



Europäisches Zentrum für Staatswissenschaften und Staatspraxis
Postgraduierten-Studiengang Europawissenschaften

Gebremste Integration der EU-25

**Über die Migration der mittelosteuropäischen Hochqualifizierten
am Beispiel Litauens**

Masterarbeit
vorgelegt von Rita Valiukonytė

Erstgutachter: Dr. Jürgen Neyer
Zweitgutachterin: Dr. Sabine Fischer

Berlin
September 2004

INHALT

1	EINLEITUNG	3
1.1	FRAGESTELLUNG	3
1.2	FORSCHUNGSSTAND.....	4
1.3	AUFBAU DER ARBEIT	6
2	BRAIN DRAIN IN DER WISSENSCHAFTLICHEN DISKUSSION	7
2.1	BEGRIFFSBESTIMMUNG	7
2.1.1	<i>Brain drain</i>	7
2.1.2	<i>Brain exchange im Kontext der europäischen Integration</i>	10
2.1.3	<i>Brain – hochqualifizierte Arbeitskräfte</i>	11
2.2	BRAIN DRAIN IN HISTORISCHER PERSPEKTIVE	14
2.3	THEORETISCHE ÜBERLEGUNGEN ZUM <i>BRAIN DRAIN</i>	15
2.3.1	<i>Internationale Migration</i>	15
2.3.2	<i>Brain Drain</i>	16
3	DIE GEBREMSTE INTEGRATION DER EU-25.....	20
3.1	DIE EU ALS FÖRDERIN DES <i>BRAIN EXCHANGE</i>	21
3.2	DIE MIGRATIONSPOLITIK DER „ALTEN“ EU-MITGLIEDSTAATEN	22
3.2.1	<i>Politische Aspekte der Arbeitsfreizügigkeit und ihre Konsequenzen für den Brain drain</i>	22
3.2.2	<i>Brain gain – die europäische Konkurrenz um die Hochqualifizierten</i>	26
4	MOBILITÄT DER MITTELOSTEUROPÄISCHEN HOCHQUALIFIZIERTEN – BEISPIEL LITAUEN.....	28
4.1	DIE HISTORISCHE ENTWICKLUNG DES <i>BRAIN DRAIN</i> IN LITAUEN.....	28
4.2	DIE GEGENWÄRTIGE SITUATION DER LITAUISCHEN HOCHQUALIFIZIERTEN IM KONTEXT DER EUROPÄISIERUNG	30
4.2.1	<i>Reform der Hochschulbildung</i>	31
4.2.2	<i>Berufliche Perspektiven litauischer Hochqualifizierter</i>	35
4.3	EMPIRISCHE ASPEKTE DES <i>BRAIN DRAIN</i> IN LITAUEN.....	38
4.3.1	<i>Litauen – das Land der Hochqualifizierten?</i>	38
4.3.2	<i>Das Migrationspotenzial der Hochqualifizierten in Litauen</i>	40
4.3.3	<i>Die Zielländer litauischer Studenten und Hochschulabsolventen</i>	42
4.4	<i>BRAIN DRAIN ODER BRAIN EXCHANGE?</i>	44
5	SCHLUSSFOLGERUNGEN UND AUSBLICK	47
	LITERATUR.....	51
	ANHANG.....	55

1 Einleitung

1.1 Fragestellung

In den politischen Debatten der Europäischen Union hat das Thema *Brain drain* zunehmend an Bedeutung gewonnen. Die Abwanderung Hochqualifizierter in die USA verunsichert sogar die wirtschaftlich stärksten Staaten Europas. Mit der Osterweiterung hat das Thema eine neue Dimension erhalten. Nun fürchten die „neuen“ EU-Mitgliedstaaten, dass eine hohe Zahl ihrer „hellsten Köpfe“ in die „alten“ EU-Länder auswandern könnte, während die Sorge Westeuropas weiterhin einer Massimmigration der „hungrigen östlichen Barbaren“¹ gilt.

Das Ziel der vorliegenden Arbeit ist es, das Phänomen des *Brain drain* im Hinblick auf die Osterweiterung und die europäische Integration zu beschreiben. Dabei sollen die gegenwärtigen sozialpolitischen und wirtschaftlichen Entwicklungen sowohl der „alten“ als auch der „neuen“ EU-Mitgliedstaaten berücksichtigt werden. Am Beispiel Litauens soll versucht werden, eine exemplarische Beschreibung der Problematik des *Brain drain* im Kontext der Osterweiterung zu geben. Die Fragen, was die Ost-West-Migration für die „neuen“ und die „alten“ EU-Mitgliedstaaten bedeutet und welche Rolle sie im Prozess der Europäisierung spielt, werden in diesem Zusammenhang von besonderem Interesse sein. Dabei soll in der vorliegenden Arbeit der in der wissenschaftlichen und öffentlichen Diskussion zumeist negativ besetzte Begriff des *Brain drain* im Kontext einer systemischen Perspektive auf die europäische Integration erweitert werden. Es wird davon ausgegangen, dass die Migration aus den Transformationsländern einen wesentlichen Bestandteil einer gelungenen europäischen Integration darstellt und dass dieser Prozess nicht ausschließlich negativ zu bewerten ist. In diesem Zusammenhang soll insbesondere untersucht werden, inwiefern die Mitgliedstaaten der EU-25 eine solche Integration fördern oder bremsen.

Die Auswahl Litauens als Beispielland für die Beschreibung des *Brain drain* aus Mittelosteuropa hat mehrere Gründe: Zunächst gehört Litauen von seiner Fläche wie auch seiner Bevölkerung her zu den kleinsten Nationen in Mittel- und Osteuropa. Länder mit einer kleineren Bevölkerung sind wegen geringerer Kompensationsmöglichkeiten stärker von dem Verlust der vor allem Hochqualifizierten betroffen als die größeren Staaten.²

¹ Orłowski, Witold: „Warum sollten die Polen eigentlich massenhaft einwandern? Über Befürchtungen in Deutschland und tatsächliche empirische Befunde“, *Frankfurter Rundschau* 17.07.2001.

² Vgl. dazu: Kallen, Denis: „Brain Drain and Development: Opportunity or Threat?“, in: *Higher Education Policy*, VOL. 7, Nr. 4, 1994, S. 11-15, hier S. 13.

Die Tatsache, dass Litauen im Vergleich zu der Slowakei und den anderen Baltischen Staaten den größten Anteil an der Bevölkerung mit Hochschulausbildung³ hat, zugleich aber seine Arbeitslosenquote von ca. 12% (2003) eine der höchsten ist⁴, lässt Litauen als besonders geeignet für eine Untersuchung zum Phänomen des *Brain drain* erscheinen.

Auch die zunehmende Popularität des Studiums an den Universitäten Litauens ist in diesem Zusammenhang nicht zu unterschätzen. Wie ein Bericht des litauischen Amtes für Statistik zeigt, nimmt die Zahl der an litauischen Hochschulen Studierenden stetig zu. Während im Jahre 1995 9.200 litauische Studenten ihr Hauptstudium absolvierten, betrug ihre Zahl im Jahre 2003 schon 14.700.⁵ Anhand dieser Daten lässt sich annehmen, dass die Wahrscheinlichkeit eines *Brain drain* gerade in diesem Land höher sein könnte als in den anderen neuen EU-Mitgliedstaaten.

Während der Fokus zahlreicher Untersuchungen auf größeren Ländern wie Polen, Rumänien oder Bulgarien liegt, da diese eine größere Bevölkerungszahl haben, werden Probleme der kleineren Länder (wie z.B. der Baltischen Staaten) oft pauschal und zumeist nur unter einem gemeinsamen Aspekt behandelt. Im Sinne einer Differenzierung des Problems des *Brain drain* ist es daher sinnvoll, die Trends der Ost-West-Migration innerhalb der EU-25 am Beispiel eines mittelosteuropäischen Landes zu veranschaulichen.

1.2 Forschungsstand

Das Problem des *Brain drain* ist ein komplexes Thema, das seit den 60er Jahren von mehreren wissenschaftlichen Disziplinen erforscht wird.⁶ Die historische Entwicklung des *Brain drain* (Dedijer, 1968), die theoretische Begriffsbestimmung und Typologisierung (Galinski, 1986; Iredale 2001) oder der *Brain drain* im Zusammenhang mit der Bildungspolitik (Kindleberger, 1968; Madl, 2002; Haupt / Janeba, 2003; De Wit, 2003) sind nur einige der bearbeiteten Forschungsgebiete. Besonders in den letzten Jahren sind die Rückkehr (Glaser / Habers, 1978;

³ Im Vergleich zu den anderen EU-Mitgliedstaaten beträgt die Zahl der berufstätigen und über Abitur- und Hochschulbildung verfügenden Litauer in der Altersgruppe von 25 bis 64 sogar 85 %, während der Durchschnitt in der EU 65% beträgt, in: DELFI: "Lietuvoje mokosi 82 procentai jaunimo", 01.07.2004, in: www.delfi.lt/news/daily/education/article.php?id=4669888

⁴ Im Jahre 2003 betrug der Anteil der Arbeitslosen an der gesamten Erwerbsbevölkerung in Litauen 12,7%, in Estland 10,1%, Lettland 10,5%, Slowakei 17,1%. Vgl. Eurostat (Data Shop Berlin): „Daten: Arbeitslosigkeit“, in: http://www.eu-datashop.de/beitritt/beitritt_daten_arbeitsmarkt.htm

⁵ Vgl. Lietuvos statistikos departamentas: „Moksleivių ir studentų įsigijusių išsilavinimą skaičius“, in: <http://www.std.lt/web/main.php?parent=298>

⁶ Die wichtigsten Tendenzen der internationalen Diskussion zum *Brain drain* werden in Kapitel 2.3.2 beschrieben.

Olesen, 2002, Iredale / Guo / Rozar, 2003) und die Diaspora-Netzwerke der emigrierten Hochqualifizierten (Brown, 2000; Mayer, 2001) verstärkt in den Fokus der Aufmerksamkeit gelangt.

Im Zusammenhang mit der Europäischen Union sind zwei Haupttendenzen der Forschung zur Migration zu beobachten: Zum einen wurde besonders in den letzten Jahren die fehlende Wettbewerbsfähigkeit der Europäischen Union im Hinblick auf das verfügbare Humankapital problematisiert (Mahroum 2001), zum anderen steht die Migration der Hochqualifizierten innerhalb der EU im Blickpunkt der Forschung (Houssiaux, 1968; Jahr / Schomburg / Teichler, 2002). Beide thematischen Bereiche gewinnen parallel mit den EU-Erweiterungen an Gewicht, und in den letzten Jahren sind zunehmend Studien erschienen, die das Thema *Brain drain* im Kontext der EU-25+2 behandeln (Wolburg, 2001; Straubhaar, 2000; Mahroum, 1999).

In Litauen gibt es bis heute nur wenige wissenschaftliche Studien zur Mobilität hochqualifizierter Arbeitskräfte. Mit der potenziellen Emigration von Wissenschaftlern befassen sich Čiurlionytė, Mikulionienė und Sipavičienė (1996) sowie Stankūnienė und Sližys (1996). Kazlauskienė (2000) behandelt das Thema im Zusammenhang mit der Migration von Arbeitskräften im Hinblick auf Makro- und Mikroökonomie, während Kuzmickaitė (2000) ihre Beschreibung des *Brain drain* in ihrer Dissertation auf die litauischen Migranten in Chicago beschränkt.⁷ Die erwähnten Studien liefern wenig Informationen über die Ursachen des *Brain drain* und dessen Auswirkungen auf das Humankapital in Litauen. Diese Fragestellung wurde von Jucevičienė, Viršintaitė und Jucevičius in einer Pilotstudie (2002) aufgegriffen. Ausgehend von unterschiedlichen theoretischen Ansätzen zum *Brain drain* und anhand einer empirischen Untersuchung diskutieren sie die Gründe für die Migration von litauischen Hochqualifizierten und liefern zum Schluss eine Empfehlung zur Problemlösung. In einer jüngst veröffentlichten Untersuchung (Jucevičienė / Viršintaitė / Jucevičius, 2004) behandeln die Autoren das Thema *Brain drain* darüber hinaus im Zusammenhang mit der Hochschulbildung. Ihr Hauptziel dabei war es zu untersuchen, in welchem Verhältnis das Hochschulbildungssystem eines Transformationsstaates zum *Brain drain* steht.⁸ Im Jahre 2004 erschien darüber hinaus eine

⁷ Vgl. Jucevičienė, Palmira / Viršintaitė, Renata / Jucevičius, Giedrius: *Protų nutekėjimo reiškiny ir jo atspindžio Lietuvos intelektualiniame kapitale bruožai. Žvalgomas tyrimas*, Lietuvos Mokslų Taryba 2002, in: http://www.education.ktu.lt/failai/ataskaitos/brain_drain/brain_drain.pdf

⁸ Dazu auch: Jucevičienė / Vaitkus (2003).

Studie des Instituts für Sozialforschung, in der das *Brain drain*, allerdings nur kurz, im Zusammenhang mit dem gesamten Emigrationspotenzial in Litauen thematisiert wird.⁹

Das Thema *Brain drain* wird von der litauischen Forschung vorwiegend aus nationaler Sicht oder aus einer Perspektive der Transformationsländer behandelt. Sie beschreiben die negativen Effekte des *Brain drain* und machen Vorschläge zur Problemlösung. Der europäische Integrationsprozess wird in diesem Kontext nur am Rande oder überhaupt nicht diskutiert. Von einigen litauischen Wissenschaftlern wird die Europäisierung eher als eine Gefahr für das litauische Humankapital angesehen.¹⁰

1.3 Aufbau der Arbeit

Die vorliegende Arbeit gliedert sich in drei Hauptteile. Im ersten Teil (Kap. 2) werden die Begriffe *Brain drain*, *Brain waste*, *Brain exchange* und der Begriff des „Hochqualifizierten“ beschrieben und definiert. Daran anschließend soll ein historischer Blick auf das *Brain drain* und die wissenschaftliche und politische Diskussion um dieses Phänomen geworfen werden. Abschließend werden unterschiedliche theoretische Ansätze verschiedener wissenschaftlicher Disziplinen, die sich mit der internationalen Migration und dem *Brain drain* befassen, diskutiert. Dabei geht es darum, ein interdisziplinäres begriffliches und theoretisches Instrumentarium für die konkrete Analyse dieser Phänomene in einer multidimensionalen Perspektive bereitzustellen.

Der zweite Teil der Arbeit soll die gegenwärtigen Tendenzen der Europäischen Integration in den „alten“ Mitgliedstaaten nach der Osterweiterung 2004 im Hinblick auf die Ost-West-Migration darstellen. In Kapitel 3.1. wird untersucht, welche Maßnahmen die Europäische Union zur Förderung des *Brain exchange* unternimmt. Weiter soll ein Einblick auf die gegenwärtige Immigrationspolitik der westlichen Staaten Europas geworfen werden. Dabei werden die Themen der Arbeitsfreizügigkeit (Kap. 3.2.1) und der Immigrationsregelungen für die Hochqualifizierten (Kap. 3.2.2) aufgegriffen mit dem Ziel, gegenwärtige politische Tendenzen im Hinblick auf die Migration der Hochqualifizierten in Europa zu beschreiben.

⁹ Socialinių Tyrimų Institutas (Hg.) : „Lietuva stojant į Europos Sąjungą: ekonominė, sociologinė ir demografinė padėties analizė“, Vilnius 2004, in: http://www.sti.lt/europa/VII_dalis.pdf

¹⁰ Z.B. behaupten Jucevičienė u.a., dass die neuen Maßnahmen der EU-Mitgliedstaaten, den ausländischen Hochqualifizierten bessere Immigrations- und Sozialbedingungen zu schaffen, sehr negative Auswirkungen auf das litauische Humankapital haben können. In: Jucevičienė u.a. (2002), S. 24.

Im dritten Teil der vorliegenden Arbeit soll die gegenwärtige Entwicklung in den „neuen“ Mitgliedstaaten am Beispiel Litauens dargestellt werden. Nach einem einleitenden historischen Überblick über die Migration in Litauen in Kapitel 4.1 werden in Kapitel 4.2 gegenwärtige Entwicklungen Litauens im Bereich der Bildung und Forschung unter besonderer Berücksichtigung der Studien- und Arbeitsbedingungen der Hochqualifizierten thematisiert. Nach einer anschließenden qualitativen Analyse des quantitativ großen hochqualifizierten Humankapitals Litauens sollen die vorhandenen empirischen Daten unter der Fragestellung ausgewertet werden, wer ein typischer potenzieller Hochqualifizierter ist und welche Länder er für die Auswanderung bevorzugt. Im Anschluss daran werden die Konsequenzen der deskriptiven Analyse für das gegenwärtige Migrationspotenzial der litauischen Hochqualifizierten erörtert. Abschließend soll die Frage nach den Möglichkeiten und Problemen eines *Brain exchange* im Rahmen der Europäischen Union gestellt werden, indem Perspektiven der potenziellen Rückkehr litauischer Hochqualifizierter diskutiert werden.

2 *Brain drain* in der wissenschaftlichen Diskussion

2.1 Begriffsbestimmung

2.1.1 *Brain drain*

Als wissenschaftlicher Begriff stammt *Brain drain* aus der politischen und wissenschaftlichen Diskussion über die Abwanderung hochqualifizierter Arbeitskräfte aus Großbritannien in die Vereinigten Staaten. Der Begriff wurde also zuerst im Zusammenhang mit der Auswanderung der intellektuellen Elite aus einem Industrieland in ein anderes geprägt.

*Brain drain*¹¹ ist eine spezielle Unterform der internationalen Migration hochqualifizierter Arbeitskräfte (*brain*). Dabei handelt es sich in der Regel um eine freiwillige, individuell geplante Einzelmigration (*drain*).¹² Da der Begriff des *Brain drain* in der wissenschaftlichen Diskussion unterschiedlich definiert und verwendet wird, ist es notwendig für die vorliegende Arbeit eine nähere Bestimmung des Begriffs vorzunehmen. Im Zusammenhang mit der Ost-West-Migration erscheint die Definition von Kallen am plausibelsten: „Brain drain is the temporary or definitive loss of intellectual, scientific or cultural resources from a country, a

¹¹ Synonyme: die Abwanderung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die Abwanderung (der Abfluss) von Intelligenz, der internationale Humankapitalfluss (wirtschaftlich), die Elitenzirkulation, umgekehrter Technologietransfer, intellektueller Aderlass, Brain flight (in: Hryniewicz u.a.)

¹² Vgl. Jahr, Volker / Schomburg, Harald / Teichler, Ulrich: *Internationale Mobilität von Absolventinnen und Absolventen europäischer Hochschulen*, Kassel 2002, S. 12f.

region or institution.“¹³ Kallen begründet diese Auffassung mit den Entwicklungen in den mittelosteuropäischen Staaten nach dem Zerfall der Sowjetunion:

[...] besides intellectual and scientific resources there is also a massive loss of cultural capital, both in terms of persons and of goods.

[...] most of the loss of resources is constrained within the borders of the country, or at least within the limits of Central and Eastern Europe. The term ‘internal brain drain’ has been coined for these internal movements. But often the distinction between ‘external’ and ‘internal’ brain drain is unclear, because of the rapid political reconstruction of Central and Eastern Europe.

Die Unterscheidung von zwei Ebenen – *externes* und *internes Brain drain*¹⁴ – ist besonders für die Anfangsphase der Transformation in Mitteleuropa relevant. Bei dem *externen Brain drain* handelt es sich dabei um die Emigration Hochqualifizierter ins Ausland, während bei dem *internen Brain drain* von einem Wechsel von niedriger bezahlten zu besser bezahlten Stellen mit geringeren Qualifikationsanforderungen die Rede ist. Diese Unterscheidung wird unten in Kap. 4.1 am Beispiel Litauens erläutert.

Die Metapher des *Brain drain* wird in der wissenschaftlichen Diskussion oft wegen ihrer fehlenden Genauigkeit problematisiert. Wie Madl ausführt, unterscheiden sich die Definitionen des *Brain drain* in der Forschung, weil „sie als Arbeitsbehelf gedacht sind und daher je nach Ausrichtung der Arbeit angepasst werden, und zweitens, weil sie oft auch eine theoretisch konzeptionelle Perspektive des jeweiligen Autors beinhalten“.¹⁵ Mehrere Autoren kritisieren darüber hinaus die Emotionalisierung und „nationalistischen“ Implikationen des Begriffs. Grubel schlägt den weniger „emotionalen“ Begriff „economics of international human capital flows“ vor¹⁶, während Johnson für eine international ausgerichtete Auffassung plädiert:

The concept of ‘brain drain’ is in its origins a nationalistic concept, by which is meant a concept that visualizes economic and cultural welfare in terms of the welfare of the residents of a national state or region, viewed as a totality, and excludes from consideration both the welfare of people born in that region who chose to leave it, and the welfare of the outside world in general.”¹⁷

Obwohl diesem Einwand prinzipiell zuzustimmen ist, soll in der vorliegenden Arbeit dennoch an dem Begriff des *Brain drain* festgehalten werden, da er sich in der wissenschaftlichen

¹³ Kallen, Denis (1994), S. 12.

¹⁴ Vgl. Hryniewicz, Janusz / Jałowiecki, Bohdan / Mync, Agnieszka: *The Brain Drain in Poland*, Warsaw 1992, S. 7.

¹⁵ Madl, Benedikt: *Auslandsstudium, Brain-Drain und Regierungspolitik am Beispiel der VR China*, Frankfurt/Main 2002, S. 29.

¹⁶ Zit. Nach Madl (2002), S. 29.

¹⁷ Johnson, Harry G.: “An ‘Internationalist’ Model”, in: Adams, Walter (Hg.): *The Brain Drain*, New York 1968, S. 69 - 91, hier S. 69.

Diskussion durchgesetzt hat. Zudem stellt sich die Frage, ob die Bezeichnung des Konzepts als „nationalistisch“ angemessen ist – eher müsste wohl von einem am Konzept des Nationalstaats orientierten Begriff die Rede sein. Dennoch ist das Argument Johnsons ernst zu nehmen – eine ausschließliche Konzentration auf Kosten und Nutzen der Migration für einen Staat verliert im Zusammenhang übergreifender politischer Strukturen an Überzeugungskraft. Daher kann das Phänomen des *Brain drain* nicht als einseitiger Prozess betrachtet werden, der nur die Perspektive eines einzelnen Staates repräsentiert, sondern es ist als systemisches Phänomen im Zusammenhang supranationaler Strukturen zu verstehen. Für die vorliegende Arbeit bedeutet dies, dass *Brain drain* immer zugleich aus der Perspektive des einzelnen Staates und aus der globalen, genauer ausgedrückt, aus der europäischen Perspektive gesehen werden muss. Darüber hinaus wird auch, ganz im Sinne von Johnson, die Perspektive der betroffenen Migranten selbst zu berücksichtigen sein, wenngleich eine empirische Datengewinnung sich dabei ungleich schwieriger darstellt. Hier müssen quantitative Analysen durch qualitative ergänzt werden: Überlegungen zu kulturellen, sozialpsychologischen, wirtschaftlichen, politischen und anderen Gründen für die Migration (oder Nicht-Migration), also zur Motivation der Betroffenen selbst, sind notwendig, um das Phänomen des *Brain drain* zu konkretisieren.

Watanabe (1969) unterscheidet zwei Arten des *Brain drain* nach den Ländern, zwischen denen die Migration stattfindet:

- Der *Brain drain* kann aus Industrieländern in andere Industrieländer oder in Entwicklungsländer, meistens als Resultat von Regierungsabkommen oder Aktivitäten von Unternehmen, erfolgen.
- Der *Brain drain* kann aus Entwicklungsländern in Industrieländer oder in Entwicklungsländer stattfinden.¹⁸

Diese Unterscheidung bedarf der Differenzierung, da sie die in dieser Arbeit zu beschreibende Problematik des *Brain drain* nicht erfassen kann - hier geht es um die Migration hoch qualifizierter Arbeitskräfte aus MOE-Länder, die sich im Vergleich zu den westlichen Industrieländern Europas wirtschaftlich im Rückstand befinden. Im Verhältnis zu den Entwicklungsländern sind diese Länder relativ gut technologisch entwickelt und haben einen höheren Lebensstandard. Kallen unterscheidet zwei das *Brain drain* aus Mitteleuropa charakterisierenden Merkmale:

- The donor counties are not at all deprived of scientific competence and tradition. They are relatively technologically advantaged, have a rich cultural heritage and enjoyed in the past a relatively high standard of living, even if the accent was on other areas of

¹⁸ Vgl. Watanabe (1969), S. 199 u. S. 243ff., in: Galinski, Doris: *Brain-Drain aus Entwicklungsländern. Theoretische Grundlagen und entwicklungspolitische Konsequenzen*, Frankfurt/Main 1986, S. 11f.

production and consumption than in the Western world. Central and Eastern Europe is not another 'Third World'.

- Contrary to the brain-drained intellectuals from developing countries, the emigrating academics have already worked in their field and have acquired an often high degree of competence.¹⁹

Zugleich ist der Prozess der europäischen Integration ein Rahmen, der für das *Brain drain* aus MOE-Staaten in westliche Industrieländer in vieler Hinsicht eine entscheidende Rolle spielt (Förderung politischen, wirtschaftlichen und kulturellen Austauschs, Erhöhung der Mobilität, Förderung durch Freizügigkeit der Arbeitnehmer). Alle diese Faktoren bleiben in der einfachen Unterscheidung von Industrie- und Entwicklungsländern unberücksichtigt.

Zu den *Brain drain* verwandten Begriffen gehört *Brain waste*, darunter wird die Vergeudung von Talenten verstanden, z.B. durch den Einsatz von Personen für Aufgaben, die nicht ihren Qualifikationen entsprechen. Das Phänomen des *Brain waste* ist in den mittelosteuropäischen Staaten keine seltene Erscheinung. Nach dem Zusammenbruch des planwirtschaftlichen Systems waren zahlreiche Hochqualifizierte aus unterschiedlichen Gründen gezwungen, andere Tätigkeiten anzunehmen: Ihr Beruf verlor an Bedeutung (z.B. Agronomen), sie wurden wegen der finanziellen Lage der arbeitgebenden Institution entlassen, die Arbeitslöhne waren zu niedrig, um einen durchschnittlichen Lebensstandard zu erhalten.

Brain drain oder *Brain waste* müssen jedoch nicht unbedingt eine Konsequenz der schlechten wirtschaftlichen Lage sein, sondern können auch in einer „Überproduktion“ einer bestimmten Gruppe von Eliten begründet sein. In diesem Fall ist die Emigration solcher Arbeitskräfte nicht als *Brain drain*, sondern als Entlastung des Arbeitsmarktes (*Over-flow-Effekt*) zu betrachten.²⁰

2.1.2 *Brain exchange* im Kontext der europäischen Integration

In der gegenwärtigen Forschung der Migration von Hochqualifizierten werden zunehmend andere Schwerpunkte gesetzt. Neuere Ansätze betrachten die Migration von Hochqualifizierten nicht als einen abgeschlossenen, sondern als einen *zirkulären* Prozess. Es geht also nicht ausschließlich um einen Humankapitalverlust (*Brain drain*) und einen Humankapitalgewinn (*Brain gain*), vielmehr steht der Prozess der Hin- und Her- bzw. Weiterwanderung (*Brain circulation*) im Mittelpunkt. Der Begriff wurde vom französischen Migrationsforscher Ladame in den 70er Jahren als „circulation des élites“ geprägt, der darauf verweist, dass der Terminus

¹⁹ Vgl. dazu Kallen (1994), S. 12.

²⁰ Vgl. Han (2000), S. 32.

Brain drain eine negative Entwicklung impliziert. Als Synonym für *Brain circulation* wird der Begriff *Brain exchange* verwendet.

Brain exchange stellt einen Nehmen-und-Geben-Prozess dar, der sich auf hochqualifizierte Arbeitskräfte bezieht. Länder verlieren ihre *Brains* für lang- oder kurzfristige Zeit, doch ein Teil dieses Humankapitals kehrt nach einiger Zeit mit erhöhten qualitativen Charakteristika zurück: dem im Ausland erworbenen Know-how und Kapital. Die Messung der Qualität im Verhältnis zur Quantität ist nicht ohne weiteres möglich, doch man kann davon ausgehen, dass diese qualitativen Charakteristika den Verlust der Hochqualifizierten zumindest teilweise kompensieren können. Auch die europäische Integration erfolgt nach einem ähnlichen zirkulären Muster. Indem die Mitgliedstaaten ihre Zuständigkeiten an die supranationale Instanz übergeben, verlieren sie an Handlungsfähigkeit (z.B. gemeinsame Handelspolitik), zugleich aber gewinnen sie, weil dieser „Schaden“ durch die daraus entwickelten positiven Effekte (z.B. verbesserte Wettbewerbsbedingungen etc.) ausgeglichen wird. In diesem Sinne wird *Brain exchange* in der vorliegenden Arbeit als ein Teilaspekt der europäischen Integration angesehen.

2.1.3 Brain – hochqualifizierte Arbeitskräfte

Es gibt keine Übereinstimmung in der wissenschaftlichen Literatur, was den Personenkreis der hochqualifizierten Arbeitskräfte oder Bedingungen der internationalen Migration betrifft. Unter dem Begriff der hochqualifizierten Arbeitskräfte versteht man in der Regel die Personen, die über einen Hochschulabschluss und/oder eine äquivalente Erfahrung in einem bestimmten Bereich verfügen. Friborg unterscheidet zwei Merkmale, nach denen sich die Migration in unterschiedliche Qualifikationsstufen einteilen lässt:²¹

- Aufgliederung anhand des ausgeübten Berufes (*occupied as*). Diese Gruppe berücksichtigt nicht die Personen, die formal eine Qualifikation zur Ausübung eines bestimmten Berufes haben, aber in diesem nicht tätig sind.
- Aufgliederung nach den erworbenen Qualifikationen (*qualified as*). Personen, die in einem bestimmten Beruf tätig sind, aber über eine entsprechende formale Qualifikation nicht verfügen, werden in dieser Gruppe nicht berücksichtigt.

Im Rahmen der Differenzierung nach Berufen sind folgende internationale Klassifikationen zu erwähnen. Nach dem *International Standard Classification of Occupation* (ISCO) werden

²¹ Vgl. Friborg (1973), S. 197f., in: Galinski (1986), S. 6ff.

Berufe in neun Hauptgruppen eingeteilt.²² Allerdings ist eine solche Unterscheidung im Hinblick auf Hochqualifizierte oft problematisch, da die Grenzen zwischen der beruflichen Einteilung und den entsprechenden Qualifikationen fließend sind. Mahroum (2001) unterscheidet dagegen fünf Hauptgruppen der Hochqualifizierten nach Berufstypen: (1) Geschäftsführer, Vorstände (2) Ingenieure, Techniker, (3) Wissenschaftler, (4) Übersetzer und (5) Studenten. Er begründet diese Klassifikation damit, dass diese Gruppen unterschiedliche Gründe für Migration angeben.²³ Während ein Ingenieur im Ausland beispielsweise einen besseren Lohn erzielt, wählt ein Wissenschaftler ein anderes Land aufgrund seines wissenschaftlichen Interesses und besserer Arbeitsbedingungen wie Finanzierung der Forschung, gute Laboratorien, besserer Zugang zur internationalen Forschungsliteratur, Kommunikation zwischen Wissenschaftlern, besseres Sozialsystem etc.

Zum zweiten Merkmal (*qualified as*) unterscheidet die *International Standard Classification of Education* (ISCED) der UNESCO 6 Kategorien der Bildung.²⁴ Zu den Hochqualifizierten gehören demnach alle Ausbildungsabsolventen, die mindestens einen ersten oder zweiten Hochschulabschluss oder eine vergleichbare Ausbildung absolviert haben. Ähnlich wie bei der ersten Gruppe ist der Vergleich der Ausbildungen in verschiedenen Ländern wegen der unterschiedlichen Bildungssysteme und ihrer unterschiedlichen Qualität weiterhin problematisch.²⁵

Die problematische Vereinbarkeit der ISCO- und ISCED-Definitionen und dadurch erschwerte Vergleichbarkeit zwischen den Staaten gaben der OECD den Anstoß, 1995 die Klassifizierung der Hochqualifizierten mit dem „Canberra Manual“, das eine detaillierte Definition des HRST (Human Resources on Science and Technology) beinhaltet, auf internationaler Ebene zu vereinheitlichen.²⁶ Diese Begriffsbestimmung basiert auf den Definitionen von ISCO und ISCED. Nach dem „Canberra Manual“ sind Hochqualifizierte als diejenigen zu bezeichnen, die entweder über eine tertiäre Ausbildung verfügen oder ohne entsprechende Ausbildung einen Beruf im Bereich Wissenschaft und Technik ausüben. In der vorliegenden Arbeit ist der Definition des HRST zuzustimmen, es wird jedoch größeres Gewicht auf die

²² *International Standard Classification of Occupation (ISCO – 88)*, in:
http://www.statistics.gov.lk/samplesurvey/occ_code.pdf

²³ Vgl. Mahroum, Sami: "Europe and the Immigration of Highly Skilled Labour", in: *International Migration*, VOL. 39 (5) Special Issue, 2001, S. 27-44, hier 29.

²⁴ Vgl. UNESCO: *International Standard Classification of Education (ISCED)*, 1997, in:
http://www.unesco.org/education/information/nfsunesco/doc/isced_1997.htm

²⁵ Vgl. Galinski, Doris: *Brain-Drain aus Entwicklungsländern. Theoretische Grundlagen und entwicklungspolitische Konsequenzen*, Frankfurt/Main 1986, S. 7-9.

²⁶ Vgl. OECD: *The Measurement of Scientific and Technological Activities. Manual on the Measurement of Human Resources Devoted to S&T "Canberra Manual"*, Paris 1995.

Hochschulausbildung gelegt, da sich hier zum einen die Datenlage wesentlich besser darstellt, zum anderen das Merkmal der Qualifikation im Zusammenhang der Migrationsproblematik eine erheblich höhere Bedeutung hat.

Im Hinblick auf das *Brain drain* ist zu betonen, dass hochqualifizierte Migranten in der Regel jung sind. In sozialökonomischen Theorien wird dies dadurch erklärt, dass die Jungen im Vergleich zu den Älteren öfter mit den Lebensbedingungen in ihren Herkunftsländern unzufrieden sind. Sie sind zudem wesentlich flexibler, oft familiär ungebunden und eher bereit, Risiken hinsichtlich ihrer Lebensplanung einzugehen. Außerdem haben die jungen Experten auf dem Arbeitsmarkt des Aufnahmelandes oft bessere Anstellungsperspektiven, insbesondere wegen ihrer Bereitschaft, einen niedrigen Lohn und eine unter ihrem Qualifikationsniveau liegende Tätigkeit zu akzeptieren. Die Arbeitgeber gewinnen dadurch an Produktivität und Umsatz. Die Humankapitaltheorie (*Human Capital Theory*) bietet dazu weitere Erklärungsansätze:

- According to the human capital model, the likelihood of migration decreases with age, reflecting the smaller expected lifetime gain from moving for older people.
- Individuals with the higher education should exhibit a higher migration probability, because an individual's greater ability to collect and process information gained through higher education reduces the risks of migration.²⁷

Der typische zur Migration neigende Hochqualifizierte ist also jung und verfügt mindesten über einen tertiären Hochschulabschluss. Die berufliche Erfahrung spielt bei dieser Auffassung keine größere Rolle, da auch ein junger Hochschulabsolvent ohne berufliche Erfahrung, der sein Herkunftsland verlässt, den Verlust eines Hochqualifizierten bedeutet. Mit den Kriterien des niedrigen Alters und der hohen Qualifikation wird zugleich der Schwerpunkt auf die zeitliche Dimension gelegt – *Brain drain* bedeutet zumeist den Verlust eines Potenzials, dessen Auswirkungen erst mit zeitlicher Verzögerung spürbar werden. Wie oben dargestellt, kann dieser Verlust in der zeitlichen Perspektive auch wieder ausgeglichen oder sogar in einen Gewinn an Qualifikationen umgekehrt werden, wenn es zu einer Remigration in das Heimatland kommt.

²⁷ Bauer, Thomas / Zimmermann, Klaus: "Assessment of Possible Migration Pressure and its Labour Market Impact Following EU Enlargement to Central and Eastern Europe", Study for the UK department for Education and Employment, IZA (Bonn) London (CEPR) 1999, in: http://www.iza.org/ProductFunctions/publication/reports/mp_entries/997283070.823/dokumentFile/IZA_3.pdf, S. 15.

2.2 *Brain drain* in historischer Perspektive

Das Phänomen *Brain drain* ist nicht neu, lediglich seine Dimensionen und Trends haben sich im Laufe der Zeit deutlich verändert. Dedijer weist darauf hin, dass Gelehrte bereits um das Jahr 300 v. Chr. von Athen nach Alexandria wanderten, das durch eine gezielte Politik zu einem weltweiten Wissenschaftszentrum aufstieg. Im Mittelalter war die Migration von Studenten und Wissenschaftlern zwischen den Universitäten Europas wegen der in allen europäischen Ländern gültigen Wissenschaftssprache Latein, des gemeinsamen katholischen Glaubens und einer einheitlichen Kultur in den Bildungskreisen besonders groß.²⁸

Erst mit der Entwicklung der europäischen Nationalstaaten wurden die Migrationsbewegungen der Wissenschaftler vermindert. Zu Beginn des 19. Jahrhunderts, als eine Massenmigration in die Vereinigten Staaten einsetzte, war der Anteil der hochqualifizierten Arbeitskräfte unter den Migranten gering. Nachdem der amerikanische Kongress 1924 Einwanderungsrestriktionen einführte, nahm die Migration der unqualifizierten Arbeitskräfte ab, während sie bei den Hochqualifizierten zunehmend anstieg.

Zum Gegenstand wissenschaftlicher Untersuchungen wurde *Brain drain* in den 60er Jahren im Zusammenhang mit der Auswanderung von Akademikern aus Großbritannien in die USA. Das Thema wurde später im Kontext der Entwicklungspolitik in verschiedenen internationalen Konferenzen²⁹ wieder aufgenommen. Hier thematisierten Wissenschaftler die Abwanderung hochqualifizierter Arbeitskräfte aus Entwicklungsländern wie Indien, asiatischen, afrikanischen und südamerikanischen Staaten in Industrieländer wie die USA, nach Kanada oder Großbritannien.

Nach dem Zerfall des Ostblocks in den 90er Jahren stieg die Migration aus Mittelosteuropa in den Westen deutlich an, so dass dieses Thema erneut an Aktualität gewann. Dabei ging es zum größten Teil um die mittelosteuropäischen hochqualifizierten Arbeitskräfte, die vor allem in die USA, aber auch in die EU und andere Industrieländer emigrierten. In den letzten Jahren wird die Abwanderung der Hochqualifizierten zunehmend im Zusammenhang mit der Osterweiterung der Europäischen Union thematisiert.

²⁸ Vgl. Dedijer, Stevan: „Early Migration“, in: Adams, Walter (Hg.): *The brain Drain*, New York 1968, S. 9-28, hier S. 21.

²⁹ Wie z.B. die vom US-amerikanischen Council on International Educational Affairs durchgeführte Konferenz „The international Migration of Talents and Skills“ oder die in der Schweiz durchgeführte Konferenz „Brain drain“.

2.3 Theoretische Überlegungen zum *Brain drain*

2.3.1 Internationale Migration

Die internationale Migration ist heute eine der zentralen wirtschaftspolitischen Herausforderungen in der Welt. Abhängig von der Reichweite unterscheidet man zwischen *Binnenmigration* und *internationaler Migration*. Die *Binnenmigration* erfolgt dann, wenn die Verlegung des ständigen Wohnsitzes von einer politischen Gemeinde in eine andere stattfindet, die sich innerhalb der gleichen nationalstaatlichen Grenzen befindet. Die *internationale Migration* stellt hingegen die dauerhafte oder vorübergehende Verlegung des Wohnsitzes zwischen Nationalstaaten dar.³⁰ Diese Kategorisierung verliert jedoch an Schärfe, wenn man die EU-Länder angesichts der vier Grundfreiheiten des Waren-, Kapital-, Personen- und Dienstleistungsverkehrs betrachtet. Die Arbeitskräfte befinden sich zwar außerhalb ihres Heimatlandes, aber im Unterschied zu Arbeitskräften aus Drittländern genießen sie als EU-Bürger die vier Grundfreiheiten. Vorläufig gilt die Freizügigkeit auf dem gemeinsamen Arbeitsmarkt in der EU für Bürger der „neuen“ Mitgliedstaaten allerdings nicht (mit der Ausnahme Maltas und Zyperns), so dass der Begriff der *internationalen Migration* in den vorliegenden Ausführungen nicht in Frage gestellt wird.

Nach Sorokin können zwei Formen der sozialen Mobilität unterschieden werden: *die vertikale Mobilität*, die einen Wechsel zwischen den Positionen (Veränderung des Ranges) erfasst, und *die horizontale Mobilität*, die Positionswechsel in der sozialen Lage ohne beruflichen Auf- oder Abstieg bedeutet. Die internationale Migration ist in diesem Sinne zunächst als eine Form der horizontalen Mobilität zu verstehen, ohne dass damit aber eine vertikale Mobilität grundsätzlich ausgeschlossen wäre.³¹

Aus ökonomischem Blickwinkel betrachtet entsteht die Mobilität der Arbeitnehmer durch Lohnunterschiede zwischen verschiedenen Ländern und Regionen. Entscheidend sind Migrations- und Reisekosten, Lebenskosten, Information sowie Kosten emotionaler Natur. Das individuelle Vermögen an Humankapital wie Sprachkenntnisse, Bildungsniveau oder Berufserfahrung trägt zur Erklärung bei, warum einige Personen auswandern und andere in ihrem Herkunftsland bleiben.

³⁰ Vgl. Han (2000), S. 9.

³¹ Vgl. Galinski (1986), S. 2.

In der neuen Wachstumstheorie wird das Know-how als ein wichtiger Faktor für wirtschaftliches Wachstum hervorgehoben. Während die klassische Wachstumstheorie auf die Kapitalbildung als Grundlage für wirtschaftliche Entwicklung setzt, berücksichtigen die Modelle der neuen Wachstumstheorie den Faktor Arbeit und dessen Zusammensetzung nach Qualifikationen und 'economies of scale'. Der Import des hochqualifizierten Humankapitals stellt demnach einen positiven Effekt für das Wirtschaftswachstum dar.³²

Der Schwerpunkt soziologischer Theorien liegt auf den gesellschaftlichen Faktoren, die Personen dazu bringen, ihr Land zu verlassen. Die *Theorie der Migrationsnetzwerke* veranschaulicht verschiedene Ursachen für Migration, die mit der Zeit ihre eigene, von den ursprünglichen Faktoren unabhängige Dynamik entwickelt. Die Kosten und Risiken der Wanderung werden durch mit der Zeit entstehende Migrationsnetzwerke gesenkt, was wiederum neue Impulse für weitere Migration gibt. So entsteht eine Kettenmigration („chain migration“), die z.B. durch persönliche Informationen von bereits ausgewanderten Verwandten oder Bekannten der sogenannten „Pioniermigranten“ motiviert wird.³³

In der Migrationstheorie erklärt das sogenannte *Gravitationsmodell* die Wanderung der Arbeitskräfte. *Push-Faktoren* stellen alle Bedingungen des Herkunftsortes der Migranten dar, die diese zur Emigration zwingen, z.B. die schwierige ökonomische Lage oder ethnische Probleme. *Pull-Faktoren* sind dagegen alle Bedingungen des Aufnahmeortes, wie die Lebensqualität, die Löhne, die Erfahrungen der ausgewanderten Landsleute, bessere Beschäftigungsperspektiven und nicht zuletzt die individuelle Freiheit, die ausländische Arbeitskräfte zur Immigration anreizen.³⁴ Eine Vielzahl teilweise miteinander zusammenhängender Ursachen und Zwänge kultureller, politischer, wirtschaftlicher, religiöser, demographischer, ökologischer, ethnischer und sozialer Art sind hier von Bedeutung, so dass monokausale Erklärungsversuche nur geringe Überzeugungskraft haben.³⁵

2.3.2 Brain Drain

In der Forschung gibt es keine allgemeine Theorie des *Brain drain*. Das Thema ist wie die internationale Migration Gegenstand verschiedener wissenschaftlicher Disziplinen.

³² Vgl. Paul Romer (1986, 1987, 1990), Robert Lucas (1988), (Walz 1996), in: Straubhaar, Thomas: „International Mobility of the Highly Skilled: Brain Gain, Brain Drain or Brain Exchange“, HWWA Discussion Paper 88, 2000, in: http://www.hwwa.de/Publikationen/Discussion_Paper/2000/88.pdf, S. 14.

³³ Vgl. Han, (2000), S. 9.

³⁴ Vgl. Han (2000), S. 13, und International Organisation for Migration: *Migration in Central and Eastern Europe*, Geneva 1999, in: http://tcc.iom.int/iom/images/uploads/IOM%20TCC%20Rep_1071067863.pdf, S.27-28.

³⁵ Vgl. Han (2000), S. 8.

Demografen arbeiten an einer detaillierten Erhebung von Daten, Geschichtswissenschaftler liefern historische Erklärungsmuster, Soziologen und Psychologen forschen nach Migrationsmotiven und sozialem Verhalten während des Aufenthalts in einem Einwanderungsland. Für Rechtswissenschaftler steht die Vereinbarkeit von politischen Maßnahmen gegenüber dem *Brain drain* mit der nationalen und völkerrechtlichen Gesetzgebung im Vordergrund, und die politischen Maßnahmen der Industriestaaten gegenüber dem Phänomen bilden den Schwerpunkt der Forschung von Entwicklungspolitologen. Wirtschaftswissenschaftler interessieren sich für unterschiedliche Aspekte wie Ursachen und Wirkungen der Wohlfahrt und der wirtschaftlichen Entwicklung.³⁶ Diese Vielfalt an Perspektiven auf das Phänomen des *Brain drain* zeigt einerseits die Bedeutung, die das Thema in der akademischen Diskussion gewonnen hat, andererseits macht sie deutlich, dass das *Brain drain* ein multifaktorielles Phänomen darstellt, dessen einzelne Aspekte immer auch auf andere wissenschaftliche Perspektiven rückbezogen werden müssen und dessen Untersuchung interdisziplinäres Interesse und Methodenvielfalt erfordert.

Galinski unterscheidet vier theoretische Ansätze im Hinblick auf das *Brain drain*: Der humankapitaltheoretische Ansatz beschäftigt sich grundsätzlich mit dem quantitativen Ausmaß des *Brain drain*. Das Ziel dabei ist es, die mit dem *Brain drain* verbundenen internationalen Humankapitalströme zu ermitteln. Allerdings wird eine solche Ermittlung wegen der wenig detaillierten oder gar nicht vorhandenen Wanderungsstatistiken erschwert. Erfasst werden Daten aus unterschiedlichen Quellen, die mit unterschiedlichen Methoden wie der demographischen Messung, der Kostenwertmessung und der Ertragswertmessung ermittelt werden. Das Ziel des migrationstheoretischen Ansatzes ist es, die Ursachen des *Brain drain* zu erforschen. Bei der Erklärung des *Brain drain* spielen die *Push-Pull-Faktoren* im Kontext verschiedener Fachbereiche eine wichtige Rolle. Die Ermittlung der Wohlfahrtswirkungen des *Brain drain* ist das Hauptziel des wohlfahrtstheoretischen Ansatzes. Die Einkommens-, Beschäftigungs-, Wachstums- und Verteilungseffekte des *Brain drain* stehen hier im Mittelpunkt des wissenschaftlichen Interesses. Dabei kann nach einem internationalen oder/und nationalstaatlich orientierten Muster vorgegangen werden. Und schließlich ermittelt der entwicklungstheoretische Ansatz die entwicklungspolitischen Konsequenzen des *Brain drain*. Dieser Ansatz wird von den drei zuvor erwähnten theoretischen Ansätzen abgeleitet. Aufgrund verschiedener Studien werden Vorschläge für politische Maßnahmen wie Restriktionspolitik und Kompensationen, die von den Aufnahmeländern oder von den hochqualifizierten Auswanderern selbst zu bezahlen wären, entwickelt. Solche

³⁶ Vgl. Galinski (1986), S. 18f.

Ausreisebehinderungen für Hochqualifizierte sind mit den Menschenrechten allerdings kaum vereinbar und deshalb nicht durchsetzbar. Auch die von Bhagwati in den 70er Jahren vorgeschlagene *brain-drain-Steuer (taxing the brain drain)* wurden nie verwirklicht.³⁷ Realistische Maßnahmen zur Beeinflussung des Brain drain gehen von der freiwilligen Entscheidung der potenziellen Migranten aus und setzen daher eher auf eine Anreiz- als auf eine Restriktionspolitik.

In den verschiedenen wissenschaftlichen Disziplinen divergieren die Meinungen über Ursachen, Auswirkungen und Bewertung des *Brain drain* sehr stark, die Unterschiede zwischen den Befürwortern und Gegnern des *Brain drain* sind nicht zu übersehen. Die Entwicklungsforschung betrachtet das *Brain drain* grundsätzlich negativ. Sie versucht zum Beispiel das Phänomen im Rahmen der *Dependenztheorie* zu erklären.³⁸ Hier wird die Unterentwicklung von Entwicklungsländern auf die westlich dominierten Weltmarktstrukturen zurückgeführt. Die ökonomisch starken Staaten halten nach dieser Theorie die Entwicklungsländer in einer sowohl politischen als auch wirtschaftlichen Abhängigkeit. Die aktive Abwerbung der Eliten aus den Entwicklungsländern wird dabei als Beweis für deren Ausbeutung angeführt.³⁹ Die Industrieländer beteiligen sich nicht an den Ausbildungskosten, während sie von dem „importierten“ Humankapital profitieren, was wiederum die Entwicklungsländer in eine zunehmende Abhängigkeit von ihnen führt. Als eine Problemlösung schlägt die Dependenztheorie die Abkopplung der Entwicklungsländer von den Industrieländern vor. Wirtschaftlich schwächere Länder sollten demnach ihre eigene, auf sich selbst fixierte Strategie entwickeln (*self reliance strategy*); die Migration der Hochqualifizierten bedürfe einer internationalen Regulierung.

Auch in der *Modernisierungstheorie* wird der *Brain drain* intensiv diskutiert.⁴⁰ Im Unterschied zur *Dependenztheorie* wird das Phänomen hier jedoch nicht ausschließlich negativ bewertet. Die Abwanderung der Hochqualifizierten muss entsprechend der Modernisierungstheorie stärker aus einer globalen Perspektive betrachtet werden. Nach der klassischen Volkswirtschaftslehre sollten die Produktionsfaktoren so verteilt werden, dass sie optimal genutzt werden können. In diesem Sinne ist die Migration der Hochqualifizierten vorteilhaft,

³⁷ Bhagwati, J.N. (Hg.): *The brain drain and taxation: theory and empirical analysis*, Amsterdam/New York 1976.

³⁸ Hunger, Uwe: *Vom Brain Drain zum Brain Gain. Die Auswirkungen der Migration von Hochqualifizierten auf Abgabe- und Aufnahmeländer*, Münster 2003, S. 10.

³⁹ Vgl. hierzu Senghaas, Dieter (Hg.): *Peripherer Kapitalismus. Analysen über Abhängigkeit und Unterentwicklung*, Frankfurt/Main 1974; Ghost, B.N.: *Economics of brain migration*, New Delhi 1982.

⁴⁰ Dazu vgl. Hunger (2003), S. 11f.

staatliche Eingriffe könnten hingegen zu globalen Wohlstandsverlusten führen.⁴¹ Die moderne Wirtschaftstheorie schließt aber nicht aus, dass das *Brain drain* negative Folgen für ein Senderland haben kann. Der überdimensionale Verlust an hochqualifizierten Arbeitskräften beeinträchtigt die Wirtschaftsentwicklung, was zu einer Stagnation oder sogar zu einem Zusammenbruch von Versorgungszweigen, z. B. im Medizinsektor, führen kann.⁴² Die Steigerung der Attraktivität der Bedingungen für die Hochqualifizierten in ihrem Herkunftsland wird als Gegenstrategie vorgeschlagen.

In Bezug auf die zunehmende Globalisierung wurde in den 80er Jahren unter dem Begriff „Mobilität der Hochqualifizierten“ eine eigene Forschungsrichtung entwickelt. Grundlage der Analysen ist hier die Annahme, dass sich die Migration der Eliten und der Führungskräfte weitgehend unabhängig von staatlicher Regulierung vollzieht. Die Forschung beschäftigt sich hier nicht mit den volkswirtschaftlichen, sondern vorwiegend mit betriebswirtschaftlichen Fragen, und dies betrifft vor allem die Industrieländer, deren Unternehmen sich im Ausland (meistens in wirtschaftlich schwächeren Ländern) niederlassen.

Das relativ neue Konzept des *Brain exchange* geht davon aus, dass die einst ausgewanderten Hochqualifizierten irgendwann in ihre Herkunftsländer zurückkehren und mit ihrem Know-how, Kapital und/oder ihren Netzwerkkontakten einen Beitrag zum Wohlstand ihrer Herkunftsländer leisten werden: „[T]he presence of highly skilled expatriates abroad should not be seen as a loss to the country but as an asset that can be mobilized“.⁴³ Diese Herangehensweise stellt also nicht den Verlust, sondern den Gewinn der Emigrationsländer in den Vordergrund, den diese durch die verschiedenen politischen, wirtschaftlichen und sozialen Initiativen der Rückkehrer erhalten.

Inwiefern die Abgabeländer von der Auswanderung der Hochqualifizierten profitieren können, ist eine zunehmend wichtigere Fragestellung für neuere Untersuchungen zum Thema *Brain drain*. Insbesondere die Rückkehr des hochqualifizierten Humankapitals steht hier im Mittelpunkt des Interesses. Mit der Entwicklung der modernen Kommunikationstechnologien gewinnt auch die „virtuelle“ Rückkehr von Know-how zunehmend an Bedeutung. Die technischen Möglichkeiten (Internet, Telekonferenzen, etc.) ermöglichen den

⁴¹ Vgl. Ethier, W.J. (1987), in: Hunger (2003), S.11.

⁴² Dabei ist zu beachten, dass eine stagnierende oder gar rückläufige Wirtschaftsentwicklung in einzelnen Regionen auch aus globaler Perspektive negative volkswirtschaftliche Konsequenzen haben kann, da beispielsweise starke Wohlstandsgefälle und in der Folge Konfliktzonen entstehen, deren Befriedung wiederum eine erhebliche volkswirtschaftliche Belastung darstellt.

⁴³ Vgl. Meyer, Jean-Baptiste: „Network Approach versus Brain Drain: Lessons from the Diaspora“, in: *International Migration*, VOL. 39 (5) Special Issue, 2001, S. 287-303, hier 94.

entfernungsunabhängigen Know-how-Austausch sowohl von Wissenschaftlern untereinander als auch zwischen Wissenschaftlern und öffentlichen oder privatwirtschaftlichen Institutionen in ihren Herkunftsländern. Die entstehenden Netzwerke bilden eine *intellektuelle Diaspora*: „The main feature of diaspora option is that it tries to set up connection/linkages between highly skilled expatriates and between them and the country of origin. [...] It allows expatriates the opportunity to transfer their expertise and skills to the country of origin, without necessity returning home permanently.“⁴⁴

Der Überblick über das Feld von wissenschaftlichen Theorien, politischen Konzepten und Erklärungsmodellen zum Thema *Brain drain* hat gezeigt, dass es in der wissenschaftlichen Diskussion heute weder eine einzelne Disziplin noch eine alleinige Methode oder auch nur ein einheitliches Forschungsinteresse zur Untersuchung dieses Phänomens gibt. Entsprechend kommt es auch nicht zu einer einheitlichen Bewertung des *Brain drain* durch die unterschiedlichen Ansätze. Die Einschätzung des Phänomens und die Vorschläge für daraus folgende politische Konsequenzen sind weiterhin äußerst heterogen. Eine vieldimensionale Herangehensweise soll im Weiteren auf unterschiedliche der genannten Ansätze zurückgreifen, um Aspekte des *Brain drain* im Zusammenhang der gegenwärtigen Entwicklungen im europäischen Integrationsprozess zu untersuchen.

3 Die gebremste Integration der EU-25

Im Hinblick auf die Migration der mittelosteuropäischen Hochqualifizierten in die EU-10 sind zwei Haupttendenzen zu beobachten. Während die supranationalen Kräfte (wie die Europäische Kommission) durch verschiedene Programme und Initiativen die europäische Integration fördern, verhalten sich die einzelnen Mitgliedstaaten weiterhin zumeist weitgehend passiv und protektionistisch. Diese Hypothese einer Polarität der EU-Politik im Prozess der Integration wird im Folgenden durch die Darstellung der Entwicklungsprozesse im Bereich des europäischen Hochschulbildungssystems und der die Arbeitsfreizügigkeit und die Immigration betreffenden Politik der „alten“ Mitgliedstaaten erläutert.

⁴⁴ Brown, Mercy: "Using the Intellectual Diaspora to Reverse the Brain Drain: Some Useful Examples", University of Cape Town 2000, in: www.uneca.org/eca_resources/conference_reports_and_other_documents/brain_drain/word_documents/brown.doc

3.1 Die EU als Förderin des *Brain Exchange*

Die Mobilität von Studenten und Wissenschaftlern innerhalb Europas wächst zunehmend.⁴⁵ Die verschiedenen Maßnahmen der supranationalen Institutionen und der Mitgliedstaaten spielen dabei ohne Zweifel eine wesentliche Rolle: Die Europäische Kommission fördert die Mobilität der (hochqualifizierten) Arbeitskräfte sowie der Studierenden, die Kooperation zwischen den Universitäten, die Verbesserung der Vergleichbarkeit der Hochschulsysteme, die technologische Entwicklung etc. So wurde bereits vor dem Maastrichter Vertrag ein Aktionsplan im Bereich der Bildung verabschiedet, dessen Ziel es war, die Mobilität von Lehrenden, Wissenschaftlern und Studenten zu fördern sowie die internationale Anerkennung von Diplomen durch europäische Standardisierung zu verbessern. Durch den pro-europäischen Einsatz des Europäischen Gerichtshofs wurde die Einführung mehrerer Programme im Bereich der Bildung möglich.⁴⁶ In der Folge wurden zahlreiche Austauschprogramme wie COMETT (1986), ERASMUS (1987) und LINGUA (1989) innerhalb der Europäischen Gemeinschaft etabliert. Das TEMPUS Programm wurde bereits vor die EU-Erweiterung für den Austausch zwischen der EG und den mittelosteuropäischen Ländern eingerichtet.

Nach dem Maastrichter Vertrag (1993), der erstmals weitgehende und konkrete Forderungen für den Kultur- und Bildungssektor enthielt, erweiterte die EU-Kommission im Bereich der Bildung ihre Kompetenzen erheblich. Mehrere Austauschprogramme wie z.B. Sokrates (1995) und Leonardo da Vinci (1995) wurden eingeführt, und sie ermöglichten die Teilnahme der mittelosteuropäischen Staaten noch vor der Osterweiterung. In diesem Zusammenhang ist auch die im Sommer 1999 von 29 europäischen Ländern, darunter auch Litauen, unterschriebene Bologna-Deklaration von Bedeutung. Ihr Ziel ist es, durch die Harmonisierung eine bessere Vergleichbarkeit der Studienleistungen und die Erleichterung der Mobilität der Hochqualifizierten zu fördern. Die Einführung des Systems stützt sich auf zwei Hauptzyklen, *undergraduate* (mindestens 3 Jahre BA) und *graduate* (MA und PhD).

Durch verschiedene Austauschprogramme und Aktionspläne fördert die EU den *Brain exchange*. Dabei folgt sie dem vom Europäischen Rat in Lissabon im Jahre 2000 festgeschriebenen Ziel, „die Union zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten

⁴⁵ Vgl. OECD: *Trends in International Migration*. Annual Report, 2001, S. 122.

⁴⁶ Vgl. De Wit, Kurt: "The Consequences of European Integration for Higher Education", in: *Higher Education Policy*, VOL. 16, Nr.2, 2003, S. 161-178, hier S. 162.

wissensbasierten Wirtschaftsraum in der Welt zu machen“.⁴⁷ Dies ist allerdings eine große Herausforderung, weil die Konkurrenz der USA, dem gegenwärtigen Hauptzielland der Hochqualifizierten sowohl aus den „neuen“ als auch aus den „alten“ EU-Mitgliedstaaten, sehr groß ist. 2001 wurde das US-amerikanische H-1B Visum⁴⁸ für mehr als 26.000 Hochqualifizierte aus der EU-15 und für mehr als 2.500 aus den 10 Beitrittsländern ausgegeben. Angenommen, dass nur ein Drittel von ihnen längerfristig in den USA bleibt, so hat die EU-25 mehr als 9400 hoch qualifizierte Arbeitskräfte verloren.⁴⁹ Am 18. Juli 2003 schlug die Europäische Kommission Maßnahmen zur Verbesserung der Karriereaussichten von Wissenschaftlern vor.⁵⁰ Ob dieser Vorschlag nur auf dem Papier bleiben wird, hängt von den EU-Mitgliedstaaten ab, denn sie sind die einzigen Hauptakteure, die die Verantwortung für einen erfolgreichen Aktionsplan übernehmen können. Dass von dieser Seite nicht unbedingt mit einhelliger Unterstützung des Vorgehens der Kommission zu rechnen ist, hat sich wiederholt gezeigt. Im Falle der Osterweiterung hat die Europäische Kommission ihre Bedenken über die Maßnahmen der Mitgliedstaaten gegen die freie Mobilität ausgedrückt.⁵¹

Im Folgenden soll an der Gesetzgebung zur Arbeitsfreizügigkeit exemplarisch gezeigt werden, wie die „alten“ EU-Mitgliedstaaten auf die EU-Erweiterung reagieren und welche Maßnahmen (nicht) unternommen werden, um Hochqualifizierte aus Drittländern zu sich zu ziehen.

3.2 Die Migrationspolitik der „alten“ EU-Mitgliedstaaten

3.2.1 Politische Aspekte der Arbeitsfreizügigkeit und ihre Konsequenzen für den *Brain drain*

Die Freizügigkeit für Arbeitnehmer war eines der wichtigsten Themen während der EU-Verhandlungen mit den mittelosteuropäischen Beitrittsstaaten. Den alten Mitgliedstaaten wurde das Recht gewährt, nach der Osterweiterung 2004 den freien Zugang zu ihren Arbeitsmärkten in einem Zeitraum von 2 bis zu 7 Jahren (2+3+2 System) selbst zu regulieren.

⁴⁷ *Die Lissabon-Strategie*, in : <http://www.bundesregierung.de/dokumente/-,413.473047/Artikel/dokument.htm>

⁴⁸ Das H-1B Visum können die sogenannten „Nonimmigrants“ für eine befristete Zeit bekommen. Besonders spezialisierte Arbeitskräfte wie IT-Spezialisten, Führungskräfte oder Ingenieure haben mit diesem Visum die Möglichkeit, sich im Ergebnis bis zu 6 Jahre in den Vereinigten Staaten aufzuhalten und ihrer beruflichen Tätigkeit bei einem amerikanischen Arbeitgeber nachzugehen.

⁴⁹ Vgl. DG Research / MERIT: „Snapshots „Brain drain study“, in: <http://europa.eu.int/comm/research/era/pdf/indicators/snap6.pdf>

⁵⁰ Vgl. EU Institutions press releases: “Taking action to stop EU brain drain: Commission proposes measures to improve researchers' careers”, IP/03/1051, 18.07.2003, in:

<http://europa.eu.int/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/03/1051&format=HTML&aged=0&language=EN&guiLanguage=en>

⁵¹ Vgl. EUobserver: “Concern over measures against new workers”, 24.02.2004, in: <http://www.euobserver.com/?aid=14591>

So haben die neuen Mitgliedstaaten außer Zypern und Malta zunächst keinen Anspruch auf den Art. 39 ff EGV, der die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Gemeinschaft gewährleistet. Lediglich Großbritannien und Irland haben – allerdings mit temporär beschränktem Zugang zum Sozialsystem – ihre Grenzen für Arbeitnehmer aus den neuen Beitrittsstaaten geöffnet. Die Befürchtungen der „alten“ Mitgliedstaaten basieren auf einer Einkommensdifferenz von ca. 60% zwischen „alten“ und „neuen“ Mitgliedstaaten, ein deutlich höherer Wert als bei allen früheren Erweiterungen.⁵² Die Politik Deutschlands und Österreichs hat sich in diesem Zusammenhang als besonders protektionistisch erwiesen. Befürchteter Verlust von Arbeitsplätzen, „soziales dumping“, die Gefährdung der Stabilität des Sozialversicherungssystems und die Verschlechterung der Dienstleistungsqualität waren die offiziellen Gründe dieser Politik. Die Verhinderung eines *Brain drain* aus den neuen Mitgliedsstaaten gehörte hingegen nicht zu den Argumenten für eine Verzögerung der Freizügigkeit zwischen alten und neuen Mitgliedsländern. Die Politik der westlichen EU-Länder war vor allem von nationalen Interessen geprägt.

In der wissenschaftlichen Diskussion⁵³ - vor allem im Bereich der Wirtschaft – wird diese politische Strategie der „alten“ Mitgliedstaaten als zum größten Teil unbegründet kritisiert. Zahlreiche Indikatoren sprechen dafür, dass keine unkontrollierte Emigrationswelle der mittel- und osteuropäischen Arbeiter zu erwarten ist. Eine signifikante Proportion aller potenziellen Migranten ist bereits vor der EU-Erweiterung in die EU-Mitgliedstaaten eingewandert: Im Jahre 1998 lebten 900.000 Staatsbürger der MOE-Länder in der EU. Darüber hinaus ist zu erwarten, dass das Migrationspotenzial wegen der negativen demografischen Entwicklungen in den neuen EU-Mitgliedstaaten schwächer wird. Die Überalterung der Gesellschaft verspricht jungen Osteuropäern bessere berufliche Chancen in ihren Herkunftsländern.

Ein weiteres Argument für die Freizügigkeit der Arbeitnehmer basiert auf der Tatsache, dass die neuen Mitgliedstaaten durch den Handel innerhalb der EU ihre wirtschaftliche Lage deutlich verbessern und die Arbeitslöhne eine steigende Tendenz haben. Die Erwartung einer besseren Zukunft macht die Emigration unattraktiv. Empirische Untersuchungen, die sich auf die Erfahrungen der Süderweiterung und Befragungen zur Migrationsneigung osteuropäischer Bürger stützen, zeigen, dass zwischen 10 und 30 Prozent der osteuropäischer Bürger bereit wären, ihre Herkunftsländer zu verlassen. Die tatsächliche Migration ist in der Regel jedoch

⁵² Vgl. Straubhaar, Thomas: "East-west migration: will it be a problem?", in: *Intereconomics*, July/August 2001a, S. 167 – 170, hier S. 170.

⁵³ Vgl. Orłowski (2001); Brücker, Herbert / Weise, Christian (2001), Boeri, Tito / Brücker, Herbert (2002); Hille, Hubertus / Schraubhaar, Thomas (2001a, 2001b); Sinn u.a. (2001).

wesentlich geringer als die Zahl derjenigen, die den Wunsch zur Emigration zum Ausdruck bringen.⁵⁴

In wissenschaftlichen Studien wird oft darauf hingewiesen, dass die Migration der Hochqualifizierten positive Impulse in den Aufnahmeländern erzeugen würde, während sie in den Herkunftsregionen eher negative Folgen haben kann. Eine Reihe von Experten⁵⁵ weist zwar aufgrund von in erster Linie aus der Humankapitaltheorie sowie der neoklassischen Theorie abgeleiteten Hypothesen die Befürchtungen der „alten“ EU-Länder, dass die uneingeschränkte Freizügigkeit eine überdimensionale Zuwanderungswelle aus den osteuropäischen Mitgliedstaaten auslösen würde, zurück, doch erkennen sie in ihren Untersuchungen zugleich, dass das Risiko eines *Brain drain* in den „neuen“ Mitgliedstaaten besteht. Die realen Konsequenzen der Gesetzgebung zur Freizügigkeit stehen also in deutlichem Kontrast zur Politik der betroffenen Länder – die „alten“ Mitgliedstaaten betreiben trotz der erheblichen Chancen, die ihnen die Ost-West-Migration bietet, eine eher zurückhaltende Politik, während die von einem möglichen *Brain drain* betroffenen Beitrittsländer sich eher für eine Beschleunigung der Freizügigkeit einsetzen. Das Handeln beider Seiten orientiert sich eher an sozialpolitischen Fragestellungen, während die Hochqualifizierten nicht auf ihrer Agenda stehen.

Die Übergangsperioden in der Gesetzgebung zur Freizügigkeit der Arbeitnehmer stellen allerdings für die besten hochqualifizierten Arbeitskräfte im Grunde ohnehin keine wesentlichen Hindernisse dar, da sie bereits jetzt ohne größere Schwierigkeiten Arbeitserlaubnisse in den westlichen Ländern bekommen können. Sie sind auch in ihren Herkunftsländern mobiler als niedrig qualifizierte Arbeitskräfte. Trotzdem kann man davon ausgehen, dass der Wegfall der Grenzen im rechtlichen Sinne die Mobilität der Hochqualifizierten innerhalb der EU-25 intensivieren wird. Winkelmann u.a. untersuchten, wie hoch die Nachfrage nach ausländischen Hochqualifizierten in den deutschen Unternehmen ist. In Deutschland beschäftigen etwa 39% aller befragten Unternehmen ausländische Hochqualifizierte. Insbesondere in den Bereichen der Forschung, Entwicklung und Informationstechnologie ist die Zahl der ausländischen Hochqualifizierten relativ hoch. Die deutschen Unternehmen legen dabei ein größeres Gewicht auf die Rekrutierung von Osteuropäern als die befragten Unternehmen der anderen europäischen Länder. Fast zwei

⁵⁴ Vgl. Fassmann, Heinz / Hintermann, Christine: Migrationspotential Ostmitteleuropa. Struktur und Motivation potentieller Migranten aus Polen, der Slowakei, Tschechien und Ungarn, ISR-Forschungsbericht 15, Wien 1997; Wallace, Claire: Migration Potential in Central and Eastern Europe, Genf 1998.

⁵⁵ Bauer und Zimmermann (1999), Boeri und Brücker (2000), Schraubhaar (2001b), Sinn u.a. (2001).

Drittel aller Unternehmen geben Schwierigkeiten wegen der Arbeitserlaubnis als Grund für die Nichtrekrutierung von Ausländern an. 89% der befragten Unternehmen, die vorläufig keine ausländischen Arbeitskräfte rekrutieren, würden dies tun, wenn die Regelungen vereinfacht würden.⁵⁶ Dies zeigt, dass die Nachfrage nach hochqualifizierten Arbeitskräften aus Mittelosteuropa im privaten Sektor vorhanden ist, und die fehlende Arbeitsfreizügigkeit eines der wesentlichsten Hindernisse für westeuropäische Unternehmen darstellt, mittelosteuropäische Hochqualifizierte anzustellen.

Die Arbeitsfreizügigkeit ist eine Grundvoraussetzung für den *Brain exchange* und damit auch für den Prozess der Europäischen Integration. Die Möglichkeit, ohne juristische Hemmnisse in jedem EU-Mitgliedstaat zu arbeiten, erhöht die Mobilität der Arbeitskräfte. Besonders Hochschulabsolventen aus Mittelosteuropa würden durch die Freizügigkeit stärker motiviert, in der EU nach Arbeit oder Praktikumsstellen zu suchen, was eine Beschleunigung des intellektuellen Austausches zwischen den mittelosteuropäischen Staaten und der EU-10 bedeuten würde. Doch ungeachtet der Tatsache, dass der freie Zugang zu den Arbeitsmärkten einen Gewinn an hochqualifiziertem Humankapital für die westlichen Staaten verspricht, zeigen die Mitgliedstaaten auch nach der Erweiterung wenig Bereitschaft, ihre Arbeitsmärkte zu öffnen und damit die europäische Integration, also auch den *Brain exchange*, zu intensivieren. Eine solche Intensivierung ist jedoch in der EU-25 nicht nur aus wirtschaftlichen, sondern auch kulturpolitischen Gründen von besonderer Bedeutung. Dadurch dass die mittelosteuropäischen Länder viele Jahrzehnte vom Westen abgeschottet waren, haben sich hier eigene Mentalitäten und Wertvorstellungen entwickelt, die eine Integration in die EU in mancher Hinsicht schwieriger gestalten als die der südwesteuropäischen Staaten. Auch aus diesem Grunde ist die Mobilität der (hochqualifizierten) Arbeitskräfte eine Voraussetzung für die nicht nur soziale und wirtschaftliche, sondern auch kulturpolitische Integration der Europäischen Union.

Wie zu sehen war, bremsen die „alten“ EU-Mitgliedstaaten durch die Einführung der Übergangsperioden in der Gesetzgebung zur Freizügigkeit der Arbeitnehmer die Integration. Zugleich aber betreiben sie auch eine Immigrationspolitik, die bessere Bedingungen für die Einwanderung von Hochqualifizierten aus Drittländern (darunter auch Mittelosteuropa) schaffen soll. Im Folgenden soll näher auf die Fragen eingegangen werden, welche

⁵⁶ Vgl. Winkelmann, Rainer / Kunze, Astrid / Locher, Lilo / Ward, Melanie: *Die Nachfrage nach internationalen hochqualifizierten Beschäftigten, Gutachten im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung*, IZA Research Report No. 4, Bonn 2001.

Maßnahmen die westlichen Staaten ergreifen, um hochqualifiziertes Humankapital zu sich zu ziehen und welche Bedeutung diese im Bezug auf die Europäisierung haben.

3.2.2 *Brain gain* – die europäische Konkurrenz um die Hochqualifizierten

In der gegenwärtigen sozialwirtschaftlichen Entwicklung ist die demographische Veränderung ein wichtiger Faktor, der unmittelbar mit dem Qualifikationsmangel auf dem Arbeitsmarkt verbunden ist, da die gesellschaftliche Überalterung Auswirkungen auf das Humankapital haben wird. Die Immigration der Hochqualifizierten wird daher zunehmend zu einem wichtigen Bestandteil der nationalen Agenden. Die Tendenzen der Liberalisierung der Immigrationspolitik für Hochqualifizierte sind in mehreren EU-Mitgliedstaaten zu beobachten: Attraktivere Regelungen für Hochqualifizierte aus den Drittstaaten wie z.B. Steuerminderung stellen deutliche Pull-Effekte dar. Im Jahre 1998 wurden bessere Immigrationsbedingungen für ausländische Hochqualifizierte in Frankreich ermöglicht. Personen mit guten Ideen oder mit viel Erfahrung im Unternehmensbereich können in Großbritannien mit wenig oder sogar ohne Kapital eine Aufenthaltserlaubnis beantragen. Außerdem können Hochschulabsolventen aus Drittstaaten dort bleiben, wenn sie eine Arbeit gefunden haben. Dänemark reduziert die Steuer für die ersten drei Jahre des Aufenthalts ausländischer Experten. Allerdings muss diese Summe zurückbezahlt werden, wenn die Personen länger als 7 Jahre lang im Land leben. Da dies die Abwanderung der Hochqualifizierten zur Folge haben kann, wurden vom Ministerium der Finanzen Änderungen für ein flexibleres Steuersystem veranlasst. Irland hat das liberalste Visumsystem im westlichen Europa, meist genügt ein Stellenangebot von einem irischen Unternehmen zur Gewährung der Arbeitserlaubnis, die in jedem irischen Konsulat beantragt werden kann. Schweden und die Niederlande haben die Steuern für Hochqualifizierte sowohl aus EU- als auch aus Drittstaaten reduziert, während Deutschland eine „Greencard“ für IT-Spezialisten eingeführt hat.

Die oben ausgeführten politischen Maßnahmen der „alten“ EU-Mitgliedstaaten zeigen, dass ihre Politik zur Immigration von Hochqualifizierten liberaler ist als die für un- oder wenig qualifizierte Arbeitskräfte. Jeder Staat hat eigene Regelungen bezüglich der Immigrationspolitik, und ungeachtet der neuen Vorschläge der Europäischen Kommission gibt es bislang keine europaweiten Bestimmungen, die die Immigration der Hochqualifizierten regeln. Hochqualifizierte Arbeitskräfte aus Drittländern haben beispielsweise weiterhin kein Recht, sich frei innerhalb der Europäischen Union zu bewegen.⁵⁷ Die freie Änderung von kurz- zu langfristigem Aufenthaltsstatus wurde im Jahre 2001 nur von den Niederlanden und

⁵⁷ Vgl. Mahroum (2001), S. 33f.

Großbritannien ermöglicht. Dies zeigt, dass die liberaleren Immigrationsgesetze noch immer unflexibel sind. Die EU-Mitgliedstaaten kooperieren wenig in diesem Bereich, was wiederum die Integration und den *Brain exchange* bremst. Ungeachtet der großen Nachfrage beharren die meisten europäischen Staaten weiterhin auf einer unentschiedenen, zwischen punktuellen Anreizen für Hochqualifizierte und protektionistischer Gesetzgebung schwankenden Einwanderungspolitik, anstatt bessere Anreize für Hochqualifizierte zu schaffen. Thomas Straubhaar fasst die Situation folgenderweise zusammen:

Millions of highly qualified brains live on the doorstep of the EU. But instead of rolling out red carpets, EU politicians are considering hanging old iron curtains up again and delaying the granting of the right of free movement to people from the new east European member states. It is time for the European Union to wake up and go into the offensive in the battle for talents in central and eastern Europe.”⁵⁸

Die größte Gefahr für die Europäische Union besteht also nicht darin, dass viele hochqualifizierte Arbeitskräfte aus Mittel- und Osteuropa in die alten EU-Mitgliedstaaten auswandern könnten, sondern vielmehr darin, dass sie sich für die USA entscheiden. Dadurch verliert die Europäische Union hochqualifiziertes Humankapital. Die wirtschaftliche Lage der westlichen Länder ist schlechter geworden. Aufgrund der bundesdeutschen Haushaltslage werden beispielsweise gravierende Einsparungen auch im Bereich der internationalen Bildungsinvestitionen unumgänglich sein. Förderorganisationen wie der Deutsche Akademische Austauschdienst haben bereits in der Gegenwart mit deutlichen Etateinschnitten zu kämpfen, und dieses Problem wird sich in den kommenden Jahren eher noch verschärfen. Wenn hier auch keine verlässlichen Aussagen über die zukünftige Entwicklung möglich sind, so könnte dies doch einen Trend indizieren, der auch für die Migration und den *Brain drain* eine Rolle spielt – in Zeiten knapper Haushalte und einer allgemeinen Krisenstimmung gerade auch hinsichtlich der Bevölkerungsentwicklung in den westlichen Industrienationen treten die historischen Motivationen für die Förderung der neuen Mitgliedsländer in den Hintergrund. Darauf deuten auch die verstärkten Anstrengungen beispielsweise des DAAD für ein Deutschlandmarketing hin – während die Austauscharbeit in früheren Jahren vor allem mit historischen Verpflichtungen begründet wurde, finden sich in den letzten Jahren zunehmend Argumente, die eher von der Suche nach neuen Märkten und Humankapital für den deutschen Bildungsstandort geprägt sind. Im Zusammenhang einer angestrebten "Zukunfts- und Wettbewerbsfähigkeit des Bildungsstandortes Deutschland" wird *Brain gain* zu einem wesentlichen Argument in der politischen Auseinandersetzung um die Verteilung knapper werdender Haushaltsmittel.

⁵⁸ Straubhaar, Thomas: „War for Brains“, in: *Intereconomics*, VOL 36, Nr. 5, September/October 2001c, S. 221-222, hier S. 222.

Abschließend lässt sich feststellen, dass die supranationalen Institutionen der EU den *Brain exchange* fördern, während die Politiken der „alten“ Mitgliedstaaten weiterhin diesen Prozess bremsen. Allerdings werden die neuen globalen Herausforderungen diese Länder dazu zwingen, ihre Immigrationspolitik zu liberalisieren. Im Weiteren ist zu untersuchen, welche Entwicklungen bezüglich des *Brain exchange* in den „neuen“ Mitgliedstaaten zu beobachten sind. Dies soll am Beispiel Litauens dargelegt werden.

4 Mobilität der mittelosteuropäischen Hochqualifizierten – Beispiel Litauen

Nach dem Wegfall des eisernen Vorhangs haben die mittelosteuropäischen Staaten mit dem Umbau ihrer planwirtschaftlich ausgerichteten Ökonomien begonnen, um sich möglichst rasch an die Weltmarktwirtschaft anzupassen. Das Know-how und das Kapital aus den westlichen Staaten spielen für ihre wirtschaftliche Entwicklung eine wesentliche Rolle. Wie oben (Kap. 3) gezeigt wurde, fördert die Europäische Union durch Gesetzgebung und verschiedene Bildungsprogramme den *Brain exchange* zwischen den Mitgliedstaaten, während die westlichen Länder sich bezüglich ihres Arbeitsmarktes eher protektionistisch verhalten. Allerdings erleichtern sie die Einwanderung der Hochqualifizierten aus Drittländern, zudem wurden Übergangsfristen für den freien Zugang zum Arbeitsmarkt nicht von allen Staaten eingeführt, und es ist zu erwarten, dass mehrere EU-Mitgliedstaaten bereits nach zwei Jahren ihre Arbeitsmärkte für mittelosteuropäische Arbeitskräfte öffnen werden. Diese Pull-Effekte stellen ein Problem für die MOE-Länder dar, weil sie einen Teil ihres hochqualifizierten Humankapitals verlieren. In diesem Kapitel soll am Beispiel Litauens untersucht werden, mit welchen Problemen die Transformationsländer zu kämpfen haben und wie groß das Potenzial des *Brain drain* ist.

4.1 Die historische Entwicklung des *Brain Drain* in Litauen

Die Massenauswanderung aus Litauen erfolgte in drei historischen Etappen. Die erste große Emigrationswelle begann im 19. Jahrhundert, als eine große Zahl unqualifizierter Arbeitskräfte in die USA auswanderte. Dabei handelte es sich um eine freiwillige Migration aus ökonomischen Gründen angesichts der im internationalen Vergleich verzögerten Modernisierung Litauens, dessen Wirtschaftsstruktur vorwiegend agrarisch geprägt war. Eine zweite Emigrationswelle erfolgte während und nach dem Zweiten Weltkrieg. Litauen wurde 1939 von der Roten Armee besetzt und wenig später als Teilrepublik der Sowjetunion

eingegliedert. In dieser Zeit deportierte der sowjetische Geheimdienst Tausende Litauer als Volksfeinde nach Sibirien, unter ihnen viele Intellektuelle, Wissenschaftler und Akademiker. Während der nazistischen Besatzung Litauens seit 1941 wurden die meisten Juden ermordet, darunter viele aus dem bürgerlichen Milieu stammende Angehörige der Bildungselite. Auch später, als 1944 erneut die Sowjetunion das Land besetzte, wurden erneut viele Litauer deportiert, nun vor allem die deutschsprachige Bevölkerungsgruppe, die ebenso wie die jüdische in den vergangenen Jahrzehnten Litauen zu einem intellektuellen Zentrum in Europa gemacht hatte und wesentlich zum wirtschaftlichen und intellektuellen Austausch mit den westlichen Ländern beigetragen hatte. Auch die erzwungene Migration durch Vertreibungen und Repressionen bedeutete insbesondere eine Abwanderung Hochqualifizierter. Die Verfolgung von Intellektuellen führte zu einem Verlust von hochqualifizierten Arbeitskräften wie Lehrern, Wissenschaftlern, Schriftstellern und anderen Akademikern. Einige von ihnen flüchteten während des Krieges, andere wurden danach vertrieben, wegen ihrer antisowjetischen Haltung nach Sibirien deportiert oder mussten aus demselben Grund ihre hochrangigen Stellen verlassen.

Nach dem Zerfall der Sowjetunion wurde Litauen erneut zum Migrationsland. Die wirtschaftliche und politische Krise Litauens Ende der 80er und Anfang der 90er und zugleich ein Zugewinn an Freiheit waren die entscheidenden *Push-Faktoren* für die dritte große Auswanderungswelle sowohl unqualifizierter als auch hochqualifizierter Arbeitskräfte. In den Jahren 1988-1994 emigrierten 22% der litauischen Wissenschaftler nach Russland. Dieses Phänomen ist durch die ethnischen Gruppierungen in Litauen erklärbar, denn in der Sowjetrepublik Litauen arbeitete eine große Zahl der russischen Hochqualifizierten, die in den Zeiten der Sowjetunion von Moskau in der Verwaltung und anderen wichtigen gesellschaftlichen Bereichen Litauens eingesetzt wurden. Bei ihnen handelte es sich zu einem großen Teil um Offiziere der sowjetischen Armee und ihre Familien, die mit dem Rückzug des russischen Militärs aus Litauen emigrieren mussten. Das für die Migration aus Litauen populärste westliche Industrieland waren die Vereinigten Staaten, in die in dem gleichen Zeitabschnitt 19% der litauischen Wissenschaftler emigrierten. Deutschland war das begehrteste europäische Land (9%), danach folgten die skandinavischen Staaten (7%).⁵⁹ Nach Schätzungen von Stankūnienė und Sipavičienė setzte nur die Hälfte der emigrierten Hochqualifizierten ihre Tätigkeit im Wissenschaftsbereich fort. Ein Teil (1/6) gehörte nach

⁵⁹ Vgl. Stankūnienė, Vlada / Sipavičienė, Audra: "Migration. Europe's Integration and the Labour Force. Brain drain. Lithuania", in: *Brain Drain from Central and Eastern Europe*, April 1997, in: http://www.csd.bg/publications/brainrain_1997.PDF

dieser Studie zweifellos zum *Brain waste*.⁶⁰ Die meisten der zahlreichen litauischen Studenten, die ihr Studium absolviert oder abgebrochen haben und in die USA gereist sind (zumeist über das *Work & Travel* Programm), sind bis heute nicht nach Litauen zurückgekehrt. Viele von ihnen haben ihr Studium in den Vereinigten Staaten fortgesetzt, andere aber arbeiten (meistens illegal) unter ihrem Qualifikationsniveau.

Besonders am Anfang der Transformationsphase haben zahlreiche Wissenschaftler Litauens den staatlichen Sektor verlassen, um im Privatsektor oder in staatlichen Institutionen anderer Länder bessere Einkommen zu erzielen. Die Gründe für diese Mobilität waren nicht nur die niedrigen Löhne, sondern auch die Tatsache, dass viele planwirtschaftlich ausgerichtete Berufe an Aktualität verloren haben (z.B. Führungskräfte und andere hochqualifizierte Spezialisten, die im Kollektivwirtschaftssektor tätig waren). Darüber hinaus musste der Staat wegen der Etatkürzungen viele Hochqualifizierte entlassen. Die meistbetroffenen Wissenschaftszweige waren Ingenieur- und Sozialwissenschaften. In den Jahren 1988-1994 haben 36% der litauischen Ingenieure und 35% der Sozialwissenschaftler ihre Institutionen verlassen, während die Mobilität der Naturwissenschaftler 17% betrug.⁶¹ Im Laufe der Zeit haben sich die Tendenzen des *Brain drain* verändert und das *interne Brain drain* verlor allmählich an Bedeutung. Im Weiteren soll der Schwerpunkt auf die gegenwärtigen Entwicklungen gelegt werden, die vor allem das *externe Brain drain* von Litauen ins Ausland betreffen .

4.2 Die gegenwärtige Situation der litauischen Hochqualifizierten im Kontext der Europäisierung

Der Internationalisierungsprozess der Bildung ist ein wichtiger Katalysator für die globale Mobilität der Hochqualifizierten. Die Europäische Union ist auf dem Weg die Bildungssysteme der Mitgliedstaaten zu vereinheitlichen, um die Mobilität nicht nur der Studenten und Wissenschaftler, sondern aller EU-Bürger zu intensivieren. Der Schul- oder Universitätsabschluss in einem EU-Land soll kein Hindernis für das weitere Studium oder den Berufseinstieg in einem anderen sein. Die bilateralen und multilateralen Abkommen zwischen den Staaten sowie die Initiativen der Europäischen Kommission haben dazu geführt, dass die Zahl der nicht in ihren Herkunftsländern studierenden europäischen Studenten zunehmend steigt. Die litauischen Studenten bilden hier keine Ausnahme. Die Anpassung der Bildungssysteme nach europäischen Normen ist dabei eine der Voraussetzungen für eine gelungene Integration. In diesem Kapitel soll ein Blick auf die gegenwärtigen Entwicklungen

⁶⁰ Vgl. Stankūnienė / Sipavičienė (1997).

⁶¹ Vgl. Stankūnienė / Sipavičienė (1997).

des litauischen Bildungssystems und der Beschäftigungspolitik für Hochqualifizierte geworfen werden. Dabei soll auch die Qualität der Hochschulausbildung in Litauen in Betracht gezogen werden.

4.2.1 Reform der Hochschulbildung

Litauen hat bis heute markante Fortschritte bei der Reformierung im Bereich der Bildung gemacht. Mit der Unabhängigkeitserklärung Litauens haben die Universitäten das Recht zur Selbstverwaltung erhalten, die Studienprogramme wurden entsprechend der Nachfrage des Arbeitsmarktes modernisiert und die Studienstruktur an die westlichen Normen angeglichen (z.B. die im Jahre 1991 eingeführten Abschlüsse BA, MA und PhD), was einen positiven Einfluss auf die Anerkennung der litauischen Hochschulzeugnisse an den europäischen Hochschulen hat. Das Angebot an fremdsprachlichen Studienanteilen und Fremdsprachunterricht hat sich in diesen Jahren deutlich gesteigert, so gehört beispielsweise an der Vytautas Magnus Universität ein 4-semesteriger Englischkurs zu den Pflichtveranstaltungen für das Studium aller Fächer. An vielen Universitäten spielt der Fremdsprachunterricht allerdings weiterhin eine eher symbolische Rolle.

Die Studiengänge in Litauen werden zunehmend durch Kooperationen mit Universitäten in der ganzen Welt internationalisiert.⁶² Diese Kooperationen sind im Zusammenhang mit dem *Brain drain* von besonderer Bedeutung, da sie die Mobilität der Studenten, Dozenten und Forscher ermöglichen. Eine besonders große Rolle spielen hier die Programme der Europäischen Union für Kooperation im Bereich der Hochschulbildung. *Phare*, *Tempus* und *Copernicus* haben einen wichtigen Beitrag für die Entwicklung der Bildung geleistet, während *Sokrates* und *Erasmus* den Austausch und die Mobilität der Studierenden fördern. Besonders die nordischen Staaten Europas Norwegen, Schweden und Dänemark unterstützen Litauen durch die Finanzierung des Studiums für litauische Studenten im Rahmen unterschiedlicher bilateraler Stipendienprogramme.

Die Gründung von Filialen ausländischer Hochschulen, die den Qualifikationsforderungen der westlichen Länder entsprechende Studienprogramme anbieten, ist ein weiterer wichtiger Schritt zur Internationalisierung der Bildung in Litauen. Die Absolventen solcher Universitäten gehören zum überwiegenden Teil zum potenziellen *Brain drain*, da dieser in Litauen erworbene Abschluss keine Schwierigkeiten hinsichtlich der Anerkennung im Ausland

⁶² Vgl. OECD: *Reviews of National Policies for Education. Lithuania* 2002, S. 204.

bereitet, die Studien hier von vornherein stark international ausgerichtet sind und die Motivation der Studierenden, an einem internationalen Studienprogramm teilzunehmen, sehr häufig mit ihrer Bereitschaft zu längerfristigen oder dauerhaften Auslandsaufenthalten einhergeht. Eine der bekanntesten internationalen Einrichtungen in Litauen ist die ISM (*International School of Management*), eine Filiale der *BI Norwegian School of Management*.

Ungeachtet der beachtenswerten Reformen entspricht die litauische Hochschulbildung wegen mangelnder finanzieller Ressourcen den Bedürfnissen des Arbeitsmarkts nur teilweise. Ein Indiz dafür ist die Tatsache, dass über 2000 arbeitslose Hochqualifizierte vorläufig (im September 2004) bei dem Litauischen Arbeitsamt registriert sind, während mehrere Wirtschaftszweige Litauens an Hochqualifizierten mangeln.⁶³ Außerdem arbeiten viele Hochqualifizierte unter ihrem Ausbildungsniveau. Die „Überproduktion“ mancher Spezialisten führt dazu, dass die Abwanderung vieler Hochschulabsolventen bereits jetzt „vorprogrammiert“ ist.⁶⁴ Wie eine vom litauischen Arbeitsamt durchgeführte Befragung der litauischen Unternehmen zeigt, sind die Arbeitgeber mit den Qualifikationen der Hochqualifizierten und zugleich der Hochschulbildungsqualität unzufrieden: Fehlende Eigeninitiative, geringe Sprachkenntnisse, geringe Kommunikations- und Entscheidungsfähigkeit sowie geringe Kompetenzen im Management sind die am häufigsten angegebenen Begründungen in diesem Zusammenhang.⁶⁵ Es gibt in Litauen keine engen Verbindungen zwischen Universitäten und Unternehmen wie z.B. in den USA. Dieses Problem wurde vom litauischen Wirtschaftssektor (nicht von der Regierung) erkannt und zur Zeit werden erste Versuche unternommen, die Universitäten Litauens in den Industriesektor einzubinden. Die Wirksamkeit dieser Maßnahmen zeigt sich auch dadurch, dass die Institution des Praktikums in Litauen allmählich an Bedeutung gewinnt.⁶⁶ Dennoch bleibt weiterhin ein erheblicher Nachholbedarf hinsichtlich der Modernisierung der universitären Lehre und Forschung bestehen. So ist an den litauischen Universitäten ein großer Mangel an multidisziplinären Studiengängen festzustellen.⁶⁷ In vielen Bereichen bestehen veraltete akademische Traditionen unhinterfragt fort, die Bereitschaft zur Innovation wird durch das Festhalten an Fachkonventionen ausgebremst.

⁶³ Vgl. Lietuvos darbo birža: „Talentų bankas“, in: <http://www.ldb.lt/dbi/dbi/iesko.asp>

⁶⁴ Vgl. Socialinių Tyrimų Institutas (2004), S. 176.

⁶⁵ Vgl. Gruzevskis, Boguslavas / Beleckiene, Giedre: *Employment and labour market in Lithuania*, European Training Foundation, Vilnius 1999, S. 41f.

⁶⁶ Vgl. ELTA: „Pajutusias darbuotojų stygių, įmonės dairosi į studentus“, 26.06.2004, in : <http://www.delfi.lt/news/daily/education/article.php?id=4625989>

⁶⁷ Vgl. Jucevičienė, Palmira / Vaitkus, Rimantas: „Questioning the higher education of a country in transition on its way to the knowledge economy“, Hamburg 2003, in: <http://www.leeds.ac.uk/educol/documents/00003312.htm>

Da die Erweiterung des Prozesses der Migration vom bloßen *Brain drain* hin zu einer *Brain circulation* Voraussetzung für eine gelungene europäische Integration ist, ist die Schaffung von Anreizstrukturen für ausländische Studenten und Lehrkräfte von besonderer Bedeutung. In Litauen befindet sich diese Entwicklung noch in der Anfangsphase. Die litauischen Universitäten bieten nur wenige englischsprachige Lehrprogramme an, die technischen und organisatorischen Infrastrukturen können kaum mit westlichen Standards konkurrieren, und auch die Wohnbedingungen in studentischen Wohnheimen entsprechen nicht europäischen Standards. Gegenwärtig liegt das Verhältnis von ausländischen Studierenden in Litauen und im Ausland studierenden Litauern bei 1:10.⁶⁸ Wie in Tabelle 1 zu sehen ist, ist der Unterschied zwischen den vom DAAD geförderten deutschen und litauischen Studenten sehr groß. Die deutschen Studenten haben bis jetzt grundsätzlich an kurzen Programmen (wie Studienreisen) teilgenommen, während der Aufenthalt von Litauern in Deutschland in der Regel mehrere Monate dauert.

Tabelle 1

Jahresstipendien		Jahr	Gesamtbilanz	
Geförderte Litauer	Geförderte Deutsche		Geförderte Litauer	Geförderte Deutsche
*	*	1996	152	33
5	0	1997	137	31
6	0	1998	102	26
4	0	1999	153	40
7	1	2000	201	66
18	0	2001	244	101
17	0	2002	193	84
10	0	2003	*	*

* Keine Daten vorhanden

(Datenquelle: Deutscher Akademischer Austausch Dienst: *Der DAAD und der akademische Austausch mit Litauen. Darstellung des Sachstands 2002.*)

Darüber hinaus ist die internationale Akkreditierung nötig, um bessere Anreize für ausländische Studenten zu schaffen. Die Rektoren der litauischen Hochschulen haben bereits vorgeschlagen, ab 2005 externe Experten für die Bewertung der Studienqualität nach Litauen einzuladen. Von der „objektiven“ ausländischen Bewertung erhoffen sie sich, interne Interessenkonflikte zu vermeiden und zugleich die internationale Anerkennung der Hochschulen zu beschleunigen. Dieses Vorhaben ist allerdings mit hohen Kosten verbunden, so dass das litauische Zentrum für die Bewertung von Studienqualität seinen Unwillen ausgedrückt hat, die ausländischen Experten zu beschäftigen.⁶⁹

⁶⁸ Vgl. Jucevičienė / Vaitkus (2003).

⁶⁹ Vgl. Kibirskštienė, Aldona: „Lietuvos universitetai bijo likti provincijos lygio“, in: *Kauno diena* 27.01.2004, in: <http://www.delfi.lt/news/daily/education/article.php?id=3606031>

Eine besonders große Herausforderung stellt für Litauen die Erhöhung des BIP-Anteils für Bildungsausgaben auf den europäischen Standard dar.⁷⁰ Die wirtschaftliche Lage des Landes erlaubt es noch nicht, die notwendigen Summen für Bildung auszugeben. Hinzu kommt auch die Tatsache, dass die umfangreichen Strukturförderungsprogramme für die MOE-Länder, die häufig als Anschubfinanzierungen konzipiert waren, sich in den kommenden Jahren voraussichtlich quantitativ verringern werden.

Wie zu sehen war, macht Litauen große Fortschritte in seinem Hochschulbildungssystem, auch wenn es weiterhin vor einigen ernsten Herausforderungen steht. Die Entwicklung könnte in eine paradoxe Situation führen, die von Jucevičienė und Vaitkus folgenderweise dargestellt wird:

The question arises, if Lithuania is going to encounter a paradoxical situation, when the higher quality of university education creates a more intense process of brain drain. The losses in their economic expression could be higher than the profit of Western business investment to Lithuania. In this way, a small country in-transition can lose its resources and, eventually, become unable to join globalisation processes under the conditions of partnership, and be non-competitive in the market of the knowledge economy.⁷¹

Den Autoren ist hier zuzustimmen, dass diese Gefahr in kurzfristiger Perspektive besteht und eine Verzögerung in der Entwicklung der Konkurrenzfähigkeit Litauens erzeugen kann. Jedoch ist zu betonen, dass die gute Qualität der Hochschulbildung eine unausweichliche Bedingung für die internationale Wettbewerbsfähigkeit der Hochschulen ist. In einer längerfristigen Perspektive ist mit einem *Brain exchange* zu rechnen: Wenn es Litauen gelingt, die Qualität seiner Universitäten so zu erhöhen, dass sie international anerkannt werden, so kann es auch mit den besten Professoren und begabtesten Studenten aus ganz Europa rechnen. Allerdings ist die Wissenschaftsentwicklung Litauens, wie es im Weiteren zu sehen sein wird, noch nicht so weit fortgeschritten, als dass sie bereits zu den großen Namen in der Europäischen Union gehören würde. Andere Faktoren spielen für die Attraktivität des Wissenschaftsstandortes Litauen eine ergänzende Rolle. Die Entwicklung wirtschaftlicher Prosperität, der Abbau von Bürokratie, die Wiedergewinnung seiner historischen Attraktivität als Kulturstandort, die Litauen über Jahrhunderte ausgezeichnet hat, oder die Verbesserung der verkehrstechnischen Infrastruktur sind nur einige exemplarische Begleitbedingungen, die die Anziehungskraft Litauens für Hochqualifizierte erhöhen könnten.

⁷⁰ Vgl. Kibirkštienė (2004).

⁷¹ Jucevičienė / Vaitkus (2003), S. 9.

4.2.2 Berufliche Perspektiven litauischer Hochqualifizierter

Während der Fokus des obigen Teils auf den institutionellen Reformen und ihren Problemen lag, sollen im Folgenden die Berufsperspektiven und Arbeitsbedingungen der Hochqualifizierten veranschaulicht werden, um das Potenzial des *Brain drain* besser einschätzen zu können. Das litauische Wissenschaftssystem ist in weiten Teilen noch stark von den Strukturen der Vorwendezeit geprägt. Neue didaktische Methoden in der Hochschullehre und in der Evaluation setzen sich nur langsam durch, Arbeitsmaterialien werden erst allmählich ersetzt, die alten hierarchischen Strukturen leben in manchen Bereichen durch personelle Kontinuität beinahe ungebrochen fort. Und auch im Bereich der Forschung haben sich häufig noch die alten planwirtschaftlichen Strukturen erhalten. Zugleich gibt es eine Tendenz zur Abschottung des Systems nach außen, die sich der Verteidigung von älteren Privilegien verdankt – so werden beispielsweise in der Regel im Ausland erworbene Hochschuldiplome (insbesondere PhD) nur wenig geschätzt. Bis jetzt müssen alle im Ausland erworbenen PhD-Zeugnisse für eine weitere akademische Karriere zuerst vom litauischen Wissenschaftsrat anerkannt werden. Die Vereinfachung des Anerkennungsverfahrens hinsichtlich der europäischen Diplome ist bereits vorgesehen, doch werden bis jetzt sowohl europäische als auch alle anderen Abschlusszeugnisse nach dem alten Verfahren anerkannt.⁷²

Eine Stelle an einer wissenschaftlichen Institution zu bekommen ist schwierig, die Mobilität der Forscher innerhalb Litauens ist durch die unflexiblen institutionellen Strukturen begrenzt. Die litauischen Institutionen agieren noch immer sehr protektionistisch, und diese Strukturstarre ist zugleich Folge der überkommenen und Ursache erneuter Wettbewerbsunfähigkeit. Eine neue Stelle wird für externe Forscher erst dann ausgeschrieben, wenn es keinen internen Wissenschaftler dafür gibt.⁷³ Darüber hinaus sind diejenigen, die in den Forschungsinstituten bleiben, international nur wenig mobil. Sie befürchten, dass ihre Stellen in der Heimat nach einem längeren Aufenthalt im Ausland nicht mehr gesichert sein könnten.

Der freie Zugang zu Informationen über berufliche Aufstiegsmöglichkeiten ist für die Qualifizierung und Weiterbildung der Hochqualifizierten von Bedeutung, doch sind die litauischen Universitätsstrukturen ebenso wie die der staatlichen Verwaltung wenig transparent. Dieses Informationsdefizit hatte beispielsweise bereits negative Konsequenzen für die Position Litauens in Brüssel, als weniger litauische Spezialisten für Stellen in den EU-

⁷² Uksienė, Virginija (Referentin bei dem Wissenschaftsrat Litauen): [Interview, durchgeführt von R.V. am 13.09.2004.]

⁷³ Vgl. Valiokas, Ramūnas: "Intelektu emigracija: Lietuvos nuostoliai ar kapitalas?", in: *Respublika*, 3108.2002.

Institutionen zur Verfügung standen, als es eigentlich vorgesehen war (69 von 110). Die Bewerber waren nicht genug über die Arbeitsmöglichkeiten und das Concour-Verfahren informiert. Nicht nur der Mangel an Informationen, sondern auch die Tatsache, dass die litauischen Ministerien für aus Brüssel zurückkehrende Beamte keine Rückkehrgarantie auf den Arbeitsplatz abgeben konnten, spielte dabei eine negative Rolle.⁷⁴

Der Austausch zwischen litauischen und europäischen Forschungsinstitutionen ist wegen der national orientierten Regeln des litauischen Wissenschaftssystems sehr gering. Die existierenden Netzwerke der ausgewanderten Wissenschaftler haben bis heute eine eher symbolische Bedeutung.⁷⁵ Nur selten veröffentlichen litauische Wissenschaftler in internationalen Zeitschriften, weil die wissenschaftlichen Institutionen dies nicht fördern. Ein litauischer Habilitierter ist im Unterschied zu estnischen Wissenschaftlern nicht verpflichtet in internationalen Zeitschriften zu veröffentlichen.⁷⁶ Die wissenschaftliche Abgrenzung hat negative Konsequenzen für die Entwicklung des Landes. Anders als beispielsweise Estland bekommt Litauen weniger Geld für seine wissenschaftlichen Projekte als es in das EU-Budget eingezahlt hat. In den letzten zwei Jahren wurden 1.200 Anträge für Projekte nach Brüssel geschickt, aber nur 72 Institutionen waren dabei erfolgreich.⁷⁷ Dieser Misserfolg ist eine Konsequenz der nationalen Ausrichtung des litauischen Wissenschaftssystems, weil die Gelder den Institutionen zugesagt werden, deren Wissenschaftler durch ihre Arbeit europaweit bekannt sind.

Bislang gibt es in Litauen keine Programme, die die Unterstützung der Forschung durch den privaten Sektor oder andere Kooperationsformen zwischen Universitäten und Privatwirtschaft vorsehen. Im Unterschied zu den westlichen Ländern Europas trägt der Staat Litauens weiterhin den größten Teil der Kosten. Die Löhne der Wissenschaftler sind im Vergleich zum litauischen Durchschnittslohn von 1222 Litas (ca. 354 €) relativ niedrig. Ein lehrender Lektor mit PhD-Titel kann z.B. an der Universität für Medizin (Kaunas) von 866 (ca. 250 €) bis zu 1675 Lt. (ca. 485 €) verdienen. Darüber hinaus gibt es wegen des undynamischen Systems

⁷⁴ Vgl. Šmaižytė, Vytautė: “Lėtapėdžiai Briuseliui nereikalingi. Lietuvos atstovai praleido progą įsidarbinti ES institucijose”, in: *Lietuvos rytas*, 09.09.2004.

⁷⁵ Vgl. Socialinių Tyrimų Institutas (2004), S. 176.

⁷⁶ Stepanauskas und Valiokas vergleichen die Produktivität der litauischen und estnischen Wissenschaftler. Während die Zahl anerkannter Publikationen pro 1 Million Einwohner in Litauen im Jahre 1999 155 betrug, lag die Zahl der in Estland anerkannten Publikationen bei 418. Vgl. Stepanauskas, Ramūnas / Valiokas Ramūnas: “Ar norima sustabdyti protų nutekejimą?” In: *Lietuvos rytas*, 20.09.2001.

⁷⁷ Vgl. BNS: „ES milijonai aplenkus Lietuvos mokslininkus“, 31.08.2004, in: <http://www.delfi.lt/news/daily/science/article.php?id=5015991>

keine flexiblen Berufsperspektiven.⁷⁸ Das Hierarchiesystem im staatlichen Bereich blockiert die Initiativkraft der jungen Spezialisten, da ältere hochrangige Beamten die jungen Hochqualifizierten als Bedrohung für ihre Arbeitsplätze betrachten. Verunsicherung und in der Folge das Festhalten am Status quo als Grundmentalität in vielen Arbeitsbereichen ist nicht selten die Konsequenz, während umgekehrt aus der Perspektive des akademischen Nachwuchses sich die Gestaltungsspielräume als gering und eigene Aufstiegsmöglichkeiten als langwierig darstellen. Das Ausland erscheint demgegenüber als eine echte Alternative, deren mögliche Nachteile oder Risiken aus der Ferne oft unterschätzt werden.

Nicht nur niedrige Löhne und geringere Aufstiegschancen, sondern auch schlechtere Arbeitsbedingungen gehören zu den Hauptursachen für den *Brain drain*. Als Konsequenz der schlechten Personalsituation, die sich den ungünstigen ökonomischen Bedingungen der litauischen Hochschullandschaft verdankt, können sich Wissenschaftler wegen der Belastung durch Lehrverpflichtungen oft nicht ausreichend der Forschung widmen.⁷⁹ Dies ist ein wichtiger Grund zur Emigration für diejenigen, die im Bereich der Forschung arbeiten wollen. Damit nimmt das Forschungspotenzial an den Hochschulen insgesamt ab, was wiederum zu einer Verschlechterung der universitären Infrastrukturen, der akademischen Ausbildung und auch der Wettbewerbs- und Kooperationsfähigkeit mit der Wirtschaft führt. Zugleich wird das Potenzial der im Land Gebliebenen nicht maximal ausgenutzt, was wiederum oft zu einer unproduktiven Allokation des *Brains* führt.

„Litauen ist das Land der Verwandten“, heißt es im Volksmund, und in der Tat können Beziehungen und Verwandtschaften mit wichtigen Personen oft einen guten Einstieg in die berufliche Karriere bedeuten. Insbesondere bei staatlichen Institutionen wie Ministerien, dem nationalen Gerichtshof, der Verwaltung etc. sind die Zugangsmöglichkeiten für Hochschulabsolventen, die keine „geheime“ Unterstützung haben, relativ begrenzt. Gute Abschlussnoten oder entsprechende Erfahrungen bedeuten noch keine Garantie für einen erfolgreichen beruflichen Einstieg. Wie eine Untersuchung von Daniūnas u.a. zeigt, sind sogar 52,95% der befragten litauischen Absolventen einer technischen Universität der Meinung, dass die soziale Position ihrer Eltern und Beziehungen wichtige Faktoren für den beruflichen Einstieg sind.⁸⁰ Diese von der wissenschaftlichen Literatur oft ignorierte Tatsache ist ein

⁷⁸ Vgl. Eurodoc (The Council for postgraduate Students and junior Researches in Europe): *Questionnaire-Lithuania*, 2004, in: <http://www.eurodoc.net/activities/eurodoc2004/questionnaires/Lithuania.pdf>

⁷⁹ Vgl. Kuzmickaitė (2000), in: Jucevičienė u.a. (2002), S. 21f.

⁸⁰ Vgl. Daniūnas, A. / Ginevičius, R. / Kirvaitis, R. / Komka A. / Mailinauskas, P. / Nakas A. J. / Uosienė, A. / Valiulis A. V. / Zavadskas: „Ataskaita. Integracijos ir karjeros direkcijos veikla“, VGTU 2002, in: <http://www.vtu.lt/ataskaita/2002/9.doc>

wichtiger Grund für begabte und ambitionierte Hochschulabsolventen, ihr Glück im Ausland zu suchen. Etwas einfacher ist es im privaten Sektor, wo marktwirtschaftliche Kriterien inzwischen eine größere Rolle als die persönlichen Beziehungen spielen, doch auch hier sind Bekanntschaften und persönliche Empfehlungen weiterhin von Bedeutung.

Es wurde gezeigt, dass die litauischen Hochschulen noch mit erheblichen Problemen zu kämpfen haben, um auf dem internationalen Markt konkurrenzfähig zu werden. Der Staat erweist sich dabei als weder finanziell noch politisch dazu bereit, eine positive Entwicklung nachhaltig zu beschleunigen. Diese qualitative Beschreibung soll im Folgenden durch eine sowohl die quantitative als auch qualitative Aspekte berücksichtigenden Analyse des *Brain drain* in Litauen konkretisiert werden.

4.3 Empirische Aspekte des *Brain drain* in Litauen

Wie bereits in Kapitel 1.2 angedeutet wurde, gibt es nur wenige wissenschaftliche Studien, die das Thema *Brain drain* in Litauen zu ihrem Schwerpunkt machen. Das litauische Amt für Statistik liefert zwar Zahlen zur Migration, doch keine konkreten Daten zum *Brain drain*. Dieser Mangel an Daten erschwert die Einschätzung der gegenwärtigen Migration der litauischen Hochqualifizierten. Dennoch können aus der vorhandenen Datenlage Schlüsse zur Migration aus Litauen gezogen werden, die vor dem Hintergrund der Fragestellung nach der Situation der Hochqualifizierten interpretiert werden sollen.

Im Mai 2004 wurde eine Befragung von der Gesellschaft für Marktforschung und öffentliche Meinung Sprinter Tyrimai durchgeführt (siehe Anhang).⁸¹ An der Umfrage nahmen 1005 litauische Staatsbürger zwischen 18 und 75 Jahren aus verschiedenen Regionen Litauens teil. Die Befragung richtete sich nicht speziell an die hoch qualifizierten Arbeitskräfte, wird aber in den folgenden Ausführungen berücksichtigt, um einige allgemeine Einschätzungen zur Perspektive der Migrationswilligen anstellen zu können.

4.3.1 Litauen – das Land der Hochqualifizierten?

Im Unterschied zu den meisten MOE-Ländern liegt Litauen im Hinblick auf den Anteil der Bevölkerung mit Hochschulausbildung über dem EU-Durchschnitt. Es ist jedoch nicht auszuschließen, so Eurostat, dass dieser bemerkenswert hohe Anteil tertiärer Bildung in

⁸¹ Vgl. Delfi: "Iš Lietuvos išvykti norėtų dar 28 proc. Gyventojų. Sprint tyrimai", 16.06.2004, in: <http://www.delfi.lt/news/economy/Media/article.php?id=4550622>

Litauen aus einer unterschiedlichen Klassifizierung von Bildungsgängen resultieren kann.⁸² In diesem Zusammenhang ist es wichtig zu prüfen, in welcher Verbindung die statistischen Zahlen mit den qualitativen Normen stehen.

Im Unterschied zu der Slowakei und den Baltischen Staaten konzentriert sich die regionale Verteilung der Hochqualifizierten in Litauen nicht in der Hauptstadtregion. Die Regionen Kauno und Utenos haben statistisch gesehen einen höheren Bildungsstand als die Region Vilniaus. Die regionale Verteilung ist zum Teil ein Erbe des sowjetischen beruflichen „Zuteilungssystems“ („pagal paskyrima“), da die Arbeitsstellen nach dem Hochschulabschluss von den staatlichen Instanzen vorbestimmt wurden. Lediglich die besten Studenten konnten die Städte, in denen sie arbeiten wollten, selbst auswählen. Hinzu kommt die Tatsache, dass sich in der Region Utenos ein Atomkraftwerk, eine Textilfabrik, eine Brauerei und andere wichtige Betriebe befinden. In den letzten Jahren sind die regionalen Ungleichgewichte von steigender Tendenz, besonders die Hauptstadt Litauens wird wegen beruflicher Möglichkeiten zunehmend von jungen Hochqualifizierten bevorzugt.⁸³

Die relativ hohe Zahl vorhandener hochqualifizierter Arbeitskräfte sind ein komparativer Vorteil für Litauen, jedoch macht der rasche Wechsel vom planwirtschaftlichen System zur Marktwirtschaft die Produktivität der Hochqualifizierten problematisch. Diejenigen Hochqualifizierten, die ihre Hochschulbildung vor mehr als 10 Jahren absolviert haben, sind für solche Veränderungen besonders empfindlich. Viele von ihnen mussten Arbeitsstellen annehmen, in denen sie von ihrem Know-how nur wenig Gebrauch machen konnten. Ungeachtet dessen, dass viele Arbeitskräfte überqualifiziert sind, mangelt es ihnen an Kenntnissen in Fremdsprachen, Recht und insbesondere Finanzen und Marketing.⁸⁴ An internationalen Wissenschaftsstandards gemessen mangeln litauische Doktoranten überdurchschnittlich an Qualifikationen.⁸⁵

Die statistischen Zahlen zum hohen Anteil hochqualifizierter Arbeitskräfte in Litauen können also in der Realität qualitativ in Frage gestellt werden. Besonders Angehörige der Generation, die noch in der Sowjetrepublik Litauen die Hochschule absolviert hat, ist im Vergleich zu den

⁸² Vgl. Europäische Kommission/Eurostat: *Beschäftigung und Arbeitsmarkt in den Ländern Mitteleuropas*, 2003, in: http://europa.eu.int/comm/eurostat/Public/datashop/print-product/DE?catalogue=Eurostat&product=KS-AC-03-001-__-N-DE&mode=download, S. 37.

⁸³ Gruzevskis / Beleckiene (1999), S. 29.

⁸⁴ Vgl. Gruzevskis / Beleckiene (1999), S. 28f. sowie Celms, Elisabeth: „Eastern mentality clashes with Western management style“, in: *The Baltic Times*, 2004, in: http://www.baltictimes.com/art.php?art_id=10013.

⁸⁵ Vgl. Baltkojytė, Audronė: „Jaunieji mokslininkai vis dažniau lieka užsienyje“, in: *Kauno diena* 13.09.2002, in: <http://www.kaunodiena.lt/lt/?id=6&aid=2003>.

jungen Hochqualifizierten unflexibel, und viele, die auch nach der Wende immobil geblieben sind, beherrschen keine Fremdsprache (außer Russisch). Diese Hochqualifizierten neigen am wenigsten zur Migration. Die jungen Hochqualifizierten hingegen werden zunehmend mobiler, sie beherrschen mehrere Sprachen, sind meistens ledig und haben oft bereits kürzere Auslandsaufenthalte hinter sich. Im nächsten Kapitel ist daher zu untersuchen, wie groß das tatsächliche Migrationspotenzial in Litauen ist.

4.3.2 Das Migrationspotenzial der Hochqualifizierten in Litauen

Nach Ansicht des polnischen Wirtschaftswissenschaftlers Witold Orłowski ist das Risiko einer massiven Auswanderung qualifizierter Arbeitskräfte besonders aus Mitteleuropa gering. Ein Vergleich von Kosten und Nutzen zeige, dass die Abwanderung sich trotz Einkommensdifferenz nicht lohne. Hinzu komme auch die Tatsache, dass man in seinem Herkunftsland oft bessere berufliche Perspektiven habe. So sei die Einladung der deutschen Regierung an ausländische Informatiker nur auf minimales Interesse in den mittel- und osteuropäischen Ländern gestoßen. Dieses von Orłowski angeführte Beispiel ist zwar zutreffend, dennoch verliert seine Behauptung an Schärfe, wenn man alle hochqualifizierten Arbeitskräfte in Betracht zieht. Die Löhne der Informatiker sind im Vergleich zu anderen Berufen auch in den mittel- und osteuropäischen Staaten relativ hoch. Doch handelt es sich bei hochqualifizierten Arbeitskräften eben auch um Lehrer, Chemiker, Biologen, Geisteswissenschaftler und andere Akademiker, die in ihren Heimatländern ein deutlich niedrigeres Einkommen haben.

Nach offiziellen Angaben haben 278.000 Litauer in den letzten zehn Jahren ihr Land verlassen. Nach Schätzungen von Migrationsforschern sind allerdings 168.000 Emigranten in dieser Summe nicht erfasst.⁸⁶ Gegenwärtig dominiert eine „kurzfristige Migration“: Arbeitskräfte wandern zumeist aus wirtschaftlichen Gründen aus, aber sie halten ihre finanziellen, sozialen und wirtschaftlichen Verbindungen zu Litauen aufrecht und kehren nach einiger Zeit entweder dauerhaft oder vorübergehend in ihr Land zurück. Die offenen Grenzen Großbritanniens und Irlands haben nach dem 1. Mai 2004 bereits Tausende von Litauern angezogen, genauere quantitative Aussagen darüber, welche Auswirkungen die Öffnung der Grenzen für das *Brain drain* hat, sind aufgrund der Datenlage jedoch schwierig. Weder die litauische Botschaft in Großbritannien noch die Botschaft von Großbritannien in Litauen liefern Angaben, die eine zunehmende Migration der Hochqualifizierten nachweisen könnten.

⁸⁶ Vgl. Socialinių Tyrimų Institutas (2004), S. 174f.

Die Umfrage *Sprinter Tyrimai* zeigt, dass nur 10,2% der Befragten konkrete Auswanderungspläne haben und dass die jungen Leute bis 35 Jahre die absolute Mehrheit der potenziellen Migranten stellen. Interessant ist auch, dass das individuelle Einkommen dabei keine Rolle spielt. Die Tatsache, dass 18% der Befragten keine konkreten Gründe für die Auswanderung angeben können (siehe Tabelle 2 im Anhang), ist ein möglicher Indikator dafür, dass die tatsächliche Auswanderungsbereitschaft dieser Gruppe alles andere als groß ist. 86% der Befragten haben Freunde, Bekannte und/oder Verwandte im Ausland (siehe Tabelle 3 im Anhang), ein Hinweis auf die oben erläuterte *Chain Migration*.

Es gibt mehrere Faktoren, die eine Erklärung für die Nicht-Migration der Hochqualifizierten bieten. Zu diesen Faktoren gehört die mangelnde Akzeptanz einer „ausländischen“ Hochschulausbildung in den Industrieländern: Die mittelosteuropäischen Abschlusszeugnisse werden von westlichen Arbeitgebern (im nicht-akademischen Bereich) in der Regel noch mit Misstrauen betrachtet.⁸⁷ Diese ablehnende Haltung wird auch von dem Vorurteil genährt, dass das aus dem planwirtschaftlichen übernommene Bildungssystem den Anforderungen einer Marktwirtschaft nicht entspreche, da der Schwerpunkt jahrzehntlang zu stark auf einer spezialisierten Berufsausbildung lag. Diese negative Einstellung der westlichen Unternehmen und Organisationen wird sich vermutlich im Laufe der europäischen Integration ändern, und besonders dann, wenn die litauischen Universitäten internationale Anerkennung gewinnen. Momentan gibt es eine solche Anerkennung aber noch nicht – die Universitäten Litauens erscheinen weder unter den besten 500 Universitäten der Welt noch unter den besten 100 in Europa.⁸⁸ Wie oben bereits dargelegt (Kap. 4.2.2), sind für eine Verbesserung des Ansehens der akademischen Ausbildung in Litauen einschneidende Reformen im Universitätssystem notwendig.

Die Einschätzung des *Brain drain* von Litauen in die Europäische Union ist wegen der fehlenden empirischen Daten nur begrenzt möglich. Jedoch zeigen Indizien wie die Lohnunterschiede, die im Vergleich zu den westlichen Staaten immer noch schlechten Arbeitsbedingungen und teilweise begrenzte Karrieremöglichkeiten, dass das Potenzial des *Brain drain* in den nächsten Jahren größer werden könnte. Hinzu kommt die Tatsache, dass die Sprachbarrieren immer geringer werden und immer mehr Studenten das Ausland für ihr Studium wählen. Die Motivation für eine bessere Ausbildung steigt in Litauen zunehmend. Ein

⁸⁷ Solche Hemmnisse sind für die Top-Hochqualifizierten meistens nicht relevant, weil sie in der Regel im Ausland wegen ihrer im Herkunftsland erworbenen hohen Leistungen ohne Schwierigkeiten Arbeit bekommen.

⁸⁸ Information von "News&World Report", vgl. Gliozerienė, Audronė: "Lietuvos universitetai nepatenka į pasaulio geriausių šimtukus", 21.08.2004, in: <http://www.delfi.lt/news/daily/education/article.php?id=4944088>

Universitätsabschluss und gute Fremdsprachenkenntnisse werden von jungen Leuten als bessere Chance am internationalen Arbeitsmarkt angesehen.⁸⁹ Es ist daher zu erwarten, dass die Zahl der im Ausland Studierenden in den nächsten Jahren weiterhin steigen wird. Litauische Hochschulabsolventen, die ihre Abschlusszeugnisse in westlichen Ländern erwerben, werden auf dem westlichen Arbeitsmarkt bevorzugt. Dementsprechend bleibt ein großer Teil der im Ausland studierenden Litauer kurz- oder langfristig im Ausland. Es lässt sich also feststellen, dass die zunehmende Zahl der im Ausland Studierenden eine zunehmende Migration der potenziellen Hochqualifizierten bedeutet. Dieses Potenzial an wissenschaftlichem Nachwuchs geht Litauen verloren.

Das Potenzial eines *Brain drain* aus Litauen ist groß, und seine Entwicklung wird wesentlich von der Politik und wirtschaftlichen Entwicklung Litauens abhängen. Die Balance zwischen Nachfrage und Angebot der Hochqualifizierten sollte bereits bei der Ausbildung neuer Spezialisten durchdacht und gegebenenfalls durch eine offene Informationspolitik auch beeinflusst werden. Im Hinblick auf die EU-Integration ist die Richtung der Migration der Hochqualifizierten von Interesse, insbesondere für die Frage, welche Auswirkungen diese Migration auf die EU-25 haben kann.

4.3.3 Die Zielländer litauischer Studenten und Hochschulabsolventen

Im akademischen Jahr 2000/2001 studierten über 3000 Litauer in der EU-10 und den damaligen Beitrittskandidatenländern. Ein Drittel davon studierten in Deutschland, 22% in Polen, 12% in Lettland, 8% in Estland und 6% in Schweden.⁹⁰ Dies zeigt, dass Deutschland weiterhin einer der populärsten Staaten für litauische Studenten ist, was vor allem mit den umfangreichen Förderungsprogrammen der Bundesrepublik Deutschland zu tun hat. Stiftungen und staatliche Einrichtungen wie der Deutsche Akademische Austauschdienst oder die Bosch Stiftung sind großzügige Förderer des Austausches von mittelosteuropäischen und deutschen Studenten.

Die für die litauischen Arbeitskräfte attraktivsten Zielländer sind anhand der *Sprinter Tyrimai* momentan Großbritannien und Irland, ferner Spanien und Skandinavien (siehe Anhang, Tabelle 4). Diese Länder sind in der Regel für die wenig bzw. nicht qualifizierten Arbeitskräfte attraktiv, denn bereits vor der EU-Erweiterung wanderten Tausende von Arbeitskräften in

⁸⁹ Vgl. Knogler, Michael: *Arbeitsmarktpolitische Herausforderungen in den Ländern der EU-Beitrittskandidaten*, Gutachten erstellt im Auftrag des Bundesministeriums der Finanzen, München 2002, S. 47ff.

⁹⁰ Vgl. DELFI (01.07.2004).

diese Länder aus, um dort zumeist illegal zu arbeiten. Aus diesem Grund kann man davon ausgehen, dass die hohen Zahlen nicht in erster Linie die Hochqualifizierten betreffen, wobei nach dem 1. Mai 2004 eine größere Zahl litauischer Studenten wegen der Reduzierung von Gebühren an britischen Universitäten zu erwarten ist.

Ein wichtiger Nachteil der Befragung von *Sprinter Tyrimai* besteht darin, dass sie keine Informationen zum Zeitraum des Aufenthaltes enthält. So können aus den Daten keine Schlüsse auf die Nachhaltigkeit der Migrationsbewegung bzw. auf mögliche Rückwanderungen gezogen werden. Weiterhin ist die Frage „Welcher ‚alte‘ EU-Mitgliedstaat ist Ihrer Meinung nach das attraktivste Land für die Migration?“ irreführend formuliert: Auch wenn ein Befragter in die Vereinigten Staaten auswandern möchte, ist er möglicherweise „gezwungen“, letztlich doch ein europäisches Land zu wählen. In der Tat gab es bei der Befragung einige, die keine bessere Antwort als „die USA“ wussten. Die USA gehören weiterhin zu den begehrtesten Zielländern für litauische Studenten und Hochqualifizierte.⁹¹ Die alleinige Ermittlung der Motivation Ausreisewilliger reicht nicht aus, um die tatsächliche Wanderungsbewegung feststellen zu können. Die Pull-Faktoren für die Migration müssen ebenso berücksichtigt werden – welche juristischen, politischen, sozialen oder wirtschaftlichen Möglichkeiten bestehen realiter für die Auswanderung, gibt es Förderungsprogramme, bilaterale Abkommen oder andere Anreize, die ein Land für die Immigrationswahl aufwerten können? Es bleibt festzuhalten, dass die Bereitwilligkeit der litauischen Hochqualifizierten nach den USA auszuwandern sehr groß ist. Dies spricht für die in Kap. 3.2.2. formulierte These, dass die „alten“ Mitgliedstaaten durch ihre protektionistische Immigrationspolitik einen großen Teil des hochqualifizierten Humankapitals verlieren könnten. Dieses Problem stellt sich sowohl für Litauen als auch für die Europäische Union um so dringlicher, da eine Auswanderung in die USA aufgrund der größeren geographischen Distanz auch ein Aufrechterhalten von Kontakten in die Heimat und damit den Rückfluss von Know-How und die Remigration unwahrscheinlicher macht als bei einer Migration innerhalb der EU. Da die Migration der Hochqualifizierten selten Ein-Weg-Prozess ist, stellt sich also die Frage, ob die Ausgewanderten zurückkehren und an der Entwicklung ihres Landes teilnehmen werden. Dies soll der Schwerpunkt des nächsten Kapitels sein.

⁹¹ Vgl. Jucevičienė u.a. (2002), S. 20.

4.4 *Brain drain* oder *Brain Exchange*?

In den letzten Jahren erscheinen immer mehr Studien, die das Thema des *Brain Exchange* zu ihrem Schwerpunkt machen.⁹² Im Laufe der Zeit hat sich gezeigt, dass Länder wie Südkorea, Italien, Spanien, Portugal und Irland dank ihrer wirtschaftlichen Prosperität und einer Politik, die gezielt Anreize für die Rückkehr von Akademikern aus dem Ausland schuf, viele ihrer Hochqualifizierten zurückgewonnen haben. So stellt Olesen fest:

It appears that the maximum benefit to the sending country is obtained when highly skilled migrants leave for relatively short periods of 10-15 years, remit while they are away, and return with financial and human and social capital. It happens all the time, and passes unrecognised, but could be promoted more strongly through various mechanisms.⁹³

Die Rückkehr der Hochqualifizierten muss nicht unbedingt auf permanenter Basis und als „physische“ Rückkehr erfolgen, sondern es können auch der Kapitalrückfluss, die Zusammenarbeit durch Diaspora-Netzwerke oder temporäre Rückkehr positive Effekte im Herkunftsland hervorrufen.⁹⁴ Litauen befindet sich in der *Brain drain* Phase, so dass die Rückkehr seines Humankapitals noch nicht bewertet werden kann. Doch nach der Erfahrung anderer Sendeländer kann man davon ausgehen, dass Litauen sein *Brain* in der Zukunft zurückgewinnen kann. Um das Rückkehrpotenzial einschätzen zu können, werden die Schlussfolgerungen der Studie *Return Migration in the Asia Pacific* (2003) von Iredale u.a. für die weitere Untersuchung zum Ausgangspunkt genommen.⁹⁵

The ‚brain drain‘ is no longer a major problem for countries as return migration and brain circulation have started to become more significant.

Litauen befindet sich gegenwärtig im Stadium der Migration, die in den nächsten Jahren wegen der Arbeitsfreizügigkeit in der Europäischen Union weiterhin steigen kann. Im Unterschied zu Taiwan, China oder anderen auf die Rückkehr von Hochqualifizierten großen Wert legenden Staaten zeigt Litauen bislang keine ausschlaggebenden Initiativen, um die besten Hochqualifizierten aus dem Ausland zurückzugewinnen. Man kann also davon ausgehen, dass das Land in der nahen Zukunft nur wenig von einem *Brain exchange* profitieren wird.

⁹² Z.B. Iredale, Robyn / Guo, Fei / Rozario / Santi (Hg.): *Return Migration in the Asia Pacific*, Cornwall 2003.

⁹³ Olesen, Henrik: "Migration, Return, and Development: An Institutional Perspective", in: *International Migration*, VOL. 40 (5), 2002, S. 125-150, hier S. 138.

⁹⁴ Dazu vgl. Kap. 2.3.2.

⁹⁵ Iredale u.a. (2003), S. 184f.

The stronger the commitment of migrants to social units in the country of origin, the more likely it is that return migration of successful migrants takes place.

Wie oben in Kap. 4.2.2 angedeutet wurde, gibt es bislang keine bedeutsamen Diaspora-Netzwerke zwischen den im Ausland lebenden litauischen Wissenschaftlern und ihrem Herkunftsland. Das Problem wurde in den wissenschaftlichen Kreisen inzwischen erkannt, so dass anzunehmen ist, dass in absehbarer Zeit entsprechende Maßnahmen eingeleitet werden. Es gibt bereits ein informelles Forum⁹⁶ der litauischen Wissenschaftler im Ausland, dessen Mitglieder es sich zum Ziel gesetzt haben, den Informationsaustausch zwischen den Wissenschaftlern im Ausland zu intensivieren und den Aufbau eines innovativen Studien-, Wissenschafts- und Technologiesystems in Litauen mit ihrem Know-how zu unterstützen. Diese Initiative hat jedoch begrenzte Möglichkeiten, weil sie weder vom Staat noch vom Wirtschaftssektor unterstützt wird. Bis dato gibt es in Litauen keine Expertendatenbank, so dass der intellektuelle Austausch zwischen den in Litauen und den im Ausland arbeitenden Wissenschaftlern nur gering sein kann. Diese Tatsachen bestätigen erneut die These, dass Litauen kurzfristig nicht von der Rückkehr der Hochqualifizierten profitieren wird.

The role of the government in facilitating return migration is as important as the economic, social and political environment of the country.

Litauen befindet sich in einer Transformationsperiode, nachdem die planwirtschaftlich ausgerichtete Struktur des Landes vollständig umgebaut werden musste. Bisher konzentrieren sich die politischen Kräfte Litauens weder auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen der daheim gebliebenen Hochqualifizierten noch auf ihre Rückkehr. Genauso wenig werden die Hochschulabsolventen, die ihr Studium im Ausland abgeschlossen haben, bevorzugt. In manchen Fällen wird ein ausländisches Hochschulzeugnis wegen seiner Inkompatibilität mit dem litauischen sogar als ein Nachteil angesehen.⁹⁷ Diese Faktoren sind ein weiterer Hinweis darauf, dass die Rückkehr der Hochqualifizierten in absehbarer Zeit noch nicht sehr ausgeprägt sein dürfte. Wenn die litauische Regierung bessere Bedingungen für die ausgewanderten Hochqualifizierten schafft, kann die Rückkehr der Hochqualifizierten beschleunigt werden. Zahlreiche Wissenschaftler sind in den westlichen Ländern als Assistenten tätig, und sie wären zur Rückkehr nach Litauen grundsätzlich motiviert, wenn ihnen führende Positionen angeboten würden.

⁹⁶ Užsienio Lietuvių Mokslo Forumas (ULMF), in: <http://www.balticlabs.com/forumas/index.php?page=apie>

⁹⁷ Dazu siehe Kap. 4.2

Jucevičienė u.a. vertreten die Meinung, dass die Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Hochqualifizierten in Litauen wichtiger sei als Investitionen in die Rückkehr Ausgewanderter, da die Initiativen, die sich auf die Rückkehr konzentrieren, noch keine Lösung der Probleme bieten, während Maßnahmen, die in Litauen arbeitenden Hochqualifizierten zu halten, einen nachhaltigen Effekt haben könnten.⁹⁸ Letzterem ist grundsätzlich zuzustimmen, jedoch sollte die Rückkehr der Hochqualifizierten nicht unterschätzt werden. Wie gezeigt wurde, erzeugt die Konzentration auf den nationalen Bildungssektor einen Abschottungseffekt, der die dringend notwendige Erhöhung von Kompatibilität und Kommunikation mit internationalen wissenschaftlichen Institutionen erschwert. Das in westlichen Staaten erworbene Know-how spielt für die Entwicklung Litauens im Prozess der Europäisierung und Globalisierung jedoch eine ausschlaggebende Rolle. Darüber hinaus darf nicht übersehen werden, dass die Ausbildung vieler im Ausland Hochqualifizierter für Litauen kostenlos ist. Dies ist angesichts der wirtschaftlichen Lage des Landes von nicht zu unterschätzender Bedeutung. Es scheint jedoch, als ob Maßnahmen zur Weiterentwicklung des *Brain drain* in einen *Brain exchange* in Litauen weder auf der politischen Agenda stehen, noch in der Öffentlichkeit in höherem Ausmaß thematisiert werden.

The stronger the economic growth and the more 'globalized' the economy, the greater the rate of return migration as skilled émigrés will not feel that they will drop out of the loop of their profession.

Litauen ist eines der im ökonomischen Transformationsprozess fortgeschrittensten Länder unter den mittelosteuropäischen Staaten. Es ist zu erwarten, dass die wirtschaftliche Lage Litauens sich durch den freien Handel innerhalb der Europäischen Union, den Kapitalzufluss und die temporäre, den Arbeitsmarkt Litauens entlastende Emigration der nicht qualifizierten Arbeitskräfte weiter deutlich verbessern wird. Nach Angaben des litauischen Amtes für Statistik stieg das litauische Bruttoinlandsprodukt im zweiten Quartal 2004 im Vergleich mit der gleichen Zeitperiode im Jahr 2003 um 6,9% an. In diesem Zeitraum wurde der größte Mehrwert in der Produktionsbranche geschaffen. Der BIP-Anteil pro Kopf der Bevölkerung lag um 7,4 Prozentpunkte höher als im Vorjahr.⁹⁹ Darüber hinaus verringert sich die Arbeitslosenquote: Während sie im Jahre 2001 16,1% betrug, lag sie im Jahre 2003 bei 12,7%.¹⁰⁰ Auch die politische Lage blieb in den letzten 15 Jahren stabil. Diese Indizien

⁹⁸ Jucevičienė u.a.(2002), S. 82.

⁹⁹ Vgl. Botschaft der Republik Litauen in der Bundesrepublik Deutschland: „Anstieg des litauischen BIP“, 10.08.2004, in:

<http://amb.urm.lt/vokietija/showitem.php?TopMenuID=986&ItemID=2004&SiteID=62&LangID=7>

¹⁰⁰ Vgl. Eurostat (Data Shop Berlin).

versprechen eine positive Entwicklung hinsichtlich des *Brain exchange*. Dazu kommt die Tatsache, dass eine relativ hohe Zahl der befragten Hochqualifizierten Absichten für die Rückkehr haben bzw. sie nicht ausschließen.¹⁰¹

Es hat sich gezeigt, dass Litauen gegenwärtig weder politisch noch wirtschaftlich bereit ist, seine ausgewanderten Hochqualifizierten zurückzugewinnen. Auch die Förderung der in Litauen gebliebenen Wissenschaftler ist im Prinzip nicht vorhanden, so dass das Land weiterhin an hochqualifiziertem Humankapital verlieren wird. Eine Weiterentwicklung des *Brain drain* in einen *Brain exchange* als eine wesentliche Voraussetzung für die Europäische Integration ist also kurzfristig nicht zu erwarten. Ein freier *Brain Exchange* in der EU-25 wird also in erster Linie nicht durch politische Maßnahmen seitens der „alten“ und der „neuen“ Mitgliedsländer, sondern durch die wirtschaftliche Integration möglich. Die Gestaltbarkeit dieser Entwicklung ist auf diesem Wege natürlich wesentlich geringer, als wenn sie durch gezielte politische Maßnahmen begleitet würde.

5 Schlussfolgerungen und Ausblick

In der vorliegenden Arbeit wurde der Versuch unternommen, das Phänomen des *Brain drain* im Hinblick auf die Ost-West-Integration der EU-25 zu beschreiben. Exemplarisch wurde die Problematik anhand der gegenwärtigen Entwicklung Litauens vor allem im akademischen Bereich untersucht. Dabei sollten das quantitative und qualitative Potenzial des *Brain drain* in Litauen festgestellt, seine Ursachen und Auswirkungen eruiert und kurz- und langfristige Entwicklungsperspektiven des *Brain drain* aufgezeigt werden.

Im theoretischen Teil der Arbeit wurden *Brain drain* und die damit zusammenhängenden Begriffe definiert sowie die historische Entwicklung des Phänomens und seiner wissenschaftlichen Darstellung beschrieben. Es wurde gezeigt, dass die negative Definition des *Brain drain* als Ein-Weg-Prozess nur eine kurzfristige Perspektive abbilden kann. Der Rückfluss von Brain durch die Rückkehr hochqualifizierter Arbeitskräfte stellt ebenso einen Ausgleich oder sogar Zugewinn dar wie die Zurückgewinnung von Kapital oder Know-how durch die „virtuelle“ Rückkehr über Diaspora-Netzwerke. *Brain drain* wird in diesem Fall zu einem Geben-und-Nehmen-Prozess, der in einer systemischen Perspektive eher mit dem Begriff des *Brain exchange* zu beschreiben ist. Als zirkulärer Prozess ist der *Brain exchange* ein wesentlicher Bestandteil der europäischen Integration.

¹⁰¹ Vgl. Jucevičienė / Viršintaitė / Jucevičius (2002), S. 57.

Die Diskussion der Definition des „Hochqualifizierten“ hat gezeigt, dass im Kontext der Frage nach einem möglichen „Brain drain“ vor allem das niedrige Alter und eine hohe Qualifikation – in der Regel die tertiäre Ausbildung – als Kriterien eine Rolle spielen. Damit erhält der Begriff des Hochqualifizierten eine entscheidende zeitliche Dimension: *Brain drain* bedeutet zumeist den Verlust eines Potenzials, dessen Auswirkungen erst mit zeitlicher Verzögerung spürbar werden und der in der Folge durch eine mögliche *Brain circulation* auch in einen Gewinn umgewandelt werden kann.

Der Überblick über die Vielfalt theoretischer Ansätze aus unterschiedlichen Wissenschaftsdisziplinen zum Thema des *Brain drain* hat gezeigt, dass die Einschätzung und Bewertung dieses Phänomens interdisziplinär höchst heterogen ausfällt. Es handelt sich beim *Brain drain* um einen multifaktoriellen Vorgang, der eine vieldimensionale Analyse erfordert. Eine Kombination qualitativer und quantitativer Methoden und Erklärungsmodelle unterschiedlicher Wissenschaftsrichtungen müssen zur Beschreibung dieses komplexen Phänomens herangezogen werden. Von erheblicher Bedeutung ist dabei die Untersuchung des *Brain drain* im Kontext des europäischen Integrationsprozesses. Die an den nationalen Perspektiven der Geber- und Nehmerländer orientierten Begriffe des *Brain drain* und des *Brain gain* müssen in diesem Zusammenhang durch das Modell einer *Brain circulation* ergänzt werden.

Im 3. Kapitel wurden die unterschiedlichen Migrationspolitiken der Europäischen Union und der „alten“ Mitgliedstaaten dargestellt. Während die supranationalen Akteure der EU den *Brain exchange* durch eine aktive internationale Bildungspolitik, unterschiedliche Aktionspläne und Austauschprogramme fördern, beharren die „alten“ Mitgliedstaaten weiterhin auf einer protektionistischen Politik, die sich vor allem an der Migration der unqualifizierten Arbeitskräfte und ihren sozialpolitischen Konsequenzen im nationalen Zusammenhang orientiert. So wurde die Gesetzgebung zur Freizügigkeit der Arbeitnehmer aus den Beitrittsstaaten nach der Erweiterung 2004 durch Übergangsperioden in den meisten westlichen Ländern ausgebremst. Die Immigrationspolitik der westlichen Mitgliedstaaten, die Anreize für die Migration der Hochqualifizierten aus den Drittländern schaffen soll, bewirkt darüber hinaus nur einen begrenzten *Brain exchange* innerhalb der EU-25, da sie von der protektionistischen Einwanderungspolitik überlagert wird. Auch hier stehen die nationalen Interessen im Vordergrund, den politischen Akteuren geht es weniger um die Realisierung der europäischen Integration als um den gezielten *Brain gain* innerhalb der europäischen Binnenkonkurrenz um hochqualifiziertes Humankapital. Diese Politik des *Brain gain* ist jedoch

nicht liberal genug, um die Wettbewerbsfähigkeit der Europäischen Union in der Welt aufrechtzuerhalten. Die Konkurrenz mit den USA ist eine ernste Herausforderung sowohl für die „alten“ als auch für die „neuen“ Mitgliedstaaten, so dass die Bedeutung einer liberalen Migrationspolitik bei der Schaffung des „wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum[s] in der Welt“ künftig in der Europäischen Union zunehmend größer wird.

Im 4. Kapitel wurde am Beispiel Litauens gezeigt, mit welchen Herausforderungen die meisten mittelosteuropäischen Länder hinsichtlich ihres hochqualifizierten Humankapitals konfrontiert sind. Wie in Kap. 4.1. ausgeführt wurde, hat die Emigration aus Litauen eine lange Tradition. Die letzte Auswanderungswelle, die nach dem Zerfall der Sowjetunion einsetzte, hält bis heute an, allerdings in den vergangenen Jahren in veränderter Form: Nach einer ersten Phase der Auswanderung vor allem russischstämmiger Litauer im Zuge des Transformationsprozesses unmittelbar nach der Wende richtete sich die zweite, bis heute andauernde Phase der litauischen Emigration vor allem nach Westen, entweder in die USA oder in die „alten“ Mitgliedstaaten der Europäischen Union. Diese zweite Phase war zu einem wesentlichen Teil auch eine Emigration litauischer Hochqualifizierter, deren Ursachen im Weiteren anhand der gegenwärtigen Entwicklungen im Bereich der litauischen Hochschulbildung analysiert wurden. Dabei erwies sich, dass Litauen große Fortschritte in der Bildungspolitik gemacht hat, diese Entwicklung jedoch wegen der finanziellen Schwierigkeiten und nicht zuletzt der fehlenden Unterstützung durch die Politik Litauens gebremst wird. Bei der Beschreibung der beruflichen Perspektiven litauischer Hochqualifizierter zeigte es sich, dass es noch erhebliche Defizite hinsichtlich der Löhne, Arbeitsbedingungen und unflexiblen Strukturen der Institutionen gibt.

In Kap. 4.3. wurde vor dem Hintergrund der gegenwärtigen Entwicklungen im Bildungssektor und anhand empirischer Daten eine Einschätzung des Migrationspotenzials der Hochqualifizierten in Litauen vorgenommen. Dabei zeigte es sich, dass der statistisch betrachtet auffallend große Anteil an Hochqualifizierten in Litauen im Vergleich zu anderen Europäischen Ländern durch die qualitative Bewertung der Daten an Geltung verliert. Die von der Planwirtschaft geprägte Arbeitsmentalität und Qualifikationen der „älteren“ Generation werden zum Hindernis der Migration, da sie den Anforderungen der westlichen Industriestaaten nur teilweise entsprechen können. Jedoch steigt mit dem Nachrücken jüngerer Hochqualifizierter, die ihre Qualifikationen nach dem Zerfall der Sowjetunion in Litauen oder im Ausland erworben haben, das Emigrationspotenzial aus Litauen mit der Eröffnung der europäischen Arbeitsmärkte an. Dabei sind die USA das populärste Zielland der

Hochqualifizierten, allerdings sind die Daten für die *tatsächliche* Richtung des *Brain drain* aus Litauen hier nur bedingt aussagefähig. Es bleibt festzuhalten, dass die Migration der litauischen Hochqualifizierten nicht nur für Litauen, sondern auch aus europäischer Perspektive einen potenziellen europäischen Verlust an hochqualifiziertem Humankapital bedeutet.

Im letzten Kapitel wurde die langfristige Perspektive des *Brain drain* in Litauen diskutiert. Dabei zeigte es sich, dass kurzfristig keine Rückkehr des verlorenen Humankapitals zu erwarten ist. Litauen ist gegenwärtig weder politisch bereit noch wirtschaftlich und infrastrukturell in der Lage, seine ausgewanderten Hochqualifizierten zurückzugewinnen. Eine Weiterentwicklung des *Brain drain* in einen *Brain exchange* als eine wesentliche Voraussetzung für die Europäische Integration erfolgt in erster Linie nicht durch politische Maßnahmen seitens der „alten“ und der „neuen“ Mitgliedsländer, sondern durch die wirtschaftliche Integration Litauens in die EU-25.

Abschließend lässt sich sagen, dass Litauen sich so wie die anderen Beitrittsländer auch in einem Prozess der Modernisierung befindet, der einen komplexen, langfristigen und widersprüchlichen Entwicklungsgang darstellt. Das *Brain drain* taucht in diesem Transformationsprozess als eine kurzfristige Gegenbewegung auf, die einerseits mit erheblichen Verlusten an hochqualifiziertem Humankapital verbunden ist, andererseits aber für den Import von Know-how, Strukturreformen und schließlich auch ausländischen Experten notwendig ist. Der gegenwärtige *Brain drain* kann für ein Transformationsland eine „Zukunftsinvestition“ bedeuten, wenn die Voraussetzungen für einen *Brain exchange* geschaffen werden. Dies ist nur dann möglich, wenn die freie binneneuropäische Migration als das verstanden wird, was sie ist – als eine wesentliche Bedingung des europäischen Integrationsprozesses.

Literatur

Baltkojytė, Audronė: "Jaunieji mokslininkai vis dažniau lieka užsienyje", in: *Kauno diena* 13.09.2002, in: <http://www.kaunodiena.lt/lt/?id=6&aid=2003>

Bhagwati, J.N. (Hg.): *The brain drain and taxation: theory and empirical analysis*, Amsterdam/New York 1976.

Bauer, Thomas / Zimmermann, Klaus: "Assessment of Possible Migration Pressure and its Labour Market Impact Following EU Enlargement to Central and Eastern Europe", Study for the UK department for Education and Employment, IZA (Bonn) London (CEPR) 1999, in: http://www.iza.org/ProductFunctions/publication/reports/mp_entries/997283070.823/dokumentFile/IZA_3.pdf

BNS: "Dauguma Lietuvos gyventojų norėtų emigruoti į užsienį", 19.05.2004: <http://www.kalifornija.com/index.php?id=111>

BNS: „ES milijonai aplenks Lietuvos mokslininkus“, 31.08.2004, in: <http://www.delfi.lt/news/daily/science/article.php?id=5015991>

Brown, Mercy: "Using the Intellectual Diaspora to Reverse the Brain Drain: Some Useful Examples", University of Cape Town 2000, in: www.uneca.org/eca_resources/conference_reports_and_other_documents/brain_drain/word_documents/brown.doc

Brücker, Herbert / Weise, Christian: „EU-Erweiterung: Abschottung oder regulierte Öffnung? Zu den Übergangsfristen für die Arbeitnehmerfreizügigkeit“, DIW-Wochenbericht 31/2001, in: <http://www.diw.de/deutsch/produkte/publikationen/wochenberichte/docs/01-31-1.html>

Boeri, Tito / Brücker, Herbert: "The Impact of Eastern Enlargement on Employment and Labor Markets in the EU Member States", Berlin – Milano 2002.

Botschaft der Republik Litauen in der Bundesrepublik Deutschland: „Anstieg des litauischen BIP“, 10.08.2004, in: <http://amb.urm.lt/vokietija/showitem.php?TopMenuID=986&ItemID=2004&SiteID=62&LangID=7>

Celms, Elisabeth: „Eastern mentality clashes with Western management style“, in: *The Baltic Times*, 2004, in: http://www.baltictimes.com/art.php?art_id=10013

Daniūnas, A. / Ginevičius, R. / Kirvaitis, R. / Komka A. / Mailinauskas, P. / Nakas A. J. / Uosienė, A. / Valiulis A. V. / Zavadskas: "Ataskaita. Integracijos ir karjeros direkcijos veikla", VGTU 2002, in: <http://www.vtu.lt/ataskaita/2002/9.doc>

Dedijer, Stevan: „'Early' Migration“, in: Adams, Walter (Hg.): *The brain Drain*, New York 1968, S. 9-28.

DELFI: "Iš Lietuvos išvykti norėtų dar 28 proc. Gyventojų. Sprint tyrimai", 16.06.2004, in: <http://www.delfi.lt/news/economy/Media/article.php?id=4550622>

DELFI: "Lietuvoje mokosi 82 procentai jaunimo", 01.07.2004, in: www.delfi.lt/news/daily/education/article.php?id=4669888

De Wit, Kurt: "The Consequences of European Integration for Higher Education", in: *Higher Education Policy*, VOL. 16, Nr.2, 2003, S. 161-178.

DG Research / MERIT: „Snapshots „Brain drain study“, in: <http://europa.eu.int/comm/research/era/pdf/indicators/snap6.pdf>

Die Lissabon-Strategie, in : <http://www.bundesregierung.de/dokumente/-,413.473047/Artikel/dokument.htm>

ELTA: "Pajutusias darbuotojų stygių, įmonės dairosi į studentus", 26.06.2004, in: <http://www.delfi.lt/news/daily/education/article.php?id=4625989>

- EU Institutions press releases: "Taking action to stop EU brain drain: Commission proposes measures to improve researchers' careers", IP/03/1051, 18.07.2003, in:
<http://europa.eu.int/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/03/1051&format=HTML&aged=0&language=EN&guiLanguage=en>
- Eurodoc (The Council for postgraduate Students and junior Researches in Europe): *Questionnaire-Lithuania*, 2004, in: <http://www.eurodoc.net/activities/eurodoc2004/questionnaires/Lithuania.pdf>
- Europäische Kommission/Eurostat: *Beschäftigung und Arbeitsmarkt in den Ländern Mitteleuropas*, 2003, in: http://europa.eu.int/comm/eurostat/Public/datashop/print-product/DE?catalogue=Eurostat&product=KS-AC-03-001-__-N-DE&mode=download
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: *Migration trends in an enlarged Europe*, Dublin 2004, in: <http://www.eurofound.eu.int/publications/files/EF03109EN.pdf>
- Eurostat (Data Shop Berlin): „Daten: Arbeitslosigkeit“, in:
http://www.eu-datashop.de/beitritt/beitritt_daten_arbeitsmarkt.htm
- EUobserver: "Concern over measures against new workers", 24.02.2004, in:
<http://www.euobserver.com/?aid=14591>
- Fassmann, Heinz / Hintermann, Christine: Migrationspotential Ostmitteleuropa. Struktur und Motivation potentieller Migranten aus Polen, der Slowakei, Tchechien und Ungarn, ISR-Forschungsbericht 15, Wien 1997.
- Galinski, Doris: *Brain-Drain aus Entwicklungsländern. Theoretische Grundlagen und entwicklungspolitische Konsequenzen*, Frankfurt/Main 1986.
- Glaser, William, A. / Habers, G. Christopher: *The Brain Drain: Emigration and Return*, Pergamon Press 1978.
- Gliožerienė, Audronė: "Lietuvos universitetai nepatenka į pasaulio geriausiųjų šimtukus", 21.08.2004, in:
<http://www.delfi.lt/news/daily/education/article.php?id=4944088>
- Ghost, B.N.: *Economics of brain migration*, New Delhi 1982.
- Gruzevskis, Boguslavas / Beleckiene, Giedre: *Employment and labour market in Lithuania*, European Training Foundation, Vilnius 1999.
- Han, Petrus: *Soziologie der Migration: Erklärungsmodelle, Fakten, Politische Konsequenzen, Perspektiven*, Stuttgart 2000.
- Haupt, Alexander / Janeba, Eckhard: „Bildung im Zeitalter mobilen Humankapitals“, in: Vierteljahrhefte zur Wirtschaftsforschung 72, 2003, S. 173 – 187.
- Hille, Hubertus / Schraubhaar, Thomas: "The Impact of the EU-Enlargement on Migration Movements and Economic Integration: Results of Recent Studies", in: OECD (Hg.): *Migration Policies and EU Enlargement. The Case of Central and Eastern Europe*, Paris 2001.
- Hryniewicz, Janusz / Jałowicki, Bohdan / Mync, Agnieszka: *The Brain Drain in Poland*, Warsaw 1992.
- Houssiaux, Jaques, R.: "The European Common Market", in: Adams, Walter: *The Brain Drain*, New York 1968, S. 183 - 193.
- Hunger, Uwe: *Vom Brain Drain zum Brain Gain. Die Auswirkungen der Migration von Hochqualifizierten auf Abgabe- und Aufnahmeländer*, Münster 2003.
- International Organisation for Migration: "Migration in Central and Eastern Europe", Geneva 1999, in:
http://tcc.iom.int/iom/images/uploads/IOM%20TCC%20Rep_1071067863.pdf
- International Standard Classification of Occupation (ISCO - 88)*, in:
http://www.statistics.gov.lk/samplesurvey/occ_code.pdf
- Iredale, Robyn: "The Migration of Professionals: Theories and Typologies", in: *International Migration*, VOL. 39 (5) Special Issue, 2001, S. 7-26.

Iredale, Robyn / Guo, Fei / Rozario / Santi (Hg.): *Return Migration in the Asia Pacific*, Cornwall 2003.

Jahr, Volker / Schomburg, Harald / Teichler, Ulrich: *Internationale Mobilität von Absolventinnen und Absolventen europäischer Hochschulen*, Kassel 2002.

Johnson, Harry G.: "An 'Internationalist' Model", in: Adams, Walter (Hg.): *The Brain Drain*, New York 1968, S.69 - 91.

Jucevičienė, Palmira / Vaitkus, Rimantas: "Questioning the higher education of a country in transition on its way to the knowledge economy", Hamburg 2003, in: <http://www.leeds.ac.uk/educol/documents/00003312.htm>

Jucevičienė, Palmira / Viršintaitė, Renata / Jucevičius, Giedrius: *Protų nutekėjimo reiškiny ir jo atspindžio Lietuvos intelektualiniame kapitale bruožai. Žvalgomas tyrimas*, Lietuvos Mokslų Taryba 2002, in: http://www.education.ktu.lt/failai/ataskaitos/brain_drain/brain_drain.pdf

Jucevičienė, Palmira / Viršintaitė, Renata / Jucevičius, Giedrius: "'Brain Drain' in Country In-tradition: Paradox of Higher Education", in: *Socialiniai mokslai*, Nr.2 (44), 2004, S. 45 – 55.

Kallen, Denis: „Brain Drain and Development: Opportunity or Threat?“, in: *Higher Education Policy*, VOL. 7, Nr. 4, 1994, S. 11-15.

Kibirkštienė, Aldona: "Lietuvos universitetai bijo likti provincijos lygio", in: *Kauno diena* 27.01.2004, in: <http://www.delfi.lt/news/daily/education/article.php?id=3606031>

Kindleberger, Charles, P.: „Study Abroad and Emigration“, in: Adams, Walter: *The Brain Drain*, New York 1968, S. 135 - 155.

Knogler, Michael: *Arbeitsmarktpolitische Herausforderungen in den Ländern der EU-Beitrittskandidaten*, Gutachten erstellt im Auftrag des Bundesministeriums der Finanzen, München 2002.

Lietuvos darbo birža: "Talentų bankas", in: <http://www.ldb.lt/dbi/dbi/iesko.asp>

Lietuvos statistikos departamentas: „Moksleivių ir studentų įsigijusių išsilavinimą skaičius“, in: <http://www.std.lt/web/main.php?parent=298>

Madl, Benedikt: *Auslandsstudium, Brain-Drain und Regierungspolitik am Beispiel der VR China*, Frankfurt/Main 2002.

Mahroum, Sami: "Europe and the Challenge of the Brain Drain", IPTS, 1999, in: www.jrc.es/pages/iptsreport/vol29/english/SAT1E296.htm

Mahroum, Sami: "Europe and the Immigration of Highly Skilled Labour", in: *International Migration*, VOL. 39 (5) Special Issue, 2001, S. 27-44.

Meyer, Jean-Baptiste: „Network Approach versus Brain Drain: Lessons from the Diaspora“, in: *International Migration*, Nr. 5, 2001 (Special Issue International Migration of the Highly skilled), S. 91-110.

OECD: *Reviews of National Policies for Education. Lithuania* 2002.

OECD: *The Measurement of Scientific and Technological Activities. Manual on the Measurement of Human Resources Devoted to S&T "Canberra Manual"*, Paris 1995.

OECD: *Trends in International Migration. Annual Report* 2001.

Olesen, Henrik: "Migration, Return, and Development: An Institutional Perspective", in: *International Migration*, VOL. 40 (5), 2002, S. 125-150.

Orlowski, Witold: „Warum sollten die Polen eigentlich massenhaft einwandern? Über Befürchtungen in Deutschland und tatsächliche empirische Befunde“, *Frankfurter Rundschau*, 17.07.2001.

Senghaas, Dieter (Hg.): *Peripherer Kapitalismus. Analysen über Abhängigkeit und Unterentwicklung*, Frankfurt/Main 1974.

Sinn, Hans-Werner / Flaig, Gebhard / Werding, Martin / Munz, Sonja / Düll, Nicola / Hofmann, Herbert: *EU-Erweiterung und Arbeitskräftemigration. Wege zu einer schrittweisen Annäherung der Arbeitsmärkte*, München 2001.

Šmaižytė, Vytautė: „Lėtapėdžiai Briuseliui nereikalingi. Lietuvos atstovai praleido progą įsidarbinti ES institucijose“, in: *Lietuvos rytas*, 09.09.2004.

Socialinių Tyrimų Institutas (Hg.): „Lietuva stojant į Europos Sąjungą: ekonominė, sociologinė ir demografinė padėties analizė“, Vilnius 2004, in: http://www.sti.lt/europa/VII_dalis.pdf

Stankūnienė, Vlada / Sipavičienė, Audra: „Migration. Europe's Integration and the Labour Force. Brain drain. Lithuania“, in: *Brain Drain from Central and Eastern Europe*, April 1997, in: http://www.csd.bg/publications/braindrain_1997.PDF

Stepanauskas, Ramūnas / Valiokas Ramūnas: „Ar norima sustabdyti protų nutekejimą?“ In: *Lietuvos rytas*, 20.09.2001.

Straubhaar, Thomas: „International Mobility of the Highly Skilled: Brain Gain, Brain Drain or Brain Exchange“, HWWA Discussion Paper 88, 2000, in: http://www.hwwa.de/Publikationen/Discussion_Paper/2000/88.pdf

Straubhaar, Thomas: "East-west migration: will it be a problem?", in: *Intereconomics*, July/August 2001a, S. 167 - 170.

Straubhaar, Thomas: "Ost-West-Migrationspotential : wie groß ist es?", HWWA-Diskussionspapier 2001b, in: <http://cosmic.rz.uni-hamburg.de/webcat/hwwa/edok02/f10012g/DP137.pdf>

Straubhaar, Thomas: „War for Brains“, in: *Intereconomics*, VOL 36, Nr.5, September/October 2001c, S. 221-222.

Uksienė, Virginija (Referentin bei dem Wissenschaftsrat Litauen): [Interview, durchgeführt von R.V. am 13.09.2004.]

UNESCO: „International Standard Classification of Education (ISCED)“, 1997, in: http://www.unesco.org/education/information/nfsunesco/doc/isced_1997.htm

Valiokas, Ramūnas: „Intelektų emigracija: Lietuvos nuostoliai ar kapitalas?“, in: *Respublika*, 3108.2002.

Wallace, Claire: *Migration Potential in Central and Eastern Europe*, Genf 1998.

Winkelmann, Rainer / Kunze, Astrid / Locher, Lilo / Ward, Melanie: *Die Nachfrage nach internationalen hochqualifizierten Beschäftigten, Gutachten im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, IZA Research Report No. 4*, Bonn 2001.

Anhang

Die Befragung von *Sprinter Tyrimai*

Tabelle 1

Haben Sie vor, jetzt nach der Eröffnung der EU-Grenzen auszuwandern?	%
Ja, ich habe bereits konkrete Pläne.	10,2
Ja, ich denke manchmal daran, habe aber bis jetzt keine Entscheidung getroffen.	17,9
Nein, ich habe solche Pläne nicht.	62,7
Ich weiß nicht / die Frage wurde nicht beantwortet	9,2
Insgesamt	100

Tabelle 2

Mit welchem Grund wollen Sie auswandern?	%
Arbeit	68,0
Arbeit und Studium	7,7
Studium	6,2
Ich weiß nicht / die Frage wurde nicht beantwortet	18,1
Insgesamt	100

Tabelle 3

Ist jemand von Ihren Freunden, Bekannten oder Verwandten nach der Wiederherstellung der Unabhängigkeit Litauens (im Jahre 1990) ausgewandert?	%
Ja	86,2
Nein	11,6
Ich weiß nicht / die Frage wurde nicht beantwortet	2,2
Insgesamt	100

Tabelle 4

Welcher "alte" EU-Mitgliedstaat ist Ihrer Meinung nach das attraktivste Land für die Migration?	%
Großbritannien	26,8
Irland	19,8
Spanien	16,2
Skandinavien (Dänemark, <i>Norwegen</i> , Schweden)	9,3
Deutschland	6,1
Italien	3,4
Andere Länder	8,8
Ich weiß nicht / die Frage wurde nicht beantwortet	9,6
Insgesamt	100