

Siebert, Andreas; Buscher, Herbert S.; Ohliger, Rainer

Working Paper

Transaktionskosten und Fachkräftewerbung: Ein Erklärungsansatz auf Grundlage der Institutionenökonomik

IWH Discussion Papers, No. 11/2013

Provided in Cooperation with:

Halle Institute for Economic Research (IWH) – Member of the Leibniz Association

Suggested Citation: Siebert, Andreas; Buscher, Herbert S.; Ohliger, Rainer (2013) : Transaktionskosten und Fachkräftewerbung: Ein Erklärungsansatz auf Grundlage der Institutionenökonomik, IWH Discussion Papers, No. 11/2013, Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung Halle (IWH), Halle (Saale), <https://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:gbv:3:2-23097>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/85064>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Transaktionskosten und Fachkräftewerbung
Ein Erklärungsansatz auf Grundlage
der Institutionenökonomik

Andreas Siegert
Herbert S. Buscher
Rainer Ohliger

September 2013

Nr. 11

Autoren: *Andreas Siegert*
Universität Potsdam
E-Mail: SiegertAndreas@web.de
Tel.: +49 172 709 30 19

Herbert S. Buscher
Dienstleistungsinfrastruktur Daten und Methoden des IWH
E-Mail: Herbert.Buscher@iwh-halle.de
Tel.: +49 345 7753 770

Rainer Ohliger
Netzwerk Migration in Europa e. V.
E-Mail: ohliger@network-migration.org
Tel.: +49 30 212 80 792

Die Diskussionspapiere stehen in der alleinigen Verantwortung der jeweiligen Autoren. Die darin vertretenen Auffassungen stellen keine Meinungsäußerung des IWH dar. IWH-Diskussionspapiere sind Zwischenergebnisse, die zur Diskussion gestellt werden. In der Regel sind sie nur für einen begrenzten Zeitraum relevant; eine überarbeitete Version ist unter Umständen direkt von den Autoren erhältlich.

Kommentare und Vorschläge sowohl zu angewandten Methoden als auch zu den Ergebnissen sind jederzeit willkommen.

IWH-Diskussionspapiere werden in RePEc-Econpapers und in ECONIS indexiert.

Herausgeber:
INSTITUT FÜR WIRTSCHAFTSFORSCHUNG HALLE – IWH
Das IWH ist Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft.

Hausanschrift: Kleine Märkerstraße 8, D-06108 Halle (Saale)
Postanschrift: Postfach 11 03 61, D-06017 Halle (Saale)
Telefon: +49 345 7753 60
Telefax: +49 345 7753 820
Internetadresse: <http://www.iwh-halle.de>

ISSN 1860-5303 (Print)
ISSN 2194-2188 (Online)

Transaktionskosten und Fachkräftewerbung

Ein Erklärungsansatz auf Grundlage der Institutionenökonomik

Zusammenfassung

In den kommenden Jahren werden in Deutschland einige Branchen und Regionen einen steigenden Bedarf an Fachkräften haben. Hierbei handelt es sich nicht nur um Hochqualifizierte der so genannten MINT-Berufe (Mathematik, Ingenieurwesen, Naturwissenschaften, Technik), sondern verstärkt auch um qualifizierte Arbeitnehmer des Gesundheitswesens und Handwerks. Aus der „Stillen Arbeitsmarktreserve“ ist der Bedarf nicht zu decken, was u. a. auch eine Folge des demographischen Wandels ist. Gesellschaftliche Verantwortung erfordert deshalb die Anwerbung qualifizierter und hochqualifizierter Arbeitnehmer. Damit eine ausreichend hohe Bereitschaft zur Einwanderung ausländischer Fachkräfte nach Deutschland erzielt werden kann, bedarf es neben den harten Faktoren wie Beschäftigung und Einkommen weiterer Voraussetzungen, so genannter weicher Faktoren, die eine Entscheidung für Deutschland als Migrationsziel herbeiführen. Hierunter ist eine Politik zu verstehen, die den Einwanderern vermittelt, dass sie und ihre Familie willkommen sind und eine langfristige Bleibeperspektive haben. Dieses als „Willkommenskultur“ bezeichnete Konzept signalisiert einen Paradigmenwechsel in der deutschen Politik. Eine derart umrissene Willkommenskultur besteht derzeit in Deutschland noch nicht oder zumindest nicht auf einem Niveau, das von potenziellen Einwanderern als ausreichend wahrgenommen wird. Auf Grundlage der Institutionenökonomik werden Ansätze zu einem neuen politischen Ansatz und seiner Umsetzung skizziert, aus dem sich umfassende staatliche, gesellschaftliche und unternehmerische Implikationen ableiten. Dabei konzentriert sich der Beitrag auf die Anwerbung von Fachkräften aus Drittstaaten.

Schlagwörter: J11, J61

JEL-Klassifikation: Einwanderung, Willkommenskultur, Integration, Fachkräftemangel, Migration, gesellschaftliche Verantwortung, Neue Institutionelle Ökonomik

Cost of Transaction and the Search for Skilled Workers

A theoretical explanation based on the theory of institutions

Abstract

Germany will have an increasing need of qualified staff across regions and economical sectors. Not only does this concern highly qualified of so-called MINT-professions (mathematics, IT, natural sciences and technology), but expands to qualified laborers of the health business and the arts and crafts sector. This demand cannot be met through the employment of jobless people from within the country, as the demographic change of a shrinking and ageing population works against it. Societal responsibility thus demands to attract qualified laborers as immigrants. In order to improve Germany's image as a country of immigration for qualified staff, so-called soft-criteria should be strengthened aside hard facts, like income or employment opportunities. Such a policy actively needs to communicate to migrants that they and their family members are welcome to stay for good. Such an approach has recently been discussed as "Willkommenskultur" ("culture of welcoming"). It signals a change of paradigm in German immigration policy. A policy of „Willkommenskultur“ does not yet exist in Germany, at least it has not yet reached a satisfying level to be recognized and accepted as such by potential immigrants. Based on the theoretical conception of the Institutional Economy, approaches of a political change and its implementation are outlined. Those changes would imply governmental, societal and micro-economical shifts and changes.

Keywords: migration, culture of welcome, new institutional economics, lack of skilled workers, societal responsibility

JEL Classification: J11, J61

1. Einleitung

Deutschland ist ein Einwanderungsland und durch demografische Veränderungen auf Nettozuwanderung angewiesen (BAMF 2011, OECD 2013). Die sich aus diesem Wandel ergebenden Konsequenzen sind vielfältig: Sie betreffen sowohl ökonomische, als auch soziale und politische Prozesse. Bislang existiert in Deutschland jedoch kein gesellschaftspolitischer Konsens über breit angelegte Anwerbe- und Integrationskonzepte, die die spezifischen Erwartungen einwanderungsinteressierter Fachkräfte berücksichtigen und eine Komponente möglicher Bewältigungsstrategien ist. Dieser Aspekt ist relevant, weil Interaktionsprobleme zwischen Einwanderern und ansässiger Bevölkerung „Transaktionskosten, [...verursachen] die in der neoklassischen Mikroökonomie keine Rolle [spielen], für das reale Wirtschaftsgeschehen aber von zentraler Bedeutung [sind. Diese] Interaktionsprobleme umfassen sowohl Informations- als auch Anreizprobleme“ (Homann/ Suchanek 2000, 8 f.).

Globale Arbeitsmärkte wie sie sich als Folge der Globalisierung vor allem für qualifizierte Arbeitnehmer¹ entwickeln, beeinflussen vielfältig die Wanderungsbereitschaft und die Attraktivität möglicher Migrationsziele (vgl. u.a. Sasaki 2012; Giordano/ Pagano 2012). Fachkräfte sind international oft gut vernetzt (Stichweh 2007) und vergleichen Herkunfts- und (potenzielle) Zielgesellschaft anhand der ihnen durch Sozialisation vermittelten Werte (Fawcett 1989, 672 ff.).

Solche Vergleichsprozesse und der in zahlreichen Industrieländern entstandene Mangel an Fachkräften berühren sowohl institutionelle als auch individuelle Aspekte und führen zu verstärkter internationaler Konkurrenz um die Anwerbung gut ausgebildeter Arbeitskräfte. Differenzierungsstrategien zur Anwerbung und Bindung von Fachkräften zu entwickeln, erscheint daher dringend geboten.

In einer empirischen Studie untersuchte Shamir (2012) den Einfluss von Integrationsstrategien auf die Wahrnehmung und Wirkung der Aufnahmegesellschaft und zeigt, dass Integration erfolgreicher ist, wenn die Interaktion zwischen Aufnahmegesellschaft und Migranten², die Vermittlung von Normen und Werten (ebd., 157 ff.), wie auch der Zugang zum Arbeitsmarkt (vgl. Zimmermann/ Barrett 2011, vi) den Erwartungen von Einwanderern entsprechen. Eine solche Interaktion findet – auch in Ermangelung schlüssiger gesellschaftspolitischer Einwanderungskonzepte – nicht in dem für den Integrationserfolg gebotenen Umfang statt. Der Sinus-Studie (2008, 3) zufolge beklagen viele Migranten quer durch alle Milieus „die mangelnde Integrationsbereitschaft der Mehrheitsgesellschaft und das geringe Interesse an den Eingewanderten.“ Der Grund dafür liegt häufig in Stereotypen auf beiden Seiten in Bezug auf Nationalität oder sozioökonomischem Status (Lee/ Fiske 2006, 763).

¹ In dem Artikel werden die Begriffe qualifizierte Arbeitskräfte und Fachkräfte synonym für Personen verwendet, die über Qualifikationen nach der internationalen Standardklassifizierung der Berufe, ISCO-88 COM, Gruppe 1-3, verfügen.

² Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird lediglich die männliche Form verwendet.

Ein Perspektivwechsel, der stärker als bisher die Interessen potenzieller Einwanderer und ihrer Angehörigen beachtet, erfordert die Entwicklung einer kohärenten, zielgruppenspezifischen und übergreifenden Strategie der Akteure (Staat, Unternehmen, Wissenschaftseinrichtungen usw.). Der absehbare Umfang des Fachkräftemangels und die sich daraus ergebenden Konsequenzen signalisieren deutlich die gesellschaftspolitische Dringlichkeit des Themas.

Insbesondere in ländlichen Regionen und kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) zeichnet sich ein gravierender Fachkräftemangel ab der nicht aus der stillen Arbeitsmarktreserve oder durch EU-Binnenmigration bewältigt werden kann. Deshalb empfiehlt die OECD (2013, 157), ein breites Politikkonzept zur Anwerbung von Fachkräften aus Nicht-EU-Staaten. Diese Anregung greift der Beitrag auf und plädiert für einen Perspektivwechsel, indem er die Interessen der aus Drittstaaten anzuwerbenden Fachkräfte antizipiert.

2. Empirische Evidenz

Seit Jahrzehnten rückläufige Geburtenraten und eine steigende Lebenserwartung erfordern Anpassungen in den sozialen Sicherungssystemen und führen zu einem steigenden Fachkräftebedarf in vielen Berufen. In ihrem Bericht verweist die OECD (2013, 28, 42) darauf, dass in den kommenden zwei Dekaden unter anderem dem von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) geprägten Gesundheitssektor³ und Handwerk Fachkräfte fehlen werden. Wird dieser Bedarf nicht gedeckt, beeinträchtigt dies die Leistungsfähigkeit der deutschen Wirtschaft.

Neben der Erschließung inländischer Arbeitsmarktreserven (z.B. Frauenerwerbstätigkeit, kürzere Ausbildungszeiten, längere Lebensarbeitszeiten, Anpassung/ Umbau der Sozialversicherungssysteme usw.) wird deshalb die Anwerbung ausländischer Fachkräfte als ein unverzichtbarer Beitrag zur Bewältigung dieser Herausforderung angesehen (OECD 2013, 39 ff.).

In ihrem Bericht zur Einwanderung ausländischer Arbeitskräfte nach Deutschland stellt die OECD fest, dass Deutschland im Vergleich zu anderen Ländern, im Verhältnis zu seiner Wirtschaftskraft und trotz eines liberalisierten Zuwanderungsrechts noch immer kein attraktives Einwanderungsland ist (OECD 2013, 15) und empfiehlt u.a. die Anwerbung von Arbeitskräften aus Ländern, mit denen bislang keine gemeinsame Wanderungsverflechtung besteht (ebd., 17).

Die Bundesagentur für Arbeit geht davon aus, dass bis 2025 ein Fachkräftebedarf von 5,4 Mio. Personen entsteht, von denen 800.000 Fachkräfte als Einwanderer gewonnen werden sollen (OECD 2013, 47). Ostwald et al. (2010, 10) ermitteln für Deutschland allein für die Gesundheitswirtschaft einen Bedarf von 165.000 Ärzten und 800.000 Pflegekräften bis zum Jahr 2030. Wird berücksichtigt, dass Deutschland bislang unattraktiver für dauerhafte Arbeitsmigration war, in der

³ Der Sektor „Gesundheitswirtschaft“ ist in Deutschland unterschiedlich definiert (vgl. Landesregierung Sachsen-Anhalt 2012, 1 ff.). Wir übernehmen den Begriff der Landesregierung Sachsen-Anhalts (2012, 3) für die Gesundheitswirtschaft im engeren Sinne: Branchen, Fachbereiche und Untergruppen wie z.B. Krankenhäuser, Arztpraxen, Apotheken und der Handel mit orthopädischen Artikeln.

EU28 ähnliche demographische Herausforderungen von fast allen Ländern bewältigt werden müssen und die Mobilität von qualifizierten Arbeitnehmern der EU kaum zunimmt (vgl. Teichler 2012, 41 f.) ist eine vollständige oder weitgehende Bedarfsdeckung durch EU-Binnenwanderung unwahrscheinlich (OECD 2013, 55 f.). Gleichwohl und trotz sehr hoher Rückwanderungsraten (OECD 2013, 58⁴) stellt die Mobilität von Fachkräften innerhalb der EU einen unverzichtbaren Beitrag zur Bewältigung der demografischen Veränderungen in Deutschland dar.

Mit der Einführung der BlueCard wurde 2012 die Einwanderung von Akademikern aus Drittstaaten vereinfacht. Ab einem Jahreseinkommen von 46.400 € erhalten akademisch qualifizierte Fachkräfte eine unbefristete Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis für Deutschland, sofern das Arbeitsverhältnis nach drei Jahren noch weiter besteht. Auch können ausländische Akademiker für sechs Monate einreisen, um nach Arbeit zu suchen, sofern sie ihren Lebensunterhalt aus eigenen Mitteln bestreiten. Das geforderte Jahreseinkommen von mindestens 46.400 € reduziert sich auf 36.192 €, sofern sie ein MINT-Fach oder Medizin studiert haben. Die geplante jährliche Einwanderung von 3.500 Akademikern wurde bereits im ersten Halbjahr 2012 durch 4.126 erteilte Genehmigungen übertroffen (IW Köln 2013). Diese noch niedrige Anzahl deckt den Fachkräftebedarf Deutschlands allerdings nicht. Auch ist die BlueCard in ihrer jetzigen Form nicht geeignet, Fachkräfte ohne akademische Ausbildung oder Personen zu gewinnen, deren Jahreseinkommen unterhalb der Entgeltgrenze liegt, wie es z.B. für Pflegekräfte und Handwerker der Fall ist. In diesem Arbeitsmarktsegment gestaltet sich zudem die Anerkennung ausländischer Abschlüsse schwierig, und es fehlen spezifische Weiterbildungsangebote.

Einkommengrenzen, Qualifikationen oder Aufenthaltsdauer genügen möglicherweise staatlichen Interessen, berücksichtigen aber nicht unbedingt die Perspektive migrationsbereiter Fachkräfte und ihrer Familienangehörige. Dabei ist die soziale Einbindung von Einwanderern wichtig, um Fachkräfte zu halten (OECD 2013, 39 ff.; SVR_MI 2012, 36, 39). Hier liegt Deutschland im Vergleich hinter Schweden. Das ist bemerkenswert, weil die Sprache des Ziellandes allgemein als größte Integrationshürde angesehen wird und Schwedisch deutlich weniger verbreitet ist als Deutsch (SVR_MI 2012, 35).

Bedenklich sind zudem offensichtliche Disparitäten zwischen den Bundesländern. Nur 10% der Arbeitsmigranten entschieden sich für die neuen Bundesländer (OECD 2013, 60 f.). Dies zeigt, dass differenzierte Werbe- und Bindungsstrategien für Fachkräfte ein wichtiges Thema staatlicher Anwerbe-, gesellschaftlicher Integrations- und betrieblicher Personalpolitik in strukturschwachen Regionen⁵

⁴ Binnen sieben Jahren sind drei Viertel aller EU-Arbeitsmigranten weitergewandert oder in ihre Heimat zurückgekehrt.

⁵ Am Beispiel Sachsen-Anhalts zeigt sich die Strukturschwäche u.a. an folgenden Kennziffern aus 2012: BIP/ Einwohner (22.933 €; Deutschland: 32.281 €), Wohlstandsindikator (10,1; Mecklenburg-Vorpommern, Thüringen, Sachsen und Berlin weisen schlechtere Werte aus), Kaufkraft (16.606 €; Schlusslicht) oder Strukturindikator (12,6; nur Bremen erreicht einen

Deutschlands sein müssen. Strukturstarke Regionen hingegen verfügen über erhebliche Wettbewerbsvorteile (Reichwein/ Rashid 2012, 8).

In Deutschland ist die regionale Steuerung nur für Einwanderer⁶ aus Drittstaaten möglich, da in der EU28 weitgehende Freizügigkeit vereinbart wurde. Vor allem strukturschwache Regionen haben Probleme bei der Gewinnung und Bindung qualifizierter Arbeitskräfte. Ohne steuernde Maßnahmen bleiben diese Probleme bestehen oder verschärfen sich sogar, während gleichzeitig in Ballungsräumen ein Überschuss an Fachkräften entstehen kann.

In den Jahren 2011 und 2012 stieg die Nettozuwanderung v.a. aus Griechenland, Portugal, Polen und Spanien. Ausgewählte volkswirtschaftliche Daten dieser Länder (Eurostat 2013) legen nahe, dass die Auswanderung erfolgte, weil im Vergleich mit der Herkunftsgesellschaft bessere berufliche Perspektiven erwartet wurden oder regionale Nähe (Beispiel Italien) ein wichtiges Kriterium war⁷.

Gerade weil die Dauerhaftigkeit des Anwerbeerfolgs eng mit Wanderungsmotiven verbunden ist (Ghosh 2000, 185) und von strukturellen und situativen Faktoren beeinflusst wird (Cassarino 2004, 5; OECD 2013, 58), wird Deutschland künftig intensiver und zielgerichteter um ausländische Fachkräfte werben müssen.

3. Theoretischer Rahmen der Analyse von Fachkräftewanderung

Der OECD-Bericht zeigt, wie wichtig es ist, dazu spezifische Einflussfaktoren für Wanderungsentscheidungen von Fachkräften zu kennen und sie bei Anwerbekampagnen und betrieblicher wie gesellschaftlicher Integration zu beachten.

Bislang fehlen kohärente Theorieansätze, um das komplexe Wanderungsverhalten qualifizierter Arbeitskräfte zu erklären (Feithen 1985, 55; Goebel/ Pries 2003, 35). Offensichtlich basieren Migrationsentscheidungen von Fachkräften nicht nur auf Reallöhnen, Arbeitsbedingungen oder der Dauer der Aufenthaltsgenehmigung (vgl. Sasaki 2012). Ein theoretischer Erklärungsansatz, der wirtschaftliche und soziale Aspekte integriert, empfiehlt sich, weil nicht-ökonomische Faktoren Migrationsbewegungen beeinflussen (Sievers et al. 2010; de Jong 2000, 317) und ausschließlich wirtschaftliche Erklärungen nur bedingt geeignet sind, soziokulturelle Zusammenhänge (z.B. Vertrauen, Qualifikation, Herkunftsgesellschaft) zwischen Marktakteuren adäquat zu erfassen (Wolff/ Pooria 2004, 457). Auch sind Migranten keine „homogene“ Gruppe (vgl. Sinus-Studie 2008), die mit standardisierten Angeboten zur Einwanderung bewegt werden (vgl. auch SVR_MI 2012, 52). Die globale Vernetzung von Handels- und Dienstleistungsmärkten (Lerman 2000, 37) führt vielmehr dazu, dass Fachkräfte oft die Wahl zwischen mehreren Angeboten auf internationalen Arbeitsmärkten haben.

geringeren Wert); In 2011 lagen das BIP des Landes bei 69,6% und das verfügbare Einkommen/ Einwohner bei 83,6% des Bundeswertes (Statistia 2013).

⁶ Eine weitere Gruppe sind Flüchtlinge und Asylsuchende, auf die im Rahmen dieses Beitrags allerdings nicht näher eingegangen wird.

⁷ Zelinsky/ Lee bezeichneten (1972, 120) Wanderungsentscheidungen als Ergebnis vielschichtiger Vergleichssituationen, was sich zu bestätigen scheint.

Hürden auf globalen Arbeitsmärkten zu überwinden, bedeutet erhöhten Aufwand und Risiko für potenzielle Marktteilnehmer (North 1992, 35), in diesem Fall also migrationsbereiten Fachkräften. Die spezifischen Transaktionskosten internationaler Arbeitsmärkte reduzieren sich jedoch, wenn Netzwerke die spezifischen Markteintrittskosten senken (North 1992). Weil diese Migrationsentscheidung von schwer kalkulierbaren Chancen und Risiken geprägt ist, werden sie von Austauschbeziehungen beeinflusst, führen zu Kommunikations- und Informationsasymmetrien und setzen Vertrauen voraus. Diese Überlegung legt nahe, das Migrationsverhalten qualifizierter Arbeitskräfte auf der Grundlage der Institutionenökonomik⁸ zu erklären, bei der die den Leistungsaustausch regelnden Institutionen und Interaktions- und Anreizprobleme zwischen Marktakteuren untersucht werden. Der Ansatz überbrückt scheinbare Widersprüche zwischen „wirtschaftlichen Motiven“ und „sozialem Kontext“. Zudem erfasst die Transaktionskostentheorie Migrationshürden differenziert (Abb. 1) und vermittelt einen Eindruck davon, wie soziokulturelle Einflüsse Migrationsentscheidungen beeinflussen können.

So stellt z.B. Sprache im Allgemeinen eine wichtige Markteintrittsbarriere dar, die aber im Einzelfall und in ihrer Integrationsbedeutung hinter gesellschaftspolitische Barrieren zurückfallen kann (vgl. auch Henze/ Zhu 2012, 98).

3.1. Thesenbildung

Auf Grundlage bisheriger Forschungen gehen wir davon aus, dass im Ergebnis von Sozialisationsprozessen verbindende Elemente einer Gruppenzugehörigkeit begründet werden. Diese Zugehörigkeiten senken Transaktionskosten, wie z.B. Kosten der Informationsbeschaffung oder Risiken (Richter/ Furubotn 2010, 325), obwohl ihre Mitglieder aus unterschiedlichen (nationalen, ethnischen oder Wissenschafts-)Kulturen stammen. Damit wird der Begriff der „effizienten Allokation ... kulturell relativiert, auch wenn das formale Effizienzkriterium, die Kosten-Nutzen-Relation, weiterhin gilt“ (Wolff/ Pooria 2004, 454). Dabei gehen wir von folgenden Thesen aus:

1. Mitglieder einer Gruppe orientieren sich an Systemen, denen sie vertrauen und werden über Vergesellschaftungs- und Sozialisationsprozesse dieser Gruppe geprägt.

Leithäuser et al. (1977, 15 f.; auch Halfter et al. 2003, 32) stellen die Bedeutung der Sozialisation für Gruppenzugehörigkeiten fest. Dabei orientieren sich Gruppenmitglieder an den von ihnen gewählten Referenzgruppen, denen sie sich durch Selbstverortung zuordnen und so signalisieren, dass sie den durch Normen- und Werteidentität („Institutionen“) gesetzten Rahmen teilen. So entste-

⁸ Ostrom (1999, 66): „Institutionen können definiert werden als eine Gruppe von Arbeits- und Verfahrensregeln, die festlegen, wer berechtigt ist, Entscheidungen auf einer bestimmten Ebene zu treffen, welche Handlungen erlaubt oder verboten sind, welche Aggregationsregeln zu verwenden, welche Prozeduren einzuhalten, welche Informationen bereitzustellen und welche Auszahlungen den Individuen entsprechend ihren Handlungen zuzuteilen sind.“

hende Gruppen und Netzwerke⁹ sind oft grenzüberschreitend bzw. transnational und transkulturell (Faist 2004, 340: „Transnationale Räume“). Das daraus erwachsene Vertrauen senkt die mit der Migration verbundenen Belastungen (Leithäuser et al. 1977, 67), reduziert soziale Komplexität, erhält Handlungsfähigkeit und erhöht Handlungsmöglichkeiten (Luhmann 2000, 77).

2. Berufliche Qualifikationen begründen Identitäten und gewährleisten eine Selbstverortung, die auf internationalen Arbeitsmärkten einen nachhaltigen Austausch sichert.

Je höher die Formalqualifikation, desto mehr verliert die nationale Herkunft für die Selbstverortung an Bedeutung. Stattdessen übernimmt die berufliche Qualifikation eine identitätsstiftende Funktion und gewährleistet die Selbstverortung, die einen nachhaltigen Austausch auf internationalen Arbeitsmärkten sichert (Bashi 2007, 183; Kritz et al. 1992, 164). Denn Zuwanderer-Milieus, so die Sinus-Studie (2008, 2), unterscheiden sich „nach ihren Wertvorstellungen, Lebensstilen und ästhetischen Vorlieben (...) [wobei] sich gemeinsame lebensweltliche Muster (...) aus unterschiedlichen Herkunftskulturen (...)“ finden. Dieses Resultat ergibt sich, weil sich vor allem bei Hochqualifizierten Arbeitsprozesse und berufliche Identitäten bilden (Baethge 1991, 7 f.), die nicht mehr über „eine rein rationale Interessensorientierung“ erfasst werden können (Elsner 2013, 28). Identität, so Mead und Morris (1934/ 2008, 218), bildet sich im Ergebnis von Interaktion und „bedarf der Anerkennung durch einen anderen“ (Abels 2006, 366). Anerkennung ist deshalb so wichtig, weil es sich um „kulturell stabilisierte und häufig institutionalisierte Formen der Wertschätzung handelt“, die eine „Transformation von Normen und Werten“ bewirkt (Holtgrewe/ Voswinkel 2002). Diese Wertschätzung von Lebens- und Arbeitserfahrungen eröffnet Migranten die Chance, eigene Kompetenzen einbringen zu können und nicht Bittsteller zu sein (De Haas 2012, 21).

3.2. Sozialisation, Vertrauen und Migrationsentscheidungen

Dem Sachverständigenrat für Integration und Migration (SVR_MI 2012, 51) zufolge sind Ingenieure, Mathematiker oder Naturwissenschaftler wie auch Studierende aus asiatischen Ländern (China, Indien, Iran und Sri Lanka) und Osteuropa (Ukraine, Serbien) eher am dauerhaften Verbleib in Deutschland interessiert als Sozial-, Kultur- oder Geisteswissenschaftler und Absolventen aus Nord- oder Südamerika und Afrika.

Der Umstand, dass Unterschiede im Wanderungsverhalten Hochqualifizierter anhand der Herkunftsgesellschaft oder Wissenschaftsdisziplin feststellbar sind, spricht für implizit getroffene bzw. durch Wertevermittlung vorbereitete Migrationsentscheidungen (vgl. auch De Jong 2000, 318; Swidler 1986, 277). Entscheiden sich Fachkräfte also zum Beispiel gegen das Migrationsziel Deutschland, entspricht diese Entscheidung der Institutionenökonomik zufolge, einem Marktver-

⁹ Für Richter (2010, 332) sind Netzwerke „charakteristisch für eine Marktwirtschaft“, weil sie helfen, Schwierigkeiten zu bewältigen, in die Zukunft reichen und Unsicherheiten mindern.

sagen oder Marktunvollkommenheit und ist das Ergebnis der aus Sicht migrati-
onsbereiter Fachkräfte als zu hoch wahrgenommenen Transaktionskosten.

Institutionen (z.B. wie Arbeitsfleiß, Redlichkeit, Anständigkeit, Netzwerke) senken Transaktionskosten – sofern sie von (potenziellen) Migranten geteilt werden – und ermöglichen komplexen produktiven Tausch. Welche Institutionen für poten-
zielle Migranten als wichtig wahrgenommen werden, hängt damit nicht nur von
deren subjektiver Wahrnehmung ab. Vielmehr wird diese Perzeption durch Erfah-
rungen und Wahrnehmung verändert und gefiltert. Aus diesem Grund „werden
tiefgreifende Veränderungen der relativen Preise allmählich Normen und Ideolo-
gien ändern; und zwar erfolgen die Veränderungen umso rascher, je niedriger die
Informationskosten sind“, stellt North (1992, 165) fest; und in homogenen Grup-
pen sind Informationskosten deutlich geringer, als in heterogenen Gemeinschaf-
ten. Deshalb sind z.B. historische Wanderungsverflechtungen zwischen Ländern
für Anwerbeerfolge relevant.

3.3. Begriffsbestimmung: „Willkommenskultur“

Für früher als Gastfreundschaft bezeichnete Gesten wird in gesellschaftspoliti-
schen Debatten neuerdings der Begriff „Willkommenskultur“ verwendet. Er signa-
lisiert ein aktives Zugehen auf ausländische Fachkräfte und verdeutlicht, dass
Defizite behoben werden sollen. Es handelt sich somit um einen politisch-
programmatischen Begriff der Arbeitsmarktpolitik, der eine gesellschaftspolitisch
neue Positionierung umfasst.¹⁰ Eine derart geänderte politische Ausrichtung be-
rührt politisch-administrative, soziale und kulturelle Praktiken. Vor allem verlangt
sie nach Glaubwürdigkeit und Dauerhaftigkeit, um die Zielgruppe qualifizierter
Zuwanderer zu erreichen. Sie ist daher (auch) aus deren Perspektive zu definie-
ren. Willkommenskultur umfasst demzufolge alle zwischen den beteiligten Akteu-
ren des Anwerbelandes abgestimmten Maßnahmen, die darauf gerichtet sind, die
mit der Migration nach Deutschland tatsächlich oder vermeintlich verbundenen
Hürden („Transaktionskosten“¹¹) zu senken. Dabei fließen die direkten Kosten der
Migranten wie auch ihrer ebenfalls einwandernden Angehörigen ein, wobei sich
der monetäre und nicht-monetäre Aufwand allein aus Sicht der Einwanderer be-
misst.

Die Begriffsbestimmung umfasst das soziale Umfeld von Einwanderern (z.B. An-
gehörige, Arbeitgeber, staatliche und kommunale Organisationen und Verwaltun-
gen sowie nichtstaatliche Einrichtungen) in der Zielgesellschaft und macht deut-
lich, dass es sich um eine facettenreiche und nicht eindimensionale Aufgabe han-
delt, an der zahlreiche Akteure (der Mikro-, Meso- und Makro-Ebene) mit unter-
schiedlichen Interessen zu beteiligen sind. Denn Willkommenskultur steht im
Spannungsfeld zwischen Anspruch und Erwartungshaltung von Einwanderern ei-
nerseits und Angeboten und an Einwanderer gerichtete Forderungen der Einwan-

¹⁰ Im Sinne der Institutionenökonomik handelt es sich um „Signalling“.

¹¹ Transaktionskosten umfassen sämtliche materiellen und immateriellen Aufwendungen einer
Geschäftsbeziehung („Transaktion“), wie z.B. Kontroll-, Durchsetzungs-, Such-, Informations-
, Verhandlungs- oder Entscheidungskosten (North 1992: 32; auch Coase 1960, 15).

derungsgesellschaft andererseits. Aus diesem Verständnis leitet sich die Festlegung von Aufgaben und Verantwortungen Beteiligter ab, die darauf gerichtet sind, Einwanderer anzuwerben und dauerhaft in einer Region zu halten. Migranten und ihre Angehörigen müssen sich im Ergebnis dieser Bemühungen willkommen fühlen und eine von ihnen als fair und lukrativ empfundene Chance der gesellschaftlichen Integration erhalten.

Willkommenskultur umfasst somit die Anerkennung, die Migranten von der aufnehmenden Gesellschaft für ihre soziale (z.B. durch Migration dokumentierte) und fachliche (z.B. berufliche) Leistung entgegengebracht wird. Diese Anerkennung legt die Grundlage für den Aufbau eines „weltumspannenden zwischengesellschaftlichen Netzwerks“ (Brock 2008, 13), Akzeptanz, Austausch und den Verzicht auf Defizitbetrachtungen.

4. Soziokulturelle Transaktionseinflüsse

Für die Akzeptanz von Ausländern sind ambivalente Stereotype maßgeblich (Lee/Fiske 2006, 73), die oft an die Nationalität oder den vermuteten oder zugeschriebenen sozioökonomischen Status der Migranten gebunden sind. Studien von Tsuda (2003, 5; vgl. auch Sievers et al. 2011) zeigen, dass eine ablehnende Umgebung eine Integrationshürde darstellt und ein die Rückwanderung begünstigender Faktor ist. Stereotype der Aufnahmegesellschaft beeinflussen allerdings die persönliche und soziale Identität, da sie Gruppenzuordnungen vornehmen und damit oft implizit verbundene Erwartungen formulieren (Oyserman et al. 2006, 189). Insofern entscheidet die Art und Weise der Aufnahme von Migranten über den Integrationserfolg (Shamir 2012). Eine bestehende Wanderungsverflechtung zwischen Ländern ist hierbei in mehrfacher Hinsicht relevant. Sie vermittelt Stereotype und Vorstellungen des Ziellands (Waters 1995; Kritz et al. 1992) und weckt oder bestärkt positive Erwartungen (vgl. auch Sasaki 2012), die bereits vor der Ausreise eine antizipatorische Sozialisation fördern (Zelinsky/Lee 1998, 283). Sogar lange zurückliegende Wanderungsgeschichte kann wieder belebt werden und den Prozess der Identitätsbildung beeinflussen (Giordano/Pagano 2013, 328 ff.; Sasaki 2012, 120). Offensichtlich wirken komplexe Informationsasymmetrien auf die Entscheidungen von Fachkräften bei der Auswahl potenzieller Zielländer. Die Besonderheit von Arbeitsmärkten liegt u.a. darin, dass kein „anonymer Tausch auf vollkommenen Wettbewerbsmärkten“ (Richter/Furubotn 2010, 59) stattfindet, sondern Transaktionen innerhalb eines Netzes sozialer Beziehungen (Jackson 2008, xii) vollzogen werden. Netzwerke stellen sicher, dass das „Nutzenversprechen“ gegenüber dem Arbeitgeber (North 1992, 34) eingehalten wird. Dieses Nutzenversprechen gilt gleichermaßen für den anwerbenden Staat und die Arbeitgeber.

Welchen Nutzen also versprechen Deutschland oder deutsche Arbeitgeber potenziellen Einwanderern? Inwieweit berücksichtigt dieses Versprechen die Bedürfnisse und Hoffnungen von Einwanderern? Erwartungshaltungen von Einwanderern und migrationsspezifische Transaktionskosten lassen sich wie folgt klassifizieren:

Abb. 1: Einflüsse auf migrationsspezifische Transaktionskosten
(beispielhafte Aufzählung von Kriterien und Quellen)

Kriterium	Quellen
Räumliche Distanz zwischen Herkunfts- und Zielgesellschaft	Wallace 1998
Verglichen mit der Herkunftsgesellschaft: Bessere Chancen vertikaler Mobilität in der Zielgesellschaft	Siebert 2008; Feithen 1985
Fremdsprachkompetenz	Ammon 1991; Henze/ Zhu 2012, 96
Vorhandene soziale und/ oder berufliche Netzwerke in der Zielgesellschaft	Treibel 2003, 40 ff.; Mahroum 1999, 176
Kulturelle Aspekte	Siebert 2008; Henze/ Zhu 2012, 98
Psychologische/ soziale Belastungen Politische Gründe	Reichwein/ Rashid 2012, 8; Lee/ Fiske 2006, 763
Bessere berufliche Entwicklungsmöglichkeiten	Mahroum 1999, 174; Chang 1992
Wertekonsens zwischen Migranten und Zielgesellschaft	Attafi 1994; Chang/ Deng 1992
Diskriminierung/ Verfolgung in der Herkunftsgesellschaft	Siebert 2008, 17; Hoffmann-Nowotny 1994
Bestehende Wanderungsgeschichte zwischen Herkunfts- und Zielgesellschaft	Waters 1995; Siebert 2008
Fehlende/ unzureichende (berufliche oder persönliche) Anerkennung in Herkunfts- oder Zielgesellschaft	Grubel/ Scott 1977, 64 ff.

Gerade weil „Werte die wichtigste Verbindung zwischen Kultur und Handlung“ darstellen (Swidler 1986, 273), kann die Selbstverortung durch Fremdverortung (Sasaki 2012; Sackmann et al. 2005¹²) herbeigeführt oder gefördert werden. Ob und inwieweit ausländischen Fachkräften das Gefühl vermittelt wird, willkommen zu sein, berührt somit die Attraktivität Deutschlands als Einwanderungsland (SVR_MI 2012, 43 f.; vgl. auch Reichwein/ Rashid 2012, 10).

Neben der Fremd- ist auch die Selbstverortung für das Verständnis von Migrationsprozessen von Bedeutung, weil sie Orientierung in einem sozialen Umfeld vermittelt, dem sich der Verortende zuordnet. Dadurch entstehende Wertgemeinschaften senken spezifische Transaktionskosten, weil der institutionelle Rahmen innerhalb einer Referenzgruppe nicht explizit ausgehandelt werden muss (Wolff/ Pooria 2004, 465). Denn Akteure beziehen „ (...) sich in ihren Erwartungen und Handlungen auf (...) diejenigen [geläufigen] impliziten und expliziten

¹² Nach Sackmann et al. (2005, 122) werden Migranten „... über ihre nationale Herkunft kategorisiert. Diese Fremdverortung ist ... ein Ansatzpunkt zur Selbstreflektion und ... ihre Selbstpositionierung. In diesem Sinne schafft der Migrationsprozess kollektive Identitäten..“

Verfügungsrechtsstrukturen¹³, die sie über ihre kulturelle Sozialisation erfahren, praktiziert und weitergegeben haben“ (ebd., 462).

Im Ergebnis dieser Sozialisationsprozesse ergeben sich persönliche und soziale Identitäten umfassende Selbstbilder. „Soziale Identitäten wiederum basieren auf (...) gruppenbezogenen Werten und Zielen. Deshalb ist es nachvollziehbar, dass soziale Identitäten von Gruppenmitgliedern, die berufsbezogenen und akademischen Erwartungen der Gemeinschaft aufnehmen (Oyserman et al. 2006, 189). Der Selbstverortung qualifizierter Migranten kommt so die Funktion eines „Türöffners“ zu, weil sie den Einsatz relevanten sozialen Kapitals (Bashi 2007, 12) garantieren: gemeinsame Werte, Normen, Ziele, Wissenschaftsdisziplinen oder Forschungsinteressen stellen einen Fundus dar, auf dem sich Wissensaustausch und gemeinsame Arbeit begründen (Stichweh 2007, 7 ff.; Mau 2006, 41).

Eine solche Interaktion über Kulturgrenzen hinweg bedarf jedoch der Vorbereitung in Form von Wissen oder Erfahrung (Lee/ Fiske 2006, 73). Denn kulturelle Angleichung, wie sie möglicherweise von Teilen der ansässigen Bevölkerung erwartet wird, kann von Einwanderern gar nicht geleistet werden. Andererseits kann das Einbringen anderer kultureller Erfahrung eine erhebliche Bereicherung für die Aufnahmegesellschaft darstellen. Den Spagat zwischen einer von Migranten als mögliche Bedrohung empfundenen kulturellen Homogenisierung und dem notwendigen internationalen Austausch (Knight 2012, 29) bedeutet eine gesamtgesellschaftliche Herausforderung.

Plädoyer für einen Perspektivwechsel

Insbesondere die Vielschichtigkeit der Migrationsmuster von Fachkräften macht es notwendig, die Perspektive dieser Zielgruppe stärker zu berücksichtigen. Da bislang keine empirischen Untersuchungen zu den Migrationsmotiven von Fachkräften unterhalb der BlueCard-Schwelle vorliegen, beziehen wir uns auf Erkenntnisse zu Wanderungsentscheidungen von Studenten und ausgebildeten Akademikern.

So identifizierten Henze/ Zhu (2012, 96) als zentrale Probleme ausländischer Studenten in Deutschland: akademische oder curriculare Aspekte, Sprachschwierigkeiten, wirtschaftliche Probleme, Schwierigkeiten mit der Unterkunft, soziale Akzeptanz, Gesundheits-/ Erholungsprobleme und Ausländerfeindlichkeit. Vor allem spielen allgemeine Fragen sozialer Akzeptanz für vier von fünf ausländischen Studenten eine Rolle (Heublein et al. 2004), während z.B. für chinesische Studenten die Unterstützung in einem für sie neuen akademischen System wichtig ist (Henze/ Zhu 2012, 95). Bei der Bewältigung dieser Herausforderungen kommt, so Kim (1988), Migranten aus Referenzgruppen die wichtige Funktion

¹³ Regeln bedeuten in der Transaktionskostentheorie eine „Zuordnung absoluter Verfügungsrechte in Verbindung mit einer Regel, wie diese Verfügungsrechte zu gebrauchen oder zu übertragen sind. Ein solches Arrangement kann als Überwachungs- und Durchsetzungsstruktur oder Verfassung eines expliziten oder impliziten Netzwerks relationaler Verträge zwischen einer offenen oder geschlossenen Gruppe von Akteuren gedeutet werden“ (Richter 2010, 327).

von „Kulturmittlern“ zu. Klein et al. (1971) stützen diese Annahme, indem sie die Überbrückungsleistungen spezifizieren: Strukturen in einer neuen Welt schaffen, gegenseitige Anerkennung vermitteln, passende Lebenspartner finden, Stressreduktion verschaffen. Bereits (besser) integrierte Landsleute leisten damit die Unterstützung, die die Aufnahmegesellschaft nicht (oder nicht ausreichend) vermittelt (Brown 2009, 446). Soziokulturelle Gemeinsamkeiten wiederum beeinflussen Handlungen (Swidler 1986, 273), weil Kultur als „Werkzeugkasten“ dient, dessen Inhalt Handlungsstrategien determiniert (vgl. Homans 1958, 606; Blau 1964).

Dabei weist das Migrationsverhalten von Akademikern einige Besonderheiten auf, die sich oft aus ihrer Spezialisierung ergeben, wie z.B. die Intensität und Internationalität des Austausches (Schneider et al. 2010, 22; Faist 2004), das Bestreben, sich persönlich weiterzuentwickeln (Sasaki 2012, 120; Siegert 2008) oder ihre Mobilität (Recci/ Nebe 2003, 4). Häufig sind für diesen Personenkreis fachliche Überlegungen (z.B. Kontakte zu Forschungsclustern, Erweiterung oder Vertiefung von Qualifikationen, Arbeitsbedingungen) für Wanderungsentscheidungen wichtiger als einkommensbezogene Erwägungen (Siegert 2011, De Jong et al. 2002, 839). Denn das Einkommen, so zeigt sich am Beispiel russischer Wissenschaftler, die nach Deutschland emigrierten, hat keine zentrale Bedeutung für die Migrationsentscheidung, solange ein von Migranten als „gut“ empfundener Lebensstandard gesichert ist; wichtiger sind Aspekte wie Arbeits- und Lebensbedingungen, Vernetzung, wissenschaftlicher Standard (vgl. SVR_MI 2012, 36) oder der Erwerb von Fertigkeiten und Wissen, die in der Heimat nicht (ausreichend) vermittelt werden oder die die beruflichen Aussichten nach einer Rückwanderung verbessern (Siegert 2011). Deutschlands Vorteil sind z.B. die im Vergleich zu vielen Herkunftsländern besseren gesellschaftlichen Aufstiegschancen (vgl. Sinus-Studie 2008; Worldbank 2013). Sie zu nutzen, erfordert jedoch ebenso ein vertrautes soziales Umfeld wie Integrationsangebote, eine Einwanderer willkommen heißende Umgebung, transparente und beherrschbare Verwaltungsabläufe oder das Angebot modularer und an erworbene Qualifikationen anknüpfender Weiterbildungen.

Wie wichtig kulturelle Unterschiede bei der Wahl möglicher Zielländer sind, wird z.B. an der unterschiedlichen gesellschaftlichen Wertschätzung von Pflege- und Handwerksberufen deutlich.

Rückwanderung und Urbanisierung als Marktversagen

Mit Beginn der Wirtschaftskrise im Jahr 2008 haben Einwanderungen aus südosteuropäischen Ländern nach Deutschland deutlich zugenommen (Eurostat 2013). Gleichwohl bedeuten die von der OECD (2013, 58) festgestellten Rückwanderungsraten, Weiterwanderungen oder die Konzentration von Einwanderungen auf urbane Räume (teilweises) Marktversagen¹⁴. Angebot und Nachfrage differierten

¹⁴ Sofern Marktteilnehmer den mit geplanten Transaktionen verbundenen Aufwand als subjektiv zu hoch einschätzen und infolge dessen diese Transaktionen nicht zustande kommen, bedeutet dies in der Institutionenökonomik Marktversagen (vgl. Richter/ Furubotn 2003, 76, 81 f.). Demzufolge bedeutet auf internationalen Arbeitsmärkten die Nicht-Einwanderung nach oder

also bzw. andere Angebote waren für potenzielle Fachkräfte attraktiver (Ghosh 2000, 185; Cassarino 2004, 5). Vor allem die hohen Rückwanderungsraten qualifizierter Arbeitskräfte (Cervantes/ Guellec 2002) offenbaren den Umfang des Nichtgelingens, qualifizierte Arbeitskräfte in der Region bzw. im Betrieb zu halten.

Freizügigkeit auf den Arbeitsmärkten der EU28 und vergleichbare Studienabschlüsse sind dabei nicht unwesentlich für Wanderungsentscheidungen, da sie Transaktionskosten der Vertragspartner senken (OECD 2013, 149; Wolff/ Pooria 2004, 464). Zudem verfügen viele Arbeitnehmer aus der EU28 über ethnische Netzwerke in Deutschland, wissen um niedrige Transport- und Kommunikationskosten und kennen umfangreiche Möglichkeiten der Informationsbeschaffung (Giordano/ Pagano 2013, 326). Sie können damit ihre Heimatbindung aufrecht erhalten und Rückkehroptionen wahren, sollten sich berufliche Perspektiven in der Heimat verbessern oder die Arbeits- und Lebensbedingungen in Deutschland nicht den Erwartungen entsprechen (Cassarino 2004, 4; Siegert 2011). Dieses Wissen begünstigt insbesondere die Transmigration¹⁵ von Fachkräften.

Kontakte, die einige Herkunftsländer mit ausgewanderten Landsleuten institutionalisiert aufbauen und pflegen, fördern einen Wettbewerb um Fachkräfte zwischen Aufnahme- und Herkunftsgesellschaften (Brand 2002, 6).

Doch selbst für Re-Migranten ergeben sich aufgrund ihrer oft engen Verbindung zur Diaspora-Gemeinde der Aufnahmegesellschaft berufliche Perspektiven in ihrer Herkunftsgesellschaft (Siegert 2011). Schließlich sind Werte und Einstellungen von Marktteilnehmern Grundlage des Vertrauenskapitals, das unterschiedliche Formen annehmen kann wie z.B. Zustimmungs- oder Prestigesymbole (Homans 1958) oder zukünftige persönliche Verpflichtungen (Blau 1964). Solche ökonomischen und sozialen Transaktionen schaffen Sozialkapital (Starr/ MacMillan 1990, 80) und tragen dazu bei, zukünftige, nicht vorhergesehene Probleme zu bewältigen.

Dem Sachverständigenrat für Integration und Migration (SVR_MI 2012, 51 f.) zufolge liegen Rückwanderungsgründe vor allem im unsicherem Aufenthaltsstatus und dem Wunsch, in der Nähe der Familie bzw. des Partners zu leben. Allerdings sind die im Rahmen der Studie befragten Studenten noch jung, häufig ledig und damit von anderen Interessen geleitet, als dies vermutlich bei älteren Fachkräften der Fall ist. Im Übrigen trifft der Aspekt des ungesicherten Aufenthaltsstatus vorwiegend auf Migranten aus Drittstaaten zu. Gerade für Einwanderer von außerhalb der EU kann der erbrachte Aufwand zur Überwindung nicht-tarifärer Handelshemmnisse (Visa, Arbeitserlaubnis, Anerkennung erworbener Qualifikationen usw.) die Abwägung verschieben und lässt ein Verbleiben oder eine EU-interne Weiterwanderung auch bei erschwerten Rahmenbedingungen erwarten.

Rück-/ Weiterwanderung aus Deutschland das für den anwerbenden Staat nicht in ausreichender Quantität oder Qualität Zustandekommen von Transaktionen.

¹⁵ Pries (2001: 15) definiert Transmigration als „gebundene nomadische Daseinsform, die nicht dauerhaft auf einen Platz fixiert ist, aber gleichzeitig nicht als deterritorialisiert bezeichnet werden kann (und) ... sich zu einer Überlebensstrategie“ entwickelt.

Denn sofern Wanderungsentschlüsse Resultat „signifikanter institutioneller, wirtschaftlicher und politischer Veränderungen“ (Cassarino 2004, 18) sind, kann dies auch für Rückwanderungsentscheidungen angenommen werden. Rückwanderungsabsichten prägen die Erwartungen von Migranten an ihre Herkunftsgesellschaft (Richmond 1984) genauso, wie sie durch Möglichkeiten in Herkunfts- und Zielgesellschaft geprägt werden. Soziale Bindungen in die Herkunftsgesellschaft beeinflussen die Optionen der Rückwanderung (Cassarino 2004, Siegert 2011), weil darüber Informationen ausgetauscht, Netzwerkbindungen erhalten und Arbeitsmarktzugänge gefördert werden. Gerade das Wissen hochqualifizierter Arbeitnehmer um Marktwert und -chancen auf globalen Arbeitsmärkten (Hilliard 2007, 5; Faist 2004, 345) und das Erleben, dass Markttransaktionen (Richter/Furubotn 2010, 56) entsprechende Wahlhandlungen beeinflussen, begünstigt zirkuläre oder Rückwanderung.

Attraktivität urbaner Räume

Wie also können strukturschwache Räume, wie z.B. Sachsen-Anhalt, für Einwanderer attraktiv werden, um den Fachkräftemangel zu lindern und wettbewerbsfähiger zu werden?

Sachsen-Anhalts Gesundheitssektor als Beispiel

Von besonderem Interesse ist die Gesundheitsbranche, weil es sich um einen in einer alternierenden Gesellschaft an Bedeutung zunehmenden Wirtschaftsbereich handelt (Nord LB 2011). Der Bedarf an Fachkräften ist hoch und ein Mangel für die Bevölkerung unmittelbar (z.B. über lange Fahrtwege zu Fachärzten, unzureichende Betreuung oder Wartezeiten für Behandlungen, Gesundheit als zentrales Gut) erlebbar.

Bis zum Jahr 2025, so die Landesregierung (2012, 42 f.), sind 1.400 Arztsitze (davon 825 Hausärzte) nach zu besetzen – bei durchschnittlich fünf Zuzügen ausländischer Ärzte (ebd., 38) jährlich. Der künftige Bedarf an Pflegekräften ist weit größer, gerade weil sich verglichen mit dem Jahr 2010 der Bevölkerungsanteil der über 65jährigen bis 2030 um 19% erhöhen wird (ebd., 90). In ländlichen Regionen reduzierte sich von 2007 bis 2011 der Versorgungsgrad bei Hausärzten in einigen Regionen drastisch: im Altmarkkreis von 88,9% auf 75,6%; in Dessau von 82,3% auf 70,5%; in Halberstadt von 85,9% auf 78,8% (Landesregierung Sachsen-Anhalt 2012, Anhang VII.2.5.), ohne dass eine Trendwende erkennbar ist. Der Hinweis der Landesregierung Sachsen-Anhalts (2012, 32), dass Infrastruktur ein Gesichtspunkt ist, nach dem sich Ärzte ohne regionale Präferenz für oder gegen eine Niederlassung entscheiden, lässt spezifische Anforderungen ausländischer Ärzte unberücksichtigt und erklärt nicht die auch für deutsche Ärzte geringe Attraktivität des Landes.

Dass es sich lohnt, das Bundesland für Zuwanderer attraktiver zu machen, zeigt das Ergebnis des Zensus 2011. Sachsen-Anhalt hat diesen Erhebungen zufolge mehr Einwohner, als angenommen wurde – und erhält als Folge künftig höhere Zuweisungen aus dem Länderfinanzausgleich.

Angenommen Glick Schiller (2012, 95) hat mit der Annahme Recht, dass nationale Identitäten das Ergebnis geteilter Geschichte, Werte, Normen, Bräuche und Institutionen sind und „Ausländer“ per definitionem diejenigen sind, die diese Gemeinsamkeiten nicht teilen (können), so müsste ein Integrationsziel der aktive Austausch zwischen Einheimischen und Einwanderern sein. Insofern bildet die

Überlegung von Knight (2012, 31), regionale Identitäten gemeinsam mit Migranten zu entwickeln, einen interessanten Ansatz: Anders als der Gedanke, Mitglied einer "globalen Gemeinschaft" zu sein, erfordert der Ansatz regionaler Identität die Herausbildung z.B. interkultureller Kompetenzen, oder sich gemeinsam mit den Erfahrungen von Migranten weiter entwickelnder Perspektiven.

Allerdings sind aufgrund fehlenden gesellschaftlichen Konsenses bislang nur wenige Unternehmen, Verwaltungen oder Hochschulen für kulturelle Unterschiede und die sich daraus ergebenden Chancen oder die enormen Anpassungsleistungen von Einwanderern sensibilisiert (vgl. Reichwein/ Rashid 2012, 6; Sinus-Studie 2008, 2).

Dabei offenbart das Beispiel strukturschwacher Regionen Deutschlands das Dilemma, dass ausgegrenzte, immobile Deutsche mit geringem Selbstwertgefühl (Decker et al. 2013) oft auf gut ausgebildete, selbstbewusste und leistungsbereite Einwanderer treffen. Ausländerfeindliche Übergriffe verstärken bestehende Standortnachteile, weil sie tatsächlich entstehende oder antizipierte Transaktionskosten erhöhen. Dieser Zusammenhang wird in der Literatur bislang nicht thematisiert. Erlebte Diskriminierungen (SVR_MI 2012, 44), aktive Vermittlung von Informationen über Bleiberechte (ebd. 46 f.) sowie integrationsunterstützende Angebote oder das Vermitteln von Akzeptanz und die Durchsetzung von Rechtsnormen (z.B. Sicherheit, Sanktionierung von Diskriminierungen) in der Aufnahmegesellschaft bestimmen aber die Fremdverortung und beeinflussen Entscheidungen über Migrationsziele und Bleibeabsichten.

Ohne gesellschaftspolitische Gegensteuerung ist zu befürchten, dass sich Trends struktureller Abkoppelungen verstärken und die Anwerbung qualifizierter Ausländer (insbesondere aus Drittstaaten) erfolglos oder unzureichend bleibt. Der Ansatz eines neuen Gesellschaftsmodells erfordert darum insbesondere in strukturschwachen Regionen das abgestimmte Vorgehen aller Beteiligten (Migranten, Kommunen, Unternehmen, staatliche Institutionen, Vereine usw.) und Anreize die weiter gehen, als Entlohnung, soziale oder medizinische Absicherung, funktionierende Infrastruktur und Aufstiegschancen. Vielmehr müssten sogenannte weiche Faktoren konstitutiver Bestandteil einer Willkommenskultur werden (Abb. 2). Besteht die gesellschaftliche und politische Offenheit einen derartigen Ansatz zu verfolgen? Welche Angebote werden gemacht, um Einwanderer zu integrieren und soziale Schichten übergreifend mit der Aufnahmegesellschaft vertraut zu machen?

Levitt/ Jaworsky (2007, 146) verweisen darauf, dass transnationale Migration Veränderungen in Regierungsführung, sozialen Bewegungen, Religion usw. erfordern, damit sich Identitäten, Zugehörigkeiten und Demokratie weiter entwickeln. Hier kann sich, was z.B. die Förderung von Diaspora-Gemeinschaften angeht, die deutsche Einheit als Glücksfall erweisen. Denn die Einbettung West- und Ostdeutschlands in verschiedene politische Blöcke begründete unterschiedliche Wanderungsverflechtungen, die für die Attraktivität Deutschlands wichtig sein können (vgl. Waters 1995, Sasaki 2012). Westdeutschlands Öffnung gegenüber Russ-

landdeutschen und russischen Juden, Industriearbeitern aus Südeuropa (z.B. aus Griechenland, Portugal, der Türkei, Spanien) oder Pflegekräften aus Asien (z.B. aus Süd-Korea) und die Anwerbung von Industriearbeitern durch die DDR (z.B. aus Angola, Vietnam, Kuba, Mosambik) könnten sich ergänzen.

Viele der Einwanderer nach Ost- und Westdeutschland haben sich und ihren Kindern trotz fehlender oder unzureichender Integrationsangebote und schwieriger Rahmenbedingungen über Bildung in die deutsche Gesellschaft integriert (Sinus-Studie 2008, 4) und bilden Diaspora-Gemeinden, die zu Anlaufpunkten weiterer Einwanderer werden könnten. Dieser Trend scheint kein Einzelfall zu sein (vgl. u.a. Sasaki 2012, 121).

Im Sinne der einleitenden Definition von Willkommenskultur und auf Grundlage künftig zu vertiefender Erkenntnisse über Wandermotive und -verhalten von Fachkräften bleibt zu fragen, welche Maßnahmen geeignet sind, die spezifischen Transaktionskosten von Einwanderern zu senken und damit Marktversagen zu verhindern oder zu reduzieren. Dabei ist nicht nur staatliches Handeln gefragt. Denn auch Unternehmen bedürfen bei der Anwerbung (OECD 2013, 162) und betrieblichen Integration ausländischer Fachkräfte der Unterstützung, um die Potenziale ausländischer Mitarbeiter zu nutzen (Brunner 2007).

Derlei Maßnahmen zielen auf die Integration von Einwanderern und unterstützen deren „emotionales“ Ankommen im Sinne eines „Kampfes um Anerkennung“ (Honneth 1994), da „bestehende Barrieren für die Zugänglichkeit von sozialen und anderen öffentlichen Dienstleistungen für Migranten ..., [bewirken, dass sie] Angebote nicht so nutzen, wie es in Hinsicht auf ihre Problemlagen sinnvoll wäre“ (Jungk 2001, 13). In diesem Sinne stellen die nachstehend als Transaktionskosten aufgeführten Hürden den mit der Einwanderung verbundenen materiellen oder immateriellen Aufwand aus Sicht potenzieller Migranten dar, der sich durch entsprechende Angebote reduziert.

Abb. 2: Aspekte einer „Willkommenskultur“ (beispielhafte Aufzählung)

Angebot	Transaktionskosten
Sprachkurse für Einwanderer u. Familienangehörige	Kosten des Sprachkurses Aufbau von Netzwerken Soziale Integration
Anerkennung ausländischer Abschlüsse Möglichkeit, die Führerscheinprüfung in Deutschland in der Muttersprache abzulegen Angebote von individuellen (ggf. modularen) Weiterbildungen für Fachkräfte und Familienangehörige	Arbeitsmarktzugang und berufliche Integration (Un-)Zufriedenheit des unmittelbaren sozialen Umfelds
Vermittlung von Arbeitsangeboten für Familienangehörige	mögliche Einkommenseinbußen (sofern z.B. beide Partner in der Herkunftsgesellschaft berufstätig waren) bzw. Chancen zur Steigerung und Verbreiterung des Familieneinkommens Erhöhung von Bindungen
Unterstützung bei Wohnungssuche oder der Integration vor Ort (z.B. durch Sport- oder Kulturvereine, Sehenswürdigkeiten usw. der Region)	Orientierung in der Zielgesellschaft Soziale Integration und Erwerb/ Festigung neuer soziokultureller Kompetenzen
Förderung der Integrationsarbeit von z.B. Schulen, Sportvereinen und Kommunen (Weiterbildung von Trainern/ Lehrern/ kommunalen Angestellten/ Polizisten)	Unverständnis der einheimischen Bevölkerung für kulturelle Unterschiede Integration Ausländerfeindlichkeit
Verwaltungsmitarbeiter mit Fremdsprachenkenntnissen und interkultureller Kompetenz Einrichtung eines One-Stop-Offices für Einwanderer	Vertrauen in regionale Behörden Befähigung zur Wahrnehmung von Interessen administrative und integrative Prozesse
Unterstützung von Unternehmen mit Forschungsprojekten, Informationen und Schulungen z.B. zu Themen wie Diversity Management, interkulturelle Kompetenzen	Befähigung (insbesondere von KMU) zu Anpassungen von Rekrutierung, Personalentwicklung und -bindung soziokulturell bedingter Anpassungsaufwand Fachkräftemangel und fehlende Unternehmensnachfolger
Förderung migrantischer Kulturvereine vor Ort	Austausch auf vertrauter kultureller Grundlage ermöglichen Unzureichendes Vertrauen in die Zielgesellschaft Unzureichende soziale Kontakte
Gewährung des Wahlrechts	Mitgestaltung von und Teilhabe an gesellschaftlichen Prozessen

5. Ausblick und Handlungsempfehlungen

Fehlendes Wissen um Erwartungen und Motive einwanderungsinteressierter Fachkräfte, die ausstehende Konzeption einer neuen Einwanderungs- und Integrationspolitik und eine bislang unzureichende Kommunikation zwischen den Beteiligten kennzeichnen den heutigen gesellschaftspolitischen Status. Diese Defizite zu beheben, erfordert einen erheblichen zeitlichen Vorlauf. Die dafür verfügbare Zeitspanne ist knapp bemessen, um dem spätestens 2025 einsetzenden gravierenden Mangel an Fachkräften in ländlichen Regionen und in kleinen und mittleren Unternehmen entgegenzuwirken.

Unterlassenes oder verspätetes Handeln führen dazu, dass sich die aus dem Mangel an Fachkräften ergebenden Probleme verschärfen: Fehlende Mitarbeiter und Unternehmensnachfolger, steigende Infrastrukturkosten oder fallende Immobilienwerte verstärken die Wettbewerbsnachteile strukturschwacher Regionen. Diese Entwicklungen bedrohen die Nachhaltigkeit von - insbesondere im Zuge des Aufbaus Ost geförderten - Gründungsinvestitionen sowie die Attraktivität der Lebensverhältnisse.

Demgegenüber birgt die Entwicklung von Integrationsstrategien und ihre Umsetzung zahlreiche Chancen: Hochschulen profilieren sich, Bildungsträger bieten maßgeschneiderte Weiterbildungen an, Sportvereine gewinnen junge Talente oder überalterte Dörfer und Städte verzeichnen Zuzüge.

Dabei kommt der Anwerbung von Fachkräften aus Drittstaaten und deren Integration in strukturschwache Gegenden Deutschlands eine zentrale Bedeutung zu. Gerade in Ostdeutschland werden Fachkräfte benötigt, um die Nachfolge jener sicherzustellen, die in den nächsten 15 Jahren aus dem Erwerbsleben ausscheiden.

Ein solcher Prozess erfordert eine aktive gesellschaftspolitische Begleitung auf allen Ebenen (Administration, Zivilgesellschaft, Unternehmen usw.; Abb. 3), z.B. durch den Verzicht auf politische Stammtischparolen, die Ermutigung zur Öffnung gegenüber Einwanderern, aber auch der Konzeption und Finanzierung begleitender Maßnahmen. Dies kann für alle Beteiligten deutlich attraktiver sein, als den Rückbau von Infrastruktur, Siedlungen oder Kulturangeboten zu organisieren.

Aber auch Rückwanderer sollten als Chance für die deutsche Gesellschaft gesehen werden, da sie dazu beitragen können, ein positives Image in ihrer Heimat zu kommunizieren und den Austausch von Wissen und Kompetenzen zu fördern.

Abb. 3: Ausgewählte Handlungsempfehlungen

Handlungsfeld	Konkretisierung
Gesteuerte Öffnung des Arbeitsmarktes	Änderung der Beschäftigungsverordnung weiterführen Förderung des Einstiegs in den Arbeitsmarkt von in Deutschland ausgebildeten Bildungsausländern Anerkennung ausländischer Qualifikationen erleichtern/ entbürokratisieren Arbeitsmarktzugang und Qualifikation für Asylsuchende ermöglichen/ vereinfachen und Überführung qualifizierter Asylsuchender in ein geordnetes Einwanderungsverfahren ermöglichen
Rekrutierungsstrategien für Fachkräftewerbung entwickeln und implementieren	Forschungen zu soziokulturellen Migrationsmotiven und Transaktionskosten fördern Regionalspezifische Anwerbestrategien ableiten und entwickeln (z.B. für Pflegekräfte aus den Philippinen oder Südkorea, Ärzte aus Sri Lanka und dem Maghreb, IT-Experten und Ingenieure aus Indien) Branchen für Anwerbung definieren und branchenspezifische Rekrutierungsstrategien entwickeln Zielregionen für Einwanderung in Deutschland definieren: regionale Politiken abstimmen und föderalen Wettbewerb fördern Kommunale und betriebliche Unterstützungsprogramme und –strategien für die Integration ausländischer Fachkräfte entwickeln Dialog mit und Strategie für deutsche Auslandsorganisationen zur politischen Begleitung der Rekrutierung von Fachkräften entwickeln und aktiv kommunizieren Markt für private Auswanderungsagenturen in Rekrutierungsländern ermöglichen
Bildungs- und Ausbildungspolitik reformieren	Anteil der Bildungsausländer an deutschen Hochschulen erhöhen Private und staatliche deutsche Schulen und Auslandshochschulen gründen Entwicklung spezifischer (z.B. bezogen auf das Ausbildungssystem des Herkunftslandes) und modularer Anpassungsqualifikationen
Aufenthaltsrecht und Integrationsangebote für Fachkräfte und deren Familien vereinfachen	Aufenthaltsregelungen und -bedingungen für Fachkräfte und deren (ggf. pflegebedürftige) Familienangehörige verbessern
Gesellschaftspolitische Zugehörigkeit ermöglichen und fördern	Ein gesellschaftspolitisches Klima für eine aktive Migrationspolitik schaffen Offene Deutungshorizonte für ein positives Image der Einwanderungsgesellschaft Deutschland entwickeln und etablieren (z.B. durch Überarbeitung von Lehrplänen und Schulbüchern, die die Einwanderungsgeschichte Deutschlands aufnehmen) Optionsmodell im Staatsangehörigkeitsrecht abschaffen Migrationspolitik mit Demographie-Strategie verknüpfen

6. Literatur

- Abels, Heinz 2006: Identität. Wiesbaden
- Attafi, Abdellatif, 1994: L'exode des cerveaux: cadre theorique et hypotheses. *Revue canadienne d'études du development*, No. 40, S. 89–99
- Baethge, Martin 1991: Arbeit, Vergesellschaftung, Identität. Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit. In: *Soziale Welt*, 42, 1, S. 6-19
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) 2011: Migrationsbericht 2011. Berlin
- Bashi, Vilna Francine 2007: *Survival of the Knitted. Immigrant Social Networks in a Stratified World*. Stanford
- Blau, Peter 1964: *Exchange and Power in Social Life*. New York
- Brand, L. 2002: *States and Their Expatriates: Explaining the Development of Tunisian and Moroccan Emigration-Related Institutions*, Working Paper, No. 52, La Jolla: The Centre for Comparative Immigration Studies, University of California-San Diego
- Brock, Ditmar 2008: *Globalisierung. Wirtschaft–Politik–Kultur–Gesellschaft*. Wiesbaden
- Brown, L. 2009: A Failure of Communication on the Cross-Cultural Campus, *Journal of Studies in International Education*, 13 (4), S. 439-454
- Brunner, Martin 2007: *Beschäftigungssituation von Menschen mit Migrationshintergrund im Handwerk*. München
- Cassarino, Jean-Pierre 2004: *Theorising Return Migration: a revisited conceptual approach to return migrants*. EUI Working Papers, RSCAS Nr. 2004/02
- Cervantes, Mario/ Dominique Guellec 2002: *The brain drain: old myth, new realities*. Paris. Zugriff am 18. Juni 2013:
http://www.oecdobserver.org/news/fullstory.php/aid/673/The_brain_drain:_Old_myths_new_realities.html
- Chang, Parris, 1992: *Causes of the Brain-Drain and Solutions: The Taiwan Experience*. *Studies in Comparative International Development*, No. 27, S. 27–43
- Chang, Parris/ Deng, Zhiduan, 1992: *The Chinese Brain Drain and Policy Options*. *Studies in Comparative International Development*, No. 27, S. 44–60
- Coase, Ronald H. 1960: The Problem of Social Cost, *Journal of Law and Economics*, 3, S. 1-44
- Decker, Oliver/ Johannes Kiess/ Elmar Brähler (Hrsg.) 2013: *Rechtsextremismus der Mitte. Eine sozialpsychologische Gegenwartsdiagnose*. Gießen
- De Haas, Hein 2012: The Migration and Development Pendulum: A Critical View on Research and Policy, *International Migration*, Bd. 50 (3), S. 8-25
- De Jong, Gordon F. 2000: Expectations, gender, and norms in migration decision-making. *Population Studies*. 54, S. 307-319
- De Jong, Gordon F./ Ricardo G. Abad/ Fred Arnold/ Benjamin V. Carino/ James T. Fwacett/ Robert W. Gardner 1983: *International and Internal Migration Decision Making. A Value-Expectancy Based Analytical Framework of Intentions*

- to Move From a Rural Philippine Province. *International Migration Review*. Bd. 17. Nr. 3, S. 470-484
- De Jong, Gordon F./ Aphichat Chamrathirong/ Tran Quynh-Giang 2002: For Better, For Worse: Life Satisfaction Consequences of Migration. *International Migration Review*. Vol. 36, Nr. 3, S. 838-863
- Elsner, Katrin 2013: *Kleine Ursache–große Wirkung: Wertschätzung von hochqualifizierten Mitarbeitern*. München und Mering
- Eurostat 2013: Zugriff: 3. Juli 2013, <http://www.eds-destatis.de>
- Faist, Thomas 2004: *The Volume and Dynamics of International Migration and Transnational Social Spaces*. Oxford
- Fawcett, James T. 1989: Networks, Linkages, and Migration Systems, *International Migration Review*. Bd. 23. Nr. 3, S. 671-680
- Feithen, Rosemarie 1985: *Arbeitskräftewanderungen in der Europäischen Gemeinschaft. Bestimmungsgründe und regionalpolitische Implikationen* Forschungsberichte des Instituts für Bevölkerungsforschung und Sozialpolitik (IBS), Universität Bielefeld, Bd. 9. Frankfurt a. M./New York
- Giordano, Alfonso/ Antonietta Pagano 2013: The Chinese Policy of Highly-Qualified Human Capital: A Strategic Factor for Global Competition in Innovation. *Transition Studies Review*. Bd. 19, Nr. 3, S. 325-337
- Ghosh, Birmal. 2000: Return Migration: Reshaping Policy Approaches. In: B. Ghosh (Hrsg.), *Return Migration: Journey of Hope or Despair?* Geneva. International Organization for Migration, S. 181-226
- Glick Schiller, Nina 2012: Unravelling the Migration and Development Web: Research and Policy Implications. *International Migration*, Bd. 50 (3), S. 92-97
- Goebel, Doris/ Ludger Pries 2003: Transnationale Migration und die Inkorporation von Migranten, in: *Migration–Integration–Minderheiten*, BiB (Hrsg.), Heft 107, S. 35–48. Wiesbaden
- Grubel, Herbert G./ Anthony D. Scott 1966: The International Flow of Human Capital, in: *American Economic Review*, No. 56, p. 268–274
- Halfter, Nancy/ Victoria Dreher/ Kerstin Götsch 2003: *Alltagsbewusstsein, Milieu und Konflikte in der betrieblichen Lebenswelt*. Universität Bremen. FB 11. Zugriff am 4. Dezember 2011: http://www-user.uni-bremen.de/~meyerhub/de/lehre/projekt/sem2/030108/08-01-03_alltagsbewusstsein.pdf
- Henze, Jürgen/ Jiani Zhu 2012: Current Research on Chinese Students Studying Abroad. *Research in Comparative and International Education*. Bd. 7, Nr. 1, S. 90-104
- Heublein, U./ D. Sommer/ B. Weitz 2004: *Studienverlauf im Ausländerstudium: Eine Untersuchung an vier ausgewählten Hochschulen. Dokumentation und Materialien*, DAAD, Vol. 55. Bonn
- Hilliard, Darnell 2007: *Zur Empirie der Globalisierung von Forschung und Entwicklung in Unternehmen*, Zugriff am 23. April 2007: [http://www.uni-bielefeld.de/\(de\)/soz/iw/projekte/projekteabgeschlossen.html](http://www.uni-bielefeld.de/(de)/soz/iw/projekte/projekteabgeschlossen.html)

- Hoffmann-Nowotny, Hans-Joachim 1994: Migrationssoziologie. In: Harald Kerber, Arnold Schmieder (Hrsg.), Spezielle Soziologien Rowohlts Enzyklopädie, S. 388–406, Bd. 542. Hamburg
- Holtgrewe, Ursula/ Stephan Voswinkel 2002: Anerkennung und Subjektivierung von Arbeit (Vortrag für die Sitzung der Sektion Arbeits- und Industriesoziologie, Zugriff am 18. Juni 2013:
<http://www.ssoar.info/ssoar/files/usbkoeln/2010/764/anerkennung.pdf>
- Homans, George C. 1958: Social Behavior as Exchange. *American Journal of Sociology*. 62, S. 606-627
- Honneth, Axel 1994: Kampf um Anerkennung. Zur moralischen Grammatik sozialer Konflikte. Frankfurt a. M.
- Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW Köln) 2013: Blaue Karte ist ein voller Erfolg. IW-Nachrichten vom 20. Februar 2013
- Jackson, Matthew O. 2008: *Social and Economic Networks*. Princeton
- Jungk, Sabine 2001: Interkulturelle Öffnung sozialer Dienste und Ämter—eine Herausforderung für die Einwanderungsgesellschaft. In: Riehle, Eckhardt (Hrsg.) 2001: *Interkulturelle Kompetenz in der Verwaltung? Kommunikationsprobleme zwischen Migranten und Behörden*. S. 95-115. Wiesbaden
- Kim, Y. Y. 1988: *Communication and Cross-Cultural Adaptation: an integrative theory*. Intercommunication series, Vol. 2, Clevedon, PA: Multilingual Matters
- Klein, M.H./ A.A. Alexander/ K.-H. Tseng/ M.H. Miller/ E.-K. Keh/ H.-M. Chu 1971: The Foreign Student Adaptation Program: social experiences of Asian students in the US, *International Educational and Cultural Exchange*, 6 (3), S. 77-90
- Knight, Jane 2012: Student Mobility and Internationalization: trends and tribulations, *Research in Comparative and International Education*, Bd. 7, Nr. 1, S. 20-33
- Kritz, Marx/ Lin Lean Lim/ Hania Zlotnik (Hrsg.) 1992: *International Migration Systems. A Global Approach*. Oxford
- Landesregierung Sachsen-Anhalt 2013: Antwort der Landesregierung auf die Große Anfrage. Bedeutung der Gesundheitswirtschaft in und für Sachsen-Anhalt. Landtag von Sachsen-Anhalt. Drucksache 6/1731 vom 20.12.2012
- Lee, Tiane L./ Susan T. Fiske 2006: Not an outgroup, not yet an ingroup: Immigrants in the Stereotype Content Model. *International Journal of Intercultural Relations*, Bd. 30 (2006), S. 751-768
- Leithäuser, Thomas/ Birgit Volmerg/ Gunther Salje/ Ute Volmerg, Bernhard Wutka 1977: *Entwurf zu einer Empirie des Alltagsbewußtseins*. Frankfurt a. M.
- Lerman, Robert I. 2000: *Information Technology Workers and the U.S. Labor Market: A Review and Analysis of Recent Studies*. Mai 2000
- Levitt, Peggy/ Nadya Jaworsky 2007: Transnational Migration Studies: Past Developments and Future Trends. *Annual Review of Sociology*, Bd. 33, S. 129-156

- Luhmann, Niklas 2000: Vertrauen–Ein Mechanismus der Reduktion sozialer Komplexität. 4. Auflage. Stuttgart
- Mahroum, Sami, 1999: Highly Skilled Globetrotters: The International Migration of Human Capital, in: OECD (Hg.), Mobilising Human Resources for Innovation, Proceedings from the OECD workshop on science and technology labour markets, 17.05.1999, S. 168–185
- Mau, Steffen 2006: Transnationalisierung von unten. Die Entgrenzung individueller Lebenswelten. WZB-Mitteilungen. Bd. 114. Dezember 2006
- Mead, George Herbert/ Charles Morris 1934/ 2008: Geist, Identität und Gesellschaft. Aus der Sicht des Sozialbehaviorismus. Frankfurt a. M.
- Nord LB 2011: Die Gesundheitswirtschaft in Sachsen-Anhalt. Wirtschaft Sachsen-Anhalt März 2011
- North, Douglas Cecil 1992: Institutionen, institutioneller Wandel und Wirtschaftsleistung. Tübingen
- OECD 2013: Zuwanderung ausländischer Arbeitskräfte. Deutschland. Paris/ Berlin
- Ostwald, Dennis/ Tobias Ehrhard/ Friedrich Bruntsch/ Harald Schmidt/ Corinna Friedl 2010: Fachkräftemangel. Stationärer und ambulanter Bereich bis zum Jahr 2030. PriceWaterhouseCoopers (Hrsg.). Frankfurt a. M.
- Ostrom, Elinor 1999: Die Verfassung der Almende, Bd. 104. Tübingen
- Oyserman, Daphna/ Deborah Bybee/ Kathy Terry 2006: Possible Selves and Academic Outcomes: How and When Possible Selves Impel Action, Journal of Personality and Social Psychology, Bd. 91, Nr. 1, S. 188-204
- Pries, Ludger, 2001: The Approach of Transnational Social Spaces: Responding to New Configurations of the Social and Spatial. International Migration and Transnational Companies, S. 3–33; London
- Recci, Ettore/ Tina M. Nebe 2003: Migration and Political Identity in the European Union: Research Issues and Theoretical Premises. PIONEUR Working Paper Nr. 1
- Reichwein, Alfred/ Khadidja Rashid 2012: Interkulturelle Öffnung in Kommunen und Verbänden, Gesprächskreis Migration und Integration, Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.). Bonn
- Reichwein, Alfred/ Stephanie Vogel 2004: Integrationsarbeit – effektiv organisiert. Ein Handbuch für Kommunen. Studie im Auftrag des Ministeriums für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf
- Richmond, A. A. 1984: Socio-cultural Adaptation and Conflict in Immigrant-receiving Countries, International Social Science Journal, 36 (3), S. 519-536
- Richter, Rudolf/ Erik G. Furubotn 2010: Neue Institutionenökonomik. 4. Auflage. Tübingen
- Ryan, J. 2011: Teaching and Learning for International Students: towards a transcultural approach. Teachers and Teaching, Bd. 17 (6), S. 631-648
- Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR_MI) 2012: Mobile Talente? Ein Vergleich der Bleibeabsichten internationaler Studierender in fünf Staaten der Europäischen Union. Berlin

- Sackmann, Rosemarie 2004: Zuwanderung und Integration. Wiesbaden
- Sackmann, Rosemarie/ Tanjev Schultz / Kathrin Prümm / Bernhard Peters 2005: Kollektive Identitäten. Frankfurt a. M.
- Sasaki, Lindsey 2012: Arubaito, or Short-Term Working Abroad in Japan: a case study of Brazilian university students of Japanese descent, Research in Comparative and International Education, Bd. 7, Nr. 1, S. 115-125
- Schneider, Lutz/ Alexander Kubis/ Delia Wiest 2010: Selektivität, soziale Bindung und räumliche Mobilität–Eine Analyse der Rückkehrpräferenz für Ostdeutschland. In: Institut für Wirtschaftsforschung Halle. IWH Diskussionspapiere. Nr. 17
- Shamir 2012: The legal culture and migration: structure, antecedents and consequences; Dissertation, School of Law of Stanford University, Zugriff am 30. August 2013: <http://www.law.stanford.edu/sites/default/files/biblio/108/323969/doc/slspublic/JuliaShamir-df2012.pdf>
- Siebert, Andreas 2011: On socialization, patriotism and trust: The migration of homeward-bound Russian academics, Nationalities Papers, Bd. 39, Nr. 6, Nov. 2011, S. 977-995
- Siebert, Andreas 2008: Gründe hochqualifizierter russischer TransMigranten, nach Deutschland zu emigrieren. Eine empirische Studie unter russischen Akademikern. Aachen
- Sievers, Isabel/ Hartmut Giese/ Rainer Schulte 2010: Bildungserfolgreiche TransMigranten. Eine Studie über deutsch-türkische Migrationsbiographien. Frankfurt a. M.
- Sinus-Studie 2008: Zentrale Ergebnisse der Sinus-Studie über Migranten-Milieus in Deutschland, Zugriff am 22. Februar.2013: http://www.sinus-institut.de/uploads/tx_mpdownloadcenter/MigrantenMilieus_Zentrale_Ergebnisse_09122008.pdf
- Starr, Jennifer A./ Ian C. MacMillan 1990: Resource Cooptation via Social Contracting: Resource Acquisition Strategies for New Ventures, Strategic Management Journal, 11, S. 79-92
- Statista 2013: Vergleichende Indikatoren zur Leistungsfähigkeit und zum Wohlstand der Bundesländer 2011 und 2012; Zugriff: 26.06.2013 (<http://de.statista.com>)
- Stichweh, Rudolf 2007: Globalisierung von Wirtschaft und Wissenschaft, Produktion und Transfer wissenschaftlichen Wissens in zwei Funktionssystemen der modernen Gesellschaft. Zugriff am 4. Dezember 2011: [http://www.unibielefeld.de/\(de\)/soz/iw/projekte/projekteabgeschlossen.html](http://www.unibielefeld.de/(de)/soz/iw/projekte/projekteabgeschlossen.html)
- Swidler, Ann 1986: Culture in action: Symbols and strategies. American Sociological Review. Bd. 51, S. 273-286
- Teichler 2012: International Student Mobility and the Bologna Process, Research in Comparative and International Education, Bd. 7, Nr. 1, S. 34-49

- Treibel, Annette 2003: Migration in modernen Gesellschaften, 3rd edition; München/ Weinheim, Juventa Verlag
- Tsuda, Takeyuki. 2003: Strangers in the Ethnic Homeland: Japanese Brazilian return migration in transnational perspective. New York
- Wallace, Claire, 1998: Migration Potential in Central and Eastern Europe, International Organization for Migration; Genf
- Waters, Tony 1995: Towards a Theory of Ethnic Identity and Migration: The Formation of Ethnic Enclaves by Migrant Germans in Russia and North America, International Migration Review. Bd. 29. Nr. 2, S. 515–544
- Wolff, Birgitta/ Minu Pooria 2004: „Kultur“ im Internationalen Management aus Sicht der Neuen Institutionenökonomik, S. 451-470. In: Gerold Blümle, Nils Goldschmidt, Rainer Klump, Bernd Schauenberg, Harro von Senger (Hrsg.): Perspektiven einer kulturellen Ökonomik. Münster
- Worldbank 2013: GINI-Index; Zugriff am 25. Mai.2013:
<http://data.worldbank.org/indicator/SI.POV.GINI>
- Zelinsky, Wilbur/ Barrett A. Lee 1998: Heteroloalism: an alternative Model of the Sociaspatial Behaviour of Immigrant Ethnic Communities, in: International Journal of Population Geography, Nr. 4, S. 281–298
- Zimmermann/ Barrett 2011: Study on Active Inclusion of Migrants, Final Report, Prepared by IZA and ESRI, Bonn/ Dublin; Zugriff am 23. Februar 2013:
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=1160&furtherNews=yes>