

Warum verlassen internationale
Fachkräfte aus Drittstaaten
ihre Herkunftsländer?

„Pull-faktoren“- Katalog

BASED – Baltische Standards
für die Erstintegration
junger qualifizierter
Drittstaatsangehöriger

CJD Nord



Dieses Projekt wird aus Mitteln
des Asyl-, Migrations- und
Integrationsfonds kofinanziert.

Inhaltsverzeichnis

<i>Inhaltsverzeichnis</i>	1
<i>Zum Begriff ‚Pull-Faktoren‘</i>	1
<i>Zur Situation qualifizierter Zuwanderung aus Drittstaaten auf Bundesebene und in Bezug auf die untersuchten Bundesländer SH, HH und MVP</i>	4
<i>Pull-Faktoren vor Push-Faktoren</i>	13
<i>Warum verlassen internationale Fachkräfte aus Drittstaaten ihre Herkunftsländer?</i>	13

Zum Begriff ‚Pull-Faktoren‘

Seinen Ursprung hat der Erklärungsansatz der Push- und Pull-Faktoren für das Phänomen der Migration in den Anfängen der wissenschaftlichen Migrationstheorien. So entwickelte der Demograph Ernest George Ravenstein 1885 „The laws of migration“, mit denen er erstmals Gesetzmäßigkeiten des Phänomens ‚Migration‘ in Analogie zu den Gravitationsgesetzen der Physik nachweisen wollte. [OBJ] Schon dieser erste Ansatz einer theoretischen Analyse des Phänomens ‚Migration‘ steht unter der Zieloption, dass die Herkunfts- und Zielländer Einfluss auf die Migrationsbewegungen nehmen könnten, indem gewisse Paradigmen in diesem Gravitationsmodell verändert würden. Aufbauend auf Ravenstein differenziert dann in den 60er Jahren des 20. Jahrhunderts Everett S. Lee das Gravitationsmodell in Push- und Pull-Faktoren, also ‚Druckfaktoren‘, die im Herkunftsland die Auswanderung erzwingen können, und ‚Sogfaktoren‘, die das Zielland für eine Zuwanderung attraktiv machen.¹ Sowohl die ‚Push-‘ als auch die ‚Pull-Faktoren‘ können in die Kategorien ‚sozioökonomische Faktoren‘, ‚politische Faktoren‘ und ‚ökologische Faktoren‘ unterteilt werden, wobei dem ökonomischen Gefälle im Rahmen der beiden theoretischen Ansätze ein besonderes Gewicht beigemessen wird. Die Migration in die industrialisierten Regionen Europas oder der USA war bis in die 70er Jahre des vergangenen Jahrhunderts ein erfolgreicher Weg, die eigene Lebenssituation zu verbessern, da die industrielle Fertigung viele Arbeitsgelegenheiten für angelernte und ungelernete Arbeitskräfte bot. Migration war in dieser Phase analog zur Landflucht eher ein Gruppenphänomen als eine individuelle Entscheidung, man erinnere sich nur daran, dass in den 70er Jahren die männliche und z.T. auch weibliche Bevölkerung ganzer Dörfer aus Süditalien in die Bundesrepublik Deutschland migrierten und dort z.B. bei VW beschäftigt war. Mit dem Wechsel von der Industrie- zur

¹ Lee, Everett S.: „A Theory of Migration“; in: Demography, Vol. 3, No. 1. (1966), pp. 47-57; <http://links.jstor.org/sici?sici?=0070-3370%281966%293%3A1%3C47%AATOM%3E2.0.CO%3B2-B> ; Han, Petrus: „Soziologie der Migration“; Stuttgart 2005; S. 15 f.; https://www.uzh.ch/cmsssl/suz/dam/jcr:fffff-866d-1ee0-0000-000066fc60a2/09.27_han_10.pdf

Dienstleistungsgesellschaft, besonders aber auch mit der digitalen Revolution, veränderten sich die Paradigmen, auf denen die bisherigen Migrationstheorien beruhten, und erzwingen so auch eine differenziertere Definition von Push- und Pull-Faktoren. Für die Mehrheit der Menschen, die aus Entwicklungs- und Schwellenländern nach Deutschland migrieren, ist das soziale und ökonomische Gefälle zwischen Herkunfts- und Zielland nach wie vor ein zentrales Motiv für die Migration und die aktuelle Massenflucht über des Mittelmeer nach Europa kennzeichnet diesen Typus der Migration als Gruppenphänomen. Auch wenn für die Mehrheit dieser ‚Armutsmigranten‘ die Arbeitsmarktintegration das vorrangige Ziel ist, gelingt dies aufgrund der Differenz zwischen den mitgebrachten Kompetenzen und den Anforderungen des Arbeitsmarktes nur wenigen nachhaltig, denn Beschäftigung für ungelernete oder angelernte Arbeitskräfte in der industriellen Fertigung, die kaum Deutschkenntnisse voraussetzt, gibt es so gut wie nicht mehr und auch eine geringqualifizierte Beschäftigung im Dienstleistungssektor setzt zumindest gefestigte Grundkenntnisse der deutschen Sprache voraus. Zudem gehen Migranten mit berufsrelevanten Qualifikationen in der Menge Zuwandernder unter, werden meist zu spät mit ihren Qualifikationen identifiziert und daher nur unzureichend individuell auf die Integration in den Arbeitsmarkt vorbereitet. Die Deutungshoheit des Modells der Push- und Pull-Faktoren, das vor allem auf dem sozialen und ökonomischen Gefälle basiert und Migration als Gruppenphänomen wahrnimmt, ist in Bezug auf die obig geschilderte ‚Armutsmigration‘ nach wie vor mit Einschränkungen gültig, allerdings basiert das Modell auf der industriellen prädigitalen Gesellschaft, deren Mobilitätsoptionen deutlich eingeschränkter waren als in der Gegenwart und deren Informations- und Kommunikationsmöglichkeiten im 19. Jahrhundert verharren. Auch kann dieses Modell nicht angemessen die ‚qualifizierte Arbeitsmigration‘ als weiteren Migrationstypus erfassen, denn ‚qualifizierte Arbeitsmigration‘ ist weder ein Gruppenphänomen, noch durch soziale und ökonomische Motive nur erzwungen, sondern vielfach auch individuell als Chance gewollt. Die Motivation für diesen Migrationswunsch ist nicht in erster Linie die Verbesserung der Lebenssituation oder des Lebensstandards, sondern die Wahrnehmung beruflicher Entwicklungschancen im Rahmen einer globalisierten Wirtschaft. So kommt dem Faktor ‚Bildung und Weiterbildung im globalen Kontext‘ in unserer wissensbasierten Gesellschaft eine deutlich größere Bedeutung zu als in der Vergangenheit. Vor diesem Interpretationshintergrund ist Arbeitsmigration nicht primär ein Instrument, um die eigene Lebenssituation zu verbessern, sondern vor allem ein Qualifikationsmerkmal, welches das individuelle Kompetenzprofil aufwertet. Eine aktuelle Studie zu den Mobilitätsmotiven von promovierten Wissenschaftlern zeigt, dass „die Motive, das Heimatland zu verlassen (sogenannte Push-Faktoren), (...) in den meisten Fällen eher in den Forschungsbedingungen und Karrieremöglichkeiten im Herkunftsland zu suchen (sind) als in dessen allgemeiner und politischer Lage.“² Auch eine Befragung unter 480 zugewanderten Hochqualifizierten

² GATE Germany Schriftenreihe Hochschulmarketing 12; 2016; Antje Wegner: Internationale Nachwuchswissenschaftler in Deutschland; S.13;

<http://www.gate-germany.de/publikationen-studien/schriftenreihe-hochschulmarketing.html>

Siehe auch:

BAMF Working Paper 28 (2009); Heß, Barbara: „Zuwanderung von Hochqualifizierten aus Drittstaaten nach Deutschland“

verdeutlicht, dass „wichtigste Kriterien für die Zuwanderung nach Deutschland (...) die Art des Arbeitsplatzes bzw. des Unternehmens, die langfristige Karriereplanung und (dann erst, Vf.) die Höhe des Einkommens (...) (sind).“³ Indem soziale und ökonomische Faktoren sowohl in den Herkunfts- als auch in den Zielländern zumindest für die Zielgruppe der Qualifizierten und Hochqualifizierten eine Migration zunehmend weniger erzwingen können, wandelt sich die Migration vom Gruppenphänomen zu einer selbstbestimmten Entscheidung des Individuums, so dass „individuelle Merkmale (...) nicht nur die situationale Wirkungslogik von Faktoren, sondern auch deren Wahrnehmung“ diese Entscheidung beeinflussen.⁴ Insofern ist nicht nur die Migrationsentscheidung sehr viel stärker individualisiert als in der Vergangenheit, es spielen auch ‚weiche‘ Faktoren wie die individuelle Ansprache, das Image oder die Außendarstellung und -wahrnehmung eines Ziellandes eine größere Rolle. Zudem sind das Image eines Ziellandes, dessen Außendarstellung und Wahrnehmung im digitalisierten Informationszeitalter sehr schnelllebig, kaum zu steuern und unterliegen dem Einfluss individueller Erlebnisse, Erfahrungen und Empfindungen vieler unterschiedlicher Zugewanderter, die innerhalb kürzester Zeit digital innerhalb der Community und weltweit verbreitet werden. Für Akademiker und leitende Führungskräfte in Unternehmen ist der berufliche Aufenthalt im Ausland ein wichtiger Karrierebaustein, der auch mehrfach im Verlauf eines Arbeitslebens umgesetzt wird.⁵ Im Gegensatz zu den großen Migrationsbewegungen des Industriezeitalters entscheiden sich Angehörige dieser Berufsgruppen heute eher für die grenzüberschreitende Mobilität als für die dauerhafte Migration. Auch „wer keine wissenschaftliche Karriere im Ausland anstrebt, betrachtet temporäre Mobilität häufig als die notwendige Bedingung für die wissenschaftliche Karriere im Herkunftsland. (...) Mit dem Aufenthalt wird jedoch nicht nur Reputation erworben, sondern es werden auch internationale akademische Gepflogenheiten und Verhaltensregeln eingeübt und Sprachkenntnisse perfektioniert.“⁶ Analog gilt für größere Unternehmen die berufliche Mobilitätserfahrung ihres Führungspersonals als Training für die Befähigung, in internationalen Märkten zu agieren. In dem Maße wie die grenzüberschreitende Mobilität für qualifizierte und hochqualifizierte Zuwandernde an Bedeutung gewinnt, wird auch die grenzüberschreitende Vernetzung von Wirtschaftsräumen wie dem Ostseeraum zunehmend

https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/WorkingPapers/wp28-hochqualifizierte.pdf?__blob=publicationFile

„Dies zeigt, dass die meisten Hochqualifizierten sich nicht unbedingt aufgrund der schlechten Lage im Herkunftsland dazu entschlossen haben, auszuwandern, sondern aufgrund besserer Bedingungen und der Karriereplanung nach Deutschland gekommen sind und die Pull-Faktoren somit entscheidender sind als die Push-Faktoren.“ (S. 64)

³ A.a.O.; S. 64

⁴ Kalter, Frank (2000): Theorien der Migration. In: Müller, Ulrich/ Nauck, Bernhard/ Diekmann, Andreas (Hrsg.): Handbuch der Demographie: Modelle, Theorien und Methoden. Berlin, Heidelberg, New York: Springer Verlag; S. 453

⁵ „Unter allen Push-Faktoren ist der potentiell karriereförderliche Charakter internationaler Mobilität mit Abstand der wichtigste Grund für die Migration. Insbesondere für Wissenschaftler aus Afrika, Süd- und Südostasien, Süd- und Mittelamerika und der MENA-Region (Middle East and North Africa) ist der karriereförderliche Faktor der Auslandserfahrung entscheidend.“ Aus: Fuchs, Kubis, Schneider: Zuwanderungsbedarf aus Drittstaaten in Deutschland bis 2050; Bertelsmann Stiftung 2015; S. 13 https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/Studie_IB_Zuwanderungsbedarf_aus_Drittstaaten_in_Deutschland_bis_2050_2015.pdf

⁶ GATE Germany Schriftenreihe Hochschulmarketing 12; 2016; Antje Wegner: Internationale Nachwuchswissenschaftler in Deutschland; S. 62; <http://www.gate-germany.de/publikationen-studien/schriftenreihe-hochschulmarketing.html>

attraktiver für diese Zuwanderungsgruppe. Die Sekundäranalyse zur Eurobarometer Studie „Geographical and labor market mobility“⁷, in der 1500 Personen im Bundesgebiet 2009 u.a. dazu befragt wurden, welche „Gründe für Mobilität“ im Arbeitsmarkt aus ihrer Perspektive sprechen, verdeutlicht, dass berufliche Mobilität auch in den klassischen Zielländern der Migration ein Qualifizierungsmerkmal ist und insbesondere für die befragten deutschen Studierenden sind ökonomische Faktoren nachrangig und „vor allem die Faktoren neue Dinge und Menschen (56,2%) (kennen zu lernen, Vf.), Karriere- oder Geschäftsmöglichkeiten (44,9%) und die Verbesserung ihrer Qualifikation (43,8%) wichtig.“⁸

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass die Strategien für eine Bewerbung qualifizierter Zuwanderung für die Bundesrepublik Deutschland differenziert und individualisiert mit dem Fokus auf den Möglichkeiten einer beruflichen Weiterqualifizierung und den Perspektiven und Chancen einer internationalen Vernetzung liegen sollten. Um dieses Ergebnis näher zu spezifizieren, sollen im Folgenden die gegenwärtige Situation qualifizierter Zuwanderung in die BRD sowie des Untersuchungsraums ‚Ostseeregion‘ mit dem Schwerpunkt auf den Bundesländern SH, HH und MVP dargestellt werden und es sollen die bisherigen Strategien des Bundes und der untersuchten Bundesländer zur Sicherung des Fachkräftebedarfs in Bezug auf qualifizierte Zuwanderung beschrieben werden.

Zur Situation qualifizierter Zuwanderung aus Drittstaaten auf Bundesebene und in Bezug auf die untersuchten Bundesländer SH, HH und MVP

Die Datengrundlage für die aktuelle Situationsanalyse zur qualifizierten Zuwanderung in die Bundesrepublik Deutschland insgesamt und die Bundesländer Schleswig-Holstein, Mecklenburg-Vorpommern und Hamburg im Besonderen bilden die Zahlen des Statistischen Bundesamtes (Destatis) sowie das über das gemeinsame Statistikportal der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder zugängliche Datenangebot. Des Weiteren wurden Zahlen des SOEP 2016 des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) für einen Überblick über die Einwanderungssituation genutzt.⁹ Eine zentrale Datenquelle war „Das Bundesamt in Zahlen 2016 / Asyl, Migration und Integration“, herausgegeben vom BAMF, die im Wesentlichen auf den Angaben des Ausländerzentralregisters basiert.¹⁰ In Bezug auf die Zuwanderung mit der Blauen Karte EU sind die Publikationen des BAMF ebenfalls eine gute Informationsquelle.¹¹ Wichtige Daten zur allgemeinen Zuwanderungssituation, auch unter Einbeziehung der EU-Bürger und unabhängig vom Rechtsstatus, geben die

⁷ http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_337_en.pdf S. 25

⁸ A.a.O.; S.29

⁹ <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Bevoelkerung/Bevoelkerung.html;jsessionid=84B2730F560754D0921DF3871CD518FB.cae3>; http://www.statistikportal.de/Statistik-Portal/de_inhalt02.asp

¹⁰ http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Broschueren/bundesamt-in-zahlen-2016.pdf;jsessionid=88314747A4E050519B5B0C807F4B66D7.1_cid294?_blob=publicationFile

¹¹ <http://www.bamf.de/DE/Infothek/Statistiken/BlauKarteEU/blau-karte-eu-node.html>

Veröffentlichungen des Sachverständigenrates deutscher Stiftungen für Integration und Migration und der Fortschrittsbericht 2017 zum Fachkräftekonzept der Bundesregierung.¹² Auf Grundlage dieses Datenmaterials wurden qualifizierte Zugewanderte aus Drittstaaten in die Kategorien Herkunftsländer, Ausbildungsstatus und Aufenthaltsmotive ‚Studium‘ bzw. ‚Arbeitsaufnahme‘ differenziert, wobei genderspezifische Aspekte die Situationsanalyse innerhalb dieser Kategorien als Querschnittsaufgabe flankieren. Studierende in die strategischen Überlegungen einzubeziehen, ist unter pragmatischen wie volkswirtschaftlichen Aspekten in jedem Fall sinnvoll, da aufwendige Anerkennungsverfahren aufgrund des deutschen Studienabschlusses nicht nötig sind und deutsche Arbeitgeber das Kompetenzprofil der Stellenbewerberinnen und -bewerber besser einschätzen können. Auch wurden von den Studierenden im Verlauf des Studiums sowohl Deutsch- als auch Systemkenntnisse erworben und es wurde die Arbeit in internationalen Teams eingeübt. Mit 45.856 Personen sind geringfügig weniger Zuwanderer aus Drittstaaten zum Zweck eines Studiums 2016 in die Bundesrepublik eingereist als mit 50.939 Personen zum Zweck der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit.¹³ Mehrheitlich wurde von den studentischen Interviewpartnern im Projekt BASED betont, dass die Attraktivität der Bundesrepublik Deutschland als Studienstandort vor allem im Angebot eines gebührenfreien oder zumindest kostengünstigen Studiums begründet sei, zumal deutsche Universitäten international einen ausgezeichneten Ruf in Forschung und Lehre genießen würden. Hauptherkunftsländer der Studierenden aus Drittstaaten waren 2016 China (8.608), Indien (4.262), die USA (3.944), der Iran (1.397), die Russische Föderation (1.330) und die Türkei (1.214).¹⁴ Im Vorjahr 2015 haben insgesamt „in Deutschland rund 236.000 ausländische Studierende ein Studium absolviert, die ihre Hochschulberechtigung im Ausland erhalten haben. Deutschland ist damit nach den USA, Großbritannien, Australien und Frankreich trotz der Sprachbarriere das fünftbeste Zielland (für zuwandernde Studierende aus allen Ländern; Vf).“¹⁵ Desto bedauerlicher ist es, dass es nur unzureichend gelingt, diese Studierenden nach dem Abschluss ihres Studiums für eine Berufstätigkeit in Deutschland zu gewinnen. „Die Möglichkeit, einen Aufenthaltstitel zur Arbeitsplatzsuche nach Abschluss des Studiums zu erhalten, nutzten zuletzt (2015, Vf.) 5200 drittstaatsangehörige Absolventinnen und Absolventen der deutschen Hochschulen. (...) Dies waren jedoch nur 638 Aufenthaltstitel mehr als im Jahr 2013 und lediglich 307 mehr als in 2011.“¹⁶ Die Ursachen für diesen unzureichenden Erfolg müssen präzise definiert werden, um diese fruchtbare Fachkräfteresource für Deutschland besser zu nutzen. Das Verhältnis von männlichen

¹² https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2017/01/SVR_Fakten_zur_Einwanderung.pdf
http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/fortschrittsbericht-fachkraefte-fuer-2017.pdf?__blob=publicationFile&v=2

¹³ Tabelle II – 4 (S. 80): Zuzüge von Drittstaatsangehörigen im Jahr 2016 nach ausgewählten Aufenthaltszwecken und/oder Aufenthaltstiteln https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Broschueren/bundesamt-in-zahlen-2016.pdf?__sessionid=88314747A4E050519B5B0C807F4B66D7.1

¹⁴ Siehe a.a.O.

¹⁵ „Internationalisierung von Bildung, Wissenschaft und Forschung – Strategien der Bundesregierung“; S.11 <https://www.bmbf.de/pub/Internationalisierungsstrategie.pdf>

¹⁶ http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/fortschrittsbericht-fachkraefte-fuer-2017.pdf?__blob=publicationFile&v=2; S. 50

Studierenden und weiblichen Studierenden aus dem Ausland an allen deutschen Hochschulen war 2015 mit 173.923 zu 166.382 annähernd ausgeglichen.¹⁷ Auch hinter dieser statistischen Information verbirgt sich eine bedeutende Chance, den Anteil Hochqualifizierter aus Drittstaaten im deutschen Arbeitsmarkt zu steigern, denn im Vergleich zum Studium in der Bundesrepublik beantragen deutlich weniger Universitätsabsolventinnen eine Blue Card für die Berufstätigkeit in Deutschland. Schon für das Jahr 2009 werden in einer Studie des BAMF für die Grundgesamtheit der Hochqualifizierten mit Blue Card zwar 82,9% männliche, aber nur 17,1% weibliche Personen angegeben.¹⁸ Dieser Trend hat sich auch weiterhin fortgesetzt, wie ein weiterer Forschungsbericht des BAMF auf Grundlage des Datenmaterials von 2015 nachweist, denn „sowohl in der Grundgesamtheit als auch unter den Befragungsteilnehmern sind etwa vier Fünftel Männer.“¹⁹ Ein weiteres Ergebnis dieses Forschungsvorhabens war, dass auch die Herkunftsregionen in Bezug auf den Geschlechterproporz bei den Inhabern der Blue Card von großer Bedeutung sind: Während der Frauenanteil bei den Herkunftsländern Russland, Osteuropa/Zentralasien, Lateinamerika und China immerhin zwischen 25 und 30% liegt, sind aus Syrien, Indien und Ägypten „überproportional viele Männer“ vertreten.²⁰ Wenn es in der Zukunft gelingt, Frauen insgesamt, aber auch gezielt aus diesen unterrepräsentierten Herkunftsregionen anzusprechen und diesen zu vermitteln, dass sie nicht nur vielfältige berufliche und private Entwicklungsoptionen in Deutschland wahrnehmen können, sondern mit ihren Talenten gewünscht und gesellschaftlich anerkannt sind, könnte dies nicht nur ein Gewinn für den deutschen Arbeitsmarkt sein, sondern auch progressive Impulse für die Herkunftsländer setzen.

Schaut man auf die Zahl aller Zugewanderten in 2015, so fällt zunächst auf, dass die Zuwanderung aus den EU-Mitgliedstaaten, die bisher einen Anteil von über 50% stellte, zugunsten der Zuwanderung aus Drittstaaten auf den zweiten Platz zurückgefallen ist. Ursache dafür ist die hohe Zahl der Flüchtlinge und nicht ein Zuwanderungsrückgang bei EU-Bürgern (2014: 630.243 EU-Bürger; 2015: 685.485 EU-Bürger).²¹ Während 2015 30 % der zugewanderten EU- Bürger zum Zweck der Berufstätigkeit, der Ausbildung oder des Studiums einreisten und 31% als Grund familiäre Gründe benannten, beantragte die große Mehrheit der Zuwanderer aus Drittstaaten 2015 Asyl.²² Der verhältnismäßig geringen Zuwanderung aus Drittstaaten in 2015 zum Zweck der Erwerbstätigkeit mit 38.805 im Vergleich zur hohen Zahl der Asylantragsteller entsprechen auch die unterschiedlichen Herkunftsländer beider Gruppen: Während Erwerbszuwanderung vor allem aus Indien (4.968), den USA (4.719), Bosnien und Herzegowina (3.553), China (2.959),

¹⁷<https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/LangeReihen/Bildung/lrbil01.html;jsessionid=017F1BC5B45D446182CB9CB466E6426A.cae4>

¹⁸ http://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/20586/ssoar-sofid-2009-migration_und_ethnische_minderheiten_20092-hess-bleiben_hochqualifizierte_zuwanderer_in_deutschland.pdf?sequence=1 ; siehe S. 18

¹⁹ https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb27-blaue-karte-eu.pdf?__blob=publicationFile ; S.6

²⁰ A.a.O. , S. 129

²¹ Fakten zur Einwanderung in Deutschland; 22.12.2016 aktualisierte Fassung; hrsg. v. Sachverständigenrat <https://www.svr-migration.de/publikationen/fakten-zur-einwanderung-in-deutschland/>

²² A.a.O.; S. 4

Serbien/Montenegro (2.949), der Ukraine (1.927), der Russischen Föderation (1.726) und der Türkei (1.412) erfolgte²³, sind 2015 die häufigsten Herkunftsländer der Asylsuchenden. Syrien, Arabische Republik (35,9% = ca. 390.000), Albanien (12,2% = ca. 54.000), Kosovo (7,6% = ca. 33.000), Afghanistan (7,1% = ca. 31.000), Irak (6,7% = ca. 29.000) und Serbien (3,8% = ca. 16.900).²⁴ Einzig in Bezug auf die Zuwanderung aus Serbien kommt es zu einer Überschneidung beider Gruppen, wobei zum einen die Größenordnung zweitrangig ist und zum anderen der Asylantrag in der Regel als unbegründet abgelehnt wurde. Auch in 2016 überwog die Zahl der Zugewanderten aus Drittstaaten mit 673.217 Zuzügen, das entspricht 51,5%, allerdings sank die Zahl der Drittstaatsangehörigen im Vergleich zu „2015 um 40,2%. Der Rückgang der Drittstaatsangehörigen ist insbesondere auf die niedrigen Zuzugszahlen von Schutzsuchenden im Jahr 2016 gegenüber 2015 zurückzuführen.“²⁵

So ist die Erwerbsmigration aus Drittstaaten im Vergleich zu 2015 um 36,6% auf 50.964 Personen in 2016 gestiegen.²⁶ Vergleicht man jedoch die aktuellen Zahlen von 2016 für die Gruppe der sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer*innen aus EU-Staaten und für die Gruppe der sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer*innen aus Drittstaaten insgesamt in Deutschland, so wird deutlich, dass die größte Gruppe ausländischer Arbeitnehmer*innen mit 1,8 Millionen Beschäftigten aus der EU kommt, während die Drittstaaten mit 1,4 Millionen Beschäftigten vertreten sind.²⁷ Von den 38.805 Personen aus Drittstaaten, die 2015 zum Zweck der Erwerbstätigkeit in die Bundesrepublik eingewandert sind, hatten 6.792 ihre Einreise nach § 19a der AufenthG (Blaue Karte) beantragt, davon aus Indien 1.387, aus der Russischen Föderation 772, aus der Ukraine 587. Das BAMF registriert, dass „seit der Einführung der Blauen Karte EU (Aug. 2012, Vf.) ein kontinuierlicher Anstieg der Einreisen von Hochqualifizierten“ auf 17% der Erwerbseinwanderung in 2015 festgestellt werden kann.²⁸ Betrachtet man die Einwanderung von Hochqualifizierten, Fachkräften und Qualifizierten in Mangelberufen aus Drittstaaten in 2015 insgesamt, so ergibt sich eine Quote von 26.226 Personen, davon qualifizierte Beschäftigte 18.994, Hochqualifizierte mit Blauer Karte und andere Wissenschaftler 3.817, Beschäftigte in Mangelberufen mit Blauer Karte 3.006 und Forschende in unterschiedlichen Projekten 406. Der Trend sowohl zum Anstieg der Einreisen über die Beantragung einer Blauen Karte als auch zum Wechsel in diesen attraktiveren Aufenthaltstitel setzte sich auch 2016 fort, denn „innerhalb des 1. bis 3. Quartals 2016 wurden 13.166 Blaue Karten EU in Deutschland erteilt, im entsprechenden Vorjahreszeitraum waren es 11.171. Von den Erteilungen bis zum 3. Quartal 2016 waren 7.036 (17,1%) Neuerteilungen, das heißt Erteilung an Personen, die zuvor noch nicht im Besitz eines Aufenthaltstitels in Deutschland waren.“²⁹ Im ersten bis dritten Quartal 2016

²³ https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Broschueren/bundesamt-in-zahlen-2015.pdf?__blob=publicationFile; S. 79, Tabelle II-4

²⁴ A.a.O.; S. 20, Abbildung I-7

²⁵ <https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Broschueren/bundesamt-in-zahlen-2016.pdf;jsessionid-88314747A4E050519B5B0C807F4B66D7.1>; S.81

²⁶ A.a.O.; S.85

²⁷ http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/fortschrittsbericht-fachkraefte-fuer-2017.pdf?__blob=publicationFile&v=2; S. 47

²⁸ A.a.O.; S. 86, Tabelle II - 7

²⁹ <http://www.bamf.de/DE/Infothek/Statistiken/BlaueKarteEU/blau-karte-eu-node.html>

kam die Mehrheit der Antragsteller aus „Indien (22,7%), China (8,7%), der Russischen Föderation (7,4%), der Ukraine (4,9%) sowie Syrien (4,5%).“³⁰ Betrachtet man die Entwicklung der Blauen Karte als Instrument qualifizierter Einreise im europainternen Vergleich, so zeigt sich, dass „Deutschland Spitzenreiter bei der Erteilung von Blauen Karten EU (ist). So wurden 2015 allein 85,5 Prozent aller EU-weit ausgegebenen Blauen Karten EU von Deutschland ausgestellt. Dahinter folgen die Länder Frankreich und Polen.“³¹

Vergleicht man jedoch die Attraktivität der Bundesrepublik Deutschland im internationalen Rahmen, fällt die Beurteilung nicht so positiv aus. So liegt Deutschland zwar für migrationsinteressierte Fachkräfte als erstes nicht englischsprachiges Zielland auf dem vierten Platz, aber in Bezug auf die Gewinnung und den Verbleib von Hochqualifizierten aus dem Ausland sind „die drei erfolgreichsten Volkswirtschaften nach dieser Berechnungsmethode (...) in absteigender Reihenfolge die Schweiz, Singapur und Dänemark. Deutschland beispielsweise findet sich auf dem 16. Rang weltweit.“³² Das Ergebnis dieses Rankings relativiert sich allerdings, wenn man die qualifizierten Zugewanderten hinsichtlich ihrer Herkunftsländer differenziert betrachtet. Während „Personen aus den USA und Kanada oft nur von vorn herein einen befristeten kurzfristigen Aufenthalt planen“, haben Zugewanderte aus anderen Ländern häufig „ein überdurchschnittlich hohes Interesse daran, langfristig in Deutschland zu bleiben.“³³ Vor allem Hochqualifizierte aus der Russischen Föderation, aus Weißrussland und anderen osteuropäischen Staaten streben einen längerfristigen Aufenthalt an.³⁴ Überhaupt fällt auf, dass die starke Präsenz von hochqualifizierten und qualifizierten Fachkräften aus den ehemals sozialistischen Staaten eine Besonderheit der deutschen Zuwanderungssituation darstellen. „Seit den 1990er Jahren wurden die ehemaligen sozialistischen Staaten zu einer zahlenmäßig wichtigen Herkunftsregion der Migration nach Deutschland. Fasst man diese Staaten zu einer Region zusammen, so stellen die Migrantinnen und Migranten aus diesen Staaten mit einem knappen Drittel die größte Gruppe in Deutschland.“³⁵ Die Attraktivität der Bundesrepublik für diese Zielgruppe beruht sicher auf mehreren Faktoren:

³⁰ A.a.O.

³¹ A.a.O.; siehe auch: „Von August 2012 bis Dezember 2015 wurden in Deutschland insgesamt 37.606 Blaue Karten erteilt – das sind fast 90% aller in der Europäischen Union (EU) ausgestellten Blauen Karten. Dies bestätigt, dass hoch qualifizierte Zuwanderinnen und Zuwanderer einfacher in Deutschland arbeiten und leben können“; aus: „Internationalisierung von Bildung, Wissenschaft und Forschung – Strategien der Bundesregierung“; <https://www.bmbf.de/pub/Internationalisierungsstrategie.pdf> ; S. 13

³² BAMF / Working Paper 62: „Fachkräftezuwanderung im internationalen Vergleich“; Stephan Humpert; Juni 2015; S.16; https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/WorkingPapers/wp62-fachkraefte-zuwanderung.pdf?__blob=publicationFile

³³ Heß, Barbara: „Bleiben hochqualifizierte Zuwanderer in Deutschland?“ http://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/20586/ssoar-sofid-2009-migration_und_ethnische_minderheiten_20092-hess-bleiben_hochqualifizierte_zuwanderer_in_deutschland.pdf?sequence=1 ; S. 20

³⁴ a.a.O.; S. 22; siehe auch: BAMF Working Paper 28 (2009); Heß, Barbara: „Zuwanderung von Hochqualifizierten aus Drittstaaten nach Deutschland“ https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/WorkingPapers/wp28-hochqualifizierte.pdf?__blob=publicationFile ; S.70

³⁵ Jungwirth, Grigoleit, Wolfram: „Arbeitsmarktintegration hochqualifizierter Migrantinnen – Berufsverläufe in Naturwissenschaft und Technik“; BMBF Bonn, Berlin 2012; S. 4; http://www.interkultureller-rat.de/wp-content/uploads/arbeitsmarktintegration_hochqualifizierter_migrantinnen.pdf

Das Projekt wird aus Mitteln des Asyls-, Migrations- und Integrationsfonds kofinanziert.

- Die osteuropäischen Staaten sind Teil der europäischen Geschichte, Kultur und Traditionen.
- Die geographische Lage dieser Staaten hat schon immer den Austausch von Wirtschaftsgütern, Kunst, Kultur, politischen Beziehungen und Bevölkerungsgruppen begünstigt.
- Die Migration von Deutschland nach Russland und umgekehrt reicht bis ins 17. Jh. zurück.
- In vielen Staaten der ehemaligen Sowjetunion war Deutsch vor Englisch 1. oder 2. Fremdsprache.
- Seit den 90er Jahren gibt es in Deutschland eine große russischsprachige Community, die sich im Gefolge der Zuwanderung von Spätaussiedlern und deren Familienangehörigen entwickelt hat.

Die Bundesrepublik Deutschland als herausragender Standort im Bereich ‚Maschinen- und Autobau‘, aber auch in den Feldern ‚Chemische Industrie‘ und ‚Medizinische Forschung und Technologie‘ ist für qualifizierte Zuwanderer dieser Berufsgruppen besonders attraktiv. So „kamen aus der Russischen Föderation und anderen osteuropäischen Ländern überwiegend Physiker, Mathematiker, Ingenieurwissenschaftler, Chemiker, Informatiker, Architekten, Biowissenschaftler und Mediziner (...).“³⁶ Das Fachkräftekonzept des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales „Fachkräftesicherung – Ziele und Maßnahmen der Bundesregierung“ wurde schon 2011 publiziert und sieht die Zuwanderung qualifizierter Fachkräfte aus Drittstaaten als eine von fünf strategischen Säulen des Konzepts. Eine Zielsetzung dieser Fachkräftestrategie war es, „Bürokratische Hindernisse für qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind abzubauen und die Rahmenbedingungen für ihre Niederlassungs- und Aufenthaltserlaubnis zu verbessern.“³⁷ Der „Fortschrittsbericht 2017 zum Fachkräftekonzept der Bundesregierung“ attestiert den eingesetzten Instrumenten Erfolg, denn „zwar vollzieht sich die Zuwanderung nach Deutschland überwiegend im Rahmen der EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit, aber auch der Zuzug von Fachkräften und Hochqualifizierten aus Drittstaaten, die zum Zweck der Erwerbstätigkeit nach Deutschland gekommen sind, hat sich in den letzten Jahren kontinuierlich erhöht.“³⁸ So wurde die Zahl der erteilten Blue Cards von 2013 bis 2015 um immerhin 30% gesteigert und auch das Verfahren zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse wurde gut angenommen und hat sich als praktikabel erwiesen.³⁹ Während im ursprünglichen Konzept sich die Fachkräftesicherung vor dem Hintergrund des demografischen Wandels vor allem als quantitative Herausforderung stellte, greift nach Einschätzung der Experten im Jahr 2017 angesichts der Digitalisierung der

³⁶ Heß, Barbara: „Bleiben hochqualifizierte Zuwanderer in Deutschland?“
http://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/20586/ssoar-sofid-2009-migration_und_ethnische_minderheiten_20092-hess-bleiben_hochqualifizierte_zuwanderer_in_deutschland.pdf?sequence=1 ; S.20

³⁷ http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/fachkraeftesicherung-ziele-massnahmen.pdf?__blob=publicationFile ; S. 33

³⁸ http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/fortschrittsbericht-fachkraefte-fuer-2017.pdf?__blob=publicationFile&v=2 ; S. 48

³⁹ A.a.O. ; S. 49

Arbeitswelt (4.0) „ein stark quantitativ ausgerichteter Ansatz der Fachkräftesicherung zu kurz, um die Fachkräftebedarfe der Zukunft zu decken.“⁴⁰ Die neuen Herausforderungen der digitalen Arbeitswelt werden einen hohen Grad der Spezialisierung und Flexibilität von Fachkräften erwarten, daher sind es „vielmehr die qualitativen Aspekte, die verstärkt in den Blick genommen werden müssen, damit Unternehmen auch in Zukunft die Fachkräfte finden, die sie benötigen.“⁴¹ Auch unter diesem Aspekt ist die intensivere Wahrnehmung und Nutzung der Ressource, den insbesondere der Pool weiblicher Studierender aus Drittstaaten darstellt, eine sinnvolle Ergänzung der Strategie zur Fachkräftesicherung.

Das statistische Material, das für die Bundesländer Schleswig-Holstein, Mecklenburg-Vorpommern und Hamburg vorliegt, ist leider nicht so ausdifferenziert wie auf Bundesebene, so dass im Wesentlichen zwar ausländische Beschäftigte erfasst werden, aber nicht nach Herkunftsländern bzw. EU-Zugehörigkeit unterschieden wird und nur die Berufsfelder, aber nicht die Qualifikationsniveaus ermittelt werden. Dennoch sind auch auf Grundlage dieses Datenmaterials Entwicklungen und unterschiedliche Tendenzen in den genannten Bundesländern erkennbar. Im Jahr 2016 hatten das Land Schleswig-Holstein und der Stadtstaat Hamburg mit 939.248 bzw. 932.219 annähernd die gleiche Anzahl sozialversicherungspflichtiger Beschäftigter, doch der Anteil ausländischer Arbeitnehmer in Hamburg lag mit 97.802 bei über 10%, während es in Schleswig-Holstein nur 55.404 ausländische Beschäftigte gab.⁴² In Mecklenburg-Vorpommern hingegen betrug die Zahl der ausländischen Arbeitnehmer 2016 17.087 bei insgesamt 560.000 sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten, lag also mit knapp 3,3%, deutlich niedriger als in Schleswig-Holstein oder Hamburg. Stellt man die Zahl ausländischer Beschäftigter in den drei genannten Ländern mit den Vorjahreszahlen von 2015 ins Verhältnis, so ist bei einem moderaten Anstieg der Gesamtbeschäftigungszahlen eine deutliche Zunahme ausländischer Arbeitnehmer (HH: 89.847; SH: 48.219; MVP: 14.000) zu verzeichnen.⁴³ Der Technologiestandort Hamburg nimmt insofern eine Sonderposition ein, als dass er bei den Inhabern der Blauen Karte bundesweit auf Rang 3 hinter den Städten München und Hamburg als Niederlassungsort weit vor SH und MVP mit unter 20 Personen liegt.⁴⁴ Gemeinsam ist allen drei untersuchten Ländern, dass der Wirtschaftsbereich, in dem ausländische Arbeitskräfte am stärksten vertreten sind, die Berufsfelder ‚Handel, Verkehr und Gastgewerbe‘ sind. Dieser Bereich wurde schon 2015 in allen drei Bundesländern als gewichtiges Beschäftigungsfeld ausgewiesen (HH: 32.899 Arbeitnehmer*innen; SH: 16.623 Arbeitnehmer*innen; MVP: 5.812 Arbeitnehmer*innen); in 2016 wurde die Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte in diesen Berufsfeldern noch gesteigert (HH: 35.292 Personen; SH: 18.972 Personen; MVP: 6.901 Personen). Angesichts ungünstiger Arbeitszeiten und saisonal unregelmäßiger Beschäftigungssituationen finden ausländische Arbeitskräfte in diesen Feldern eher eine Chance für den Einstieg in den Arbeitsmarkt. Während in Hamburg

⁴⁰ A.a.O. ; S. 54

⁴¹ A.a.O. ; S. 54

⁴² http://www.statistik-portal.de/Statistik-Portal/de_jb02_jahrtab15.asp

⁴³ http://www.statistikportal.de/Statistik-Portal/de_inhalt02.asp

⁴⁴ https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb27-blaue-karte-eu.pdf?__blob=publicationFile ; S. 132; 131

und Schleswig-Holstein an zweiter Stelle der Berufsfelder die Unternehmensdienstleistungen stehen (HH: 33.518 Beschäftigte; SH: 13.468 Beschäftigte), ist es in Mecklenburg-Vorpommern das produzierende Gewerbe mit 3.598 Beschäftigten. Dies scheint u.a. dem Umstand geschuldet, dass das Land noch eine relativ starke maritime Industrie hat und vor allem für Facharbeiter aus Polen, die zwischen Wohn- und Arbeitsort pendeln, interessant ist.

Auskunft über die Zuwanderungszahlen von ausländischen Studierenden in die benannten Bundesländer geben in erster Linie die Erhebungen an den Universitäten in den untersuchten Bundesländern. Allerdings können auch in diesem Bereich nur exemplarisch Einblicke gewonnen und Tendenzen erfasst werden, da nicht alle Universitäten aktuelles Datenmaterial publiziert haben und auch die Erhebungsmerkmale und -verfahren unterschiedlich sind.

Für das Bundesland Schleswig-Holstein wurden exemplarisch die Daten der Christian-Albrecht-Universität in Kiel recherchiert; leider sind für die Europäische Universität Flensburg keine detaillierten Daten veröffentlicht, allerdings gibt es unter dem Titel „Universität in Zahlen“ der Universität Flensburg den Hinweis, dass der Anteil der ausländischen Studierenden im Wintersemester 2016/2017 6,7% betrug.⁴⁵ Für die CAU in Kiel wurden aktuell Zahlen im Netz publiziert.⁴⁶ Anders als in der Publikation für das Wintersemester 2013/14, als eine prozentuale Angabe zu den ausländischen Studierenden gemacht wurde (7,7%)⁴⁷, wird bei dieser Publikation zwischen Europa und anderen Kontinenten unterschieden, so dass die Hauptherkunftsländer der Studierenden aus Drittstaaten außerhalb Europas in absoluten Zahlen für das Wintersemester 2016/17 ausgewiesen werden. So ist der wichtigste Herkunftskontinent Asien mit den Ländern China (222 Studierende) und Indien (130 Studierende), gefolgt von Afrika mit den Ländern Kamerun (47 Studierende) und Ägypten (35 Studierende). Des Weiteren werden die USA mit 41 und Brasilien mit 34 Studierenden benannt.⁴⁸ Insgesamt entspricht dieser Anteil angesichts von 20 000 Studierenden an der CAU eher nicht der Globalisierungsentwicklung in der Wissenschaft. Auch scheinen die Chancen auf Synergieeffekte durch Vernetzung mit anderen Universitäten und Forschungseinrichtungen im Ostseeraum noch weitgehend ungenutzt. Dennoch hat man auch auf Landesebene schon 2012 die Deckung des Fachkräftebedarfs als große Herausforderung für die schleswig-holsteinische Wirtschaft erkannt und darauf mit der Gründung der Fachkräfte Initiative Schleswig-Holstein (FI.SH) reagiert. Die von der Landesregierung forcierte Initiative hat mit Wirtschaftsverbänden, Kammern, der Bundesagentur für Arbeit, Gewerkschaften, Hochschulen und den kommunalen Spitzenverbänden einen Maßnahmenkatalog entwickelt, der u.a. die „Schaffung einer Willkommenskultur verbunden mit der Gewinnung ausländischer

⁴⁵ <https://www.uni-flensburg.de/portal-die-universitaet/die-institution/zahlen-und-fakten/>

⁴⁶ <http://www.uni-kiel.de/pressemitteilungen/index.php?pmid=2016-388-cau-in-zahlen>

⁴⁷ <http://www.uni-kiel.de/ueberblick/statistik/GB/cauinzahlen2012-14.pdf> ; S. 9

⁴⁸ <http://www.uni-kiel.de/pressemitteilungen/index.php?pmid=2016-388-cau-in-zahlen> ; S. 4

Fachkräfte“ vorsieht.⁴⁹ Der in 2016 verfasste Bericht zur Umsetzung der Initiative benennt neben den landesspezifischen Schwerpunkten Logistik, Tourismus und Pflege analog zum Bundesbericht von 2017 auch Industrie und Digitalisierung als aktuelles Querschnittsthema.⁵⁰ Insgesamt liegt der Schwerpunkt dieser Initiative auf der Qualifizierung von Bürgerinnen und Bürgern, die im Land leben, z.B. auch besonders durch digitale Bildungsangebote und deren Integration in den Arbeitsmarkt. Auch die Werbekampagne „Fachkräftemarketing“ an Zielgruppen innerhalb der Bundesrepublik.⁵¹ Dabei wird die Einwerbung von Fachkräften v.a. als ein Instrument gesehen, das Land für Unternehmen attraktiv zu machen; so werden auch besonders Unternehmensgründer und Startups als Zielgruppe hervorgehoben.

Die Universität der Hansestadt Hamburg publiziert regelmäßige Jahresberichte online, der letzte Jahresbericht erschien im Mai 2017 und bezieht sich auf die Daten des Kalenderjahres 2016.⁵² Nach diesen Angaben lag die Zahl der ausländischen Studierenden bei 12% und der Ausländeranteil des wissenschaftlichen Personals bei immerhin 14%.⁵³ Hamburg scheint also als Zielregion für junge qualifizierte Menschen aus dem Ausland deutlich attraktiver als die anderen Universitätsstandorte in der Projektgeographie. Eine Erklärung könnten Ergebnisse eines anderen Projektes (ID – Identitäten Jugendlicher, Interkulturalität und kommunaler Raum) geben, in denen junge Menschen aus Drittstaaten u.a. in Hamburg zu ihrer ‚Beheimatung‘ im kommunalen Raum befragt wurden. Deutlich wurde hier, dass die Mehrheit der Befragten sich aufgrund des internationalen Flairs, auch und gerade im Straßenbild, angenommen und aufgehoben fühlte.⁵⁴ Vergleicht man die Strategie der Hansestadt Hamburg zur Sicherung des Fachkräftebedarfs mit den Strategien der Bundesländer Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern so fällt auf, dass der Stadtstaat Hamburg als Zielregion für Erwerbsmigration deutlich offensiver wirbt, während die beiden Flächenländer SH und MVP in ihren Strategien eher die Erschließung von Personalressourcen im eigenen Land anstreben bzw. innerdeutsch als Zielregion interessanter werden möchten.⁵⁵ So fällt auch die Zahl ausländischer Studierender mit unter 7% im Sommersemester 2017 an der Universität Greifswald deutlich niedriger aus als an der

⁴⁹ <https://www.schleswig-holstein.de/DE/Themen/F/fachkraefte.html>

⁵⁰ https://www.schleswig-holstein.de/DE/Fachinhalte/F/fachkraefte/Downloads/umsetzungsbericht_FKini_170304.pdf;jsessionid=D5921B46C529961D68B1E973C7450C20?_blob=publicationFile&v=3 ; S.10

⁵¹ A.a.O.; S. 59

⁵² <https://www.uni-hamburg.de/uhh/profil/fakten/jahresberichte/jb-2016.pdf>

⁵³ A.a.O.; Schlaglichter 2016; S.3

⁵⁴ Projekt ID auf der Homepage des CJD: https://www.cjd-nord.de/fileadmin/assets/nord/Downloads/Migration_Forschung_Beratung/Downloads/Publikationen/ID_Abschlussbericht.pdf

⁵⁵ Hamburgs Strategie zur Sicherung des Fachkräftebedarfs;

<http://www.hamburg.de/contentblob/3987026/3a9333420fcf69b12b771db5fe68e465/data/fachkraeftestrategie.pdf;jsessionid=B39A72CBDD2DB6F59F77A00CD2360C92.liveWorker2> ;

Für SH: https://www.schleswig-holstein.de/DE/Fachinhalte/F/fachkraefte/Downloads/umsetzungsbericht_FKini_170304.pdf;jsessionid=D5921B46C529961D68B1E973C7450C20?_blob=publicationFile&v=3 ; <http://www.aus-und-weiterbildungsallianz.de/AAW/Redaktion/DE/Standardartikel/Laenderinitiativen/schleswig-holstein-initiative.html> ;

Für MVP: <http://www.aus-und-weiterbildungsallianz.de/AAW/Redaktion/DE/Standardartikel/Laenderinitiativen/mecklenburg-vorpommern-initiative.html;jsessionid=4B2B3F8E6545BE72DB8D70D3D7629B3F>

Universität Hamburg; für die Universität Rostock lagen zum Zeitpunkt der Untersuchung leider keine Zahlen vor.⁵⁶ Insgesamt aber halten die Universitäten aller drei Bundesländer Informations- und Beratungsangebote vor, die ausländische Studenten zum Studium einladen und ihnen Unterstützung anbieten. Die Universität Rostock verfolgt zur Erhöhung ihrer Attraktivität eine Internationalisierungsstrategie, die nicht nur internationale Forschungsthemen und -kooperationen anstrebt, Studiengänge internationalisiert und durch verschiedene Instrumente die Willkommenskultur innerhalb der Universität und der Stadtgesellschaft verankert, sondern auch den Aufbau strategischer Allianzen im Ostseeraum verfolgt und damit einen wesentlichen Aspekt des Projektes BASED berücksichtigt.⁵⁷

Pull-Faktoren vor Push-Faktoren

Im Gegensatz zur Armutsmigration sind für qualifizierte Zuwandernde die Pull-Faktoren deutlich bedeutsamer als die Push-Faktoren. Aufgrund ihres Bildungs- bzw. Ausbildungsstandards sind ihre Lebensperspektiven auch im Herkunftsland wesentlich besser als die vieler anderer junger Menschen; meist kommen sie aus Familien mit einem überdurchschnittlichen Lebensstandard, die sich teure Ausbildungsgänge leisten konnten. Umso bedeutsamer sind Pull-Faktoren, die über eine grundlegende Existenzsicherung hinausgehen. Für qualifizierte und hochqualifizierte Zuwandernde, deren Bedeutung als gewünschte Zielgruppe einer Erwerbszuwanderung unter dem Aspekt der digitalen Revolution in der Arbeitswelt zentral ist⁵⁸, sind neben den Möglichkeiten des Zugangs zum Arbeitsmarkt die Qualität und Entwicklungsoptionen des Arbeitsmarktes sowie die Qualität der Lebensbedingungen Einflussfaktoren für ihre Entscheidung. Da diese Gruppe keinem Push-Druck unterliegt, vielfältige Informationszugänge hat und nutzen kann, ist sie in der Lage die Attraktivität verschiedener Zielländer und -regionen zu vergleichen und souverän eine Entscheidung zu treffen.

Warum verlassen internationale Fachkräfte aus Drittstaaten ihre Herkunftsländer?

Aus den Erhebungsergebnissen können folgende Empfehlungen abgeleitet werden:

- In Bezug auf qualifizierte und hochqualifizierte Zuwanderung aus Drittstaaten sollten wir den Begriff „Pull-Faktoren“ nicht mehr verwenden, da dieser ein materielles und

⁵⁶ https://www.uni-greifswald.de/fileadmin/uni-greifswald/1_Universitaet/1.1_Information

⁵⁷ Internationalisierungsstrategie Universität Rostock, S. 3; https://www.uni-rostock.de/fileadmin/uni-rostock/UniHome/RIH/Profil_International/Int.Strategie_-_Web_-_Englisch.pdf

⁵⁸ Siehe Anmerkung 41

qualitatives Ungleichgewicht suggeriert, das faktisch nicht existiert. Angemessener ist es im Kontext der Bewerbung von qualifizierten und hochqualifizierten Zuwandernden aus Drittstaaten von „Attraktivitätsfaktoren“ zu sprechen.

- Während der Begriff „Pull-Faktoren“ auf Migration als Massenphänomen abzielt, wird mit der Bezeichnung „Attraktivitätsfaktoren“ qualifizierte Migration als die Summe individueller Entscheidungen erfasst.
- Auf Grundlage dieser Prämissen muss sich die Bewerbung von qualifizierten und hochqualifizierten Zugewanderten differenzierter, spezifizierter und individualisierter an unterschiedlichen Teilgruppierungen dieser Zielgruppe ausrichten. Diese Spezifizierung kann zum Beispiel in Bezug auf eine Zielregion wie Russland, Ukraine, Weißrussland, Kasachstan etc. insbesondere mit Blick auf technisch naturwissenschaftliche Berufe eine Erfolgsstrategie sein, wie die Ausführungen im Vorhergehenden verdeutlichen. Ein weiterer strategischer Ansatz ist die gezielte Ansprache von Naturwissenschaftlerinnen, Medizinerinnen und anderer qualifizierter Frauen aus Drittstaaten⁵⁹, indem mit der Förderung von Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt, der staatlichen Förderung einer Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie den Bürgerrechten und Bürgerfreiheiten, die Frauen im deutschen Lebensalltag genießen, geworben wird. Die dritte Option für eine differenzierte Strategie, die sich aus der Untersuchung ergibt, ist die Bewerbung von Studierenden aus Drittstaaten, die an deutschen Hochschulen und Fachhochschulen ein Studium absolviert haben oder absolvieren werden.⁶⁰ Obgleich die gesetzlichen Regelungen zum Aufenthalt in der BRD schon gelockert wurden, ist das Fachkräftepotential, das mit dieser Teilgruppierung zur Verfügung steht, bei weitem noch nicht ausgeschöpft.
- In der Konsequenz hat eine differenzierte Bewerbungsstrategie zur Folge, dass auch das Informationsangebot, der Beratungsservice und das Portfolio der Unterstützungsangebote spezifiziert und individualisiert sein müssen. Integration von (Hoch-)Qualifizierten funktioniert nicht nach dem Gießkannenprinzip: Die bisher staatlich vorgehaltene Unterstützung, insbesondere der Sprach- und Orientierungskurs bilden nur eine allgemeine Basis. Qualifizierte und hochqualifizierte Zuwandernde erwarten vice versa Qualität in Bezug auf Information, Beratung und Unterstützung – dies gilt sowohl für die Inhalte als auch für das Personal; diese Erstkontakte mit der Bundesrepublik Deutschland als Migrationsziel sind wie eine Visitenkarte.

⁵⁹ Siehe Anmerkung 20

⁶⁰ Siehe Anmerkung 17

- Das Angebot spezifizierter fachsprachlicher Module darf konzeptionell wie finanziell nicht allein in der Verantwortung des Bundes oder der Länder liegen, die Kooperation mit Branchen- und Berufsverbänden, Kammern, Unternehmen und Betrieben ist gefordert, um qualitativ hochwertige und passgenau auf die berufsrelevanten Bedürfnisse abgestimmte Angebote zu entwickeln und nachhaltig zu verankern. Ebenso müssen auch qualifizierte Zugewanderte über die Besonderheiten der Arbeits- und Kommunikationsabläufe in deutschen Betrieben und Unternehmen informiert werden, um Missverstehen vorzubeugen; dies ist ebenfalls die Verantwortung der Unternehmen und Betriebe.
- Die offiziellen Informationsportale wirken auf Interessierte im Ausland meist sehr unverbindlich. Sie sollten um weitere Elemente wie Werbungsseiten von Unternehmen oder Erfahrungsberichte bereits Zugewanderter erweitert und z.B. mit branchen- bzw. berufsspezifischen Informationsportalen oder regionalen Internetportalen verlinkt werden.
- Insbesondere die Chancen, die transnationale Regionen wie z.B. der Ostseeraum jungen qualifizierten Zugewanderten bieten können, werden bisher noch unzureichend vermittelt. Die Freiheit des europäischen Arbeitsmarktes könnte ein zentraler Attraktivitätsfaktor für Zugewanderte aus Drittstaaten sein.
- Effizient wäre auch die Entwicklung kommunaler Onlineprofile für das Ausland im Rahmen einer Kooperation kommunaler Verwaltungen, lokaler bzw. regionaler Wirtschaftsverbände, Betriebe und Unternehmen, ansässiger NGOs und Stakeholder sowie Akteuren in transnationalen Verbänden, die z.B. auch als Brückenbauer zu bestimmten Zielregionen in Drittstaaten fungieren können. Die Einbeziehung der Kommunen als Lebensraum für die Zuwanderer und ihre Familien ist essentiell für die Attraktivität eines Landes oder einer Region als Migrationsziel, denn während Karriereperspektiven unabhängig von der Lebenssituation auch für einen kurzfristigen Auslandsaufenthalt motivieren können, ist ein dauerhafter Verbleib für qualifizierte Zugewanderte nur denkbar, wenn die Lebensqualität für sie und ihre Angehörigen angemessen ist.
- Das One-Stop-Shop-Prinzip für qualifizierte Migranten ist Ausdruck einer administrativen Willkommenskultur, für den Zuwandernden sind unkomplizierte Verfahren in wichtiger Attraktivitätsfaktor, die individuelle Wertschätzung vermitteln und daher die Regel sein sollten.
- Unternehmen müssen für Studierende aus Drittstaaten an den Universitäten und Fachhochschulen noch präsenter sein und offensiver für sich werben. Bildungsberatungen / Hochschulberatungen müssen insbesondere auch von Betrieben unterstützt und gestärkt werden, damit die beruflichen

Entwicklungsmöglichkeiten für Studierende aus Drittstaaten konkreter werden. Auch die verstärkte studienbegleitende Präsenz von Betrieben und Unternehmen in Form von Praktika, Hospitationen, Innovationswettbewerben oder Stipendien ist eine Erfolgsstrategie, um das Fachkräftepotential ausländischer Studierender besser zu erschließen.

- Aus den Erhebungen wurde deutlich, dass für Talente aus Drittstaaten das Studium in Deutschland im Wesentlichen durch die Qualität der Ausbildung, die weitgehende Kostenfreiheit und das Angebot von Studentenwohnheimen attraktiv ist.⁶¹ Im Interesse der Fachkräftesicherung sollten also diese drei Attraktivitätsfaktoren nachhaltig gesichert werden.
- Auch wenn die bisherige Zusammenstellung von Attraktivitätsfaktoren ‚weiche‘ Faktoren weitgehend unberücksichtigt lässt, sind diese doch mit Blick auf die Attraktivität Deutschlands als Ziel einer Zuwanderung von (Hoch-)Qualifizierten aus Drittstaaten von großer Bedeutung, wie die Interviews gezeigt haben. Diese weichen Faktoren setzen sich aus der medialen und politischen Außendarstellung zum Thema qualifizierte Einwanderung sowie aus dem innenpolitischen öffentlichen und medialen Diskurs zu diesem Thema zusammen, aber auch persönliche Kontakte mit Verwaltungs- und Beratungspersonal, Nachbarn, Kolleg*innen und Dienstleistern prägen den Eindruck der Akzeptanz in Deutschland entscheidend. Klagen über die unterschiedliche Freundlichkeit und Professionalität von Personal in Verwaltungen und Behörden legen die bindende Festlegung von Verhaltensstandards in öffentlichen Einrichtungen nahe, um diesen Attraktivitätsfaktor zu optimieren.⁶² Das politische Vorhaben, ein Einwanderungsgesetz für qualifizierte Zuwanderung zu verabschieden, gibt zwar ein wichtiges Attraktivitätssignal an die Zielgruppe qualifizierter Zuwandernder aus Drittstaaten, aber die Sinnhaftigkeit dieses Gesetzesvorhabens muss auch innenpolitisch in die breite Öffentlichkeit vermittelt werden, um als Attraktivitätsfaktor Wirkung zu entfalten, denn alle (Hoch-)Qualifizierten unabhängig von ihrer Nationalität haben in der Regel eine kosmopolitische Wahrnehmung. Eine Gesellschaft, die offen, verdeckt oder unbewusst Menschen aufgrund ihrer Ethnie, Religion oder kulturellen Prägung diskriminiert, wirkt auf diese Zielgruppe borniert und rückständig.

⁶¹ Siehe z.B. Interview GN_6_HH_EA/M

⁶² Siehe Interview GN_6_HH_EA/M: „Von einem Bezirk zum anderen, aber auch von einem Berater zu anderen wurde man anders empfangen/betreut und das ist immer noch so, glaube ich, Entschuldigung...“.