



AgEcon SEARCH
RESEARCH IN AGRICULTURAL & APPLIED ECONOMICS

The World's Largest Open Access Agricultural & Applied Economics Digital Library

This document is discoverable and free to researchers across the globe due to the work of AgEcon Search.

Help ensure our sustainability.

Give to AgEcon Search

AgEcon Search

<http://ageconsearch.umn.edu>

aesearch@umn.edu

*Papers downloaded from **AgEcon Search** may be used for non-commercial purposes and personal study only. No other use, including posting to another Internet site, is permitted without permission from the copyright owner (not AgEcon Search), or as allowed under the provisions of Fair Use, U.S. Copyright Act, Title 17 U.S.C.*

FACHKRÄFTEMANGEL IN DER DEUTSCHEN LANDWIRTSCHAFT: DAS POTENZIAL OSTEUROPÄISCHER AGRARABSOLVENTEN

Zusammenfassung

Durch den demografischen Wandel und einen vergleichsweise robusten Arbeitsmarkt in Deutschland ist das Thema Fachkräftemangel inzwischen auch in der deutschen Landwirtschaft ein wichtiges Thema. Der vorliegende Bericht untersucht eine Maßnahme, die diesen Mangel teilweise bewältigen helfen kann: das Engagement von qualifizierten osteuropäischen Migranten. Wir versuchen zu verstehen, inwieweit die sich abzeichnende Lücke mit qualifizierten osteuropäischen Fachkräften geschlossen werden kann und wie hoch das potenzielle Fachkräfteangebot ist. Am Beispiel von Bulgarien und Russland identifizieren wir die Absolventen von Agraruniversitäten als potenzielle Zielgruppe und erstellen ein Profil von Personen mit erhöhter Auswanderungsbereitschaft. Generell zeigen die Ergebnisse, dass es ein begrenztes, jedoch nicht völlig unbedeutendes Potenzial gibt, qualifizierte osteuropäische Fachkräfte für den deutschen Agrarsektor zu gewinnen. Einkommensunterschiede im Agrarbereich, die Unterversorgung mit öffentlichen Gütern und verbreitete Korruption in den Herkunftsländer scheinen die wichtigsten Anreize für eine Auswanderung zu sein. Junge Agrarabsolventen, die weltoffen sind, bereits über Auslandserfahrungen verfügen und wenig in lokale soziale Netzwerke in den Herkunftsländer eingebunden sind, kommen als Fachkräfte in Frage. Die Migration von qualifizierten osteuropäischen Arbeitskräften lässt sich mit Praktikumsprogrammen als Auswahl- und Ausbildungsmechanismus fördern.

Schlüsselwörter: Fachkräftemangel in der Landwirtschaft; Migrationsbereitschaft; Fachkräfteangebot; Agrarabsolventen; Osteuropa.

JEL-Code: J43; J61; J20.

1 Einführung

In vielen entwickelten Ländern beeinflusst der demografische Wandel die lokalen Arbeitsmärkte negativ. Die Alterung der Bevölkerung führt zu einer immer größeren Zahl von Personen im Ruhestand und dadurch auch zur Abnahme der Anzahl qualifizierter Fachkräfte. In zahlreichen Branchen übersteigt die Nachfrage nach Nachwuchskräften das Angebot (CEDEFOP, 2012; McMullin & Cooke, 2004; Rutkowski, 2007). Auch die Landwirtschaft in Deutschland ist von diesen Trends betroffen. Laut Prognosen des Statistischen Landesamtes Sachsen-Anhalt wird bis 2020 ein erheblicher Anteil (29,5 %) der landwirtschaftlichen Fachkräfte in den Ruhestand gehen. Das entspricht in einem ostdeutschen Bundesland wie Sachsen-Anhalt einem Ersatzbedarf von ca. 5.000 Fachkräften. Es ist wichtig darauf hinzuweisen, dass es hierbei wie in diesem Bericht um qualifiziertes Fachpersonal geht und nicht um Saisonarbeiter. Angesichts der EU-Arbeitsmarktliberalisierung ziehen landwirtschaftliche Unternehmen neuerdings in Betracht, ausländische Fachkräfte zu engagieren. Laut einer aktuellen Umfrage, die 2014 vom Zentrum für Sozialforschung Halle (ZSH) durchgeführt wurde, käme für fast 40 % der landwirtschaftlichen Unternehmen in Sachsen-Anhalt ein Engagement ausländischer Fachkräfte in Frage, aber nur 4 % haben damit schon Erfahrung. Es ist daher notwendig, die Angebotsseite der ausländischen Fachkräfte zu betrachten, d.h. diejenigen Personengruppen, die bereit sind, eine Beschäftigung in der deutschen Landwirtschaft aufzunehmen.

Dieser Beitrag möchte daher folgende Fragen beantworten: Wie groß ist das Potenzial an Personen im Ausland, die sich im deutschen Agrarbereich engagieren wollen? Welches fachliche Profil haben diese Personen? Was müssen die Arbeitsgeber bei der Einstellung der ausländischen Fachkräfte berücksichtigen? Ein besseres Verständnis dieser Aspekte dient dazu, geeignete Maßnahmen zur Lösung des Agrarfachkräftemangels zu entwickeln.

Um diese Fragen zu beantworten, verwendet diese Arbeit einen einfachen theoretischen Rahmen, die „New Economics of Labor Migration (NELM)“ (Stark & Bloom, 1985). Gemäß der NELM berücksichtigen wir für Migrationsentscheidungen unter anderem den Sozialstatus des Migrantenhaushalts, Verbindung zwischen dem Haushalt und dem Herkunftsland sowie Wahrnehmungen von verschiedenen Dimensionen des Wohlbefindens.

Aufbauend auf diesem Analyserahmen benutzt diese Studie qualitative Daten, die im Rahmen des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) unterstützten Forschungsprojektes „Alfa Agrar“ gesammelt wurden, um die Migrationsbereitschaft im obengenannten Kontext abzuschätzen. Mit Hilfe von Experteninterviews in Russland und Bulgarien und einem Fokusgruppen-Interview mit russischen Praktikanten in einem deutschen landwirtschaftlichen Betrieb identifizieren und untersuchen wir potenzielle Zielgruppen von auswanderungsbereiten Fachkräften. Außerdem wird ein Profil der Personen erstellt, die bereit sind, sich langfristig in der ostdeutsche Landwirtschaft zu engagieren. Insgesamt verschafft diese Studie ein besseres Verständnis des Angebots von qualifizierten Arbeitskräften, die aus EU- und nicht-EU-Ländern stammen. Dieser Artikel baut auf die Studien von Kvartiuk (2015) und Traikova (2015) auf, die das Potenzial des Engagements ausländischer Fachkräfte aus Russland und Bulgarien untersuchen.

Im Folgenden stellt Abschnitt 2 die theoretische Grundlagen der potenziellen Auswanderung vor. Abschnitt 3 beschreibt die methodische Vorgehensweise und Abschnitt 4 stellt die Ergebnisse dar. Schließlich bietet Abschnitt 5 auf der Basis der Schlussfolgerungen eine Diskussion über mögliche politische Implikationen.

2 Theoretische Grundlagen

Ein guter Ausgangspunkt für unsere Analyse ist das Modell von Harris & Todaro (1970). Das Hauptargument des Modells lautet, dass eine Person ihren erwarteten Nutzen durch Änderung ihres dauerhaften Aufenthaltsortes maximiert. Das bedeutet, dass eine Person nur dann auswandert, wenn die erwarteten Verdienstdifferenzen höher als die erwarteten Umzugskosten sind. Hier ist davon auszugehen, dass einem rationalen Agenten vollständige oder beschränkte Informationen zur Verfügung stehen. Für unseren Fall würde es bedeuten, dass vergleichsweise höhere Verdienstmöglichkeiten in Deutschland erhebliche Migrationsströme aus Osteuropa in Richtung Deutschland erzeugen müssten. Angesichts der erheblichen Größe der Bevölkerung ist dies allerdings nicht zu beobachten. Es gibt eine Reihe von Phänomenen, die mit diesem Ansatz schwierig zu erklären sind, und infolgedessen wurden mehrere Erweiterungen des Modells entwickelt. Um die Vielfalt der Faktoren, die den individuellen Nutzen beeinflussen, in Betracht zu ziehen, wurde dieser Ansatz durch ein Rahmenkonzept von „Push- und Pullfaktoren“ ergänzt (z. B. Lee, 1966; Portes, 1976). Die „Pushfaktoren“ sind wirtschaftliche, politische oder soziale Aspekte des Herkunftslandes, die das Leben eines potenziellen Migranten erschweren. Im Fall vieler osteuropäischer Länder zählen dazu folgende Faktoren (abgesehen von im Vergleich zu Deutschland geringeren Einkommen): unzureichende öffentliche Dienstleistungen, die fehlende Bereitstellung öffentlicher Güter, Korruption oder eine problematische politische Situation. Die

„Pullfaktoren“ sind entsprechend die Aspekte des Ziellandes, die eine Migration attraktiv machen.

Es gibt eine weitere Erweiterung der neoklassischen Migrationstheorie, die für uns von zentraler Bedeutung ist. Die Erweiterung im Rahmen der New Economics of Labor Migration (NELM) besteht darin, einen gesamten Haushalt anstatt seiner einzelnen Mitglieder als Entscheidungseinheit zu betrachten (Massey et al., 1993; Stark & Bloom, 1985). Ein Haushalt ist besser in der Lage, eine breitere Palette von Strategien der Konsumglättung oder der Einkommensgenerierung zu entwickeln (Hagen-Zanker, 2008). Zum Beispiel kann ein Haushalt sein Einkommen dadurch optimieren, dass einige Mitglieder des Haushalts ins Ausland geschickt werden und mit diesem Engagement die anderen Mitglieder in der Herkunftsregion unterstützen. In unserem Fall kann es bedeuten, dass Eltern ihre Ressourcen mobilisieren, um ihren Kinder zu ermöglichen, sich im Ausland niederzulassen. Diese Situation könnte als eine vertragliche Vereinbarung zwischen Eltern und Kindern angesehen werden. So können Haushalte ihre Risiken optimieren und den Zugang zu Kapital verbessern (Hagen-Zanker, 2008; Massey et al., 1993).

Es gibt eine Reihe von Faktoren, die die Nachhaltigkeit von Migrationsströmen beeinflussen. Erstens können Migrationsentscheidungen durch bestehende ethnische oder persönliche Verbindungen mit den Migranten, die bereits im Zielland sind, geleitet werden (Zimmermann, 1997). Netzwerke zwischen Migranten, rückkehrenden Migranten und potenziellen Migranten reduzieren die Risiken und Kosten, die im Zusammenhang mit Migration entstehen. Es kann eine Schwellenzahl der Migranten geben, jenseits der Migration sehr wahrscheinlich ist. Darüber hinaus weisen Massey et al. (1993) darauf hin, dass Institutionen eine wichtige Rolle bei der Bestimmung der Intensität von Migrationsströmen spielen. Die meisten Regierungen regulieren Migration bis zu einem gewissen Grad und dies erzeugt positive oder negative Anreize für Migration. Außerdem bieten zahlreiche gemeinnützige und kommerzielle Organisationen ihre Dienste zur Erleichterung der Migration für die verschiedenen Personengruppen an. Massey et al. (1993) klassifizieren diese Argumente sogar als eine eigene Theorie. In den folgenden Kapiteln werden wir die Institutionen, die in Deutschland an der Migration von Hochqualifizierten beteiligt sind, näher erläutern.

Wir können individuelle Migrationsentscheidung im Rahmen der Nutzenmaximierung wie folgt skizzieren: die individuelle Migrationsbereitschaft eines Agenten richtet sich nach der Wahrscheinlichkeit, dass sein Nutzen im Zielland nach der Auswanderung (U_{migr}) höher ausfällt, als der Nutzen, am Herkunftsort zu verbleiben (U_{home}). Wir können die Wahrscheinlichkeit auszuwandern dann in der folgenden Weise ausdrücken:

$$\Pr(U_{migr} > U_{home}) = f(\Delta I, \Delta PG, C, K, B)$$

wobei $\Delta I = I_{migr} - I_{home}$ der Unterschied zwischen dem Einkommen im Zielland (I_{migr}) und im Herkunftsland (I_{home}) darstellt. Dieser Einkommensunterschied reflektiert auch nicht-monetäre Vorteile, wie Arbeitsbedingungen oder berufliche Entwicklungsmöglichkeiten. Weiterhin ist die Migrationsbereitschaft von der Differenz der Bereitstellung öffentlicher Güter $\Delta PG = PG_{migr} - PG_{home}$ im Zielland (PG_{migr}) und im Herkunftsland (PG_{home}) abhängig. Öffentliche Güter können wir auch in einem breiten Sinne verstehen. ΔPG kann vieles repräsentieren: von einem Unterschied in der lokalen grundlegenden Infrastruktur bis zu Unterschieden in den Gesellschaftsmodellen (zum Beispiel, weniger Korruption und besser funktionierende Institutionen im Zielland, usw.). Auf der anderen Seite, wie von der NELM betont, werden die Haushalte der potenziellen Migranten mit erheblichen Kosten der Migration (C) konfrontiert. Hierunter wird berücksichtigt: die Kosten der Flüg tickets, der Erwerb der Sprache, die

Vorbereitung auf die neue Kultur im Zielland. Um die Auswanderung zu finanzieren, muss ein potenzieller Auswanderer über ausreichendes Kapital verfügen, um die Kosten zu finanzieren. Infolgedessen existiert eine Budgetbeschränkung: $K \geq C$. Schließlich bestehen exogene bürokratische Hindernisse (B), die vom Zielland bestimmt wurden und die potenzielle MigrantInnen überwinden müssen. Basierend auf diesen Faktoren trifft ein repräsentativer Agent die Entscheidung auszuwandern oder im Herkunftsland zu bleiben.

3 Empirische Vorgehensweise

Die vorliegende Arbeit kann nicht retrospektiv vorgehen, weil die Migrationsströme, die sie untersucht, noch nicht stattgefunden haben. Auf Grund dieser Umstände stützt sie sich auf Meinungen von Experten und auf die Absichten potenzieller Migranten.

Die Daten wurden parallel in zwei Ländern erhoben: Bulgarien und Russland. Zuerst haben wir Anfang 2014 in Russland eine Expertenbefragung organisiert, um mit den wichtigsten Stakeholdern und mehreren lokalen Agraruniversitäten Interviews zu Fragen der Migration durchzuführen. In Moskau wurden Experten und Nichtregierungsorganisationen, die im Bereich der deutsch-russischen Beziehungen arbeiten, zum Thema Migrationspolitik befragt. In einem weiteren Schritt wurden zwei Regionen ausgewählt, in denen die Landwirtschaft traditionell erheblich zum lokalen Bruttoinlandsprodukt (BIP) beiträgt: Krasnodarskiy und Stavropolskiy Krai. Hier steht die Landwirtschaft im Zentrum der lokalen Wirtschaft. Wir haben mit folgenden Personen gesprochen: Vertretern der Karrierezentren von lokalen landwirtschaftlichen Universitäten sowie mit Experten, die sich mit Fragen des landwirtschaftlichen Arbeitsmarktes und der Migration beschäftigen. Im Sommer 2014 wurden ähnliche Interviews in Bulgarien durchgeführt. Dort wurden Vertreter ausgewählter Agraruniversitäten, Migration- und Agrarsektorexperten, sowie Jobvermittler und lokale Landwirte befragt. Neben der Hauptstadt Sofia wurden noch zwei Orte ausgewählt, an denen zukünftige Agrarfachkräfte ausgebildet werden: Plovdiv und Stara Zagora. Die Interviewleitfäden waren ähnlich strukturiert wie bei der Datenerhebung in Russland. Insgesamt wurden 19 halbstrukturierte Interviews durchgeführt (zehn in Russland und neun in Bulgarien). Alle Interviews wurden aufgezeichnet, transkribiert und anschließend analysiert. Die Interviewleitfäden haben sich mit den folgenden Fragen befasst: russischer/bulgarischer Arbeitsmarkt, Migrationsbereitschaft in verschiedenen Teilen der Bevölkerung, russischer/bulgarischer Landwirtschaftssektor. Ein erheblicher Teil der Interviewleitfäden hat sich besonders mit der Migrationsbereitschaft von Studierenden an Agraruniversitäten befasst.

In der zweiten Phase der Datenerhebung haben wir russische Studierende des dritten oder vierten Studienjahres von der Staatlichen Agraruniversität Kostroma während ihres Praktikums in einem ostdeutschen Agrarunternehmen interviewt. In diesen Phasen haben Studierende in der Regel bereits über ihre berufliche Perspektiven nachgedacht und haben eine grobe Vorstellung von ihren Zukunftsplänen. Die Interviews wurden in Form einer Fokusgruppe mit zehn Praktikanten durchgeführt. Alle Gespräche wurden auf Datenträger aufgenommen und danach ein Protokoll erstellt. Natürlich behaupten wir nicht, dass die Stichprobe, die für diese Fokusgruppe benutzt wurde, in irgendeiner Weise repräsentativ ist. Wir glauben jedoch, dass diese Informationsquelle eine gute Ergänzung zu den Interviews bildet, die in der Russische Föderation durchgeführt wurden.

4 Das Migrationspotenzial osteuropäischer Fachkräfte in der Landwirtschaft

4.1 Gründe für die Migration nach Deutschland

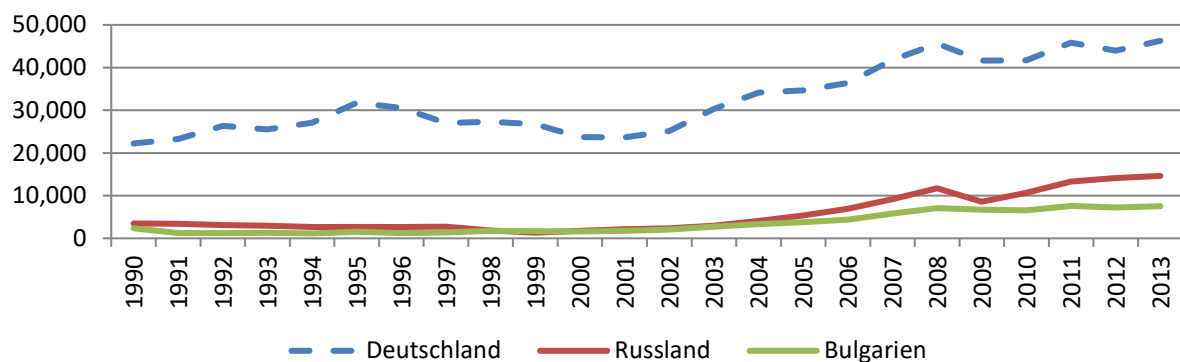
Eine erste Beobachtung ist, dass die Einkommensdifferenz für mittel- und hochqualifiziertes landwirtschaftliches Personal zwischen Deutschland und Russland geringer als erwartet zu sein scheint. Alle befragten Experten weisen darauf hin, dass die inländischen Verdienstmöglichkeiten in der letzten Dekade in allen Sektoren erheblich gewachsen sind. Dies schränkt natürlich die durchschnittliche Migrationsbereitschaft ein. Einer der befragten russischen Experten teilte folgendes mit:

„Nicht alle wollen auswandern. Es gibt natürlich manche, die ihr Leben und das Leben ihrer Kinder im Westen sehen. Aber es gibt eine Schicht von Leuten, die nicht auswandern wollen. Deswegen hat der „Brain Drain“ teilweise aufgehört. Hier kann man auch gut verdienen. Man kann hier leben, mit den Leuten dieselbe Sprache sprechen, und es ist gar nicht nötig irgendwohin auszuwandern.“

Im russischen sowie im bulgarischen Agrarbereich sind die Verdienstmöglichkeiten bescheidener als in anderen Sektoren. Laut offiziellen Statistiken betrug der Durchschnittsnettolohn 2010 in der russischen Landwirtschaft ca. 270 Euro pro Monat (RosStat, 2014) und in der bulgarischen 243 Euro pro Monat (Nationales Statistisches Amt, 2014). In Deutschland lag der entsprechende Wert bei ca. 1275 Euro pro Monat (Statistisches Bundesamt, 2010). Diese Verdienstlücke kann laut unseren theoretischen Grundlagen ein höheres Niveau der Auswanderungsbereitschaft generieren. Allerdings scheint in Russland die Verteilung der Gehälter nicht gleichmäßig zu sein. Die Experteninterviews weisen darauf hin, dass die Gehälter im landwirtschaftlichen Bereich viel höher sind, wenn wir die Stellen mit höheren Qualifikationen berücksichtigen. Zum Beispiel können laut unseren Daten hochqualifizierte Führungskräfte von russischen Agrarunternehmen Einkommen haben, die mit europäischen durchaus wettbewerbsfähig sind. Jedoch können die Gehaltsunterschiede für mittelqualifizierte Fachkräfte Migrationsanreize generieren. Andererseits scheinen laut unseren Daten die bulgarische Gehälter gleichmäßiger verteilt zu sein. Dadurch können auch hochqualifizierte bulgarische Fachkräfte wegen der bestehenden Gehaltsunterschiede mit Deutschland Anreize haben auszuwandern.

Abbildung 1 zeigt, dass sich die Lücke im Bruttoinlandsprodukt (BIP) pro Kopf zwischen den betrachteten osteuropäischen Ländern und Deutschland in den letzten 20 Jahren nicht signifikant verändert hat. Diese Darstellung widerspricht dem o.g. Zitat, wonach man auch in Russland inzwischen „gut verdienen“ kann.

Abbildung 1: Bruttoinlandsprodukt pro Kopf 1990-2013 (US-Dollar)



Quelle: World Development Indicators.

Schwierigkeiten bei der Arbeitssuche im Agrarbereich zwingen bulgarische Agrarabsolventen dazu, Beschäftigungsmöglichkeiten in anderen Sektoren oder im Ausland zu suchen. Ein befragter bulgarischer Jobvermittler beschrieb die Situation so:

„... nach dem Abschluss können die Studenten keinen Job finden. ... Ich bekomme viele Anrufe von frischen Absolventen, aber es gibt kaum offene Positionen. Danach sehen sie sich gezwungen, nach Arbeit in den Städten zu suchen. Und so gehen sie aus dem Agrarsektor raus. Die suchen auch ihr Glück im Ausland.“

Die Experteninterviews aus beiden Ländern zeigen, dass einer der Faktoren, der die Menschen zur Auswanderung veranlasst, die schlechte Lebensqualität in den ländlichen Gebieten ist. Die meisten Teilnehmer der Fokusgruppe mit russischen Studierenden beschwerten sich über die Abgelegenheit ihrer Heimatdörfer. Alle erwähnten Probleme mit der Infrastruktur. Darüber hinaus gibt es in beiden Ländern eine weit verbreitete Wahrnehmung, dass ländliche Gebiete mit grundlegenden öffentlichen Gütern (z. B. qualifizierte medizinische Hilfe, Ausbildungsmöglichkeiten, Zugang zu fließendem Wasser) im Vergleich zu Stadtgebieten stark unterversorgt sind. Andererseits scheint die Meinung zu herrschen, dass die Situation in den ländlichen Gebieten der westlichen Länder viel besser ist. Einer der Teilnehmer des Fokusgruppen-Interviews drückt sich diesbezüglich auf folgende Weise aus:

„Es gibt nichts, was man bei uns in ländlichen Gebieten machen kann. Dieser Dreck, schreckliche Straßen, halbzerstörte Häuser... Es ist nicht möglich, da zu leben. Hier [in deutschen ländlichen Gebieten] ist alles zivilisiert.“

Nicht nur Gehälter und die Bereitstellung lokaler öffentlicher Güter spielen eine Rolle bei der Auswanderungsbereitschaft der Bulgaren und Russen, sondern auch die Arbeitsbedingungen. Viele Experten in beide Ländern wiesen darauf hin, dass deutsche Arbeitgeber stärker auf solche Aspekte achten wie zum Beispiel die Bereitstellung von geeigneter Arbeitskleidung für die Mitarbeiter, Sauberkeit am Arbeitsplatz oder die Einhaltung von Sicherheitsbestimmungen. Bulgarische Befragte geben an, dass die Verfügbarkeit eines persönlichen Fahrzeugs und die moderne Ausstattung des Arbeitsplatzes die Auswanderungsentscheidung beeinflussen. Auch die Arbeitszeiten scheinen für die Befragten in Deutschland günstiger zu sein. So äußerte sich ein Teilnehmer des Fokusgruppen-Interviews:

„Die Arbeitsbedingungen sind hier deutlich besser. Es ist viel sauberer. Wir sind gekommen und haben sofort Arbeitskleidung erhalten. Man muss in Russland in der eigenen Arbeitskleidung arbeiten. Hier sind die Bedingungen zivilisierter.“

Korruption spielt eine weitere wichtige Rolle bei der Bestimmung der individuellen Auswanderungsbereitschaft. Künstliche bürokratische Hindernisse, zahlreiche Kontrollen durch verschiedene Aufsichtsbehörden, unterschiedliche Genehmigungsverfahren, usw. erfordern unter Umständen Schmiergeldzahlungen und führen als Folge zu zusätzlichen Kosten und Risiken für die Unternehmer. Diese Faktoren beschränken die inländischen Entwicklungsmöglichkeiten für Bulgaren und Russen und erhöhen damit ihre Bereitschaft zur Migration. Viele sehen die westlichen Länder als korruptionsfrei an, als Orte, in denen man „normal“ leben kann. Zum Beispiel beschreibt einer der befragten Experten die Situation in russischen ländlichen Gebieten so:

„Eines der Hauptprobleme für Landwirte ist es, mit den örtlichen Behörden zu verhandeln, so dass diese sie nicht zu viel unter Druck setzen. Wenn der Gouverneur rücksichtsvoll ist, dann ist es für die Landwirte möglich zu arbeiten. Aber denjenigen, die nur versuchen, Ressourcen aus der Region zu pressen, ist es egal, ob die lokalen Agrarunternehmen in einigen Jahren überleben oder nicht.“

Korruption kann auch Entscheidungen über Unternehmensgründungen behindern. Deswegen wollen viele nichts mit korruptionsbezogenen Risiken zu tun haben. So äußert sich einer der befragten bulgarischen Agrarfachkräfte:

„Zur Zeit ist es schwierig, in Bulgarien einen eigenen Betrieb zu gründen. Vor 10 Jahren war es leichter. Die Startinvestitionen sind zu groß, aber auch die Korruption in Bulgarien ist mörderisch. Was immer man versucht, man muss Gebühren zahlen. Das ist OK, wären nicht die Zahlungen, die man unter dem Tisch leisten müsste. Aber ohne Schmieren kann man nur sehr langsam und extrem schwer alle Papiere zusammen kriegen. Das ist nicht nur in der Landwirtschaft so. Deswegen ziehe ich es vor, als eingestellte Fachkraft zu abreiten, statt mir den Stress mit der Administration anzutun.“

Interessanterweise weisen manche russische Experten darauf hin, dass es auch Menschen gibt, die glauben, dass Korruption fürs Geschäft gut ist. Sie kennen das bestehende Bestechungssystem gut und sind in der Lage, ihr Unternehmen in einer solchen Umgebung effektiv zu führen. Sie haben ihr eigenes Netzwerk von Vertrauten, mit denen sie im Rahmen dieses korrupten Systems zusammenarbeiten. Natürlich ist die Auswanderungsbereitschaft unter diesen Leuten sehr gering.

Außerdem, scheinen patriotische Gefühle und Heimatverbundenheit bei vielen Bulgaren und Russen relativ stark ausgeprägt zu sein. Russische Experten sagen, dass die patriotischen Gefühle unter der Bevölkerung in der letzten Dekade erheblich zugenommen haben. Als Gründe nennen sie die relativ erfolgreiche wirtschaftliche Entwicklung und die konsolidierenden Auswirkungen des Putinregimes. In Bulgarien werden die Überlegungen über die Auswanderung oft sogar als ein Heimatverrat wahrgenommen. Nichtsdestotrotz, haben die meisten Befragten in beiden Ländern darauf hingewiesen, dass das kein entscheidender Faktor sei und es noch immer reichlich Auswanderungswillige gebe.

In beiden Ländern wurden Agrarabsolventen als eine Zielgruppe identifiziert. Unsere Daten weisen darauf hin, dass die Personen, die nicht in lokale Gemeinden eingebettet sind (über keinen Grundbesitz und lokale Netzwerke verfügen), auswanderungsbereiter sind. Jüngere Personen tendieren ebenfalls eher dazu, eine Auswanderung als Option zu berücksichtigen. Darüber hinaus erscheinen Studierende generell weltoffener zu sein als andere soziale Gruppen.

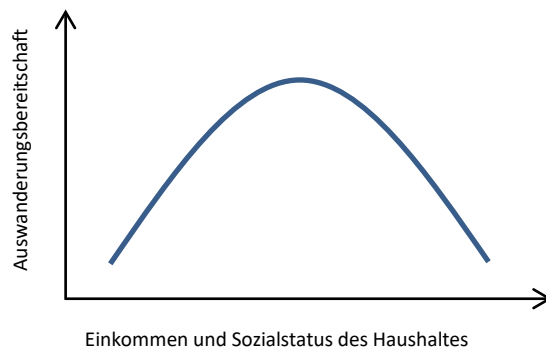
4.2 Profil der Auswanderungsbereiten

Russische Studierende an den Agrarhochschulen der Provinzstädte scheinen eher auswanderungsbereit zu sein als solche in den städtischen Metropolregionen Moskau und St. Petersburg. Eine Ausbildung an den bekannten Universitäten in Großstädten wie Moskau und St. Petersburg (oder sogar Krasnodar) ist prestigeträchtig und wesentlich teurer als an anderen Hochschulen. Nach Ansicht der Befragten aus den Hochschulkarrierezentren berücksichtigen die Studenten dieser Hochschulen und ihre Eltern, die in der Regel ihr Studium finanzieren, Auswanderungsmöglichkeiten relativ selten. Solche Haushalte haben wegen ihres Sozialstatus typischerweise eine klare Vorstellung vom Karriereweg ihrer Kinder nach dem Abschluss. Das Studium in den regionalen und weniger renommierten Universitäten ist deutlich preiswerter, und ein niedrigerer Sozialstatus der Haushalte der Studenten kann einen angemessenen Karriereweg nicht garantieren. Deshalb sind diese Studenten für verschiedene Möglichkeiten nach dem Abschluss offener (inklusive Auswanderung und Arbeit im Ausland). In Bulgarien gibt es deutlich weniger Agraruniversitäten und eine solche Dichotomie ist weniger relevant. Infolgedessen gibt es eine geringere Abhängigkeiten der Auswanderungsbereitschaft vom Typ der Hochschulen.

In ähnlicher Weise sind russische Studierende mit einem bestimmten Sozialstatus wahrscheinlichere Kandidaten für die Auswanderung. Diejenigen jungen Menschen, die

Verbindungen und Kontakte haben und gut in ihre lokalen Gemeinden eingebettet sind, werden wahrscheinlicher bleiben und das Sozialkapital, das von ihren Eltern generiert wurde, nutzen. Entsprechend verfügen diese Haushalte über höhere Einkommen. Die befragten Experten deuten an, dass Studenten, die Mitglieder dieser Haushalte sind, wesentlich unwahrscheinlicher eine Auswanderung berücksichtigen werden. Andererseits zeigen unsere Daten, dass Studenten aus Haushalten mit niedrigerem Sozialstatus weniger wahrscheinlich eine Auswanderung berücksichtigen. Der Hauptgrund dafür ist, dass diese Haushalte oft nicht über die nötige Kapazität verfügen, um eine gute Entscheidung zur Auswanderung zu treffen, den gesamten Prozess zu planen und alle relevante Schritte durchzuführen. Abbildung 2 zeigt die Abhängigkeit der Auswanderungsbereitschaft vom Sozialstatus, die eine Form einer inversen U-Kurve hat. Erst mit dem Einkommen und dem Sozialstatus steigt auch die Auswanderungsbereitschaft an. Aber das geschieht nur bis zu einem gewissen Punkt. Die vorhandenen Daten ermöglichen leider keinen Vergleich mit dem bulgarischen Fall.

Abbildung 2. Abhängigkeit der Auswanderungsbereitschaft vom Sozialstatus in Russland.



Quelle: Eigene Darstellung.

Individuelle Offenheit gegenüber anderen Erfahrungen und Kulturen kann in hohem Maße die Auswanderungsbereitschaft bestimmen. Diese Offenheit umfasst: individuelle Bemühungen zum Erlernen einer Fremdsprache, Intensität des Reisens ins Ausland oder einfach die allgemeine Orientierung in einem internationalen Umfeld. In der Literatur wurde weitgehend bestätigt, dass vorherige Auslandserfahrungen ein starker Migrationsprädiktor sind (Bellak, Leibrecht, & Liebensteiner, 2014; De Jong, Root, Gardner, Fawcett, & Abad, 1986). Ebenso weisen die befragten Experten darauf hin, dass Auslandspraktika, langfristige Sprachkurse im Ausland und auch einfache Auslandsreisen die Auswanderungsbereitschaft erhöhen. Grundsätzlich erweitern diese Erfahrungen den Horizont der Studenten und beseitigen viele Vorurteile über westliche Länder. Das Problem ist, dass die Jugendlichen, die in osteuropäischen ländlichen Gebieten aufwachsen, sich oft in einem Umfeld mit begrenzten Informationen über das Ausland und das Leben dort befinden. Staatspropaganda trägt hierzu ebenfalls bei. Auslandserfahrungen schaffen eine Informationsbasis, die für informierte Entscheidungen über Auswanderung hilfreich sein kann. Einer der befragten Vertreter der russischen Universitäten drückte sich dazu so aus:

„Viele ausländische Unternehmen laden Studenten ein und viele von ihnen bleiben danach dort, um bei diesen Unternehmen weiter zu arbeiten. Zum Beispiel haben zwei unserer Alumni ein Praktikum in Hamburg absolviert und dann sind sie dorthin umgezogen, um zu arbeiten. Sie arbeiten inzwischen in einem anderen Unternehmen, aber es zeigt die Tendenz. Heutzutage ist es wegen der Globalisierung unmöglich, die Leute von der Außenwelt abzugrenzen. Viele fahren ins Ausland, um einfach die Welt zu sehen. Dann kommen sie zurück und sagen: ‚Ja, wir haben so etwas nie zuvor gesehen. Ich würde gerne versuchen, dort zu leben, zu arbeiten usw.‘ Und alles Weitere wird das Leben zeigen.“

Ein weiteres Merkmal der Studenten mit hoher Auswanderungsbereitschaft ist die Orientierung an einer langfristigen und nachhaltigen Karriereentwicklung. Viele wollen ihr von Korruption geprägtes Umfeld verlassen, da diese Atmosphäre die persönliche Entwicklung nicht fördert. Auswanderungsbereite haben den Eindruck, dass in Deutschland und anderen europäischen Ländern Regeln befolgt werden und man sich in einem vorhersehbaren Umfeld entwickeln kann. Infolgedessen bildet für viele Mittel- und Hochqualifizierte die reale Chance einer persönlichen und beruflichen Entwicklung eine der Voraussetzungen für die Auswanderung.

Die vielleicht wichtigste Frage betrifft die Quantität der potenziellen Migranten. Im russischen Fall war die Abschätzung wegen der Größe und Heterogenität des Landes und wegen fehlender Vorarbeiten aus anderen Studien nicht möglich. Im bulgarischen Kontext schätzt Traikova (2015) die Gruppe der schon erfahrenen praktizierenden und migrationswilligen Agrarspezialisten auf insgesamt 150 Personen – eine eher bescheidene Zahl. Darüber hinaus erwartet sie nach groben Einschätzungen etwa 50 Agrarabsolventen pro Jahr, die direkt nach dem Studium nach Deutschland auswandern.

4.3 Integrationsherausforderungen

Eines der wichtigsten Hindernisse auf dem Weg in ein westliches Zielland ist das Fehlern einer Infrastruktur, die Migration und Jobsuche im Zielland erleichtern. Die Studenten können mit ihren oft begrenzten Sprachkenntnissen und einem geringen Wissen über den ausländischen Arbeitsmarkt einfach nicht effektiv nach Beschäftigungsmöglichkeiten im Ausland suchen. Einer der Wege, dies zu organisieren, ist die Entwicklung eines Web-Portals speziell für den deutschen Arbeitsmarkt.

Darüber hinaus sollte der Prozess der Anerkennung ausländischer Abschlüsse verbessert werden. Ein in Osteuropa verbreitetes Vorurteil lautet, dass die Anerkennung ausländischer Diplome in Deutschland unmöglich ist. Ein guter Informationsfluss darüber kann helfen, diese Vorurteile abzubauen.

Wie im vorherigen Abschnitt dargestellt, erhöhen Auslandserfahrungen die Auswanderungsbereitschaft. Auslandspraktika können ein gegenseitig vorteilhaftes Instrument für beide Seiten sein: für potenzielle Migranten und für die deutschen Agrarunternehmen. Die Praktikanten gewinnen Eindrücke, was es bedeutet, in Deutschland zu arbeiten und zu leben. Dies erleichtert ihnen die Entscheidung, ob sie nach Deutschland auswandern wollen. Agrarunternehmen können Praktika als einen Auswahlmechanismus anwenden, um danach den fähigsten und vielversprechenden Kandidaten eine Stelle anzubieten.

Nach der Ankunft in Deutschland müssen Migranten einige verwaltungstechnische Schritte wie die Anmeldung beim Einwohnermeldeamt, den Abschluss von Kranken- und anderen Versicherungen, die Eröffnung eines Bankkontos usw. absolvieren, bei denen sachkundige Unterstützung durch den Arbeitgeber und ausreichende Informationen hilfreich sind. Im Interesse aller ist es wichtig, diesen Prozess zu erleichtern, indem den neuangekommenen Migranten alle relevanten Informationsmaterialien zur Verfügung stehen und die beteiligten Agrarunternehmen eng mit den lokalen Behörden zusammenarbeiten.

Aufgrund der erheblichen Unterschiede in den Ausbildungssystemen zwischen Deutschland und Osteuropa kann es erforderlich sein, dass die Absolventen zu Anfang ein zusätzliches Training benötigen. Ohne ein solches Training können die Praktikanten oft nicht an komplexeren Aufgaben arbeiten. Deswegen ist es wichtig, dass die deutschen Agrarunternehmen, die den

Einsatz ausländischer Fachkräfte erwägen, auch die erforderlichen Investitionen in die Ausbildung der osteuropäischen Absolventen einplanen.

Darüber hinaus stellt die unzureichende Kenntnis der deutschen Sprache eines der wichtigsten Hindernisse für potenzielle Migranten dar. Englisch ist in der Regel die erste Fremdsprache, die sie in der Schule lernen. Deutsch wird wenn überhaupt nur als zweite Fremdsprache gelehrt. Für Fachkräfte mit höheren Qualifikationen und einer umfangreichen Aufgabenpalette sind die Sprachanforderungen natürlich deutlich höher. Die deutschen Agrarunternehmen können diese Anforderungen individuell bestimmen. Auf jeden Fall benötigen die potenziellen Migranten nach ihrer Ankunft Deutschkurse. Die Kurse können auf unterschiedliche Weise finanziert werden. Die Agrarunternehmen sollten bereit sein, zumindest einen Teil der Kosten zu decken.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Integration der Migranten in den Kommunen, wo ihnen eine Stelle angeboten wurde. Einige der befragten Experten weisen darauf hin, dass es große Mentalitätsunterschiede zwischen Russen und Vertretern der westlichen Kulturen gibt. Sie meinen, dass das auch einer der Gründe dafür sein kann, dass keine großen Migrationsströme aus Russland in die westlichen Länder zu beobachten sind. Gerade im Hinblick auf ländliche Räume dürften solche Unterschiede relevant sein. Die Integration wird erleichtert, wenn potenzielle Migranten im Vorfeld ausreichend Informationen über das Leben im deutschen ländlichen Raum erhalten. Die lokale Gemeinde sollte sich ihrerseits mit Hilfe von einigen Informationsmaßnahmen auf die Ankunft der Migranten vorbereiten. Die Agrarunternehmen, die eine Stelle für ausländische Fachkräfte anbieten, sollten sich zu einem gewissen Grad für diese Aktivitäten verantwortlich fühlen.

5 Schlussfolgerungen

Das Potenzial osteuropäischer Agrarabsolventen für eine Tätigkeit als Fachkraft in der ostdeutschen Landwirtschaft ist begrenzt, aber nicht völlig unbedeutend. Unsere empirischen Untersuchungen zeigen, dass die Agrarabsolventen, die aus verschiedenen Gründen keine Tätigkeit in ihren Herkunftsländern aufnehmen können oder möchten, als potenzielle Migranten in Frage kommen.

Es gibt eine Reihe von Faktoren, die die Osteuropäer in Richtung von Auswanderung drängen. Insbesondere folgende scheinen dabei von Relevanz zu sein:

- Unterschiede in den Gehaltsniveaus und Arbeitsbedingungen zwischen den Herkunftsländern und Deutschland;
- Unterversorgung mit grundlegenden öffentlichen Gütern und damit zusammenhängender Lebensqualität in den Herkunftsländern;
- Begrenzte Karriereentwicklungsmöglichkeiten u.a. aufgrund verbreiteter Korruption.

Grundsätzlich scheint die Migrationsstimmung unter den russischen Fach- und Nachwuchskräften weniger ausgeprägt zu sein als unter den bulgarischen. Folgende Faktoren mindern die Auswanderungsanreize der Russen:

- die wirtschaftliche Erholung im Inland (bis 2014);
- eine zunehmende Verbreitung patriotischer Einstellungen (gilt allerdings auch für Bulgarien);
- eine steigende wirtschaftliche und kulturelle Isolierung wegen der politischen Spannungen mit dem Westen.

Studenten von Agraruniversitäten in den letzten Studienjahren oder Agrarabsolventen scheinen eine geeignete Zielgruppe für die künftige Gewinnung von Fachkräften in der deutschen Landwirtschaft zu sein. Insbesondere junge Absolventen, die weltoffen sind, Auslandserfahrungen haben und wenig in lokale soziale Netzwerke eingebunden sind, sind wahrscheinlicher, eine Auswanderung als Option zu berücksichtigen. In Russland stammen typische auswanderungsbereite Absolventen aus der Mittelschicht und studieren an Agraruniversitäten der Provinzstädte.

Was bedeuten diese Ergebnisse für den deutschen Agrarbereich? Sowohl in Russland als auch in Bulgarien existiert eine nicht unbedeutende Anzahl von Personen, für die die Auswanderung und ein Engagement in der deutschen Landwirtschaft attraktiv und wahrscheinlich sind. Nichtsdestotrotz gibt es bestimmte Rahmenbedingungen, die erforderlich sind, um die Migration von osteuropäischen Agrarabsolventen zu erleichtern. Informationen über offene Stellen und die bürokratischen Schritte, die mit der Arbeitsgenehmigung zusammenhängen, müssen zugänglich und klar sein. Internationale Praktikumsprogramme könnten als eine Plattform für die Auswahl und Ausbildung von potenziellen osteuropäischen Fachkräften dienen. Schliesslich sollten deutsche Unternehmen bereit sein, in Weiterbildungsmaßnahmen für ausländische Fachkräfte sowie in die praktische Unterstützung bei der Einreise zu investieren.

Literaturverzeichnis:

Bellak, C., Leibrecht, M., & Liebensteiner, M. (2014). Short-term labour migration from the Republic of Armenia to the Russian Federation. *Journal of Development Studies*, 50(3), 349–367.
doi:10.1080/00220388.2013.858125

CEDEFOP. (2012). *Future skills supply and demand in Europe*. Luxembourg: European Center for the Development of Vocational Training.

De Jong, G. F., Root, B. D., Gardner, R. W., Fawcett, J. T., & Abad, R. G. (1986). Migration intentions and behavior: Decision making in a rural Philippine Province. *Population and Environment*, 8(1/2), 41–62.

Hagen-Zanker, J. (2008). *Why do people migrate? A review of the theoretical literature* (No. 28197). Maastricht.

Harris, J. R., & Todaro, M. P. (1970). Migration, unemployment and development: A two-sector analysis. *The American Economic Review*, 60(1), 126–142.

Kvartiuk, V. (2015). *Fachkräftemangel in der deutschen Landwirtschaft: Das Potenzial russischer Agrarabsolventen*. Halle (Saale): IAMO.

Lee, E. S. (1966). A theory of migration. *Demography*, 3(1), 47–57.

Massey, D. S., Arango, J., Hugo, G., Kouaouci, A., Pellegrino, A., & Taylor, J. E. (1993). Theories of international migration: A review and appraisal. *Population and Development Review*, 19(3), 431–466.

McMullin, J. A., & Cooke, M. (2004). Labor force ageing and skill shortages in Canada and Ontario. *Work Network Project W-092*. London, Ontario, Canada: Canadian Policy Research Networks Inc.

- Nationales Statistisches Amt. (2014). Sredna mesechna zarplata na naetite litsa po trudovo i sluzshebno pravootnoshenie prez 2010 godina (Durchschnittliche monatliche Verdienste von Kontraktangestellte im Jahr 2010). Sofia: Nationale Statistische Amt.
- Portes, A. (1976). Determinants of brain drain. *International Migration Review*, 10(4), 489–508.
- RosStat. (2014). Srednemesiachnaya nominalnaya nachislennaya zarabotnaya plata rabotnikov organizatsyy po vidam ekonomicheskoy deyatel'nosti za 2000-2013gg. (Durchschnittlicher Nominalmonatslohn der Mitarbeiter von Organisationen nach Wirtschaftszweigen). Retrieved from http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/sr-zarplata/t3.docx
- Rutkowski, J. (2007). From the shortage of jobs to the shortage of skilled workers: Labor markets in the EU member states. *IZA Discussion Papers*. Bonn, Germany: Institute for the Study of Labor (IZA).
- Stark, O., & Bloom, D. (1985). The new economics of labor migration. *The American Economic Review*, 75(2), 173–178.
- Statistisches Bundesamt. (2010). Verdienste in der Landwirtschaft. Wiesbaden. Retrieved from https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/VerdiensteArbeitskosten/VerdiensteLandwirtschaft/VerdiensteLandwirtschaft2160100109004.pdf?__blob=publicationFile
- Traikova, D. (2015). *Bulgarien als Quelle für landwirtschaftliche Fachkräfte in Deutschland?* Halle (Saale): IAMO.
- Zimmermann, K. F. (1997). Network migration of ethnic Germans. *International Migration Review*, 31(1), 143–149.