

BLEIBEN HOCHQUALIFIZIERTE ZUWANDERER IN DEUTSCHLAND? BEFRAGUNGSERGEBNISSE DES BUNDESAMTES FÜR MIGRATION UND FLÜCHTLINGE

Barbara Heß

1 Einleitung

Die Zuwanderung von Hochqualifizierten wird sowohl in Deutschland als auch weltweit unter verschiedenen Aspekten wie brain drain, brain gain, zirkulärer Migration oder – im Rahmen der Politik der Europäischen Union (EU) – bezüglich der Blue Card diskutiert. Gut qualifizierte Fachkräfte werden auch bei stagnierender wirtschaftlicher Lage benötigt und sorgen vor allem durch Tätigkeiten im Bereich Forschung und Entwicklung für positive wirtschaftliche Impulse. Für Deutschland ist die Zuwanderung von Hochqualifizierten zudem vor dem Hintergrund des demographischen Wandels und der Auswanderung von heimischen Fachkräften bedeutend. Neue Ideen und Impulse sind grundlegend für den wissenschaftlichen Bereich, so dass auch der Aspekt der Vernetzung und des Austausches nicht vernachlässigt werden darf.

Über die Personengruppe der hochqualifizierten Zuwanderer gibt es nur wenige detaillierte Informationen und empirische Untersuchungen. Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge führte daher im Jahr 2008 eine Befragung durch, die sich an besonders hoch qualifizierte Zuwanderer aus Drittstaaten richtete. Aus den Ergebnissen konnten nähere Informationen über den sozioökonomischen Hintergrund, die Familie, die Migrationsgeschichte, die Wanderungsmotive und die Bleibe- bzw. Rückkehrabsichten von hochqualifizierten Migranten in Deutschland gewonnen werden. Die ausführlichen Ergebnisse dieser Untersuchung finden sich in Heß (2009).

In diesem Beitrag stehen die Bleibe- bzw. Rückkehrabsichten der Hochqualifizierten im Mittelpunkt. Kapitel zwei gibt einen kurzen Überblick zum Stand der Forschung und zur aktuellen Datenlage bezüglich der Zuwanderung von Hochqualifizierten. In Kapitel drei werden die rechtlichen Grundlagen, die für die Zuwanderung von Drittstaatsangehörigen nach Deutschland gelten, dargestellt, um die mittels Fragebogen befragte Gruppe (Hochqualifizierte mit einem Aufenthaltstitel nach § 19 AufenthG) von anderen Gruppen gut qualifizierter Zuwanderer abzugrenzen. Es schließen sich Informationen zur Befragung sowie eine Beschreibung des Forschungsdesigns an.

Kapitel vier gibt einen Überblick über die Grundgesamtheit der Befragung sowie den Rücklauf. Hier wird die Verteilung bezüglich der grundlegenden Merkmale (Herkunftsland, Alter, Geschlecht) dargestellt. Anschließend werden in Kapitel fünf Bleibeabsichten und damit verbundene Migrationsmotive analysiert. Eine Zusammenfassung sowie Schlussfolgerungen liefert Kapitel sechs.

2 Forschung und Daten zu Hochqualifizierten

Erste theoretische und empirische Ansätze zur Migration Hochqualifizierter entstanden bereits in den 1960er Jahren und stammten dabei überwiegend aus dem angelsächsischen Sprachraum (zu ei-

ner generellen Übersicht über Migrationstheorien bezogen auf Hochqualifizierte (vgl. z.B. Hunger 2003 und Sauer 2004). Während zunächst einzelne Gruppen wie beispielsweise die Forscher verbunden mit ihrem wissenschaftlichen Austausch im Vordergrund standen, rückte in den 1970er Jahren die Abwanderung von Hochqualifizierten allgemein unter dem Begriff des „brain drain“ stärker in den Focus (Hunger 2003: 10), ein Begriff, der sich in den folgenden Jahren vor allem auf die Migration aus den Entwicklungsländern in die Industrieländer bezog. Hervorgehoben wurden hierbei insbesondere die negativen Konsequenzen der Emigration Hochqualifizierter und die damit verbundenen Wohlfahrtsverluste für die jeweiligen Entsendeländer.

In den 1980er und 1990er Jahren verschob sich der Schwerpunkt in der Forschung zur Migration Hochqualifizierter; Wanderungsbewegungen hochqualifizierter Arbeitskräfte wurden nun im Kontext einer zunehmend globalen und vernetzten Unternehmenswelt betrachtet. Auch in Deutschland wurde die Zuwanderung Hochqualifizierter verstärkt als Forschungsgebiet wahrgenommen (Kolb 2005: 159). Die Migration von Hochqualifizierten wurde nicht mehr ausschließlich vor dem Hintergrund einer negativen Verlustsituation für die Entwicklungsländer beschrieben; zunehmend betonten die Wissenschaftler auch mögliche positive Effekte, beispielsweise auf das Bildungsverhalten der im Entsendeland Zurückgebliebenen. Zudem wurde die Option einer möglichen Rückkehr der Hochqualifizierten in ihre Ursprungsländer, insbesondere unter dem Aspekt eines positiven Wissensaustausches, als wichtiger Faktor für den wirtschaftlichen Fortschritt in den betroffenen Länder angesehen.

Neu diskutiert wurde auch die Wirkung von Diasporanetzwerken sowie die Bedeutung von Rücküberweisungen der im Ausland tätigen Hochqualifizierten für die wirtschaftliche Entwicklung der Entsendeländer (OECD 2008). Ein zunächst als Verlust wahrgenommener brain drain könnte sich – so die Annahme – im Laufe der Zeit in einen sogenannten brain-(re)gain verwandeln und damit auch für die Entsendeländer zu einem Gewinn führen. Neben brain drain und brain gain rückten in den letzten Jahren Argumente für eine brain circulation, also eine zirkuläre Migration, in den Vordergrund. Diese soll zu einer Triple-Win-Situation führen, von der die Migranten, die Herkunftsländer und die Zielländer profitieren. Für die Herkunftsländer resultieren dabei positive Effekte, wenn die Hochqualifizierten zurückkehren und in den Herkunftsländern selbst investieren oder Investitionen induzieren (Luft 2008: 14 ff.).

Als Antwort auf die steigende Nachfrage nach hochqualifizierten Fachkräften aufgrund der boomenden globalisierten Weltwirtschaft begannen seit Ende der 1980er Jahre viele OECD-Länder, eine zunehmend selektive Einwanderungspolitik zu verfolgen. Hierfür wurden - um entsprechende Anreize zu schaffen - die Einreisebedingungen für Hochqualifizierte gezielt attraktiver gestaltet. In den USA wurde es beispielsweise bereits 1990 mit dem Immigration Act für bestimmte Immigrantengruppen möglich, eine zeitlich weitgehend unbefristete Arbeits- und Aufenthaltsgenehmigung zu erhalten. Ähnlich gestaltete sich die Situation in Kanada und Australien mit der Einführung eines Punktesystems, welches eine gezielte Einwanderung von gut Qualifizierten ermöglichte.

Das gesteigerte Interesse an den Hochqualifizierten auf politischer Ebene machte zugleich auch auf die unzureichende Datenlage auf diesem Gebiet aufmerksam (ICMPD 2005: 2). Eine der großen Schwierigkeiten bei der Erfassung der weltweiten Migrationsbewegungen war - und ist auch heute noch - die von Land zu Land unterschiedliche Begriffsbestimmung und Datenerfassung auf diesem Gebiet. So wird etwa der Begriff „Migrant“ in einigen Ländern über das jeweilige Geburtsland definiert, in anderen Ländern dagegen über die jeweilige Staatsbürgerschaft (OECD 2008: 68). In vielen Ländern gibt es allerdings ohnehin keine oder nur wenige statistische Daten zur Migration. Zudem

variiert die Definition des Begriffes „Hochqualifizierter“. In vielen empirischen Studien wird die Qualifikation anhand des Bildungsabschlusses ermittelt. Da diese Definition jedoch nur auf der formalen Bildung, nicht aber auf der tatsächlichen Berufsausübung basiert, erarbeitete die OECD zusammen mit Eurostat im Jahre 1995 zusätzlich eine Definition zur Messung der Humanressourcen im (Natur-) Wissenschafts- und Technologiebereich (S&T). Die Definition dieser sogenannten „Human Resources in Science and Technology“ (HRST) basiert auf zwei Kriterien. Als HRST ist demnach definiert, wer zum einen entweder über eine tertiäre Ausbildung (mit oder ohne Universitätsabschluss) im Bereich der (Natur-)Wissenschaft und der Technologie verfügt und/oder wer eine berufliche Tätigkeit ausübt, welche eigentlich eine derartige Qualifikation voraussetzt (OECD/EUROSTAT 1995). Zu den Personengruppen, die als HRST eingestuft werden, gibt es empirische Daten über EUROSTAT, über die sich allerdings nur eingeschränkt Wanderungsbewegungen abbilden lassen. Zudem sind diese Daten wenig vergleichbar, da in vielen Ländern derart detailliertes Datenmaterial nicht verfügbar ist. Gleichwohl existieren einige länderübergreifende empirische Studien, die aber aufgrund der genannten Datenprobleme in ihrer Aussagekraft eingeschränkt sind (vgl. z.B. Carrington und Detragiache 1998, Docquier und Marfouk 2005, OECD 2002, OECD 2007, Dumont und Lemaitre 2005, IOM 2008).

Auch bezogen auf Deutschland gibt es noch kaum Informationen über die Gruppe der Hochqualifizierten. Es wurden allerdings einige empirische Untersuchungen durchgeführt, die zumindest für einzelne Aspekte die Migration Hochqualifizierter näher beleuchten. Beispiele hierfür sind die Studie zur Nachfrage nach internationalen hochqualifizierten Beschäftigten vor dem Hintergrund der steigenden Arbeitskräftemobilität (Winkelmann et al. 2001: Studie des Forschungsinstituts zur Zukunft der Arbeit im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung). Komplementär dazu wurde vom Wissenschaftlichen Zentrum Kassel das Mobilitätsverhalten von Hochschulabsolventen (Jahr et al. 2001) und Promovierten untersucht (Enders und Bornmann 2001).

Zu den IT-Spezialisten, die ab dem Jahr 2000 mit einer Green Card nach Deutschland kamen, wurde vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit eine Expertise in Auftrag gegeben, für die 514 Green Card - Inhaber bezüglich ihrer Sozialstruktur, der Zuwanderung, der beruflichen Integration und des täglichen Lebens in Deutschland sowie zu ihren Zukunftsplänen befragt wurden (Venema 2004). Zuvor wurde bereits eine Expertise im Auftrag des Sachverständigenrats für Zuwanderung und Integration erstellt, in der qualitative und quantitative Auswirkungen der Green Card dargestellt wurden (Kolb 2003). Eine weitere Gruppe von gut Qualifizierten wurde bezüglich der Anerkennung von ausländischen Abschlüssen im Jahr 2007 befragt (Englmann und Müller 2007).

Studien, die weitergehende Informationen über den sozioökonomischen Hintergrund, die Wandlungsmotive und die Rückkehrabsichten von hochqualifizierten Migranten in Deutschland liefern können, liegen bislang nicht vor. Basierend auf den Ergebnissen der Studie „Migration von hoch Qualifizierten und hochrangig Beschäftigten aus Drittstaaten nach Deutschland“ (Heß und Sauer 2007), die im Rahmen des Europäischen Migrationsnetzwerkes durchgeführt wurde, trägt die vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge im Jahr 2008 durchgeführte Befragung der Hochqualifizierten mit einem Aufenthaltstitel nach § 19 Aufenthaltsgesetz (AufenthG) dazu bei, diese Lücke zu schließen.

3 Befragung von Hochqualifizierten: Methodische Erläuterungen

Rechtliche Grundlagen

Die derzeitigen rechtlichen Regelungen für die Zuwanderung von gut qualifizierten Personen aus Drittstaaten wurden vor dem Hintergrund der Entwicklung in den 1970er Jahren (Ölkrise und Anwerbestopp mit entsprechendem geringeren Bedarf an gering Qualifizierten) und dem heutigen Bedarf an Hochqualifizierten entwickelt. Das seit dem 01.01.2005 gültige Zuwanderungsgesetz, dessen Kern das Aufenthaltsgesetz ist, verfolgt das Ziel, Migration unter Berücksichtigung der Aufnahme- und Integrationsfähigkeit sowie der wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischen Interessen der Bundesrepublik Deutschland zu gestalten und zu ermöglichen (§ 1 AufenthG). Das Aufenthaltsgesetz sieht als Aufenthaltstitel im Bereich der Arbeitsmigration neben dem Visum die (befristete) Aufenthaltserlaubnis und die (unbefristete) Niederlassungserlaubnis vor. Für qualifizierte Fachkräfte mit akademischer oder vergleichbarer Ausbildung gibt es mehrere Möglichkeiten, nach dem Aufenthaltsgesetz einen Aufenthaltstitel zum Beschäftigungszweck zu erhalten:

Sie können zum einen einen (befristeten) Aufenthaltstitel nach § 18 AufenthG für eine Beschäftigung beantragen. Dieser Titel kann erteilt werden, wenn die Bundesagentur für Arbeit zustimmt oder durch Rechtsverordnung oder zwischenstaatliche Vereinbarung bestimmt ist, dass die Erteilung zustimmungsfrei ist. Bei qualifizierten Drittstaatsangehörigen handelt es sich insbesondere um Personen, für die die Bestimmungen nach den Paragraphen 4, 5, 8, 27, 28 und 31 der Beschäftigungsverordnung gelten. Diese sind Führungskräfte, Personen aus dem Bereich Wissenschaft, Forschung und Entwicklung, Journalistinnen und Journalisten, IT-Fachkräfte und akademische Berufe, leitende Angestellte und Spezialisten sowie Fachkräfte im Rahmen des internationalen Personalaustausches. Das Arbeitsmigrationssteuerungsgesetz sieht zudem ab dem 01.01.2009 einen neuen Aufenthaltstitel vor, der gut qualifizierten Geduldeten unter bestimmten Voraussetzungen einen sicheren Aufenthalt verschaffen kann (§ 18 a Nr. 1 a bis c AufenthG).

Zum anderen können seit dem 01.12.2007 Forscher, die mit einer vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge anerkannten Forschungseinrichtung eine Aufnahmevereinbarung abgeschlossen haben, bei der zuständigen deutschen Auslandsvertretung ein Visum für Forscher beziehungsweise bei der zuständigen Ausländerbehörde eine Aufenthaltserlaubnis "Forscher" nach § 20 Aufenthaltsgesetz beantragen.

Für Hochqualifizierte, die sich selbständig machen wollen, gelten die Zulassungsvoraussetzungen des § 21 AufenthG. Einem Ausländer kann eine Aufenthaltserlaubnis zur Ausübung einer selbständigen Tätigkeit erteilt werden, wenn ein übergeordnetes wirtschaftliches Interesse oder ein besonderes regionales Bedürfnis besteht (§ 21 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 AufenthG), die Tätigkeit positive Auswirkungen auf die Wirtschaft erwarten lässt (§ 21 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 AufenthG) und die Finanzierung der Umsetzung durch Eigenkapital oder durch Kreditzusage gesichert ist (§ 21 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 AufenthG).

Eine für Studienzwecke erteilte Aufenthaltserlaubnis (§ 16 AufenthG) kann zudem nach erfolgreichem Abschluss des Studiums zum Zwecke der Arbeitsplatzsuche verlängert werden. Nach erfolgreicher Suche kann dann eine Aufenthaltserlaubnis zum Zwecke der Erwerbstätigkeit erlassen werden.

Hochqualifizierte nach § 19 AufenthG

Neben den bereits genannten Möglichkeiten gibt es für Zuwanderer aus Drittstaaten mit besonders herausragender Qualifikation seit dem 01.01.2005 die Möglichkeit, eine sofortige (unbefristete) Niederlassungserlaubnis für Hochqualifizierte nach § 19 AufenthG erhalten. Während bei den anderen genannten Zuwanderungsmöglichkeiten keine Informationen über die Qualifikation bzw. Berufsgruppe der Zuwanderer vorliegen, sind Personen, die als hochqualifiziert nach § 19 AufenthG gelten, als „Hochqualifizierte“ eindeutig zu identifizieren.

Die Niederlassungserlaubnis kann nach § 19 Abs. 1 AufenthG dann erteilt werden, wenn ein konkretes Arbeitsplatzangebot vorliegt (§ 18 Abs. 5 AufenthG), davon auszugehen ist, dass die Integration des Ausländers in die bundesdeutschen Lebensverhältnisse gewährleistet ist (§ 19 Abs. 1 AufenthG) und der Lebensunterhalt ohne staatliche Hilfe gesichert ist (§ 19 Abs. 1 AufenthG).

Zur besseren Eingrenzung, welche Personen insbesondere als hochqualifizierte Arbeitskräfte einzuordnen sind, enthält Absatz 2 des § 19 AufenthG Beispiele, in denen die Voraussetzungen zur Erteilung der Niederlassungserlaubnis in der Regel gegeben sind. Genannt werden hier Wissenschaftler mit besonderen fachlichen Kenntnissen, Lehrpersonen mit herausragenden Funktionen sowie Spezialisten und leitende Angestellte. Soweit die beabsichtigte Beschäftigung einem dieser Beispiele entspricht, bedarf die Erteilung gemäß § 3 BeschV nicht der - ansonsten erforderlichen - Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit.

Für die genannten Gruppen gelten folgende Regelungen:

Die besonderen fachlichen Kenntnisse von Wissenschaftlern nach § 19 Abs. 2 Nr.1 AufenthG liegen vor, wenn der Wissenschaftler über eine besonders hohe Qualifikation oder über Kenntnisse in einem speziellen Fachgebiet von überdurchschnittlich hoher Bedeutung verfügt. In Zweifelsfällen soll eine Stellungnahme fachkundiger wissenschaftlicher Einrichtungen oder Organisationen eingeholt werden.

Die herausragende Funktion bei Lehrpersonen nach § 19 Abs. 2 Nr. 2 AufenthG ist bei Lehrstuhlinhabern und Institutsdirektoren gegeben. Von einer herausragenden Funktion bei wissenschaftlichen Mitarbeitern ist auszugehen, wenn sie eigenständig und verantwortlich wissenschaftliche Projekt- und Arbeitsgruppen leiten.

Bei dem Personenkreis nach § 19 Abs. 2 Nr. 3 AufenthG (Spezialisten und leitende Angestellte mit besonderer Berufserfahrung) ist die Annahme der „Hochqualifikation“ durch ihre Berufserfahrung und berufliche Stellung gerechtfertigt. Um eine missbräuchliche Anwendung und Auslegung zu verhindern, wird zusätzlich eine Mindestgehaltsgrenze in der Höhe des Doppelten der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Krankenversicherung gefordert, die regelmäßig ein Indiz für die herausragende berufliche Stellung und Fähigkeit darstellt. Zum Zeitpunkt der Ermittlung der Adressen derjenigen Hochqualifizierten, die im Rahmen der Befragung angeschrieben wurden, betrug das Mindestgehalt 85.500 Euro (brutto) im Jahr. Die Beitragsbemessungsgrenze wird jährlich zum Ende des Kalenderjahres an die allgemeine Entwicklung angepasst.

Nach dem Arbeitsmigrationssteuerungsgesetz wurde die Einkommensgrenze für Hochqualifizierte zum 01.01.2009 von dem Doppelten der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Krankenversicherung (2008: 86.400 Euro) auf die Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversiche-

rung gesenkt (für das Jahr 2009 entspricht dies einem Jahreseinkommen von 64.800 Euro), um die Zuwanderungsmöglichkeiten für Hochqualifizierte attraktiver zu gestalten.

Fragebogen an Hochqualifizierte

Da die Hochqualifizierten mit einem Aufenthaltstitel nach § 19 AufenthG eindeutig als „hochqualifiziert“ zu identifizieren sind, wurde im März 2008 ein standardisierter Fragebogen entwickelt, der sich an diese Personengruppe richtet. Aus dem Ausländerzentralregister (AZR) wurden alle Personen, die zum Stand 30.06.2007 eine Niederlassungserlaubnis nach § 19 AufenthG besaßen, ermittelt. Dabei handelt es sich sowohl um Neuzuwanderer, die nach 2005 eingereist sind und sofort einen Titel nach § 19 AufenthG erhalten haben, als auch um Personen, die zuvor schon mit einem anderen Aufenthaltstitel in Deutschland gelebt haben. Gültige Adressen ließen sich unter Zuarbeit der Ausländerbehörden für 959 Personen ermitteln, die alle postalisch befragt wurden. Von 959 verschickten Fragebögen kamen 514 beantwortet wieder zurück, was einer Rücklaufquote von 53,6% entspricht. 510 dieser Fragebögen waren davon auswertbar (Nettorücklaufquote: 53,2 %).

Der Fragebogen beinhaltete Fragen zu verschiedenen Themenkomplexen:

- **A: Ausbildung und Beruf**

Der erste Teil enthielt Fragen zur Ausbildung (Studium), zu Sprachkenntnissen und zur beruflichen Situation des Befragten und des (Ehe)Partners bzw. der (Ehe)Partnerin. Dazu zählen auch Fragen zum Unternehmen, in dem sie beschäftigt sind, sowie zur Höhe und Zufriedenheit mit dem Einkommen.

- **B: Migrationsmotive und langfristige Perspektive**

Im zweiten Teil wurde nach den Faktoren gefragt, die für die Entscheidung, das Heimatland zu verlassen und nach Deutschland zu kommen, relevant waren. Zudem wurde erfragt, ob die Migranten einen kurz- oder langfristigen Aufenthalt in Deutschland planen und ob sie die Absicht haben, Deutschland wieder zu verlassen.

- **C: Persönlicher Hintergrund**

Im letzten Teil wurden soziodemographische Informationen wie Alter, Geschlecht, Familienstand, Staatsangehörigkeit, Religion sowie die Zahl und das Alter der Kinder erhoben. Außerdem wurde nach früheren Aufenthalten in Deutschland und ggf. vor dem Titel nach § 19 AufenthG erhaltenen Aufenthaltstiteln gefragt.

4 Grundlegende Ergebnisse

Aus den Angaben des Ausländerzentralregisters (AZR), die für die Grundgesamtheit (959 Personen) vorliegen, lassen sich einige grundlegende Merkmale wie Staatsangehörigkeit, Alter und Geschlecht für alle Hochqualifizierten auswerten. Die Ausprägungen der Merkmale dieser Gruppe werden anschließend mit denen der Gruppe der Befragten (Rücklauf, 510 Personen) verglichen.

Die Grundgesamtheit der Hochqualifizierten stammt aus insgesamt 75 verschiedenen Ländern. Von Personen aus 64 Ländern kamen Rückantworten. Abbildung 1 zeigt die prozentuale Verteilung auf die jeweils 15 am stärksten vertretenen Länder.

Aus der Abbildung wird deutlich, dass es sich bei den 15 am häufigsten vertretenen Ländern sowohl bei der Grundgesamtheit als auch beim Rücklauf um dieselben Länder handelt. Die Rangfolge hat

sich allerdings geändert. Während bei den im AZR registrierten Personen die USA mit 193 Hochqualifizierten (20,1 % der Grundgesamtheit) an erster Stelle stehen, liegt der Rücklauf bei nur 63 Fragebögen (12,4 % des gesamten Rücklaufes). Das entspricht einer Rücklaufquote von 32,6 %. Dafür ist die Teilnahme von Personen aus der Russischen Föderation überproportional hoch: Einem Anteil von 16,8 % insgesamt steht ein Rücklaufanteil von 22,9 % gegenüber, die Rücklaufquote beträgt 72,7 %. Auch für die Ukraine (78,5 %) und Rumänien (67,6 %) sind überdurchschnittlich hohe Rücklaufquoten zu verzeichnen, während China (45,5 %) und stärker noch die Türkei (35,3 %) wiederum geringe Rücklaufquoten aufweisen.

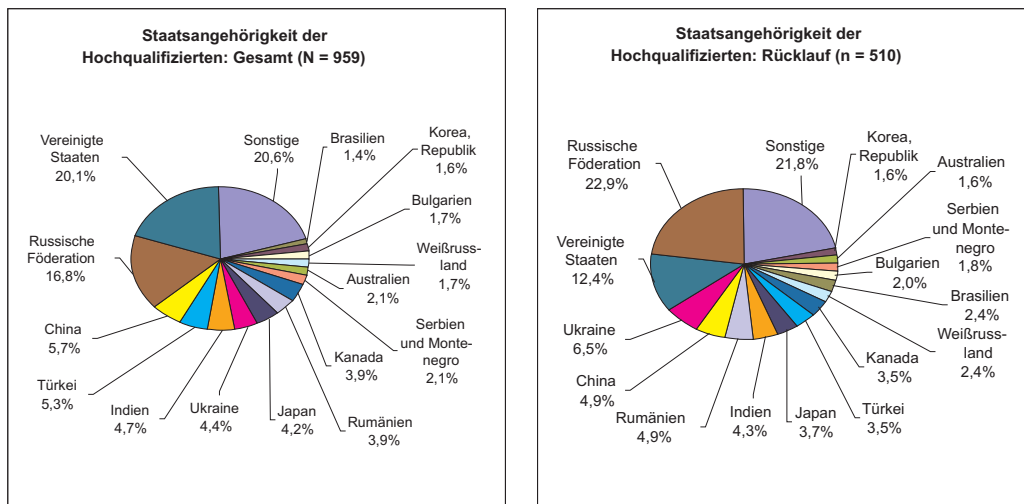


Abbildung 1: Staatsangehörigkeit der Hochqualifizierten: Grundgesamtheit und Befragte

Bei der Altersverteilung (Abbildung 2) zeigt sich zwischen Grundgesamtheit und Rücklauf auf den ersten Blick eine Differenz von etwa einem Lebensjahr. Bei der Grundgesamtheit liegt der Altersdurchschnitt bei 40,9 Jahren (Median: 39 Jahre); bei den Personen, die geantwortet haben, ist der Altersdurchschnitt mit 39,7 Jahren um ein gutes Jahr niedriger (ebenso der Median mit 38 Jahren).

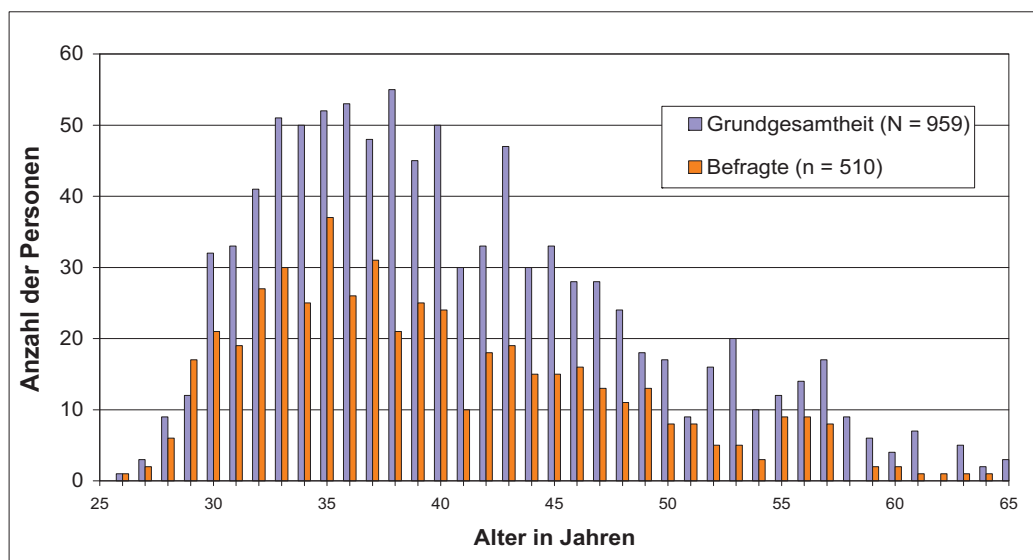


Abbildung 2: Altersverteilung der Hochqualifizierten: Grundgesamtheit und Befragte

Diese Differenz ist allerdings (teilweise) erhebungstechnisch bedingt. Ungeachtet dessen ist festzustellen, dass die Befragten eine ähnliche Altersverteilung aufweisen wie die Grundgesamtheit. Der Großteil der Hochqualifizierten (ca. drei Viertel) ist in beiden Gruppen im Alter zwischen 25 und 45 Jahren.

Ein nur geringer Unterschied zwischen Grundgesamtheit und Befragten besteht auch in der Verteilung nach Geschlecht. Insgesamt wurden 791 Männer und 163 Frauen angeschrieben, bei 5 Personen war das Geschlecht unbekannt. Geantwortet haben 424 Männern und 84 Frauen; 2 Personen machten keine Angaben zum Geschlecht. Die Verteilung nach Geschlecht zeigt Abbildung 3. Sowohl bei der Grundgesamtheit als auch beim Rücklauf überwiegt erwartungsgemäß der männliche Anteil: Mit 82,9 % aller Hochqualifizierten und 83,5 % der Befragten sind über vier Fünftel Männer und nur 17,1 % bzw. 16,5 % Frauen.

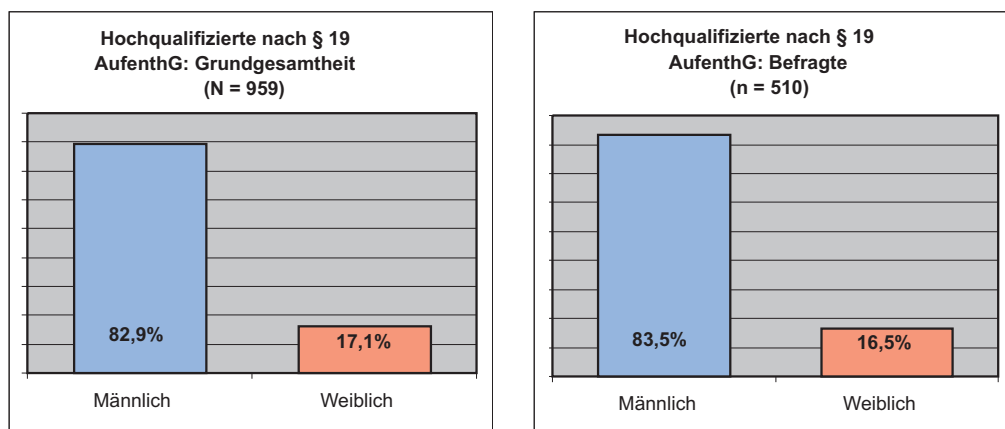


Abbildung 3: Geschlechterverteilung der Hochqualifizierten: Grundgesamtheit und Befragte

Vergleicht man die Verteilung der Männer und Frauen nach Altersklassen, zeigt sich, dass die hochqualifizierten Frauen im Durchschnitt fast zwei Jahre jünger sind als die Männer. Der Altersdurchschnitt bei den Frauen liegt bei 39,5 Jahren, bei Männern dagegen bei 41,2 Jahren.

Bezüglich des Alters und der Herkunftsländer fällt auf, dass bei den jüngeren Hochqualifizierten eine heterogenere Struktur der Herkunftsländer vorliegt als bei den älteren (Abbildung 4). Eine Unterteilung der Grundgesamtheit¹ in zwei (annähernd gleich große) Altersgruppen (unter 40-Jährige, 40-Jährigen und Ältere) zeigt, dass ältere Hochqualifizierte überwiegend aus den Vereinigten Staaten und der Russischen Föderation stammen. Zusammen stellen diese 46,6 % der Hochqualifizierten ab 40 Jahren (und somit nahezu die Hälfte). Erstaunlich hoch ist der Anteil der Hochqualifizierten aus den Vereinigten Staaten auch bei einer weiteren Differenzierung: In der Gruppe 55 Jahre und älter (insgesamt 79 Personen) steigt der Anteil der US-Amerikaner mit 31 Personen auf fast 40 %.

Bei den unter 40-Jährigen schrumpft der Anteil aus den Vereinigten Staaten und der Russischen Föderation auf 27,5 %. Dafür ist der Anteil der sonstigen Länder höher. Die Türkei liegt bei beiden Gruppen an sechster Stelle. Anders Japan: Während dieses Land bei den älteren Hochqualifizierten auf Platz drei liegt, ist es bei den jüngeren nicht unter den ersten zehn Ländern vertreten. China und Indien sind in beiden Altersgruppen unter den ersten zehn dabei, rücken jedoch bei den Jüngeren im Vergleich zu den Älteren einen deutlichen Schritt nach vorne: China von Platz fünf auf Platz drei, Indien von Platz sechs auf Platz vier. Kanada verliert dagegen deutlich von Platz vier auf Platz zehn.

¹ Bei einer analogen Analyse des Rücklaufes zeigt sich eine ähnliche Verteilung, daher wird diese nicht zusätzlich aufgeführt.

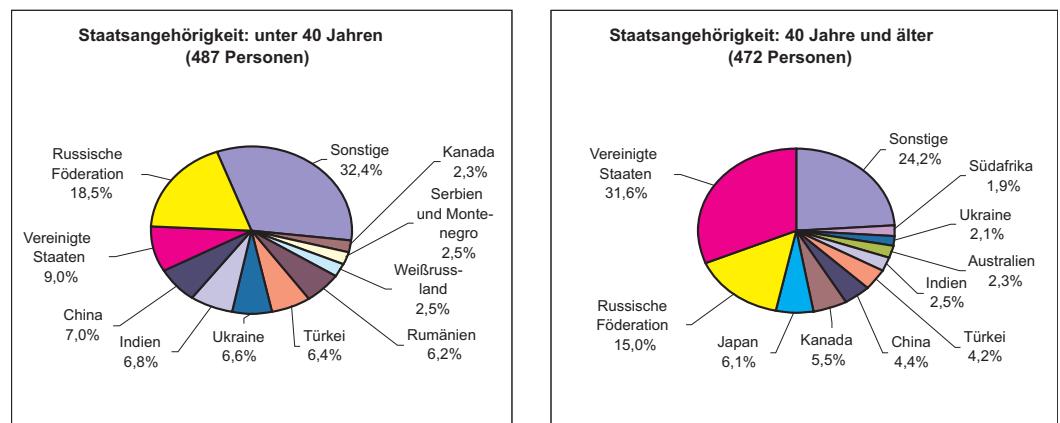


Abbildung 4: Staatsangehörigkeit der Grundgesamtheit nach Altersgruppen

5 Bleibeabsichten von Hochqualifizierten

Wie bereits gezeigt, waren die Rücklaufquoten der Hochqualifizierten je nach Herkunftsland sehr unterschiedlich. Unterschiede zeigten sich zudem auch in der Altersstruktur von Migranten einzelner Herkunftsländer. Im Laufe der Auswertungen der Fragebögen traten weitere Faktoren hinzu, die einzelne Länder bzw. Ländergruppen charakterisieren. Besonders entscheidend war dabei die berufliche Situation. Aus den USA, aus denen auch ein besonders hoher Anteil an älteren Hochqualifizierten nach Deutschland kam, waren über 50 % im Bereich „Geschäftsleiter, Geschäftsbereichsleiter oder Fachbereichsleiter in großen Unternehmen“ (International Standard Classification of Occupations = ISCO 12) tätig und kamen somit als Spezialisten und leitende Angestellte (§ 19 Abs. 2 Nr. 3 AufenthG) mit einem entsprechend hohen Gehalt nach Deutschland. Dagegen kamen aus der Russischen Föderation und anderen osteuropäischen Ländern überwiegend Physiker, Mathematiker, Ingenieurwissenschaftler, Chemiker, Informatiker, Architekten, Biowissenschaftler und Mediziner (ISCO 21 und 22). Die Zahl der wissenschaftlich Tätigen ist somit bedeutend höher; Personen aus diesen Ländern sind auch verstärkt in vergleichsweise niedrigeren Einkommenskategorien vertreten. Da bei in der Forschung tätigen Personen das Interesse an der Forschung im Allgemeinen hoch sein dürfte, kann dies dazu beigetragen haben, dass die Rücklaufquoten bei Personen aus Ländern mit hohem Anteil an Forschern im Durchschnitt höher waren als bei anderen.

Personen aus den genannten Ländern mit relativ hohen Rücklaufquoten weisen im Gegensatz zu Personen z.B. aus den nordamerikanischen Ländern mit geringer Rücklaufquote ein weiteres Merkmal auf, welches ebenfalls eine Erklärung für die hohen bzw. geringen Rücklaufquoten darstellen könnte: Personen aus diesen Ländern haben ein überdurchschnittlich hohes Interesse daran, langfristig in Deutschland zu bleiben, während Personen aus den USA und Kanada oft nur von vorne herein einen befristeten, kurzfristigen Aufenthalt planen. Auch dies könnte ein Grund dafür sein, dass das Interesse an dem Land an sich bzw. die Motivation an der Erhebung und ihren Ergebnissen mitzuwirken unterschiedlich ist.

Hochqualifizierte sind im Allgemeinen sehr mobil und in vielen Ländern gefragt. Da sowohl im wissenschaftlichen Bereich als auch im Bereich transnationaler Unternehmen ein Austausch über Grenzen hinweg zum wesentlichen Bestandteil der Berufstätigkeit zählt bzw. ein Auslandsaufenthalt oft wesentlicher Bestandteil der beruflichen Laufbahn ist, wäre es nicht überraschend, wenn die Bleibeabsichten dieser Personen nicht auf Dauer gerichtet sind (vgl. Guth 2007). Die Ergebnisse der Befragung zeigen allerdings, dass die meisten Hochqualifizierten einen langfristigen Aufenthalt planen.

Bezüglich der Zukunftsplanung wurden im Fragebogen vier Antwortalternativen zur Auswahl gestellt. Die Befragten sollten einstufen, ob sie planen, für immer, langfristig (länger als 10 Jahre), mittelfristig (5-10 Jahre) oder kurzfristig (bis 5 Jahre) in Deutschland zu bleiben. Das Ergebnis zeigt Abbildung 5.

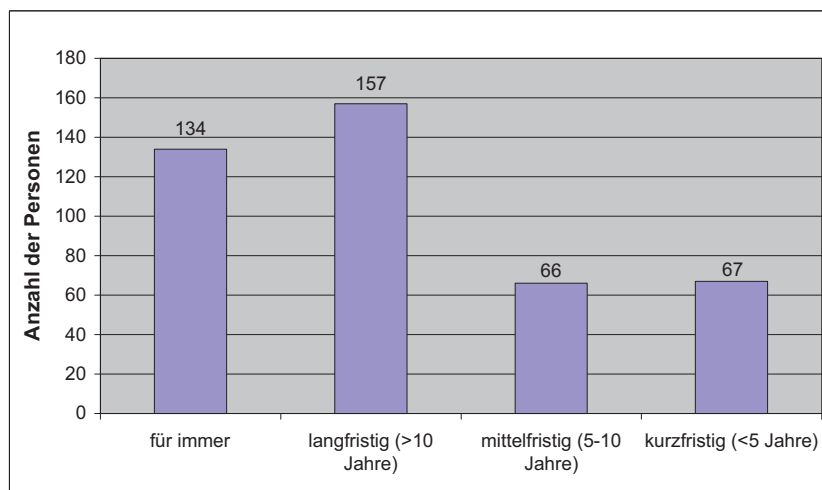


Abbildung 5: Geplante Länge des Aufenthalts in Deutschland

Von 424 Personen, die gültige Angaben hierzu machten, stuften 157 (37 %) ihre Bleibeabsichten als „langfristig“ ein, weitere 134 (31,6 %) gaben sogar an, für immer in Deutschland bleiben zu wollen. Somit richten sich über zwei Drittel darauf ein, mehr als zehn Jahre in Deutschland zu verbringen. Weitere 66 Personen (15,6 %) planen einen mittelfristigen Aufenthalt zwischen fünf und zehn Jahren. Nur 67 Personen (15,8 %) gaben an, für kürzer als fünf Jahre in Deutschland bleiben zu wollen.

Entsprechend der hohen Anzahl von Personen, die langfristig in Deutschland bleiben möchten, stimmten auch viele der Aussage „Ich kann mir vorstellen, für immer in Deutschland zu bleiben“ zu (Abbildung 6). Bei einer Skala von 1 („stimmt gar nicht“) bis 5 („stimmt auf jeden Fall“) resultierte bei 501 gültigen Antworten ein Mittelwert von 3,8. Mit 341 Personen bewerteten über zwei Drittel diese Aussage mit vier bzw. fünf Punkten. Nur 39 Personen (7,8 %) können es sich gar nicht vorstellen, für immer in Deutschland zu bleiben.

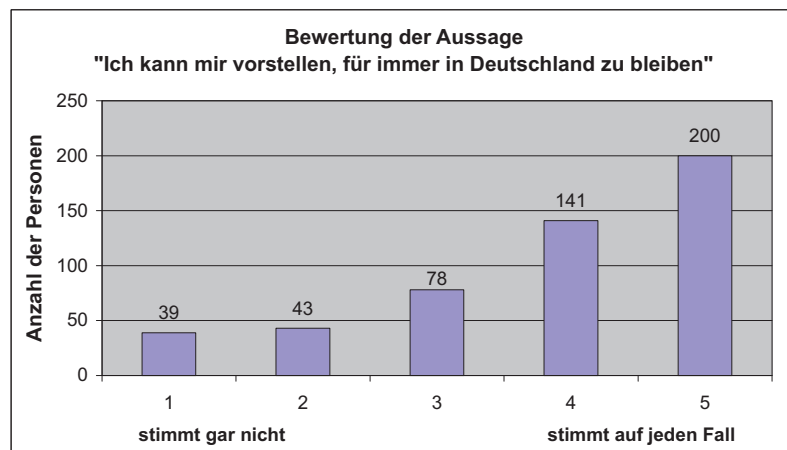


Abbildung 6: Hochqualifizierte, für die ein langfristiger Aufenthalt vorstellbar ist

Bei denjenigen Personen, die ohnehin einen langfristigen Aufenthalt planen, liegt es nahe, dass sie sich einen Aufenthalt für immer vorstellen können. In der Gruppe derjenigen, die derzeit noch einen kurz- bzw. mittelfristigen Aufenthalt planen, ist deren Anteil geringer. Es gibt jedoch auch in diesen Gruppen Personen, die zwar (zunächst) nicht planen, langfristig zu bleiben, die sich aber durchaus vorstellen können, für immer in Deutschland zu bleiben und die die obige Aussage mit vier oder fünf Punkten bewerten. Bei denjenigen, die zunächst einen Aufenthalt unter fünf Jahren planen, beträgt dieser Anteil 21 %, bei denjenigen, die einen mittelfristigen Aufenthalt planen, beträgt er bereits 41,5 %.

Die durchschnittlich hohe Bereitschaft, langfristig in Deutschland bleiben zu wollen, variiert dabei sehr stark nach Nationalität. In Abbildung 7 werden die Bleibeabsichten der Staatsangehörigen der elf Länder mit dem höchsten Rücklauf bei der Befragung noch einmal einzeln betrachtet.

Zu erkennen sind drei verschiedene Verteilungsmuster. Bei den Personen aus den USA und Kanada erklärt eine große Mehrheit (78,9 % bzw. 87,5 %), nur kurzfristig bzw. mittelfristig in Deutschland bleiben zu wollen. Bei Personen aus den osteuropäischen Ländern (russische, weißrussische, ukrainische oder rumänische Staatsangehörige) liegt der Anteil derjenigen, die langfristig oder für immer in Deutschland bleiben wollen, dagegen zwischen 84,8 % (Russische Föderation) und 90 % (Weißrussland). Ähnliches gilt auch für die Türkei, für China und für Indien. Personen mit diesen Staatsangehörigkeiten planen zu 73,3 % (Türkei und Indien) bzw. 76,2 % (China) einen Aufenthalt von mehr als zehn Jahren oder für immer. Bei Personen aus Brasilien bzw. Japan ist die Verteilung etwas gleichmäßiger. Bei Brasilianern überwiegt dabei der Anteil derjenigen, die planen, länger oder für immer zu bleiben (63,6 %), während bei den Japanern der Anteil derjenigen höher ist, die einen kurz- oder mittelfristigen Aufenthalt planen (64,3 %).

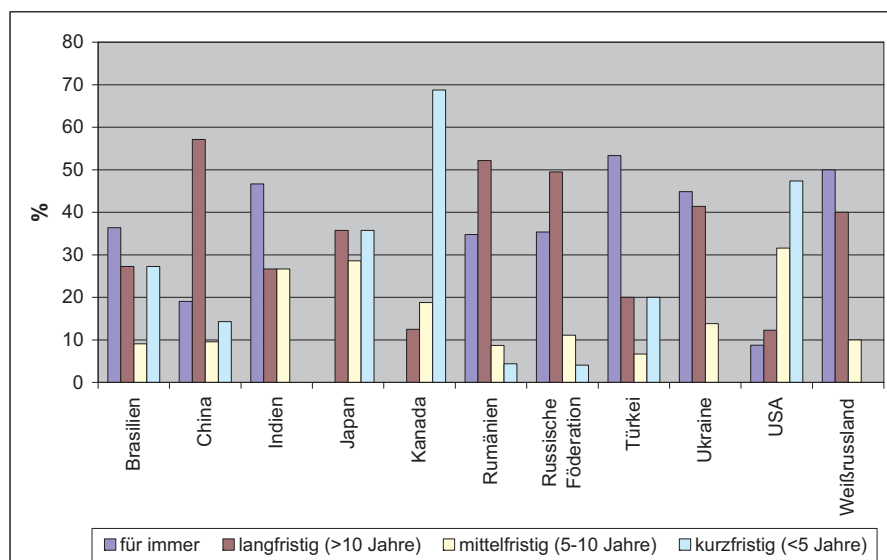


Abbildung 7: Bleibeabsichten nach ausgewählten Staatsangehörigkeiten

Es ist somit festzuhalten, dass die Absicht, langfristig in Deutschland zu bleiben, sich zwischen den Nationalitäten stark unterscheidet. Abgesehen von den USA und Kanada richtet sich jedoch ein Großteil der Hochqualifizierten darauf ein, langfristig oder für immer in Deutschland zu bleiben. Etwa ein Viertel (26,5 %) der Hochqualifizierten haben allerdings auch angegeben, dass sie sich vorstellen können, auch in weiteren Ländern außer Deutschland und dem Herkunftsland zu arbeiten.

Bestehende Bleibeabsichten bedeuten allerdings nicht, dass keine Kontakte mehr in das Heimatland bestehen. Hochqualifizierte Zuwanderer haben oft noch Verbindungen zu Kolleginnen und Kollegen im Heimatland, mit denen sie sich fachlich austauschen. 197 Personen (38,6 %) gaben an, einen solchen Austausch zu pflegen. Noch höher ist der Anteil derjenigen, die angaben, berufliche Kontakte in andere Länder außer dem Herkunftsland zu haben: Mit 240 Personen hat fast die Hälfte der Hochqualifizierten Kontakte in weitere Länder (47,1 %). Dies ist insofern nicht überraschend, als dass besonders im wissenschaftlichen Bereich ein solcher Austausch grundlegend für die eigene Forschungsarbeit ist.

Motive für Zuwanderung und Verbleib in Deutschland

Wie lange die Befragten in Deutschland bleiben wollen, hängt auch von den Wünschen und Plänen der Familienangehörigen sowie von der Erwerbssituation ab. So gaben 62,5 % der Hochqualifizierten an, ihre Aufenthaltspläne abhängig vom beruflichen Erfolg zu gestalten. Die Wünsche der Familienangehörigen spielten für 38 % eine Rolle. Betrachtet man allerdings nur diejenigen Personen, die einen (Ehe-)Partner/eine (Ehe-)Partnerin haben, steigt der Anteil auf 44,4 %. Es zeigt sich somit, dass berufliche und familiäre Gründe entscheidenden Einfluss haben, aber nicht die einzigen Kriterien für die Länge des geplanten Aufenthalts sind.

Die Gründe für die Zuwanderung an sich lagen allerdings vorrangig im ökonomischen Bereich. Im Vordergrund standen arbeitsmarktrelevante Faktoren wie die berufliche Perspektive oder die generellen ökonomischen Bedingungen.

Welche Gründe bei der Überlegung, die Heimat zu verlassen, eine Rolle gespielt haben, wurde anhand einer Skala von 0 (nicht entscheidend) bis 10 (sehr entscheidend) erfragt. Abbildung 8 zeigt die Mittelwerte der einzelnen Faktoren. Je nach Kriterium ordneten zwischen 444 und 474 Personen ihre Migrationsmotive ein, der Rest machte keine Angaben hierzu.

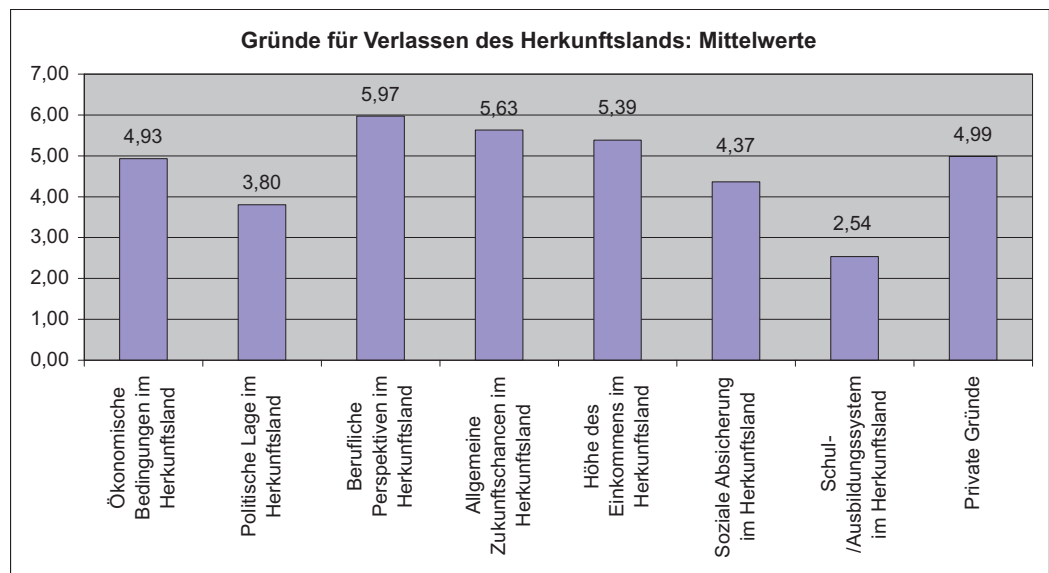


Abbildung 8: Push-Faktoren: Gründe für Verlassen des Herkunftslands

Im Durchschnitt am höchsten bewertet wurden die beruflichen Perspektiven im Herkunftsland, die einen Mittelwert von fast 6 aufweisen. Hierbei ist auch der Anteil derjenigen, die diesen Grund mit zehn Punkten als sehr wichtig einstufen, mit 22 % am höchsten. Über 50 % vergaben für dieses Kriterium sieben oder mehr Punkte. Allerdings gaben auch 13,3 % an, dass die beruflichen Perspektiven in ihrem Heimatland überhaupt keine Rolle gespielt haben. Rechnet man diejenigen dazu, die ein oder zwei Punkte vergeben haben, beträgt der Anteil mit 23,4 % schon fast ein Viertel. Dies zeigt, dass die beruflichen Perspektiven für einige Hochqualifizierte im Heimatland offensichtlich gut sind und dass diese Personen wohl auch im Heimatland gute Arbeitsmarktchancen hätten, sich aber dennoch für eine Migration nach Deutschland entschieden haben.

Ähnliches gilt für die Kriterien „Allgemeine Zukunftschancen im Herkunftsland“ und „Höhe des Einkommens im Herkunftsland“, welche mit einem Mittelwert von 5,6 bzw. 5,4 ähnlich hoch bewertet wurden wie die beruflichen Perspektiven. Auch die Verteilung ist ähnlich: Knapp 50 % der Befragten vergaben mehr als sieben Punkte, gut ein Viertel (26,8 % bzw. 27,6 %) stufen die Kriterien zwischen null und zwei Punkten ein. Abbildung 9 zeigt die Verteilung der Punkte für diese drei Kriterien.

Auffällig bei den beiden Kriterien „Berufliche Perspektiven im Herkunftsland“ und „Allgemeine Zukunftschancen im Herkunftsland“ ist die hohe Anzahl derjenigen, die das Kriterium mit zehn oder null Punkten bewerten. Es gibt also sowohl Hochqualifizierte, deren Chancen im Herkunftsland vermutlich gut waren bzw. sind, die aber dennoch ausgewandert sind, als auch solche, für die fehlende Zukunftsperspektiven ein Grund für die Migration waren. Diese Interpretation muss allerdings vor dem Hintergrund gesehen werden, dass nicht direkt danach gefragt wurde, wie die Migranten ihre beruflichen Möglichkeiten im Herkunftsland bewerten.

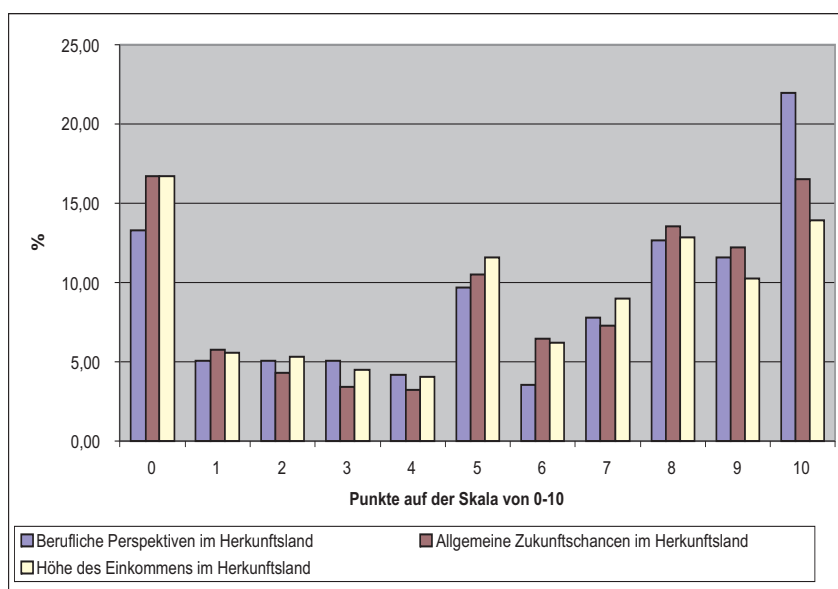


Abbildung 9: Push-Faktoren: Bedeutung der beruflichen Perspektive, der allgemeinen Zukunftschancen und des Einkommens im Herkunftsland für die Auswanderung

Mit einem Mittelwert von 4,9 bzw. 5,0 sind ökonomische Bedingungen im Herkunftsland sowie private Gründe ebenfalls wichtig (Abbildung 8). Der Anteil derjenigen, die diesen Kriterien gar keine Bedeutung zumessen, ist allerdings mit 25,1 % bzw. 29,1 % deutlich höher als bei den zuvor genannten Kriterien. Insgesamt stufen rund 35 % diese beiden Kriterien zwischen null und zwei ein. Allerdings bewerten 42,5 % bzw. 44,6 % auch diese Kriterien mit mehr als sieben Punkten.

Als noch etwas weniger bedeutend werden die politische Lage (Mittelwert 3,8) und die soziale Absicherung (Mittelwert 4,4) im Herkunftsland gesehen. Noch geringer ist der Mittelwert bei den Schul- und Ausbildungssystemen im Herkunftsland, die selten als Grund für die Ausreise eingestuft wurden (Mittelwert 2,5). Die Bewertung ist naturgemäß abhängig von der Zahl der Kinder (bzw. dem Kinderwunsch, der hier jedoch nicht erhoben wurde). Betrachtet man nur Personen, die Kinder im Alter bis 17 Jahre haben (insgesamt 261 Personen), erhöht sich der Mittelwert auf 3,0, was im Vergleich zu den anderen Kriterien immer noch relativ niedrig ist.

Neben den Gründen, das Heimatland zu verlassen (Push-Faktoren), spielt auch eine Rolle, aus welchen Gründen gerade Deutschland zum Zielland wurde (Pull-Faktoren). Um zu ermitteln, welche Gründe für den Entschluss, in Deutschland zu arbeiten, entscheidend waren, wurden ähnliche Kategorien abgefragt wie bei den Push-Faktoren. Zusätzlich wurde nach der Art des Arbeitsplatzes und des Unternehmens gefragt sowie nach den Kriterien Deutschkenntnisse, Nähe zum Herkunftsland, sofortiger Erhalt einer Niederlassungserlaubnis, langfristige Karriereplanung und bereits vorhandene Kontakte zu in Deutschland lebenden Personen.

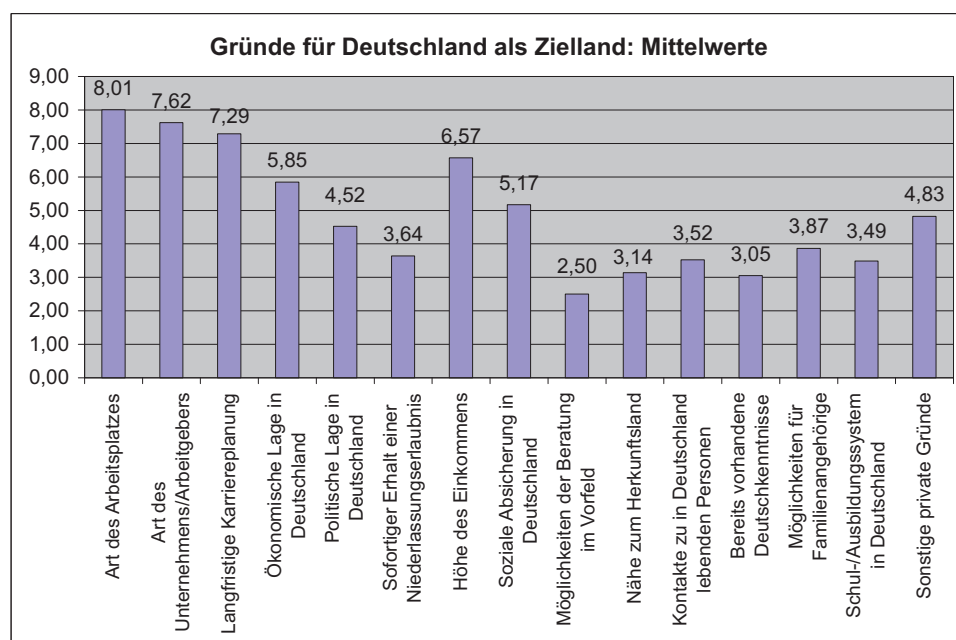


Abbildung 10: Pull-Faktoren: Gründe für Deutschland als Zielland

Die Mittelwerte der Ergebnisse zeigt Abbildung 10. Viele Push- und Pullfaktoren beziehen sich zwar auf gleiche Kriterien (einmal Ausprägungen im Zuwanderungsland, einmal Ausprägungen im Herkunftsland), dennoch weichen die Einstufungen der Bedeutungen bei den Kriterien „Ökonomische Lage“, „Politische Lage“, „Höhe des Einkommens“, „Soziale Absicherung“, „Schul-/Ausbildungssystem“ sowie „Private Gründe“ bezüglich Deutschland und des Herkunftslands voneinander ab. Generell werden die Einflüsse auf die Entscheidung, in Deutschland zu arbeiten, höher bewertet als die Einflüsse auf die Entscheidung, das Heimatland zu verlassen. 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. Die Pull-Faktoren waren somit entscheidender als die Push-Faktoren. Die Pull-Faktoren für die sechs genannten Kriterien werden im Durchschnitt mit 5,1 Punkten bewertet, bei den Push-Faktoren liegt dieser Wert bei 4,3 Punkten.

Insgesamt haben zwischen 423 und 480 Personen Angaben zu den Pull-Faktoren gemacht. Wichtigste Kriterien für die Zuwanderung nach Deutschland sind a) die Art der Arbeitsplatzes (Mittelwert:

8,0) bzw. b) des Unternehmens (7,6), c) die langfristige Karriereplanung (7,3) und d) die Höhe des Einkommens (6,6). Die Verteilung dieser vier wichtigsten Pull-Faktoren sieht anders aus als bei den Motiven, das Heimatland zu verlassen: Hier geben nur wenige Personen an, dass die Kriterien nicht oder wenig entscheidend sind.

Die ökonomische und politische Lage in Deutschland sowie die soziale Absicherung liegen mit einer mittleren Bewertung von 5,8 Punkten (ökonomische Lage), 4,5 Punkten (politische Lage) bzw. 6,6 Punkten (soziale Absicherung) ebenfalls im vorderen Bereich der Migrationsmotive. Möglichkeiten der Beratung im Vorfeld, Nähe zum Herkunftsland, Kontakte zu in Deutschland lebenden Personen, bereits vorhandene Deutschkenntnisse, Möglichkeiten für Familienangehörige sowie das Schul- und Ausbildungssystem in Deutschland wurden mit Mittelwerten zwischen 2,5 und 3,9 dagegen niedriger eingestuft. Ähnliches gilt für das Kriterium „Sofortiger Erhalt einer Niederlassungserlaubnis“, welches im Mittel mit 3,6 Punkten bewertet wird. Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, dass eine Niederlassungserlaubnis nur dann von entscheidender Bedeutung ist, wenn man langfristig in Deutschland bleiben möchte. So äußerten sich zahlreiche Hochqualifizierte in dem freien Eingabefeld am Ende des Fragebogens sehr positiv über die Möglichkeit, eine unbefristeten Aufenthaltstitel zu erhalten, da dieser eine bessere Lebensplanung ermögliche.

6 Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Durch die Auswertung der Fragebögen konnten zahlreiche neue Erkenntnisse über die soziodemographischen Merkmale, die Familienstruktur, die ökonomische Situation, berufliche Aspekte sowie Zuwanderungsmotive und Bleibeabsichten von hochqualifizierten Zuwanderern in Deutschland gewonnen werden.

Es zeigte sich, dass Hochqualifizierte Zuwanderer im Durchschnitt etwa 40 Jahre alt waren und rund 75 % im Alter zwischen 30 und 45 Jahren zuwanderten. Der Frauenanteil war mit rund 17 % sehr viel geringer als der Männeranteil mit rund 83 %. Große Unterschiede zwischen Grundgesamtheit und Befragten zeigten sich bei der Staatsangehörigkeit. Die größte Gruppe der Hochqualifizierten insgesamt stellten die Zuwanderer aus den Vereinigten Staaten, gefolgt von der Russischen Föderation. Im Rücklauf der Befragung tauschten diese beiden Länder die Plätze. Insgesamt kamen aus den osteuropäischen Ländern (Russische Föderation, Ukraine, Rumänien) überproportional viele Antworten zurück, während die USA, China und die Türkei geringe Rücklaufquoten aufwiesen. Im Laufe der Auswertungen wurde deutlich, dass die jeweiligen Länder sich durch unterschiedliche Personengruppen und Migrationsmotive auszeichnen, was eine Erklärung für die Unterschiede bei der Rücklaufquote sein kann. Aus den USA sind die Hochqualifizierten überwiegend im Bereich „Geschäftsleiter, Geschäftsbereichsleiter oder Fachbereichsleiter in großen Unternehmen“ (ISCO 12) tätig und kommen somit als Spezialisten und leitende Angestellte (§ 19 Abs. 2 Nr. 3 AufenthG) mit einem entsprechend hohen Gehalt nach Deutschland. Sie sind zudem älter als der Durchschnitt der Befragten und planen in fast 80 % der Fälle, nur kurz- oder mittelfristig in Deutschland zu bleiben. Ähnliches gilt für Hochqualifizierte aus dem ebenfalls stark in die wirtschaftliche Globalisierung eingebundenen Land Kanada.

Dagegen kommen aus der Russischen Föderation und anderen osteuropäischen Ländern überwiegend Physiker, Mathematiker, Ingenieurwissenschaftler, Chemiker, Informatiker, Architekten, Biowissenschaftler und Mediziner (ISCO 21 und 22). Die Zahl der wissenschaftlich Tätigen ist somit bedeutend höher; Personen aus diesen Ländern sind auch verstärkt in vergleichsweise niedrigeren Ein-

kommenskategorien vertreten, haben aber die Absicht, langfristig oder für immer in Deutschland zu bleiben: Bei Personen mit russischer, weißrussischer, ukrainischer oder rumänischer Staatsangehörigkeit liegt der Anteil derjenigen, die langfristig oder für immer in Deutschland bleiben wollen, zwischen 84,8 % (Russische Föderation) und 90 % (Weißrussland). Es ist denkbar, dass die Motivation, einen Fragebogen zur Zuwanderung auszufüllen, aufgrund des wissenschaftlichen Interesses und der langfristigen Bleibeabsichten größer ist als bei Personen aus den USA, die oft von vornherein nur einen befristeten Aufenthalt planen.

Bei Zuwanderern aus China ist der Anteil der Naturwissenschaftler geringer, aber dennoch mit 56 % relativ hoch. Auch planen Personen mit chinesischer bzw. türkischer Staatsangehörigkeit zu 76,2 % bzw. 73,3 % einen Aufenthalt von mehr als zehn Jahren. Die Rücklaufquoten sind dennoch unterdurchschnittlich. Hier könnte es allerdings auch sein, dass die Sprachprobleme eine größere Rolle spielen und einige Personen nicht genügend Kenntnisse in Deutsch bzw. Englisch besaßen, um den Fragebogen auszufüllen.

Da die berufliche Perspektive und die generellen ökonomischen Bedingungen wichtige Gründe sind, das Heimatland zu verlassen und nach Deutschland zuzuwandern, sind attraktive Arbeitsplatzangebote von großem Interesse für die Hochqualifizierten. Ökonomische Faktoren spielen generell eine größere Rolle als soziale oder politische; im Vordergrund der Pull-Faktoren stehen eindeutig der Arbeitsplatz, die Karriereplanung und das Einkommen. Für viele Hochqualifizierte ist aber nicht nur ihre eigene Situation wichtig, sondern auch die der (Ehe-) Partner und (Ehe-)Partnerinnen bzw. Kinder.

Bezüglich der Bleibeabsichten der Hochqualifizierten ist festzustellen, dass über zwei Drittel planen, langfristig (über zehn Jahre) oder für immer in Deutschland zu bleiben. Nur 15,8 % gaben an, für einen Zeitraum von weniger als fünf Jahren in Deutschland bleiben zu wollen, weitere 15,6 % planen einen mittelfristigen Aufenthalt zwischen fünf und zehn Jahren. Entsprechend ist auch die Zahl derjenigen Personen hoch, die sich vorstellen können, für immer in Deutschland zu bleiben. Die Bleibeabsichten variieren dabei allerdings stark nach der Nationalität, wie am Anfang der Zusammenfassung bereits aufgeführt wurde.

Die Neuerungen durch das Zuwanderungsgesetz, welches seit dem 01.01.2005 gültig ist, haben dazu geführt, dass vermehrt gut bzw. hochqualifizierte Zuwanderer nach Deutschland kommen. Eine Migrationspolitik, die weiterhin auf die Zuwanderung von gut Qualifizierten setzt, sollte die verschiedenen Migrationsmotive und Bleibeabsichten nicht vernachlässigen und auf dieser Basis attraktive Angebote für unterschiedliche Gruppen schaffen. So könnten Sprach- und Integrationskurse je nach Bleibeabsicht (lang- oder kurzfristig) unterschiedlich ausgerichtet werden. Zudem wäre ein besseres Beratungsangebot - sowohl im Herkunftsland als auch in Deutschland - für Ehepartner bzw. Ehepartnerinnen von Vorteil, um den Start in Deutschland für beide zu erleichtern. Grundsätzlich ist es wünschenswert, dass Hochqualifizierte langfristig in Deutschland bleiben, was, wie die Ergebnisse zeigen, von vielen auch geplant wird. Eine gute Betreuung und Integration kann hierzu positiv beitragen.

Literaturverzeichnis

Carrington, William J. and Detragiache, Enrica (1998): How Big Is the Brain Drain? IMF Working Paper, Vol. 98/102, pp. 1-27, International Monetary Fund.

-
- Docquier, F. and Marfouk, A. (2005): International Migration by Educational Attainment (1990-2000) – Release 1.1, The World Bank, Washington.
- Dumont, Jean-Christophe und Lemaitre, George (2005): Counting Immigrants and Expatriates in OECD-Countries: A new Perspective. OECD social, employment and migration working papers No. 25, Paris.
- Enders, Jürgen und Bornmann, Lutz (2001): Internationale Mobilität von bundesdeutschen Promovierten, Universität Kassel.
- Englmann, Bettina und Müller, Martina (2007): Brain Waste. Die Anerkennung von ausländischen Qualifikationen in Deutschland, Augsburg.
- Guth, Jessica (2007): Mobilität von Hochqualifizierten: Einflussfaktoren für die Zuwanderung von Nachwuchswissenschaftlern nach Deutschland. HWWI Kurzdossier Nr. 6, Hamburg.
- Heß, Barbara und Sauer, Lenore (2007): Migration von hoch Qualifizierten und hochrangig Beschäftigten aus Drittstaaten nach Deutschland. Working Paper Nr. 09/2007, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Nürnberg.
- Heß, Barbara (2009): Zuwanderung von Hochqualifizierten aus Drittstaaten nach Deutschland: Ergebnisse einer schriftlichen Befragung. Working Paper Nr. 28/2009, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Nürnberg
- Hunger, Uwe (2003): Vom Brain Drain zum Brain Gain. Die Auswirkungen der Migration von Hochqualifizierten auf Abgabe- und Aufnahmeländer, Universität Münster.
- ICMPD International Centre for Migration Policy Development (2005): Highly Skilled Migration. Paper for the Fourth Coordination Meeting on International Migration, New York.
- IOM International Organization for Migration (2008): World Migration 2008: Managing Labour Mobility in the Evolving Global Economy, Genf.
- Jahr, Volker, Schomburg, Harald und Teichler, Ulrich (2001): Internationale Mobilität von Absolventinnen und Absolventen europäischer Hochschulen, Universität Kassel.
- Kolb, Holger (2003): „Green Card“: Eine qualitative und quantitative Analyse der Ergebnisse der Maßnahme, Gutachten für den Sachverständigenrat für Zuwanderung und Integration, IMIS Osnaabrück.
- Kolb, Holger (2005): Internationale Mobilität von Hochqualifizierten – (k)ein Thema für die Migrationsforschung. In: Swiaczny, Frank; Haug, Sonja (Hrsg.): Neue Zuwanderergruppen in Deutschland. Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, Wiesbaden.
- Luft, Stefan (2008): Internationale Migration – Zwischen „Braindrain“, Entwicklungshilfe und Steuerungsversuchen. Institut für internationale Begegnung und Zusammenarbeit, Hanns-Seidel-Stiftung, München.
- OECD (2002): International Mobility of the Highly Skilled, OECD, Paris.
- OECD (2007): Factbook 2007: Economic, Environmental and Social Statistics, OECD, Paris.
- OECD (2008): The Global competition for talent. Mobility of the highly skilled, OECD, Paris.
- OECD und EUROSTAT (1995): The Measurement of Scientific and Technological Activities. Manual on the Measurement of Human Resources devoted to the “Canberra Manual”, OECD, Paris.
- Sauer, Lenore (2004): Migration hoch qualifizierter Arbeitskräfte, Transfer Verlag, Regensburg.
- Venema, Mathias (2004): Green Card für ausländische IT-Fachkräfte. Forschungsbericht im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit, Marplan, Offenbach.

Winkelmann, Rainer und Astrid Kunze, Lilo Locher, Melanie Ward (2001): Die Nachfrage nach internationalen hochqualifizierten Beschäftigten. IZA Research Report No. 4, Bonn.

Zur Person

Barbara Heß ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. Sie hat Volkswirtschaftslehre an der Universität Osnabrück studiert und arbeitet seit 2006 im Bereich der wirtschaftswissenschaftlichen Migrationsforschung mit den Tätigkeitsschwerpunkten Arbeitsmigration und insbesondere der Migration Hochqualifizierter.