulabsolventen – ausgewählte Ergebnisse der Befragung in Rzeszów/Bielefeld

Die Arbeitsemigration betrifft zwei Hauptkategorien von Migranten:

1. Die erste Kategorie umfasst vor allem gering qualifizierte Personen (Lohnarbeiter, Arbeiter und Arbeitssuchende), d.h. die am meisten von der Verarmung gefährdeten Menschen, denen es am schwersten fällt, eine Arbeit zu finden. Vorwiegend werden darunter Personen verstanden, die höchstens eine Berufsausbildung abgeschlossen haben, die für gering qualifizierte und niedrig bezahlte Arbeiten beschäftigt werden – Leistungen, die von der lokalen Arbeitskraft oftmals nicht erbracht werden (wollen). Dabei konkurrieren sie mit den bereits im jeweiligen Land wohnenden oder gerade einwandernden Immigranten aus dem eigenen Heimatland und weiteren Auswanderungsländern. Bei der Anschauung der Migrationsströme in Europa seit der Industrialisierung bis hin zu den 1990er Jahren, war es überwiegend die Gruppe der niedriger qualifizierten Migranten, die sich aufgrund der wirtschaftlichen Lage im Heimatland und durch strukturelle Zwänge zur Emigration entschieden hat.
2. Zur zweiten Gruppe der Arbeitsmigranten zählen gut ausgebildete oder hoch qualifizierte Personen (meistens Hochschulabsolventen), darunter auch welche mit einem 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 ziehen mit der Hoffnung, dass sie dort eine anspruchsvolle und höher dotierte Anstellung finden. Sie zeichnen sich in vielen Fällen

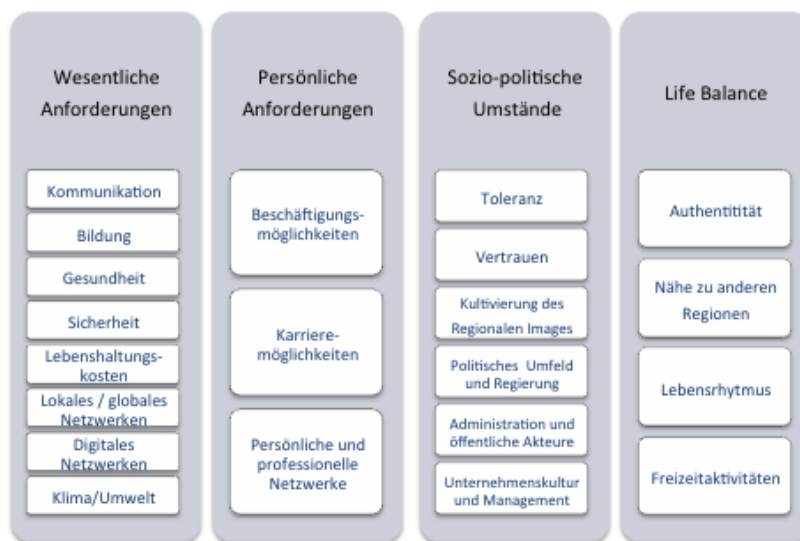
² <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Definition/migrationspotenzial.html>

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 diskutiertem 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 angesichts der momentanen Wirtschafts- und Finanzkrise an Bedeutung, die sich in der hohen Arbeitslosenquote und zunehmend in der Jugendarbeitslosigkeit wieder spiegelt. Zum anderen wird es im Zusammenhang des Fachkräftemangels innerhalb Europas diskutiert. Trotz hoher Arbeitslosenquoten, sind einige europäische Arbeitsmärkte, durch einen gleichzeitigen Fachkräftemangel und einen Mangel an Hochqualifizierten gekennzeichnet. Beide Phänomene haben einen Paradigmenwechsel bei der Bewertung der menschlichen Arbeit hervorgerufen, das lange durch Kürzungen im Personalwesen und Arbeitsplatzverlagerungen in Niedriglohnländer bestimmt wurden. So rückt heutzutage das Humankapital wieder stärker in den Vordergrund und bekommt erneut einen hohen Stellenwert in der Diskussion um regionale Innovationssysteme und ihre Wissensbasis. Viele Regionen befinden sich im internationalen Wettbewerb um „die besten Köpfe“. Dabei gewinnt vor allem der Austausch (hoch)qualifizierter Arbeitskräfte für die wirtschaftliche Entwicklung in zunehmendem Maße an Bedeutung. U. Hunger (2003:3) argumentiert: *Wissen wird zu einem Wachstumsmotor für Volkswirtschaften. Deshalb steigt international die Nachfrage nach mobilen, gut qualifizierten Arbeitskräften. Für moderne Einwanderungsgesellschaften wiederum kann der Umgang mit kultureller Vielfalt ein Innovationspotenzial bedeuten.* Des Weiteren haben Autoren wie Faggian/McCann (2009) auf die Notwendigkeit externen Wissens für regionale Wissensbasen und damit Innovationssysteme hingewiesen. Nicht nur das regional generierte und verankerte Wissen spielt in Innovationsprozessen eine Rolle, sondern auch neues externes Wissen und ein Wissensaustausch zwischen verschiedenen Regionen und Systemen kann Innovationen hervorrufen. In diesem Prozess werden mobile Hochqualifizierte als eine mögliche Quelle (pipeline) (Bathel et al. 2004) betrachtet, die das Wissen zwischen den Regionen transportieren und durch die es zu einem interregionalen Wissensaustausch kommt. In dem Zusammenhang haben Autoren wie Saxenian (2005) und Klagge/Klein-Hitpaß (2010) in ihren zahlreichen Studien zu Rückkehrmigration veranschaulicht wie unter Umständen das Wissen über die Heimatregion mit dem aus der Zielregion neuerworbenen Wissen, nach einer Rückkehr in innovativen Ideen verschmelzen und sich dadurch positiv auf die regionale Wirtschaft auswirken. Der Wettbewerb um eben dieses Wissen, das durch Hochqualifizierte generiert oder transportiert wird, ist in der Literatur seit längerem unter Konzepten wie „brain gain“, „brain

drain“, brain circulation“ bekannt. In dem Zusammenhang werben Länder und Regionen mit weichen (z.B. Kultur- und Bildungsangeboten) und harten (z.B. gute Infrastruktur, gute Arbeitsplätze) Standort- und Attraktivitätsfaktoren um den Gewinn von gut ausgebildeten Menschen, Hochqualifizierten und Fachkräften, um sie zu einer interregionalen und sogar international Migration zu bewegen. Dabei bedienen sie sich vieler Maßnahmen und Instrumente, die dieses Humankapital anziehen sollen.

Abb. 3. Mögliche Attraktivitätsfaktoren einer Region



Quelle: Eigene Darstellung auf der Basis von PÖCHHACKER³

Wie Abbildung 3 zeigt, sind Einzelmaßnahmen die darauf abzielen, mobile Hochqualifizierte für eine Region zu gewinnen, schwierig zu konzipieren, da die Anforderungen seitens Hochqualifizierter an das Lebens- und Arbeitsumfeld einer Region vielfältiger Natur zu sein scheinen. Die vorliegende Studie trägt mit ihren Erkenntnissen zu dem Thema bei, indem sie zwar nicht nach den Anforderungen an eine Zielregion fragt, aber nach Motiven, die eine Arbeitsmigration begünstigen und damit die Ansichten einer Gruppe unter den Hochqualifizierten, nämlich der Hochschulabsolventen⁴, vorstellt. 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). Der Analyse wurden ausgewählte Ergebnisse einer Umfrage unterzogen, deren Hauptziel das

³ Pöchhacker, Innovation Consulting GmbH (2009): Wie attraktiv ist Linz beziehungsweise Oberösterreich für internationale Spitzenkräfte?

⁴ Die Untersuchungen wurden im Studienjahr 2008/2009 von A. Barwinska-Malajowicz durchgeführt, dann 2009/2010 von ihr fortgesetzt und sie umfassten Studenten kurz vor ihrem Studienabschluss und Absolventen öffentlicher Hochschulen in zwei Partnerstädten, das heißt in Rzeszów (Polen) und Bielefeld (Deutschland). Als Informationsquelle diente hier ein Fragebogen, in dem die Befragungstypen: geschlossen, halboffen, offen und konjunktiv verwendet wurden. Der Fragebogen wurde in 9 Kapitel eingeteilt und umfasste 42 Fragen.

Vertiefen des Wissens über Einstellungen zur internationalen Arbeitsmigration bei polnischen und deutschen Hochschulabsolventen war.

Zusammenfassung der Ergebnisse

Die vorliegenden Ergebnisse basieren auf einer qualitativen Befragung⁵, die in den Partnerstädten Bielefeld (Deutschland) und Rzeszów (Polen) durchgeführt wurde. Ziel der Befragung war es basierend auf Vorstellungen herauszufinden, welche persönlichen Motivationen eine mögliche Arbeitsmigration hervorrufen könnten. In beiden Städten fand die Befragung sowohl mit Absolventen als auch mit Studierenden des letzten Studienseesters verschiedener Studienrichtungen an der Universität 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.

Eine der Fragen, die den untersuchten Gruppen der Absolventen und Studierenden im letzten Studienseester in beiden Städten gestellt wurden, bezog sich auf mögliche Umstände sowie die Motivation zur internationalen Arbeitsemigration⁶. Die Verteilung der Antworten der Absolventen aus Bielefeld ergibt das folgende Bild. Als einen der irrelevantesten Gründe einer Arbeitsemigration unter den zur Auswahl stehenden Antwortmöglichkeiten (obwohl dieser Grund für mehr als die Hälfte von Bedeutung war) war die Erzielung einer höheren Vergütung außerhalb der Grenzen Deutschlands. 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 Einkommensquellen zu finden (71 %) (siehe Abbildung 3).

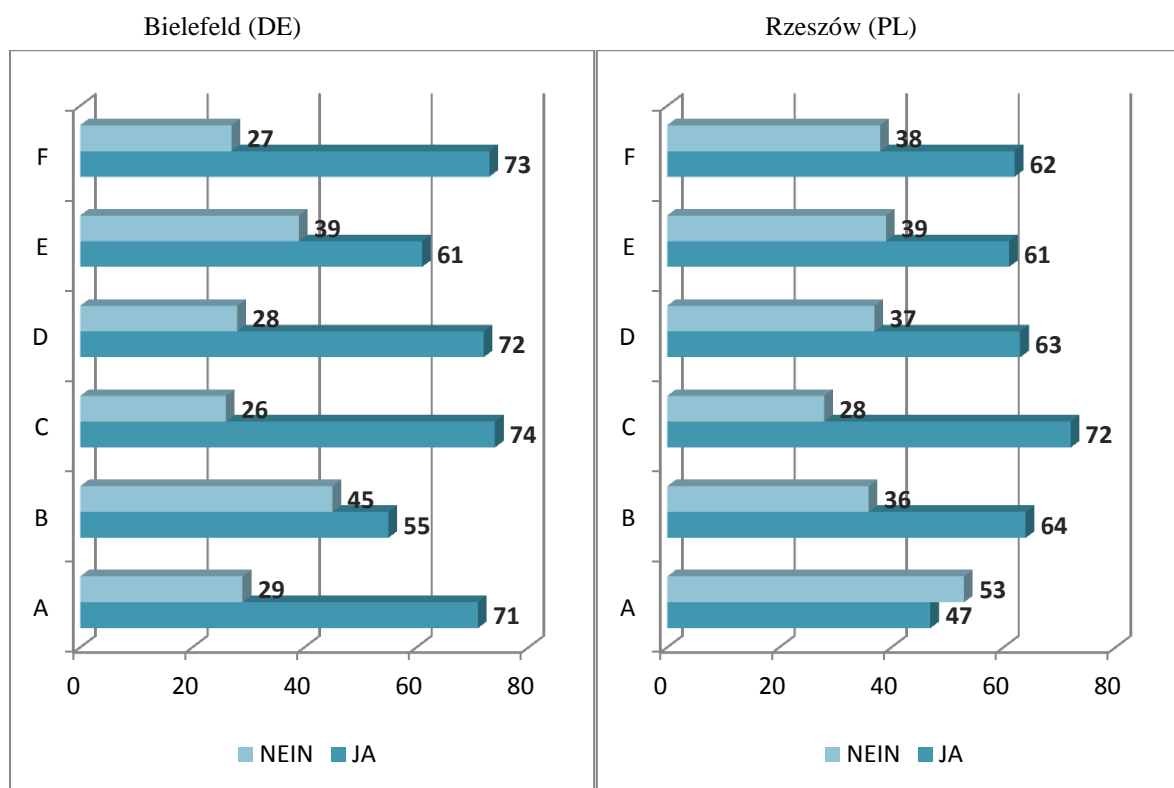
Auf dieselbe Fragen antwortete ein Großteil der Befragten in Rzeszów (72 %), dass sie unter Umständen auswandern würden, die ihnen gleichzeitig ermöglichen, die Sprache des Emigrationslandes zu beherrschen, was die These formulieren lässt, dass junge und ausgebildete Menschen nach weiterer intellektueller Entwicklung streben und stets lernen wollen, darunter ihre Fremdsprachenkenntnisse vertiefen möchten. Auffällig ist die Tatsache, dass nur für beinahe die Hälfte der Befragten (47 %) der Mangel an alternativer Möglichkeit, für den eigenen Unterhalt zu sorgen, als motivierende Umstände galt. Diese Verteilung der Antworten kann

⁵ Die vorliegende Befragung war Teil des Habilitationsvorhabens von Anna Barwińska-Małajowicz.

⁶ Jede Antwortvariante wurde in den Kategorien: „ja“ oder „nein“ ausgewertet.

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 4).

Abb. 4. 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

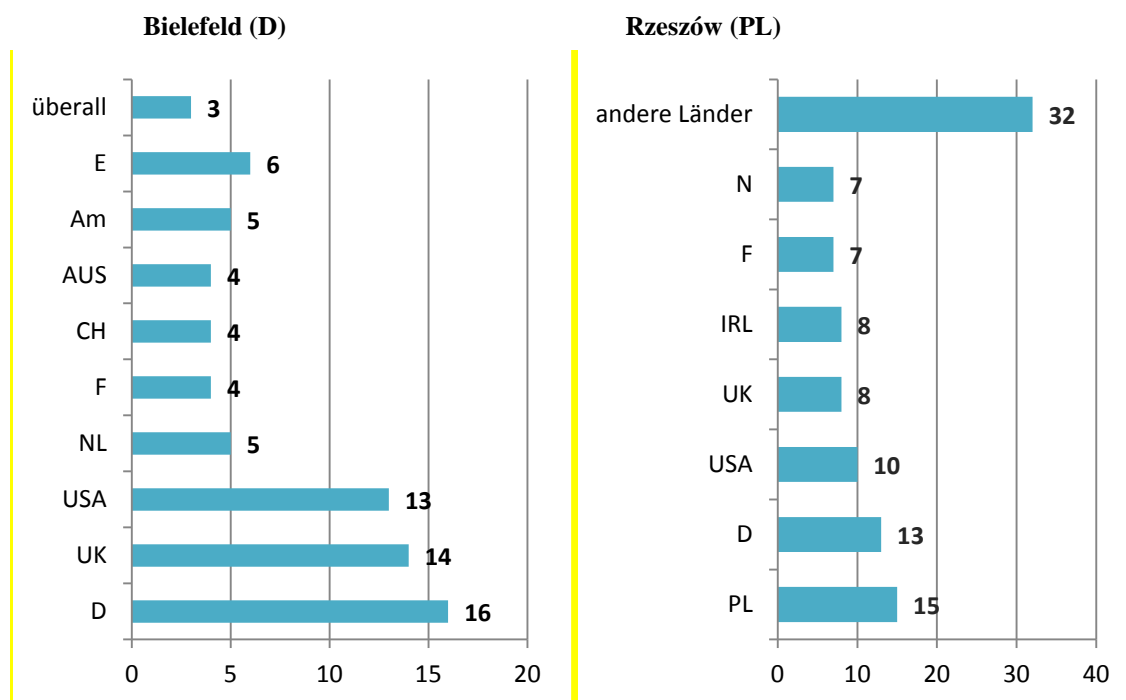
Quelle: eigene Bearbeitung anhand Umfrage (Bielefeld, Rzeszów, 2010).

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%) USA (13 %), den Niederlanden (5 %) sowie Frankreich, Schweiz und Australien (jeweils 4 %). 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 Absolventengruppen beabsichtigt ähnlich den Bielefelder Absolventen erst einmal in Polen nach Beschäftigung zu suchen (15 %). Weiter Länder, die als Auswanderungsziele, im Falle Deutschland (13 %), USA (10 %), Großbritannien und Irland (jeweils 8 %) sowie Frankreich und Norwegen (jeweils 7 %) (siehe Abb. 4). Unter anderen Ländern wurden am meisten die Niederlande, Spanien, Finnland und Belgien benannt. Bemerkenswert ist die Tatsache, dass sich trotz der Finanzkrise jeder zehnte Befragter bereit erklärte, in den USA nach Arbeit zu suchen. Es ist zu vermuten, dass dies im großen Maße auf die langjährige Tradition der Arbeitsemigration aus dem Gebiet des Karpatenvorlands (Iglicka, 2008) in die Vereinigten Staaten und die damit verbundene Entstehung von weiten Migrationsnetzwerken, die aus der Woiwodschaft Karpatenvorland stammen, zurückzuführen ist.

Abb. 4. Angegebene Richtungen der Arbeitsemigration (%)



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

Quelle: eigene Bearbeitung anhand Umfrage (Bielefeld, Rzeszów, 2010).

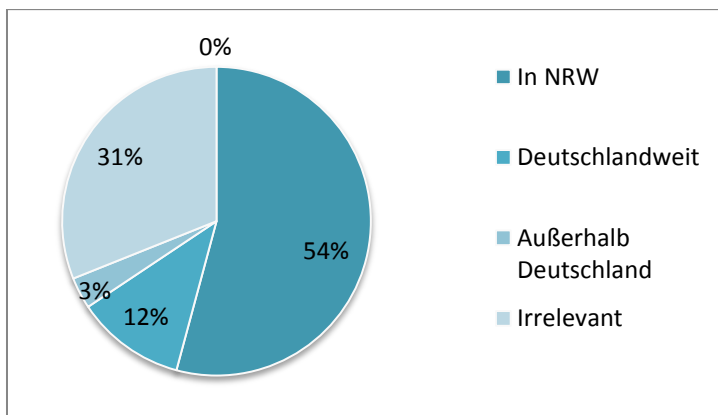
Interpretation der Ergebnisse

Die Ergebnisse der vorliegenden Befragung ermöglichen Einblicke in die Ursachen- und Motivforschung der Arbeitsmigration (hoch)qualifizierter Absolventen in den beiden Partner Städten 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. Dieses 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, indem er argumentiert, dass viele Polen weiterhin zwar wenig Perspektiven in ihrer Heimat sehen, 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 dauerhafte 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, offene Grenzen innerhalb Europas breitet sich der Trend zur Pendelmigration (zirkulierende Migration) und saisonaler Arbeit aus, den Kaczmarczyk (2007:102) als polnischen Trend des *Exports der Arbeitslosigkeit* nennt.

Dass sich die Ansprüche an die Migration und damit das Zielland, die Zielregion verändert haben, zeigt die Antwort der Absolventen beider Länder. Demnach scheint ein Aufenthalt in der Fremde, nicht nur dem Zwecke eines reinen ökonomischen Erwerbs, sondern auch der Möglichkeit eines 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 wiederfindet. Dass Migration mittlerweile nicht mehr nur als ökonomische Notwendigkeit, sondern auch als Chance auf eine berufliche Weiterentwicklung im Sinne des lebenslangen Lernens gesehen werden will, 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-Absolventen⁷ 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. Antworten dieser und weiterer präsentierter 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 sinken.

Abb. 5. Arbeitssuche nach dem Studium der MINT-Absolventen in NRW



Quelle: eigene Darstellung anhand der MINT-Studie (IAT, Gelsenkirchen, 2012).

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

⁷ MINT-Studie Institut Arbeit und Technik, 2012

(Polen) zur internationalen Arbeitsmigration. Die Ergebnisse der Studie weisen darauf hin, dass sich im Laufe der Jahre, Migrationsmotive verändert haben könnten und dass es Unterschiede zwischen in 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 Globalisierung sind auch daran sichtbar, dass sich Hochschulabsolventen immer mehr an internationalen Standards orientieren, und diesen folgen (der Spracherwerb fremder Sprachen weist auf solch eine Entwicklung hin). Der deutsch – polnische Vergleich zeigt allerdings auch, dass das Verdienstgefälle zwischen Ost und West, 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 zu vergleichen. 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 ihre Migrationsmotive hochqualifizierter Arbeitsmigranten vertieft würde.

Literatur:

Antweiler, Ch. (2005): Wanderarbeit als Kulturdimension in Südostasien. Regionale Befunde und Folgerungen für Theorien der Arbeitsmigration. In: Geisen, T. (2005). Arbeitsmigration. WanderarbeiterInnen auf dem Weltmarkt für Arbeitskraft. Frankfurt am Main: IKO-Verlag, S. 52-53.

BÄHR, J. (1983): Bevölkerungsgeographie. Stuttgart.

Barwińska-Malajowicz, 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.

Barwinska-Malajowicz, A., Puchalska, K. (2010): Międzynarodowe przepływy kapitału i siły roboczej, Wyd. UR, Rzeszów, S. 95.

Bathel, H.; Malmberg, A.; Maskell, P. (2004): Clusters and Knowledge: Local Buzz, Global Pipelines and the Process of Knowledge Creation. In: Progress in Human Geography 28, 1, S. 31-56.

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.

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.

Klagge B., Klein-Hitpaß, K. (2010), High-Skilled Return Migration and Knowledge-Based Development in Poland', European Planning Studies, 18 (10), S. 1632-1651.

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.

Pöchlhacker, Innovation Consulting GmbH (2009): Wie attraktiv ist Linz beziehungsweise Oberösterreich für internationale Spitzenkräfte?