

Andreas Siegert

**Motive hochqualifizierter russischer Transmigranten,
nach Deutschland zu emigrieren**

Eine empirische Untersuchung unter russischen Akademikern

Merseburger Schriften zur Unternehmensführung

Herausgegeben von

Prof. Ulrich Schindler, Hochschule Merseburg (FH)

Prof. Dr. Wolfgang Söhnchen, Hochschule Merseburg (FH)

Prof. Dr. Barbara Streit, Hochschule Merseburg (FH)

Die Schriftenreihe wendet sich an Studierende, Praktiker und Hochschullehrer. Sie bietet ein Forum für theoriegeleitete und praxisorientierte Arbeiten in allen Bereichen der Unternehmensführung.

Merseburger Schriften zur Unternehmensführung

Band 9

Andreas Siegert

**Motive hochqualifizierter russischer Transmigranten,
nach Deutschland zu emigrieren.**

Eine empirische Untersuchung unter russischen Akademikern

Shaker Verlag
Aachen 2008

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Zugl.: Hannover, Leibniz Univ., Diss., 2008

Copyright Shaker Verlag 2008

Alle Rechte, auch das des auszugsweisen Nachdruckes, der auszugsweisen oder vollständigen Wiedergabe, der Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen und der Übersetzung, vorbehalten.

Printed in Germany.

ISBN 978-3-8322-7754-3

ISSN 1613-592X

Shaker Verlag GmbH • Postfach 101818 • 52018 Aachen

Telefon: 02407 / 95 96 - 0 • Telefax: 02407 / 95 96 - 9

Internet: www.shaker.de • E-Mail: info@shaker.de

Geleitwort der Herausgeber

„Die Fähigkeit, mit unterschiedlichen Formen des ‚Fremden‘ in beständiger Nachbarschaft umzugehen, gehört nicht zum Repertoire von Gesellschaften, die, wie die europäische, auf dem Prinzip der Exilierung des Fremden beruhen“, so Joachim Mattes in seinem Aufsatz „Interkulturelle Kompetenz. Ein Konzept, sein Kontext und sein Potential“, erschienen in der Deutschen Zeitschrift für Philosophie (Heft 3, 1999). In der globalisierten Welt der Wirtschaft ist die „Begegnung mit dem Fremden“ jedoch unausweichlich, weshalb sich Unternehmensführung und Personalmanagement in Theorie und Praxis seit geraumer Zeit bemühen, interkulturelle Aspekte im strategischen Personalmanagement, in der Personalrekrutierung, -förderung und -honorierung sowie in der Organisationsgestaltung und -entwicklung zu berücksichtigen und für ein Führungs- und Kooperationsbewusstsein zu sorgen, welches kulturelle Diversität als Chance begreift.

Mittlerweile liegen einige inhaltlich reiche und wertvolle Schriften zum internationalen Management sowie zur Interkulturalität und zum Diversity Management als Herausforderungen für die Unternehmens- und Personalpolitik vor. Blicke in die unternehmerische Wirklichkeit geben jedoch immer wieder zu erkennen, dass sich zahlreiche Unternehmensleitungen und Personalbereiche mit Versuchen des „muddling through“ begnügen oder Konzepte anwenden, die einheitlicher Natur – weil von anderen übernommen, von Unternehmensberatungen eingekauft oder von studentischen Praktikanten auf Basis immer wieder derselben Fachliteratur dupliziert werden – sind und daher für eine unterschiedlose Anwendung von Modellen und Konzepten sorgen. Das ist schon spannend mit anzusehen, wie der Interkulturalität und Diversität des Personals häufig mit Unterschiedlosigkeit in Unternehmensführung und Personalmanagement begegnet wird. Ein (un-)bewusster Ausdruck der „Exilierung des Fremden“ in Unternehmen?

Nun legt Andreas Siegert ein Buch vor, dessen Titel – soweit nicht bekannt ist, dass es sich um eine Dissertation handelt – zunächst erstaunt und die Frage aufwirft, was denn so ein Thema mit Unternehmensführung zu tun hat. Nun, auf die Frage lässt sich antworten, unter Umständen ganz viel, nämlich dann, wenn sich Unternehmen grundsätzlich mit der Gewinnung, Einbindung und Bindung ausländischer hochqualifizierter Fach- und Führungskräfte beschäftigen müssen oder wenn speziell russische Akademiker für sie eine wertvolle Humanressource darstellen und es darum geht, deren eventuell eigenartigen berufs- und karrierebezogenen Bedürfnisse, Erwartungen und Ziele als Transmigranten zu beachten.

Zu den Inhalten, den theoretischen Inputs, dem empirischen Design sowie den Befunden der durchgeführten Untersuchung, will ich hier nichts weiter schreiben. Ein Philosoph – ich weiß nicht mehr, welcher – sagte mal: „Jedes Erkennen ist ein Vergnügen an sich.“. Mir hat das Lesen der Arbeit Freude bereitet, konnte ich dabei doch einsehen, dass ich in meiner früheren Tätigkeit als Personalmanager international agierender Unternehmen selber vieles zu einfach gedacht und gemacht habe und mit meiner jetzigen Einschätzung als Hochschullehrer zu den Denk- und Hand-

lungsbedarfen der Unternehmen im Rahmen des internationalen Personalmanagements nicht so ganz verkehrt liege.

Merseburg, im Dezember 2008

Ulrich Schindler

Ohne Heimat sein heißt leiden.

Fjodor Michailowitsch Dostojewski

**Wissenschaft und Kunst gehören der Welt.
Vor ihnen verschwinden die Schranken der Nationalität.**

Johann Wolfgang von Goethe

Abstract

Die Attraktivität wissensbasierter und exportorientierter Volkswirtschaften für wanderungsbereite Hochqualifizierte ist ein Wettbewerbsfaktor, der mit fortschreitender Globalisierung an Bedeutung gewinnt.

Untersucht werden soziodemografische Merkmale und Einstellungen russischer Transmigranten. Der methoden-pluralistische Forschungsansatz umfasst Literaturrecherche, Sekundäranalyse früherer Interviews, zwei internetbasierte Befragungen (N1, N2) und Hintergrundgespräche. Insbesondere interessiert, wonach Migrationsziele bestimmt werden. Anhand der Datensätze von 124 russischen Transmigranten, die sich zu Studium oder Forschung in Deutschland aufhielten, wird erforscht:

- Ihre soziale Einbindung, Netzwerke und ihr Wertesystem, sowie mögliche Zusammenhänge zwischen Auslandsstudium und Karriereorientierung;
- Einflüsse von Sozialisation und soziodemografischer Faktoren auf die Entscheidung zum Auslandsstudium;
- Auswirkung von Auslandsaufenthalten auf Migrationsbereitschaft und –ziele;
- Zusammenhänge zwischen dem Ansehen Deutschlands und der Anwahl von Deutsch als Fremdsprache;
- Gründe für Migrationsentscheidungen und die Bedeutung wirtschaftlicher Motive auf die Entscheidung.

Gezeigt wird, dass das soziale Umfeld die Entscheidung zugunsten des Auslandsaufenthalts und das Bild der Zielgesellschaft in der Herkunftsgesellschaft prägt. Finanzielle und soziodemografische Faktoren beeinflussen Dauer und Häufigkeit von Auslandsaufenthalten. Doch fördern Auslandsaufenthalte, genauso wie Sprachkompetenzen dauerhafte Migration kaum. Wenngleich wirtschaftliche Gründe relevant sind, können sie in ihrer Bedeutung hinter Persönlichkeitsmerkmalen, wie Karriereorientierung, zurücktreten. Transmigranten wünschen auch ihren Kindern die Erfahrung eines Auslandsaufenthalts.

Für die deutsche Politik ergeben sich Schlussfolgerungen für die Ausgestaltung von Stipendienprogrammen, der Förderung der deutschen Sprache sowie eine EU-weit bzw. bilateral auf Kooperation ausgerichtete Migrations- und Wissenschaftspolitik mit Russland. Für deutsche Unternehmen, die sich auf dem russischen Markt engagieren zeigen sich neue Ansätze für Diversity Management und Personalpolitik.

Abstract

Being attractive to highly skilled migrants is a competitive edge for knowledge-based and export-oriented economies, which gains importance with growing globalization.

This study focuses on socio-demographic characteristics and system of values of Russian transmigrates through literature research, secondary analysis, internet-based questionnaires, and interviews. Of particular interest is the discovery of criteria that guides the migrant through the choice of destination countries. Utilizing a data base of 124 Russian transmigrates who studied or carried out research in Germany, this study examines:

- their social contacts, networks and value system, as well as connections between their studies abroad and their career orientation;
- the Influences of socialisation and socio-demographic factors on the decision to migrate for their studies;
- the impact of studying abroad on their desires to migrate and on their selection of potential destination countries;
- connections between Germany's image and the decision to learn German as foreign language;
- Reasons for their decision to migrate and the importance of economical motives for this decision.

The study shows, that a decision for studies abroad as well as the image of the destination country are strongly influenced by the families and teachers of interviewees. Financial and socio-demographic factors have an impact on the duration and frequency of stays abroad. However, study abroad and language competencies only slightly foster permanent migration. Although economical reasons are of relevance, personal characteristics (e.g. career-orientation) may be more important for the decision to leave Russia. Transmigrates wish for their children to have the opportunity to live abroad as they did.

Conclusions for German policy concern adjustments for scholarship programs, promoting the German language, as well as EU-wide and bi-lateral cooperation with Russia on migration and science policy. German companies engaged in Russia may draw new approaches from these findings towards Diversity Management and Staff policy.

Abstract	V
Inhaltsverzeichnis	VII
Danksagung	IX
Vorwort	X
Hinweise	XIII
Einleitung.....	1
I Theoretisch-deskriptiver Teil	
I.1 Aktuelle Fragen der Migrationsforschung	8
I.2 Migrationstheorien	14
I.2.1 Push-Pull-Faktoren der Migration	17
I.2.2 Netzwerke, Kettenmigration und Rückwanderung	21
I.2.3 Nicht-ökonomische Wanderungsgründe	23
I.2.4 Gesetzmäßigkeiten oder Typologien der Migration?.....	24
I.2.5 Brain-Drain, Brain-Gain, Brain-Exchange	25
I.3 Problemstellung und Arbeitshypothesen.....	28
I.4 Aspekte temporärer Migration.....	31
I.4.1 Ausgewählte Migrantentypologien	32
a) Arbeitsmigranten	33
b) Transmigranten	34
c) Bildungsmigranten.....	37
I.4.2 Qualifikation als Abgrenzungskriterium.....	38
I.4.3 Politische und volkswirtschaftliche Aspekte der Migration	40
I.4.4 Kultur und Interkulturalität im Migrationskontext	53
I.4.5 Migration und Personalpolitik.....	57
I.4.6 Folgen der Wanderung für Migranten	61
I.5 Migration russischer Hochqualifizierter	64
I.5.1 Umfang der Migration	64
I.5.2 Zielländer russischer Migranten	66
I.5.3 Migrationsmotive	67
I.5.4 Habitus-Konzept und Schichtungstheorie als Erklärungsansätze	72
I.6 Rahmenbedingungen der Migrationsentscheidung für Deutschland.....	74
I.6.1 Zum Deutschlandbild in Russland.....	74
I.6.2 Verbreitung der deutschen Sprache	79
I.6.3 Gesellschaftspolitische Entwicklungen Russlands.....	81
I.6.4 Relevante Veränderungen in Deutschland	97
I.7 Zusammenfassung	105

II	Methodischer Teil	
II.1	Aufbau der Untersuchung	118
II.1.1	Betrachtungszeitraum	118
II.1.2	Untersuchungsansatz	118
II.1.3	Streuung der Untersuchungspopulation.....	125
II.2	Methodik des Vorgehens	130
II.2.1	Befragungskonzeption	130
II.2.2	Allgemeine Hinweise.....	133
II.2.3	Erste internetbasierte Befragung	136
II.2.4	Zweite internetbasierte Befragung	138
III	Ergebnisse	
III.1	Auswertungen	140
III.1.1	Erste internetbasierte Befragung	140
III.1.2	Zwischenergebnis	149
III.1.3	Zweite internetbasierte Befragung	152
III.1.4	Zwischenergebnis	173
III.1.5	Typologisierung.....	179
III.1.6	Zielgruppenspezifische Auswertung	183
III.1.7	Zwischenergebnis	191
III.1.8	Hintergrundgespräche	195
III.2	Zusammenfassung	197
III.2.1	Schlussfolgerungen	201
a)	Auswertungsergebnisse zur ersten Hypothese	201
b)	Auswertungsergebnisse zur zweiten Hypothese	205
c)	Auswertungsergebnisse zur dritten Hypothese	208
d)	Auswertungsergebnisse zur vierten Hypothese	212
III.2.2	Empfehlungen.....	220
	Literaturverzeichnis	225