



Arbeitsbericht 01 / 15

Osteuropa als Quelle für landwirtschaftliche Fachkräfte in Deutschland?

Länderstudie Russland

Vasyl Kvartiuk

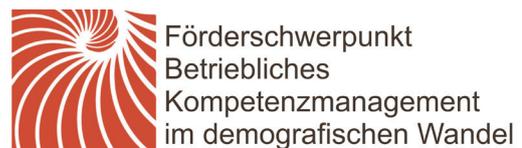
Kvartiuk, Vasyl (2015): Osteuropa als Quelle für landwirtschaftliche Fachkräfte in Deutschland?
Länderstudie Russland.
Arbeitsbericht 01/2015, Halle (Saale)

Die Verantwortung für den Inhalt liegt bei dem Autor.

Link zur Homepage: www.alfa-agrar.de

Zentrum für Sozialforschung Halle e.V. (ZSH)
an der Martin Luther-Universität Halle-Wittenberg
Großer Berlin 14
06108 Halle (Saale)
Telefon: 0345.963 96 00
Fax: 0345.963 96 01
Mail: info@zsh.uni-halle.de
Internet: www.zsh-online.de

Alle Rechte vorbehalten



Osteuropa als Quelle für landwirtschaftliche Fachkräfte in Deutschland?

Länderstudie Russland

Vasyl Kvartiuk

Zusammenfassung

Durch den demografischen Wandel und einen vergleichsweise robusten Arbeitsmarkt in Deutschland ist das Thema Fachkräftemangel inzwischen auch in der deutschen Landwirtschaft ein wichtiges Thema. Der vorliegende Bericht untersucht eine Maßnahme, die diese Herausforderung teilweise bewältigen helfen kann: das Engagement von Einwanderern. Ich versuche zu verstehen, inwieweit die entstehende Lücke mit qualifizierten osteuropäischen Fachkräften geschlossen werden kann und wie hoch das potenzielle Fachkräfteangebot ist. Am Beispiel von Russland identifiziere ich die Absolventen von Agraruniversitäten als potenzielle Zielgruppe und erstelle ein Profil von Personen mit erhöhter Auswanderungsbereitschaft. Um diese Fragen zu beantworten, werden qualitative Daten benutzt, die in Russland und Deutschland gesammelt wurden. Generell zeigen die Ergebnisse, dass es ein begrenztes, jedoch nicht völlig unbedeutendes Potenzial gibt, qualifizierte russische Fachkräfte im deutschen Agrarsektor zu engagieren. Einkommensunterschiede im Agrarbereich, die Unterversorgung mit öffentlichen Gütern und verbreitete Korruption in Russland scheinen die wichtigsten Anreize für Auswanderung zu sein. Agrarabsolventen der russischen regionalen Universitäten mit Auslandserfahrungen wurden als eine Zielgruppe identifiziert. Die Migration von qualifizierten russischen Arbeitskräften lässt sich mit Praktikumsprogrammen als Auswahl- und Ausbildungsmechanismus und durch einen klaren Informationsfluss zwischen den Beteiligten fördern.

Danksagung

Die vorliegende Studie wäre ohne die bereitwilligen Auskünfte der russischen Experten und Praktikanten nicht zustande gekommen. Bei ihnen und Jürgen Kranz möchte ich mich für ihre Mitarbeit bedanken. Christa Gotter, Ralf Hägele, Gabriele Mewes, Martin Petrick, Diana Traikova, Susanne Winge und Bettina Wiener danke ich für zahlreiche Hinweise. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) förderte die vorliegende Arbeit im Rahmen des Forschungsprojektes „Kompetenzmanagement zum Aufbau ausländischer Arbeitskräfte zu Fachkräften in der Landwirtschaft (Alfa Agrar)“ und des Förderschwerpunktes „Betriebliches Kompetenzmanagement im demografischen Wandel“.

Inhalt

1.	Einführung	5
2.	Theoretische Grundlagen	7
3.	Empirische Vorgehensweise	8
4.	Migrationssituation in Russland	10
5.	Das Migrationspotenzial russischer Fachkräfte in der Landwirtschaft	14
5.1	Gründe für die Migration nach Deutschland	14
5.2	Agrarabsolventen als Zielgruppe	17
5.3	Profil der Auswanderungsbereiten	19
5.4	Herausforderungen der Fachkräftevermittlung und der Integration	23
6.	Zusammenfassung und Schlussfolgerungen	26
7.	Literaturverzeichnis	31
8.	Anhang	35
8.1	Anhang A: Liste der befragten Experten (12.-16.05.14)	35
8.2	Anhang B: Liste der Interviewten aus der Fokusgruppe (21.08.14)	36
8.3	Anhang C: Leitfäden für Migrationsexperten und Vertreter der Universitäten	37

1. Einführung

In vielen entwickelten Ländern beeinflusst der demografische Wandel die lokalen Arbeitsmärkte negativ. Die Alterung der Bevölkerung führt zu einer immer größeren Zahl von Personen im Ruhestand und dadurch auch zur Abnahme der Zahl der qualifizierten Fachkräfte. Die Nachfrage nach jungem qualifiziertem Fachpersonal ist in den verschiedensten Bereichen hoch. Demgegenüber ist das Angebot des Nachwuchses in vielen Branchen nicht ausreichend (CEDEFOP, 2012; McMullin & Cooke, 2004; Rutkowski, 2007; usw.). Die Prognosen des CEDEFOP (2012) zeigen, dass dieses Defizit mit der Zeit noch zunehmen wird. Schon in naher Zukunft werden viele europäische Unternehmen gezwungen sein, mit dem Problem der fehlenden hochqualifizierten Fachkräfte umzugehen. Es gibt eine begrenzte Zahl von Politikoptionen, die helfen können, eine langfristige Lösung zu finden, z.B. bessere Ausbildungsmöglichkeiten oder die Weiterentwicklung und Umsetzung der Produktionstechnologien. Es ist aber auch möglich und viele Länder machen es schon so, ausländische qualifizierte Fachkräfte in den einheimischen Arbeitsmarkt zu integrieren. Bekanntlich konkurrieren die Länder, die auf dem internationalen Arbeitsmarkt als Top-Zielländer betrachtet werden (USA, Kanada, Australien und viele europäische Länder), um hochqualifizierte Arbeitskräfte.

Während diese Phänomene in zahlreichen Branchen zu beobachten sind, befasst sich der vorliegende Bericht mit den Problemen, die in der ostdeutschen Landwirtschaft bestehen. Laut Prognosen des Statistischen Landesamtes Sachsen-Anhalt wird bis 2020 ein erheblicher Anteil (29,5 %) der landwirtschaftlichen Fachkräfte in den Ruhestand gehen. Das entspricht einem Ersatzbedarf von ca. 5.000 Fachkräften allein in Sachsen-Anhalt.¹ Es ist wichtig darauf hinzuweisen, dass es in diesem Bericht um qualifiziertes Fachpersonal geht und nicht um Saisonarbeiter, die schon relativ viel Aufmerksamkeit in der wissenschaftlichen Literatur erhalten haben. Wie in anderen Branchen ziehen landwirtschaftliche Unternehmen neuerdings in Betracht, ausländische Fachkräfte zu engagieren. Laut einer aktuellen Umfrage, die 2014 vom Zentrum für Sozialforschung Halle (ZSH) durchgeführt wurde, käme für fast 40 % der landwirtschaftlichen Unternehmen in Sachsen-Anhalt ein Engagement ausländischer Fachkräfte in Frage, aber nur 4 % haben damit schon Erfahrung. Bevor diese Diskussion weiter fortschreitet, ist es notwendig zu verstehen, wie die Angebotsseite der ausländischen Fachkräfte aussieht, die bereit wären, sich in der deutschen Landwirtschaft zu engagieren. Anders ausgedrückt, wenn man Migration als eine der Möglichkeiten berücksichtigt, mit dem Problem des Agrarfachkräftemangels in Deutschland umzugehen, sollten folgende Aspekte geklärt werden:

- >> Eine Zielgruppe im Herkunftsland sollte bestimmt werden;
- >> Eine ungefähre Vorstellung über die Größe der Zielgruppe sollte ermittelt werden;

¹ Befragung von Agrarunternehmen in Sachsen-Anhalt durch das Zentrum für Sozialforschung in Halle.

- » Die Attribute der Migrationsbereiten sollten festgestellt und die Faktoren, die sie aus ihrem Heimatland vertreibt, verstanden werden;
- » Potenzielle Engpässe und Integrationsherausforderungen sollten identifiziert werden.

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

Um diese Fragen zu beantworten, verwendet diese Arbeit einen einfachen theoretischen Rahmen, die „New Economics of Labor Migration (NELM)“ (Cassarino, 2004; Stark & Bloom, 1985). Gemäß der NELM berücksichtigen wir für Migrationsentscheidungen unter anderem den Sozialstatus des Migrantenhaushalts, die Verbindung mit dem Haushalt und Herkunftsland insgesamt sowie Wahrnehmungen von verschiedenen Eigenschaften des Wohlbefindens. Ein solches Vorgehen ermöglicht es, Migrationsentscheidungen realistischer zu modellieren und eine bessere Verbindung mit den empirischen Beobachtungen herzustellen.

Aufbauend auf diesem Analyserahmen benutzt diese Studie qualitative Daten, die im Rahmen des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) unterstützten Forschungsprojektes „Alfa Agrar“ gesammelt wurden, um die Migrationsbereitschaft im obengenannten Kontext abzuschätzen. Mit Hilfe von Experteninterviews in Russland und einem Fokusgruppen-Interview mit russischen Praktikanten in einem deutschen landwirtschaftlichen Betrieb werden potenzielle Zielgruppen von auswanderungsbereiten Fachkräften identifiziert und untersucht. Außerdem wird ein Profil der Personen erstellt, die bereit sind, sich langfristig in der ostdeutsche Landwirtschaft zu engagieren. Insgesamt verschafft diese Studie ein besseres Verständnis des Angebots von qualifizierten Arbeitskräften, die nicht aus EU-Ländern stammen. Relativ gute Ausbildungsmöglichkeiten im Bereich Landwirtschaft sowie enorme ländliche Gebiete, die signifikant bevölkert sind, machen Russland zu einem interessanten Untersuchungsfall. Ein ähnlicher Bericht, der auch im Rahmen von „Alfa Agrar“ erstellt wurde, deckt den Fall von Bulgarien ab, um Potenziale für das Engagement der Belegschaften aus EU-Ländern zu evaluieren (Traikova, 2015). Die Ergebnisse werden helfen, Strategien zu entwickeln, um betriebsfachliche und soziale Integrationsprozesse effektiver zu fördern. Schätzungen des ausländischen Fachkräfteangebots, ein besseres Verständnis der Qualifikationen sowie der Entscheidungsprozesse der Migranten werden zur Entwicklung eines institutionellen Designs, das die Integration erleichtert, beitragen.

Im Folgenden stellt Abschnitt 2 die theoretischen Grundlagen der potenziellen Auswanderung vor. Abschnitt 3 beschreibt die methodische Vorgehensweise und Abschnitt 4 schildert die allgemeine Migrationssituation in Russland. Abschnitt 5 stellt die Ergebnisse dar. Schließlich bietet Abschnitt 6 auf der Basis der Schlussfolgerungen eine Diskussion über mögliche politische Implikationen.

2. Theoretische Grundlagen

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

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

Es gibt eine Reihe von Faktoren, die die Nachhaltigkeit von Migrationsströmen beeinflussen. Erstens können Migrationsentscheidungen durch bestehende ethnische oder persönliche Verbindungen mit den Migranten, die bereits im Zielland sind, geleitet werden (Zimmermann, 1997). Und zwar reduzieren Netzwerke zwischen Migranten, rückkehrenden Migranten und potenziellen Migranten Risiken und Kosten, die im Zusammenhang mit Migration entstehen. Es kann eine Schwellenzahl der Migranten geben, jenseits der Migration sehr wahrscheinlich ist. Darüber hinaus weisen Massey

et al. (1993) darauf hin, dass Institutionen eine wichtige Rolle bei der Bestimmung der Intensität von Migrationsströmen spielen. Die meisten Regierungen regulieren Migration bis zu einem gewissen Grad und dies erzeugt positive oder negative Anreize für Migration. Außerdem bieten zahlreiche gemeinnützige und kommerzielle Organisationen ihre Dienste zur Erleichterung der Migration für die verschiedenen Personengruppen an. Massey et al. (1993) klassifizieren diese Argumente sogar als eine eigene Theorie. In den folgenden Kapiteln werden wir die Institutionen, die in Deutschland an der Migration von Hochqualifizierten beteiligt sind, näher erläutern.

Zusammengefasst hängen individuelle Migrationsentscheidungen von folgenden Faktoren ab:

- » Die Differenz zwischen den Einkommen im Zielland und im Herkunftsland. Diese Einkommensdifferenz könnte auch nicht-monetäre Vorteile wie Arbeitsbedingungen oder berufliche Entwicklungsmöglichkeiten betreffen.
- » Unterschiede bei der Bereitstellung öffentlicher Güter im Zielland und zu Hause. Öffentliche Güter können auch in einem breiten Sinne verstanden werden: von Unterschieden in der grundlegenden lokalen Infrastruktur bis zu Unterschieden der Gesellschaftsmodelle (zum Beispiel, weniger Korruption und besser funktionierende Institutionen im Zielland).
- » Bürokratische Hindernisse im Zielland, die die potenziellen Migranten überwinden müssen.
- » Migrationskosten, zum Beispiel Flugtickets, Sprachkurse und die Einstellung auf eine neue Kultur im Zielland.
- » Um die Auswanderung zu finanzieren, muss ein potenzieller Auswanderer über ausreichendes Kapital verfügen, um mit den damit verbundenen Kosten umgehen zu können.

3. Empirische Vorgehensweise

Es ist generell schwierig, potenzielle Migrationsströme zu schätzen. Das Hauptproblem liegt darin, dass diese Studie nicht retrospektiv vorgehen kann, weil die Migrationsströme, die sie untersucht, noch nicht stattgefunden haben. Auf Grund dieser Umstände stützt sie sich auf Meinungen von Experten und auf die Absichten potenzieller Migranten.

Es sei auch darauf hingewiesen, dass die Datenerhebung erst nach der Verschlechterung der Beziehungen zwischen Russland und dem Westen stattgefunden hat. Nach der Annexion der Krim, die der Westen scharf verurteilte, wurden Sanktionen gegenüber Russland verhängt. Infolgedessen wird Russland in der internationalen Arena mehr und mehr isoliert, was die Forschungskoooperation negativ beeinflusst. Durch gegenseitiges Misstrauen und komplizierte Beziehungen standen wir während der Datensammlung vor erheblichen Herausforderungen.

Die Daten wurden in zwei Wellen im Rahmen einer Triangulation von Datenquellen erhoben. Zuerst haben wir in Russland eine Expertenbefragung organisiert, um mit den wichtigsten Stakeholdern und mehreren lokalen Agraruniversitäten Interviews zu Fragen der Migration durchzuführen. In Moskau wurden Experten und Nichtregierungsorganisationen, die im Bereich der deutsch-russischen Beziehungen arbeiten, zum Thema Migrationspolitik befragt.² In einem weiteren Schritt wurden zwei Regionen ausgewählt, in denen die Landwirtschaft traditionell erheblich zum lokalen Bruttoinlandsprodukt (BIP) beiträgt: Krasnodar und Stavropol. Hier steht die Landwirtschaft im Zentrum der lokalen Wirtschaft. Wir haben mit folgenden Personen gesprochen: Vertretern der Karrierezentren von lokalen landwirtschaftlichen Universitäten sowie mit Experten, die sich mit Fragen des landwirtschaftlichen Arbeitsmarktes und der Migration beschäftigen. Insgesamt haben wir zehn halb-strukturierte Interviews durchgeführt.³ Alle Interviews wurden aufgezeichnet, transkribiert und anschließend analysiert. Die Interviewleitfäden haben sich unter anderem mit den folgenden Fragen befasst: russischer Arbeitsmarkt, Migrationsbereitschaft in verschiedenen Teilen der Bevölkerung, russischer Agrarsektor. Ein erheblicher Teil der Interviewleitfäden hat sich besonders mit der Migrationsbereitschaft von Studenten russischer Agraruniversitäten befasst.

Die erste Phase der Datenerhebung hat uns geholfen, eine Hauptzielgruppe zu identifizieren: Studenten der Agraruniversitäten.⁴ In der zweiten Phase haben wir Studenten des dritten oder vierten Studienjahres von der Staatlichen Agraruniversität Kostroma während ihres Praktikums in einem ostdeutschen Agrarunternehmen interviewt. In diesen Phasen haben Studierende in der Regel bereits über ihre berufliche Perspektiven nachgedacht und entwickeln eine grobe Vorstellung von ihren Zukunftsplänen. Die Interviews wurden in Form einer Fokusgruppe mit zehn Praktikanten durchgeführt. Alle Gespräche wurden auf Datenträger aufgenommen und danach ein Protokoll erstellt. Natürlich behaupten wir nicht, dass die Stichprobe, die für diese Fokusgruppe benutzt wurde, in irgendeiner Weise repräsentativ ist. Wir glauben jedoch, dass diese Informationsquelle eine gute Ergänzung zu den Interviews bildet, die in der Russische Föderation durchgeführt wurden.

2 Eine Liste der Gesprächspartner enthält Anhang A.

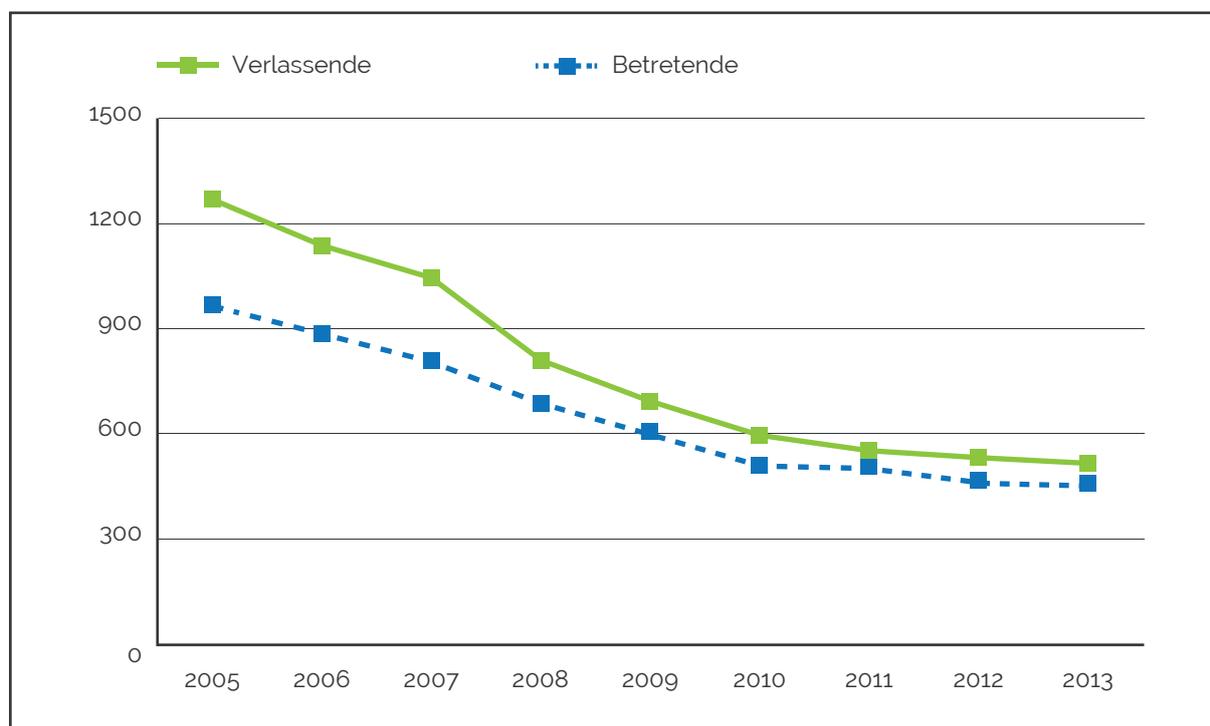
3 Beispiele der Leitfäden für Experten und Universitätsvertreter enthält Anhang C.

4 Mehr über die Identifizierung der Zielgruppe enthalten die folgenden Kapitel.

4. Migrationssituation in Russland

Seit dem Zusammenbruch der Sowjetunion hat sich in Russland die Diskussion über Migration mehr auf gering qualifizierte Migranten aus Osteuropa und Zentralasien konzentriert (Voronina, 2006). Das Gehaltsniveau und die Lebensqualität sind laut den Daten der Weltbank (World Bank, 2014) in Russland bedeutend höher als in den anderen postsowjetischen Republiken. Neben anderen Faktoren erzeugen diese Unterschiede erhebliche Ströme von Migranten vor allem aus Osteuropa und Zentralasien. Die russische Migrationspolitik hat sich überwiegend mit der Steuerung der Einwanderung aus diesen Regionen befasst (Voronina, 2006). Fast alle Maßnahmen richten sich auf eine Begrenzung der legalen und illegalen Migration. Gesetzliche Einschränkungen führen weit verbreitet zu Korruption im Zusammenhang mit Migration (Malakhov, 2014). Diese Hindernisse spiegeln auch die Einstellung der russischen Gesellschaft gegenüber Ausländern wider, vor allem in den Metropolen (Voronina, 2006). Trotz dieser Trends ist die Zahl der Einwanderer in den letzten drei Jahren mit einer durchschnittlichen Rate von ca. 25 % auf ca. 480 Tsd. gewachsen (RosStat, 2014b). Der durchschnittliche ausländische Arbeiter kommt aus einem zentralasiatischen Staat, ist männlich, hat ein relativ niedriges Ausbildungsniveau und wird im Bauwesen oder Handel beschäftigt.

Abbildung 1: Eintretende und ausscheidende Arbeitskräfte in der russischen Landwirtschaft (Tsd.)



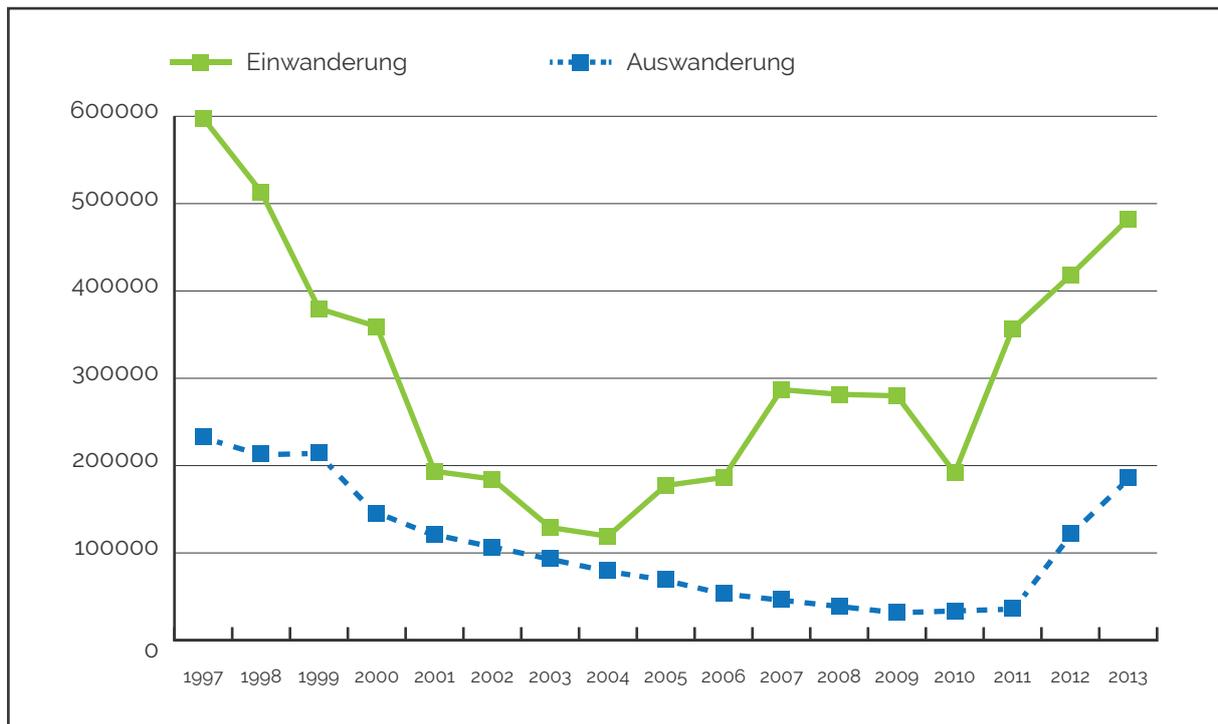
Quelle: RosStat (2014a)

Auf der anderen Seite gibt es auch eine signifikante interne Migration nach Tiebout's (1956) Hypothese, die besagt, dass die Menschen ihre Präferenzen für öffentliche Güter zeigen, indem sie an Orte mit bevorzugten Niveaus der Bereitstellung öffentlicher Güter umziehen. Als Folge ist eine höhere Konzentration von Menschen an Orten mit besseren öffentlichen Gütern zu beobachten. Dieser Logik folgend neigt ein wesentlicher Teil der russischen Bevölkerung dazu, in die Richtung der urbanisierten Zentren zu migrieren, was zu einer Entvölkerung der ländlichen Gebiete führt (Andrienko & Guriev, 2004; White, 2014). Zu den beliebtesten Anziehungspunkten ausländischer Arbeitsmigranten gehören Moskau, Sankt Petersburg oder Krasnodar. Die interne Migration lässt sich zu einem großen Teil aus den regionalen BIP- und entsprechenden Gehaltsunterschieden sowie den enormen Ungleichheiten in der Höhe der Bereitstellung öffentlicher Güter erklären (Andrienko & Guriev, 2004). Oft beschreiben die Russen Moskau und Sankt Petersburg als „Ausland“ (White, 2014), weil die Arbeits- und Lebensbedingungen viel besser als in anderen Regionen sind.

Erst seit kurzem hat sich die öffentliche Diskussion in Richtung einer Migrationspolitik für hochqualifizierte Fachkräfte verschoben (Malakhov, 2014). Im Jahr 2007 verließen erstmalig mehr Menschen die Erwerbsbevölkerung als in sie eintraten (Ioffe & Zayonchkovskaya, 2010). Das Russische Statistische Amt (Rosstat) prognostiziert, dass die russische Bevölkerung im Erwerbsalter bis 2026 um 17 Mio. schrumpfen wird. Dies sind 24 % der gesamten erwerbstätigen Bevölkerung von 2009. Die Situation sieht in der Landwirtschaft ähnlich aus, aber die Abwanderung von Arbeitskräften findet hier schon seit Jahren statt. Abbildung 1 zeigt diese Trends. Jedes Jahr gab es mehr Arbeitskräfte, die den Sektor verlassen haben, als solche, die hinzukamen. Allerdings ist erwähnenswert, dass diese Differenz in den letzten Jahren zurückgegangen ist. Die Daten, die im Rahmen der vorliegenden Studie erhoben wurden, zeigen, dass im Agrarbereich – ähnlich wie in anderen Bereichen – ein erheblicher Mangel an qualifizierten Mitarbeitern besteht (Malakhov, 2014). Nach Meinung der befragten Experten wurde jedoch seitens der russischen Politik der Anwerbung und Bindung hochqualifizierter Arbeitskräfte noch keine adäquate Aufmerksamkeit gewidmet.

Das Problem des „Brain Drain“ ist in Russland noch nicht Teil eines breiten öffentlichen Diskurses. Unsere Interviews zeigen, dass die Abwanderung von qualifiziertem Fachpersonal aus ländlichen Regionen noch nicht als langfristiges wirtschaftliches Problem erkannt wurde. Russische Experten sehen dieses Phänomen eher als „Brain Gain“, wenn Migranten nach einer bestimmten Zeit mit höherem Humankapital in die Heimat zurückkehren (Stark, Helmenstein, & Prskawetz, 1997). Stark (2004) hat gezeigt, dass Migration das durchschnittliche Humankapitalniveau im Herkunftsland erhöhen kann. Der einzige Sektor mit einem erheblichen Problem des „Brain Drain“ ist die Wissenschaft (Korobkov & Zaionchkovskaia, 2012). Jedoch scheint in Russland eine staatliche Politik zu fehlen, die Arbeitgeber darin unterstützt, hochqualifizierte Fachkräfte zu halten. Darüber hinaus scheint es kein soziales Stigma aufgrund von Auswanderung zu geben. Alle diese Faktoren ermöglichen eine relativ freie Bewegung der hochqualifizierten Fachkräfte zwischen Russland und verschiedenen Zielländern. Dies gilt auch für den landwirtschaftlichen Bereich.

Abbildung 2: Migrationsströme Russische Föderation (Personen)

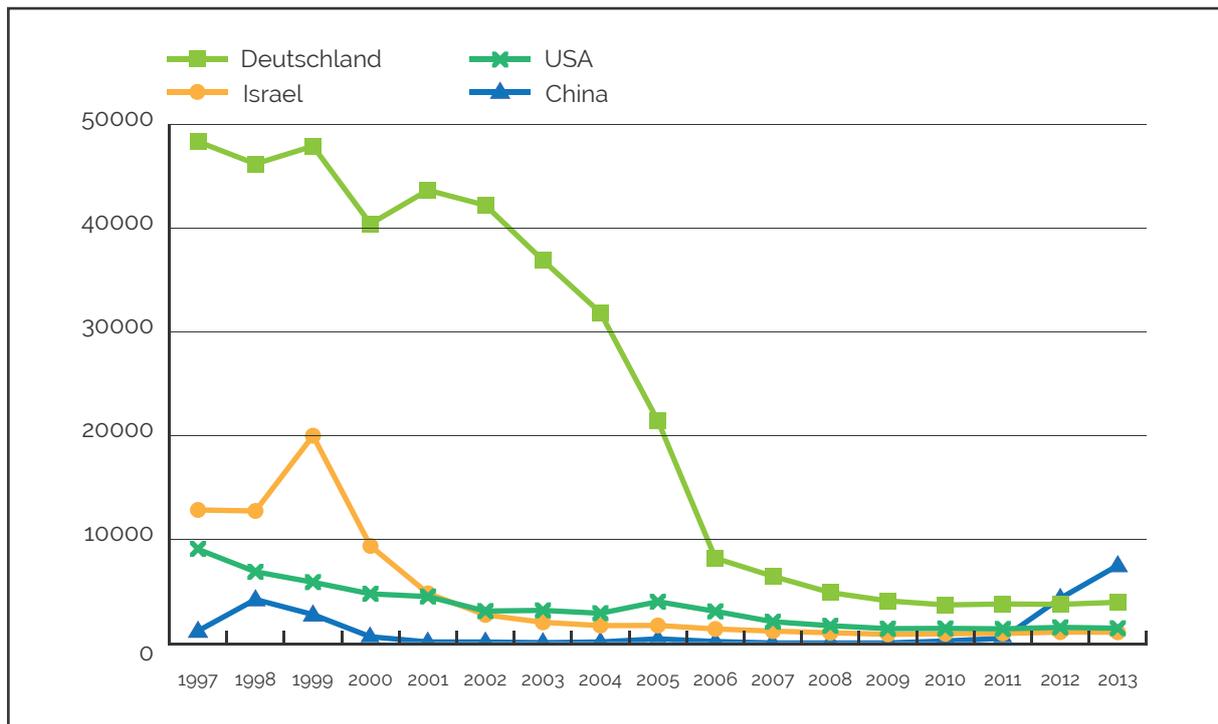


Quelle: RosStat (2014b)

Migrationsströme in die Russische Föderation sind ziemlich bedeutend und können die demografische Situation zu einem großen Teil beeinflussen. In den letzten Jahren sind sowohl die Auswanderung aus wie auch die Einwanderung nach Russland dramatisch angestiegen. Abbildung 2 zeigt diese Trends. Anfang der 2000er hat sich die Zahl der Emigranten stabilisiert und ist dann jedes Jahr leicht gesunken, in erster Linie aufgrund der Verbesserung der wirtschaftlichen Situation im Land. Nach 2011 begann sich die Situation mit der explodierenden Abwanderung vor allem in die GUS-Staaten zu ändern. Gleichzeitig hat sich die Zahl derer, die in Nicht-GUS-Staaten ausgewandert sind, zwischen 2010 und 2013 verdreifacht. Auf der anderen Seite ist in den letzten drei Jahren ein Anstieg der Einwanderungszahlen aus GUS- und Nicht-GUS-Staaten zu beobachten. Dies kann mit der Sicherung eines relativen wirtschaftlichen Wohlstands für die Bürger zusammenhängen. Es wird jedoch eine genauere Untersuchung benötigt, um die Gründe besser zu verstehen. Auf alle Fälle verfolgt die russische Regierung nach Meinung der im Rahmen dieser Studie befragten Migrationsexperten keine umfassende Politik der Migrationsregulierung. Es gab eine Reihe von Gesetzesexperimenten, die weder den schwarzen Arbeitsmarkt bekämpfen, noch die Wettbewerbsfähigkeit des Landes für hochqualifizierte Fachkräfte verbessern (Ioffe & Zayonchkovskaya, 2010).

Deutschland war und bleibt ein beliebtes Einwanderungsland. Abbildung 3 zeigt die Entwicklung der Migrationsströme russischer Migranten für die Top-Zielländer. In den 90er Jahren waren Deutschland und Israel mit Abstand die wichtigsten Zielländer. Der Hauptgrund dafür waren die

Abbildung 3: Top-Zielländer der russischen Migranten (Personen)



Quelle: RosStat (2014a)

Spätaussiedlerprogramme (für Deutschland) und jüdische Wiederansiedlungsprogramme (für beide Länder), die unter anderem eine große Anzahl von Mitgliedern der jüdischen Gemeinde aus den GUS-Ländern anzogen. Die Spitzen der Migrationskurven, die die Auswanderung aus Russland nach Deutschland und Israel zeigen, stimmen im Jahr 1999 überein, und auch danach verlaufen die Kurven ähnlich. In den 2000er Jahren gehen die Migrationsraten zurück. Deutschland bleibt ein Top-Zielland für russische Einwanderer. Nach Angaben von RosStat lassen sich jährlich etwa viertausend Russen in Deutschland nieder. Die entsprechende Zahl für die USA beträgt eintausendfünfhundert und für Israel etwa eintausend. Interessanterweise hat die Migration nach China in den letzten Jahren drastisch zugenommen. Der Grund dafür ist wahrscheinlich eine engere wirtschaftliche Beziehung zwischen Russland und China.

Leider gibt es sehr wenig Statistiken über die Branchen, in denen russische Migranten eine Beschäftigung finden. Nach Angaben von RosStat neigen jüngere Menschen dazu, außerhalb ihrer Herkunftsregion in Russland zu arbeiten (RosStat, 2012). Die Untersuchung der Statistiken über die Wirtschaftssektoren, in denen Migranten beschäftigt sind, zeigt, dass Landwirtschaft, Jagd und Forstwirtschaft 2012 mit nur 28.600 Menschen auf dem letzten Platz zu liegen scheinen. Hier berücksichtigen die Statistiken alle Menschen, die außerhalb ihrer Wohnregion arbeiten, inklusive im Ausland. Infolgedessen scheint es sehr wenig inländische und internationale Migration im russischen Agrarsektor zu geben.

Laut den Zahlen des Statistischen Bundesamtes (Statistisches Bundesamt, 2014) ist nach den Zuzügen von Nichtdeutschen im Jahr 2013 die Russische Föderation die Nummer eins unter den Nicht-EU-Ländern. Trotz dieser Tendenzen scheint es eine Reihe von Hindernissen zu geben, mit denen potenzielle Einwanderer konfrontiert werden. Erstens sind im Vergleich zu anderen Top-Zielländern die bürokratischen Prozesse und Verwaltungsverfahren zur Erteilung von Arbeitsberechtigungen für Nicht-EU-Bürgerinnen und -Bürger wesentlich komplizierter (OECD, 2013). Viele Kleinunternehmen in Deutschland verfügen nicht über die entsprechenden Ressourcen und es fällt ihnen schwer, mit dem bürokratischen Aufwand umzugehen. Zweitens fehlt laut OECD (2013) die Infrastruktur, um ausländische Kandidaten mit Arbeitgebern in Deutschland zu verbinden. Es existieren nicht genügend Informationsressourcen (z.B. eine Internetplattform) für Arbeitgeber und ausländische Kandidaten. Diese Faktoren verstärken die Kluft im Arbeitsmarkt zwischen Deutschland und Russland.

5. Das Migrationspotenzial russischer Fachkräfte in der Landwirtschaft

5.1 Gründe für die Migration nach Deutschland

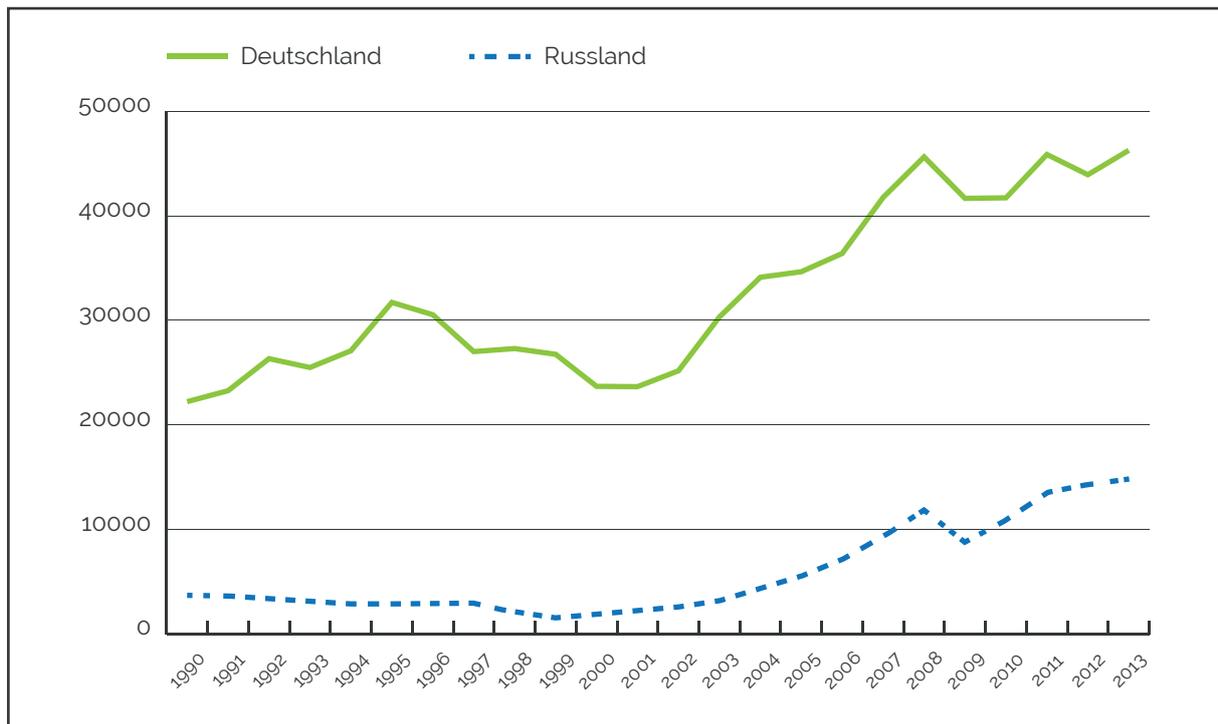
Die Einkommensdifferenz für mittel- und hochqualifiziertes landwirtschaftliches Personal zwischen Deutschland und Russland scheint geringer als erwartet zu sein. Alle befragten Experten weisen darauf hin, dass die inländischen Verdienstmöglichkeiten in der letzten Dekade in allen Sektoren erheblich gewachsen sind.

Dies schränkt natürlich die durchschnittliche Migrationsbereitschaft ein. Einer der befragten Experten teilt Folgendes mit:

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

Im russischen Agrarbereich sind die Verdienstmöglichkeiten geringer als in anderen Sektoren. Laut offiziellen Statistiken betrug der Durchschnittsnettolohn in der russischen Landwirtschaft 2010 ca. 270 Euro pro Monat (RosStat, 2014d). In Deutschland lag der entsprechende Wert bei ca. 1.275 Euro pro Monat (Statistisches Bundesamt, 2010). Diese Verdienstlücke kann laut unseren theoretischen Grundlagen eine höhere Auswanderungsbereitschaft hervorrufen. Allerdings scheint die Verteilung der Gehälter

Abbildung 4: Bruttoinlandsprodukt pro Kopf 1993–2013 (laufende US-Dollar)



Quelle: World Development Indicators

nicht gleichmäßig zu sein. Die Experteninterviews weisen darauf hin, dass die Gehälter im landwirtschaftlichen Bereich viel höher sind, wenn wir die Stellen mit höheren Qualifikationen berücksichtigen. Zum Beispiel beziehen hochqualifizierte Führungskräfte von russischen Agrarunternehmen laut unseren Daten Gehälter, die mit europäischen durchaus wettbewerbsfähig sind. Jedoch können die Gehaltsunterschiede für mittelqualifizierte Fachkräfte entsprechende Migrationsanreize generieren.

Abbildung 4 zeigt, dass sich die Lücke im Bruttoinlandsprodukt (BIP) pro Kopf zwischen Russland und Deutschland in den letzten 20 Jahren nicht signifikant verändert hat. Zumindest im Durchschnitt scheint diese Darstellung die These von den schrumpfenden Gehaltsunterschieden zwischen Russland und Deutschland zu widerlegen.

Alle Experten weisen einstimmig darauf hin, dass einer der Faktoren, der die Menschen zur Auswanderung veranlasst, die schlechte Lebensqualität in den russischen ländlichen Gebieten ist. Die meisten Teilnehmer der Fokusgruppe beschwerten sich über die Abgelegenheit ihrer Heimatdörfer. Alle erwähnen Probleme mit der Infrastruktur. Eines der Hauptprobleme für viele lokale Agrarunternehmen ist das marode Straßennetz. Die lokale Bevölkerung sieht das als ein ernsthaftes Hindernis für die wirtschaftliche Entwicklung an. Darüber hinaus sind ländliche Regionen mit grundlegenden öffentlichen Gütern im Vergleich zu Stadtgebieten oft stark unterversorgt, z. B. mit qualifizierter medizinischer Hilfe, Ausbildungsmöglichkeiten oder Zugang zu fließendem Wasser. Daneben scheint

die Meinung zu herrschen, dass das Angebot an öffentlichen Gütern in den ländlichen Gebieten der westlichen Länder viel besser ist. Einer der Teilnehmer des Fokusgruppen-Interviews drückt sich diesbezüglich auf folgende Weise aus:

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

Die Teilnehmer des Fokusgruppen-Interviews identifizieren einen weiteren wichtigen Faktor der Lebensqualität: die Arbeitsbedingungen. Alle weisen darauf hin, dass deutsche Arbeitgeber stärker auf solche Aspekte achten, wie zum Beispiel entsprechende Arbeitskleidung für die Mitarbeiter, Sauberkeit oder Einhaltung der Sicherheitsbestimmungen. Auch die Arbeitszeiten scheinen für die Interviewten in Deutschland günstiger zu sein. So äußern sich die Interviewten des Fokusgruppen-Interviews:

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

Korruption spielt eine wichtige Rolle bei der Bestimmung der individuellen Auswanderungsbereitschaft. Künstliche bürokratische Hindernisse, zahlreiche Kontrollen durch verschiedene Aufsichtsbehörden, unterschiedliche Genehmigungsverfahren usw. erfordern unter Umständen Schmiergeldzahlungen und führen als Folge zu zusätzlichen Kosten und Risiken für die Unternehmer. Theoretisch sollten diese Faktoren die inländischen Entwicklungsmöglichkeiten für Russen beschränken und damit ihre Bereitschaft zur Migration erhöhen. Einerseits scheint das für eine bestimmte Gruppe von Personen einer der Faktoren zu sein, die die Auswanderungswahrscheinlichkeit erhöhen. Sie sehen die westlichen Länder als korruptionsfrei an, wo man „normal“ leben kann. Zum Beispiel beschreibt einer der befragten Experten die Situation in russischen ländlichen Gebieten so:

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

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

Schließlich gibt es noch Menschen in Russland, die sehr heimatverbunden sind und sich stark patriotisch fühlen. Die Experten sagen, dass die patriotischen Gefühle unter der Bevölkerung in der letzten Dekade erheblich zugenommen haben. Als Gründe nennen sie die relativ erfolgreiche wirtschaftliche Entwicklung und die konsolidierenden Auswirkungen des Putinregimes. Während des Fokusgruppen-Interviews haben die Praktikanten auch eine gewisse Verbindung mit ihrem Heimatland gezeigt. Die Mehrheit hat sich langfristig in Russland gesehen. Diese Ergebnisse stimmen mit der einschlägigen Literatur überein. Zum Beispiel zeigen Daucé, Laruelle, Le Huérou, & Rousselet (2015), dass seit dem Jahr 2000 patriotische Gefühle gezielt mit Hilfe von staatlichen Programmen erzeugt wurden. Um ein gewisses Maß an kollektiver Identität zu erzeugen, scheint der Staat strategische Instrumente zu benutzen: kirchliche Organisationen (Rousselet, 2015), Jugendclubs (Le Huérou, 2015) u.a. Nichtsdestotrotz haben fast alle Interviewten des Fokusgruppen-Interviews darauf hingewiesen, dass die jüngsten politischen Entwicklungen mit einer zunehmenden Konfrontation zwischen dem Westen und Russland keinen Einfluss auf ihre Entscheidung hätten, im Ausland zu arbeiten.⁵

5.2 Agrarabsolventen als Zielgruppe

Eines der Hauptziele dieser Studie ist es, eine relevante Zielgruppe von Personen zu identifizieren, die erhebliches Potenzial haben, nach Deutschland zu migrieren und sich in der lokalen Landwirtschaft zu engagieren. Ein logischer Ausgangspunkt wäre es, die russische ländliche Bevölkerung als eine Zielgruppe zu betrachten. Die ländliche Bevölkerung ist mit dem Leben in ländlichen Gebieten vertraut und besitzt wahrscheinlicher eine landwirtschaftliche Ausbildung. Eine mangelhafte Bereitstellung öffentlicher Güter in russischen ländlichen Räumen sowie weitere Faktoren tragen zur Auswanderungsbereitschaft dieser Menschen bei. Andere Faktoren mindern jedoch die Auswanderungsbereitschaft dieser Menschen.

Eine gute Informationsquelle für diese Fragestellung sind die Migrationsexperten, die in Moskau und Krasnodar befragt wurden.⁶ Vor allem teilten die Befragten mit, dass die Mobilität der ländlichen Bevölkerung sehr niedrig ist. Gründe hierfür bestehen in niedrigen Einkommen und schlechter Liquidität der Vermögenswerte im ländlichen Raum, z. B. Immobilien. Daneben gibt es auch Probleme mit der Wohnungssuche in inländischen Zielorten, da die Immobilienpreise korruptionsbezogene Ausgaben enthalten. Für Wohnungsmieten und -käufe müssen zahlreiche bürokratische Hürden überwunden werden, die sehr oft mit Schmiergeldern verbunden sind. Die Experten deuten darauf hin, dass solche Ausgaben bis zu 20 % des Immobilienwertes erreichen. Außerdem ist eine Wohnsitzanmeldung ein weiteres Hindernis aufgrund des hohen Korruptionspotenzials. Einer der Migrationsexperten meinte dazu Folgendes:

⁵ Das Fokusgruppeninterview wurde im August 2014 durchgeführt.

⁶ Eine Liste der Befragten findet sich in Anhang A.

„Miete und Immobilienpreise begrenzen die Bewegungsfreiheit für viele. Korruption ist eine der Ursachen der hohen Preise. Probleme mit Immobilien und der Wohnsitzanmeldung sind die wichtigsten limitierenden Faktoren, die die Mobilität der lokalen Bevölkerung begrenzen.“

Zudem scheinen qualifizierte Personen dann nicht auswanderungsbereit zu sein, wenn sie fest in den lokalen Gemeinden integriert sind. Sie verfügen über die notwendigen Kontakte und lokalen Netzwerke, die ihre landwirtschaftliche Karriere fördern. Ein Umzug ist mit vielen Risiken verbunden. Zusammengefasst, alle diese Faktoren reduzieren die Möglichkeiten der ländlichen Bevölkerung, sich frei in Russland zu bewegen. Diese Umstände haben auch Auswirkungen auf die internationale Migrationsbereitschaft. Sie stellen die ländliche Bevölkerung Russlands als eine Zielgruppe für uns in ein ungünstiges Licht.

Es scheint auch einen Zusammenhang zwischen der Migrationsbereitschaft und dem Alter zu geben. Insbesondere diejenigen, die über umfassendere lokale soziale Netzwerke verfügen, tendieren weniger zu Migration. Man braucht Zeit, um soziales Kapital⁷ aufzubauen und dadurch denken ältere Leute in der Regel weniger über Migrationsmöglichkeiten nach. Einer der befragten Experten sagt dazu:

„Erfolgreiche und bekannte Leute haben kein Interesse umzuziehen. Der soziale Status spielt hier natürlich eine wichtige Rolle.“

Selbstverständlich können solche Herausforderungen wie Arbeitslosigkeit und schlechte Qualität des ländlichen Lebens die Menschen zwingen, eine Auswanderung zu erwägen. Aber Personen, die über ein gewisses Vermögen verfügen und gut in die örtliche Gemeinschaft integriert sind, bevorzugen lokale Verdienstmöglichkeiten.

Daraus ergibt sich die Frage: Welche Agrarfachkräfte sind mit der Herkunftsregion nicht zu eng verbunden, sind relativ jung und offen für neue Perspektiven? Sie führt uns zu den Agrarabsolventen als eine geeignete Zielgruppe für die künftige Gewinnung von Fachkräften in der deutschen Landwirtschaft. Es gibt eine Reihe von Gründen dafür. Der wichtigste lautet, dass sowohl Agrarstudenten, die sich kurz vor dem Abschluss befinden, als auch Agrarabsolventen noch nicht über umfangreiche soziale Netzwerke verfügen und somit nicht an lokale Gemeinschaften gebunden sind. Zweitens neigt die jüngere Generation zu mehr Offenheit in einer zunehmend globalisierten Welt. Das ist in der russischen Gesellschaft besonders wichtig, wo patriotische Gefühle und eine Anbindung an russische Werte sehr verbreitet sind. Darüber hinaus kann eine größere Stadt, in der sich in der Regel

⁷ Sozialkapital kann als informelle Institutionen, die koordiniertes Handeln unter Einzelpersonen verbessern, definiert werden (Putnam, 2000). Die allgemein anerkannten drei Kernelemente des Sozialkapitals sind: Vertrauen, Normen und Netzwerke.

eine Universität befindet, als eine Plattform der Studenten für die Auswanderung gesehen werden.⁸ Schließlich kann die russische Agrarausbildung potenzielle Migranten zu einem gewissen Grad mit dem notwendigen Hintergrund für den deutschen landwirtschaftlichen Arbeitsmarkt vorbereiten. Obwohl diese Agrarabsolventen relativ viel Training benötigen werden, um in den deutschen Arbeitsmarkt integriert zu werden, bietet die russische Ausbildung den Studenten Möglichkeiten, in- und ausländische Praktika zu absolvieren sowie ausländische Erfahrungen durch Austauschsemester zu sammeln. Außerdem können sich die Studenten während des Studiums in Russland sprachlich vorbereiten, was danach die Integration erleichtert. Alle diese Faktoren machen die Agrarabsolventen zu einer Gruppe, die im Vergleich mit dem Rest der Bevölkerung eher auswanderungsbereit ist.

Im Jahr 2012 absolvierten ca. 32.400 Studenten die staatlich finanzierten Universitäten (RosStat, 2013). Diese Zahl unterscheidet sich kaum von den Vorjahren, was darauf hinweist, dass der Trend in den letzten Jahren relativ stabil ist. Im Jahr 2010 betrug die Zahl der Absolventen allerdings noch 35.100. Eine hohe Konzentration von Agraruniversitäten befindet sich im europäischen Teil der Russischen Föderation und in Südsibirien.

5.3 Profil der Auswanderungsbereiten

Zusammenfassend scheint es, dass Agrarabsolventen eine Gruppe repräsentieren, die durchschnittlich auswanderungsbereiter ist als andere. Da es sich außerdem um eine relativ große Gruppe handelt, ist es wichtig zu verstehen, welche einzelnen Faktoren die Migrationsbereitschaft bestimmen. Der nächste Abschnitt befasst sich mit diesem Thema.

Agrarabsolventen bilden eine relativ heterogene Gruppe, die aus verschiedensten sozialen Schichten stammen und unterschiedliche Hintergründe aufweisen. Was für Menschen können wir erwarten, die eher willens sein werden, nach Deutschland auszuwandern und sich in der lokalen Landwirtschaft zu engagieren? Was charakterisiert diese Personen? Dieser Abschnitt wird versuchen diese Fragen zu beantworten.

Studenten an den Agrarhochschulen der Provinzstädte scheinen eher auswanderungsbereit zu sein als solche in den Metropolen. Eine Ausbildung an den bekannten Universitäten in Großstädten wie Moskau und St. Petersburg (oder sogar Krasnodar) ist prestigeträchtig und wesentlich teurer als an anderen Hochschulen. Nach Ansicht der Befragten aus den Hochschulkarrierezentren berücksichtigen die Studenten dieser Hochschulen und ihre Eltern, die in der Regel ihr Studium finanzieren, Auswanderungsmöglichkeiten relativ selten. Solche Haushalte haben aufgrund ihres Sozialstatus

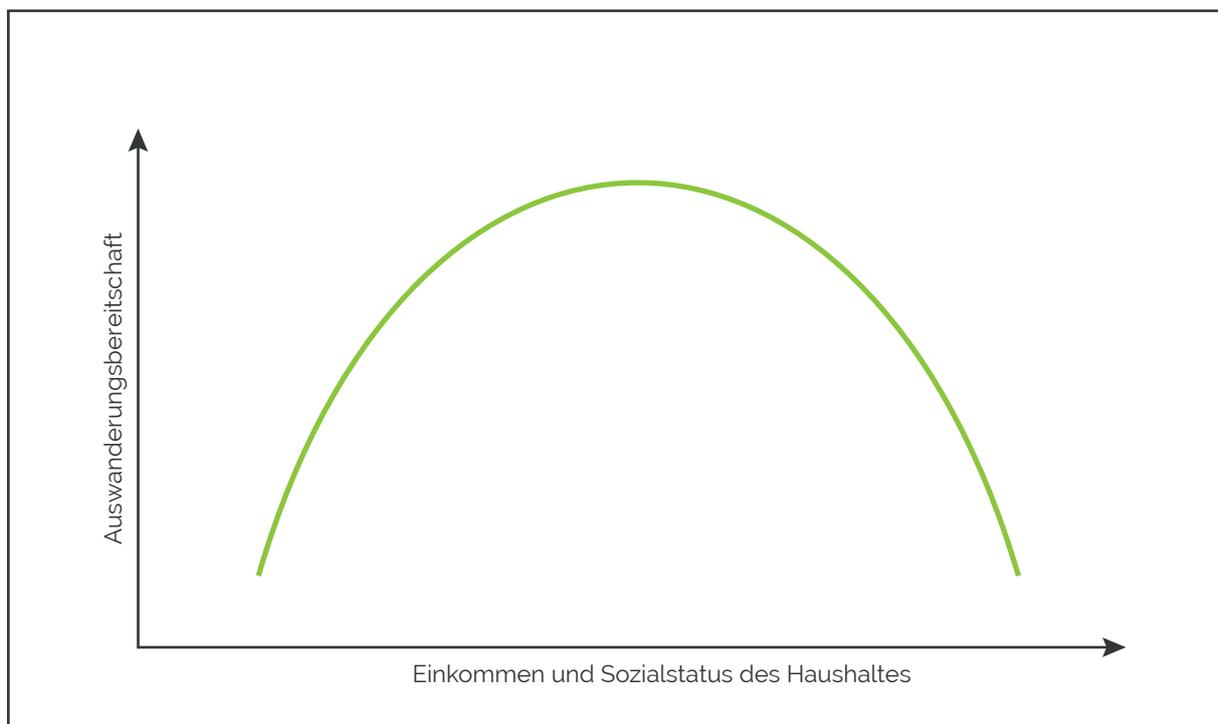
⁸ Vgl. die folgenden Kapitel zu verbreiteten Migrationsmustern.

typischerweise eine klare Vorstellung vom Karriereweg ihrer Kinder nach dem Abschluss. Das Studium in den regionalen und weniger renommierten Universitäten ist dagegen deutlich preiswerter und ein niedrigerer Sozialstatus der Haushalte der Studenten kann einen angemessenen Karriereweg nicht garantieren. Deshalb sind diese Studenten nach dem Abschluss offener für verschiedene Optionen, inklusive der Auswanderung und Arbeit im Ausland.

In ähnlicher Weise sind Studenten mit einem bestimmten Sozialstatus wahrscheinlichere Kandidaten für die Auswanderung. Diejenigen jungen Menschen, die Verbindungen und Kontakte haben und gut in ihre lokalen Gemeinschaften eingebettet sind, werden wahrscheinlicher bleiben und das Sozialkapital, das von ihren Eltern generiert wurde, nutzen. Entsprechend verfügen diese Haushalte über höhere Einkommen. Die befragten Experten deuten an, dass Studenten, die Mitglieder dieser Haushalte sind, wesentlich unwahrscheinlicher eine Auswanderung in Betracht ziehen werden.

Andererseits zeigen unsere Daten, dass Studenten aus Haushalten mit niedrigem Sozialstatus noch seltener eine Auswanderung erwägen. Der Hauptgrund dafür ist, dass diese Haushalte oft nicht über die nötige Kapazität verfügen, um eine weitreichende Entscheidung über die Auswanderung zu treffen, den gesamten Prozess zu planen und alle relevante Schritte durchzuführen. Ein Problem besteht darin, dass der Umzug von einem Land in ein anderes ein ziemlich komplizierter Prozess ist. Er kann Folgendes beinhalten: umfangreiche bürokratische Schritte einschließlich Beantragung des Visums,

Abbildung 5: Abhängigkeit der Auswanderungsbereitschaft vom Sozialstatus



Quelle: eigene Darstellung

Einholen von Arbeitsgenehmigungen, Wohnungssuche und eine ganze Reihe von Aufgaben, die nach der Ankunft zu absolvieren sind (zum Beispiel, Anmeldung, Versicherungen usw.).

Abbildung 5 zeigt die Abhängigkeit der Auswanderungsbereitschaft vom Sozialstatus, die Form einer umgekehrten U-Kurve hat. Mit dem Einkommen und dem Sozialstatus steigt auch die Auswanderungsbereitschaft an. Aber das geschieht nur bis zu einem gewissen Punkt. Theoretisch kann es einen Schwellenwert geben, nach dem eine weitere Erhöhung des Sozialstatus zu einer geringeren Auswanderungswahrscheinlichkeit führt. Die Menschen, die sich an der Spitze der Kurve oder nahe daran befinden, erwägen ernsthaft eine Auswanderung und sind für die künftige Gewinnung von Fachkräften in der deutschen Landwirtschaft als eine Zielgruppe von besonderem Interesse. Zur Illustration dient folgendes Zitat eines der befragten Experten:

„Generell ist die normale ländliche Bevölkerung nicht so auswanderungsbereit. Wenn sich die Eltern in der Region wohl fühlen, wenn sie ein Geschäft haben oder ein gutes Gehalt oder weiß ich nicht, wie ich mich ausdrücken soll... Anders gesagt, wenn die Eltern über einen hohen Sozialstatus verfügen, schicken sie ihre Kinder in der Regel ins Ausland, so dass sie da studieren und arbeiten.“

Auf diese Weise kann die potenzielle Migration und anschließende Integration in der deutschen Landwirtschaft als eine gegenseitig vorteilhafte Einrichtung wahrgenommen werden.

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

„Viele ausländische Unternehmen laden Studenten ein und viele von ihnen bleiben danach dort, um bei diesen Unternehmen weiter zu arbeiten. Zum Beispiel haben zwei unserer Alumni ein Praktikum in Hamburg absolviert und dann sind sie dorthin umgezogen, um zu arbeiten. Sie arbeiten inzwischen in einem

anderen Unternehmen, aber es zeigt die Tendenzen. Heutzutage ist es wegen der Globalisierung unmöglich, die Leute von der Außenwelt abzugrenzen. Viele fahren ins Ausland, um einfach die Welt zu sehen. Dann kommen sie zurück und sagen: „Ja, wir haben so etwas nie zuvor gesehen. Ich würde gerne versuchen dort zu leben, zu arbeiten usw. Und alles Weitere wird das Leben zeigen.“

Außerdem hat sich einer der Praktikanten während des Fokusgruppen-Interviews wie folgt zu Auslandserfahrungen geäußert:

„Es ist wichtig, seine Angst zu überwinden, um ins Ausland umzuziehen. Zum Beispiel, für uns ist es leichter. Wir haben das Praktikum gemacht und wir haben eine Vorstellung, was man in Deutschland erwarten kann. Das bedeutet, dass es später nicht so kompliziert sein wird, nach Deutschland umzuziehen. Und, zum Beispiel, nach Tschechien wäre es komplizierter.“

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

Die vielleicht wichtigste Frage betrifft die Quantität der potenziellen Migranten. Es ist kompliziert, die Zahl der potenzielle Migranten nur mit Hilfe von qualitativen und sekundären Daten abzuschätzen. Obwohl diese Ergebnisse mit Vorsicht zu behandeln sind, kann man sie heranziehen, um eine gewisse Vorstellung über das Migrationspotenzial zu erhalten. Alle Experten sind sich darüber einig, dass die Migrationsbereitschaft in den letzten zehn Jahren deutlich gesunken ist. Die Befragten erklären das durch die Verbesserung der wirtschaftlichen Lage (mindestens bis vor kurzem) und durch die Zunahme der patriotischen Stimmung unter der Bevölkerung. Darüber hinaus haben wir in Abschnitt 2 gesehen, dass die Migration von Russland nach Deutschland in den letzten Jahren stabil geblieben ist. Gemäß Daten von RosStat scheint aber die Migration innerhalb des landwirtschaftlichen Bereichs sehr niedrig zu sein. Die befragten Vertreter der Universitäten meinen, dass viele Absolventen nach ihrem Abschluss nicht in der Landwirtschaft bleiben und Beschäftigungsmöglichkeiten in anderen Bereichen finden. Das bedeutet, dass niedrige Migrationsraten im Agrarsektor die wahre Situation nicht angemessen repräsentieren.

Bestimmte ethnische Gruppen der Studenten sind vermutlich eher auswanderungsbereit. Natürliche Kandidaten dafür sind Russlanddeutsche – eine deutschstämmige Minderheit (laut der Volkszählung von 2010 ca. 400.000 Personen insgesamt). Einer der befragten Hochschulvertreter berichtete Folgendes:

„Die allgemeine Anzahl der Studenten, die ins Ausland gehen, um zu arbeiten, ist eher gering. Aber ich kann bestimmt ein paar Beispiele nennen. ... Alle Russlanddeutschen, die bei uns studiert haben, sind ausgewandert.“

Als eine Folge ihrer hohen Auswanderungsbereitschaft gibt es ein Potenzial, durch entsprechende Anreize eine bedeutende Anzahl von Russlanddeutschen für die Auswanderung zu interessieren. Das gilt insbesondere für die Regionen Altai und Nowosibirsk. In beiden Regionen befinden sich Agraruniversitäten.

Generell scheinen vorhandene Migrationsströme russischer Agrarabsolventen nach Deutschland gering zu sein, aber es gibt eine Möglichkeit, diese Zahl deutlich zu erhöhen. Während der Fokusgruppen-Interviews hat eine überwiegende Mehrheit der Befragten ihr Interesse an einer

5.4 Herausforderungen der Fachkräftevermittlung und der Integration

langfristigen Arbeit in der deutschen Landwirtschaft gezeigt. Aber viele von ihnen dachten, dass es sehr kompliziert wäre. Als Haupthindernis sehen die Praktikanten den Mangel an Informationen über die Arbeitsmöglichkeiten in Deutschland und/oder an Einrichtungen, die ihnen bei bürokratischen Problemen helfen würden. Die Befragten haben darauf hingewiesen, dass der russische Agrarsektor keine hohen Gehälter bieten kann und deswegen sind sie bereit, in einem anderen Bereich in Moskau oder in anderen Großstädten Arbeit zu suchen. Migration halten sie auch für eine Option. Infolgedessen könnten die Migrationsströme der Fachkräfte im Agrarbereich wesentlich erhöht werden, wenn eine entsprechende Infrastruktur den Migrationsprozess erleichtern würde.

Eines der wichtigsten Hindernisse auf dem Weg in ein westliches Zielland ist das Fehlen einer Infrastruktur, die Migration und Jobsuche im Zielland erleichtern. Die Studenten können mit ihren oft begrenzten Sprachkenntnissen und einem geringen Wissen über den ausländischen Arbeitsmarkt nicht effektiv nach Beschäftigungsmöglichkeiten im Ausland suchen. Es gibt keine Informationsquelle zur einfachen Orientierung. Gemäß dieser Argumentation meint einer der Praktikanten während des Fokusgruppen-Interviews:

„Wenn es ein gutes Angebot gäbe... Tja, wenn mindestens jemand da wäre, mit dem man verhandeln könnte... Wenn es eine Möglichkeit gäbe... Wenn, zum Beispiel, dieses Unternehmen den Studenten direkt Arbeitsplätze anbieten könnte, gäbe es einen großen Strom von Interessenten.“

Demzufolge würde die Verfügbarkeit solcher Informationen die Suche der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber viel effektiver machen. Einer der Wege, das zu organisieren, ist die Entwicklung eines Web-Portals speziell für den deutschen Arbeitsmarkt.

Es scheint eine weit verbreitete Meinung bei den russischen Studenten zu sein, dass russische Abschlussdiplome in Deutschland nicht anerkannt werden. Vor dem Bologna-Prozess war das russische dreistufige Ausbildungssystem auf den Abschluss als „Diplom-Spezialist“ ausgerichtet. Dieses fünfjährige Ausbildungsprogramm war in der ganzen GUS verbreitet und entspricht ungefähr dem europäischen Masterstudium. Allerdings meinen manche, dass das Spezialist-Niveau zwischen Bachelor und Master liegt. Im Jahr 2007 hat Russland das Bachelor- und Master-System eingeführt. Allerdings hatten diese Änderungen nur administrativen Charakter. An manchen Universitäten existiert der „Diplom-Spezialist“ bis heute. Studenten mit diesem Abschluss glauben oft, dass er in Deutschland nicht anerkannt wird. Alle befragten Praktikanten während des Fokusgruppen-Interviews stimmten darin überein:

„Wir sind Spezialisten. Wir können in Deutschland mit diesem Diplom nicht arbeiten. Es ist nicht anerkannt und in Deutschland werden keine Stellen für Spezialisten angeboten.“

Diese grundsätzlich falsche Information kann eine beträchtliche Anzahl von potenziellen Migranten abschrecken. Laut Informationen der Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen können ausländische Hochschulabschlüsse nach einem Anerkennungsverfahren in Deutschland anerkannt werden (Kultusministerkonferenz, 2015). Im besonderen Fall der Befragten hätten alle ihre Abschlüsse anerkannt werden können, wenn sie das Anerkennungsverfahren beantragt hätten. Agrarbetriebe in Deutschland, die Interesse an der Einstellung ausländischer Hochschulabsolventen haben, sollten dieses Antragsverfahren aktiv unterstützen.

Wie im vorherigen Abschnitt dargestellt, erhöhen Auslandserfahrungen die Auswanderungsbereitschaft. Auslandspraktika können ein gegenseitig vorteilhaftes Instrument für beide sein: für potenzielle Migranten und für die deutschen Agrarunternehmen. Die Praktikanten gewinnen Eindrücke, was es bedeutet, in Deutschland zu arbeiten und zu leben. Dies erleichtert ihnen die Entscheidung, ob sie nach Deutschland auswandern wollen. Agrarunternehmen können Praktika als einen Auswahlmechanismus anwenden, um danach den fähigsten und vielversprechenden Kandidaten eine Stelle anzubieten. Die befragten Vertreter der Universitäten meinen, dass viele russische und in Russland tätige multinationale Unternehmen schon Praktikumsprogramme dazu nutzen, um potenzielle Mitarbeiter auszuwählen. Einige Prinzipien dieses Systems könnten im Rahmen des deutschen Agrararbeitsmarktes umgesetzt werden. Es gibt bereits Praktikumsprogramme in Deutschland, die von Non-Profit-Organisationen durchgeführt werden (z. B. „Apollo e.V.“ und „LOGO e.V.“). Sie wählen Praktikanten in Russland aus und suchen für einige Monate eine entsprechende Stelle bei einem deutschen Unternehmen. Diese Prinzipien könnten in größerem Maßstab im Rahmen einer ähnlichen Organisation umgesetzt werden, die für die Auswahl, Orientierung und teilweise Integration

in deutschen Unternehmen und im Alltag der Praktikanten verantwortlich zeichnet. Während der Praktika könnten die Absolventen gründlich über die Möglichkeiten auf dem deutschen Agrararbeitsmarkt und die erforderlichen bürokratischen Verfahren informiert werden.

Nach der Ankunft in Deutschland müssen Migranten einige verwaltungstechnische Schritte wie Anmeldung beim Einwohnermeldeamt, Abschluss von Kranken- und anderen Versicherungen, Eröffnung eines Bankkontos usw. absolvieren, für die sachkundige Unterstützung durch den Arbeitgeber und ausreichende Informationen hilfreich sind. Während der Praktika werden diese Aspekte in der Regel von der unterstützenden Organisation und/oder den Agrarunternehmen geregelt. Trotzdem hat das Fokusgruppen-Interview gezeigt, dass auch die Praktikanten Probleme mit bürokratischen Verfahren hatten:

„Das Hauptproblem für uns zwei war die Verzögerung mit den Reisepässen bei den russischen Behörden. Wir mussten zwei Monate darauf warten. ... Es gab auch andere bürokratische Probleme.“

Im Interesse aller ist es wichtig, diesen Prozess zu erleichtern, indem den neuangekommenen Migranten alle relevanten Informationsmaterialien zur Verfügung stehen und die beteiligten Agrarunternehmen eng mit den lokalen Behörden zusammenarbeiten.

Aufgrund der großen Unterschiede in den Ausbildungssystemen zwischen Deutschland und Russland kann es erforderlich sein, dass die Absolventen zu Anfang ein zusätzliches Training benötigen. Die Migrationsexperten bestätigen tatsächlich die Notwendigkeit einer zusätzlichen Ausbildung für russische Agrarabsolventen. Während des Fokusgruppen-Interviews wurde darauf hingewiesen, dass während der kurzen Dauer des Praktikums nicht genügend Zeit für ein angemessenes Training der Praktikanten verbleibt. Ohne ein solches Training konnten die Praktikanten nicht an komplexeren Aufgaben arbeiten. Deswegen ist es wichtig, dass die deutschen Agrarunternehmen, die den Einsatz ausländischer Fachkräfte erwägen, auch die erforderlichen Investitionen in die Ausbildung der russischen Absolventen einplanen.

Darüber hinaus kann die Unkenntnis der deutschen Sprache eines der wichtigsten Hindernisse für potenzielle Migranten sein. Fast alle russischen Studenten lernen Deutsch als zweite Fremdsprache. Englisch ist in der Regel die erste Fremdsprache, die die Russen in der Schule lernen. Nur einzelne spezialisierte Schulen oder Lernprogramme bieten Deutsch als erste Fremdsprache an. Von den zehn Praktikanten, die am Fokusgruppen-Interview teilnahmen, haben nur drei Deutsch als erste Fremdsprache gelernt. Aber alle haben einstimmig erklärt, dass es selbst mit ihrem niedrigen Sprachniveau möglich war, relativ effektiv zu kommunizieren. Für die einfachen Aufgaben, mit denen sich die Praktikanten beschäftigten, ist das Sprachniveau von A2–B1 vermutlich ausreichend. So beschreiben die Praktikanten die Situation:

Tierärztin: „Wir hatten Probleme [mit der Sprache] nur vielleicht während der ersten Woche, aber danach war es einfacher. Wir benutzen entweder elektronische Übersetzer oder wir versuchen, auf Latein zu kommunizieren.“

Ingenieur: „Wir kennen ein paar Schlüsselwörter und es reicht irgendwie. Alles andere können wir zeigen. Es handelt sich um praktische Arbeit und hier brauchen wir keine guten Deutschkenntnisse. Bei Tierärzten ist es komplizierter, weil es da mehr spezifische Konzepte gibt.“

Für Fachkräfte mit höheren Qualifikationen und einer umfangreichen Aufgabenpalette sind die Sprachanforderungen natürlich deutlich höher. Die deutschen Agrarunternehmen können diese An-

6. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

forderungen individuell bestimmen. Auf jeden Fall benötigen die potenziellen Migranten nach ihrer Ankunft Deutschkurse. Die Kurse können auf unterschiedliche Weise finanziert werden. Die Agrarunternehmen sollten bereit sein, zumindest einen Teil der Kosten zu decken.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Integration der Migranten in den Kommunen, wo ihnen eine Stelle angeboten wurde. Einige der befragten Experten weisen darauf hin, dass es große Mentalitätsunterschiede zwischen Russen und Vertretern der westlichen Kulturen gibt. Sie meinen, dass das auch einer der Gründe für die geringen Migrationsströme aus Russland in die westlichen Länder sein kann. In ländlichen Zielregionen treten diese Unterschiede womöglich noch stärker zu Tage. Die Integration kann erleichtert werden, wenn potenzielle Migranten im Vorfeld ausreichend Informationen über das Leben im deutschen ländlichen Raum erhalten. Die lokale Gemeinde sollte sich ihrerseits mit Hilfe von einigen Informationsmaßnahmen auf die Ankunft der Migranten vorbereiten. Die Agrarunternehmen, die eine Stelle für ausländische Fachkräfte anbieten, werden zu einem gewissen Grad auch für diese Aktivitäten verantwortlich sein.

Dieser Bericht hat versucht, die Perspektiven zu erkunden, um qualifizierte russische Fachkräfte in die deutsche Landwirtschaft einzubeziehen. Ungünstige demografische Entwicklungen in ostdeutschen ländlichen Gebieten treiben zunehmend eine Lücke zwischen der Nachfrage und dem Angebot an hochqualifizierten Fachkräften. Neben anderen Möglichkeiten zur Lösung dieses Problems kann der Einsatz ausländischer hochqualifizierter Arbeitskräfte zur Sicherung eines Gleichgewichts auf dem deutschen landwirtschaftlichen Arbeitsmarkt beitragen. Mit Hilfe der qualitativen Daten aus

Russland untersuchen wir hier das Migrationspotenzial von russischen hochqualifizierten landwirtschaftlichen Arbeitskräften und ihrem anschließenden Einsatz in der deutschen Landwirtschaft. Wir identifizieren eine geeignete Zielgruppe, skizzieren ein Profil von Auswanderungsbereiten und diskutieren mögliche Integrationsherausforderungen.

Das Potenzial russischer Agrarabsolventen für eine Tätigkeit als Fachkraft in der ostdeutschen Landwirtschaft ist begrenzt, aber nicht völlig unbedeutend. In den letzten Jahren ist die allgemeine Auswanderung aus Russland nach Deutschland relativ stabil gewesen. Allerdings scheint in Russland die Landwirtschaft ein Sektor mit der niedrigsten Mobilität der Arbeitskräfte zu sein. Es gibt viele Russen mit landwirtschaftlicher Ausbildung, die aufgrund ihrer persönlichen Präferenzen oder Beschränkungen des russischen Agrararbeitsmarktes eine Beschäftigung in anderen Branchen finden. Jedenfalls könnten die Agrarabsolventen, die nicht in den einheimischen landwirtschaftlichen Arbeitsmarkt eintreten, als potenzielle Migranten betrachtet werden.

Es gibt eine Reihe von Faktoren, die die Russen in Richtung von Auswanderung drängen. Erstens, können nach dem klassischen Harris-Todaro-Modell große Gehaltsunterschiede im Agrarsektor zwischen Russland und Deutschland einen wesentlichen Teil der Migrationsanreize erzeugen. Außerdem scheint die Lebensqualität ein wichtiger Faktor zu sein. Die Unterversorgung mit grundlegenden öffentlichen Gütern, wie Ausbildung, Trinkwasser oder Straßen, wirkt sich negativ auf den individuellen Nutzen aus. Ein Teil der Bevölkerung hat den Eindruck, dass persönliche Karriereentwicklungsmöglichkeiten in Russland sehr begrenzt sind. Anders ausgedrückt glauben viele, dass es wegen Korruption, übermäßiger Bürokratie und intransparenter Gesetzgebung nur wenige Chancen für die persönliche Karriereentwicklung gibt. Zusammengefasst geben die Russen folgende Faktoren als Auswanderungsanreize an:

- » Unterschiede in den Gehaltsniveaus und Arbeitsbedingungen zwischen Russland und Deutschland;
- » Unterversorgung mit grundlegenden öffentlichen Gütern und damit zusammenhängender Lebensqualität in Russland;
- » Begrenzte Karriereentwicklungsmöglichkeiten wegen Korruption.

Grundsätzlich scheint die Migrationsstimmung der Russen jedoch gedämpft zu sein. Es gibt eine Reihe von Gründen dafür. Erstens scheint die wirtschaftliche Erholung seit den 90er Jahren der Bevölkerung zu versichern, dass es genügend persönliche Entwicklungsmöglichkeiten in Russland gibt. Zweitens reduzieren zunehmender Patriotismus und Anbindung an die Heimat die Auswanderungsbereitschaft der Bevölkerung. Die aktuelle politische Lage trägt auch zur allgemeinen Situation bei. Allerdings können eine zunehmende Isolierung aufgrund der westlichen Sanktionen und eine Verschlechterung der wirtschaftlichen Lage im letzten Jahr gut ausgebildete Russen aus dem Land treiben. Zusammengefasst mindern folgende Faktoren die Auswanderungsanreize der Russen:

- » Tendenzen einer inländischen wirtschaftlichen Erholung (bis 2014);
- » zunehmende patriotische Einstellung;
- » steigende wirtschaftliche und kulturelle Isolierung wegen der Auseinandersetzung mit dem Westen.

Andererseits scheint Auswanderung von der russischen Bevölkerung nicht negativ wahrgenommen zu werden. Das Problem des „Brain Drain“, wie in der Literatur zu finden, ist von den politischen Entscheidungsträgern bisher nicht als solches wahrgenommen worden. Es gibt keinen öffentlichen Diskurs darüber und es steht nicht auf der Forschungsagenda. Darüber hinaus sind Migranten in keiner Weise stigmatisiert und werden nicht als „Verräter russischer Werte“ empfunden. Im Gegenteil genießen sie eine gewisse Bewunderung und Respekt, „weil sie es geschafft haben“.

Studenten von Agraruniversitäten in den letzten Studienjahren oder Agrarabsolventen scheinen eine geeignete Zielgruppe für die künftige Gewinnung von Fachkräften in der deutschen Landwirtschaft zu sein. Diese Gruppe kann als relativ offen gegenüber fremden Kulturen bezeichnet werden. Agrarabsolventen sind noch nicht in lokale soziale Netzwerke eingebunden und haben noch nicht zu viel Sozialkapital aufgebaut. Infolgedessen berücksichtigen sie die Möglichkeit der Auswanderung eher als ältere Gruppen, die schon mehrere Jahre ihres Arbeitslebens in Russland verbracht haben.

Laut unseren Daten haben auswanderungswillige Agrarabsolventen an Agraruniversitäten in Provinzstädten studiert, sie haben im Ausland einen Sprachkurs oder ein Praktikum absolviert und ihre Eltern vertreten den russischen Mittelstand. Sie sind auf eine langfristige und nachhaltige Karriereentwicklung in einer korruptionsfreien Atmosphäre ausgerichtet. Schließlich spielt auch individuelle Offenheit der Agrarabsolventen eine wichtige Rolle, da russische Medien nur einen begrenzten Ausschnitt der im Westen verfügbaren Informationen verbreiten.

Zusammengefasst sind solche Agrarabsolventen eher zur Auswanderung bereit, die

- » direkt nach dem Abschluss oder innerhalb von 1-2 Jahren ihre Auswanderung planen;
- » wenig in lokale soziale Netzwerke eingebunden sind;
- » relativ jung sind (23-30 Jahre alt);
- » Fremdsprachen des Ziellandes beherrschen;
- » an regionalen Agraruniversitäten studieren;
- » die russische Mittelschicht vertreten;
- » an einer langfristigen Karriere interessiert sind;
- » Auslandserfahrung haben;
- » weltoffener sind.

In Russland existiert also ein begrenztes Potenzial von Personen, für die die Auswanderung und ein Engagement in der deutschen Landwirtschaft attraktiv erscheint. Allerdings bestehen noch eine Reihe von Engpässen für die Migrationsströme und Herausforderungen für potenzielle Migranten, die verhindern, dass potenzielle zu tatsächlichen Migranten werden.

Auf der staatlichen und branchenspezifischen Ebene muss deutlich gemacht werden, worin die Erwartungen an potenzielle Migranten bestehen, die in der deutschen Landwirtschaft arbeiten sollen. Erstens müssen die Voraussetzungen und Richtlinien für die Anerkennung der russischen Diplome deutlich gemacht werden. Zweitens ist es wichtig, dass die potenziellen Migranten ausreichend Zugang zu Informationen über die Bedürfnisse des deutschen landwirtschaftlichen Arbeitsmarktes erhalten. Die Ergebnisse dieser Studie zeigen, dass die Arbeitssuche im Ausland eine der größten Herausforderungen für sie ist. Schließlich sollten alle Informationen über die bürokratischen Schritte, die mit der Erlangung von Visa sowie Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis verbunden sind, problemlos verfügbar sein.

Alle diese Informationen könnten z.B. auf einem Web-Portal dargestellt werden. Es sollte klar und einfach zu navigieren sein. Im Idealfall sollte es auch in russischer Sprache verfügbar sein. Das Portal könnte zentral entweder von einer staatlichen Einrichtung oder von einer Organisation, die die Interessen der deutschen Bauern vertritt, gepflegt werden.

Auch die deutschen Agrarunternehmen ihrerseits können einige konkrete Maßnahmen durchführen, um russische qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen. Wie oben beschrieben, bieten sich Praktika als Auswahlmechanismus an, so dass nach dem Praktikumsabschluss den fähigsten Praktikanten eine Stelle angeboten werden kann. Die Praktikanten nutzen diese Erfahrungen, um besser zu verstehen, was es bedeutet, in Deutschland zu arbeiten und zu leben. Als Ergebnis sind diese Vereinbarungen für beide Seiten von Vorteil.

Deutsche Agrarunternehmen müssen sich auf bestimmte Ausgaben und Investitionen nach Ankunft der russischen Fachkräfte einstellen. Wegen der Unterschiede in den russischen und deutschen Ausbildungssystemen wird es für die Unternehmen nötig sein, in ein zusätzliches Training zu investieren. Natürlich können die Art und das Ausmaß des Trainings in jedem Fall individuell bestimmt werden. Praktika könnten als Plattform für die erste Trainingserfahrung für Studenten dienen. Die Unternehmen sollten bereit sein, die Agrarabsolventen in bürokratischen Fragen bei der Ankunft in Deutschland zu unterstützen. Wohnsitzanmeldung, Beantragung einer Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis, Erstellung oder Umtausch des Führerscheins usw. erfordern eine Unterstützung von der Seite des Unternehmens. Schließlich werden die Agrarabsolventen mindestens für ein Jahr Deutschkurse benötigen. Hier sollte sich der Staat in Kofinanzierungsvereinbarungen mit den Unternehmen engagieren. Es kann auch notwendig sein, die Eingewöhnung der neu angekommenen russischen Fachkräfte in den lokalen ländlichen Gemeinschaften zu erleichtern. Sensibilisierungsmaßnahmen unter der lokalen Bevölkerung und gemeinsame Veranstaltungen sind Beispiele für solche Aktivitäten.

Zusammengefasst sind folgende Rahmenbedingungen erforderlich, um die Migration von russischen Agrarabsolventen zu erleichtern:

- » Informationen über die offenen Stellen sollten zugänglich und klar sein;
- » Informationen über die bürokratischen Schritte, die mit der Arbeitsgenehmigung zusammenhängen, sollten ebenfalls zugänglich und klar sein;
- » Internationale Praktikumsprogramme könnten als eine Plattform für die Auswahl und Ausbildung von potenziellen russischen Fachkräften verwendet werden;
- » Deutsche Unternehmen sollen bereit sein, in Ausbildungsmaßnahmen für ausländische Fachkräfte sowie in die Unterstützung bei der Anreise zu investieren;
- » Basismaßnahmen für die lokale Eingewöhnung der ausländischen Fachkräfte sollten von den Unternehmen und Kommunen unterstützt werden.

Allgemein scheinen die Aussichten für die Einbeziehung von qualifizierten russischen landwirtschaftlichen Fachkräften positiv zu sein. Existierende Praktikumsprogramme könnten als Grundlage für die Entwicklung einer notwendigen Infrastruktur für die Intensivierung der Migrationsströme im Agrarsektor verwendet werden. Weitere Forschungsmaßnahmen sind erforderlich, um das Profil der russischen auswanderungsbereiten Fachkräfte zu präzisieren und ihre Integrationsprobleme zu verstehen.

7. Literaturverzeichnis

- Andrienko, Y., & Guriev, S. (2004). Determinants of interregional mobility in Russia: evidence from panel data. *Economics of Transition*, 12(1), 1–27.
- Bellak, C., Leibrecht, M., & Liebensteiner, M. (2014). Short-term labour migration from the Republic of Armenia to the Russian Federation. *Journal of Development Studies*, 50(3), 349–367. doi:10.1080/00220388.2013.858125
- Cassarino, J.-P. (2004). Theorising return migration: The conceptual approach to return migrants revisited. *International Journal on Multicultural Studies*, 6(2), 253–279.
- CEDEFOP. (2012). Future skills supply and demand in Europe. Luxembourg: European Center for the Development of Vocational Training.
- Daucé, F., Laruelle, M., Le Huérou, A., & Rousselet, K. (2015). Introduction: What Does it Mean to be a Patriot? *Europe-Asia Studies*, 67(1), 1–7. doi:10.1080/09668136.2014.986964
- De Jong, G. F., Root, B. D., Gardner, R. W., Fawcett, J. T., & Abad, R. G. (1986). Migration intentions and behavior: Decision making in a rural Philippine Province. *Population and Environment*, 8(1/2), 41–62.
- Hagen-Zanker, J. (2008). Why do people migrate? A review of the theoretical literature (No. 28197). Maastricht.
- Harris, J. R., & Todaro, M. P. (1970). Migration, unemployment and development: A two-sector analysis. *The American Economic Review*, 60(1), 126–142.
- Ioffe, G., & Zayonchkovskaya, Z. (2010). Immigration to Russia: Inevitability and Prospective Inflows. *Eurasian Geography and Economics*, 51(1), 104–125. doi:10.2747/1539-7216.51.1.104
- Korobkov, A., & Zaionchkovskaia, Z. (2012). Russian brain drain: Myths vs. reality. *Communist and Post-Communist Studies*, 45(3-4), 327–341. Retrieved from <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0967067X1200058X>
- Kultusministerkonferenz. (2015). Informationsportal zur Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse. Retrieved from <http://anabin.kmk.org/anabin-datenbank.html>
- Le Huérou, A. (2015). Where Does the Motherland Begin? Private and Public Dimensions of Contemporary Russian Patriotism in Schools and Youth Organisations: A View from the Field. *Europe-Asia Studies*, 67(1), 28–48. doi:10.1080/09668136.2014.988999
- Lee, E. S. (1966). A theory of migration. *Demography*, 3(1), 47–57.
- Malakhov, V. S. (2014). Russia as a New Immigration Country: Policy Response and Public Debate. *Europe-Asia Studies*, 66(7), 1062–1079. doi:10.1080/09668136.2014.934140
- Massey, D. S., Arango, J., Hugo, G., Kouaouci, A., Pellegrino, A., & Taylor, J. E. (1993). Theories of international migration: A review and appraisal. *Population and Development Review*, 19(3), 431–466.
- Andrienko, Y., & Guriev, S. (2004). Determinants of interregional mobility in Russia: evidence from panel data. *Economics of Transition*, 12(1), 1–27.

- Bellak, C., Leibrecht, M., & Liebensteiner, M. (2014). Short-term labour migration from the Republic of Armenia to the Russian Federation. *Journal of Development Studies*, 50(3), 349–367. doi:10.1080/00220388.2013.858125
- Cassarino, J.-P. (2004). Theorising return migration: The conceptual approach to return migrants revisited. *International Journal on Multicultural Studies*, 6(2), 253–279.
- CEDEFOP. (2012). *Future skills supply and demand in Europe*. Luxembourg: European Center for the Development of Vocational Training.
- Daucé, F., Laruelle, M., Le Huérou, A., & Rousselet, K. (2015). Introduction: What Does it Mean to be a Patriot? *Europe-Asia Studies*, 67(1), 1–7. doi:10.1080/09668136.2014.986964
- De Jong, G. F., Root, B. D., Gardner, R. W., Fawcett, J. T., & Abad, R. G. (1986). Migration intentions and behavior: Decision making in a rural Philippine Province. *Population and Environment*, 8(1/2), 41–62.
- Hagen-Zanker, J. (2008). *Why do people migrate? A review of the theoretical literature* (No. 28197). Maastricht.
- Harris, J. R., & Todaro, M. P. (1970). Migration, unemployment and development: A two-sector analysis. *The American Economic Review*, 60(1), 126–142.
- Ioffe, G., & Zayonchkovskaya, Z. (2010). Immigration to Russia: Inevitability and Prospective Inflows. *Eurasian Geography and Economics*, 51(1), 104–125. doi:10.2747/1539-7216.51.1.104
- Korobkov, A., & Zaionchkovskaia, Z. (2012). Russian brain drain: Myths vs. reality. *Communist and Post-Communist Studies*, 45(3-4), 327–341. Retrieved from <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0967067X1200058X>
- Kultusministerkonferenz. (2015). *Informationsportal zur Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse*. Retrieved from <http://anabin.kmk.org/anabin-datenbank.html>
- Le Huérou, A. (2015). Where Does the Motherland Begin? Private and Public Dimensions of Contemporary Russian Patriotism in Schools and Youth Organisations: A View from the Field. *Europe-Asia Studies*, 67(1), 28–48. doi:10.1080/09668136.2014.988999
- Lee, E. S. (1966). A theory of migration. *Demography*, 3(1), 47–57.
- Malakhov, V. S. (2014). Russia as a New Immigration Country: Policy Response and Public Debate. *Europe-Asia Studies*, 66(7), 1062–1079. doi:10.1080/09668136.2014.934140
- Massey, D. S., Arango, J., Hugo, G., Kouaouci, A., Pellegrino, A., & Taylor, J. E. (1993). Theories of international migration: A review and appraisal. *Population and Development Review*, 19(3), 431–466.
- McMullin, J. A., & Cooke, M. (2004). *Labor force ageing and skill shortages in Canada and Ontario*. Work Network Project W-092. London, Ontario, Canada: Canadian Policy Research Networks Inc.
- OECD. (2013). *Zuwanderung ausländischer Arbeitskräfte: Deutschland*. OECD Publishing. doi:10.1787/9789264191747-de
- Portes, A. (1976). Determinants of brain drain. *International Migration Review*, 10(4), 489–508.
- Putnam, R. (2000). *Bowling alone*. New York: Simon & Shuster.
- RosStat. (2012). *Mezhregionalnaya trudovaya migratsyya (Interregionale Arbeitsmigration)*. Retrieved from http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/migrac/mtm_2012.htm

- RosStat. (2013). Rossiyskiy statisticheskiy ezhegodnik 2013 (Russisches statistisches Jahrbuch 2013). Retrieved from http://www.gks.ru/bgd/regl/b13_13/Main.htm
- RosStat. (2014a). Chislennost vybyvshyh rabotnikov spisochnogo sostava v Rossiyskoy Federatsii po vidam ekonomicheskoy deyatel'nosti (Die Zahl der Arbeitskräfte, die Belegschaften verlassen sind, nach Wirtschaftszweigen). Retrieved from http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/prv3g.xls
- RosStat. (2014b). Mezhdunarodnaya migratsiya (Internationale Migration). Retrieved from http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/demo/migr2.xls
- RosStat. (2014c). Migratsiya (Migration). Retrieved from http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/demo/migr2.xls
- RosStat. (2014d). Srednemesiachnaya nominalnaya nachislennaya zarabotnaya plata rabotnikov organizatsiy po vidam ekonomicheskoy deyatel'nosti za 2000–2013gg. (Durchschnittlicher Nominalmonatslohn der Mitarbeiter von Organisationen nach Wirtschaftszweigen). Retrieved from http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/sr-zarplata/t3.docx
- Rousselet, K. (2015). The Church in the Service of the Fatherland. *Europe-Asia Studies*, 67(1), 49–67. doi:10.1080/09668136.2014.989000
- Rutkowski, J. (2007). From the shortage of jobs to the shortage of skilled workers: Labor markets in the EU member states. IZA Discussion Papers. Bonn, Germany: Institute for the Study of Labor (IZA).
- Stark, O. (2004). Rethinking the Brain Drain. *World Development*, 32(1), 15–22. doi:10.1016/j.worlddev.2003.06.013
- Stark, O., & Bloom, D. (1985). The new economics of labor migration. *The American Economic Review*, 75(2), 173–178.
- Stark, O., Helmenstein, C., & Prskawetz, A. (1997). A brain gain with a brain drain. *Economics Letters*, 55(2), 227–234. doi:10.1016/S0165-1765(97)00085-2
- Statistisches Bundesamt. (2010). Verdienste in der Landwirtschaft. Wiesbaden. Retrieved from https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/VerdiensteArbeitskosten/VerdiensteLandwirtschaft/VerdiensteLandwirtschaft2160100109004.pdf?__blob=publicationFile
- Statistisches Bundesamt. (2014). Bevölkerung und Erwerbstätigkeit: Vorläufige Wanderungsergebnisse. Retrieved from https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/Wanderungen/vorlaeufigeWanderungen5127101137005.xlsx?__blob=publicationFile
- Tiebout, C. (1956). A pure theory of local expenditures. *Journal of Political Economy*, 64(5), 416–424.
- Traikova, D. (2015). Bulgarien als Quelle für landwirtschaftliche Fachkräfte in Deutschland? Halle (Saale).
- Voronina, N. (2006). Outlook on migration policy reform in Russia: Contemporary challenges and political paradoxes. (R. R. Rios, Ed.) *Migration perspectives in Eastern Europe and Central Asia: Planning and managing labor migration* (pp. 71–90). Vienna, Austria: International Organization for Migration (IOM).

- White, A. (2014). Internal Migration Trends in Soviet and Post-Soviet European Russia Internal Migration Trends in Soviet and Post-Soviet European Russia. *Europe-Asia Studies*, 59(6), 887-911. doi:10.1080/09668130701489105
- World Bank. (2014). World Development Indicators 2014. The World Bank. doi:10.1596/978-1-4648-0163-1
- Zimmermann, K. F. (1997). Network migration of ethnic Germans. *International Migration Review*, 31(1), 143-149.

8. Anhang

8.1 Anhang A: Liste der befragten Experten (12.–16.05.14)

No.	Name	Stelle	Organisation	Ort
1.	Dmitriy Poletaev	Direktor	Zentrum für Migrationsforschung und leitender Wissenschaftler, Institut für Wirtschaftsprognose.	Moskau
2.	Sergey Boldyrev	Projektkoordinator	Internationale Allianz „Arbeitsmigration“.	Moskau
3.	Olga Silantyeva	Web-Redakteurin	Internationaler Verband der deutschen Kultur.	Moskau
4.	Irina Barysheva	Leiter	Abteilung für Praktika und Anstellungsunterstützung, Russische Staatliche Agraruniversität (Timiriazev).	Moskau
5.	Roman Manshyn	Direktor	Sektor für Bevölkerungsmigration, Zentrum für soziale Demografie und Wirtschaftssoziologie, Institut für soziopolitische Forschung.	Moskau
6.	Sergey Kosogor	Exekutivdirektor/ Regionalvertreter	Agroindustrieller Verband Kuban (KAV), und Regionalvertreter, Krasnodar Regionalfiliale, „Russische Allianz der Landjugend“ (RAL).	Krasnodar
7.	Viktor Sergeev	Präsident	Kuban-Verband der Landwirte und landwirtschaftlichen Genossenschaften Russlands (AKKOR).	Krasnodar
8.	Andrey Chebotarev	Leiter	Zentrum für Einstellung von Alumni, Staatliche Landwirtschaftliche Universität Stavropol.	Stavropol
9.	Serikov Sergeevich	Direktor	Abteilung für Internationale Beziehungen, Staatliche Landwirtschaftliche Universität Stavropol.	Stavropol
10.	Olga Blaschmachnikova	Stellvertretende Direktorin/Vorsitzende	Verband der Landwirte und landwirtschaftlichen Genossenschaften Russlands (AKKOR)/Russische Agrarpartei.	Moskau

Quelle: eigene Darstellung

8.2 Anhang B: Liste der Interviewten aus der Fokusgruppe (21.08.14)

No.	Name	Geschlecht	Alter	Studienjahr	Fach	Herkunftsort
1.	Sergey	Männlich	21	?	Ingenieur	?
2.	Katya	Weiblich	23	Vierte	Tierärztin	Kostroma
3.	Sasha	Männlich	19	Erste	Ingenieur	?
4.	Alexey	Männlich	19	?	Ökonom-Manager	?
5.	Oleg	Männlich	22	Vierte	IT in Energiesystemen	Kostroma Oblast
6.	Sveta	Weiblich	21	Vierte	Tierärztin	Vladimir Oblast
7.	Maksim	Männlich	19	Dritte	Ingenieur	Kostroma Oblast
8.	Nikita	Männlich	20	?	Ingenieur	?
9.	Dmitrii	Männlich	22	Vierte	IT in Energiesystemen	Kostroma Oblast
10.	Alexandr	Männlich	20	Dritte	Ingenieur	Kostroma Oblast

Quelle: eigene Darstellung

8.3 Anhang C: Leitfäden für Migrationsexperten und Vertreter der Universitäten

Fragebogen

Orientierungsinterviews

Moskau, Krasnador, Stavropol

12.-16.05.2014

Zielgruppe für die Interviews: Experten

1. Hintergrund der Organisation/en des Interviewtes.

- 1.1 Bitte stellen Sie kurz Ihre Organisation dar. Was sind die Schwerpunkte?
- 1.2 Wie wurde das Zentrum gegründet? Was waren die Ziele bei der Gründung und wie haben sie sich mit der Zeit geändert?
- 1.3 Könnten Sie bitte kurz das Institut vorstellen und Ihre Aufgaben beschreiben?
- 1.4 An wen richtet sich die Forschung des Zentrums und des Instituts?
- 1.5 Wie ist das Zentrum finanziert? Wer sind die Hauptpartner des Zentrums?

2. Allgemeine Eindrücke über die Einwanderungssituation in der Russischen Föderation

- 2.1 Der Hauptforschungsschwerpunkt des Zentrums scheint Immigration aus postsowjetischen Ländern zu sein. Wie aktuell sind diese Themen? Könnten Sie 3 weitere migrationsrelevante Themen nennen, die in der Gesellschaft eine Resonanz haben?
- 2.2 Welche sind die fünf Top-Herkunftsländer? Können Sie die fünf wichtigsten Industriebereiche nennen, die gerne Immigranten einstellen? Wie sieht die Situation im landwirtschaftlichen Sektor aus?
- 2.3 Welche sind die fünf Top-Regionen Russlands, die unter potentiellen Einwanderern besonders populär sind?
- 2.4 Gibt es Industrien, die unter einem Mangel an hochqualifizierten Fachkräften leiden?
- 2.5 Gibt es gezielte staatliche Maßnahmen zur Regulierung der Migration von Hochqualifizierten? Gibt es auch Programmen für ausländische Studenten, die in diesen Bereichen studieren wollen?
- 2.6 Sehen Sie die Russischsprachkenntnisse als eine Barriere für die Einwanderung der Hochqualifizierten an?
- 2.7 Wie schwierig ist es, eine russische Arbeitserlaubnis zu bekommen? Ist es von Industriebereich zu Industriebereich unterschiedlich?

3. Allgemeine Eindrücke über die Auswanderungssituation in der Russischen Föderation

- 3.1 Wie wichtig ist heute das Thema Auswanderung in Russland? Wie ernst ist die Situation des „Brain Drain“?

- 3.2 Haben sich die Auswanderungsraten mit der globalen Arbeitsmarktliberalisierung oder mit anderen sozialen und wirtschaftlichen Faktoren erhöht?
- 3.3 Wer wandert aus: niedrig-, hochqualifizierte oder beide Gruppen? Wie hoch ist die Wahrscheinlichkeit für Personen mit Berufsausbildung, mit einem Bachelor oder Master-Abschluss auszuwandern? Gibt es auch bestimmte Sektoren, in denen man höhere Auswanderungsraten beobachtet?
- 3.4 Welche sind die fünf Top-Zielländer? Wie kann man die Wahl der Migranten begründen?
- 3.5 Handelt es sich um langfristige oder kurzfristige Auswanderung? Haben die Personen mit Erfahrungen auf ausländischen Arbeitsmärkten bessere Einstellungschancen in Russland?
- 3.6 Welche typischen Rekrutierungskanäle für potenzielle russische hochqualifizierte Arbeitsmigranten gibt es? Sind sie abhängig vom Sektor? Wie sieht es im Agrarsektor aus?
- 3.7 Wie ist die allgemeine Wahrnehmung darüber, wie schwierig es ist eine Arbeitserlaubnis in: a) Deutschland; b) England; c) USA und Kanada zu bekommen?

4. Migrationssituation im landwirtschaftlichen Sektor

- 4.1 Wie würden Sie die Situation der hochqualifizierten Fachkräfte im russischen Agrarsektor bezeichnen? Gibt es gezielte staatliche oder private Maßnahmen, um die Situation zu verbessern?
- 4.2 Wie attraktiv sind die ländlichen Gebiete in Russland (öffentliche Güter, Service, etc.)? Gibt es Regionen, die attraktiver für das Leben im ländlichen Raum sind? Warum?
- 4.3 Wie ist Ihr Eindruck über den Zugang zu Medien, Internet, und Informationen allgemein in den ländlichen Gebieten Russlands?
- 4.4 Wie mobil ist die ländliche Bevölkerung? Wie hoch ist der Anteil der Personen, die Autos besitzen? Wie intensiv ist die Migration zwischen den Regionen der ländlichen Bevölkerung? Wie hoch sind die Mobilitätskosten?
- 4.5 Was wäre Ihre Prognose im Bezug auf die Bereitschaft der ländlichen Bevölkerung auszuwandern? Wie ändert sich die Wahrscheinlichkeit auszuwandern mit dem Ausbildungsniveau, Alter, Geschlecht, etc.?

5. Migrationsbereitschaft bei Studenten

- 5.1 Ist die Migrationsbereitschaft bei Studenten höher? Ist die Auswanderungsbereitschaft in bestimmten Bereichen höher? Wie sieht es im Agrarsektor aus?
- 5.2 Wie verbreitet ist es ein Praktikum oder Austauschsemester im Ausland zu machen? Wie beeinflusst es die Auswanderungsbereitschaft unter den Studenten?
- 5.3 Wie rekrutieren ausländische Unternehmen russische Absolventen (Messen, Touren, etc.)?
- 5.4 Unterscheidet sich die Auswanderungsbereitschaft zwischen den russischen Regionen? Wie ist sie geographisch verteilt?

6. Schlussfragen

- 6.1 Gibt es andere wichtige Aspekte, die Sie noch nicht erwähnt haben?
- 6.2 Würden Sie Statistiken empfehlen, die uns hilfreich sein könnten?
- 6.3 Würden Sie weitere russische Experten im Bereich Arbeitsmigration empfehlen?

Fragebogen

Orientierungsinterviews

Moskau, Krasnodar, Stavropol

12.-16.05.2014

Zielgruppe für die Interviews: Leiter der Personalabteilungen der landwirtschaftlichen Universitäten.

1. Hintergrund der Organisation des Interviewtes.

- 1.1 Bitte stellen Sie kurz die Universität vor. Worin bestehen die Beziehungen zu den anderen Moskauer und regionalen Agraruniversitäten? Welche Schwerpunkte gibt es?
- 1.2 Bitte stellen Sie kurz die Abteilung dar. Worin bestehen die wichtigsten Ziele und Aufgaben? Welches Personal steht in der Abteilung (Voll- und Teilzeit) zur Verfügung? Sind Studenten in die Arbeit der Abteilung engagiert?
- 1.3 Gibt es Zusammenarbeit mit den folgenden Dachorganisationen: Gemeinnützige Partnerschaft „Arbeitsmigration“, „Russische Allianz der Landjugend“, „Experten des Arbeitsmarktes“, Verband der Landwirte und Landwirtschaftlichen Genossenschaften Russlands (AKKOR) oder mit anderen?

2. Allgemeine Eindrücke über den landwirtschaftlichen Arbeitsmarkt

- 2.1 Welche Fächer zählen zur Zeit zu den populärsten? Wie haben sich diese Trends in den letzten 10 Jahren entwickelt?
- 2.2 Entspricht das der Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt? Welche sind die Prioritäten des Arbeitsmarktes?
- 2.3 Fördert der Staat bestimmte Fächer? Stellt er entsprechende Stipendien zur Verfügung?
- 2.4 Wie hoch ist die Arbeitslosenrate im Agrarsektor im Vergleich zu anderen Sektoren?
- 2.5 Wie hoch sind für Personen mit professioneller Ausbildung, mit Bachelor und mit Master, die Chancen, einen Job zu finden? Welche Rolle spielen Erfahrungen im Hinblick auf die Erhöhung der Einstellungschancen auf diesen Ausbildungsniveaus?
- 2.6 Wie sieht die geographische Verteilung der Alumni aus? Gibt es bevorzugte Zielbeschäftigungsregionen? Wie hoch sind Gehaltsunterschiede zwischen den Regionen (bitte nennen Sie am meisten und am wenigsten attraktive Regionen)?

3. Profile der Studenten

- 3.1 Beschreiben Sie das Durchschnittsprofil der Studierenden Ihrer Universität. Was sind die Anforderungen, um angenommen zu werden?
- 3.2 Wie hoch sind die Studiengebühren im Vergleich zu anderen Universitäten? Gibt es Stipendien für Studierende? Sind manche Unternehmen bei der Finanzierung von förderungswürdigen Studierenden involviert?
- 3.3 Aus welche Regionen kommen die Studierenden? Gibt es Statistiken über die geographische Verteilung?
- 3.4 Gibt es ausländische Studenten? Wenn ja, worin bestehen die Voraussetzungen für sie und aus welchen Länder kommen sie?

4. Praktikum

- 4.1 Gibt es ein universitätsweites Praktikumsprogramm in relevante landwirtschaftlichen Unternehmen oder Agenturen für die Studierenden? Wenn ja, was sind die Voraussetzungen?
- 4.2 Wie führen Sie die Konsultationen mit den Unternehmen über die Formate der Praktika durch? Gibt es formalisierte Beziehungen mit den Unternehmen, die die Praktikanten aufnehmen? Könnten Sie einige Unternehmen nennen, um einen besseren Eindruck zu vermitteln?
- 4.3 Gibt es ein Evaluierungsverfahren für die Praktika auf individueller oder universitätsweiterer Ebene?
- 4.4 Worin besteht der Hauptfinanzierungsmechanismus für das Praktikumsprogramm?
- 4.5 Haben Sie den Eindruck, ob die Studenten während der Praktika die notwendigen Bindungen mit den Unternehmen aufbauen, die sie für die spätere Jobsuche verwenden? Sind dazu relevante Statistiken verfügbar?
- 4.6 Gibt es Praktikumsprogramme für die Studenten, die Erfahrungen bei ausländischen Unternehmen sammeln wollen? Wenn ja, wie wurde der erste Kontakt hergestellt? Um welche Zielländer handelt es sich? Wie viele Studenten nehmen teil? Worin bestehen die Voraussetzungen, um angenommen zu werden? Sind die Sprachkenntnisse ein Problem (welche Sprachkurse sind in der Universität vorhanden)? Wie werden diese Programme finanziert?

5. Beschäftigung von Alumni

- 5.1 Welche Aktivitäten führen Sie durch, um die aktuellen Bedürfnisse des Arbeitsmarktes zu analysieren? Wie teilen Sie die Ergebnisse dem Direktorium mit?
- 5.2 Organisieren Sie oder nehmen Sie an Jobmessen teil? Welche Unternehmen sind vertreten (gibt es auch ausländische)? Wie werden diese Messen finanziert?
- 5.3 Gibt es formelle oder informelle Beziehungen zu den Dachorganisationen der landwirtschaftlichen Unternehmen, Genossenschaften oder anderen Akteuren der Industrie? Helfen sie bei der Suche nach Einstellungsmöglichkeiten?

- 5.4 Könnten Sie drei wichtige Fähigkeiten oder Kenntnisse nennen, die auf dem russischen landwirtschaftlichen Arbeitsmarkt stark nachgefragt sind?
- 5.5 Spielen einige Dachverbände eine Rolle bei der Suche nach Einstellungsmöglichkeiten für die Studenten?
- 5.6 Wie ist Ihr Eindruck darüber, wie viel die Unternehmen investieren müssen, um die Kenntnisse der Absolventen auf das notwendige Niveau zu bringen (Trainingsprogramme usw.)?

6. Bereitschaft zur Auswanderung

- 6.1 Gibt es Studierende, die erwägen auszuwandern? Wenn ja, wie viele ungefähr? Gibt es relevante Statistiken? Was sind die allgemeinen Trends in den letzten 10 Jahren? Ist die Stimmung in den Regionen unterschiedlich?
- 6.2 Wie sieht diese Auswanderung aus? Kurzfristig vs. langfristig? Wenn die Alumni zurückkommen, was sind die Gründe dafür? Sehen Sie einen Mehrwert von solcher ausländischen Berufserfahrung für den russischen Arbeitsmarkt?
- 6.3 Welches sind Ihrer Meinung nach die wichtigsten Gründe für die Auswanderung?
- 6.4 Haben Sie den Eindruck, dass manche internationale Unternehmen durch Rekrutierung in lokalen Büros in der Russischen Föderation die Auswanderung fördern?
- 6.5 Welche sind die wichtigsten Zielländer für die Auswanderung? Welche Rolle spielen Sprachkenntnisse?

7. Schlussfragen

- 7.1 Gibt es andere wichtige Aspekte, die Sie noch nicht erwähnt haben?
- 7.2 Würden Sie Statistiken empfehlen, die hilfreich für uns sein können?
- 7.3 Würden Sie weitere russische Experten im Bereich Arbeitsmigration empfehlen?

Mehr Informationen finden Sie
auf unserer Webseite.

www.alfa-agrar.de

