



universität
wien

Masterarbeit

Titel der Masterarbeit

Rückkehrmotivation bulgarischer StudentInnen in Wien.
Studentische Mobilität oder studentische Migration?

Verfasserin

Sofia Kirilova, Bakk. phil.

angestrebter akademischer Grad

Master of Arts (M.A.)

Wien, 2010

Studienkennzahl lt. Studienblatt: A 066/ 905

Studienrichtung lt. Studienblatt: Masterstudium Soziologie

Betreuerin / Betreuer: Ao. Univ. Prof. Dr. Hildegard Weiss

An dieser Stelle will ich all jenen danken, die mich bei dieser Arbeit unterstützt haben. Ich danke meinen Eltern und meinen Freunden für den Beistand. Sie haben mir in schwierigen Zeiten den Rücken gestärkt. Besonderer Dank gilt meiner Masterarbeitsbetreuerin Prof. Dr. Hildegard Weiss. Sie stand mir stets beratend zur Seite.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	1
2. Forschungsfrage	3
3. Theoretischer Bezugsrahmen	5
3.1. Definitionen	5
3.1.1. Räumliche und studentische Mobilität.....	5
3.1.2. Internationale Migration	6
3.1.3. Migration von StudentInnen.....	7
3.1.4. Rückkehrmigration.....	8
3.2. Thesen innerhalb des Pull und Push Ansatzes	10
3.2.1. Pull und Push Faktoren	10
3.2.2. Subjective Expected Utility	13
3.2.3. Struktureller Ansatz	14
3.3. Social Network Theory	15
3.4. Humankapitalansatz.....	16
3.5. „Brain Drain“ oder „Mobilität von Hochqualifizierten"?	17
3.5.1. Kontext- und zeitabhängige Auffassung von Emigration Hochqualifizierter.....	18
3.5.2. Wer sind hoch qualifizierte Personen?.....	19
3.5.3. Ursachen für „Brain Drain“	20
3.5.4. Kritische Betrachtung des Begriffs „Brain Drain“	20
3.5.5. Auswirkungen von „Brain Drain“	22
3.5.6. „Brain Drain“ in Südost- und Osteuropa.....	24
3.5.7. „Brain Drain“ in Bulgarien	26
3.5.8. Strategien zum Umgang mit „Brain Drain“	28
3.5.9. Resümee	29
3.6. Migration von StudentInnen.....	30
3.6.1. Statistiken.....	30
3.6.2. Gründe der Intensivierung studentischer Migration.....	30

3.6.3. Kompetenzen bzw. Fähigkeiten, die durch das Auslandsstudium erworben werden können	32
3.6.4. Studentische Rückkehrmigration	33
3.7. Emigration aus Bulgarien und demographische Entwicklung seit der Wende	35
3.7.1. Emigrationsflüsse	35
3.7.2. Weitere demographische Kennzahlen	36
3.7.3. Migrationspolitik in Bulgarien	37
3.8. Bildungswesen in Bulgarien.....	38
3.8.1. Geschichte der Entwicklung des Bildungssystems	38
3.8.2. Das Bildungssystem	39
3.8.3. Hochschulbildung	40
3.8.4. EU-Integration	41
3.8.5. Aktuelle Diskussionen und Entwicklungsperspektiven	42
3.9. Studentische Emigration von BulgarInnen	43
3.10. Aktuelle Statistiken zu bulgarischen StudentInnen in Österreich bzw Wien	45
4. Empirische Untersuchung zur Rückkehrmotivation bulgarischer Studierender	49
4.1. Methodische Vorgehensweise zu den ExpertInneninterviews.....	49
4.1.1. Auswahlkriterien	50
4.1.2. Zugang zum Feld.....	50
4.1.3. Beschreibung der Stichprobe.....	51
4.1.4. Auswertungsmethode	52
4.2. Ergebnisse aus den Experteninterviews und –diskussionen.....	54
4.3. Methodische Vorgehensweise zur Befragung an bulgarischen Studierenden in Wien	74
4.3.1. Auswahlkriterien	74
4.3.2. Beschreibung der Stichprobe.....	75

4.3.2. Fragebogen	75
4.3.2.1. <i>Online- Befragung</i>	75
4.3.2.2. <i>Standardisierter Fragebogen</i>	76
4.3.2.3. <i>Fragebogenkonstruktion- die Themen</i>	77
4.3.3. Datenerhebung mittels „Ask Me“ Programm	78
4.3.4. Feldzugang.....	78
4.4. Ergebnisse aus der Befragung an bulgarischen Studierenden	79
4.4.1. Beschreibung der Stichprobe nach soziodemographischen Merkmalen	79
4.4.2. Angaben zum Studium	80
4.4.3. Gründe für ein Studium in Wien.....	82
4.4.4. Berufliche Zukunftsvorstellungen.....	83
4.4.4.1. <i>Rückkehr oder Verbleib</i>	84
4.4.4.2. <i>Ausschlaggebende Gründe für Rückkehr bzw. Verbleib</i>	86
4.4.4.3. <i>Freundschaft und Rückkehrbereitschaft</i>	89
4.4.4.4. <i>Berufliche Branchen</i>	91
4.4.4.5. <i>Anreizfaktor Gehalt</i>	92
4.4.4.6. <i>Was beeinflusst die Rückkehrbereitschaft?</i>	95
4.4.4.6. <i>Eine Typologie zur Rückkehr oder Verbleib</i>	98
4.4.5. Berufserfahrung.....	103
4.4.6. Informiertheit	103
4.4.7. Kompetenzen	107
4.5. Zusammenfassung der Ergebnisse aus der StudentInnenbefragung.....	110
5. Zusammenführung der qualitativen und quantitativen Ergebnisse.....	111
5.1. Zur Triangulation von qualitativen und quantitativen Methoden	111
5.2. Zusammenführung der Ergebnisse und Diskussion	113
6. Schlusswort	118
7. Literaturverzeichnis.....	120
8. Abbildungsverzeichnis.....	125
9. Tabellenverzeichnis.....	126
10. Anhang	127

1. Einleitung¹

Das Auslandsstudium wird von bulgarischen StudentInnen immer öfter als eine Möglichkeit gesehen eine gute Ausbildung zu erwerben. Demnach studierten 1999 10 024 BulgarInnen im Ausland. In der Zeitspanne zwischen 2004 bis 2006 wurde eine Zunahme von 25 000 auf 54 000 StudentInnen verzeichnet (vgl. www.segabg.com). 2009 studierten nach Schätzungen der „Staatlichen Agentur für Bulgaren im Ausland“ ca. 40 000 bis 50 000 Personen außerhalb ihres Herkunftslandes (vgl. www.monitor.bg).

Diese Intensivierung studentischer Mobilität ist weltweit zu beobachten. Im Zuge der Globalisierung wird Internationalität in der Aus- und Weiterbildung immer wichtiger. Durch die wachsende ökonomische Verflechtung von Staaten steigt der Bedarf an speziellen Qualifikationen der Arbeitskräfte, die am besten durch das Auslandsstudium erworben werden können. Solche Fähigkeiten sind beispielsweise sehr gute Fremdsprachenkenntnisse sowie interkulturelle Kompetenzen. In diesem Zusammenhang wurde beobachtet, dass sich weltweit in den letzten zwei Jahrzehnten der Anteil studentischer Mobilität jährlich erhöht hat (vgl. Han 2010 und OECD 2001).

Ferner kann angenommen werden, dass die Zunahme der bulgarischen Auslandsstudierenden in den letzten zwei Jahren vor allem mit dem EU- Beitritt Bulgariens (2007) zusammen hängt, da viele bürokratische Hürden der ausländischen EU-Hochschulen abgeschafft bzw. gemindert wurden.

Seit dem Fall des Eisernen Vorhangs (1989) wandern zunehmend hoch gebildete BulgarInnen aus, ohne nach Bulgarien dauerhaft zurückzukehren. Die wenigen Studien zur Auswanderung von Hochqualifizierten zeigen, dass Bulgarien deutliche Merkmale von „Brain Drain“ aufweist, was einen Abfluss von hoch gebildeten Personen an das Ausland bedeutet (vgl. Han 2010, Rangelova/ Vladimirova 2004 und IOM 2004). Dieser Verlust kann sich langfristig negativ auf die Entwicklung Bulgariens auswirken (vgl. Horvat 2004).

Auch studentische Migration ist eine Form von Wanderung von Hochqualifizierten und kann folglich auch unter dem Phänomen „Brain Drain“ fallen.

Infolgedessen stellt sich die wichtige Frage, ob es sich bei der Wanderungsform von bulgarischen StudentInnen um studentische Mobilität handelt, oder um einen langfristigen Migrationswunsch. Das heißt, in welchem Land wollen die bulgarischen Studierenden nach

¹ In dieser Arbeit wurde die geschlechtern neutrale Formulierung größtenteils berücksichtigt. Jedoch wurde zur besseren Lesbarkeit an manchen Stellen darauf verzichtet.

ihrem Abschluss ihre berufliche Karriere starten bzw. wie kann ihre Rückkehrbereitschaft in ferner Zukunft eingeschätzt werden?

Die vorliegende Arbeit untersucht am Beispiel der bulgarischen Auslandsstudierenden in Wien die Rückkehrmotivation der StudentInnen sowie die in diesem Zusammenhang ausschlaggebenden Gründe für die Remigration.

Die Rückkehrbereitschaft der bulgarischen HochschülerInnen wird mittels eines Online-Fragebogens erfasst.

Die Meinung der potenziellen ArbeitgeberInnen in Bulgarien in Bezug auf die Bedeutung des Auslandsstudiums ist ebenfalls ein Forschungsinteresse in dieser Arbeit. HochschülerInnen können dadurch eine reale Vorstellung darüber gewinnen, wie ihre Ausbildung von den ArbeitgeberInnen wahrgenommen wird. Außerdem können Letztere den Auslandsstudierenden wertvolle Ratschläge und Empfehlungen bezüglich des bulgarischen Arbeitsmarktes mitgeben. Womöglich könnten diese Informationen den bulgarischen StudentInnen bei der Entscheidungsfindung (ob Rückkehr oder Verbleib) und der Integration in den bulgarischen Arbeitsmarkt, von Nutzen sein.

Die Ansichten der bulgarischen ArbeitgeberInnen werden durch ExpertInneninterviews eingeholt.

Der Abfluss hochqualifizierter Personen und das Ausbleiben der Rückkehr können sich, wie bereits erwähnt, in weiterer Folge negativ auf die gesamtgesellschaftliche Entwicklung Bulgariens auswirken. Auf Grund dessen ist es von Bedeutung das Themengebiet der Rückkehrmigration von bulgarischen Studierenden näher zu erforschen. Dieses Wissen kann für ArbeitgeberInnen, NGOs und politischen Institutionen in Bulgarien von Interesse sein, da diese Akteure essentiell zur gesellschaftlichen Entwicklung Bulgariens beitragen. Vor allem politische Träger können Maßnahmen zur Handhabung von Migrationsprozessen Hochqualifizierter entwerfen.

Hinsichtlich der Gliederung der Arbeit werden zu Beginn die Forschungsfragen vorgestellt. Anschließend folgt das Kapitel „Theoretischer Bezugsrahmen“, welches verschiedene Definitionen, theoretische Ansätze und Studien zum Forschungsthema präsentiert. Danach schließt der empirische Teil der Arbeit an. Zuerst wird auf die methodische Vorgehensweise der ExpertInneninterviews bzw. auf deren Ergebnisse eingegangen.

Im Anschluss wird der methodische Teil der Befragung der bulgarischen Studierenden in Wien erläutert und es werden die Ergebnisse der Befragung vorgelegt. Auch wird auf die

Triangulation qualitativer und quantitativer Methoden eingegangen. Zu guter Letzt erfolgen die Zusammenfassung der Ergebnisse und das Schlusswort.

2. Forschungsfrage

Wie kann die Rückkehrbereitschaft bulgarischer StudentInnen in Wien eingeschätzt werden, welche Gründe beeinflussen ihre Entscheidung? Welche Faktoren sind aus Sicht der ArbeitgeberInnen in Bulgarien in Bezug auf das Auslandsstudium und die Rückkehr nach Bulgarien zu beachten?

Das Forschungsinteresse bezieht sich somit auf zwei Untersuchungsgruppen. Einerseits sind das ordentliche bulgarische StudentInnen in Wien, die an öffentlichen Universitäten studieren. Andererseits sind es ArbeitgeberInnen in Bulgarien, die in internationalen Unternehmen arbeiten bzw. ausländische PartnerInnen haben. Aufgrund ihrer hohen Arbeitsbelastung ist es sehr schwer FirmenleiterInnen für ein Interview zu motivieren. Somit werden die Human Resource Manager interviewt, die für die Einstellung und die Auswahl der BewerberInnen zuständig sind. Das Wissen dieser Manager kann insofern als ExpertInnenwissen gesehen werden, da sie erstens die Qualifikationsanforderungen und –bewertungen für ausgeschriebene Stellen im Unternehmen kennen. Zweitens befinden sie sich im direkten Kontakt mit den BewerberInnen und sie kennen die Arbeitsmarktsituation in Bulgarien.

Themenbereiche

Zur Verdeutlichung der Forschungsfrage wurden Subthemen formuliert. Diese unterteilen sich in Fragestellungen betreffend den bulgarischen StudentInnen und den ExpertInnen.

Fragen, welche die StudentInnen betreffen:

- 1. Welche Gründe beeinflussen bulgarische StudentInnen in Wien ihr Studium zu absolvieren?*
- 2. In welchem Land wollen sie ihre berufliche Karriere nach dem Studium (sowie in ferner Zukunft) verfolgen?*

3. *Welche Faktoren beeinflussen sie in ihrer Entscheidung nach Bulgarien zurückzukehren bzw. in Österreich zu bleiben?*
4. *Welche verschiedenen Gruppen von bulgarischen StudentInnen in Bezug auf die Rückkehr nach Bulgarien bzw. das Bleiben in Österreich können unterschieden werden?*
5. *Welche Variablen sind signifikant zur Unterscheidung zwischen der Rückkehrbereitschaft bzw. dem Verbleib geeignet bzw. ungeeignet?*
6. *Haben die AuslandstudentInnen schon Berufserfahrung in Österreich bzw. in Bulgarien gesammelt?*
7. *Wie gut sind BulgarInnen über die bulgarische Arbeitsmarktsituation und der Marktlage informiert?*
8. *Welche Fähigkeiten und Eigenschaften glauben sie besonders gut durch ein Auslandsstudium erwerben zu können und welche bringen ihnen ihrer Meinung nach berufsrelevante Vorteile?*

Fragen welche die ArbeitgeberInnen betreffen:

1. *Ist es für eine Firma von Bedeutung oder nicht von Bedeutung, ob jemand im Ausland sein Studium absolviert hat? Wie wird dies begründet?*
2. *Gibt es Branchen, in denen ein besonderes Interesse an Personen mit einem abgeschlossenen Diplomstudium im Ausland besteht bzw. in denen solche Alumni besonders gefragt sind?*
3. *Was sind nach Meinung der ExpertInnen die Kompetenzen, die besser im Ausland zu erwerben sind?*
4. *Was sind nach Meinung der ExpertInnen die Vorteile von StudentInnen, die in Bulgarien ihr Studium absolvieren?*
5. *Gibt es Situationen, in denen das Auslandsstudium nicht die erwarteten Ausstiegchancen oder Vorteile in der Karriere oder bei Jobbewerbungen in Bulgarien bringt?*
6. *Welche Nutzen entstehen unmittelbar in Zukunft für Bulgarien durch die Anwesenheit bulgarischer Studierender (und AbsolventInnen) in gesamtgesellschaftlicher Hinsicht?*
7. *Welche praktischen Ratschläge können ArbeitgeberInnen den Studierenden im Ausland geben, die in Bulgarien Arbeit suchen bzw. zurückkommen wollen?*

3. Theoretischer Bezugsrahmen

In diesem Kapitel werden verschiedene Definitionen, theoretische Ansätze, Studien und Statistiken vorgestellt, die essentielle Hintergrundinformationen für das Forschungsthema zur Verfügung stellen sowie für die Interpretation der später beschriebenen Ergebnisse nützlich sein können.

3.1. Definitionen

3.1.1. Räumliche und studentische Mobilität

„Mobilität bezeichnet in Anlehnung an Mackensen den <<Wechsel eines Individuums zwischen definierten Einheiten eines Systems>>.“ (Bähr 1992: 227 in Breinbauer 2008: 51). Dabei kann zwischen sozialer und räumlicher Mobilität unterschieden werden. Erstere beschreibt „die Veränderung (...) der sozialen Position des Individuums innerhalb eines sozialen Raumes.“ (Pitirim 1964: 133 in Han 2010: 15). Für die vorliegende Arbeit ist die zweite Art von Interesse.

Unter räumlicher Mobilität versteht man den Positionswechsel innerhalb eines geographischen Bezugsrahmes (vgl. Breinbauer 2008). Prinzipiell unterscheiden Fassmann und Meusburger zwei Arten von geographischer Mobilität, nämlich Wanderung bzw. Migration und Pendelwanderung bzw. Zirkulation. Migration beschreibt einen längerfristigen Wohnsitzwechsel von einem Standpunkt zum anderen. Mit Pendelwanderung oder Zirkulation sind „räumliche Mobilitätsvorgänge zwischen Wohnung, Freizeit-, Arbeits- oder Ausbildungsstätte gemeint ohne Aufgabe des ursprünglichen Wohnsitzes.“ (Fassmann/ Meusburger 1997: 172 in Breinbauer 2008: 51).

Was den räumlichen internationalen Positionswechsel von StudentInnen betrifft, so ist es umstritten, ob es sich dabei um Migration oder Zirkulation handelt. In den meisten Studien und Publikationen ist von „studentischer Mobilität“ die Rede, welche hauptsächlich auf den temporären Aufenthalt der Studierenden verweisen. Die Europäische Kommission definiert studentische Mobilität folgendermaßen: „Die Einreise zur Aufnahme eines Studiums ... weist die Besonderheit auf, dass sie definitionsgemäß nur für einen bestimmten Zeitraum erfolgt“ (Kommission der Europäischen Gemeinschaften 2002: 548 in Kuptsch 2003: 4).

Oftmals bleibt in den der Literatur eine Definition von studentischer Mobilität aus. Ein Beispiel dafür ist die Studie „Internationale Mobilität und ausländische Studierende: Ergebnisse der Studierenden- Sozialerhebung 2006“ des Bundesministeriums für Wissenschaft und

Forschung. Der Begriff internationale Mobilität wird nicht näher erläutert, beim Lesen wird implizit vermittelt, dass die StudentInnen nach Studienabschluss wieder in die Heimatländer zurückkehren und der Aufenthalt nicht über den Ausbildungszeitraum hinaus, angestrebt wird. Dies ist nicht zwingend der Fall, wie sich im Kapitel „3.1.3. Migration von StudentInnen“ zeigen wird.

3.1.2. Internationale Migration

Im wissenschaftlichen Diskurs gibt es keine einheitliche Definition des Begriffs „Migration“ oder „Wanderung“. Der Terminus kann verschiedene Bedeutungen in sich bergen und je nachdem welches Forschungsinteresse verfolgt wird, verschieden definiert werden.

Angesichts dieser Bedeutungsvielfalt scheint es relevant einige wichtige Definitionen näher zu erläutern.

Unter internationalen MigrantInnen werden nach Empfehlung der UNO „diejenigen Personen als Migranten erfasst, die zumindest für die Zeitspanne von einem Jahr (for a period of at least a year) den ständigen Wohnsitz (usual residence) von ihrem Herkunftsland in ein anders Land verlegen“ (Han 2010: 6). Ausschlaggebend bei dieser Definition sind danach die Zeitspanne des Aufenthalts und die Wohnsitzverlagerung.

Die Bundesanstalt Statistik Austria definiert den Terminus Migration folgendermaßen: „Internationale Migration umfasst alle Wohnsitzwechsel zwischen dem Ausland und Österreich, sie wird daher auch als Außenwanderung bezeichnet. Im Gegensatz dazu fallen alle Wohnsitzwechsel innerhalb der Grenzen Österreichs unter den Begriff der <<internen Migration>> oder <<Binnenwanderung>>.“(www.statistik.at).

Die Soziologin Annette Treibel stellt verschiedene Typologien dar, um den sehr allgemeinen Migrationsbegriff differenziert betrachten zu können. Es wird zwischen:

- räumlichen Aspekten (Binnenwanderung oder internationaler Wanderung)
- zeitlichen Aspekten (temporäre Wanderung oder dauerhafte bzw. permanente Wanderung)
- bezüglich Wanderungsentscheidung (freiwillige Wanderung oder erzwungene Wanderung, wie z.B. Fluchtmigration oder Vertreibung)
- Aspekt des Umfangs der Migration (Einzel-, Gruppen- oder Massenwanderung)

...unterschieden (vgl. Treibel 2008)

Für Ingrid Oswald sind drei konstitutive Merkmale von internationaler Migration ausschlaggebend:

- Ortswechsel
- Veränderung des sozialen Beziehungsgeflechts
- Grenzerfahrungen

Sie versteht Migration im weiteren Sinn als einen Prozess der räumlichen Versetzung des Lebensmittelpunkts (vgl. Oswald 2007).

Die Migrationsgründe bzw. -motive von Menschen werden durch eine Vielzahl in sich verflochtener Ursachen und Zwänge politischer, kultureller, demographischer, religiöser, wirtschaftlicher, sozialer, ethnischer sowie ökologischer Art ausgelöst. Meistens handelt es sich dabei um komplexe Ursachen, die sowohl auf der individuellen als auch auf der gesellschaftlich- strukturellen Ebene angesiedelt werden können (vgl. Han 2010).

Weiters wird Migration als ein Prozess gesehen, der „beginnend von der Vorbereitung über den faktischen Verlauf bis hin zu einem vorläufigen Abschluss, in einem zeitlichen Kontinuum stattfindet.“ (Han 2010: 7). Das bedeutet, dass ein Wohnungsortwechsel zwar ein Migrationsprozess darstellt, jedoch nicht als Endpunkt der Migration zu sehen ist (vgl. Han 2010).

3.1.3. Migration von StudentInnen

Studentische Migration ist eine besondere Migrationsform, da in den meisten Fällen unterstellt werden kann, dass die AuslandsstudentInnen nach Absolvierung ihres Studiums wieder in ihr Heimatland zurückkehren (vgl. Han 2010). Aber die Rückkehr dieser AbsolventInnen kann auch ausfallen, ein Teil von ihnen bleibt für immer im Gastland (vgl. Han 2010). In diesem Fall kann von studentischer Migration gesprochen werden.

Oftmals steht die studentische Migration in Verbindung mit der Wanderung von Hochqualifizierten (vgl. Avveduto/ Brandi 2003). Dieser Zusammenhang kann dadurch begründet werden, dass Erstere Träger von hohen Bildungsinvestitionen sind und, dass sie nach ihrer Ausbildung qualifizierte Tätigkeiten bzw. spezielle Fähigkeiten aufwiesen. Bei dauerhafter Emigration dieser Personen verliert das Sendeland qualifizierte Arbeitskräfte (vgl. Avveduto/ Brandi 2003).

Bisher wurden nur wenige Studien über die Migration von StudentInnen durchgeführt. Russell King meint sogar, dass StudentInnen mit wenigen Ausnahmen von SoziologInnen

und GeographInnen in der Migrationsforschung ignoriert wurden (vgl. King/ Ruiz-Gelices 2003).

Studentische Migration scheint eine stille, jedoch nicht minder bedeutsame Migrationsbewegung zu sein (vgl. Han 2010). Im Kapitel 3.9. wird das Thema Migration von StudentInnen erneut aufgegriffen werden.

3.1.4. Rückkehrmigration

Das Forschungsinteresse dieser Arbeit liegt auf die Rückkehrbereitschaft bulgarischer StudentInnen in Wien. Diesbezüglich soll an dieser Stelle der Terminus „Rückkehrmigration“ definiert werden. Anschließend werden im Kapitel 3.2. theoretische Erklärungsansätze zur Rückkehr von MigrantInnen vorgestellt.

„Rückkehr“ und „Remigration“ sind Teilbereiche von Migrationsprozessen, die aus verschiedenen Gründen erfolgen können. Prinzipiell wird der Terminus Rückkehrmigration dann verwendet, wenn MigrantInnen in ihr Heimatland zurückgehen, nachdem sie eine signifikante Zeit außerhalb ihres Landes gelebt haben (vgl. Currie 2006).

In Verbindung mit Rückkehrmigration steht oftmals die Humankapitaltheorie. Durch Rückwanderung fließt Humankapital in das Ursprungsland zurück und kann dort zur Entwicklung beitragen (vgl. Niederberger et al. 2003). Näheres zur Humankapitaltheorie wird im Kapitel 3.4. dargestellt.

Die Rückkehrmigration spielt im Konzept der internationalen Migration eine wichtige Rolle. Rückwanderung wird jedoch nicht als Endpunkt eines zirkulären Migrationsprozesses gesehen, „sondern als ein Element eines möglicherweise komplexeren Sachverhalts, in dessen Rahmen Migranten simultane und mehrfach abgestützte, grenzüberschreitende Beziehungen unterhalten.“ (Niederberger et al. 2003: 18).

Nach der internationalen Organisation für Migration (IOM) wird Rückwanderung folgendermaßen definiert:

„Return [migration] refers broadly to the act of going back from a country of presence (either transit or destination) to the country of previous transit, or origin. There are numerous sub-categories of return which can describe the way it takes place, e.g. voluntary, forced, assisted or spontaneous return; as well as subcategories which can describe who is participating in the return, e.g. repatriation (for refugees).“ (IOM 2004: 10).

Demnach kann Rückkehrmigration bedeuten, dass eine Person entweder in das Herkunftsland oder in das Transitland zurückgehen kann. Auch wird zwischen freiwilliger und erzwungener Rückkehr unterschieden.

Erstere basiert auf der Entscheidung eines Migranten bzw. einer Migrantin und kann mit Hilfe von unterstützenden Maßnahmen seitens des Staates oder einer Organisation erfolgen. Die erzwungene Rückkehr inkludiert Begriffe wie Abschiebung, Ausweisung oder Rückführung einer Person (vgl. Currie 2006). In dieser Arbeit ist die freiwillige Rückkehrmigration von Interesse.

Prinzipiell lassen sich verschiedene Typen von RückkehrmigrantInnen unterscheiden: Einerseits gibt es Rückkehrer, die schon von Anfang an einen temporären Aufenthalt im Gastland anstrebten. Der richtige Zeitpunkt für die Rückkehr ist abhängig von der Erfüllung ihrer Zielsetzungen, die sie sich zu Beginn der Einwanderung gesetzt hatten. Trotz dem angestrebten dauerhaften Aufenthalt mussten diese Personen aufgrund von „exogenen Faktoren“ (z.B. wegen familiären Gründen oder einer wirtschaftlichen Rezession im Gastland) in ihr Heimatland zurückkehren. Andererseits existieren die zurückgekehrten MigrantInnen, die zu Beginn ihrer Einwanderung im Aufnahmeland bleiben wollten, jedoch sich nicht den Umständen anpassen konnten und daraufhin die Entscheidung trafen zu reimmigrieren (vgl. Gmelch 1980).

Diese Typenbildung soll helfen zwischen den verschiedenen Rückwanderern zu unterscheiden. Nichtsdestotrotz ist diese Differenzierung nicht immer eindeutig. Viele der MigrantInnen wissen zu Beginn ihrer Ausreise nicht, ob sie wieder in ihr Heimatland zurückkehren werden. „They go on a trial basis, letting their decision of whether or not to return and when to return be guided by their opportunities they find in the new society.“ (Gmelch 1980: 138).

In Verbindung mit der Rückwanderung von MigrantInnen steht die Reintegration der MigrantInnen in ihre Herkunftsgesellschaft. IOM definiert die Reintegration folgendermaßen: „Re-inclusion or reincorporation of a person into a group or a process, e.g. of a migrant into the society of his country of origin.“ (IOM 2004: 54). Dabei wird zwischen kultureller² wirtschaftlicher³ und sozialer⁴ Reintegration differenziert (vgl. IOM 2004).

² Adaption an die Werte, an den Lebensstil, die Sprache und moralische Vorstellungen, Ideologie, Traditionen des Herkunftslandes (vgl. IOM 2004).

³ Anpassung an das wirtschaftliche System des Herkunftslandes, der/ die Zurückgekehrte sollte auch fähig sein seinen/ ihren Lebensunterhalt zu gewinnen (vgl. IOM 2004).

⁴ Reintegration in die sozialen Strukturen einer Gesellschaft. Damit ist einerseits die Bildung eines sozialen Netzwerks gemeint, andererseits die Integration in die Zivilgesellschaft durch dementsprechende zivilgesellschaftliche Organisationen.

Nach Angaben von George Gmelch integrieren sich die meisten RückkehrInnen erfolgreich in ihr Heimatland. Jedoch gibt es auch Ausnahmen. Es kann sein, dass die erwarteten von den tatsächlichen Lebensbedingungen stark abweichen. Studien berichten sogar von einem „Kulturschock“ bei der Rückkehr. Viele der MigrantInnen sind auf die Rückkehr nicht vorbereitet und haben nicht gemerkt wie sehr sich ihre Gesellschaft bzw. sie sich selbst verändert haben. Dies kann einerseits kultureller Natur sein, beispielsweise haben die MigrantInnen während ihres Auslandsaufenthalts in urbanen entwickelten Regionen gearbeitet, die eine Vielzahl an Freizeit- und Konsummöglichkeiten bzw. eine „Heterogenität an Lifestyle“ aufweisen, die in ihrer heimischen Region nicht vorzufinden sind. MigrantInnen können ebenfalls bestimmte Verhaltensweisen des Gastlandes übernommen haben, sodass sie sich von den heimischen Manieren entfremdet haben. Auch kann es passieren, dass frühere Freundschaften bzw. Bekanntschaften während der Abwesenheit verloren gegangen sind bzw. man nicht mehr dieselben Interessen mit damaligen Freunden teilt (vgl. Gmelch 1980). Viele Rückwanderer sind unglücklich mit der Arbeitsweise in ihrem Herkunftsland. „A typical complaint concerns the lack of efficiency and punctuality. In contrast to the fast pace of the urban, industrial host societies, everything happens slowly at home.“ (Gmelch 1980: 143).

Obwohl die meisten Rückkehrer finanziell besser gestellt sind als ihre MitbürgerInnen, sind die wirtschaftlichen Bedingungen im Heimatland manchmal schlechter als angenommen. Die Arbeitslosigkeit ist höher bzw. das Gehalt ist viel niedriger als erwartet. Diese Bedingungen können zu Frustrationen führen bzw. zu einer erneuten Migration der Rückgekehrten (vgl. Gmelch 1980).

3.2. Thesen innerhalb des Pull und Push Ansatzes

3.2.1. Pull und Push Faktoren

„Der Migrationsvorgang ist ein komplexer Prozess, der von seiner Entstehung und von seinem Ablauf her durchgehend multikausal und multifunktional bestimmt wird.“ (Han 2010: 12). Das heißt es gibt eine Reihe von Faktoren, die die Entscheidung zu migrieren beeinflussen. Prinzipiell lassen sich „abstoßende“ („Push“) und „anziehende“ („Pull“) Faktoren unterscheiden, die auf die Migrationsentscheidung wirken (vgl. Oswald 2007). In diesem Kapitel soll kurz auf die Faktoren eingegangen werden, die Personen zur Migration bewegen. Anschließend wird auf „Pull“ und „Push“ Faktoren eingegangen werden, die bei der Entscheidung zur Rückkehrmigration eine Rolle spielen können.

Ausgangspunkt der „Pull und Push Faktoren“ ist das „Gravitationsmodell“ nach Ravenstein, da dort zwischen „anziehenden“ und „abstoßenden“ Faktoren bei Migrationsentscheidungen differenziert wird. Dieses beschreibt, dass die Migrationsbereitschaft mit der räumlichen Distanz eines Migrationszieles abnimmt, da bei größeren Entfernungen die Informationen zu diesem Land geringer werden und die Kosten steigen. Der Fokus des Modells liegt auf der individuellen Bewertung von verschiedenen Faktoren. Es werden die Bedingungen im Zielland und im Ursprungsland bzw. die existierenden Migrationsbarrieren sowie ganz persönliche Motive gewichtet. Nach dem heutigen Wissensstand ist diese These zu revidieren, da die Migrationshäufigkeit viel mehr von der Einwanderungspolitik der Aufnahmeländer abhängt. Durch die modernen Kommunikations-, Informations-, und Transportmöglichkeiten wird die Bedeutung von Entfernungen für die Migrationsbereitschaft gemindert (vgl. Han 2010 und Oswald 2007).

Das „Gravitationsmodell“ bildete die Grundidee des Pull und Push Modells von Evert Lee. "Dabei werden anziehende <<Pull>> Faktoren im potenziellen Zielgebiet und abstoßende <<Push>> Faktoren im Herkunftsgebiet verglichen." (Breinbauer 2008: 81). Auch außerökonomische Mobilitätsgründe werden in diesem Modell berücksichtigt.

Petrus Han liefert ebenfalls eine Beschreibung der „Pull und Push Faktoren“. „Push Faktoren“ (Druckfaktoren) sind die Gründe, die eine Person dazu veranlassen ihr Heimatland zu verlassen. Es wird zwischen folgenden Bedingungen unterschieden, die zur Migration führen:

- politische (z.B. gesetzlich verankerte Diskriminierung, Verfolgung)
- soziokulturelle (z.B. Stereotypen und Vorurteile gegenüber Minderheiten)
- wirtschaftliche (z.B. Arbeitslosigkeit, niedriger materieller Lebensstandard, Unterbeschäftigung, fehlende soziale Absicherung)
- ökologische (z.B. Naturkatastrophen)
- religiöse (z.B. Verbot freier Religionsausübung)
- ethnische (z.B. Spannungen zwischen ethnische Gruppen)
- kriegerische (z.B. Bürgerkriege) (vgl. Han 2010).

Die „Pull Faktoren“ (Sogfaktoren) beziehen sich auf die Bedingungen im Aufnahmeland, die Personen zur Einwanderung motivieren bzw. anreizen. Solche Faktoren sind beispielsweise wirtschaftliche Prosperität oder der hohe Lebensstandard, die demokratische Sozialstruktur, die politische Stabilität, bessere Ausbildungs- und Verdienstmöglichkeiten sowie die religiöse Glaubensfreiheit (vgl. Han 2010).

Auf dem Hintergrund der modernen Kommunikations-, Informations- und Transportmöglichkeiten ist anzunehmen, dass die „Pull und Push Faktoren“ eine wachsende

Bedeutung für die persönliche Migrationsentscheidung erhalten. Täglich werden Menschen ohne zeitliche Verzögerung über weltweite Ereignisse informiert. Durch moderne Kommunikationsmöglichkeiten können Personen mit Verwandten, Freunden oder Bekannte in Kontakt treten, die ihnen nützliche und zuverlässige Informationen vermitteln. Durch moderne und preisgünstige Transportmöglichkeiten können rasch große räumliche Entfernungen relativ problemlos überbrückt werden (vgl. Lohrmann 1989 in Han 2010). Die Aussagekraft der Druck- und Sogfaktoren muss jedoch im Einzelfall überprüft werden, da „Migranten in ihrer Entscheidung nicht immer an dem logisch rational erwartbaren Vorteil (z.B. objektiv vorhandene bessere Verdienstmöglichkeiten in einem Land als „Pull-Faktor“), sondern oft mehr an den sozialen und emotionalen Bedingungen (z.B. Gemeinschaft mit den Verwandten und Bekannten) orientiert sind.“ (Han 2010: 13). Das heißt, für Auswanderer können die soziale Einbindung und die emotionale Sicherheit von größerer Bedeutung sein als ökonomische Faktoren (vgl. Han 2010).

Nach diesem Modell lassen sich nach Krieger unterschiedliche Migrationstypen ableiten: „Jene, in der Regel junge, gut ausgebildete Migranten, die vor allem durch <<Pull-Faktoren>> motiviert sind, wandern eher freiwillig aus. Jene, die vorwiegend auf <<Push-Faktoren>> im Herkunftsland reagieren, wandern eher unfreiwillig.“ (Krieger 2004: 92 in Breinbauer 2008: 81). Dabei gilt nach Eisenstadt das Gefühl von Unzufriedenheit und Frustration aufgrund von mangelnder Gratifikation ebenfalls als Wanderungsgrund (vgl. Eisenstadt 1954 in Breinbauer 2008). Diese Argumentation kann auch auf die studentische Migration zutreffen. So können vor allem die Chancen zur besseren Ausbildung bzw. zur beruflichen Verwirklichung für StudentInnen ein Pull-Faktor sein.

Bei der Entscheidung für oder gegen eine Rückkehrmigration spielen eine Vielzahl von Faktoren eine Rolle. Insofern können „Pull und Push Faktoren“ Erklärungen für die Rückkehrmigration bieten.

So ist beispielsweise für die Rückwanderung die ökonomische Situation des Herkunftslandes entscheidend. Genau so fallen rechtliche bzw. ökonomische Rahmenbedingungen im Gastland ins Gewicht. Nur die Besten der hochqualifizierten ausländischen Arbeitskräfte bzw. AbsolventInnen bekommen eine fixe Anstellung, im Regelfall werden gut ausgebildete ausländische Personen auf temporärer Basis eingestellt, je nach Arbeitskräftemangel. Wie schon erwähnt, kommt dem Faktor Familie eine wesentliche Bedeutung zu. Bei Familienzusammenführung im Gastland, verringert sich die Rückkehrbereitschaft (vgl. Iredale et al. 2003).

Die bulgarische Agentur für soziale Umfragen und Analysen (ASSA-M) führte eine Untersuchung zum Thema Rückkehrmotive für EmigrantInnen durch (2007). Demnach waren

folgende sechs Faktoren für die Entscheidung nach Bulgarien zurückzukehren, ausschlaggebend:

- gute Bezahlung, hoher Lebensstandard
- sicherer Arbeitsplatz
- berufliche Entfaltungsmöglichkeit
- wenn sich die Lage in Bulgarien bessert
- ruhigeres Leben, Sicherheit
- bei besserer Atmosphäre und zwischenmenschlichen Umgang (vgl. www.assa-m.com)⁵.

Studentische MigrantInnen werden nach der Absolvierung ebenfalls mit der Situation konfrontiert werden, ob sie remigrieren wollen oder sich für das Bleiben im Studienland entscheiden. Demzufolge können die obigen Aufzählungen auch für sie zutreffen.

3.2.2. Subjective Expected Utility

Die „Subjective Expected Utility“ (SEU) entwickelte sich aus der Werterwartungstheorie und versucht individuelle Migrationsfaktoren mit klassisch ökonomischen Faktoren zu verbinden (vgl. www.berlin-institut.org). „Makrofaktoren (wie Lohnniveau oder Klima) beeinflussen das Set möglicher Alternativen, die Evaluation und Wahrnehmung dieser Faktoren durch die Akteure jedoch bestimmt deren Entscheidung über <<wandern>> oder <<bleiben>>.“ (www.berlin-institut.org).

Nach dem SEU Modell wählen Personen aus einer Anzahl an Handlungsalternativen, welche ihnen den größten Nutzen versprechen. Die Handlungsalternativen werden dabei in Bezug auf die individuellen Ziele einer Person gesetzt, sodass der Nutzen dieser Alternative ermittelt werden kann. In der Nutzeneinschätzung wird neben den individuellen Zielen auch die Wahrscheinlichkeit bedacht, mit welcher der Nutzen durch die Handlungsalternative tatsächlich eintritt. Diese Faktoren bestimmen den subjektiv erwarteten Gesamtnutzen (vgl. www.berlin-institut.org). „Wanderung findet also statt, wenn der subjektiv erwartete Gesamtnutzen der Wanderung für das Individuum über dem der Sesshaftigkeit liegt.“ (www.berlin-institut.org).

Allerdings weist die individualistisch-rationale Nutzungsmaximierungstheorie durchaus Mängel auf. Der Ansatz geht davon aus, dass Einzelpersonen die Entscheidungen zur Wanderung treffen, allerdings werden diese Entscheidungen oftmals von einem ganzen

⁵ Diese Einflussfaktoren wurden in der empirischen Untersuchung dieser Arbeit berücksichtigt.

Haushalt getroffen. Die Migrationsentscheidung kann dabei einzelnen Familienmitgliedern zuwider laufen (vgl. www.berlin-institut.org).

Die Theorie des subjektiv erwarteten Nutzens kann auch auf den Entscheidungsprozess für den Verbleib im Gastland bzw. der Remigration der bulgarischen StudentInnen umgelegt werden. Hier spielen genau so die individuellen Ziele, die Handlungsalternativen und die Wahrscheinlichkeit ihres Eintreffens eine Rolle.

3.2.3. Struktureller Ansatz

„This structural approach argues that return migration is not solely analyzed with reference to the individual experience of the migrant, but also with reference to social and institutional factors in countries of origin. In fact return is a question of context.“ (Cassarino 2004: 257).

Das heißt, den sozio-politischen und wirtschaftlichen Bedingungen des Herkunftslandes kommt ein besonderer Stellenwert zu. Im Fokus des Interesses der Strukturalisten steht die Frage, welche Faktoren auf den persönlichen Integrationsprozess bei der Rückkehr wirken können sowie die Frage wie Rückkehrer die Entwicklung des Herkunftslands beeinflussen können. Insofern werden das Herkunftsland sowie das Gastland in die Analyse zur Beurteilung des Rückkehrerfolgs mit einbezogen (vgl. Currie 2006). Auch studentische Migrationsprozesse können in diesem Kontext interpretiert werden. Wenn sich die wirtschaftliche Situation Bulgariens bessert und das Land den AuslandsabsolventInnen Möglichkeiten zur beruflichen Entwicklung bzw. einen besseren Lebensstandard anbietet, wirken diese Faktoren „anziehend“, d.h. sie bewegen die BildungsmigrantInnen zur Rückkehr.

Rückwanderung kann von den Strukturalisten sowohl als Erfolgsgeschichte oder als Scheitern angesehen werden. Prinzipiell geht der strukturelle Ansatz davon aus, dass Auswanderer die Situation der Heimatländer in Relation zu ihren erwarteten Möglichkeiten im Gastland setzten und dadurch ihre Entscheidung für oder gegen eine Rückkehr treffen (vgl. Currie 2006).

Nicht nur persönliche Fähigkeiten und finanzielles Kapital beeinflussen demnach die Entscheidung zur Remigration, sondern auch Traditionen, familiäre Bindungen und Werte in der Herkunftsgesellschaft (vgl. Cassarino 2004). Diese Gründe emotionaler bzw. kultureller Natur wirken ebenfalls bei den StudentInnen im Ausland.

3.3. Social Network Theory

Vertreter der sozialen Netzwerktheorie gehen davon aus, dass MigrantInnen grenzüberschreitende Interessensnetzwerke benützen um ihre Rückkehr vorzubereiten. Deshalb pflegen Auswanderer ihre sozialen Kontakte in den Heimatländern. Durch Netzwerke können Ressourcen und Informationen bereitgestellt werden, die die Entscheidung zurückzukehren, beeinflussen können. Die Mitgliedschaft in einem sozialen Netzwerk ist jedoch keine Selbstverständlichkeit. Soziale Netzwerke sind lose organisiert, die Zugehörigkeit gründet auf subjektiv wahrgenommene gemeinsame Interessen (vgl. Cassarino 2004).

Jean-Pierre Cassarino erweitert die Netzwerktheorie und führt den Faktor der „Vorbereitung“ für die Rückwanderung ein. Je nachdem wie vorbereitet (preparedness) MigrantInnen auf ihre Rückkehr sind, nehmen sie Einfluss auf die Entwicklung der Herkunftsgesellschaft. Für die Vorbereitung benötigt ein Migrant bzw. eine Migrantin Zeit und Ressourcen, insofern weisen Personen, die freiwillig remigrieren eine bessere Vorbereitung auf, als Personen, die erzwungen zurückkehren. Ob MigrantInnen auf die Rückkehr vorbereitet sind, hängt zum einen davon ab, ob sie in ihr Heimatland remigrieren wollen (willingness), zum anderen, ob sie dafür bereit sind (readiness). Durch diese zwei Perspektiven können Misserfolge im Reintegrationsprozess erklärt werden (vgl. Cassarino 2004 in Currle 2006).

Personen, die einen hohen Grad der „preparedness“ aufweisen, „hatten genug Zeit ihre Ressourcen für eine positiv verlaufende Rückkehr zu mobilisieren sowie die Kosten und Nutzen einer Rückkehr gegeneinander abzuwägen. Durch Kontakte zum Herkunftsland sind sie in der Lage, die Entwicklungen in den Ursprungsländern in ihre persönliche Analyse einfließen zu lassen.“ (Currle 2006: 16).

BildungsmigrantInnen, die eine längere Zeit im Ausland verbracht haben, müssen sich erneut in ihr Heimatland und dessen gesellschaftliche Strukturen reintegrieren. Im Kontext der Social Network Theory geschieht dies leichter, wenn sie ihre Kontakte und Beziehungen während ihrer Abwesenheit aufrecht erhalten haben. Die Entscheidung nach einigen Jahren in das Herkunftsland zurückzukehren bedarf reifer Überlegung und die Rückkehr muss ebenfalls gut geplant sein, sodass die Erwartungen auf den zukünftigen Lebensverlauf in gewisser Weise mit den realen Bedingungen im Heimatland zu vereinbaren sind.

3.4. Humankapitalansatz

Auf individueller Ebene ist Migration als positive Investition in das eigene Humankapital zu sehen. Durch Migration erhöhen sich die Karrierechancen der MigrantInnen und die Möglichkeiten einen adäquaten Job zu erhalten (vgl. Breinbauer 2008). Insofern spielt die Investition eines Landes in seinem "Humankapital" eine entscheidende Rolle für die wirtschaftliche Entwicklung.

Der Humankapitalansatz kann zu den neoklassischen Modellen gezählt werden und wird oftmals im Zusammenhang mit „Brain Drain“ verwendet. Die grundlegende Idee ist dabei, dass jede Person Träger von Fertigkeiten und Wissen ist. Diese Fähigkeiten erhöhen die Produktivität und das Wohlstandsniveau eines Landes (vgl. Breinbauer 2008 und Zareva 2009). Es sind vor allem die getätigten Bildungsinvestitionen, wie Bildungspartizipation, Qualität der Ausbildung, Spezialisierung bezüglich der Anforderungen des Arbeitsmarktes, Training und "Lebenslanges Lernen" die das Humankapital eines Menschen ausmachen (vgl. Zareva 2009).

Die Mobilität von Humankapital wird aus neoklassischer Perspektive als negative Wirkung auf die ökonomische Entwicklung des Sendelandes gesehen (vgl. Breinbauer 2008). „Durch die Bewegung von einem Ort zum anderen wird der Humankapitalstock am Empfängerort erhöht und am Sendeort reduziert.“ (Breinbauer 2008: 78).

Neue Forschungen haben ergeben, dass die rein ökonomische Sichtweise des Humankapitalansatzes (Humankapital= Summe der Ausbildungsinvestitionen) verkürzt ist (vgl. Li et al. 1996 in Breinbauer 2008). Neben den "Bildungsinvestitionen" sind es Faktoren wie:

- der Gesundheitsbereich (zuständig für die physische und psychische Gesundheit von Personen)
- Migration (können den Zugang zu Bildung und Training begünstigen oder behindern bzw. können zu „Brain Drain“ oder „Brain Gain“ führen)
- demographische Veränderungen (durch sinkende Geburtenraten und die in diesem Zusammenhang stehende „Alterung“ der Bevölkerung, kann zu einer Limitation von Humankapitalressourcen führen)

...die das Humankapital und dessen Qualität formen (vgl. Zareva 2009).

Soft Skills sowie die Erfahrungswerte zählen auch als Humankapitalinvestition und werden bei Migrationsprozessen von Hochqualifizierten berücksichtigt.

Diese Betrachtungsperspektive findet auch immer mehr Eingang in die Migrationsforschung von hoch Qualifizierten, darunter auch StudentInnen, zumal durch Ortsveränderung die „social skills“ verbessert werden (vgl. Williams/ Balaz 2005 in Breinbauer 2008). „Openness to learning, perceptiveness, networking, communication skills and social awareness are particularly important among these competences in the case of migrants.“ (Williams/ Balaz 2005: 445 in Breinbauer 2008: 81).

In der heutigen Zeit der „Knowledge-based society“ wird das Humankapital als treibende Kraft der ökonomischen Entwicklung sehen.

„The large numbers of theoretical and empirical studies proves the significant contribution of education to economic growth and of human capital to the creation and implementation of scientific and technological achievement. Economic practice shows that development countries allocate more and more resources to investment in intangible assets, one of the main elements of which is human capital.“ (Zareva 2009: 240).

Obwohl sich die Emigrationsraten in Bulgarien auf ein kontinuierliches Niveau eingependelt haben, hat nach Meinung von Irena Zareva Bulgarien ein Teil seines Humankapitals an das Ausland verloren. Die potenziellen bulgarischen MigrantInnen sind junge Menschen, die gut ausgebildet sind, deshalb stellt die Auswanderung dieser Personen ein potenzielles Risiko für das Humankapital Bulgariens dar. Infolgedessen schlägt Zareva vor, umso mehr in die Bildung der im Land verbleibenden BürgerInnen zu investieren (vgl. Zareva 2009). Zareva meint ebenfalls, dass eine Migrationspolitik entwickelt werden muss, die Migrationsprozesse unterstützt und nicht hemmt. Dadurch kann ausländisches Humankapital angezogen und die Rückkehrmigration von hochqualifizierten BulgarInnen im Ausland forciert werden. Ein wesentlicher Schritt in diese Richtung ist die Verbesserung des Lebensstandards und der wirtschaftlichen Lage Bulgariens (vgl. Zareva 2009).

3.5. „Brain Drain“ oder „Mobilität von Hochqualifizierten“?

Die meisten Studien oder aufgestellten Theorien, welche sich mit „Brain Drain“ beschäftigen und in diesem Zusammenhang die Hochqualifizierten definieren, zählen studentische Migration nicht explizit zu dieser Definition dazu. Wie zu Beginn erwähnt, liegt das vorwiegend daran, dass in diesem Zusammenhang eher von studentischer Mobilität gesprochen wird. Nichtsdestotrotz weisen die wenigen Studien auf, dass nicht alle StudentInnen nach ihrem Abschluss zurückkehren (vgl. Han 2010). Da es kaum Studien zu Migrationsprozessen und der Rückkehrbereitschaft von Studierenden gibt, beziehen sich die meisten der angeführten Untersuchungen auf „Brain Drain“ von hochqualifizierten

AbsolventInnen. Dennoch können sie auf studentische Migrationsprozesse angewendet bzw. in diesem Kontext interpretiert werden, da StudentInnen Träger von Humankapital und Bildungsinvestitionen sind.

In den folgenden Kapiteln werden die kontext- und zeitabhängige Auffassung der Emigration von Hochqualifizierten und die in diesem Zusammenhang stehenden Definitionen dargestellt. Weiters werden die Ursachen und Auswirkungen von „Brain Drain“ veranschaulicht, auch eine kritische Betrachtung des Begriffes wird erfolgen. Anschließend wird speziell auf den Abfluss Hochqualifizierter aus Südosteuropa und Bulgarien eingegangen.

3.5.1. Kontext- und zeitabhängige Auffassung von Emigration Hochqualifizierter

Der Terminus „Brain Drain“ kam das erste Mal in den 1960er Jahren im Zusammenhang mit der Abwanderung von qualifizierten Fachkräften aus Großbritannien in die USA vor. Die betroffenen Herkunftsländer hatten die Sorge, dass der Abfluss von hochqualifizierten AkademikerInnen ihre wirtschaftlich- technologische Entwicklung gefährden könnte. IOM definiert „Brain Drain“ folgendermaßen: „Emigration of trained and talented individuals from the country of origin to a third country, due to causes such as conflict or lack of opportunities.“ (IOM 2004: 10).

In den 1970er Jahren wurde erkannt, dass „Brain Drain“ in den Entwicklungsländern qualitativ und quantitativ viel gravierender ausfiel als in den Industrieländern. Demnach erfuhren die Aufnahmeländer einen Zuwachs an hoch qualifizierten Arbeitskräften (vgl. Breinbauer 2008). Dies beschreibt der Prozess des „Brain Gain“: „Immigration of trained and talented individuals from a third country into the receiving country. Also called reverse brain drain.“ (IOM: 2004: 10). Untersuchungen zur Mobilität von Hochqualifizierten Ende der 1970er Jahre ergaben, dass viele der MigrantInnen nach einigen Jahren wieder in ihr Ursprungsland zurück migrierten und wertvolles Know- How „importierten“. Insofern bedeutete die Auswanderung von Hochqualifizierten nicht per se einen Abfluss an qualifizierten Personen, sondern dieser Prozess wurde als eine Art „Mobilität von Hochqualifizierten“ gesehen (vgl. Breinbauer 2008 und Avveduto/ Brandi 2003).

Mit dem Fall des Eisernen Vorhangs verschob sich der Fokus auf die ehemaligen Ostblockstaaten. Nach 1989 konnten massive Emigrationsströme aus diesen Ländern beobachtet werden, unter ihnen befand sich auch ein hoher Teil an qualifizierten Arbeitskräften. In den Folgejahren wurden einige Studien durchgeführt, die das Ausmaß des „Brain Drain“ untersuchten. Die Ergebnisse vielen sehr unterschiedlich aus. Ein Ergebnis, welches sich herauskristallisierte, kann als „Brain Waste“ beschrieben werden (vgl. Avveduto/ Brandi 2003). „Brain Waste describes the waste of skills that occurs when highly

qualified workers migrate into forms of employment not requiring the application of the skills and experience applied in the former job." (Casey et al. 2001: 12 in Breinbauer 2008: 60). In den 1990er Jahren mehrten sich ebenso Studien, die eine Zirkulation von Hochqualifizierten erkannten. „Brain circulation (...) is presumably a positive form of mobility involving scientists and researchers (as well as other high skilled professionals) moving in and out of different geographic regions, and hence increasing the diffusion of knowledge." (Casey et al. 2001: 13 in Breinbauer 2008: 63). Dabei wurde der Prozess der „Brain Circulation“ vor allem bei StudentInnen und WissenschaftlerInnen aus Entwicklungsländern in die USA beobachtet. Die Konzeption von „Brain Circulation“ wird im Allgemeinen als positiver Prozess angesehen, da die Personen mit hoher Wahrscheinlichkeit wieder in das Sendeland zurückkehren und Kenntnisse und Erfahrungen in die Forschung und Entwicklung des Herkunftslandes einfließen lassen (vgl. Breinbauer 2008).

3.5.2. Wer sind hoch qualifizierte Personen?

Prinzipiell gibt es keine allgemein gültige Definition von Mobilität bzw. Migration von Hochqualifizierten (vgl. Avveduto/ Brandi 2003).

Im englischsprachigen Raum gibt es verschiedene Terminologien, die für die Migration von Hochqualifizierten stehen, wie beispielsweise „high qualified migration“, „skilled international migration“ oder „professional transients“ (vgl. Avveduto/ Brandi 2003).

Hochqualifizierte Personen können je nach Beruf, Ausbildung oder Fähigkeiten klassifiziert werden (vgl. Breinbauer 2008). Wie schon zu Beginn angeführt, inkludieren einige Autoren explizit, andere implizit (wenige gar nicht) die studentische Migration zu der Wanderung von Hochqualifizierten. Da diese Arbeit von studentischer Migration handelt, werden HochschülerInnen zur Gruppe der Hochqualifizierten dazu gezählt.

Chompalov zitiert Lakshmana Rao, die bezüglich auf „Brain Drain“ die Klassifizierung von zwei Gruppen vornimmt: Die erste bezieht sich auf Experten bzw. Fachkräfte die sich in den Arbeitsmarkt der Aufnahmegesellschaft integrieren. Die zweite Gruppe sind StudentInnen aus Entwicklungsländern, die sich dafür entscheiden im Aufnahmeland zu bleiben (vgl. Rao 1979 in Chompalov 2006).

StudentInnen werden international mobil, um einen akademischen Grad bzw. eine zusätzliche Qualifikation zu erwerben. Der Grund weshalb sie nicht im Herkunftsland ihre Ausbildung weiter verfolgen, kann einerseits darauf zurück zu führen sein, dass es in ihrem Land weniger gut entwickelte Bildungsstrukturen gibt, bzw. sie aufgrund von Zugangsbeschränkungen nicht in ihrem Herkunftsland an einer Universität aufgenommen

wurden. Oft basiert die Entscheidung ins Ausland zu gehen auf Ratschläge von der Familie bzw. vom Freundeskreis (vgl. Avveduto/ Brandi 2003).

3.5.3. Ursachen für „Brain Drain“

Wenn von den Ursachen der Abwanderung von Fachkräften in der Literatur die Rede ist, wird oft von „Pull und Push Faktoren“ gesprochen. Zu den „Push Faktoren“ zählen die geringe Bezahlung, schlechte Arbeitsbedingungen, fehlende Karriere- oder akademische Freiheit sowie die eingeschränkten Möglichkeiten der wissenschaftlichen Forschungsarbeit. Zudem gehören auch die politische und die wirtschaftliche Instabilität sowie die politische Verfolgung zu den „Push Faktoren“ (vgl. Langthaler 2008). Unter den „Pull Faktoren“ sind bessere Arbeitsbedingungen, bessere Karriere- und Verdienstmöglichkeiten sowie die Möglichkeiten zur besseren Aus- und Weiterbildung in den Zielländern zu nennen. Des Weiteren ist die zunehmende Nachfrage nach Fachkräften in den OECD-Ländern ebenfalls ein Pull-Faktor (vgl. Langthaler 2008).

Hinsichtlich der Migration von Hochqualifizierten spielen „Pull Faktoren“ eine größere Rolle, als „Push Faktoren“. „Pull factors are often more incidental than push factors. A scientist may be more attracted by one laboratory over another, one foreign university over another.“ (vgl. Avveduto/ Brandi 2003: 41). Petrus Han schreibt, dass für WissenschaftlerInnen die Möglichkeiten zur fachlichen Weiterentwicklung mindestens so wichtig sind wie die materiellen Lebensbedingungen. Oftmals arbeiten WissenschaftlerInnen unter unzureichenden Bedingungen und werden auch von der fachlichen Weiterentwicklung abgekoppelt. Insofern erscheint es verständlich, dass sie sich zum Mittelpunkt von Forschung und Entwicklung angezogen fühlen, um mit anderen WissenschaftlerInnen von hohem Rang zusammen zu arbeiten (vgl. Han 2010).

3.5.4. Kritische Betrachtung des Begriffs „Brain Drain“

Ob es sich bei Migrationsprozessen tatsächlich um „Brain Drain“ handelt ist nicht leicht zu sagen. So kann beispielsweise ein Wissenschaftler oder ein Student aufgrund von Weiterbildungsmaßnahmen emigrieren und sich im Ausland wertvolle Kompetenzen aneignen. Wenn diese Person nach ihrer zusätzlichen Qualifikation in das Sendeland remigriert, dann ist Migration positiv zu betrachten. Es kann auch der Fall sein, dass WissenschaftlerInnen nicht in ihr Heimatland zurückkehren, jedoch mit der wissenschaftlichen Community im Geburtsland Kontakte pflegen und Wissen transferieren. In so einer Situation kann man nicht wirklich von „Brain Drain“ sprechen. Folglich liegt die

Herausforderung darin die Verluste des Sendelandes abzuschätzen, die durch die Abwanderung des Wissenschaftlers oder Studenten auftreten bzw. die Vorteile die in Bezug auf Wissenstransfer entstehen (vgl. Avveduto/ Brandi 2003). „If the losses exceed the gains, we have a case of brain drain; if not, we should be speaking instead about <<mobility>> or <<scientific networking>>." (vgl. Avveduto/ Brandi 2003: 11).

Der wichtigste Faktor der bei dieser Differenzierung zu beachten ist, ist die Länge der Absenz der hochqualifizierten Person. Je länger ein Hochqualifizierter im Ausland arbeitet, desto mehr profitiert das Gastland von den Fähigkeiten des Hochqualifizierten und desto schwächer wird die Verbindung zur wissenschaftlichen Community im Heimatland. Wenn der/die Ausgewanderte komplett die Kontakte zum Heimatland verliert und nie wieder zurückkommt, kann man von einem vollkommenen Verlust des Humankapitals sprechen (vgl. Avveduto/ Brandi 2003).

Auch das Alter der hochqualifizierten Person spielt bei der Auswanderung bzw. Rückwanderung eine Rolle. Dabei wird die Annahme vertreten, dass junge WissenschaftlerInnen mehr Zeit investieren sich neues Wissen anzueignen, sodass sie am Anfang ihrer Karriere mehr Zeit damit verbringen dazu zu lernen, als Wissen zu produzieren. Es wird davon ausgegangen, dass ältere Hochqualifizierte mehr Erfahrung gesammelt haben und mehr Wissen produzieren, als dazu zu lernen. Folglich kann ein junger/ eine junge WissenschaftlerIn mehr Zeit im Ausland verbringen, ohne, dass Humankapitalverluste für das Heimatland entstehen. Zu bedenken ist jedoch, ob die Produktivität in Abhängigkeit mit dem Alter für alle Disziplinen zutrifft, da für bestimmte Fachrichtungen die Meinung vertreten wird, dass jüngere WissenschaftlerInnen produktiver als ältere sind (vgl. Avveduto/ Brandi 2003). Dies relativiert die vorhergehende Annahme. „In this case, if the <<golden moment>> in the researchers` career coincides with his or her time abroad, than no matter how brief the absence, the country of origin is the net loser." (Avveduto/ Brandi 2003: 11).

In Bezug auf studentischer Migration bzw. Mobilität muss die „Brain Drain“ Theorie ebenfalls kritisch betrachtet werden. Allgemein wird die Tatsache, dass StudentInnen, die ins Ausland gehen um eine bessere akademische Qualifizierung zu erhalten, positiv gesehen. Es wird erwartet, dass diese jungen Leute nach der Absolvierung ihres Studiums wieder in ihr Herkunftsland zurückkehren und wertvolle Qualifikationen und Wissen sowie höhere professionelle Arbeitsstandards mitbringen. In diesem Fall liegen die Ausbildungskosten im Aufnahmeland. Dadurch kann das Herkunftsland von dem ausländischen Bildungssystem profitieren. Wie erwähnt, ist dies allerdings nicht immer der Fall (vgl. Avveduto/ Brandi 2003).

Es kann auch nicht wirklich von „Brain Drain“ gesprochen werden, wenn eine gut qualifizierte Person emigriert und es genug Personen mit ähnlich guten Qualifikationen gibt, die den Arbeitsplatz des/ der Ausgewanderten besetzen können. Migration kann in so einem Fall auch entlastend auf den Arbeitsmarkt wirken und die Arbeitslosigkeit senken. Wenn jedoch keine „Ersatzpersonen“ mit ähnlich guten Qualifikationen existieren, ist ein „Brain“ Verlust der Fall (vgl. Avveduto/ Brandi 2003).

Die Europäische Union versucht die Mobilität von StudentInnen und WissenschaftlerInnen zu fördern, da dadurch die ökonomische Homogenisierung der Mitgliedsländer vorangetrieben wird. Nichtsdestotrotz fehlt es jedoch an Studien, die die Konsequenzen der steigenden Mobilität von Personen (dauerhaft oder nicht) innerhalb der EU analysieren. Die Schwierigkeit besteht in der Quantifizierung von Parametern, die es messbar machen, wann „Brain Gain“ aufhört und „Brain Drain“ beginnt (vgl. Avveduto/ Brandi 2003).

Im Zusammenhang mit der „Brain Drain“ Debatte muss man sich vor Augen halten, dass heutige Gesellschaften erheblich höhere wirtschaftliche Verflechtungen aufweisen, als noch vor einigen Jahrzehnten. Mobilität beschränkt sich nicht nur auf Waren, sondern auch auf Information und Personen. Demzufolge kann Mobilität von Personen und unter anderem auch von Hochqualifizierten als ein Teil des ökonomischen Systems gesehen werden (vgl. Avveduto/ Brandi 2003). „It no longer makes much sense to speak of a brain drain because the transfer of professional skills from one place to another now forms part of an economic system in which human resources are available to various systems of production no matter where they are located.“ (vgl. Avveduto/ Brandi 2003: 33).

In diesem Kapitel wurden Situationen dargestellt, in denen nicht wirklich von „Brain Drain“ gesprochen werden kann. Sveva Avveduto und Carolina schlagen in diesem Zusammenhang vor von Mobilität Hochqualifizierter zu sprechen und nicht von „Brain Drain“ (vgl. Avveduto/ Brandi 2003).

3.5.5. Auswirkungen von „Brain Drain“

In der internationalen Debatte über „Brain Drain“ in Entwicklungsländern finden sich aufgrund der Mangelhaftigkeit von Daten konträre Einstellungen zu den Auswirkungen der Wanderung von qualifizierten Fachkräften. Die unten beschriebenen Auswirkungsfaktoren lassen sich auch auf Transformationsländer sowie auf Südosteuropa umlegen. Welche Folgen bzw. welche Einstellung nun tatsächlich für die einzelnen Länder zutreffen oder auch dominieren, ist differenziert zu betrachten. Wie wir gesehen haben, kann prinzipiell zwischen

„kritischen“ und „optimistischen“ Meinungen zu den Folgen von „Brain Drain“ unterschieden werden (vgl. Langthaler 2008).

„Als negative Auswirkungen von Braindrain werden vor allem gesehen:

- Humankapitalverlust;
- Personalknappheit in [sic!] für die Entwicklung strategischen Sektoren, vor allem bei Gesundheit, Bildung, Verwaltung;
- Verlust von volkswirtschaftlichen Investitionen, die der Staat in die Ausbildung der Migrant/innen getätigt hat, d.h. ein Werteabfluss aus den Herkunfts- in die Zielländer.
- Verlust der Steuerzahlungen durch die Abwanderung der Migrant/innen;
- Schwächung der Institutionen und der Innovationskraft des Landes;
- Verlust des Beitrags Hochqualifizierter zur öffentlichen und demokratischen Auseinandersetzung über die Entwicklung des Landes (insbesondere im Zusammenhang mit Governance)". (Langthaler 2008: 14).

Argumente, die Migration von Hochqualifizierten als eine Chance für Entwicklungsländer sehen, sind folgende:

- Rücküberweisungen: Die Rücküberweisungen von Ausgewanderten würden den Verlust für die Volkswirtschaft ausgleichen;
- Bildungsanreiz: Die Migration von Personen mit einem guten Bildungsstand würde im Sendeland die Nachfrage nach höherer Ausbildung steigen lassen;
- Transfer von Technologie und Wissen („Brain Gain“): Hochqualifizierte könnten durch ihre definitive oder temporäre Rückwanderung in ihr Heimatland angeeignetes Wissen übertragen. In so einem Fall spricht man von „Brain Gain“;
- Diaspora: Diaspora-Gemeinden könnten als Verbindungsstellen für ökonomische oder wissenschaftliche Netzwerke fungieren bzw. unternehmerische Anreize in den Herkunftsländern initiieren;
- „Brain Waste“: Falls gut Ausgebildete in ihrem Land unter ihrer Qualifikation beschäftigt sind bzw. arbeitslos sind („Brain Waste“), kann durch Abwanderung eine Entlastung des Arbeitsmarktes passieren.

(vgl. Langthaler 2008).

Es ist anzunehmen, dass die unterschiedlichen Einschätzungen in Bezug auf die Folgen vom Abfluss Hochqualifizierter darauf zurückzuführen sind, dass es eine geringe Anzahl an einschlägigen Studien gibt. Viele Publikationen arbeiten mit ökonomischen Berechnungen und Hypothesen, ohne ausreichende empirische Untersuchungen durchgeführt zu haben. Sie tendieren dazu, Einzelbeobachtungen zu verallgemeinern. Nicht immer wird eine Differenzierung betreffend der verschiedenen Länder vorgenommen. Dies ist allerdings wichtig, da die angenommenen Auswirkungen stark von den jeweiligen Bedingungen in den betroffenen Ländern abhängen (vgl. Langthaler 2008).

„Es zeigt sich insgesamt, dass die Diskussion um die Auswirkungen von Braindrain konkret und länderspezifisch geführt werden muss. Ob die Abwanderung von Fach- und Spitzenkräften ein Potenzial oder ein Schaden für das Herkunftsland ist, hängt letztlich von den Bedingungen ab, unter denen sie stattfindet.“ (Langthaler 2008: 15).

3.5.6. „Brain Drain“ in Südost- und Osteuropa

Nach dem Zerfall der sozialistischen Systeme in Osteuropa erfolgte eine hohe Emigrationswelle von Hochqualifizierten aus diesen Gebieten, sodass „Brain Drain“ „in Osteuropa zu einem erstzunehmenden globalen Problem geworden ist.“ (Han 2010: 31f). Von 1986 bis 1990 haben rund 1,5 Millionen Menschen die ehemalige Sowjetunion und Osteuropa verlassen. Davon waren schätzungsweise 25% bis 30% IngenieurInnen und WissenschaftlerInnen (vgl. Han 2010).

Zur Auswanderung von Hochqualifizierten in Südosteuropa werden in der Literatur ähnliche Motive angegeben. Als Gründe werden vor allem die besseren Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie die bessere ökonomische Situation und Chancen zur beruflichen Verwirklichung genannt. In einigen südosteuropäischen Ländern spielt ebenfalls der „Push Faktor“ der politischen, religiösen oder ethnischen Verfolgung bzw. Krieg eine Rolle (vgl. Horvat 2004). Viele südosteuropäische Länder befinden sich in einem Transformationsprozess, der mit ökonomischen Schwierigkeiten verbunden ist, sodass es für sie eine Herausforderung darstellt in Sektoren der Forschung und Entwicklung zu investieren in denen meistens Hochqualifizierte beschäftigt sind. Die Bildungssysteme von postkommunistischen Ländern weisen im Vergleich zu westlichen Bildungssystem Mängel auf, sodass junge Menschen beschließen in einem anderen Land ihre Ausbildung zu machen oder zu arbeiten. „It is not surprising that given the opportunity, many young experts, scientists, and students will seek out better circumstances in which to study and work“. (Horvat 2004: 77).

Nach Henrik Olsen kommt der schlechten Regierungsführung, wie beispielsweise Korruption oder Verletzung der Menschenrechte ebenfalls eine bedeutend motivierende Rolle zur Auswanderung von Hochqualifizierten zu. „It seems that this population is particularly sensitive when <<they find the human rights/governance situation in their home country unacceptable>>." (Horvat 2004: 77).

Rossitsa Rangelova beschäftigt sich ebenso mit dem Thema „Brain Drain“ aus den neuen EU-Ländern. Auch sie ist der Meinung, dass in diesen Ländern eher von „Brain Drain“ als von „Brain Gain“ durch Rückkehrmigration zu sprechen ist. StudentInnen aus den neuen EU-Ländern haben durch den EU Beitritt einen erleichterten Zugang zu den besseren Bildungssystemen der anderen EU Länder. Einige dieser StudentInnen werden im Gastland bleiben und dort bessere finanzielle Vergütungen bekommen als im Heimatland und den Besten von ihnen wird die Möglichkeit geboten ihre berufliche Karriere innerhalb von Universitäten, renommierten Instituten oder großen multinationalen Firmen zu gestalten (vgl. Rangelova 2009).

Vedran Horvat schreibt in seiner Analyse zur „Brain Drain“ Debatte in Südosteuropa, dass das Humankapital eines Landes essentiell für die wirtschaftliche Entwicklung und für den sozialen Wandel ist. Hoch gebildete Personen treiben den technologischen Fortschritt eines Landes an bzw. hat die technologische Entwicklung eines Landes eine dermaßen wichtige Rolle eingenommen, dass die Qualität der Bildungssysteme, die Investitionen in Wissenschaft und Technologie wesentliche Indikatoren für die gesamte Entwicklung einer Volkswirtschaft darstellen. Ein Abfluss an hochqualifizierten Personen kann sich in Folge negativ auf den gesamtgesellschaftlichen Fortschritt auswirken (vgl. Horvat 2004).

Andererseits kann die Rückkehr von Hochqualifizierten positive Auswirkungen auf die Entwicklung eines Landes haben.

„There are three major feedback effects of skilled migration. Return migrations, in particular, bring back their skills and work experience from abroad boosting productivity. Expatriates who remain abroad contribute money via worker remittances; and many observers claim that their transfer of knowledge or technology to developing countries can increase productivity and economic development." (Findlay/ Lindsay/ Lowel 2001: 2 in Horvat 2004: 81).

Solche positiven Effekte können von Sendeländern bestärkt und für die Entwicklung verwendet werden, wenn dafür ein angemessener politische Rahmen implementiert wird (vgl. Horvat 2004).

Wie zu Beginn angeführt, werden StudentInnen in die Definition der Hochqualifizierten integriert. Infolgedessen stellt ihr Auslandsstudium und die daraus gewonnenen Fähigkeiten

eine Investition in das Humankapital dar, welches bei einer Rückkehr in das Heimatland zum gesellschaftlichen Fortschritt beitragen kann.

Rossitsa Rangelova macht in ihrem Artikel deutlich, dass der erwartete Technologietransfer in den neuen EU- Beitrittsländern zu einem großen Teil ausbleibt (vgl. Rangelova 2009). „In reality, however, the technology related `brain drain` is much more sizable than the `brain gain`." (Rangelova 2009: 43). Generell kann „Brain Gain“ dann verwendet werden, wenn das Sendeland ein attraktives Umfeld schafft, in dem die angeeigneten Fähigkeiten der Rückwanderer effizient genutzt werden können (vgl. Rangelova 2009). Doch auch wenn diese Rahmenbedingungen in den neuen Beitrittsländern implementiert werden, fällt die Balance zwischen Gewinn und investierten Kosten in das Humankapital negativ aus. Das Sendeland verliert einen Teil der Investitionen in das Humankapital, da junge qualifizierte Personen von den Steuern, die in das Bildungssystem investiert wurden, profitiert haben, jedoch diese Investitionen bei der Emigration zur Produktivitätssteigerung des Aufnahmelandes beitragen (vgl. Rangelova 2009).

Als problematisch wird in südosteuropäischen Ländern die Tatsache gesehen, dass keines der Länder eine wirksame Migrationspolitik entwickelt hat (außer Slowenien), die effektiv die Migration von Hochqualifizierten „managed“. So existieren außerhalb dieser Länder informelle Diasporanetzwerke, die jedoch nicht an der Entwicklung ihrer Herkunftsländer partizipieren. Diese Netzwerke sollten besser angezapft werden. Außerdem ist zu bedenken, dass einige der „Sendeländer“ bald auch „Empfängerländer“ werden können. Diesbezüglich wird der Bedarf an einer sinnvollen Migrationspolitik, insbesondere von Hochqualifizierten, höher (vgl. Horvat 2004).

3.5.7. „Brain Drain“ in Bulgarien

In dem oberen Kapitel wurde der Begriff „Brain Drain“ reflektierend betrachtet bzw. wurde gezeigt, dass Studien fälschlicherweise in manchen Ländern von „Brain Drain“ sprechen, da sie Migrationsprozesse zu undifferenziert betrachten.

Trotz einiger gegenläufiger Stimmen trifft das auf Bulgarien nicht zu (vgl. Horvat 2004).

Wenige Studien wurden zur Migrationsbereitschaft von BulgarInnen verfasst bzw. gibt es kaum verlässliche statistische Daten, die die Migrationsflüsse und das sozio-demographische Profil der MigrantInnen untersucht haben. Nichtsdestotrotz weisen die Untersuchungen und die Daten die existieren deutliche Merkmale von „Brain Drain“ auf. In diesem Kapitel soll die Auswanderung von Hochqualifizierten aus Bulgarien näher erläutert werden.

Wie in der Emigrationsgeschichte Bulgariens dargestellt, haben rund 1,2 Millionen Menschen (bis zum Jahr 2007) seit der Wende ihr Heimatland verlassen (vgl. Kröhnert et al. 2008). 11,5% der Personen, die aus Bulgarien in der Zeitspanne 1989 bis 1995 emigriert sind, waren hochqualifizierte Arbeitskräfte (vgl. Rangelova/ Vladimirova 2004). Rossitsa Rangelova und Katia Vladimirova sprechen in diesem Fall von „Brain Drain“. Nach Schätzungen des Economist (2003) verlassen 50 000 BulgarInnen jährlich ihr Geburtsland. Wenn man annimmt, dass 20% dieser MigrantInnen hoch- gebildet sind, dann wird sich dieser Abfluss an Humankapital langfristig negativ auf die Entwicklung Bulgariens auswirken (vgl. Economist 2003 in Horvat 2004).

Bezüglich des Bildungsgrads hat eine Studie von IOM (2001) ergeben, dass sich das Profil der zur Auswanderung bereiten BulgarInnen geändert hat. 1992 waren es vor allem noch die eher niedrig gebildeten BulgarInnen, die zu den potenziellen Auswanderern zählten, dies hat sich in den darauf folgenden Jahren geändert. 2001 waren die potenziellen MigrantInnen vor allem gut ausgebildete BulgarInnen⁶ (vgl. Rangelova/ Vladimirova 2004). „The IOM study shows a trend of decreasing proportion of potential migrants with lower educational levels in favor of those with higher education.“ (Rangelova/ Vladimirova 2004: 13).

Des Weiteren fand die Studie heraus, dass 2001 23% der BulgarInnen mit Universitätsabschluss emigrieren würden, wenn sie die Möglichkeit hätten (vgl. Rangelova/ Vladimirova 2004).

Ivan Chompalov untersuchte die Auswanderungsbereitschaft von WissenschaftlerInnen und IngenieurInnen nach dem Fall des Kommunismus` (1989) bis 1993. Vor allem junge, ungebundene Personen, die mit ihrer Lebenssituation und ihren Arbeits- bzw. Forschungsbedingungen unzufrieden sind, sind zur Emigration bereit. „The most negative factor is given to funding (`bad`), followed by information facilities and utilization of results.“ (Chompalov 2006: 41). Die niedrige Entlohnung und die langsam voran schreitenden Reformen der Regierung sind die Gründe die am stärksten zu einer Auswanderung motivieren (vgl. Chompalov 2006).

Problematisch ist, dass schwer zu kontrollieren ist wie viele hochqualifizierte BulgarInnen sich im Ausland befinden. Seit 1989 wird auch kein Register mehr über die studentische Migration geführt. Oftmals sind die StudentInnen in Bulgarien angemeldet, wohnen aber schon seit Jahren im Ausland (vgl. Velizarova 2010).

⁶ 1992 betrug die Zahl der potenziellen MigrantInnen mit Grundschulausbildung 26%, für das Jahr 1996 waren es 18% und 2001 19,3%. 1992 hatten 56% der MigrantInnen eine Sekundärausbildung (Stufe 1+2), 1996 58% und 2001 57%. Die Anzahl der potenziellen Auswanderer mit Hochschulausbildung betrug 1992 17%, 1996 und 2001 24% (vgl. Rangelova/ Vladimirova 2004).

3.5.8. Strategien zum Umgang mit „Brain Drain“

Seit längerer Zeit wird versucht Strategien zu entwickeln, die „Brain Drain“ in „Brain Gain“ verwandeln, mit anderen Worten, den Migrationsprozess so gestalten, dass er allen Beteiligten von Nutzen sein kann. Die in diesem Zusammenhang diskutierten Maßnahmen und Strategien sollen in Folge dargestellt werden. Wichtig zu erwähnen ist, dass Maßnahmen wie Kompensationszahlungen der Zielländer an die Herkunftsländer (um den Humankapitalverlust auszugleichen) oder das Auswanderungsverbot von Personen in der internationalen Diskussion nicht als sinnvoll angesehen werden und hier auch nicht näher auf diese Themen eingegangen wird (vgl. Langthaler 2008).

- Verbesserte Informations- und Datenlage

Das Monitoring von Migrationsbewegungen von Hochqualifizierten und Fachkräften sollte verbessert werden, da zu wenige Daten über die Migration hochqualifizierter Personen existieren (vgl. Langthaler 2008). In diesem Zusammenhang schlägt die OECD die Schaffung eines „Integrated Migration Monitoring Systems“ vor (Katseli et al. 2007: 21 in Langthaler 2008: 17).

- Temporäre und zirkuläre Migration („Brain Circulation“)

„Temporäre und zirkuläre Migration soll die Rückkehrbereitschaft der Migrant/innen erhöhen, zum Transfer von Wissen und Technologie beitragen und die Netzwerkbildung (etwa von Universitäten) zwischen den Herkunfts- und Zielländern stärken.“ (Langthaler 2008: 17). Problematisch kann bei dieser Strategie sein, dass das Sendeland keine Verwendung für das im Ausland erworbene Wissen hat (vgl. Avveduto/ Brandi 2003). Auf Grund dessen schlägt Iredale Robyn vor, dass zirkuläre Migration von Hochqualifizierten in Harmonie mit den nationalen Interessen des Sendelandes verlaufen und die Maßnahmen unabhängig vom Zielland gelten sollen. Infolgedessen müssen „Sendeländer“ angemessene Strukturen entwickeln, die die Zirkulation von Hochqualifizierten unterstützen und verstärken. Neben den politischen Maßnahmen müssen gleichwohl soziale und ökonomische Verbesserungen im Land stattfinden, sodass „Brain Circulation“ möglich wird (vgl. Cao 1996 und Iredale 2001 in Horvat 2004). Das heißt, es müssen nachhaltige und langfristige Strategien zur verbesserten wirtschaftlichen Lage des Herkunftslandes implementiert werden, sodass dieser Zirkulationsprozess möglich wird. Aufgrund dessen muss das Sendeland die Investitionen in Wissenschaft und Bildung erhöhen und den zurückgekehrten Personen angemessene Arbeits- und Karrierebedingungen bereit stellen (vgl. Horvat 2004). „Brain Circulation“ und die Beteiligung von Hochqualifizierten an der wirtschaftlichen Entwicklung von "Transformationsländern" ist essentiell.

„The transition process can support economic development and democratic consolidation only if a knowledgeable and skilled elite plays a role. And brain circulation, which can shape regional intellectual capital into a recognizable social group, can provide for both the successful transition of a country and the accomplishment of individual paths toward a higher standard of living and work.“ (Horvat 2004: 91).

- Diaspora-Gemeinden

„Die Förderung von und die Zusammenarbeit mit Diaspora-Gemeinden gilt heute als großes Potential, um aus der Migration Hochqualifizierter einen „brain gain“ zu machen.“ (Langthaler 2008: 19). Sie sind beim Aufbau von wissenschaftlichen und unternehmerischen Kooperationen und Netzwerken von großer Bedeutung. Durch diese Vernetzung können Informationen weitergeleitet werden, Investitionen können durch die Diaspora-Mitglieder getätigt werden, aber auch die Kultur, Sprache und Traditionen können durch die Zusammenarbeit erhalten werden (vgl. Horvat 2004 und Avveduto/ Brandi 2003).

3.5.9. Resümee

Wie in diesem Kapitel zu „Brain Drain“ deutlich gemacht wurde, müssen die Folgen der Mobilität von Hochqualifizierten differenziert betrachtet werden. Der Aufenthalt in einem anderen Land mit dem damit verbundenen Ziel zur Erweiterung der Kenntnisse und Fähigkeiten kann sich bei einer Rückkehr positiv auf das Sendeland auswirken. Allerdings müssen im Sendeland die sozialen und wirtschaftspolitischen Voraussetzungen sowie die Möglichkeiten zur zufriedenstellenden beruflichen Entfaltung gegeben sein. Was allerdings die Mobilität von Hochqualifizierten aus Bulgarien betrifft, gibt es viele einzelne Ergebnisse, die auf „Brain Drain“ hinweisen, der vor allem langfristig zu spüren sein wird. Problematisch ist, dass es in Bulgarien an der Implementierung von langfristig institutionellen Rahmenbedingungen sowie an angemessene Arbeitsplätze fehlt. Zudem sollte Bulgarien versuchen mit Diaspora Gemeinden Kontakte aufzubauen, um einerseits kulturelle Verbindungen aufrecht zu erhalten und andererseits wirtschaftliche Beziehungen zu pflegen, sodass ein Austausch zwischen dem Herkunftsland und den Diaspora- Gemeinden forciert werden kann. Eine weitere Strategie zum Umgang mit „Brain Drain“ war die der verbesserten Informations- und Datenlage. Mit der statistischen Erfassung von Migrationsströmen und Forschungen in diesem Bereich könnte Bulgarien effizientere Maßnahmen zur Steuerung von Migrationsprozessen einführen, damit das Sendeland Vorteile durch die Mobilitätsströmungen ziehen kann.

Die Maßnahmen, die jetzt von der Politik verfolgt werden, greifen zu kurz (vgl. Glytsos 2009).

3.6. Migration von StudentInnen

3.6.1. Statistiken

Im Kapitel 3.1.3. wurde der Begriff „studentische Migration“ schon definiert. An dieser Stelle soll näher auf diesen Migrationsprozess eingegangen werden.

Prinzipiell ist zu beobachten, dass sich weltweit der Anteil an ausländischen Studierenden jährlich erhöht. Die Anzahl ausländischer StudentInnen stieg in den Jahren 1998 bis 2004 weltweit auf 52% an und betrug 2,7 Millionen Personen. Von ihnen studierten 85% in den OECD Ländern (vgl. IOM 2008 in Han 2010). Von 2000 bis 2005 betrug die Steigerungsrate ausländischer StudentInnen sogar 50% (vgl. OECD 2007 in Han 2010). Vor allem die USA, Großbritannien, Deutschland, Frankreich, Australien, Kanada und Japan sind besonders beliebte Studienorte bzw. befinden sich 83,3% (2006) der ausländischen Studierenden in einem dieser Länder (vgl. OECD 2001).

Hierzu sind Länder, deren Sprachen international gebräuchlich und auch ökonomisch von Bedeutung sind, wie zum Beispiel Englisch, Französisch oder Deutsch, für AuslandsstudentInnen attraktiver, als Sprachen, die international gesehen weniger Verwendung genießen (vgl. OECD 2001).

Auch in Österreich ist die Anzahl internationaler StudentInnen gestiegen. „Besuchten in den 1970-Jahren weniger als 10.000 Ausländer/-innen eine österreichische Universität, so waren es im Wintersemester 2007/2008 bereits knapp 44.000. Dies entsprach einem Fünftel aller Inskribierten an österreichischen Universitäten.“ (Statistisches Jahrbuch Migration & Integration 2009: 48).

Im europäischen Vergleich lag der Ausländeranteil an Studierenden in Österreich bei 16%. Nur Großbritannien (47%), Luxemburg (42%) und die Schweiz (20%) konnten einen höheren Platz einnehmen (vgl. Statistisches Jahrbuch Migration & Integration 2009).

3.6.2. Gründe der Intensivierung studentischer Migration

Doch wie ist dieser Anstieg an internationaler Bildungsmobilität zu erklären? Verschiedene Argumentationen können genannt werden. An erster Stelle ist die wachsende ökonomische Verflechtung von Staaten zu nennen. „(...) international trade in goods, services and information is more important than ever. This global economic integration demands linguistic and cultural knowledge from future partners which could, in particular, be acquired as part of their education.“ (OECD 2001: 93). Das bedeutet, durch die Globalisierung der Wirtschaft steigt der Bedarf an bestimmten Fähigkeiten, die im Besonderen durch das Auslandsstudium

erworben werden können. Zum einen sind es die Fremdsprachenkenntnisse, die eine wichtige Grundqualifikation darstellen. Zum anderen geht es darum sich ein interkulturelles Wissen anzueignen.

Das Sammeln von interkulturellen Erfahrungen in einem fremden Land stellt eine wertvolle Ressource dar, die für den Ausbau von Handelsbeziehungen genützt werden kann. Auch sind hochqualifizierte Arbeitskräfte mit Auslandserfahrung eine stille Reserve, an deren Fähigkeiten die globalisierte Wirtschaft und Zukunft gebunden ist. Durch diese Faktoren wird das Auslandsstudium attraktiver (vgl. Han 2010).

Des Weiteren wird es für StudentInnen aufgrund von neuen Kommunikationstechnologien leichter zu migrieren, da Informationsflüsse schneller und einfacher verbreitet werden (vgl. OECD 2001).

Der Wettbewerb im Bereich Technologie trägt dazu bei, dass Staaten bzw. Firmen StudentInnen dazu animieren durch ein Auslandsstudium technologisches Know-how ins Heimatland zu transferieren (vgl. OECD 2001).

„Parallel dazu setzt sich in den Industrieländern die Einsicht durch, dass die ausländischen Studierenden wertvolle und qualifizierte Fachkräfte sind, die im Interesse der Wirtschaft und zur Sicherung des Wohlstands der Industrieländer motiviert und angeworben werden sollen, nach dem Studium zu bleiben.“ (Han 2010: 110f). In diesem Zusammenhang haben einige OECD Länder ihre Einwanderungs- und Aufenthaltsgesetze geändert, um hoch qualifizierte Arbeitskräfte in Arbeitsbranchen, in denen Bedarf herrscht, zum Bleiben zu motivieren (vgl. OECD 2001).

Als besonders Beispiel ist an dieser Stelle die Europäische Union zu erwähnen. Es ist eine hohe Mobilität zwischen den einzelnen EU Mitgliedsstaaten zu beobachten. Diese wird unter anderem durch Abkommen zwischen Universitäten bzw. zwischen Staaten, erleichtert. Dadurch werden bürokratische Hürden vermindert, die StudentInnen ersparen sich Zeit und Geld um zu den richtigen Informationen zu gelangen, die für die Planung ihres Auslandsaufenthalts nötig sind (vgl. OECD 2001).

Darüber hinaus werden AuslandsstudentInnen von bestimmten Hochschulen durch die Vergabe von Spitzenplätzen zunehmend als Finanzierungsquelle entdeckt. Insofern werden die Einreise und der Hochschulzugang für selbstzahlende HochschulInnen erleichtert. „Die ausländischen Studierenden werden als <<cash cows>> entdeckt.“ (OECD 2008: 117 in Han 2010: 111).

Auch ist die rückläufige demographische Entwicklung in den Industrieländern zu nennen. Durch die Lockerung des Einreise- und Bleiberechts für qualifizierte Arbeitskräfte können

junge Menschen angelockt werden, sodass der Bedarf an Arbeitskräften trotz sinkender Geburtenraten gedeckt werden kann (vgl. OECD 2009 nach Han 2010).

3.6.3. Kompetenzen bzw. Fähigkeiten, die durch das Auslandsstudium erworben werden können

Es sind vor allem sprachliche Kompetenzen und das Sammeln von interkulturellen Erfahrungen die für eine globalisierte Wirtschaft an Bedeutung gewinnen. Doch es gibt noch weitere Kompetenzen die Studierende durch das Auslandsstudium erwerben können. Zudem wirkt sich der Auslandsaufenthalt auf die Persönlichkeit und auf die Zukunftsvorstellungen der Studierenden aus.

In diesem Zusammenhang ist die Studie „International Student Migration and the European `Year Abroad`: Effects on European Identity and Subsequent Migration Behaviour" (2003) von Russel King und Enric Ruiz-Gelices zu nennen. Wie der Titel verrät, geht es in der Untersuchung um das Auslandsjahr, welches durch das Erasmus oder Sokrates Programm in Anspruch genommen werden kann. Obwohl es sich hier um einen kürzeren Auslandsaufenthalt handelt als in der vorliegenden Untersuchung, sind die Ergebnisse auch für dieses Forschungsinteresse brauchbar.

In der Studie wurden mittels eines Fragebogens StudentInnen an der Universität von Sussex während der Studienzeit 2000-2001 befragt. Sie waren in zwei Gruppen unterteilt, nämlich solche, die einen Auslandsaufenthalt in Anspruch genommen haben und Studierende die kein Auslandjahr (AJ) gemacht haben (vgl. King/ Ruiz-Gelices 2003).

Es stellte sich heraus, dass Personen die ein Jahr im Ausland verbracht haben, bessere Sprachkenntnisse und mehr interkulturelle Erfahrungen aufweisen und sich nach ihren Angaben persönlich weiterentwickelt haben (vgl. King/ Ruiz-Gelices 2003).

Scott Lash meint dazu, dass StudentInnen, welche die Entscheidung treffen ins Ausland zu gehen, einen signifikanten Schritt zur individuellen Lebens- und Berufsplanung setzten. „In moving to another country and culture at a strategic stage of their personal development, they start to create their own <<bricolage-biographies>>." (Lash 2002: ix in King/ Ruiz-Gelices 2003: 245f).

Neben der persönlichen Weiterentwicklung gaben die HochschülerInnen, die ein AJ gemacht haben an, dass sie ihrer Meinung nach bessere Karriereperspektiven haben als StudentInnen ohne Auslandserfahrung. Ein weiterer Unterschied zwischen den Gruppen besteht darin, dass Erstere sich stärker für europäische Angelegenheiten bzw. Themen interessieren sowie auch mehr Wissen über Angelegenheiten auf europäischem Level aufweisen. Ein weiteres Resultat war, dass die Personen mit internationaler Erfahrung eher

bereit sind nach Beendigung ihres Studiums eine internationale Karriere einzuschlagen. Daneben hat die Befragung ergeben, dass ehemalige AuslandsstudentInnen eher eine "europäische Identität" aufweisen, als ihre KollegInnen die nicht im Ausland waren (vgl. King/ Ruiz-Gelices 2003).

Wichtig zu vermerken ist, dass die Autoren ihre Ergebnisse kritisch betrachten und anmerken, dass es auch andere Sozialisationsfaktoren neben dem Auslandsjahr gibt, die eine Person sozusagen in ihrer Identität bzw. Offenheit gegenüber anderen Kulturen beeinflussen können. „However, these findings are only indicative, and gloss over a number of complexities and alternative outcomes relating to socialisation patterns before and during the YA [Year Abroad], and the possibility of dual or multiple identities." (King/ Ruiz-Gelices 2003: 246).

3.6.4. Studentische Rückkehrmigration

Wie schon zu Beginn erwähnt, wird im Regelfall unterstellt, dass der Bildungsmigrant bzw. die BildungsmigrantIn nach Absolvierung des Studiums in sein/ ihr Heimatland zurückkehrt. Einige der wenigen empirischen Untersuchungen zur Rückkehrbereitschaft von StudentInnen zeigen, dass dies keineswegs selbstverständlich ist. Viele der AbsolventInnen bleiben im Aufnahmeland (vgl. Han 2010). Diese ausbleibende Rückkehr wird auch oft unter der Debatte des „Brain Drains" geführt (vgl. Soon 2008), die in den Kapiteln zuvor beschrieben wurde.

Da ein beachtlicher Teil der Auslandsstudierenden aus weniger entwickelten Staaten kommt, kann es dazu kommen, dass die Rückkehrbereitschaft niedrig ist und das Ursprungsland wertvolles Humankapital verliert. Hinsichtlich der studentischen Rückkehrmigration muss jedoch vermerkt werden, dass diese von verschiedenen Faktoren abhängt (vgl. Han 2010).

Erstens hängt die Rückwanderung von den rechtlichen Rahmenbedingungen des Gastlandes ab. So kann es beispielsweise sein, dass ein Land nur denjenigen Ausländern ein Visum gewährt, die besonders Fachwissen aufweisen oder gegebenenfalls so genannte „Spitzenkandidaten" sind (vgl. Han 2010). Was das Bleibe- und Arbeitsrecht in Österreich betrifft, so wird ab dem Jahr 2011 der österreichische Arbeitsmarkt für mittel- und osteuropäische EU- Länder vollständig geöffnet. In Folge wird der Verbleib der bulgarischen Alumni erleichtert (vgl. www.parlament.gv.at).

Zweitens variiert die Rücklaufquote ja nach Fachdisziplinen. „So ist anzunehmen, dass in einer Zeit der globalisierten Wirtschaft, diejenigen, die z.B. Informations- und Kommunikationswissenschaften studiert haben, im Vergleich zu Absolventen anderer

Fachdisziplinen, unproblematischer eine Anstellung im Gastland finden." (OECD 2009: 172 in Han 2010: 113).

Ein wichtiger Faktor ist die wirtschaftliche Lage des Heimatlandes. Je schlechter die Arbeitsmarktchancen im Heimatland, umso größer die Wahrscheinlichkeit, dass eine Person im Gastland ihre berufliche Karriere sieht. Dieses Argument wurde schon im „Strukturellen Ansatz zur Rückkehrmigration“ reflektiert. Wenn die ökonomische Situation des Herkunftslandes schlecht entwickelt ist, dann ist anzunehmen, dass sich die StudentInnen bei der Fächerwahl nach den Arbeitsmarktchancen des Aufnahmelandes orientieren. In so einem Fall wird ein dauerhafter Bleibewunsch sichtbar (vgl. Han 2010).

Überdies fallen soziale Faktoren ebenfalls ins Gewicht. „Der Auslandsaufenthalt ist zwangsläufig mit einem Akkulturationsprozess verbunden. Je länger der Aufenthalt andauert, umso größer wird die Wahrscheinlichkeit, dass die Studierenden sich ihren heimatlichen Verhältnissen entfremden.“ (Han 2010: 115). Unbewusst oder bewusst werden Verhaltensnormen, Lebensstil oder Wertevorstellungen des Aufnahmelandes übernommen, die in gewissen Fällen nicht mit den heimischen Gewohnheiten zu vereinbaren sind. Wenn eine Person bessere Chancen zur beruflichen Entfaltung im Gastland hat und dieser Akkulturationsprozess vorgeschritten ist, dann steigt die Wahrscheinlichkeit in dem Studienland zu bleiben (vgl. Han 2010).

Die Studie „The determinants of international students` return intention" (2008) des Ökonomen Jan-Jan Soon lässt auf weitere Ursachen schließen, die die Rückkehrintention beeinflussen. In der Studie wurden internationale Studierende an Universitäten in Neuseeland mittels eines Fragebogens über ihre Bleibe- bzw. Rückkehrvorstellungen nach Abschluss des Studiums befragt. Es bestätigte sich die Annahme, dass StudentInnen eher zur Rückkehr bereit sind, wenn ihr Herkunftsland ihnen Möglichkeiten zur besseren beruflichen Entfaltung, ein höheres Gehalt und ein besseres Arbeitsklima bietet. Die Nähe zu Freunden und Verwandten spielt ebenfalls eine anziehende Rolle (vgl. Sonn 2008). Weiters stellte sich heraus, dass Hochschüler und Hochschülerinnen, die schon zu Beginn ihres Auslandsstudiums die Intention hatten zurück zu migrieren, mit einer eindeutig höheren Wahrscheinlichkeit diesem Wunsch nachgehen (vgl. Soon 2008).

Daneben spielt der familiäre Hintergrund eine Rolle. Wenn die Familie des/ der AuslandsstudentInnen diesen/ diese in der Entscheidung unterstützt im Gastland zu bleiben, dann sinkt die Chance heimzukehren (vgl. Soon 2008).

Ob nun ein Student bzw. eine Studentin sich nach dem Studienabschluss für den Verbleib oder für die Rückkehr entscheidet, ist von einer Kombination von Faktoren abhängig. Zu wissen welche Variablen die jungen Personen beeinflussen, ist jedoch sowohl für die politischen Maßnahmen und Richtlinien der Herkunftsländer, als auch für die Gastländer von

großer Relevanz. „Inevitably, the interests of the home and host country would be in competing directions, with the home country aiming to attract the return of their students, while the host country trying to retain the bests.“ (Soon 2008: 17f).

3.7. Emigration aus Bulgarien und demographische Entwicklung seit der Wende

3.7.1. Emigrationsflüsse

Vor der Wende verzeichnete Bulgarien eine positive demographische Entwicklung. Ende 1988 wurden 8,99 Millionen BulgarInnen gezählt. Allerdings brachte der Fall des Eisernen Vorhangs nicht nur eine politische sondern auch eine demographische Wende mit sich (vgl. Kröhnert et al. 2008). „Die Geburtenraten kollabierten, und die Menschen nutzten die neuen Reisemöglichkeiten, um ihrer Heimat ein für alle Mal den Rücken zu kehren.“ (Kröhnert et al. 2008: 304). Zielländer waren vor allem die Mitgliedsstaaten der Europäischen Union sowie die klassischen Einwanderungsländer USA, Kanada, Neuseeland und Australien. Die Auswanderungsgründe waren bzw. sind vor allem wirtschaftlicher Natur. Die hohe Arbeitslosigkeit sowie die niedrige Lebensqualität in Bulgarien führen dazu, dass die Bevölkerung bessere Lebensbedingungen im Ausland sucht (vgl. www.migration-info.de). Emigration aus Bulgarien betraf oft die Auswanderung von ethnischen Minderheiten. „Ungefähr 345.000 Türken verließen Bulgarien zwischen 1989 und 1992. Dies führte zu einem massiven Bevölkerungsschwund in Südbulgarien und zur kompletten Entvölkerung einiger Gemeinden. Infolge strengerer Einwanderungsbestimmungen in der Türkei nahm die Zahl der türkischen Emigranten ab, und 1995 kehrten viele zur Verlängerung ihrer Pässe nach Bulgarien zurück.“ (Cserjan et al. 2000: 105). Gleichzeitig kamen auch bulgarische Minderheiten aus der Türkei nach Bulgarien zurück (vgl. Cserjan et al. 2000).

Neben den BulgarInnen, die ihren Lebensmittelpunkt für „immer“ in ein anderes Land verlagert haben, spielt die temporäre Arbeitsmigration eine zentrale Rolle. Hauptzielländer sind dabei Griechenland, Deutschland, Spanien, Italien, Portugal und die Niederlande. Die temporären MigrantInnen arbeiten dort vor allem im Bau- und Gastronomiegewerbe sowie in privaten Haushalten. In diesem Zusammenhang sind auch die steigenden finanziellen Rücküberweisungen der im Ausland lebenden BulgarInnen zu erwähnen. Diese betragen für das Jahr 2006 330 Millionen Euro (vgl. www.migration-info.de).

Immigrationsflüsse nach Bulgarien bleiben im Vergleich zu den Emigrationsbewegungen insignifikant (vgl. European Social Watch Report 2009). Bulgarien wird vielmehr als ein Transitland gesehen. Über die „grüne“ Grenze mit der Türkei nützen Personen aus Afghanistan, Irak, Iran oder Nigeria Bulgarien als Sprungbrett in den Westen (vgl. Kröhnert et al. 2008)

Rund 1,2 Millionen Menschen (bis zum Jahr 2007) haben seit der Wende ihr Heimatland verlassen (vgl. Kröhnert et al. 2008). Für das Jahr 2009 konnten 7,2 Millionen BürgerInnen geschätzt werden (vgl. European Social Watch Report 2009). Eine genaue Angabe ist jedoch nicht möglich, da viele BürgerInnen zwar in Bulgarien gemeldet sind, jedoch im Ausland ihren Lebensmittelpunkt haben⁷. Tatsächlich leben heutzutage weitaus mehr BulgarInnen im Ausland, als vom bulgarischen statistischen Nationalinstitut angegeben. Nach Schätzungen von Raina Mandjoukova, Leiterin der „Staatlichen Agentur für Bulgaren im Ausland“ (Oktober 2009), liegt die Anzahl der im Ausland lebenden BulgarInnen etwa zwischen drei und vier Millionen (vgl. www.osteuropa.cc).

Seit Beginn der Wirtschaftskrise gab es eine Reihe von Spekulationen über die Rückkehrmigration von AuslandsbulgarInnen. In Zeiten der wirtschaftlichen Rezession und hohen Arbeitslosigkeit ist zu erkennen, dass eine Rückkehrmigration erfolgen kann, wie beispielsweise in Spanien. Das Land weist eine Arbeitslosenquote von 17,4% auf und es war bzw. ist eine deutliche Rückwanderung von bulgarischen (Arbeits-) MigrantInnen zu beobachten. Nichtsdestotrotz gibt es keine eindeutigen Hinweise auf eine massive Rückwanderung (vgl. European Social Watch Report 2009).

3.7.2. Weitere demographische Kennzahlen

„Die stark gesunkene Geburtenrate sowie die wachsende Abwanderung vor allem qualifizierter, junger Menschen führen zu einer rapide alternden und im Alter nicht sonderlich gut versorgten verbleibenden Bevölkerung.“ (Kröhnert et al. 2008: 208). Ferner können die heutigen Geburtenzahlen nicht die eingebrochene Geburtenrate der Folgejahre von 1989 wettmachen. Noch dazu kommt die niedrige Lebenserwartung der bulgarischen Bevölkerung, vor allem von Männern zwischen 40 und 59 Jahren. Demnach beträgt die Lebenserwartung von Männern für das Jahr 2009 69,9 Jahre und für Frauen 77 Jahre⁸ (vgl. www.nsi.bg). Schuld an der niedrigen Lebenserwartung ist die ungesunde Lebensführung, Stress sowie die schwierigen Lebensbedingungen, aber auch die hohe Kindersterblichkeit,

⁷ Das habe ich im Kongress“ Karriere in Bulgarien“ (2009) gehört.

⁸ Als Vergleich: Die Lebenserwartung bei der Geburt beträgt in Österreich 77,4 Jahre für Männer und 82,9 Jahre für Frauen (2009) (vgl. www.statistik.at).

die zwei bis drei Mal höher ist als der EU- Durchschnittswert. Hauptsächlich davon betroffen sind Kinder aus Romafamilien und der türkischen Minderheit. Weiters verzeichnet Bulgarien im EU- Vergleich unterdurchschnittliche Kinderzahlen pro Frau. Diese rückläufigen Zahlen betreffen vor allem den „bulgarisch stämmigen“ Teil der Bevölkerung und weniger die türkische bzw. Roma Bevölkerung (vgl. Kröhnert et al. 2008).

3.7.3. Migrationspolitik in Bulgarien

Aufgrund der hohen Emigrationszahlen und der allgemeinen negativen demographischen Entwicklung hat sich seit Mai 2008 in Bulgarien eine Migrationspolitik etabliert, welche die BulgarInnen im Ausland zur Rückkehrmigration motivieren will. „The immigration policy is focused on ethnic Bulgarian living abroad.“ (European Social Watch Report 2009: 49). Dies soll durch verschiedene Maßnahmen geschehen. Zum einen werden bürokratische Prozeduren zum Erwerb der bulgarischen Staatsbürgerschaft für ethnische BulgarInnen abgebaut werden. Zum anderen sollen Kinder von ethnischen BulgarInnen im Ausland Stipendien erhalten, wenn sie nach Bulgarien remigrieren wollen. Weiters soll die Kooperation in den verschiedensten Sphären zwischen BulgarInnen im Ausland und Bulgarien gestärkt werden (vgl. European Social Watch Report 2009).

Ethnische bulgarische EmigrantInnen sollen angeworben werden in ihr Heimatland zurückzukehren und Unternehmen in Bulgarien zu gründen (vgl. European Social Watch Report 2009). Diese Strategien äußern sich in konkrete Maßnahmen. Beispielsweise hat die staatliche bulgarische Agentur für Jugend und Sport gemeinsam mit der Europäischen Kommission 2008 das Internetportal back2bg.com gegründet, um bulgarische AkademikerInnen im Ausland über Karrieremöglichkeiten in Bulgarien zu informieren.

Auch die Staatliche Agentur für die Bulgaren im Ausland (SABA) bemüht sich, den Richtlinien der Regierung zu folgen: Von ihr werden Umfragen durchgeführt bzw. unterstützt sie verschiedenste bulgarische Vereine und Organisationen im Ausland. Darüber hinaus organisiert die Agentur das Praktikantenprogramm „Diaspora“, dessen Teilnehmer die Möglichkeit haben in der Agentur zu arbeiten und Erfahrungen in der öffentlichen Verwaltung zu sammeln. 2009 organisierte das bulgarische Sozialministerium Job-Börsen in Berlin und München, die von 400 bulgarischen StudentInnen und AbsolventInnen besucht wurden. Dort bekamen die BesucherInnen Informationen über einen Berufseinstieg bei Coca-Cola, Adecco, HP oder Lidl. Trotz der Kampagnen der Regierung scheinen diese Maßnahmen nicht wirklich zu greifen. Das zeigt eine Untersuchung des Studentenvereins „Bai Ganyo“ (vgl. www.uni-kassel.de). Die Ergebnisse der Studie werden im Kapitel „3.9. Studentische Emigration von BulgarInnen“ näher beschreiben.

3.8. Bildungswesen in Bulgarien

In diesem Kapitel wird grob das formale Bildungssystem in Bulgarien dargestellt, wobei der Schwerpunkt auf der Hochschulbildung liegt. Eine detaillierte Präsentation wäre zu umfangreich und ist auch kein Ziel dieses Kapitels. Weitere Themen, die behandelt werden sind die Entwicklung des Bildungssystems, die EU-Integration sowie aktuelle Diskussionen und Entwicklungsperspektiven zur Bildung in Bulgarien.

3.8.1. Geschichte der Entwicklung des Bildungssystems

Bildung hatte und hat in Bulgarien einen hohen Stellenwert in der Bevölkerung (vgl. Kröhnert et al. 2008). Auch weist das bulgarische Bildungssystem eine lange Tradition und eine reiche Geschichte auf (vgl. www.eacea.ec.europa.eu). In der Epoche der bulgarischen nationalen Wiedergeburt (19. Jahrhundert) wurde das Bildungswesen, welches von humanistischen und demokratischen Werten geprägt war, geschaffen (vgl. Bachmaier 2010).

Mit dem Beginn des Sozialismus (1944) wurde das Bildungssystem rational transformiert und der „Verstaatlichung, Zentralisierung, Vereinheitlichung, Ideologisierung und Ausrichtung auf die Planwirtschaft“ (Bachmaier 2010: 142) unterworfen. Es wurde versucht die stabile bulgarische Bildungstradition zu zerstören und dem sowjetischen Bildungssystem anzugleichen. Dies gelang jedoch nicht vollständig. Mitte der 1950er Jahre wurde das Bildungswesen schrittweise selbstständiger und in den 1970er Jahren kam es „zu einer Wiederbelebung der alten kulturellen Traditionen und einer Übernahme von Elementen europäischer Bildungsmodelle.“ (Bachmaier 2010: 142). In den 1980er Jahren wurde das bulgarische Bildungssystem weiter verbessert.

Mit dem Zusammenbruch des Kommunismus` (1989) kam es erneut zu einer Umstellung des Bildungswesens. Ziele waren zunächst Entstaatlichung und Entideologisierung (vgl. Bachmaier 2010).

Während der 1990er Jahre wurde eine neue radikale Phase der Bildungspolitik eingeführt. „Während die Regierungen vorher einen mittleren Kurs steuerten und auch im Bildungswesen versuchten alte und neue Werte miteinander zu kombinieren, brach die neue Regierung vollständig mit der Vergangenheit und wandte sich ausschließlich dem Westen und den USA zu.“ (Bachmaier 2010: 143). Die Marktprinzipien wurden nicht nur in der Wirtschaft durchgesetzt, sondern auch im Bildungsbereich. Es entstanden etliche Schulen mit privater Trägerschaft sowie ausländische Schulen, die von westlichen Organisationen gesponsert wurden (vgl. Bachmaier 2010).

Generell lässt sich sagen, dass es seit der Wende im Bildungsbereich zu einem erheblichen Qualitätsverlust gekommen ist. Es lassen sich zwei Hauptgründe für das Qualitätssinken

ausmachen. Zum einen bestehen unmoderne Lern- und Lehrkonzepte, die das eigenständige Denken der SchülerInnen nicht fördern. Zum anderen hat die gesellschaftliche Transformation seit der Wende zum Sinken der Qualität des Bildungswesens beigetragen. Das fehlende Geld, niedrige Lehrergehälter, mangelnde Lehrerfortbildung, veraltete Schulausstattung sind weitere Faktoren die qualitätssenkend wirken (vgl. Geiselman/ Theessen 2005).

3.8.2. Das Bildungssystem

Das bulgarische Schulsystem ist gekennzeichnet durch eine Vielzahl von Schularten, da es eng mit der Berufsausbildung verbunden ist. Diese Eigenschaft ist auf das sozialistische Schulkonzept zurück zu führen, welches versuchte Jugendlichen schon in der Schule eine berufliche Qualifikation zu vermitteln. Berufsschulen und Berufsgymnasien sind somit sehr weit verbreitet (vgl. Geiselman/ Theessen 2005). In Bulgarien beginnt die Schulpflicht zwischen sechs und sieben Jahren und dauert bis zum 16ten Lebensjahr.

Das bulgarische Bildungssystem in Bulgarien gliedert sich in folgende Bereiche:

- Kindergarten/ Vorschulbereich (detska gradina/ pred utshilishte)

Der Kindergartenbesuch ist freiwillig und betreut Kinder zwischen drei bis sechs Jahren. Des Weiteren können Kinder die Vorschule freiwillig besuchen (vgl. Artzfeld/ Chaudhuri 2001).

- Basisschule bzw. Grundschule

Einerseits existiert in Bulgarien die Elementarschule (Klasse eins bis vier) (nacalno uciliste) und das Progymnasium (progimnasija) (Klasse fünf bis sieben bzw. acht), welche unter dem Begriff der Basisschule zusammengefasst werden. Die Elementarschule und das Progymnasium weisen eine organisatorische und räumliche Trennung auf. Andererseits gibt es eine große Anzahl von Schulen, die SchülerInnen von der ersten bis zur achten Schulstufe unterrichten, diese besuchen hiermit die Grundschule (osnovno uciliste) (vgl. Artzfeld/ Chaudhuri 2001).

- Mittlere Bildung (auch Sekundärbereich 2 genannt)

Nach dem Besuch der siebten oder achten Klasse, haben die SchülerInnen eine breite Palette an Möglichkeiten, wie sie ihren Bildungsweg weiter gestalten möchten. Prinzipiell ist zwischen dem „Allgemeinbildenden“ und dem „Berufsorientierten Bildungsgang“ zu unterscheiden. Bei Ersteren wird der Schwerpunkt auf allgemeinbildende Themen gesetzt. Es gibt auch profilierte Gymnasien mit Schwerpunkten in Naturwissenschaften, Sprachen,

Sport usw.. Bei Letzteren weisen eine berufliche Spezialisierung auf, sodass die SchülerInnen direkt nach der Absolvierung einem Beruf nachgehen können (vgl. Geiselman/ Theessen 2005).

- Hochschulbildung

Der tertiäre Bereich gliedert sich in Universitäten, Kollegs und Fachhochschulen. Generell schließen die SchülerInnen nach der mittleren Ausbildung mit einem Zeugnis für mittlere Bildung ab, welches ihnen den Hochschulzugang ermöglicht (vgl. www.doku.iab.at). Trotzdem werden für die renommiertesten Hochschuleinrichtungen Aufnahmeprüfungen verlangt (vgl. Bachmaier 2010).

3.8.3. Hochschulbildung

Auf das Thema tertiärer Bildung soll an dieser Stelle näher eingegangen werden.

33,1% der bulgarischen Bevölkerung befinden sich in einer tertiären Ausbildung (2009/ 2010) (vgl. www.nsi.bg). Für das Jahr 2006 weisen 23% Personen im Alter von 25-64 ein abgeschlossenes Hochschulstudium auf (vgl. Zareva 2009).

Bulgarien gibt 4% des BIP für den Bildungsbereich aus (2009). Den Vorschulen und Schulen kommen 3,37% zugute, 0,03% erhalten Kollegs und den Universitäten kommen 0,6% des BIPs zu (vgl. Bachmaier 2010).

Der bulgarische Hochschulbereich richtet sich stark nach den Richtlinien des Bologna Prozesses bzw. nach dem Vorbild der westlichen europäischen Staaten aus. Dieses Thema wird im nächsten Kapitel näher behandelt.

In der Zeitspanne zwischen 1990 und 2009 ist die Zahl der Hochschuleinrichtungen von 84 auf 53 gesunken. 2009 existierten in Bulgarien 10 unabhängige Kollegs, 28 Kollegs an den Universitäten und 43 Universitäten (Fachhochschulen inkludiert). Auch die Anzahl des Lehrpersonals ist von 23 663 auf 22 672 zurückgegangen. Interessanterweise ist die Zahl der StudentInnen von 188 479 auf 274 247 gestiegen (vgl. Bachmaier 2010).

Problematisch ist in Bulgarien, dass es viele Hochschulen gibt, die die Bezeichnung „Universität“ tragen, jedoch nicht staatlich registriert sind und der versprochene Titel in dieser bestimmten Hochschule letzten Endes nicht anerkannt ist (vgl. Geiselman/ Theessen 2005). Den Berufsbildenden Allgemeinen Schulen und den Hochschulen wird vorgeworfen, dass die angebotene Ausbildung zu wenig an die Anforderungen des Arbeitsmarktes anknüpft. Bestimmten Qualifikationen und Kompetenzen, welche die neueren Berufsfelder verlangen, werden nicht gelehrt. Es fehlt den Lehrern auch an guten

Fremdsprachenkompetenzen. Die Möglichkeit praktisch zu lernen, sprich ein Praktikum zu erhalten, ist im bulgarischen Hochschulwesen gering (vgl. www.eacea.ec.europa.eu).

3.8.4. EU-Integration

In den letzten Jahren wurde das bulgarische Bildungssystem sehr oft reformiert und den Richtlinien der westlich-europäischen Länder angepasst. Generell ist für Bulgarien die EU zu einem Wegweiser geworden, der vorgibt in welche Richtung sich das bulgarische Bildungssystem und auch die bulgarische Gesellschaft sozial und ökonomisch entwickeln soll (vgl. Geiselman/ Theessen 2005). Positiv zu bewerten ist das Wachsen an schulischen Kooperationen, Partnerschaften und internationalen Projekten sowie an internationalen Programmen der Erwachsenenbildung (z.B. Sokrates, Leonardo Da Vinci etc.) (vgl. Geiselman/ Theessen 2005).

Auf staatlicher Ebene ist die Orientierung nach den EU-Richtlinien am Beispiel des Ministeriums für Bildung und Wissenschaft zu sehen, welches eine Abteilung für internationale Zusammenarbeit eingerichtet hat. Diese Abteilung beschäftigt sich mit Fragen der europäischen Integration, der Übernahme von EU-Gesetzen im Bildungsbereich und ihrer Ratifizierung, beispielsweise Bologna Abkommen, Lissabonner Konvention etc. (vgl. www.mon.bg).

Ein weiteres Beispiel der EU- Integration findet im bulgarischen Hochschulwesen statt. Das bulgarische Parlament hat im Juni 2005 die letzten Änderungen des Hochschulgesetzes von 1995 verabschiedet. Dabei werden alle Hochschulen verpflichtet das Studiensystem in drei Hauptzyklen zu stufen, welches inzwischen vollständig implementiert wurde. Diese Hauptzyklen gliedern in Bachelor-, Master- und Doktorstudium. Seit dem Jahr 2007 sind alle Hochschulen verpflichtet Leistungspunkte (ECTS) für Lehrveranstaltungen zu vergeben (vgl. www.eacea.ec.europa.eu). Ferner wurde das bulgarische Evaluierungs- und Akkreditierungssystem in den letzten Jahren ausgebaut und erheblich verbessert. Es soll einerseits dazu dienen einen besseren Vergleich mit anderen EU-Ländern zu gewährleisten. Andererseits sollen europäische Standards und Richtlinien zur Qualitätssicherung im Hochschulbereich durchgesetzt werden (vgl. www.eacea.ec.europa.eu).

Die Bildungsmigration von BulgarInnen in andere Länder der EU kann als eine spezielle Art der Bildungsintegration gesehen werden. Grund dafür ist, dass Bildung in Bulgarien einen sehr hohen Stellenwert hat. Das Studium in einem westlichen Land bringt einen hohen Prestigewert und oftmals eine bessere Ausbildung.

3.8.5. Aktuelle Diskussionen und Entwicklungsperspektiven

Die liberale Bildungsreform in den 1990er Jahren hat zu einer wachsenden Kluft zwischen den Verlierern und Gewinnern der Reformen geführt. Erstere sind die verarmten Mittelschichten die den Großteil der Bevölkerung bilden. Die Gewinner sind BürgerInnen, die es sich leisten können ihre Kinder in Eliteschulen bzw. private Kollegs zu schicken (vgl. Bachmaier 2010).

Kritisch zu betrachten ist der demographische Rückgang der Bevölkerung. In der Zeitspanne 1989 bis 2008 ist die bulgarische Bevölkerung von 8,9 auf 7,6 Millionen geschrumpft. Infolgedessen ist die Zahl der Schulen und SchülerInnen gesunken (vgl. Bachmaier 2010). Problematisch ist auch die Anzahl der SchulabgängerInnen besser gesagt die Tatsache, dass 8% (2006) der Sprösslinge, die sich im Volksschulalter befinden, nicht an einer Volksschule angemeldet sind (vgl. www.stats.uis.unesco.org). Darunter gibt es etliche Kinder, die den Schulbesuch einstellen. Als Gründe für den fehlenden Schulbesuch schulpflichtiger Kinder werden Auswanderung, „familiäre Gründe“ und der mangelnde Wunsch der Kinder zum Schulbesuch bzw. mangelndes Bewusstsein der Eltern für seine Notwendigkeit angeführt. Inoffiziell gibt es auch etliche Kinder (zwischen sieben und zehn Jahren), hauptsächlich aus der Roma- Minderheit, die den Schulbesuch nicht einmal begonnen haben. Unglücklicherweise ist die Tendenz der SchulabgängerInnen nicht nur bei den Roma-Kindern, sondern auch bei bulgarischen Jungen und Mädchen, steigend (vgl. Geiselman/ Theessen 2005).

Auch an der Qualität der Bildungseinrichtungen und am Unterricht muss gearbeitet werden. Die Ausstattungen der Bildungseinrichtungen weisen erhebliche Mängel auf, vor allem im Bereich der technischen Ausstattung bzw. der Implementierung von ICT (Informations- und Kommunikationstechnik) und die Modernisierung der Programme. Lehrbücher weisen ebenfalls einen Bedarf an Erneuerung des Lehrstoffs auf, die Kompetenzen der Lehrmethoden der LehrerInnen müssen verbessert werden. Wichtig ist, dass Bulgarien seine Bildungsinvestitionen stärker den wirtschaftlichen Anforderungen anpasst. Es ist ein starker Mangel an hoch qualifizierten Personen im Bereich der Hochtechnologie bzw. Forschung & Entwicklung erkennbar. Für die wirtschaftliche Entwicklung Bulgariens sind Humankapitalinvestitionen in diesen Bereichen unabdingbar, sodass die Qualifikationen der Personen effizient genutzt werden können, um die Produktivität und Konkurrenzfähigkeit des Landes voran zu treiben (vgl. Zareva 2009).

Abschließend kann man sagen, dass das bulgarische Bildungssystem derzeit vor den Herausforderungen steht, der Marktanfrage nach bestimmten Qualifikationen gerecht zu werden sowie „die Qualität der westlichen Sekundär- und Hochschulbildung zu erreichen,

den Bildungsanforderungen und Problemen der Minderheiten zu entsprechen und die Abwanderung der hoch qualifizierten jungen Menschen zu verringern." (Bachmaier 2010: 152).

3.9. Studentische Emigration von BulgarInnen

Im 19. Jahrhundert bildete die Studentenmigration aus Bulgarien nach Europa eine wichtige Grundlage für die Entwicklung des bulgarischen Staates. Das Auslandstudium wurde gezielt gefördert, da die Erlangung eines Hochschulabschlusses damals hauptsächlich in Westeuropa möglich war. Staatliche Förderungen in Form von Stipendien wurden vom Ministerium für Volksbildung vergeben. In der Zeitspanne 1879 bis 1915 studierten 1 148 BulgarInnen an europäischen Universitäten. Wien war einer der bedeutendsten Auslandsstudienstandorte, vor allem für Studenten der Studienrichtungen Medizin, Ingenieurwissenschaften und der künstlerischen Studienrichtungen (vgl. Cserjan et al. 2000). Kurz nach dem Ende des Zweiten Weltkrieges waren bulgarische Studenten ein bedeutender Faktor in den kulturellen Beziehungen zwischen Österreich und Bulgarien. Wie schon in der Zwischenkriegszeit bildeten die Bulgaren an den österreichischen Universitäten die größte Gruppe an ausländischen Studierenden (vgl. Cserjan et al. 2000). Doch mit der sowjetischen Orientierung Bulgariens wurden seit dem Jahr 1948 „zahlreiche Studierende als politisch unzuverlässig erklärt" (Cserjan et al. 2000: 112). StudentInnen, die sich im Ausland befanden, wurden aufgefordert wieder nach Bulgarien zurückzukehren und es wurden keine neuen Studierenden mehr ins „westliche Ausland" entsandt. Das Auslandsstudium beschränkte sich von nun an auf die kommunistischen Länder (vgl. Cserjan et al. 2000).

1999 betrug die Anzahl bulgarischer Studierender im Ausland 10 024. In der Periode 2004-2006 hat sich die Anzahl der bulgarischen StudentInnen, die im Ausland studierten von 25 000 auf 54 000 verdoppelt. Im Vergleich dazu betrug die Gesamtzahl an inskribierten HochschülerInnen an bulgarischen Hochschuleinrichtungen zwischen 2005-2006 243 500 Personen. Diese Statistiken von UNESCO wurden auf dem Seminar mit dem Thema: „Europäische Herausforderungen" vom bulgarischen Vorsitzenden der Wirtschaftskammer Bojidar Danev verbreitet (vgl. www.segabg.com).

Dadurch zählt Bulgarien zu den Ländern mit dem höchsten Abfluss von „Intellekt". Die UNESCO Statistiken zeigen, dass 2004 unter allen mittel- und osteuropäischen Ländern, Bulgarien auf dem dritten Platz lag. Nur Albanien und Mazedonien weisen höhere Statistiken von Auslandsstudierenden auf. Die meisten BulgarInnen studierten 2004 in Deutschland

(12 116 StudentInnen), den USA (3 734 StudentInnen), Frankreich (2 905 StudentInnen) und Österreich (1 588 StudentInnen) (vgl. www.segabg.com).

Nach Schätzungen der „Staatlichen Agentur für Bulgaren im Ausland“ studierten im Jahr 2009 ca. 40 bis 50 Tausend BulgarInnen außerhalb ihres Heimatlandes. Die meisten von ihnen haben Recht, Wirtschaft und Mathematik an deutschen Universitäten inskribiert (vgl. www.monitor.bg).

Die von Karoly Cserjan durchgeführte Studie „Wirtschaftliche, soziale und kulturelle Auswirkungen der Studien bulgarischer Studentinnen und Studenten in Wien“ (2000) untersuchte die treibenden Gründe für bulgarische StudentInnen nach Wien zu kommen. Die wesentlichen Motivationen waren dabei die Qualität der österreichischen Ausbildung, die Studiengebührenbefreiung bzw. die Anerkennung ihres mittleren Abschlusses sowie die Wahrnehmung Wiens als kulturelles Zentrum (vgl. Cserjan et al. 2000).

Es gibt wenige Studien, die die Rückkehrbereitschaft von bulgarischen StudentInnen im Ausland untersucht haben. Eine davon ist die repräsentative Studie „berufliche Perspektiven in Bulgarien“. Sie wurde von bulgarischen StudentInnen aus Mannheim (2008) durchgeführt. Es wurde untersucht, ob bulgarische Studierende und teilweise AbsolventInnen in Deutschland ihre berufliche Entwicklung im Ausland oder in Bulgarien sehen. Das wesentliche Ergebnis war, dass rund 32% der befragten StudentInnen nach Absolvierung des Studiums im Ausland arbeiten wollen, 53% geben an eher im Ausland ihre berufliche Perspektive zu sehen. Nur 6% wollen nach Bulgarien zurück und 11% meinen, dass sie eher nach Bulgarien zurückkehren wollen (vgl. www.dw-world.de).

Interessant ist dabei, dass dieser Wunsch abschwächt, wenn es um "ferne", besser gesagt, langfristige Zukunftsvorstellungen geht. Dies könnte auf die Hoffnung einer besseren wirtschaftlichen Entwicklung Bulgariens zurück geführt werden. Diese Wahl ist für die meisten bulgarischen StudentInnen nicht leicht zu treffen. Die Entscheidung ist das Ergebnis eines Zusammenspiels von mehreren Ursachen, die sowohl auf der gesellschaftlich-strukturellen als auch auf der persönlich-individuellen Ebene angesiedelt werden können. Die wichtigsten zwei Faktoren die für das Ausland sprechen, sind der hohe Lebensstandard und eine gute Bezahlung. Für Bulgarien ist der relevante Einflussfaktor die Nähe zur Familie und Freunden (vgl. www.dw-world.de).

3.10. Aktuelle Statistiken zu bulgarischen StudentInnen in Österreich bzw.

Wien

In diesem Kapitel werden essentielle Daten zu bulgarischen StudentInnen in Österreich im Zeitverlauf näher erläutert. Überdies wird auch die Verteilung der Studierenden nach verschiedenen Merkmalen wie Geschlecht, Studienrichtung, Universität usw., dargestellt. In dem „Universitätsbericht 2008“ des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung sowie in dem vom Institut für Höhere Studien durchgeführten Bericht „Internationale Mobilität und ausländische Studierende 2006“, sind nur wenige statistische Daten über bulgarische Studierende zu finden.

Um die benötigten Statistiken über StudentInnen aus Bulgarien zu ermitteln, wurde das hochschulstatistische Informationssystem, genannt „uni:data“, durchforstet. Es handelt sich dabei um eine Datenbank des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung, welches die aktuelle Zahlen und Fakten zum österreichischen Hochschulbereich kostenlos zur Verfügung stellt. Von dort konnten allgemeine Informationen über bulgarische Studierende entnommen werden.

Daneben wurde mit der „Servicestelle“ des Bundesministeriums Kontakt aufgenommen, um spezielle Informationen zu den bulgarischen Studierenden zu erhalten.

Da die zeitliche Dokumentation der Statistiken in der Datenbank nur bis zum Jahre 2000 zurück reicht, wurden Statistiken aus der Studie von Karoly Cserjan entnommen. Im Rahmen dieser Studie wurde ebenfalls eine Sonderauswertung der Hochschulstatistik durchgeführt. Bei den aus der Studie entnommenen Daten wurde natürlich darauf Acht gegeben, dass die verwendeten Definitionen mit denen aus „uni:data“ übereinstimmen. Zu erwähnen ist auch, dass sich die Verfasserin dieser Arbeit bei der Gestaltung dieses Kapitels an den Kapitelaufbau der genannten Studie orientiert hat.

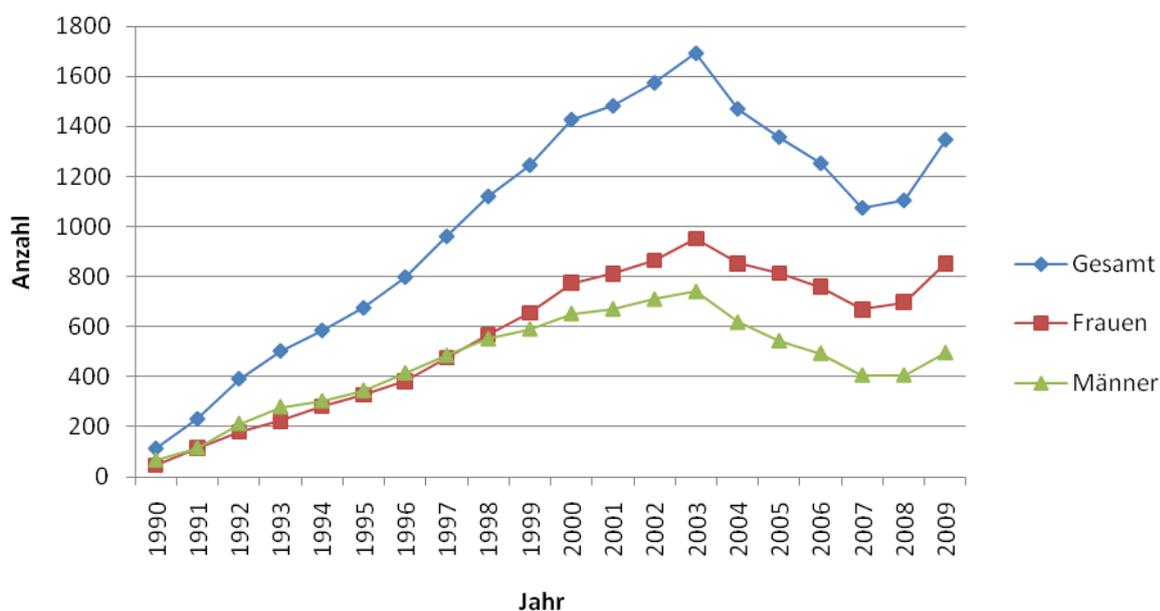
Zumal im empirischen Teil der Arbeit nur ordentliche Studierende befragt werden, stellen die angeführten Graphiken nur solche StudentInnen dar. „Die öffentlichen Universitäten bieten ordentliche und außerordentliche Studien an. Ordentliche Studien sind Bachelor-, Diplom-, Master- und Doktoratsstudien. Wer zu einem ordentlichen Studium zugelassen ist, ist ordentliche/r Studierende/r der betreffenden Universität.“ (www.eportal.bmbwk.gv.at). Ferner beziehen sich die Statistiken immer auf Studierende an öffentlichen Universitäten. Die Tabellen zu den Daten sind im Anhang unter „Sonstige Tabellen“ zu finden.

Grundlegende Statistiken

Bevor im Detail die einzelnen Graphiken erläutert werden, sollen an dieser Stelle grundlegende statistische Daten vorgestellt werden. Stichtag der Daten ist der erste Februar 2010. Das heißt, die Daten gelten für das Wintersemester 2009.

- Insgesamt besuchen 1 496 bulgarische Studierende öffentliche Universitäten, Fachhochschulen und private Hochschulen (ordentliche und außerordentliche Studierende).
- 1 305 beträgt die Anzahl der (ordentlichen und außerordentlichen) BulgarInnen, die in Wien an öffentlichen Universitäten inskribiert sind. Dies macht 88,6% aller (ordentlichen und außerordentlichen) bulgarischen Studierenden an öffentlichen Universitäten in Österreich aus.
- 95,3% (1 305 Personen) sind an einer öffentlichen Universität in Wien inskribiert (außerordentliche und ordentliche StudentInnen). Das heißt, nur 4,7% studieren auf einer Fachhochschule (26 Personen) oder privaten Universität (35 Personen).
- 91,5% der StudentInnen (1 194) an öffentlichen Universitäten in Wien sind als ordentliche Studierende inskribiert. Davon sind 37% männlich (441) und 63% weiblich (753) (vgl. www.eportal.bmbwk.gv.at)

Abbildung 1: Ordentliche bulgarische Studierende an allen öffentlichen Universitäten in Österreich von WS 1990 bis 2009



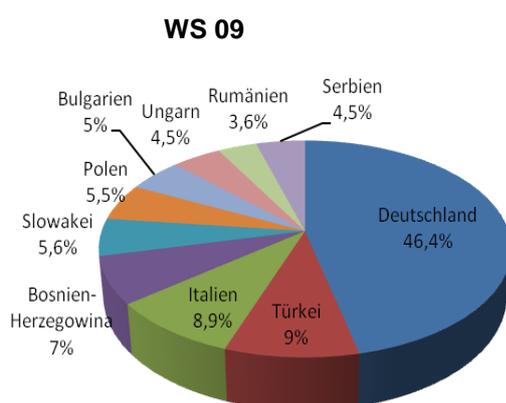
(Quelle: BMW_F: uni:data, Stichtag 01.02.2010 und Cejan et al. 2000)

Die Gesamtzahl der ordentlichen bulgarischen StudentInnen in Österreich lag 1990 bei 112 Personen (siehe Anhang: Sonstige Tabellen). Es war eine kontinuierliche Zunahme bis zum Jahr 2003 (1 692 Personen) zu beobachten. Das ist ein 15facher Anstieg innerhalb von 13 Jahren. Eine mögliche Erklärung dafür ist, dass bulgarische StaatsbürgerInnen seit dem Jahr 2001 kein Visum für den EU- Raum mehr benötigen (vgl. Boshnakov/ Mintchev 2006 in Velizarova 2010). Insofern nahm die Bedeutung Österreichs als Studienort für bulgarische StudentInnen stetig zu.

Im Übergang zum Jahr 2004 (1 470 Personen) wird ein Bruch verzeichnet und bis zum Jahr 2007 (1 074) erkennt man eine kontinuierliche Abnahme der Anzahl der Studierenden. Seit dem Jahr 2008 geht die Kurve wieder bergauf. Im Wintersemester 2009 waren 1 347 ordentliche bulgarische StudentInnen an öffentlichen Universitäten in Österreich inskribiert. Das ist ein ähnlicher Stand wie im Jahre 1999 (1 245). Es ist anzunehmen, dass dieser Anstieg auf den EU-Beitritt Bulgariens zurückzuführen ist. Wie lang dieser Trend andauert, bleibt abzuwarten.

Wenn man die Geschlechterverteilung näher betrachtet, wird ersichtlich, dass 1990 46 Frauen und 66 Männer in Österreich studierten. Bis zum Jahr 1997 (Frauen 475, Männer 485) waren (bis auf eine Ausnahme im Jahr 1993) männliche Studenten in der Überzahl. Ab dem Jahr 1998 (Frauen: 569, Männer: 551) änderte sich dieser Trend, sodass ab diesem Zeitpunkt bis heute überdurchschnittlich mehr Frauen in Österreich studieren (WS 2009: Frauen 852, Männer: 495). Das bedeutet, dass seit einer Dekade immer mehr weibliche als männliche Studierende das Angebot wahrnehmen in Österreich ihr Studium abzuschließen.

Abbildung 2: Ordentliche ausländische Studierende an öffentlichen Universitäten in Wien

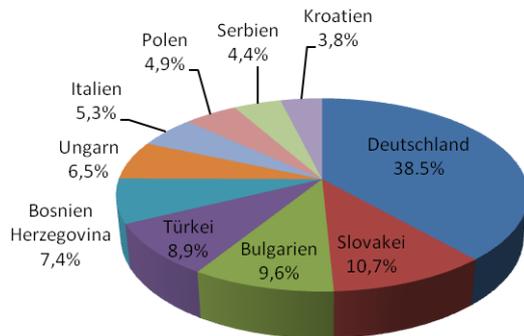


Diese Graphik zeigt die ordentlichen ausländischen Studierenden in Wien an. Hier rückt mit einem Wert von 5% (1194 Personen) Bulgarien an die siebte Stelle (siehe Anhang: Sonstige Tabellen) und platziert sich somit vor Ungarn (4,7%), Serbien (4,5%) und Rumänien (3,8%).

(Quelle: BMW_F: uni:data, Stichtag 01.02.2010)

Abbildung 3: Ordentliche ausländische Studierende in Wien an der Wirtschaftsuniversität

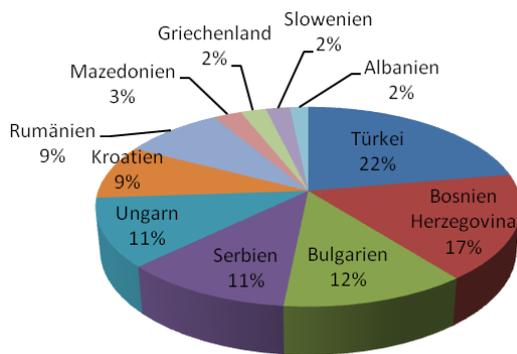
WS 09



Auch auf der Wirtschaftsuniversität belegen unter allen ausländischen Studierenden die BulgarInnen mit 9,6% (391 Personen) den dritten Rang. Davor sind die Länder Deutschland mit 38,5% (1 566 Personen) und Slowakei mit 10,7% (436 Personen) vorzufinden (siehe Anhang: Sonstige Tabellen).

(Quelle: BMW_F: uni:data, Stichtag 01.02.2010)

Abbildung 4: Ordentliche ausländische Studierende aus Südosteuropa an öffentlichen Universitäten in Wien WS 09



In dieser Graphik werden Studierende aus Süd- und Südosteuropa verglichen. Obwohl die Türkei zum größten Teil in Asien liegt, wurde sie auch in den Vergleich mit einbezogen. Im Vergleich zu südeuropäischen und südosteuropäischen Ländern belegen die aus Bulgarien stammenden StudentInnen mit 12% (1194) die drittgrößte Gruppe. Davor liegen TürkInnen mit 22% (2 182) und StudentInnen aus Bosnien und Herzegowina mit 17% (1 679) (siehe Anhang: Sonstige Tabellen).

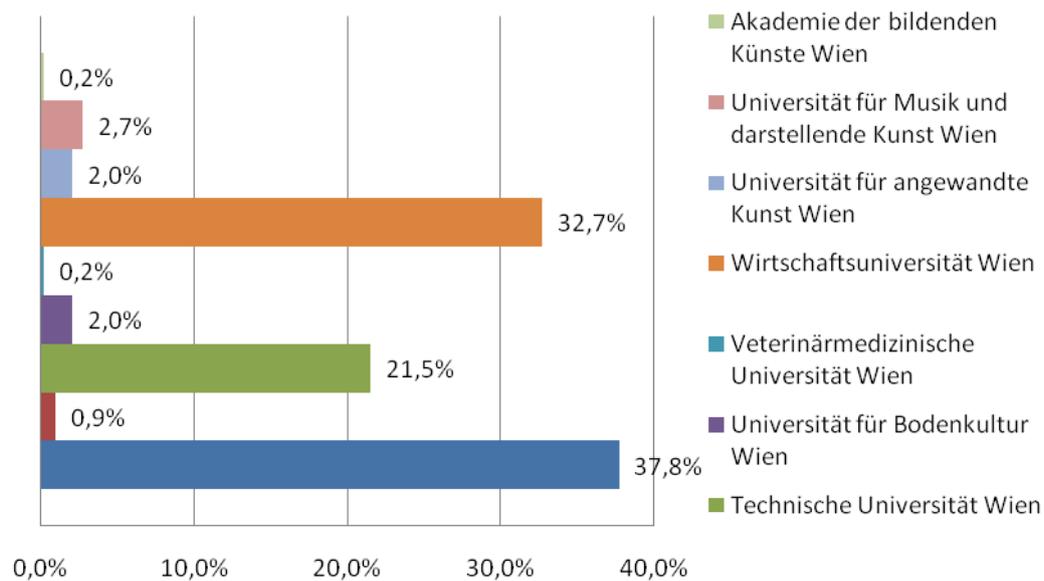
(Quelle: BMW_F: uni:data, Stichtag 01.02.2010)

Sonstige Tabellen).

Alter

Was das Alter betrifft, so machen die 18 bis 19 Jährigen 11,9% der StudentInnen (160 Personen) aus. Die 20-21 Jährigen bilden mit 17,4% (235 Personen) relativ gesehen die größte Gruppe. Mit 13,6% und 13,1% (176 Personen) sind die 22-23 und 24-25 Jahre alten StudentInnen zu relativ gleichen Gruppen verteilt. Die Gruppe der 30 bis 39 Jährigen beträgt 23,8% (321 Personen) und die letzte Gruppe der 40 Jährigen und älter nimmt 1,9% (25 Personen) ein (siehe Anhang: Sonstige Tabellen).

Abbildung 5: Ordentliche bulgarische StudentInnen nach Universitäten in Wien WS 09



(Quelle: BMW_F: uni:data, Stichtag 01.02.2010)

Abbildung 5 verdeutlicht die Verteilung der ordentlichen bulgarischen StudentInnen nach Universitäten in Wien. Die meisten HochschulInnen studieren an der Universität Wien (insgesamt 451 Personen- 37,8%), der Wirtschaftsuniversität (391 Personen- 32,7%) und an der Technischen Universität (257 Personen- 21,5%) (siehe Anhang: Sonstige Tabellen).

Studienrichtungen

Ferner bevorzugen die bulgarischen Studenten und Studentinnen vor allem sozial- und wirtschaftswissenschaftliche Studienrichtungsgruppen (38,9%), gefolgt von den Technik- und Ingenieurwissenschaften (23% der Studierenden). 18% der BulgarInnen studieren Geistes- und Kulturwissenschaftliche Studien und 10% Rechtswissenschaften (WS 2009) (vgl. www.eportal.bmbwk.gv.at).

4. Empirische Untersuchung zur Rückkehrmotivation bulgarischer Studierender

4.1. Methodische Vorgehensweise zu den ExpertInneninterviews

Die Wiederkehr der StudentInnen in das Heimatland, der damit verbundene Reintegrationsprozess in die bulgarische Gesellschaft und die Arbeitsplatzsuche sind kein

leichtes Unterfangen. Durch die Interviews mit bulgarischen ArbeitgeberInnen kann ihre Meinung zur Bedeutung des Auslandsstudiums eingeholt werden. Dadurch können Studierende eine realistischere Perspektive in Bezug auf die Arbeitssuche in Bulgarien erhalten bzw. geben ihnen die ArbeitgeberInnen wertvolle Ratschläge und Tipps auf den Weg mit.

4.1.1. Auswahlkriterien

Die zu untersuchende Population sind Firmen in Bulgarien, die in irgendeiner Form einen internationalen Bezug aufweisen. Beispielsweise können das Unternehmen sein, die eine Zweigstelle von einer internationalen Firma sind, oder solche, die ausländische Kunden haben, aber auch mit ausländischen Unternehmen zusammen arbeiten. Diese Auswahlkriterien wurden getroffen, da vor allem diese Unternehmen für die AuslandsabsolventInnen potenzielle Arbeitgeber darstellen.

Konkret werden die Human Resource Manager (HRM) dieser Firmen befragt. Sie sind für die Auswahl von geeigneten BewerberInnen für eine ausgeschriebene Position zuständig. Ihre Aufgabe ist es auch MitarbeiterInnen zu coachen und deren Ansprechpartner zu sein.

Für die Interviews wurde ein Leitfaden erstellt. Wichtig ist anzumerken, dass die Stichprobe nicht den Anspruch erhebt repräsentativ zu sein. Es geht vielmehr darum einen Einblick in das Feld zu bekommen und unterschiedliche Meinungen zum Thema Auslandsstudium einzuholen.

4.1.2. Zugang zum Feld

Verschiedene Möglichkeiten wurden in Betracht gezogen, um geeignete ExpertInnen für ein Interview zu motivieren. Der erste Zugang zum Feld wurde durch den Besuch des Kongresses „Karriere in Bulgarien- Warum nicht?“ am 22.12.2009, gesichert. Ziel dieser Veranstaltung war bulgarische Auslandsstudierende über ihre beruflichen Perspektiven in Bulgarien zu informieren. Dafür wurden verschiedene Diskussionsrunden durchgeführt. Angesprochene Themen waren unter anderem:

- Die Bedeutung des Auslandsstudiums für ArbeitgeberInnen in Bulgarien
- Ratschläge und Tipps für StudentInnen im Ausland, die nach Bulgarien zurückkommen wollen
- Das Aufzeigen von beruflichen Perspektiven in Bulgarien

- Die Darstellung der momentanen wirtschaftspolitischen Lage Bulgariens

Die DiskutantInnen waren Vertreter von verschiedenen Firmen aber auch Personen aus dem politischen Umfeld. Das Publikum wurde ebenfalls in die Diskussion mit einbezogen bzw. konnten die TeilnehmerInnen Fragen an das Plenum stellen. Außerdem reflektierten AbsolventInnen, welche nach Bulgarien zurückgingen, in einer Diskussionsrunde über ihre Entscheidung und berichteten über ihr Leben. Es wurden auch Präsentationen gehalten, die die wirtschaftspolitische Lage Bulgariens analysierten. Firmenpräsentationen fanden ebenfalls statt bzw. konnten sich Interessierte anschließend bei dem Unternehmen für eine freie Stelle bewerben, sich über Karrieremöglichkeiten informieren oder einfach nur Kontakte knüpfen.

In diesem Zusammenhang präsentierte die Verfasserin dieser Arbeit verschiedenen Firmen das Diplomarbeitsthema und es konnten einige Human Resource Manager motiviert werden, ein Interview durchzuführen. Einige der Firmenrepräsentanten beantworteten vor Ort die Fragen, wie beispielsweise die Firmen Bulgartabak und Postbank.

Eine andere Möglichkeit InterviewpartnerInnen zu gewinnen war, Unternehmen, die 2008 den Kongress besucht haben, anzuschreiben. Ferner wurden per Blindbewerbung Firmen angeschrieben. Auch ein persönlicher Kontakt mit einer Human Resource Firma konnte genutzt werden, der zuständige HRM beantwortete schriftlich die Fragen.

4.1.3. Beschreibung der Stichprobe

Insgesamt wurden elf Interviews abgewickelt, sechs davon wurden persönlich durchgeführt. Es wurden vor allem Personalmanager von international agierenden Firmen interviewt. Zudem wurden zwei Interviews geführt, die nicht den Auswahlkriterien der Stichprobe entsprechen. Es handelt sich dabei um die NGO „Tuk Tam“ und das Karriereportal „Back to BG“. Diese zwei Organisationen waren die Organisatoren des zuvor beschriebenen Kongresses. Es wurde die Chance genutzt das Forschungsthema aus ihrer Sicht darzustellen.

Neben einem Telefoninterview beantworteten vier HRMs die Leitfragen per Mail. Was die persönlich durchgeführten Interviews betrifft, verliefen diese im Großen und Ganzen gut. Die Interviews dauerten im Schnitt 40 bis 120 Minuten. Die Ergebnisse aus den Mails waren hingegen weniger informativ, da die Fragen oftmals nur mit kurzen Sätzen beantwortet wurden.

Zu vermerken ist, dass einige der Personalmanager selber zumindest einen Teil des Studiums im Ausland absolviert.

Weitere Informationen über die InterviewpartnerInnen befinden sich im Anhang unter dem Kapitel „Firmenbeschreibung“.

4.1.4. Auswertungsmethode

Das Auswertungsprozedere hält sich ganz an das Auswertungsmodell von Michael Meuser und Ulrike Nagel (2009). Dieses Kapitel soll einen Einblick in das Thema Experteninterviews geben. Unter anderem sollen folgende Fragen beantwortet werden: Was machen Experteninterviews aus? Wer gilt als ExpertIn? Welche sind die passenden Erhebungs- und Auswertungsmethoden?

Die Besonderheiten von Experteninterviews und –wissen

In der Sozialforschung sind Experteninterviews sehr beliebt. Dafür gibt es verschiedene forschungspraktische Gründe. So kann ein Interview mit einem Experten in der Explorationsphase einer Forschungsarbeit dem Forscher viel Zeit ersparen. Durch das Interview kann schnell eine große Menge an brauchbaren Daten gewonnen werden (vgl. Bogner/ Menz 2009). Das Experteninterview kann somit als „Abkürzung aufwendiger Erhebungsprozesse dienen“ (Bogner/ Menz 2009: 8). Weiters kann der/ die ForscherIn durch das Gespräch mit ExpertInnen in einer Schlüsselposition zu weiteren potenziellen GesprächspartnerInnen gelangen. Zusammenfassend kann man sagen, dass ExpertInneninterviews sich innerhalb der Sozialforschung großer Popularität erfreuen, weil sie leicht, schnell und sicher in der Durchführung zu sein versprechen. Nichtsdestotrotz ist ein kritischer Blick auf diese Erhebungsmethode notwendig (vgl. Bogner/ Menz 2009). „Der Experte als Vertreter von Wahrheit und Autorität begegnet einer Politik, die ihre Macht nutzt, um die Expertenvernunft durchzusetzen (...)“ (Bogner/ Menz 2009: 11). Diese klare Trennung zwischen Experte und Laie sollte jedoch nicht zu scharf gezogen werden, da sie den Anspruch erweckt, dass nur die ExpertInnen in der Lage sind die „wahre“ Erkenntnis über einen Untersuchungsgegenstand zu kennen. Auch ist zu bedenken, dass ExpertInnen nicht nur Fakten und Wissen preisgeben, sondern auch latente Bedeutungsinhalte und subjektive Erfahrungen vermitteln. Insofern ist immer ein Reflexionsaufwand seitens des/ der ForscherIn notwendig (vgl. Bogner/ Menz 2009).

Welche Person gilt nun als ExpertIn? Prinzipiell kann man sagen, dass derjenige den Expertenstatus verliehen bekommt, der als solcher von dem/ der ForscherIn als eine solche

Person identifiziert wird. Eine weitere Voraussetzung ist, dass der/ die ExpertIn über ein spezielles Wissen verfügt, welches sich vom alltäglichem Wissen bzw. Handeln unterscheidet. Ferner kommt als „Experte in Betracht, wer über eine institutionalisierte Kompetenz zur Konstruktion von Wirklichkeit verfügt.“ (Meuser/ Nagel 2009: 38). Das bedeutet, dass ExpertInnen nicht nur über ein bestimmtes Wissen verfügen, sondern sie sollen auch Handlungsbedingungen anderer Akteure beeinflussen können (vgl. Meuser/ Nagel 2009). Wichtig zu erwähnen ist, dass nach Auffassung von Michael Meuser und Ulrike Nagel dieses Wissen nicht nur an die Berufsrolle gebunden ist. „Aktive Partizipanten in kommunalen Angelegenheiten“ (Meuser/ Nagel 2009: 43) wie Aktivisten in Hilfsorganisationen, Bürgerinitiativen, ehrenamtlich Tätige etc. weisen auch eine sozial-institutionalisierte Expertise auf.

Datenerhebung

Das offene Leitfadeninterview sehen die Autoren als die geeignete Methode ExpertInnenwissen zu erheben. Auf jegliche thematische Vorstrukturierung zu verzichten wäre ihrer Meinung nach nicht Ziel führend, da dies das Kennzeichen eines narrativen Interviews wäre, zumal sich das Erkenntnisinteresse nicht auf die Biographie des/ der ExpertIn richtet, sondern auf die Kriterien des Entscheidens und auf die Strategien des Handelns in einem bestimmten Funktionskontext (vgl. Meuser/ Nagel 2009).

Auswertung

Dem Auswertungsmodell geht eine bestimmte Transkriptionsart vor. Dabei ist die Transkription der gesamten Tonaufnahme nicht relevant, es werden die thematisch relevanten Interviewpassagen transkribiert (vgl. Meuser/ Nagel 2009).

Der erste Auswertungsschritt stellt die „Paraphrasierung“ dar. Dazu werden die Aussagen der ExpertInnen zusammengefasst. Anschließend erfolgt das „Kodieren“. Es geht darum die paraphrasierten Inhalte zu Themen zusammenzufassen. Die Wortwahl der InterviewpartnerIn wird dabei aufgegriffen, es muss „textnah“ vorgegangen werden. Erst im nächsten Schritt dem „Thematischen Vergleich“ geht das Auswerten über das einzelne Interview hinaus. Es werden nun die vergleichbaren Textpassagen von allen Interviews zu Themen gebündelt, die theoriesprachliche Abstraktion erfolgt jedoch erst im nächsten Schritt (vgl. Meuser/ Nagel 2009).

„Soziologische Konzeptualisierung“- erst jetzt löst sich der/ die ForscherIn von der Terminologie des Interviewten. Es werden abstrakte Kategorien gebildet, die das Wissen der ExpertInnen verdichten. Der letzte Schritt stellt die „Theoretische Generalisierung“ dar (vgl.

Meuser/ Nagel 2009). Die gewonnenen Kategorien werden nach ihren internen Zusammenhang organisiert. „Bei diesem rekonstruktiven Vorgehen werden Sinnzusammenhänge zu Typologien und zu Theorien verknüpft, und zwar dort, wo bisher Addition und pragmatisches Nebeneinander geherrscht haben.“ (Meuser/ Nagel 2009: 57).

4.2. Ergebnisse aus den Experteninterviews und –diskussionen

Die Bedeutung des Auslandsstudiums

Die „Bedeutung des Auslandsstudiums“ für die befragten Unternehmen zu erfassen war nicht leicht. Einerseits wollen die Human Resource Manager als potenzielle Arbeitgeber attraktiv für die Auslandsstudierenden wirken und ihre Auslandserfahrung als einen zusätzlichen Wert sehen, andererseits müssen sie gegenüber den InlandsabsolventInnen loyal sein und keine offene Bevorzugung aussprechen. Als RepräsentantInnen ihrer Firma müssen sie vorsichtig mit ihrer Wortwahl umgehen, sodass ihnen keine Vorwürfe in Bezug auf Benachteiligung von InlandsabsolventInnen angehängt werden kann.

Dementsprechend wurden vorsichtige Antworten auf die Frage „Ist es für Ihre Firma von Bedeutung oder nicht von Bedeutung, ob jemand im Ausland sein Studium absolviert hat?“, gegeben.

Das Auslandsstudium wurde als „interessanter Zusatzwert“, als „Bonus“, als „wertschätzend“ als „bessere universitäre Ausbildung“, „als Vorteil, wenn es um die universitäre Ausbildung geht“ usw., beschrieben. Einige InterviewpartnerInnen begründeten den „Bonus“ dadurch, dass die Person internationale Erfahrungen gesammelt hat bzw. eine Fremdsprache perfekt beherrscht und eine andere Arbeitskultur kennen gelernt hat. Vor allem für internationale Firmen oder solche, die in einem internationalen Umfeld arbeiten, ist die perfekte Beherrschung einer westlichen Fremdsprache ein wesentlicher Vorteil.

Nach diesen vielschichtigen und vieldeutigen Beschreibungen des „interessanten Zusatzwerts Auslandsstudium“, erfolgte jedoch meistens eine schwache bis starke Relativierung, im Sinne von „Ja, es ist ein Bonus, aber...“. Mehrmals wurde darauf verwiesen, dass das Auslandsstudium allein nicht genügt, um eine Position zu erhalten. Es geht vielmehr darum, dass die BewerberInnen bestimmte Fähigkeiten und Eigenschaften mitbringen, die den Anforderungen der ausgeschriebenen Position entsprechen. Das Kriterium „Studieren im Ausland“ allein reicht nicht aus. In diesem Zusammenhang wurde einige Male auf die komplexen Auswahlverfahren verwiesen, durch welche ein

„ganzheitliches Bild“ des Bewerbers erzeugt wird. Ziel ist den passenden Bewerber für den Job „herauszufiltern“.

Wie diese Auswahlverfahren ablaufen, hängt natürlich von der Position, der Firmenkultur und der Branche ab.

In einer Gruppendiskussion zum Thema „Bedeutung des Auslandsstudiums“ auf dem Kongress „Karriere in Bulgarien- Warum nicht?“, brachte dies Frau Diana Nikoleva sehr gut auf dem Punkt: „Das Auslandsstudium allein bestimmt nicht darüber, ob eine Person eingestellt wird. Das ganze Paket muss stimmen- von der Motivation bis zum Können.“ - leitende Mitarbeiterin bei der Firma Ernst&Young

Das Image, welches das „westliche“ Auslandsdiplom vor zehn Jahren genoss, gilt als längst überholt- so die Meinungen einiger InterviewpartnerInnen. Mittlerweile ist es keine Besonderheit mehr, wenn man im Ausland studiert oder sogar dort ein Studium abgeschlossen hat. Prinzipiell geht aus den Interviews hervor, dass zurückgekehrte BildungsmigrantInnen bei Bewerbungsgesprächen nicht bevorzugt werden, da es um die geforderten Qualifikationen geht.

Die Frage: „Glauben Sie, dass jemand der im Ausland studiert hat leichter die Karriereleiter raufklettert bzw., dass ihm dies Vorteile beim Berufsaufstieg bringt?“ wurde in den meisten Fällen mit der Aussage beantwortet, dass die Leistungsfähigkeit und der Erfolg für die Beförderung entscheidend sind und hier keine Unterschiede zwischen den beiden Gruppen zu beobachten sind.

Als die InterviewpartnerInnen in der nächsten Frage nach ihrer persönlichen Meinung über die „Bedeutung des Auslandsstudiums“ im Allgemeinen⁹ befragt wurden, knüpften viele GesprächspartnerInnen wieder an ihre Anfangsäußerungen an und begründeten detaillierter, weshalb das Auslandsstudium ein „Bonus“ sein kann. Hier wurde vor allem zwischen dem bulgarischen und dem westlichen Hochschulsystem verglichen, wobei eindeutig hervorkam, dass westliche Bildungseinrichtungen StudentInnen besser für die Berufswelt vorbereiten, als bulgarische Universitäten. Dies gilt im Besonderen für Studienrichtungen, die in Bulgarien keine „lange“ Tradition genießen bzw. noch sehr neu sind, wie beispielsweise Marketing, Web Design, Finanzwesen, etc.. Welche Kompetenzen besonders gut im Ausland zu erwerben sind, welche konkreten Unterschiede es zwischen den westlichen und bulgarischen Bildungssystemen gibt und welche Studienrichtungen bzw. beruflichen

⁹ In Bezug auf die Kompetenzen, die man sich dadurch aneignet, Vorteile beim Bewerbungsgespräch, in Bezug auf Karriereverlauf

Spezialisierungen besonders gefragt sind, wird in den nächsten Kapiteln näher erläutert werden.

Wichtig zu erwähnen ist, dass das Auslandsdiplom nahezu unbedeutend ist, wenn die Person keine Berufserfahrung aufweisen kann. Das heißt, die Expertise der BewerberInnen hat für deren Einstellung im Unternehmen mindestens eine gleichwertige Bedeutung wie das Auslandsdiplom, wenn nicht sogar eine höhere. Dies bezeugte der Großteil der HRMs. Um wie viel wichtiger nun die Berufserfahrung wirklich ist, ist unterschiedlich und hängt von den Anforderungen der Position ab.

Weiters wurde auch auf die Eigenverantwortlichkeit der StudentInnen verwiesen:

„Ausschlaggebend ist nicht wo man studiert hat, sondern was man kann und ob man sich bemüht hat etwas zu lernen.“- teilte mir eine HRM Mitarbeiterin mit. Es liegt somit in den eigenen Händen, ob man seine Chancen nützt und sich bemüht, fleißig ist und sein Studium und auch seine berufliche Karriere vorantreibt- das Endresultat und nicht der Studienort zählen.

Vergleich zwischen dem „westlichen“ und dem bulgarischen Bildungssystem

Die Gegenüberstellung des bulgarischen und des „westlichen“ Hochschulsystems war in fast allen Interviews und in den Kongressdiskussionen ein Thema. Die folgenden Unterschiede beruhen auf persönliche Erfahrungen der InterviewpartnerInnen und KongressdiskussionsteilnehmerInnen oder aus Erzählungen von Dritten.

Es wurden verschiedene Qualitäten der westlichen Bildungseinrichtungen aufgezählt. Das bulgarische Bildungssystem wurde, mit mehr oder minder vorsichtig gewählten Worten wie „schlechter“, „viel zu theoriegeleitet“ oder „rückständig“, bezeichnet. Diese Aussagen sind nicht überraschend, da es genau diese Qualitätsdiskrepanz zwischen den Universitäten ist, die die bulgarischen StudentInnen zur Bildungsmigration motivieren.

Eine Personalmanagerin brachte einige wesentliche Unterschiede gut auf dem Punkt: „Meiner Meinung nach ist das Studium im Ausland praxisbezogener. Während der Studienzeit lernt man dort mehr die Entfaltung der soft skills. Außerdem kann man im Ausland selbstbestimmter entscheiden welche Lehrveranstaltungen man besuchen möchte.“ Oftmals wurde von den InterviewpartnerInnen und den KongressdiskussionsteilnehmerInnen die bulgarische Hochschulbildung als zu wenig marktorientiert gesehen. Gelobt wurden des Weiteren die freie Gestaltung der Lehrveranstaltungen an den ausländischen Universitäten,

die Vertiefungsfächer (Spezialisierung) sowie die Studienpläne, da sie flexibler sind und sich besser an den Anforderungen des Arbeitsmarkts orientieren.

Ferner wurde erwähnt, dass es in den „westlichen“ Studienplänen oft verpflichtende Praktika gibt, sodass neben dem Studium Berufserfahrung gesammelt werden kann. Dieser Trend findet mit Verzögerung auch in Bulgarien statt. In diesem Zusammenhang wurde oftmals in den Interviews die Forderung gestellt, dass sich das bulgarische Bildungssystem mehr an das „westliche“ orientieren solle, sodass berufsrelevante Kompetenzen gefördert werden können.

Wie bereits angeschnitten, weisen nicht alle bulgarischen Universitäten bzw. Studienrichtungen solche Mängel auf. Die bulgarische Technische Universität wurde als ein positives Beispiel genannt. Technische Studienrichtungen - die in Bulgarien eine lange Tradition haben - ermöglichen eine professionelle Ausbildung auf hohem Niveau. Die Annahme dahinter ist, dass Sphären, die dem kommunistischen Regime nicht widersprachen, sich sehr gut entwickeln konnten, während Studienrichtungen wie Sozial- oder Geisteswissenschaften „unterdrückt“ wurden, da sie den Anspruch erheben, gesellschaftliche Strukturen bzw. politische Maßnahmen kritisch zu betrachten. Dazu kommen natürlich auch Studienrichtungen die prinzipiell neu sind, z.B. jene im Telekommunikation- oder im Finanzbereich.

Durch die bessere universitäre Ausbildung können sich bulgarische „BildungsmigrantInnen“ wichtige Fähigkeiten aneignen, die detailliert in dem Kapitel „Unterschiede in Bezug auf die Kompetenzen zwischen den bulgarischen Auslands- und Inlandsabsolventen“ angeführt werden.

Branchen, die sich besonders für StudentInnen mit ausländischem Hochschulabschluss interessieren

Von besonderem Interesse für bulgarische AuslandsstudentInnen ist wahrscheinlich dieses Kapitel, da es hier um potenzielle Arbeitsbranchen geht, die sich besonders für Studierende aus dem Ausland interessieren.

Die Frage an die Human Resource Manager war: „Gibt es Ihrer Meinung nach Branchen, für die Personen mit einem abgeschlossenen Diplomstudium im Ausland besonders von Interesse sind bzw. existieren Branchen, für die das Auslandsstudium eines Bewerbungskandidaten nicht von Bedeutung ist?“. Aber auch in einer Kongresspräsentation konnten wichtige Hinweise gesammelt werden.

Hier die Ergebnisse:

Auf der einen Seite sind hier Outsourcing Firmen zu nennen, die im Bereich der Dienstleistungen agieren. Das können Auftragsprojekte in den verschiedensten Themenbereichen sein, die unterschiedliche Sprach- und Spezialisierungsanforderungen vorgeben. Oder auch Call Center, denen das perfekte Beherrschen einer Fremdsprache genügt. Diese Outsourcing Firmen suchen gezielt Leute mit internationaler Erfahrung bzw. Fremdsprachenkenntnisse.¹⁰

Ein Beispiel dafür ist die Firma Sutherland GS in Bulgarien. Die Outsourcingzweigstelle arbeitet mit verschiedenen europäischen Ländern zusammen und erhält Projektaufträge zu den verschiedensten Themenbereichen, wie Energie, Umwelt, Unternehmens- oder Finanzberatung. Jedes Projekt bringt, einerseits aufgrund des Themenbereiches um den es sich handelt und andererseits aufgrund der Sprache in der es ausgeführt wird, verschiedene Anforderungen an die Jobpositionen. Insofern werden hier besonders Personen gesucht, die perfekt eine europäische Fremdsprache beherrschen, ihre dazugehörigen spezifischen Fachterminologien kennen und einen Hochschulabschluss aufweisen. „Aus der Sicht der Kandidaten, die im Ausland studiert haben ist es klarerweise für sie einfacher, weil sie die fachspezifischen Terminologien in der Fremdsprache schon kennen. Für jemanden, der Finanzen und Rechnungswesen in Bulgarien abgeschlossen hat, in der Schule Deutsch gelernt hat oder Deutschsprachkurse besucht hat, dem werden diese fachspezifischen Begriffe fehlen.“, so eine Personalmanagerin.

Call Center sind ebenso aus dem Ausland nach Bulgarien verlagerte Branchen. Um dort zu arbeiten genügt nur die perfekte Kenntnis einer europäischen Fremdsprache.

Außerhalb der Outsourcing- Arbeitswelt existieren internationale Unternehmen sowie Firmen, die Kontakte mit ausländischen Unternehmen haben. Diese schätzen bulgarische AuslandsabsolventInnen besonders. Dieses Interesse resultiert aus dem Mangel an AbsolventInnen in Bulgarien, die die geforderten Qualifikationen bzw. die geforderte Ausbildung für bestimmte Spezialisierungen nicht aufweisen. Der Grund dafür ist, dass es sich dabei um sehr praktisch orientierte Tätigkeitsbereiche handelt, in denen Bulgarien wie erwähnt, noch keine Ausbildungstradition hat. Es werden vor allem Spezialisten im Bereich Finanzen, Buchhaltung, Account Management, Marketing und Medien, Web Design oder Programmierung gesucht. Branchenspezifisch sind hier das Banken- und Finanzwesen anzuführen sowie die hoch technologische Verarbeitungsindustrie, der Energiesektor, und die Telekommunikations- und Informationsmedien. Die öffentliche Verwaltung sowie die Bildungswissenschaften wurden ebenfalls genannt. Es gibt auch Studienrichtungen wie

¹⁰ Outsourcing kann folgendermaßen definiert werden: „Ein Unternehmen konzentriert sich auf seine Kernkompetenzen, indem es Produktionsschritte, administrative Prozesse oder ganze Strukturen in die Hand Dritter gibt. Der Outsourcing-Partner entlastet so seinen Auftraggeber von Tätigkeitsfeldern, die nicht unmittelbar mit dem Unternehmenserfolg verbunden sind.“ (www.foerderland.de).

Medizin, Pharmazie, Jus oder Ingenieurwissenschaften, die bulgarischen BildungsmigrantInnen keine Vorteile bringen, da dafür die Arbeitsmarktnachfrage gedeckt ist. Ferner wurde mir mitgeteilt, dass Berufsspezialisierungen im Bereich der Forschung in Bulgarien wenig Nachfrage finden, weil es für solche kostspieligen Innovationen kein Geld gibt. Außerdem existieren im Ausland Spezialisierungen, die in Bulgarien prinzipiell noch nicht etabliert worden sind, wie beispielsweise Maschinenbauwesen oder Auto Design. Ein Interviewpartner meinte: „Es gibt viele Branchen, die sich für die Absolventen im Ausland nicht interessieren, also lass uns über die reden, die es tun.“ Das heißt, seiner Meinung nach wird für den Großteil der bulgarischen Arbeitsplätze ein Auslandsstudium (zumindest bis jetzt) nicht benötigt.

Eine weitere Möglichkeit sich in Bulgarien beruflich zu verwirklichen ist die Gründung eines eigenen Unternehmens, wenn man dafür das nötige Startkapital und Know-how besitzt.

Unterschiede in Bezug auf die Kompetenzen zwischen den bulgarischen Auslands- und InlandsabsolventInnen

Gibt es Unterschiede in Bezug auf die Kompetenzen zwischen den StudentInnen die im Ausland bzw. die in Bulgarien studiert haben? Welche berufsrelevanten Fähigkeiten kann man besser im Ausland erwerben als in Bulgarien? Welche „karrierefördernden“ Erfahrungen haben bulgarische Absolventen gegenüber denen, die im Ausland studiert haben und umgekehrt?

Auf den Themenbereich der Kompetenzen wurde in den Experteninterviews ein besonderer Schwerpunkt gelegt, da es wichtig zu wissen ist, welche berufsrelevanten Eigenschaften und Fähigkeiten ArbeitgeberInnen in Bulgarien Auslands- und InlandsabsolventInnen zuschreiben. Obwohl es sich hier nicht um repräsentative Ergebnisse handelt, können dadurch bulgarische StudentInnen im Ausland ihre eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen mit den hier dargelegten Ergebnissen vergleichen und über ihre eigenen individuellen Fähigkeiten und Qualitäten reflektieren. Methodisch spielen die Resultate eine wichtige Rolle, da sie anschließend mit den Ergebnissen des Studentenfragebogens verknüpft werden.

Prinzipiell ist zu sagen, dass die Antworten auf die oben genannten Fragen sehr unterschiedlich, interessanterweise aber auch sehr ähnlich ausfielen.

Starke Überlappungen gab es bei den Aussagen, dass...

- ...sich HochschülerInnen an ausländischen Universitäten besser bestimmte berufsrelevante Kompetenzen und Wissen aneignen können, bessere

Fremdsprachenkenntnisse besitzen und mehr interkulturelle Erfahrungen gesammelt haben als StudentInnen, die in Bulgarien studiert haben.

- ...Alumni in Bulgarien besser die bulgarische wirtschaftspolitische Lage einschätzen können und mehr soziale Kontakte aufweisen, die ihnen berufsrelevante Informationen weiterleiten.
- ...zurückgekehrte AuslandsabsolventInnen zu hohe Erwartungen bezüglich der Gehaltshöhe und Positionsbesetzung haben.

Wie schon erwähnt, gab es zu bestimmten Themenbereichen sehr unterschiedliche Denkweisen und Auffassungen, vor allem bei den Themen „Berufserfahrung“ und „Gründung einer eigenen Firma“.

Wie die Ergebnisse im Detail ausfallen, soll in den folgenden Kapiteln verdeutlicht werden.

- Interkulturelle Erfahrung

„Das was mir bei den Bewerbern, die im Ausland studiert haben auffällt, ist, dass sie mehr Erfahrung mit Personen aus einem interkulturellen Umfeld haben. Das kann als eine Art Kompetenz gesehen werden, die man in Bulgarien schwerer erleben kann.“- Senior Consultant bei der Personalberatungsfirma.

Die Erfahrung teilen auch andere InterviewpartnerInnen. Einerseits kommt man durch das Auslandsstudium mit anderen ausländischen StudentInnen in Kontakt, besonders in Einwanderungsländern wie den USA, Großbritannien, aber auch in Österreich und Deutschland gibt es viele ausländische StudentInnen aus unterschiedlichsten Ländern. Zudem ist es durch das Arbeiten, Leben und Studieren in einem fremden Land unvermeidlich mit den Praktiken und Verhaltensweisen der Aufnahmegesellschaft konfrontiert zu werden. Viele HRMs sind der Auffassung, dass man durch den Auslandsaufenthalt die Mentalität eines Landes besser kennen lernt und sich im besten Fall auch damit „auskennt“ bzw. kulturell bedingte Verhaltensweisen und Praktiken versteht. Diese Fähigkeit kann sehr kostbar sein, wenn man in Bulgarien in einem internationalen Unternehmen arbeitet, wie das nächste Zitat verdeutlicht: „(...) und wenn du jetzt mit einem Franzosen redest, dann weißt du, wenn du dort gelebt und studiert hast, wie seine Mentalität ist und du weißt besser, wie du vorgehen musst. (...) Es gibt Leute, die hier französische Philologie studiert haben und wenn sie dann mit einem wilden Franzosen telefonieren ist es schon mal so weit gekommen, dass sie in Tränen ausgebrochen sind, weil sie es nicht gewohnt sind, dass der Franzose in einem Moment eine riesigen Wutanfall bekommt und schreit und dann, im nächsten Moment ist er zahm und sagt nur, Ja und Amen..“- HRM einer Outsourcing Firma.

- Sprachkenntnisse

Wie angenommen werden konnte, waren es vor allem die Sprachkenntnisse, die unter den Befragten und auch den KongressdiskussionsteilnehmerInnen, als wichtigste Kompetenz gesehen wurden. Eine Interviewpartnerin teilte mir mit, dass besonders in leitenden Managementpositionen sehr gute Fremdsprachenkenntnisse von Bedeutung sind. Durch das Studieren im Ausland werden auch spezifische Fachterminologien erlernt, die, wie schon erwähnt, besonders bei Outsourcingprojekten unabdingbar sind. Wenn man nur in Bulgarien eine Fremdsprache studiert hat kann es sein, dass man bestimmte Fachterminologien nicht kennt, oder eine „veraltete“, nicht mehr gebräuchliche Sprechweise verwendet, bzw. die Mentalität einer kulturellen Gruppe nicht versteht.

Eine Personalmanagerin teilte mir mit, dass auch im Bereich des Journalismus Sprachkenntnisse von enormer Bedeutung sind: „Durch die Globalisierung und den sich rasant ausbreitenden Informationsaustausch ist es sehr wichtig fremde Sprachen zu beherrschen, weil das ein zusätzlicher Gewinn an Information ist. „(...) Beispielsweise Englisch ist für mich eine Voraussetzung, aber wenn du dazu noch Französisch kannst, dann weiten sich deine Möglichkeiten zu neuem Wissen zu gelangen, sehr aus.“

- Soft Skills

Einige Male wurde auch das Modewort „Soft Skills“ erwähnt, welche besonders gut von Studierenden im Ausland beherrscht werden. Nach Angaben einer Gesprächspartnerin fallen darunter Eigenschaften und Fähigkeiten wie gute Kommunikationsfähigkeit, Führungskompetenzen, Teamwork, Engagement, Verantwortung übernehmen, gute Präsentationstechniken und Stressresistenz. Ihrer Meinung nach werden diese Fähigkeiten im Ausland schon während der Studienzeit erlernt. Eine andere befragte Person verwies ebenfalls auf die gut entwickelte Fähigkeit ein Thema auszuarbeiten und darzustellen: „Beispielsweise bei der Auswahl von Kandidaten geben wir fiktive Fälle an, die der Kandidat ausarbeiten muss. Und hier lässt sich schon die Tendenz erkennen, dass die Personen die im Ausland studiert haben und kaum Berufserfahrung haben strukturierter arbeiten, sich mit dem Aufbau eines Themas besser auskennen und besser präsentieren und argumentieren können als InlandsabsolventInnen ohne Berufserfahrung“.

Sie fügte hinzu, dass diese Eigenschaften natürlich auch während der Einschulungszeit erlernt werden können.

Zwei andere Eigenschaften wurden ebenfalls erwähnt, nämlich, dass Alumni mit westlichem Diplom engagierter und selbstständiger arbeiten. Auf die zweite Eigenschaft soll nun näher eingegangen werden.

- Eigenverantwortung/ Selbstständigkeit

Die Migration in ein fremdes Land ist kein leichtes Unterfangen. Dies wurde auch in einem Experteninterview erwähnt. StudentInnen, die ins Ausland immigriert sind, müssen neue Kontakte knüpfen, ihr Leben selbstständig organisieren und neuen, unbekanntem Herausforderungen begegnen. Außerdem muss man sich als ausländischer Student/ ausländische Studentin mehr beweisen und härter arbeiten, um Anerkennung zu gewinnen. Die Befragte war der Meinung, dass man durch diese Herausforderungen und Kämpfe wächst, sodass man sich in Folge verändert, selbstständiger und eigenverantwortlicher handelt.

Die Eigenverantwortung im Studium wurde in einem anderen Interview angesprochen. Durch die freie Gestaltung der Lehrveranstaltungen tragen die StudentInnen mehr Verantwortung für ihre universitäre Ausbildung und in weiterer Folge für das Endergebnis ihrer Qualifikation. Neben der erlernten Selbstständigkeit gibt es auch andere Kompetenzen, die im Besonderen durch die universitäre Ausbildung aufgenommen werden.

- Akademische Qualifizierung

Im Kapitel „Vergleich zwischen dem `westlichen` und bulgarischen Bildungssystem“ wurden schon die wesentlichen Merkmale der Hochschuleinrichtungen genannt. In diesem Absatz soll kurz dargestellt werden, welche Kompetenzen man sich im Speziellen besser im Ausland aneignen kann. Solche wären: Ein Thema bzw. eine Problemstellung systematisch auszuarbeiten. Anschließend die Ergebnisse erfolgreich präsentieren, Argumente bringen und die Arbeit konstruktiv verteidigen können. In den Interviews wurde beschrieben, dass solche Kompetenzen auf westlichen Universitäten besser gelernt werden, in Bulgarien werden sie hingegen vor allem durch die Berufserfahrung erlernt.

- Berufserfahrung

Einige PersonalmanagerInnen waren der Meinung, dass Personen die im Ausland studiert haben bessere Praktika in größeren Firmen gemacht haben bzw. prinzipiell mehr und bessere Berufserfahrung haben. Das ist natürlich sehr individuell, je nachdem für welche Position man sich bewirbt. Als positiv wurde vermerkt, dass AuslandsabsolventInnen eine andere Organisations- und Arbeitskultur kennen. Dadurch kennen sie vielleicht andere Problemlösungsansätze, die in Bulgarien nicht bekannt sind. Besonders wurde in einigen Interviews, aber auch in der Kongressdiskussion die westliche Arbeitskultur gelobt.

- Arbeitskultur

Genannte Merkmale der westlichen Arbeitskultur waren: effizientes, lösungsorientiertes Arbeiten, Präzision, pünktlich sein sowie wissen wie man sich zu verhalten hat. Es wurde

auch angeführt, dass in Bulgarien jede/r MitarbeiterIn für sich kämpft, es herrscht kein Teamgeist. Ein strukturierter Arbeitsprozess und die zuvor angesprochenen Präsentationstechniken wurden auch als lobenswert genannt. Ein Mitbegründer der NGO „Tuk Tam“, erwähnte im Hinblick auf die westliche Arbeitsmethode folgendes: „Das Wissen wie du eine Arbeit angehst und die Methodik dazu, also das du konsequent bist, bei der Sache bleibst, wie oft du Pausen machst oder, dass du dich nicht von Firmenintrigen oder Konflikten beeinflussen lässt und solche Sachen.“

Vorteile bei der Absolvierung eines Studiums im Inland

Wie die Überschrift schon sagt, wird es in diesem Kapitel um die Vorteile gehen, welche die InlandsabsolventInnen gegenüber Alumni mit Auslandsdiplom haben, mit anderen Worten, handelt dieser Abschnitt von speziellem Wissen und von den Erwartungen der zurückgekehrten AbsolventInnen.

- Berufserfahrung:

Wie schon kurz angesprochen, gab es besonders in diesem Punkt sehr unterschiedliche Meinungen zwischen den PersonalmanagerInnen bzw. wurden auch in den Kongressdiskussionen verschiedene Perspektiven deutlich. Es gab InterviewpartnerInnen, die der Meinung waren, dass Auslandsstudierende „mehr“ Berufserfahrung aufweisen, als Inlandsstudierende. An dieser Stelle werden die Argumente dargestellt, die die gegensätzliche Meinung vertreten:

Aufgrund dessen, dass die bulgarischen Universitäten nicht den benötigten praktischen Bezug zur Berufswelt herstellen können, bzw. essentielle praxisorientierte Kompetenzen nicht vermittelt werden, fangen viele Studierende in Bulgarien schon während ihres Studiums an einer qualifizierten Arbeit nachzugehen. Dadurch können sie sich die benötigten Qualifikationen aneignen und mit ihrer Absolvierung des Studiums haben sie sogar Berufserfahrung gesammelt. Dies macht sie auf den Arbeitsmarkt ebenfalls konkurrenzfähig. Das heißt, aufgrund des mangelnden Angebots an praktischer Erfahrung auf den bulgarischen Universitäten, nehmen es die HochschülerInnen in Bulgarien selbst in die Hand Berufserfahrung zu sammeln.

Bei Abschluss des Studiums haben viele AbsolventInnen schon Arbeitserfahrung gesammelt und sie kennen sie sich besser mit der Arbeitskultur aus.

Hingegen nehmen ihre KollegInnen im Ausland unqualifizierte Jobs an, nur um etwas Geld zu verdienen. „Oftmals haben die Personen im Ausland irgendwelche Jobs angenommen, die zeitraubend bzw. Karriere raubend sind, da sie ihnen keine Berufserfahrung zu ihrer

Spezialisierung ermöglichen“ - Diana Nikolaeva, leitende Mitarbeiterin Ernst&Young

- Soziale Kontakte

In den explorativen Interviews, welche mit drei Studentinnen durchgeführt wurden, aber auch in den Experteninterviews wurde erwähnt, dass soziale Kontakte bzw. das soziale Netzwerk eine wesentliche Bedeutung bei der Arbeitssuche einnehmen, zumal dadurch informelle Informationen über Gehalt, Arbeitspraktiken, Aufstiegschancen etc. erhalten werden können. In vielen Fällen ist es in Bulgarien das soziale Netzwerk durch welches eine Person zu einer Arbeitsstelle gelangt. Wenn man jedoch längere Zeit außerhalb seines Heimatlandes lebt, kann es passieren, dass sich der Freundes- und Bekanntenkreis in Bulgarien verkleinert bzw., dass keine sozialen Kontakte existieren die Informationen über das zukünftige Berufsfeld weiterleiten könnten. StudentInnen in Bulgarien haben in der Zwischenzeit schon Kontakte zu Mitstudierenden geknüpft oder ein studentisches Netzwerk aufgebaut. Ebenso wurde genannt, dass sie schon durch Praktika, oder Bewerbungen potenzielle ArbeitgeberInnen kennen gelernt haben. Dies bringt den einheimischen Alumni Vorteile bei der Arbeitssuche.

- Kenntnis über wirtschaftspolitische Lage Bulgariens

Oftmals wurde genannt, dass junge Leute die lange Zeit im Ausland verbracht haben keine wirklichkeitsgetreuen Vorstellungen über die wirtschaftspolitische Lage in Bulgarien haben. Sie haben keine realistische Einschätzung über den bulgarischen Arbeitsmarkt, der Marktsituation und die Gehaltshöhen. Eine Mitbegründerin von der NGO „Tuk Tam“, meint dazu folgendes: „Und hier, kann es sein, dass jemand, der lange Zeit im Ausland war die Kontakte und das Wissen über die wirtschaftspolitische Situation in Bulgarien verloren hat, bzw. nicht genau weiß, wie sich in seiner Abwesenheit Bulgarien entwickelt hat. (...) weil es gibt Arbeitsbereiche in denen es sehr wichtig ist, dass du beispielsweise auf den letzten Stand der politischen Entscheidungen und Gesetze in Bulgarien bist“.

In solchen Branchen können inländische Alumni einen Vorteil bei der Bewerbung haben. Des weiteren berichtete eine interviewte Person, dass HochschulabsolventInnen in Bulgarien besser wissen, wie in Bulgarien „Business“ gemacht wird, da sie die Mentalität, die Möglichkeiten und Gegebenheiten des Marktes in Bulgarien besser kennen. Zurückgekehrte AuslandsabsolventInnen haben gute Ideen, aber sie können diese oftmals aufgrund der oben beschriebenen Gründe nicht umsetzen.

Praktische Ratschläge

Dieses Kapitel ist sicherlich für die bulgarischen AuslandsstudentInnen von großem Interesse, denn es geht um die Tipps und Ratschläge, welche die ArbeitgeberInnen im Allgemeinen bei der Arbeitssuche empfehlen, aber im Speziellen sich an die AuslandsstudentInnen richten.

Diese Empfehlungen konnten in folgende Kategorien unterteilt werden: „Ratschläge bezüglich der Einstellung bei der Arbeitssuche“, „Ratschläge hinsichtlich dem Vorgehen bei der Arbeitssuche“, „Empfehlung Berufserfahrung zu sammeln“ und „persönliche Reflexion“.

- Ratschläge bezüglich der Einstellung bei der Arbeitssuche

Die am häufigsten genannte Empfehlung an die zurückgekehrten AuslandsabsolventInnen war realistisch zu sein und nicht zu glauben, dass man mit seinem Auslandsabschluss etwas Besonderes ist. Dazu meinte eine Interviewpartnerin: „(...) ja, also minimale Erwartungen und Wünsche. Ja, das ist wirklich so, sie sollen nicht erwarten, wenn sie aus beruflichen Gründen zurückgekommen sind, dürfen sie ihre Erwartungen nicht so hoch stellen, sie sollen nicht glauben, dass sie die Besten sind, und ihre Ausbildung ist die Beste.“

Sie empfiehlt, dass die Arbeitssuchenden auf die gleiche Weise Arbeit suchen sollen, wie sie es auch im Studienland getan hätten, dadurch können unrealistische Erwartungen gemindert und Enttäuschungen vorgebeugt werden.

Ferner wurde geraten flexibel zu sein, besonders, wenn man eine Spezialisierung aufweist, die in Bulgarien nicht gefragt ist. Hier muss man bereit sein umzulernen und sich den Gegebenheiten anzupassen.

Weitere Einstellungen, die zum Erfolg führen, sind: sich über die Marktsituation in Bulgarien zu informieren, bei der Suche einerseits geduldig zu sein, andererseits aktiv zu suchen und in den passenden Momenten schnell zu handeln.

Mehrfach wurde auch betont, dass die BildungsmigrantInnen versuchen sollten ihre „westlichen Standards“ und die westliche Arbeitskultur, die sie sich angeeignet haben, beizubehalten und sich nicht von einem trägen Umfeld beeinflussen zu lassen und schon gar nicht von der Schwarzmalerei in Bulgarien. Ein Gesprächspartner sagte: „BulgarInnen, mit internationaler Erfahrung sollen diese <westlichen Standards> in Bulgarien verbreiten, wie zum Beispiel seinen Müll nicht auf die Straße werfen, Regeln respektieren und einhalten, zueinander freundlicher und höflicher sein etc.“. Diese Aussagen sind relativ provokant, allerdings versucht hier der Gesprächspartner mit einer Übertreibung auf die Probleme aufmerksam zu machen.

- Ratschläge hinsichtlich des Vorgehens bei der Arbeitssuche

Ausländische Firmen in Bulgarien, und vor allem solche mit ausländischem Chef und Firmen, die mit internationalen Unternehmen zusammen arbeiten, interessieren sich für StudentInnen mit internationaler Erfahrung. Bei diesen Firmen sollen Personen mit westlichem Diplom ihre Arbeitssuche beginnen.

Außerdem wurde geraten verschiedene Online-Jobseiten zu durchforsten, in denen täglich Jobannoncen ausgeschrieben werden. Eine Interviewteilnehmerin empfiehlt auch diverse Jobkarriereseiten, wie beispielsweise „Karieri“, die nicht nur bezahlte Annoncen online stellen, sondern auch Arbeitsmarktanalysen durchführen, Informationen zur beruflichen Entwicklung preisgeben und Empfehlungen abgeben, wie beispielsweise ein Bewerbungs- oder Motivationsschreiben bestmöglich gestaltet werden kann.

Punkto Bewerbungsschreiben sei prinzipiell wichtig, dass man sich davor gründlich über die Firma bei der man sich bewirbt informiert und sich wirklich für jede einzelne Bewerbung Mühe gibt, sodass Schablonenbewerbungen vermieden werden, denn diese erkennt der/ die ArbeitgeberIn auf den ersten Blick. Insofern der Rat: Man muss sich positiv von den restlichen BewerberInnen abheben.

Nicht zu leugnen ist die gängige Praxis (die sicherlich auch für Österreich zutrifft), durch Freunde und Bekannte eine Arbeitsstelle vermittelt zu bekommen. Diese Strategie der Arbeitssuche ist nach einer Befragten viel effektiver als die Suche in Jobportals: „Ja, meiner Meinung nach sind die Job-Seiten im Internet ziemlich uneffektiv. Also ich würde den Personen raten sich bei Freunden und Verwandten umzuhören“. Das Durchforsten der sozialen Kontakte wurde als ein sehr effizientes Mittel bei der Arbeitssuche genannt. „Ja, weil man muss sich vorstellen, dass die Firmen pro Tag hunderte von CVs anschauen, deswegen muss man eher informell handeln, wenn man jetzt eine gute Arbeit haben will.“ Soziale Kontakte können auch durch soziale Netzwerke erweitert werden. Eine interviewte Person empfiehlt allen retournierten BildungsmigrantInnen, oder solchen, die es noch werden wollen sich bei „Tuk Tam“ zu melden, weil die NGO ihr Sozialkapital nützt um zurückgekehrte AuslandsabsolventInnen zu beraten und zu unterstützen. Auch der Befragte/ die Befragte selbst hat, als „Tuk Tam“ noch im Entstehungsprozess war, mit Hilfe des Netzwerks Arbeit gefunden:

„Da hat mir `Tuk Tam` geholfen, weil ich ein Mädchen gekannt habe die dort schon gearbeitet hat und sie hat gesagt ich soll ihr mein CV geben, sie wird es auf den oberen Stapel der Bewerbungen platzieren ja und so hat sich das ergeben.“

Anschließend betonte er jedoch, dass die Empfehlung allein nicht ausreicht, eine Stelle zu bekommen, man muss klarerweise die nötigen Kompetenzen mitbringen und geeignet für den Job sein.

Ein anderer Ratschlag ist verschiedene Berufsforen zu besuchen, und sich dort persönlich bei den Firmen vorzustellen. Eine andere Option ist die Initiativbewerbung, also sich eine Firma auszusuchen die einem gut gefällt, sich gut über sie zu informieren und anzuschreiben.

Ebenfalls zu bedenken ist, dass die Zahl der Annoncen in den letzten eineinhalb Jahren aufgrund der Krise gesunken ist. Arbeit zu finden ist schwieriger geworden. Dadurch bedarf es einer längeren Anlaufphase bei der Arbeitssuche, AuslandsstudentInnen sollten sich schon während ihres Studiums umschaun in welchen Firmen sie arbeiten wollen bzw. sich schon davor über ihre Möglichkeiten informieren, erklärte eine Befragte.

Überdies wurde empfohlen über die Option nachzudenken selbst eine Firma zu gründen.

Unter den InterviewpartnerInnen gab es zwei Fälle, die diese Option nutzten.

Die Gründe dabei waren unterschiedlich. Im ersten Fall hat die Zurückgekehrte keine Arbeit gefunden, im zweiten Fall war der Absolvent unzufrieden mit seiner Funktion in der Firma. In beiden Fällen jedoch, geschah der Aufbau eines Unternehmens nicht im Alleingang sondern mit FreundInnen oder KollegInnen. Die GründerInnen teilten mir mit, dass es vor allem im Dienstleistungssektor möglich und auch klüger ist, zuerst KundInnen ans Land zu ziehen und dann MitarbeiterInnen einzustellen und ein Büro zu mieten. Außerdem war in beiden Beispielen der Anfang - wie so oft - schwierig. Die neuen UnternehmerInnen mussten sehr viele finanzielle Opfer bringen und am Existenzminimum leben.

- Empfehlung Berufserfahrung zu sammeln

Mehrmals wurde genannt, dass das Auslandsstudium allein nicht ausreicht, um angestellt zu werden, da die Arbeitserfahrung essentiell ist. Das Praktikum wurde in diesem Zusammenhang erwähnt, da es StudentInnen einen beruflichen Einstieg ermöglicht.

Besonders wurde hervorgehoben, dass AuslandsstudentInnen die Chance in Erwägung ziehen sollten, in den Sommermonaten in Bulgarien ein Praktikum zu machen, um einerseits die Arbeitskultur kennen zu lernen und zu sehen, ob ihnen dieser Arbeitsbereich gefällt.

Zudem können sie dadurch berufsrelevante Kontakte in Bulgarien knüpfen, welche ihnen bei der späteren Arbeitssuche von Nutzen sein könnten.

Betont wurde auch, dass sich AbsolventInnen auf ein Fachgebiet spezialisieren sollten.

- Persönliche Reflexion

Das Nachdenken über die persönlichen Wünsche und Vorstellungen und in welchem Land man diese verwirklichen will, kann sehr verwirrend sein und oft ein Gefühl von Planlosigkeit erwecken. Trotzdem ist es entscheidend über seine Zukunft bewusst nachzudenken und Entscheidungen zu treffen. Diese Message kam sehr deutlich bei den Kongressdiskussionen und in einigen Interviews rüber. „Prinzipiell ist es sinnvoll eine gewisse Zeit im Ausland zu

verbringen, um Erfahrungen zu sammeln, zu sehen wie die Sachen so rennen. Es ist jedoch nicht Ziel führend, wenn jemand merkt, dass es nichts wird, dass er keine Perspektive sieht und trotzdem dort bleibt. (...) auch wenn man dadurch die elterlichen Erwartungen enttäuscht.“, äußerte sich ein Gesprächspartner.

Maria Shishkova, leitende Mitarbeiterin bei Aims Human Capital, meinte in einer Gruppendiskussion: „Wenn man weiß, dass man wieder zurück will, sollte man nicht lange zögern. (...). Wenn es um die Rückkehr geht, ist es leichter gleich nach dem Studium zurückzugehen, besser früher als später, weil man sich sonst integriert, vielleicht sogar eine Familie gründet und sich von Bulgarien entfremdet. Je mehr Zeit vergeht, desto schwieriger wird es eine Entscheidung zu treffen.“

„Back to the basics“ bzw. das Nachdenken über die wichtigsten Dinge im Leben- ist ein Aspekt der in den Diskussionsgruppen mit zurückgekehrten AuslandsabsolventInnen aufgegriffen wurde: „Ich will in Bulgarien eine Familie gründen. Ich will, dass meine Kinder ihre Großeltern kennen, ich will dass meine Kinder Bulgarisch sprechen.“, meinte ein Diskussionsteilnehmer.

Die Reflexion über solche emotionale Fragen hilft in weiterer Folge eine Entscheidung zu treffen, in welchem Land man seine berufliche Entfaltung sieht.

Gründe¹¹ nach Bulgarien zurückzukommen

Die Entscheidung zu fassen, ob man nach dem Studium in Bulgarien oder im Aufnahmeland seine berufliche Karriere verfolgt, ist für einige einfacher, für andere schwieriger zu treffen. Prinzipiell gilt, dass es sich um eine komplexe Verflechtung von Gründen handelt.

- Gründe emotionaler Natur

„Ja, das ist alles sehr individuell, also es gibt immer einen Mix aus Gründen, meistens sind es jedoch familiäre Gründe. Ja, also ich persönlich bereue es nicht, dass ich zurück gekommen bin.“- war die Antwort einer Befragten auf die Frage, weshalb sie nach Bulgarien zurück gekommen ist. Für sie war es schon bei ihrer Hinfahrt klar, dass sie eines Tages wieder nach Bulgarien zurückkommen wird.

Vor allem Gründe emotionaler Natur, wurden von den Befragten (die selbst im Ausland studiert haben) und von den KongressdiskussionsteilnehmerInnen als ausschlaggebend für die Rückkehr gesehen. Die Nähe zur Familie und zu Freunden bzw. das Gefühl daheim zu sein, sich mit den Personen im Aufnahmeland nicht identifizieren oder befreunden zu können, wurden als Motive genannt.

¹¹ Persönliche und allgemeine Gründe, die genannt wurden

- Berufliche Gründe

Neben den emotional- patriotischen Gründen, die weitaus entscheidender für die Rückkehr sind, wurden auch berufliche Gründe genannt. Wie zum Beispiel, dass es einfacher ist sich in Bulgarien beruflich zu etablieren, dass man kein Bleiberecht im Aufnahmeland mehr hat, im Ausland keine Arbeit findet bzw. bei der Arbeitssuche diskriminiert wird.

Eine Befragte sagte: „Also ich habe in Deutschland Freunde, die dort sehr schwer Arbeit gefunden haben, weil sich die Finanzkrise sehr stark ausgewirkt hat, vor allem auf die Ausländer.“

Auch ein anderer Interviewpartner gab an während seines Auslandsaufenthalts in Deutschland Diskriminierung, besser gesagt, eine Feindseligkeit in der Stadt zu spüren: „Ja, die Diskriminierung war sehr stark, es ist eine kleine Stadt, die Diskriminierung hat man, also nicht auf der Universität, sondern in der Stadt gespürt.“

Frau Shishkova meinte hinsichtlich der beruflichen Verwirklichung in Bulgarien: „Es ist falsch anzunehmen, dass man hier in Bulgarien schon von Anfang an ein hohes Gehalt bekommt, aber dafür haben die jungen Personen in Bulgarien die Möglichkeit sich schneller hoch zu arbeiten bzw. schneller die Früchte ihrer Arbeit zu ernten.“ Ein anderer

Diskussionsteilnehmer verwies ebenfalls auf die Vorteile in Bulgarien zu arbeiten: „Junge Menschen in Bulgarien haben sehr viele Möglichkeiten hier etwas zu erreichen, weil sich alles sehr dynamisch entwickelt. In anderen Staaten braucht man so und so viele Qualifikationen bis man etwas erreicht hat, hier kannst du dich schneller hocharbeiten, weil alles im Umbruch ist und erst jetzt beginnt sich aufzubauen.“

Dieser Umbruch bezieht sich seiner Meinung nach einerseits auf die Politik, da die neue Regierung viele Positionen neu besetzt und vor allem auf junge dynamische Personen setzt. Andererseits auf neu aufkommende wirtschaftliche Branchen.

Interessanterweise wurden die positiven Facetten der bulgarischen Firmenkultur, die prinzipiell mit negativen Eigenschaften konnotiert sind, aufgezeigt. Dazu meinte Herr Hristo Petrov, Experte für Finanzen ESO EAD in der Diskussionsrunde: „In Bulgarien arbeitet man langsamer, lockerer, weniger gestresst und meistens weniger produktiv.“ Generell hängt die Arbeitsweise jedoch von der Firmenkultur der Manager und der Gründer ab. Durch die Niederlassung internationaler Unternehmen werden die „westliche“ Firmenkultur und der Organisationsgrad in Bulgarien langsam übernommen. Frau Veronika Deneva, Mitarbeiterin bei der Postbank äußerte sich folgendermaßen: „Es gibt immer mehr große Firmen, die nach Bulgarien kommen und ihre Arbeitsanforderungen und Organisationsstrukturen auferlegen. Bulgarische Firmen müssen, wenn sie international konkurrenzfähig sein wollen, internationalen Standards und EU-Richtlinien folgen bzw. das EU-Recht implementieren.“ Frau Deneva sieht diesen Prozess sehr positiv. Sie will andeuten, dass sich die Arbeitskultur

Bulgariens langsam aber stetig bessert bzw. die Attraktivität in Bulgarien zu arbeiten und zu leben, steigt.

Ein Mitarbeiter von Bulgartabak, meinte, dass aufgrund des EU-Beitritts Bulgariens und den daraus folgenden gemeinsamen freien Warenverkehr, ausländische Zigarettenmarken nicht mehr verzollt werden und die ehemals staatliche Firma aus diesem Grund ihren Wettbewerbsvorteil verliert. Das Unternehmen wurde jetzt privatisiert und muss an seiner Konkurrenzfähigkeit arbeiten, sodass der Absatz im Inland steigt, aber auch gleichzeitig neue Märkte erschlossen werden. Infolgedessen werden ausländische AbsolventInnen interessant, da sie internationale Erfahrungen mitbringen.

Der EU-Beitritt Bulgariens hat in Bulgarien selbst starke Umstrukturierungsprozesse nach sich gezogen, die eine Angleichung an westliche Standards zum Ziel haben. Das eröffnet bulgarischen StudentInnen im Ausland neue berufliche Perspektiven.

Gründe dafür, im Ausland zu bleiben

Die Argumente im Ausland zu bleiben sind sehr vielseitig. An erster Stelle steht hier das Argument der höheren Entlohnung. Eine Befragte gibt dazu ein Beispiel: „Ja, ein Freund von mir ist in einer sehr guten und großen Firma angestellt worden, und dort hat er eine Eigentumswohnung und ein Firmenauto bekommen, ja und er hat mich gefragt, wann er das jemals in Bulgarien bekommen würde, was für mich persönlich kein Grund ist...ja, und solche materiellen Vorzüge spielen da schon eine Rolle...“

Auch eine bessere berufliche Entfaltung wurde als Grund genannt, da, wie schon des Öfteren gesagt, bestimmte Branchen oder Berufssphären in Bulgarien gar nicht existieren. Nicht den Beruf ausüben zu können, in den man Jahre lang Energie, Zeit und Kraft investiert hat, kann zu Frustrationen führen und eine Rückkehr unwahrscheinlich machen.

„Beispielsweise mein Cousin hat in Wien Genforschung oder so was Ähnliches abgeschlossen und hier in Bulgarien hatte er keine Chance das zu arbeiten für was er studiert hat, er war sehr enttäuscht.“, so eine Interviewpartnerin.

Außerdem kann es passieren, dass bulgarische BildungsmigrantInnen in der Fremde die neue Heimat finden bzw. das Heimatland zur Fremde wird. Nach einigen Jahren Studieren ist es gut möglich, dass man gute Freundschaften geknüpft hat oder in einer festen Partnerschaft lebt und dies nicht aufgeben will.

Die mehrmals als „schlampig“ „unproduktiv“ oder „chaotisch“ bezeichnete Arbeitskultur in Bulgarien ist auch ein wesentlicher Faktor, der die AbsolventInnen in ihrer Entscheidung beeinflussen kann. Aber auch Faktoren wie das schlechte Gesundheitswesen oder die soziale Absicherung, hohe Kriminalität, Korruption bzw. die schlechte Infrastruktur sowie die

bulgarische mangelhaft- funktionierende Verwaltung macht das alltägliche Leben in Bulgarien schwer und besonders stressig.

Die Gewichtung der verschiedenen Gründe, die für das Bleiben oder für die Rückkehr sprechen, muss jede/r bulgarische MigrantIn für sich treffen. In dem besuchten Kongress schlug eine Diskussionsteilnehmerin sehr interessante Leitfragen vor, welche bei der Entscheidung eine Hilfe sein können: „Wo will ich tatsächlich mein Leben gestalten? Wie soll meine Zukunft wirklich ausschauen? Wo werde ich glücklich sein? Wo will ich eine Familie gründen?“.

Ein anderer Vorschlag war die Migration nicht als etwas Endgültiges zu betrachten, sondern „Spaghettimigration“ zu betreiben. Das bedeutet, sich die Möglichkeiten für eine Rückkehr offen halten, sodass man immer dorthin kann, wo es am besten für die jetzige Lebenssituation passt.

Ivan Vasilev, Leiter des Unternehmens TNT Bulgaria sagte nur: „ Es ist egal wo man ist, Hauptsache man ist glücklich“- dieses Argument spricht sehr für sich.

Auswirkungen auf die Entwicklung Bulgariens

Welche Nutzen entstehen unmittelbar in der Zukunft für Bulgarien durch die Anwesenheit bulgarischer Studierender im Ausland? Was für eine Bedeutung haben die Bulgaren, die im Ausland studiert haben und sich dort beruflich entwickelt haben?- Diese Fragen wurden ebenfalls gestellt und sie waren auch in der Kongressdiskussion ein Thema.

- Abfluss von Humankapital

Viele Befragte waren der Meinung, dass die nicht zurück gekehrten bulgarischen AbsolventInnen im Ausland eine Abwanderung qualifizierter Arbeitskraft und somit von Humankapital darstellen. In weiterer Folge wirkt sich das Ausbleiben dieser Personen negativ auf die wirtschaftliche Lage Bulgariens aus und es wird die schon seit längerer Zeit eingetretene demographische Krise in Bulgarien verstärkt. Durch die Migration „schrumpft“ die bulgarische Gesellschaft und das Durchschnittsalter der Bevölkerung wird immer höher. Einige InterviewpartnerInnen sprachen von einer „problematischen Situation, wenn es keine jungen, dynamischen Personen mehr gibt“, „die Folge ist eine veraltete Bevölkerung“, „Junges Blut muss in die Organisationen fließen“.

- Positive Auffassung der zurück gekehrten Personen

Wie anzunehmen war, wurde die Rückkehr von qualifizierten Personen, von den Befragten als positiv gesehen. Eine Interviewpartnerin meinte, dass die Rückkehr von qualifizierten

Personen und ihre Beschäftigung in Bulgarien, zur Erhöhung des BIPs, Senkung der Arbeitslosenquote und Steigerung der Konkurrenzfähigkeit beitragen können. Die Personen, die sich im Ausland beruflich etabliert haben leisten einen Beitrag zur wirtschaftlichen Entwicklung dieses fremden Landes und nicht für Bulgarien.

Auch wurde mehrmals erwähnt, dass AuslandsabsolventInnen ein bestimmtes Wissen bzw. bestimmtes Know-how aufweisen.

Eine Personalmanagerin meinte dazu: „Wenn bulgarische Kollegen im Ausland ihr Wissen den Kollegen in Bulgarien weitergeben bzw. ein Austausch zwischen den beiden herrscht, dann kann die Konkurrenzfähigkeit der Kandidaten auf den bulgarischen sowie auf den internationalen Arbeitsmarkt verbessert werden.“

Zudem wurden die interkulturellen Erfahrungen und das Kennen von bestimmten Verhaltensweisen angesprochen. Sie könnten die „guten“ Verhaltensweisen, die sie sich im Ausland angeeignet haben in der bulgarischen Gesellschaft umsetzen und dadurch die soziale Entwicklung vorantreiben. Des Weiteren wurde die „globale Perspektive“ der AuslandshochschülerInnen angesprochen. Ein Interviewpartner teilte diesbezüglich seine Sichtweise mit: „Die Zukunft Bulgariens liegt in den Händen der jungen Menschen. Wenn du im Ausland studiert hast, dann denkst du globaler. Wir leben in einer globalisierten Welt ob es einem gefällt oder nicht. Und das ist wichtig, dass du dich nicht nur für deinen eigenen Saustall interessierst, sondern auch was um dich herum passiert bzw. wie die Welt in 10, 15 Jahren aussieht.“

- Tendenz einer steigenden Rückkehr zu beobachten

Ein weiteres interessantes Ergebnis ist, dass einige HRMs von Unternehmen in den letzten Jahren die Tendenz einer steigenden Rückkehr von BildungsmigrantInnen wahrnehmen. Dies erkennen sie an der zunehmenden Zahl der Bewerbungsschreiben von Personen, die im Ausland studiert haben. Dieser Trend wird von den Befragten durch zwei Gründe erklärt. Einerseits kann es sein, dass in Zeiten der wirtschaftlichen Krise ausländische BewerberInnen auf dem Arbeitsmarkt diskriminiert werden und keine Arbeit finden. Andererseits wird gesagt, dass vor einigen Jahren besonders viele junge Leute zum Studieren emigrierten, sodass nun ihre Zeit gekommen ist zurückzukehren. Tatsächlich ist es so, dass in den Jahren 2002 (1574 ordentliche bulgarische StudentInnen in Österreich), 2003 (1692 StudentInnen) und 2004 (1470 StudentInnen) der stärkste Migrationsfluss an StudentInnen zu beobachten war. Es kann gut möglich sein, dass diese Personen nun ihr Studium abgeschlossen haben und in den letzten Jahren, aufgrund der hohen absoluten Zahlen der Jahre zuvor, mehr Personen zurückkehren.

Maßnahmen, um die Rückkehr anzukurbeln

Die Gründer der NGO „Tuk Tam“ bzw. des Onlineportals „Back to BG“ wurden gefragt, ob sie bestimmte Maßnahmen vorschlagen, welche die Rückkehr der abgeschlossenen AuslandsmigrantInnen verstärkt. Auch die KongressdiskussionsteilnehmerInnen äußerten sich zu diesem Thema.

Unterschiedliche Vorschläge wurden gemacht. Eine Anregung war, dass Bulgarien an seinem internationalen Image arbeiten müsste, weil es international gesehen mit einer negativen Wahrnehmung konnotiert ist.

- Zivilgesellschaft

Weiters muss sich die bulgarische Bevölkerung selbst bemühen ihre Lebensumstände zu verbessern.

Aber auch Personen, die vom Ausland zurückgekommen sind, sollen etwas unternehmen, wie z.B. Aufklärungsarbeit leisten. Durch Karriere- Foren und Kongresse können Informationen für die AuslandsstudentInnen bereitgestellt werden, sodass sie sehen welche Perspektiven und Möglichkeiten sie in Bulgarien haben können. Retournerierte Alumni sollen sich vernetzen und austauschen.

Ein Gesprächspartner äußerte sich dazu folgendermaßen: „Ja, es ist zu beobachten, dass Personen die für längere Zeit im Ausland waren, einen anderen Blick für das Leben entwickeln, wie beispielsweise mehr soziale Verantwortung, andere Wahrnehmung der Probleme in Bulgarien und solche Sachen.“

Diese bestimmte Perspektive wollen sie bewahren und in Bulgarien weiter geben, indem sie verschiedene soziale oder ökologische Projekte gestalten und Aufklärungsarbeit für AuslandsstudentInnen durch diverse Veranstaltungen organisieren.

- Politik

Doch allein die Kräfte der Zivilgesellschaft helfen nicht. Von den NGOs wurde die mangelnde Hilfsbereitschaft seitens der Politik kritisiert, wie folgende Passagen verdeutlichen: „(...) und es wäre sicher von Vorteil, wenn wir für unsere Veranstaltungen mehr Unterstützung vom Staat erhalten würden. Also wir organisieren den Kongress „Karriere in Bulgarien“ schon zum zweiten Mal und wir haben außer der einen Organisation „Bulgaren im Ausland“ keine Unterstützung erhalten. Das Geringste ist, dass beispielsweise ein Ministerium seine Kontakte anzapft und uns einen kostenlosen Raum zur Verfügung stellt“. Dabei wird von den Organisationen nicht verlangt, dass die Regierung selber solche Kongresse organisieren soll, da es keinen Sinn macht etwas zu kopieren was es schon gibt. Es geht darum, dass bestehende Initiativen unterstützt werden.

- Privater Sektor

Das Engagement des privaten Sektors wurde auch zum Thema. Durch finanzielle Unterstützungen von Karriere- Foren, oder durch die Teilnahme der Firmen an diesen sowie durch „Tage der offenen Tür“ der Unternehmen kann der Privatsektor auch einen Beitrag zum verbesserten Informationsstand der AuslandsabsolventInnen leisten.

Auch das Angebot in einer Firma in den Sommermonaten ein Praktikum zu absolvieren, wurde als Maßnahme genannt.

Zusammengefasst ist für die Weiterentwicklung Bulgariens die Zusammenarbeit zwischen Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft wichtig, aber auch die Mentalität der Leute muss sich ändern, sodass positives Denken die Schwarzmalerei ablöst.

4.3. Methodische Vorgehensweise zur Befragung an bulgarischen

Studierenden in Wien

In diesem Kapitel wird die Befragung mit den bulgarischen StudentInnen veranschaulicht. Durch einen strukturierten Fragebogen mit geschlossenen Antworten erfolgte die Befragung der bulgarischen HochschülerInnen in Wien. Die Ergebnisse des Fragebogens können für politische Instanzen zur Maßnahmensetzung im Bereich der Migrationspolitik eine Rolle spielen sowie für Unternehmen in Bulgarien, die eine internationale Vernetzung aufweisen.

4.3.1. Auswahlkriterien

Bevor die Stichprobe im Detail beschrieben wird, ist es nötig grundlegende Auswahlkriterien der zu untersuchenden Grundgesamtheit darzustellen.

- ✓ Die befragten Personen sollen ordentliche Studierende sein und eine bulgarische Staatsbürgerschaft aufweisen. Als ordentlicher Studierender kann man im Rahmen seines Studiums einen Studienabschluss erlangen. Bei außerordentlichen Studierenden ist dies nicht möglich (vgl. www.studentpoint.univie.ac.at).
- ✓ Eine weitere Anforderung ist, dass die Personen an öffentlichen Universitäten in Wien studieren. Diese Beschränkung ist notwendig, da im Fragebogen nach Studienrichtung und Hochschule gefragt wird und ansonsten eine endlos lange Liste von Universitäten und Studienrichtungen angegeben werden müsste.
- ✓ Ferner sollen die Studierenden nicht in Österreich zur Schule gegangen sein bzw. sollen sie nach Österreich immigriert sein, um hier einen Studium abzuschließen.

Dies entspricht der Definition von „studentischen Migration“. Dieses Kriterium wurde gewählt, zumal im Fragebogen nach den Gründen in Österreich zu bleiben oder nach Bulgarien zurückzugehen gefragt wird. Es wird auch nach dem Ort gefragt, in welchem man seine beruflichen Zukunftsvorstellungen verwirklichen will. Bulgarische StudentInnen, die in Österreich aufgewachsen sind bzw. hier in die Schule gegangen sind, würden die Antworten verzerren.

4.3.2. Beschreibung der Stichprobe

Insgesamt wurden 100 Personen befragt. 29% Männer und 69% Frauen haben an der Onlinebefragung teilgenommen. Das durchschnittliche Alter der Befragten beträgt 22 Jahre bzw. befinden sich die Studierenden durchschnittlich im 4 oder 5 Semester (4,6 Semester). Die meisten von ihnen studieren Wirtschaftswissenschaften (51%), Technik- und Ingenieurwissenschaften (21%) und Sozialwissenschaften (20%).

Ferner wollen die meisten Befragten, nämlich 30% nach ihrem Studienabschluss in Österreich bleiben („eher in Österreich“: 23% und „in Österreich“ bleiben: 7%). 22% bevorzugen nach ihrem Abschluss nach Bulgarien zurückzugehen (eher in Bulgarien: 13% und in Bulgarien: 9%). 15% haben vor nach ihrem Abschluss in ein anders Land zugehen und 33% wissen noch nicht, was sie tun wollen. Eine detaillierte Beschreibung der Stichprobe erfolgt im Kapitel 4.4.1.

4.3.2. Fragebogen

4.3.2.1. Online Befragung

Bei Online Befragungen wird zwischen verschiedenen Arten unterschieden. Die wesentlichen sind WWW- Surveys, E-Mail Surveys und Web- Surveys. Erstere richten sich an alle InternetnutzerInnen und ermöglichen daher kein Stichprobenkonzept. Bei E-Mail Surveys wird der Fragebogen per Mail zugesandt und bei Web- Surveys wird der Fragebogen auf einer dafür eingerichteten Homepage durchgeführt (vgl. Timar 2004). In dieser Forschungsarbeit wird die Methode der Web- Surveys verwendet.

In diesem Kapitel sollen die Vor- und Nachteile von Web-Befragungen gegenüber „traditionellen Erhebungsmethoden“ dargestellt werden. Grundsätzlich gilt, dass der Nutzen der Methode stark von der Zielsetzung und vom Untersuchungsgegenstand abhängt (vgl. Diekmann 2009).

Probleme ergeben sich bei der Online- Erhebung vor allem bei der Stichprobenziehung. Personen, die viel das Internet nutzen, werden schneller oder eher auf die Umfrage

aufmerksam als Personen, die wenig das Internet nutzen (vgl. Timar 2004). Da die Verbreitung des Online- Fragebogens in dieser Arbeit per Facebook läuft, kann das auch bedeuten, dass Personen, die keine Mitglieder sind, aus der Stichprobe ausgeschlossen werden. Weiters nehmen NutzerInnen mit grundlegendem Interesse am Thema der Umfrage eher teil, als Personen mit weniger oder keinem Interesse. Daher kommt es zu einer Art Selbstselektion. Was Mehrfachbeteiligungen betrifft, so können diese auch nicht immer technisch ausgeschlossen werden (vgl. Tuten et al. 2002 in Timar 2004). Die mangelnde Kontrolle der Stichprobe wird dadurch zur größten Herausforderung bei Internet basierten Erhebungen.

Legt man die Schwierigkeiten der Stichprobe beiseite, so bieten Online- Surveys auch Vorteile. Online- Befragungen sind schneller durchführbar. Das Versenden von Nachrichten mit dem Verweis auf den Online- Fragebogen geht schneller und ist auch billiger als die Versendung von Fragebögen per Post, weil Druck- und Versandkosten gespart werden. Außerdem werden die Antworten der Befragten sofort abgespeichert. Somit werden Auswertungen und Zwischenauswertungen schon nach wenigen Tagen möglich. Ferner erweitern Farben, Filme, Töne und Bilder das Spektrum von Bewertungs- und Präsentationsmöglichkeiten (vgl. Diekmann 2009).

Zusammenfassend ist an dieser Stelle noch Mals zu erwähnen, dass es vom Forschungsinteresse und von der gewählten Zielgruppe abhängt, ob eine Online- Erhebung die passende Erhebungsmethode darstellt. Geeignet sind Online- Befragungen für spezielle Populationen mit Internetzugang für die es eine Liste von E-Mail Adressen gibt, die für den Versand verwendet werden kann bzw., wenn E-Mails mit einem Hinweis auf eine Homepage, auf dem sich der Online- Fragebogen befindet, verschickt werden (vgl. Diekmann 2009). In dieser Online- Erhebung geschieht dies durch den Versand von Facebooknachrichten, welche auf die Web-Site der Homepagebefragung aufmerksam machen.

4.3.2.2. Standardisierter Fragebogen

Für die Online Erhebung wurde ein standardisierter Fragebogen mit geschlossenen Fragen erstellt. Verglichen mit qualitativen Erhebungen weisen standardisierte Verfahren eine starke Strukturierung der Fragen- und Antwortmöglichkeiten auf. Fragebögen mit geschlossenen Antworten liegen für alle Befragten in gleicher Reihenfolge und gleicher Formulierung vor. Es gibt auch keinen Interviewpartner, der den Befragten in seinen Antworten beeinflussen könnte. So gesehen, werden die gewonnen Informationen der Befragten vergleichbar und messbar gemacht bzw. können damit Hypothesen geprüft werden (vgl. Schnell et al. 1999).

4.3.2.3. Fragebogenkonstruktion- die Themen

Bevor der Fragebogen gestaltet wurde, wurden zwei problemzentrierte Interviews durchgeführt. Sie dauerten ca. eine Stunde und 15 Minuten bzw. zwei Stunden.

Die Studenteninterviews gemeinsam mit den ExpertInneninterviews ermöglichten einen Einblick in das Forschungsthema, zusätzlich boten sie mögliche Kategorien und Fragen für den Fragebogen an.

Den Beginn des Fragebogens bildet ein Einleitungstext, der die HomepagebesucherInnen begrüßt und auf die Auswahlkriterien aufmerksam macht. Der Fragebogen gliedert sich wie folgt:

- 1) Fragen, die sich auf das Studium der Person beziehen, wie zum Beispiel: „Studieren Sie in Wien?“; „Studieren Sie an einer öffentlichen Universität?“; „Was ist Ihre Hauptstudienrichtung?“. Weiters wurde nach den Gründen gefragt, die den/ die StudentIn motiviert haben in Wien ihren Bildungsweg einzuschlagen.
- 2) Fragebatterie die auf die beruflichen Zukunftsvorstellungen der Befragten fokussiert. Fragen wie: „In welchem Land wollen Sie nach der Absolvierung Ihres Studiums arbeiten?“; „In welchem Land wollen Sie in ferner Zukunft (in drei, vier Jahren) arbeiten?“; „Welche Gründe werden oder können Sie persönlich in Ihrer Entscheidung beeinflussen nach Bulgarien zurückzukehren bzw. in Österreich zu bleiben?“ oder „Wenn Sie in Bulgarien Ihre professionelle Laufbahn sehen, in welchem Berufsfeld würden Sie gerne Arbeiten?“, wurden gestellt.
- 3) Außerdem war es von Interesse, ob die Studierenden schon Berufserfahrung in Österreich bzw. in Bulgarien gesammelt haben und wie hoch ihr monatliches Bruttogehalt in Bulgarien sein müsste, damit sie dort einer Arbeit nachgehen würden.
- 4) Es wurde gefragt, wie gut sie über den bulgarischen und österreichischen Arbeitsmarkt und der Marktsituation informiert sind und wie viele soziale Kontakte sie aufweisen, die sie darüber informieren können.
- 5) In einer Tabelle wurden Kompetenzen aufgelistet. Die Befragten mussten angeben, wie sehr sie zustimmen, dass diese Kompetenzen besonders gut im Ausland zu erwerben sind. Danach wurden sie gefragt, welche Fähigkeiten ihnen persönlich Karrierevorteile bringen.
- 6) Den Abschluss des Fragebogens bildete die soziodemographische Statistik mit Fragen nach dem Geschlecht, Alter, regionale Herkunft und Anzahl der bulgarischen und österreichischen Freunde.

4.3.3. Datenerhebung mittels „Ask Me“ Programm

„Ask Me“ ist ein Fragebogendesign welches am Institut für Soziologie entwickelt wurde. Es bietet verschiedene Möglichkeiten zur Datenerhebung an, wie beispielsweise eine Online-Erhebung, Paper-to-Pencil Befragungen oder solche am Telefon (CATI). In dieser Untersuchung wurde das Fragebogendesign für eine anonymisierte Online-Erhebung genutzt¹². Nachdem der Fragebogen entwickelt wurde erfolgte ein Pretest.

4.3.4. Feldzugang

Den Feldzugang sicherte sich die Verfasserin der Arbeit durch die Internetplattform Facebook, da keine weiteren Datenquellen zur Verfügung standen. Was die Auswahlkriterien betrifft, ist es schwer diese zu kontrollieren. Es steht jedem Gruppenmitglied frei zu auf der Facebookseite einzustellen, welche privaten Informationen anderen Gruppenmitgliedern bzw. „nicht Freunden“ preisgegeben werden dürfen.

Diese Lücken in der Qualitätssicherung der Stichprobe wurden aufgrund von zwei Gründen trotzdem in Kauf genommen. Erstens wurde eine Einladung zur Teilnahme an dem Online-Fragebogen in Form einer Nachricht ausgesickt. In dieser wurden explizit die Kriterien zur Teilnahme aufgelistet und gebeten den Fragebogen nicht auszufüllen, wenn diese nicht zutreffen. Diese Kriterien sind auch auf der ersten Seite des Online-Fragebogens zu finden.

Zweitens wird durch die Angaben der Sonderauswertung der Hochschulstatistik ersichtlich, dass die gewählten Kriterien „ordentliches Studium an einer öffentlichen Universität in Wien“ für den Großteil der bulgarischen StudentInnen zutreffen. Dies wird im Kapitel „4.4.1. Beschreibung der Stichprobe nach soziodemographischen Merkmalen“ ersichtlich.

Auf Facebook wurde nach „Gruppen“ gesucht, welche verschiedene Schlagwörter „bulgarische Studenten Wien“, „Bulgaren in Wien“, „Bulgaren auf der WU“ „Bulgaren auf der TU“ usw. beinhalten. Tatsächlich wurden einige Gruppen gefunden, in denen bulgarische StudentInnen Mitglieder sind. Diese StudentInnen wurde eine Facebooknachricht geschickt, insgesamt wurden 240 Personen kontaktiert.

Im Rahmen eines „bulgarischen Theaterabends“ wurden ebenfalls Kontakte mit StudentInnen geknüpft, (die keine Facebookmitglieder waren) die sich bereit erklärten den Fragebogen auszufüllen und per Mail weiter zu leiten.

¹²Diese Informationen wurden durch ein persönliches Gespräch mit Herrn Professor Robert Strodl in Erfahrung gebracht.

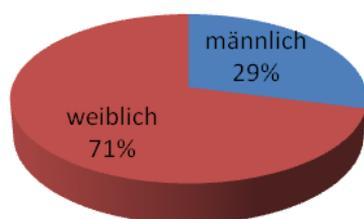
Auch wurde der Onlinefragebogen im Forum des Internetportals für bulgarische StudentInnen in Österreich gepostet: <http://www.bg-student.org/>.

Prinzipiell lässt sich sagen, dass die Stichprobenziehung zufällig erfolgt ist, da willkürlich bulgarische StudentInnen in Wien angeschrieben wurden. Dennoch ist die Befragung nicht repräsentativ, weil sie hauptsächlich per Facebook stattfand und Personen, die keine Mitglieder sind, demnach ausgeschlossen wurden.

4.4. Ergebnisse aus der Befragung an bulgarischen Studierenden

4.4.1. Beschreibung der Stichprobe nach soziodemographischen Merkmalen

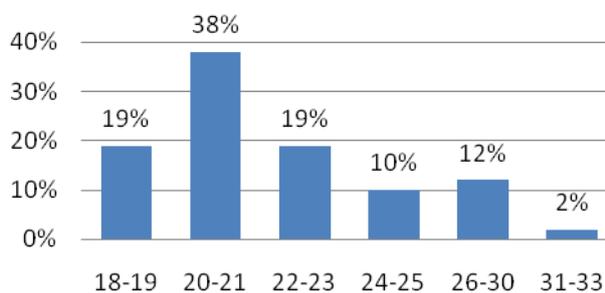
Abbildung 6: Geschlecht n=100



Insgesamt haben 100 Personen den Fragebogen vollständig ausgefüllt, davon waren 29% Männer und 71% Frauen. Im Vergleich dazu sind in der Hochschulstatistik des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung 63% der ordentlichen bulgarischen Studierenden an öffentlichen

Universitäten weiblich und 37% männlich (vgl. www.eportal.bmbwk.gv.at). Insofern sind weibliche Befragte überrepräsentiert.

Abbildung 7: Alter n=100

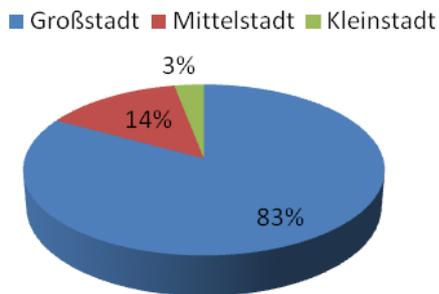


Das durchschnittliche Alter der Befragten beträgt 22 Jahre. Die meisten Studierenden sind zwischen 20 und 21 Jahre alt (38%), gefolgt von den Gruppen der 18-19 (19%) bzw. 22-23 Jährigen (19%). Die kleinste Gruppe bilden die Studierenden zwischen 31 und 33 Jahren (2%). Verglichen mit den

Grundgesamtheitsdaten der Hochschulstatistik liegt die Verteilung nach dem Alter in Bezug auf die Gruppe der 20-21 Jährigen relativ ähnlich, da sie auch dort die größte Gruppe (17,4%) darstellt, gefolgt von den 22-23 Jährigen (13,6%) und 24-25 Jährigen (13,1%). 11,9% der StudentInnen in der Grundgesamtheit sind 18-19 Jahre alt (vgl.

www.eportal.bmbwk.gv.at). So gesehen sind die Befragten in der vorliegenden Stichprobe etwas jünger.

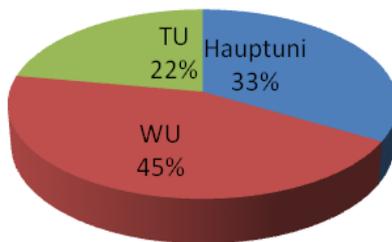
Abbildung 8: Herkunft n=100



Der überwiegende Teil der Befragten (83%) kommt aus einer Großstadt, 14% kommen aus einer mittelgroßen Stadt und nur 3% aus einer Kleinstadt. Die Option „ländliche Region“ wurde von keinem der StudentInnen gewählt¹³.

4.4.2. Angaben zum Studium

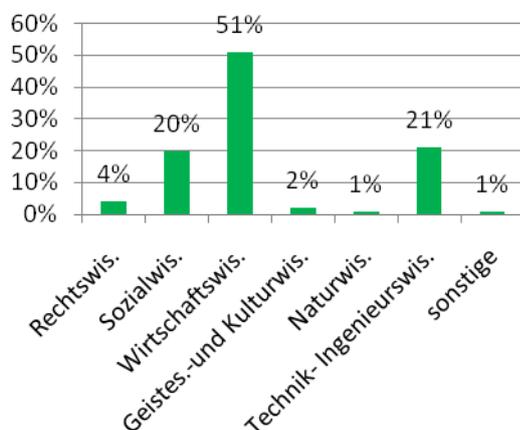
Abbildung 9: Universität n=99



Besonders die Wirtschaftsuniversität erfreut sich großer Beliebtheit unter bulgarischen HochschülerInnen (45%), anschließend folgen die Hauptuniversität mit 33% und die Technische Universität (22%). Im Hinblick auf die Grundgesamtheit sind die Ergebnisse sehr ähnlich. Ca. 38% der bulgarischen StudentInnen im Ausland sind auf

der Hauptuniversität inskribiert, rund 32% auf der Wirtschaftsuniversität und ca. 22% besuchen die Technische Universität (vgl. www.eportal.bmbwk.gv.at).

Abbildung 10: Hauptstudienrichtung n=100



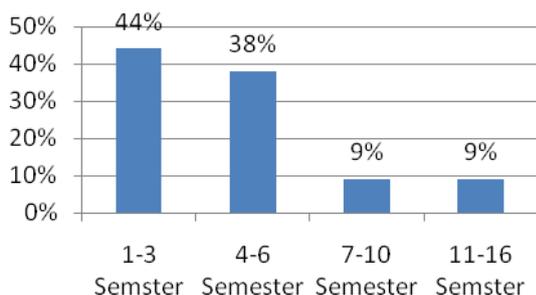
In Bezug auf die Studienrichtung sind die Wirtschaftswissenschaften (51%) besonders attraktiv für bulgarische StudentInnen, gefolgt von den Technik- und Ingenieurwissenschaften (21%) und den Sozialwissenschaften (20%). 4% der Befragten gaben an Rechtswissenschaften zu studieren, 2% studieren Geistes- und Kulturwissenschaften, jeweils 1% fällt auf die

¹³ Großstadt= mehr als 100.000 Einwohner; Mittelstadt= 20.000 bis 100.000 Einwohner; Kleinstadt= 5.000 bis 20.000 Einwohner; ländliche Region= weniger als 5.000 Einwohner

Naturwissenschaften und auf sonstige Studienrichtungen. Diese Verteilung spiegelt sich zum Teil auch in der Hochschulstatistik wieder. Dabei werden 38,9% der Studien im Bereich der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften belegt, 23% sind Ingenieurwissenschaftliche Studien, 18% Geistes- und Kulturwissenschaftliche Studien und die Rechtswissenschaften betragen 10% (vgl. www.eportal.bmbwk.gv.at).

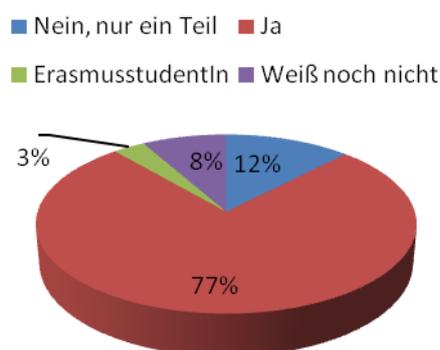
Der Grund weshalb es vor allem die Wirtschaftswissenschaften sind, die von bulgarischen AuslandsstudentInnen belegt werden, kann mit den im theoretischen Teil angeführten Faktoren beantwortet werden. Durch die wachsende ökonomische Verflechtung von Staaten werden besonders in wirtschaftlichen Berufsgruppen zunehmend interkulturelle Kompetenzen, Sprachenkenntnisse und Kenntnisse über andere Verhaltensweisen und Normen gebraucht. Diese Fähigkeiten stellen eine wertvolle Ressource für den Ausbau internationaler Handelsbeziehungen dar bzw. werden diese am besten durch ein Auslandsstudium erworben.

Abbildung 11: Semesteranzahl n=100



Weiters befinden sich 44% der Studierenden im ersten bis dritten Semester, 38% im vierten bis sechsten Semester, jeweils 9% im siebten bis zehnten Semester und elften bis 16 Semester. Durchschnittlich studieren die Befragten schon seit 4,6- also ungefähr fünf Semestern in Wien.

Abbildung 12: Absolvierung des Studiums in Wien n=98



Hinsichtlich der Absolvierung des Studiums haben die meisten StudentInnen angegeben dies in Österreich fertig zu machen (77%). 12% geben an nur einen Teil zu absolvieren, 3% sind ErasmusstudentInnen und 8% wissen es noch nicht. Demzufolge wird deutlich, dass es den StudentInnen nicht nur darum geht interkulturelle Erfahrungen zu sammeln, sondern ein österreichisches Diplom zu erhalten. Einerseits würde ihnen dieses,

aufgrund des angenommenen „besseren Rufs“, in Bulgarien Vorteile bei der Arbeitssuche bringen. Andererseits kann angenommen werden, dass die Studierende mit einem absolvierten Studium in Österreich ebenso auf dem österreichischen Arbeitsmarkt punkten können.

4.4.3. Gründe für ein Studium in Wien

Die Befragten hatten die Möglichkeit bis zu drei Kategorien zu nennen, die für die Entscheidung in Wien zu studieren ausschlaggebend sind.

Tabelle 1: Gründe für Studium in Wien^{x)} (n= 100)

	n	Prozent der Fälle
gewähltes Studium gut in Österreich	61	59,2%
gutes Bildungssystem in Österreich	35	34,0%
wegen Stadt Wien	32	31,1%
Sprachenkenntnisse verbessern	29	28,2%
schon davor soz. Kontakte zu Wien gehabt	25	24,3%
aufgrund geographischer Nähe zu Bulgarien	19	18,4%
niedrige Studiengebühren	17	16,5%
wenig bürokratische Hürden	14	13,6%
Bewerbungsfrist für andere Uni verpasst	3	2,9%
Studium in BG nicht angeboten	2	1,9%
PartnerIn in Wien	1	1,0%
Gesamt	241	231,1%

^{x)} Es können bis zu drei Mehrfachantworten angegeben werden; Ausprägungen: trifft zu/ trifft nicht zu

Die Prozente beziehen sich auf die Gesamtzahl aller Fälle (n=100). So geben 59,2% aller AuslandsstudentInnen an, dass die belegte Studienrichtung besonders in Österreich eine bessere Ausbildung ermöglicht (61 Personen von 100 Personen haben diesen Grund angekreuzt). 34% der Studierenden geben als Grund die guten Ausbildungsmöglichkeiten und die Qualität der österreichischen Bildungssysteme an. Die von Karoly Cserjan durchgeführte Studie zu bulgarischen StudentInnen in Wien (2000) ergab ebenfalls, dass die wesentliche Motivation die Qualität der österreichischen Bildungseinrichtungen und die damit verbundene gute Ausbildung (51%) war (vgl. Cserjan et al. 2000).

Es ist nicht überraschend, dass das treibende Motiv der StudentInnen, nach Österreich zu kommen, die Qualität der Ausbildung ist. Wie schon im vorigen Kapitel beschrieben, ist dieses Hauptmotiv auf die Mängel im bulgarischen Bildungssystem bzw. den Hochschuleinrichtungen zurückzuführen. In Bezug auf die Ausstattung, vor allem im Bereich der technischen Ausrüstung bzw. der Implementierung von ICT (Informations- und Kommunikationstechnik) und die Modernisierung der Lehrpläne, gibt es starken Nachholbedarf. Auch der Lehrstoff ist nicht auf dem neuesten Stand, fernerhin müssen die Kompetenzen der Lehrenden ebenfalls verbessert werden (vgl. Zareva 2009).

31,1% der Befragten in der Stichprobe haben sich für Wien als Studienort entschieden, weil ihnen die Stadt gefällt. Im Vergleich zur Studie von Karoly Cserjan waren es 22% die sich aus kulturellen Gründen für Wien entschieden haben, da die Stadt als ein kulturelles Zentrum gesehen wird. Auch bereits bestehende Kontakte zu Österreich sowie Empfehlungen von

Freunden und Bekannten wurden als ein Grund genannt (20%) (vgl. Cserjan et al. 2000). In der vorliegenden Untersuchung hatten 24,3% der befragten Personen schon soziale Kontakte in Wien.

Die Verbesserung der Sprachenkenntnisse wurde von 28,2% der HochschülerInnen gewählt. In der Studie von Karoly Cserjan war das Erlernen der deutschen Sprache ein eher marginales Motiv (14%- das letzte von sechs Gründen). Wichtigere Gründe waren die Studiengebührenbefreiung sowie die Anerkennung ihrer mittleren Reife (25%) und die geographische Nähe zu Bulgarien (16%) (vgl. Cserjan et al. 2000). In der vorliegenden Untersuchung sind es 16,5% der Befragten, die sich von den niedrigen Studiengebühren haben beeinflussen lassen und 18,4% haben den Faktor „aufgrund geographischer Nähe zu BG“ gewählt.

Die Gründe die am seltensten gewählt wurden sind „PartnerIn in Wien“ (1%) und „Studium in Bulgarien nicht angeboten“ (1,9%).

Die im Anhang angeführte Tabelle zu den Gründen im Geschlechtervergleich (siehe Anhang: Sonstige Tabellen) verdeutlicht, dass besonders für männliche Studierende die niedrigen Studiengebühren ein Grund sind in Wien zu studieren (Männer 27,6%, Frauen 12,7%).

Andererseits geben überdurchschnittlich mehr Frauen als Männer den Grund an, dass die Studienrichtung besonders in Österreich eine bessere Ausbildung ermöglicht (Frauen 64,8%, Männer 51,7%).

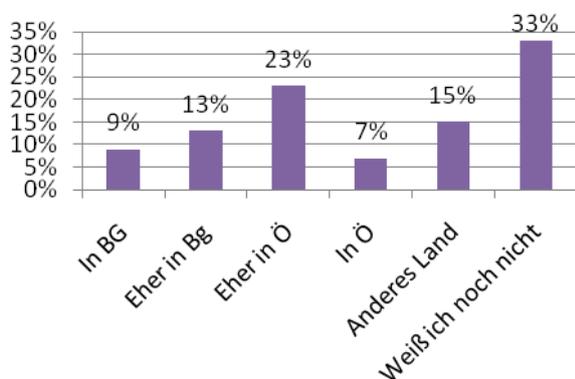
In Bezug auf die restlichen Gründe Wien als Studienort zu wählen, lassen sich nur geringe Unterschiede beobachten.

4.4.4. Berufliche Zukunftsvorstellungen

Die beruflichen Zukunftsvorstellungen bilden das zentrale Kapitel der dargestellten Ergebnisse. Zum einen wird dargestellt, wie hoch die Rückkehrbereitschaft der bulgarischen AuslandsstudentInnen ist, zum anderen werden die essentiellen Motive erläutert, die diese beeinflussen. In diesem Zusammenhang werden eine Diskriminanzanalyse sowie eine Cluster- und Korrespondenzanalyse durchgeführt. Ferner wird speziell auf den Faktor Freundschaften eingegangen werden, auf die gewünschten Branchen zur beruflichen Entwicklung und die Vorstellungen zur erwarteten Gehaltshöhe. Um herauszufinden welche Variablen die Gehaltsvorstellungen beeinflussen, wird eine Regressionsanalyse gerechnet.

4.4.4.1. Rückkehr oder Verbleib

Abbildung 13: Berufliche Perspektive nach Absolvierung des Studiums n= 100



Eine wesentliche Frage war, in welchem Land man nach dem Studium arbeiten möchte. Die meisten Befragten, nämlich 30% wollen nach ihrem Studienabschluss in Österreich bleiben, davon geben 7% an in Österreich arbeiten zu wollen bzw. 23% wollen eher in Österreich bleiben. 15% haben vor nach ihrem Abschluss in ein anders Land auszuwandern. Das heißt,

insgesamt haben 45% der BulgarInnen vor nach der Absolvierung des Studiums im Ausland zu bleiben.

Wenn man dieses Ergebnis mit der von bulgarischen StudentInnen in Mannheim durchgeführten Studie „Berufliche Perspektiven in Bulgarien“ (www.dw-world.de) vom Jahr 2008 vergleicht, dann gibt es in Bezug auf die Rückkehrmotivation geringe Unterschiede. Während in der vorliegenden Studie 45% der Befragten nach Absolvierung des Studiums im Ausland arbeiten wollen, geben in der Mannheimer Studie 53% der Befragten an im Ausland ihre berufliche Perspektive zu sehen (vgl. www.dw-world.de).

Ferner bevorzugen in der vorliegenden Stichprobe 22% nach ihrem Abschluss nach Bulgarien zurückzugehen (eher in BG: 13% + in BG: 9%) und 33% wissen noch nicht was sie tun wollen.

Im Gegensatz dazu zeigen die Ergebnisse der Mannheimer Untersuchung, dass nur 17% (in BG: 6% und in BG 11%) in das Herkunftsland remigrieren wollen (vgl. www.dw-world.de). Das heißt, die bulgarischen AuslandsstudentInnen in Deutschland zeigen eine schwächere Rückkehrmotivation als diese in Österreich.

Die abweichenden Ergebnisse in der Rückkehrbereitschaft zwischen bulgarischen StudentInnen in Deutschland und in Österreich können auf die Merkmale in der Stichprobe zurückzuführen sein, da in der Mannheim- Studie 23% der Befragten schon AbsolventInnen sind (vgl. www.slideshare.net) und einige von ihnen vielleicht schon einen Job in Deutschland gefunden haben.

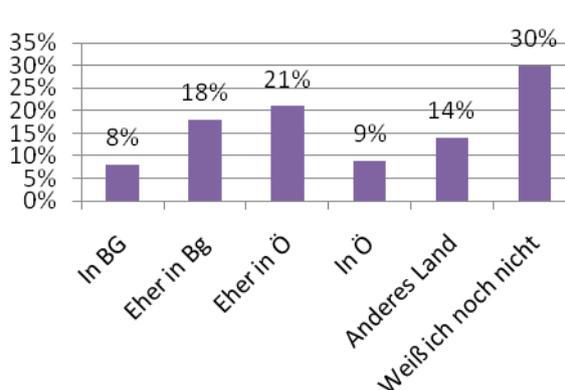
Zudem spielt die Arbeitserlaubnis in Deutschland für AuslandsstudentInnen während des Studiums eine entscheidende Rolle. Es ist ihnen erlaubt 90 volle Tage bzw. 180 halbe Tage pro Jahr zu arbeiten. Weiters ist es ihnen gestattet mehr zu arbeiten, wenn es sich um eine studentische Nebentätigkeit handelt oder Arbeiten, die mit der Ausbildung in Verbindung stehen (vgl. www.frag-einen-anwalt.de und www.arbeitsagentur.de). Dadurch haben die Studierenden die Möglichkeit sich schon während ihres Studiums in den Arbeitsmarkt des

Gastlandes zu integrieren. Dies kann sich in weiterer Folge auch auf die Rückkehrbereitschaft auswirken.

Wie schon im Literaturteil beschrieben wurde, studieren die meisten bulgarischen StudentInnen in Deutschland. Es gibt dort 14 bulgarische studentische Organisationen, die den AuslandsstudentInnen zur besseren Integration in die Aufnahmegesellschaft und in den Arbeitsmarkt verhelfen (vgl. www.monitor.bg). Diese Vernetzung von bulgarischen StudentInnen existiert in Österreich nicht wirklich. Infolgedessen ist dieser Faktor in Bezug auf die Rückkehrmotivation zu beachten.

In dieser Studie wählten 33% der Studierenden die Ausprägung „weiß ich noch nicht“ - sie bildet den höchsten Prozentsatz. Diese Entscheidung hängt sicherlich zu einem großen Teil mit den Möglichkeiten zusammen, die sich ihnen während ihrer Studienzzeit eröffnen werden. Die Unsicherheit könnte aber auch dadurch erklärt werden, dass MigrantInnen im Gastland mit anderen Wertevorstellungen, Rollenmuster und Verhaltensnormen konfrontiert werden bzw. die Normenvorstellungen des Herkunftslandes in Frage stellen. Als Folge können sich MigrantInnen weitgehend orientierungslos fühlen (vgl. Han 2010). „Die neue Lebens- und Biographieplanung der Migranten hängt somit entscheidend davon ab, wie schnell bzw. ob überhaupt diese existenzielle Verunsicherung beseitigt werden kann.“ (Han 2010: 206).

Abbildung 14: Berufliche Perspektive in ferner Zukunft n=100



Weiters wurde die Frage „In welchem Land wollen Sie in ferner Zukunft (in drei, vier Jahren) arbeiten?“, gestellt.

Die Ergebnisse zeigen, dass 26% der Befragten (in BG: 8% und eher in BG: 18%) nach Bulgarien zurückgehen und 30% (eher in Ö: 21% + in Ö: 9%) in Österreich bleiben wollen. 14% der befragten BulgarInnen wollen

in einem anderen Land als die angeführten arbeiten und 30% haben noch keine konkreten Vorstellungen. Die Mannheim-Studie zu den beruflichen Perspektiven von bulgarischen StudentInnen zeigte ebenfalls, dass die Rückkehrbereitschaft in Langzeitperspektive steigt. In ferner Zukunft wollen 11% der StudentInnen nach Bulgarien und 33% eher nach Bulgarien zurückkehren. 12% wollen im Ausland bleiben, während 44% eher im Ausland bleiben wollen (vgl. www.slideshare.net). Einerseits könnte dieses Ergebnis durch die Hoffnung einer besseren wirtschaftlichen Entwicklung Bulgariens begründet werden (vgl. www.dw-world.de). Andererseits wäre der Faktor der Familienplanung nicht auszuschließen, das heißt, dass die

Studierenden langfristig gesehen nach Bulgarien zurück wollen, weil sie lieber dort eine Familie gründen wollen, als in Österreich.

Zusammenfassend hat sich aus der Befragung ergeben, dass die bulgarischen StudentInnen dazu tendieren nach Studienabschluss im Gastland zu bleiben. Diese Entscheidung ist in Verbindung zur „Brain Drain“ Debatte differenziert zu betrachten. Wie aus dem theoretischen Teil dieser Arbeit hervorgeht, gilt die allgemeine Meinung, dass das Studieren im Ausland als etwas Positives betrachtet wird, da dadurch eine bessere berufliche Qualifizierung möglich wird. Auch wird angenommen, dass die StudentInnen nach Studienabschluss zurückkehren und infolgedessen ihre Fähigkeiten eine Bereicherung für die Entwicklung des Herkunftslandes darstellen. Überdies liegen in diesem Fall die Ausbildungskosten im Aufnahmeland.

Wie ebenfalls erläutert wurde, ist das Alter der hochqualifizierten Person bei der Auswanderung und Rückwanderung von Bedeutung. Ein junger Absolvent kann mehr Zeit im Ausland verbringen ohne, dass Humankapitalverluste für das Heimatland entstehen als ein älterer.

Auf dem Hintergrund dieser Informationen ist es eigentlich positiv zu bewerten, dass die StudentInnen nach ihrem Studium im Ausland Berufserfahrung sammeln wollen, weil sie demzufolge ihre Kompetenzen erweitern können. Doch wie wir wissen, werden Personen nicht nur von ökonomischen Faktoren geleitet, soziale Einflüsse sind ebenfalls entscheidend. Wie schon zuvor erwähnt, ist der Studienaufenthalt in einem anderen Land mit einem Akkulturationsprozess verbunden. Das heißt, je länger die Studierenden im Gastland bleiben, desto größer wird die Wahrscheinlichkeit, dass sie sich integrieren bzw. sich von ihren heimischen Verhältnissen entfremden. Sie passen sich bewusst oder unbewusst dem Lebensstil, den Wertevorstellungen und den Verhaltensnormen des Gastlandes an (vgl. Han 2010). Insofern ist der Wunsch nach dem Studium im Gastland zu bleiben als problematisch anzusehen, zumal die Wahrscheinlichkeit sinkt, dass diese Personen remigrieren werden.

Langfristig gesehen wollen mehr HochschülerInnen nach Bulgarien zurück, jedoch überwiegt trotzdem noch der Prozentsatz, der in Österreich bleiben will. In diesem Fall kann von einem Abfluss Hochqualifizierter gesprochen werden.

Welchen Lauf die Biographie der StudentInnen tatsächlich nimmt, ist schwer vorhersehbar.

4.4.4.2. Ausschlaggebende Gründe für Rückkehr bzw. Verbleib

Im Fragebogen konnten die StudentInnen eintragen, welche Gründe sie persönlich in ihrer Entscheidung beeinflussen nach Bulgarien zurückzukehren oder in Österreich zu bleiben und nicht zurückzukehren. Es hat sich herausgestellt, dass für den Verbleib bzw. gegen die

Rückkehr hauptsächlich ökonomische Faktoren und solche die sich auf die sozial- und wirtschaftspolitische Lage der Länder beziehen, sprechen. Es sind vor allem Motive emotionaler Natur, die für eine Rückkehr stehen (siehe Tabelle 2 und 3).

Tabelle 2: Gründe für Rückkehr bzw. Verbleib^{x)} n~ 98 (Angaben in Prozent)

	BG++	BG+	Nicht ausschlaggebend	Ö+	Ö++	Mittelwert
Familie/ Freunde	49	28	10	5	8	1,95
Partner/ Partnerin	18,2	18,2	38,4	11,1	14,1	2,85
Bessere Chancen zur beruflichen Entfaltung	5	5	6	30	54	4,23
Hohes Gehalt	4	4	11,1	27,3	53,5	4,22
Gefühl von Unsicherheit	7,1	18,2	30,3	23,2	21,2	3,33
Sozialsystem	2	6,1	27,3	35,4	29,3	3,84
Chancen Arbeit zu bekommen	6,1	17,3	28,6	30,6	17,3	3,36
Art meiner sozialen Kontakte	24,2	35,4	15,2	15,2	10,1	2,52
Gefühl der Fremdheit	27,3	30,3	39,4	3	0	2,18
Gefühl der Heimat	36,4	29,3	25,3	7,1	2	2,09
Hoher Organisationsgrad (Infrastruktur, Verwaltung...)	0	3	12	17	68	4,50

^{x)} Antwortskala von 1 bis 5: 1= Dieser Grund beeinflusst mich stark nach Bulgarien zurückzugehen; 5= Dieser Grund beeinflusst mich stark in Österreich zu bleiben

Tabelle 3: Gründe für Rückkehr bzw. keine Rückkehr^{x)} n~ 98 (Angaben in Prozent)

	BG++	BG+	Nicht ausschlaggebend	BG-	BG--	Mittelwert
Marktnachfrage nach meinen beruflichen Fähigkeiten	3,1	7,1	49	23,5	17,3	3,45
Korruption	1	3,1	23,7	25,8	46,4	4,13
Politische Situation	3,1	4,1	30,6	25,5	36,7	3,89
Arbeitskultur	1	9,2	26,5	38,8	24,5	3,77
Existenz eines Familienunternehmens in Bulgarien	14,3	11,2	64,3	3,1	7,1	2,78

^{x)} Antwortskala von 1 bis 5: 1= Beeinflusst mich stark nach Bulgarien zurückzugehen; 5= Beeinflusst mich stark nicht nach Bulgarien zurückzugehen

Anhand der Mittelwerte lässt sich leicht erkennen, in welche Richtung das Motiv beeinflusst. Werte die nahe bei 1 liegen, bedeuten, dass dieser Grund eher für eine Rückkehr spricht, umgekehrt bedeuten hohe Werte, dass die Person in Österreich bleiben möchte bzw. nicht vor hat nach Bulgarien zurückzugehen.

Die fünf ausschlaggebendsten Gründe für ein Verbleiben in Österreich bzw. nicht für die Rückkehr nach Bulgarien sind folgende:

- Hoher Organisationsgrad in Österreich: 85% der Befragten gaben an, dass dieser Grund sie beeinflusst in Österreich zu bleiben („Grund beeinflusst mich in Ö zu bleiben“- 17% und „Grund beeinflusst mich stark in Ö zu bleiben“- 68%)
- Bessere Chancen zur beruflichen Entfaltung: 84% der StudentInnen meinten, dass dieser Faktor sie dazu bewegt im Studienland zu bleiben („Bleiben Ö+“ - 30% und „Bleiben Ö++“ - 54%).
- Hohes Gehalt in Österreich: 80,8% der Personen meinen, dass dieser Faktor eher für einen Verbleib als für eine Rückkehr spricht („Bleiben Ö+“ - 27,3% und „Bleiben Ö++“ - 53,5%).
- 72,2% sprachen die Korruption in Bulgarien als ein Grund dafür an nicht zurückzukehren („Bleiben Ö+“ - 25,8% und „Bleiben Ö++“- 46,4%).
- Das Sozialsystem (64,7%) in Österreich wurde ebenfalls als Bleibemotiv gesehen („Bleiben Ö+“ - 35,4% und „Bleiben Ö++“ - 29,3%).

Die guten soziopolitischen und wirtschaftlichen Bedingungen im Gastland sowie die Möglichkeiten zur beruflichen Entfaltung spielen eine essentielle Rolle bzw. sind es die schlechteren Lebensbedingungen in Bulgarien, die die StudentInnen dazu veranlassen sich nach dem Studium für Österreich zu entscheiden.

Dieses Ergebnis lässt sich auch von Petrus Han bestätigen. Je schlechter die Arbeitsmarktchancen im Heimatland, umso größer die Wahrscheinlichkeit, dass eine Person ihre berufliche Karriere im Gastland sieht. Auch im „Strukturellen Ansatz zur Rückkehrmigration“ wurde diese Entscheidung reflektiert. Die MigrantInnen vergleichen ihre erwarteten Möglichkeiten im Gastland und im Heimatland und in dieser Untersuchung fällt die Entscheidung überwiegend zu Gunsten von Österreich aus.

Auch im Kapitel 3 wurde erwähnt, dass die besseren Verdienstmöglichkeiten (bessere Ausbildungsmöglichkeiten) im Gastland sowie die Chancen zur beruflichen Verwirklichung von Bedeutung sind. Bei Hochqualifizierten spielen die „Pull-Faktoren“ eine größere Rolle, als die „Push Faktoren“ (vgl. Avveduto/ Brandi 2003 und Horvat 2004). Eine Ausnahme ist hierbei die Korruption die den vierten Platz einnimmt. Die schlechte Regierungsführung und Korruption sind motivierende Gründe zur Migration, aber ebenso zur Bleibeentscheidung (vgl. Horvat 2004). In der Untersuchung von ASSA-M lassen sich ähnliche Ergebnisse wie in der vorliegenden Untersuchung vorfinden.

Es sind vor allem vier Hauptgründe, die für eine Rückkehr nach Bulgarien sprechen:

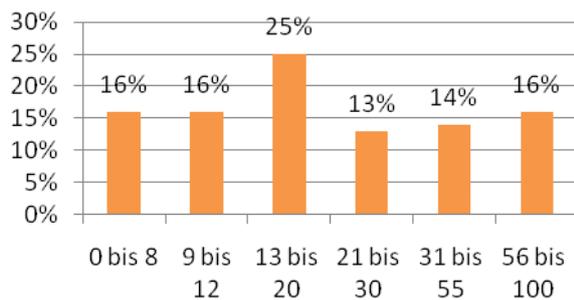
- Freunde/ Familie: 77% der HochschülerInnen geben an, dass der Faktor Freunde und Familie sie besonders beeinflusst nach Bulgarien zurückzugehen („Grund beeinflusst mich nach BG zurückzukommen“- 28% und „Grund beeinflusst mich stark nach Bulgarien zurückzukommen“- 49%).
- Gefühl von Heimat: Für 65,7% der Personen ist diese Variable nicht ausschlaggebend („Rückkehr BG+“- 29,3% und „Rückkehr BG++“ - 36,4%)
- Art meiner sozialen Kontakte- 59,6% („Rückkehr BG“ 35,4% und „Rückkehr BG++“- 24,2%).
- Gefühl von Fremdheit: 57,6% („Rückkehr BG+“- 30,3% und „Rückkehr BG++“ - 27,3%) der bulgarischen AuslandsmigrantInnen fühlen sich in Österreich fremd und dadurch wird dieses Gefühl zu einem bedeutenden Faktor der die Remigration beeinflusst.

In der zuvor genannten Mannheimer Studie wurden ähnliche Ergebnisse erfasst. Der hohe Lebensstandard und die gute Bezahlung waren die treibenden Motive für den Verbleib in Deutschland, und der Faktor Freunde und Familie stand zu Gunsten einer Remigration nach Bulgarien (vgl. www.dw-world.de). Die durchgeführte Untersuchung von Jan-Jan Soon zeigte ebenfalls, dass die Nähe zu Freunden und Verwandten eine entscheidende Rolle für die Rückkehr spielt (vgl. Sonn 2008). Das Gefühl von Fremdheit verläuft nach Münkler und Ladwig auf zwei Dimensionen, nämlich der sozialen und der kulturellen Dimension. Erstere bezieht sich auf die Gruppenzugehörigkeit, Letztere auf die Vertrautheit einer Umgebung mit eigenen Abläufen (vgl. Treibel 2008). Die StudentInnen befinden sich in einer Zwischenposition. Sie schließen sich eine Gruppe an, nämlich den Studierenden der Mehrheitsgesellschaft, gleichzeitig betrachten sie quasi die Gruppe von außen und fühlen sich nicht vollkommen zugehörig.

4.4.4.3. Freundschaft und Rückkehrbereitschaft

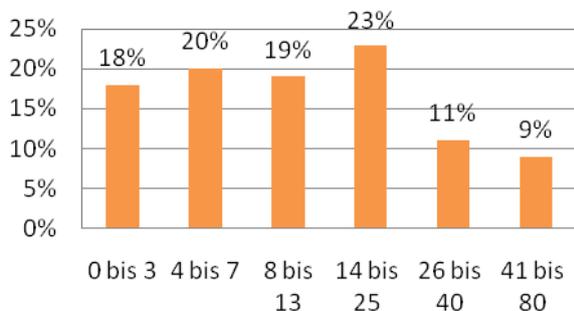
Durchschnittlich haben bulgarische HochschülerInnen viele bulgarische FreundInnen (32 Freunde) und verhältnismäßig wenige aus Österreich, nämlich 17 Freunde. Bei den freundschaftlichen Beziehungen mit Landsleuten kann zwischen zwei Arten differenziert werden, nämlich solche, die Studierende mit Landsleuten in Bulgarien pflegen und bulgarische FreundInnen, die sie in Österreich kennen gelernt haben. Wichtig zu erwähnen ist, dass extreme Werte als fehlende Werte gesetzt wurden.

Abbildung 15: Anzahl der Freunde aus Bulgarien n= 86



Die meisten AuslandsstudentInnen haben zwischen 13 bis 20 FreundInnen aus Bulgarien (25%). Interessanterweise sind die Personengruppen mit 0-8 Freunden, 9-12 und 56 bis 100 FreundInnen jeweils zu 16% aufgeteilt (gerundete Fälle). Allgemein kann man sagen, dass diesen Statistiken nach bulgarische StudentInnen sehr viele FreundInnen aus Bulgarien haben. Es kann jedoch sein, dass viele von ihnen eine sehr offene Definition von Freundschaft haben.

Abbildung 16: Anzahl der Freunde aus Österreich n=89



Es gibt deutlich weniger FreundInnen aus Österreich. Die meisten von ihnen haben 14 bis 25 FreundInnen (23%), gefolgt von 4 bis 7 bzw. 8 bis 13 FreundInnen (19%). Die wenigsten (11%) haben 26 bis 40 FreundInnen bzw. 41 bis 80 FreundInnen (9%).

Im Kapitel 4.4.4.2. wurden die maßgebenden Gründe für eine Rückkehr dargestellt, der Faktor „Familie/ Freunde“ stellte sich als wichtigster heraus. In diesem Kontext soll getestet werden, ob es einen signifikanten Zusammenhang zwischen der Rückkehrbereitschaft und dem Rückkehrmotiv „Familie/ Freunde“ gibt. „H1: Es gibt einen signifikanten Zusammenhang zwischen dem Rückkehrwunsch nach Studienabschluss und dem Faktor „Familie/ Freunde“.“ Operationalisiert wird die Hypothese durch die Fragen „In welchem Land wollen Sie nach der Absolvierung Ihres Studiums arbeiten?“ und der im vorhergehenden Kapitel erläuterten Frage „Welche Gründe werden oder können Sie persönlich in Ihrer Entscheidung beeinflussen nach Bulgarien zurückzukehren bzw. in Österreich zu bleiben?“. Letztere Frage weist verschiedene „Gründe“ auf, welche auf einer fünfstufigen Skala bewertet werden.¹⁴ Unser Interesse liegt auf dem Grund „Freunde/ Familie“¹⁵.

¹⁴ Skala von 1 bis 5: 1= „Dieser Grund beeinflusst mich stark nach Bulgarien zurückzugehen“ bis 5= „Dieser Grund beeinflusst mich stark in Österreich zu bleiben“.

¹⁵ Aufgrund geringen Zelhäufigkeiten wurden Rekodierungen vorgenommen. Infolgedessen ergeben sich für den Rückkehrwunsch zwei Ausprägungen, nämlich „eher in Bulgarien“ und „eher in Österreich“. Die Freundschaften wurden ebenfalls rekodiert, die Ausprägungen lauten „wenig Freunde“ und „viele Freunde“.

Tabelle 4: „Familie/ Freunde“ und Rückkehrbereitschaft bzw. Verbleib¹⁶

	Freunde und Familie		Gesamt
	Freunde und Familie in BG	Freunde und Familie in Ö	
eher in BG	20	0	20
eher in Ö	19	7	26
Gesamt	39	7	46

Signifikanz, $p < 0,05$; Chi-Quadrat: 0,012; Yates Korrektur: 0,035; Phi: 0,372; df: 1

Schon an der Kreuztabelle lässt sich erkennen, dass die Freundschaften und die Familie bedeutende Gründe für HochschülerInnen sind, die eher nach Bulgarien remigrieren wollen. Prinzipiell haben sehr wenige angegeben, dass freundschaftliche und familiäre Beziehungen ein ausschlaggebender Grund dafür sind in Österreich zu bleiben. Die wenigen, die das allerdings angegeben haben, sind eindeutig eher gewillt im Studienland zu bleiben.

Der korrigierte Chi-Quadrat-Test (Yates Korrektur in Tabelle 4) fällt mit einer Signifikanz von 0,035 signifikant aus, der Phi-Wert von 0,372 verweist auf einen bedeutenden Zusammenhang zwischen Rückkehrbereitschaft und dem Grund „Familie/ Freunde“. Dieses Ergebnis ist nicht überraschend, weil schon aus der Theorie zu entnehmen war, dass vor allem die emotionale Verbundenheit zu den Freunden (und Familie) für eine Rückkehr ausschlaggebend ist.

Die Ergebnisse könnten folgendermaßen interpretiert werden: Bulgarische StudentInnen, die sich sozial gut in Österreich integriert haben (oder Familie in Österreich haben), verspüren keinen starken Wunsch nach Bulgarien zurückzugehen, zumal sie sich in Österreich einen Freundeskreis aufgebaut haben, in dem sie sich wohl fühlen. Wenn jedoch keine Aufnahme von sozialen Beziehungen, bzw. keine Inklusion in Sozialnetzwerke erfolgt (vgl. Esser 2004), dann wirkt dieser Zustand als ein „Push Faktor“, der quasi die bulgarischen HochschülerInnen davon abhält, in Österreich zu bleiben.

4.4.4.4. Berufliche Branchen

Des Weiteren wurde auch die Frage gestellt: „Wenn Sie in Bulgarien Ihre professionelle Laufbahn sehen, in welchem Berufsfeld würden Sie gerne Arbeiten?“ Den Umfrageteilnehmern wurden bis zu drei Mehrfachantworten zur Auswahl angeboten. Hier das Ergebnis:

¹⁶ Bei dieser Auswertung handelt es sich um eine geringe Stichprobe ($n = 46$), da es wenig Zellhäufigkeiten in den Ausprägungen „eher in Bulgarien“ bzw. „eher in Österreich“ gibt. Folglich wird statt dem Chi-Quadrat-Test die Yates-Korrektur des Chi-Quadrat-Tests verwendet, welche sich für Stichprobengrößen zwischen 20 bis 60 Fälle eignet (vgl. Backhaus et al. 2008).

Tabelle 5: Berufliche Branche^{x)} n= 100

	n	Prozent der Fälle
Marketing/ PR/ Werbung	42	40,8%
Banken/ Finanzen/ Versicherungen	28	27,2%
Logistik/Handel/ Verkauf	25	24,3%
Design/ Grafik/ Medien	20	19,4%
Beratung/ Consulting	18	17,5%
NGO	18	17,5%
Gastronomie/ Hotel/ Tourismus	14	13,6%
Architektur/ Bauwesen	12	11,7%
IT/ Telekommunikation	11	10,7%
Öffentlicher Dienst/ Verwaltung	11	10,7%
Human Ressource/ Personalwesen	8	7,8%
Ingenieurwesen/ Technik	7	6,8%
Entwicklung/ Forschung	5	4,9%
Recht/ Steuer	5	4,9%
Bildung/ Pädagogik/ Training	4	3,9%
Biologie/ Chemie/ Pharmazie	2	1,9%
Medizin/ Gesundheit	1	1,0%
Gesamt	234	224,3%

^{x)} Es können bis zu drei Mehrfachantworten angegeben werden; Ausprägungen: trifft zu/ trifft nicht zu

Die Prozentuierung bezieht sich auf die Gesamtzahl der Fälle (n=100). So würden 40,8% der BulgarInnen am liebsten in der Branche Marketing/ PR/ Werbung arbeiten (42 Personen haben diese Branche angekreuzt), gefolgt von dem Arbeitsfeld Bank/ Finanzen/ Versicherungen (27,2%). 24,3% der studentischen MigrantInnen würden gerne in der Branche Logistik/ Handel/ Verkauf beschäftigt sein, 17,5% würden gerne Beratungsfunktionen ausüben und 19,4% im Bereich Design/ Graphik/ Medien arbeiten. Unbeliebt sind hingegen die Branchen Bildung/ Pädagogik/ Training (3,9%), Medizin/ Gesundheit (1%) und Biologie/ Chemie/ Parma (1,9%).

In der weiter oben erwähnten Mannheim- Studie zu den beruflichen Perspektiven in Bulgarien, erwies sich ebenfalls die Branche Marketing/ Werbung bzw. Medien als die beliebteste, gefolgt von den Informations- und Kommunikationstechnologien. Letztere sind in der vorliegenden Stichprobe nur mittelmäßig beliebt (10,7%) (vgl. www.slideshare.net).

4.4.4.5. Anreizfaktor Gehalt

Bezüglich der Frage nach der Gehaltshöhe: „Wie hoch müsste mindestens Ihr monatliches Bruttogehalt in Bulgarien sein, damit Sie dort einer Arbeit nachgehen möchten?“, stellte sich

heraus, dass bulgarische StudentInnen für 1543,88 Leva- umgerechnet 771,5 € pro Monat bereit wären in Bulgarien zu arbeiten. Die niedrigste angegebene Gehaltshöhe liegt bei 500 Leva (250 €), die höchste bei 5000 Leva (2500 €). Die Mannheim- Studie ergab, dass die Gehaltsvorstellungen der bulgarischen Studierenden in Deutschland bei 2000 Leva (1000€) liegt. Einerseits kann dieser Unterschied durch den 23%igen Anteil an AbsolventInnen in der Stichprobe erklärt werden, die eventuell schon im Berufsleben stehen. Andererseits können die höheren Gehaltswünsche auf das höhere Durchschnittsalter der Befragten in der Stichprobe (25 Jahre) zurück geführt werden (vgl. www.ivanyanakiev.com und www.slideshare.net), denn wie sich zeigen wird, spielt das Alter bezüglich der Gehaltsvorstellungen eine wesentliche Rolle.

In den ExpertInneninterviews stellte sich heraus, dass zurückgekehrte AbsolventInnen unrealistische Erwartungen hinsichtlich der Gehaltshöhe aufweisen. Eine Erklärung dafür wäre, dass sie zu wenig über die reale Gehaltssituation bzw. über den Arbeitsmarkt und die Marktsituation in Bulgarien informiert sind. In diesem Zusammenhang wird eine multiple Regressionsanalyse gerechnet, die verdeutlichen soll, welche Variablen einen signifikanten Einfluss auf die Gehaltshöhe ausüben¹⁷.

Folgende Variablen wurden mit einbezogen: „Zurück nach Bulgarien“, „Bleiben in Österreich“, „Geschlecht“, „Alter“, „Berufserfahrung in Österreich“, „Berufserfahrung in Bulgarien“, „Informiertheit über die bulgarische Arbeits- und Marktlage“, „Anzahl sozialer Kontakte die Informationen über die Arbeits- und Marktlage in Bulgarien geben können“, „Marketing/ PR/ Werbung“ sowie „Logistik/ Handel/ Verkauf“ und „Banken/ Finanzen/ Versicherungen“.

Bevor die Ergebnisse der multiplen Regressionsanalyse interpretiert werden, wurde getestet, ob die Voraussetzungen für eine Regressionsanalyse gegeben sind. Nähere Informationen dazu befinden sich im Anhang unter „Sonstigen Tabellen“.

Aus Tabelle 6 wird ersichtlich, dass die Gehaltsvorstellungen der bulgarischen StudentInnen von mehreren Variablen beeinflusst werden, nämlich von der „Anzahl sozialer Kontakte die Infos über die Arbeits- und Marktlage in BG geben“ (Erklärungsvarianz 21,5%), dem Alter (Erklärungsvarianz 13,8%) und der Branche „Marketing/ PR/ Werbung“ (Erklärungsvarianz 4,8%). Das korrigierte R-Quadrat beträgt 0,401 (mittlere Erklärungsvarianz). Folglich können insgesamt 40,1% der Varianz der abhängigen Variable „Gehaltsvorstellungen“ durch die Varianz der drei unabhängigen Variablen erklärt werden. Die restlichen Variablen liefern keinen signifikanten Erklärungsbeitrag für die Gehaltshöhe.

¹⁷ Es wurde die Methode „Schrittweise“ gewählt. Dabei wird jeweils diejenige Variable zuerst gewählt, die das Gütekriterium maximiert.

Tabelle 6: Modellzusammenfassung, abhängige Variable Gehalt

Modell	R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat
1	,483 ^a	,233	,215
2	,618 ^b	,382	,353
3	,665 ^c	,442	,401

a. Einflußvariablen : (Konstante), Anzahl sozialer Kontakte die Infos über die Arbeits- und Marktlage in BG geben

b. Einflußvariablen : (Konstante), Anzahl sozialer Kontakte die Infos über die Arbeits- und Marktlage in BG geben, Alter

c. Einflußvariablen : (Konstante), Anzahl sozialer Kontakte die Infos über die Arbeits- und Marktlage in BG geben, Alter, Marketing / PR / Werbung

Interessant ist auch zu wissen, wie hoch der Einfluss der einzelnen Variablen auf die Gehaltshöhe ist¹⁸ (Tabelle 7).

Tabelle 7: Einfluss auf die Gehaltsvorstellungen n=89

Eingeschlossene Variablen	Beta	Signifikanz
Konstante		,156
Informierende Kontakte über Arbeitsmarktlage in BG	,463	,000***
Alter	,354	,005**
Marketing/PR/ Werbung	-,250	,042*
Zurück nach BG ^{x)}	-,072	,563
Informiertheit über den bulgarischen Arbeitsmarkt ^{x)}	-,176	,156
Geschlecht ^{x)}	-,153	,257
Logistik/ Handel/ Verkauf ^{x)}	-,036	,778
Bleiben in Ö ^{x)}	,072	,563
Berufserfahrung in Ö ^{x)}	,097	,481
Berufserfahrung in BG ^{x)}	,065	,605
Banken/ Finanzen/Versicherungen ^{x)}	,122	,311
Beratung/ Consulting ^{x)}	,214	,076

*Signifikanz, $p < 0,05$ ** Signifikanz, $p < 0,01$ ***Signifikanz, $p < 0,001$

^{x)} ausgeschlossene Variable

Ein unerwartetes Ergebnis ist, dass bei mehr informierenden Kontakten die bulgarische StudentInnen haben das Gehalt als Anreiz für eine Rückkehr eine Rolle spielt. Dies ist überraschend, da angenommen wurde, dass AuslandsstudentInnen durch das übermittelte Wissen der Kontakte über den bulgarischen Arbeitsmarkt ein reales Bild über die Gehaltshöhen in Bulgarien gewinnen und daher ihre Erwartungen zurückschrauben. Allerdings kann es auch sein, dass die Informationen, die ihnen das soziale Netzwerk über den bulgarischen Arbeitsmarkt bzw. der Marktsituation zur Verfügung stellt, negativ konnotiert sind, sodass sie aufgrund dessen nur unter dem Aspekt einer höheren finanziellen

¹⁸ Dies wird durch Beta (standardisierter Regressionskoeffizient) verdeutlicht. Infolgedessen wurden die Beta- Werte und die Signifikanz aller Variablen (auch die ausgeschlossenen) aus dem dritten Modell verwendet (Tabelle 7).

Vergütung bereit sind in Bulgarien zu arbeiten. Ferner steigt mit zunehmendem Alter der Anreizfaktor Gehalt.

Überdies veranschaulicht das negative Vorzeichen von Beta in der Branche Marketing/ PR/ Werbung, dass Personen, die in diesem Arbeitsfeld tätig sein wollen auch für weniger Geld in Bulgarien arbeiten würden.

Prinzipiell lässt sich aus der Tabelle erkennen, dass die Gehaltsvorstellungen nicht vom Bleibe- oder Rückkehrwunsch beeinflusst werden. Das Ergebnis könnte man so interpretieren, dass für diejenigen, die zurückkehren wollen, der Anreizfaktor nicht dermaßen wichtig ist, vielmehr sind es die Gründe emotionaler Natur, die zu einer Rückkehr bewegen.

Auch die Berufserfahrung scheint auf dem Hintergrund der informierenden Kontakte, des Alters und der Branche Marketing/ PR/ Werbung keine Rolle zu spielen. Dies ist etwas erstaunlich, weil angenommen werden könnte, dass AuslandsabsolventInnen durch die Berufserfahrung besonders in Bulgarien ein realistisches Bild in Bezug auf die Arbeitssituation, darunter vor allem die Gehaltshöhe, gewinnen würden.

4.4.4.6. Was beeinflusst die Rückkehrbereitschaft?

Zu den Beschreibungen der beruflichen Zukunftsvorstellungen von bulgarischen Studierenden wurde der Frage nachgegangen, welche Variablen sich signifikant in Bezug auf die Rückkehr nach Bulgarien bzw. dem Verbleiben in Österreich unterscheiden. „Mit Hilfe der Diskriminanzanalyse wird ein Individuum aufgrund von Merkmalen (unabhängigen Variablen) einer von zwei oder auch mehreren fest vergebenen Gruppen zugeordnet.“ (Bühl 2010). Die abhängige Variable beschreibt, ob der/ die StudentIn nach seinem/ ihrem Studienabschluss nach Bulgarien zurückgehen möchte (Ausprägung: „eher in BG“) oder in Österreich bleiben will (Ausprägung: „eher in Ö“). Die zwei Ausprägungen bildeten die Gruppen nach welchen die unabhängigen Variablen unterteilt wurden.

Die unabhängigen Variablen beziehen sich auf soziodemographische Merkmale, die Gehaltsvorstellungen sowie auf die Berufserfahrung, die Informiertheit über die bulgarische Arbeitsmarkt- und Marktsituation und die Branchen zur beruflichen Entwicklung:

- „Anzahl der Semester“, „Alter“, „Geschlecht“, „Großstadt“, „Mittelstadt“, „Freunde/ Familie“
- „Sozialwissenschaften“, „Wirtschaftsuniversität“, „Wirtschaftswissenschaften“, „Technik- und Ingenieurwissenschaften“, „Technische Universität“, „Hauptuniversität“

- „Berufserfahrung in Bulgarien“, „Berufserfahrung in Österreich“, „Gehalt“, „Informiertheit“
- Branchen: „Beratung/ Consulting“, „Design/ Graphik/ Medien“, „Marketing/ PR/ Werbung“, „Logistik/ Handel/ Verkauf“, „Banken/ Finanzen/ Versicherungen“, „NGO“

Die Analyse der verarbeiteten Fälle zeigt, dass 52 Fälle von 100 in die Analyse aufgenommen wurden¹⁹.

Tabelle 8 stellt die Mittelwerte und Standardabweichungen über beide Gruppen hinweg dar sowie die Signifikanz der Trennkraft der Variablen (vgl. Bühl 2010). So beträgt der Altersdurchschnitt in der Gruppe „eher in BG“ 21,63 Jahre und in der Gruppe „ehr in Ö“ 23,3 Jahre.

Tabelle 8: Gruppenmittelwerte und Signifikanz der Variablen n= 51

	Eher in BG		Eher in Ö		Signifikanz
	Mittelwert	Standardabweichung	Mittelwert	Standardabweichung	
Anzahl der Semester	4,45	3,405	6,14	4,103	,125
Alter	21,73	2,292	23,34	3,885	,089
Berufserfahrung in BG	,64	,492	,52	,509	,405
Berufserfahrung in Ö	,36	,492	,59	,501	,120
Beratung/ Consulting	,14	,351	,21	,412	,522
Design/ Grafik/ Medien	,14	,351	,14	,351	,987
Marketing / PR/ Werbung	,27	,456	,34	,484	,591
Logistik /Handel/ Verkauf	,23	,429	,28	,455	,700
Banken/ Finanzen/ Versicherungen	,09	,294	,45	,506	,005**
Familie/ Freunde	1,45	,671	2,31	1,417	,012*
Gehalt	1450,00	923,632	1924,14	1170,975	,124
Geschlecht	,73	,456	,72	,455	,981
Großstadt	,86	,351	,86	,351	,987
Mittelstadt	,14	,351	,10	,310	,724
Sozialwissenschaften	,27	,456	,17	,384	,398
Wirtschaftsuniversität	,14	,351	,59	,501	,001***
Wirtschaftswissenschaften	,23	,429	,66	,484	,002**
Technik- und Ingenieurwissenschaften	,32	,477	,14	,351	,126
Technische Universität	,36	,492	,14	,351	,062
Hauptuniversität	,50	,512	,28	,455	,105
NGO	,23	,429	,03	,186	,035*

*Signifikanz, $p < 0,05$ ** Signifikanz, $p < 0,01$ ***Signifikanz, $p < 0,001$

¹⁹ Die anderen wurden wegen fehlender Werte in der abhängigen Variable oder wegen fehlender Werte in den Diskriminanzvariablen ausgeschlossen.

Der Mittelwert von dichotomen nominalskalierten Variablen, wie z.B. „Berufserfahrung in BG“ oder „Geschlecht“ ist zwischen 0 und 1 kodiert. Der Mittelwert gibt den Anteil der Fälle mit der Kodierung 1 an (vgl. Bühl 2010). Das heißt, dass bei der Gruppe „eher in BG“ der prozentuelle Anteil der Personen, die Wirtschaftswissenschaften studieren, 21% beträgt, in der Gruppe „eher in Ö“ hingegen der Anteil bei 70% liegt.

Die obere Tabelle zeigt, dass sich bei den Variablen Anzahl der Semester, Alter, Berufserfahrung sowie die Branchen Beratung/ Consulting, Design/ Grafik/ Medien, Marketing/ PR/ Werbung und Logistik/ Handel/ Verkauf kein signifikanter Unterschied zwischen den Personengruppen ergibt. Ebenso die Herkunft, das Geschlecht, aber auch die Hauptuniversität, die Technische Universität, das Studium der Sozial-, Technik- und Ingenieurwissenschaften fallen nicht signifikant aus.

Es sind die fünf Merkmalsvariablen Branche: „Banken/ Finanzen/ Versicherungen“, „Familie/ Freunde“, „Wirtschaftswissenschaften“, „Wirtschaftsuniversität“ sowie die Branche „NGO“ die unter der Irrtumswahrscheinlichkeit von 5% trennen und somit signifikant sind.

Besonders in der Branche Banken/ Finanzen/ Versicherungen (sehr signifikanter Wert von 0,005) kann in den zwei Gruppen der potenziellen Rückkehrer bzw. die Personen, die in Österreich bleiben wollen, signifikant unterschieden werden. Dies ist bereits schon am Mittelwertvergleich erkennbar. Der prozentuelle Anteil der Personen, die in der Branche Banken/ Finanzen/ Versicherungen tätig sein wollen, beträgt in der Gruppe der potenziellen Rückwanderer 5%, während dieser in der Gruppe der in Österreich verbleibenden bei 55% liegt. Die Vermutung liegt nahe, dass HochschülerInnen, die in dieser Branche arbeiten wollen, die Möglichkeiten zur professionellen Entfaltung und die materielle Entlohnung vor allem in Österreich sehen.

Bulgarische StudentInnen, die Wirtschaftswissenschaften studieren, tendieren ebenfalls eher dazu ihre berufliche Zukunft nach dem Abschluss in Österreich zu sehen (Signifikanz: 0,002). Auch hier wird der Unterschied schon am Mittelwertvergleich sichtbar (Mittelwert „eher in BG“: 21%; „eher in Ö“: 70%). Somit ist es wenig überraschend, dass die Variable „Wirtschaftsuniversität“ ebenfalls signifikant zwischen den Gruppen trennt (0,001), da dort Personen wirtschaftswissenschaftliche Studienrichtungen belegen. Treibende Kraft für den Verbleib sind ökonomische Faktoren.

Ebenfalls signifikant (0,012) trennt auch die Variable „Familie/ Freunde“. Wie schon im Kapitel 4.4.4.3 können Freundschaften und Familie für die Rückkehrbereitschaft bzw. für den Verbleib maßgebend sein.

Interessanterweise tendieren bulgarische StudentInnen, die gerne im NGO-Bereich tätig sein wollen dazu, eher nach Bulgarien zurückzukehren (Signifikanz: 0,035). Zu beachten ist, dass nur 18 Personen diese Branche gewählt haben, sodass nicht zu viel in dieses Ergebnis interpretiert werden sollte.

4.4.4.6. Eine Typologie zur Rückkehr oder Verbleib

In diesem Kapitel wird mittels der hierarchischen Clusteranalyse²⁰ untersucht, welche Gruppen von bulgarischen Studierenden in Bezug auf die Rückkehr in ihr Herkunftsland oder den Verbleib in Österreich unterschieden werden können.

Die Clusteranalyse ist ein Verfahren der Datenreduktion. Dabei werden Fälle hinsichtlich ihrer Ähnlichkeit bzw. Unterschiedlichkeit eingestuft, sodass möglichst ähnliche Fälle zu Gruppen, mit anderen Worten, Cluster geformt werden (vgl. Bühl 2010 und Backhaus et al. 2008).

Infolgedessen werden Cluster von untereinander möglichst ähnlichen Fällen von bulgarischen HochschülerInnen in Bezug auf die Rückkehrbereitschaft gebildet.

Für die Clusteranalyse wurden zwei Fragebatterien herangezogen, die sich mit den Gründen beschäftigen, die eine Person beeinflussen nach Bulgarien zu remigrieren (oder nicht zurückzugehen) bzw. in Österreich zu bleiben. Es handelt sich um intervallskalierte Variablen mit jeweils fünf Ausprägungen.

Insgesamt fließen folgende Variablen in die Clusteranalyse mit ein:

- Variablen zum ersten Block²¹: Freunde/ Verwandte; Partner/ Partnerin; bessere Chancen zur beruflichen Entfaltung; hohes Gehalt; Gefühl von Unsicherheit; Sozialsystem; Chancen Arbeit zu bekommen; Art meiner sozialen Kontakte; Gefühl der Fremdheit; Gefühl der Heimat und hoher Organisationsgrad.
- Variablen zum zweiten Block²²: Marktnachfrage nach meinen beruflichen Fähigkeiten; Korruption; Politische Situation; Arbeitskultur; Existenz eines Familienunternehmens in Bulgarien.

²⁰ Betreffend den SPSS Voreinstellungen, wurden die „Quadierte Euklidische Distanz“ und die „Ward- Einschlussmethode“ gewählt. Es wurde eine „z-Transformation“ durchgeführt und die Anzahl der gewünschten Clusterlösungen wurde von 2 bis 8 gesetzt. Auch eine Zuordnungsübersicht wurde gewünscht. Sie beschreibt den Fusionsablauf.

²¹ Frage: „Welche Gründe werden oder können Sie persönlich in Ihrer Entscheidung beeinflussen nach Bulgarien zurückzukehren bzw. in Österreich zu bleiben?“. Die Antwortskala reicht von 1 bis 5: Wert 1= „Dieser Grund beeinflusst mich stark nach Bulgarien zurückzugehen“ bis zu Wert 5= „Dieser Grund beeinflusst mich stark in Österreich zu bleiben“ (siehe Anhang Fragebogen).

²² Die zweite Frage bezieht sich auf Gründe, die speziell für Bulgarien zutreffen: „Einige Gründe treffen im Speziellen auf Bulgarien zu“. Die Antwortskala reicht von 1 bis 5: Wert 1= „beeinflusst mich sehr nach Bulgarien zurückzugehen“ bis Wert 5: „beeinflusst mich stark nicht nach Bulgarien zurückzugehen“ (siehe Anhang Fragebogen).

Wie bemerkt, wurde die hierarchische Clusteranalyse durchgeführt. Sie eignet sich besonders für intervallskalierte Variablen bzw. für Datensätze mit kleinen Fallzahlen. Sie misst die Unähnlichkeit zwischen den Clustern (vgl. Bühl 2010).

Die aus Platzgründen gekürzte Zuordnungsübersicht wird im Anhang unter „Sonstigen Tabellen“ dargestellt. Insgesamt sind es vier Cluster, die die Clusterlösung darstellen, da sich zwischen den Auswertungsschritten 86 und 87 die Fehlerquadratsummen der Koeffizienten drastisch erhöhen.

Da viele Variablen in die Clusteranalyse mit einbezogen wurden, wurde auch eine multiple Korrespondenzanalyse durchgeführt. Sie ordnet die einzelnen Ausprägungen der Variablen in einem Koordinatensystem ein und somit werden die Variablen in Bezug zu den Clustern überschaubarer.

Wichtig zu erwähnen ist, dass nicht alle Variablen aus der Clusteranalyse für die Korrespondenzanalyse verwendet wurden. Variablen mit sehr wenig Häufigkeiten, mit unlogischen Antworten oder mit nicht viel aussagekräftigen Ergebnissen wurden ausgeschlossen.

Es werden folgende Variablen dargestellt: Freunde/ Verwandte (freu/fam); Partner/ Partnerin (partner); bessere Chancen zur beruflichen Entfaltung (beruf); hohes Gehalt (gehalt); Gefühl von Unsicherheit (unsicherh); Chancen Arbeit zu bekommen (arbbekom); Art meiner sozialen Kontakte (kontakte); Gefühl der Fremdheit (fremd); Gefühl der Heimat (heim); Marktnachfrage nach meinen beruflichen Fähigkeiten (marktfrage) und Arbeitskultur (arbkultur).

Variablen gekennzeichnet mit einem großen B am Schluss, wie z.B. „partner B“, beeinflussen die Person zur Rückkehr, Variablen mit Ö bedeuten, dass dieser Grund die StudentInnen beeinflusst in Österreich (z.B. „partner Ö) zu bleiben und solche mit dem Symbol ~ verweisen auf einen nicht ausschlaggebenden Grund (z.B. „partner ~).

Bevor die einzelnen Cluster näher beschrieben werden, ist es wichtig sich die Dimensionen im Biplot anzuschauen (siehe Abbildung 17). Sie stehen für die Achsen. Die erste beschreibt die Verteilung nach Land- links eher die Personengruppen, die sich zu Österreich zugehörig fühlen, rechts die sich eher zu Bulgarien zugehörig fühlen. Bezüglich der zweiten Dimension könnte diese die Entschlossenheit der Personen darstellen, das heißt, Variablen, die sich weiter unten in der Dimension (negative Werte) befinden, drücken eine Entschlossenheit hinsichtlich der Gründe, die eine Rückkehr oder den Verbleib in Österreich beeinflussen, aus. Oben (positive Werte) sind hingegen die Variablen vorzufinden, die auf eine Unentschlossenheit hinweisen (z.B. freufam ~ arbkultur~, fremd~).

Wie bereits erwähnt wurde, lassen sich vier Cluster identifizieren. Der Biplot zeigt, welche Variablen zu welchen Clustern zugeordnet werden können. Die Variablen, die weit von der Mitte entfernt liegen (z.B. beruf~, gehalt~, freufam~, beruf B, fremd Ö), weisen besonders niedrige Häufigkeiten auf (sie werden aus diesem Grund „weniger gewichtet“). Variablen mit vielen Fällen sind eher in der Mitte vorzufinden (und weisen eine „größere Masse“ auf). Die Cluster 3 und 1 lassen sich auf der linken Seite der Dimension 1 verorten. Sie liegen sehr nahe beieinander und fassen die Personengruppen zusammen, für die die angegebenen Gründe für ein Bleiben in Österreich sprechen. Zu Cluster 4 und 2 zählen die Personen, die sich eher zu Bulgarien verbunden fühlen. Interessant ist auch, dass von links nach rechts gesehen, emotionale, dann berufliche Gründe für den Verbleib in Österreich dargestellt werden und anschließend wieder emotionale dann berufliche Gründe für die Rückkehr auftauchen.

Die extrahierten Cluster können folgendermaßen beschrieben und benannt werden:

- Cluster 3: „Für ein Bleiben in Österreich Entschlossene“

Wie zu erkennen ist, befindet sich dieses Cluster weit links. Nah angrenzende Variablen emotionaler Art sind beispielsweise „freufam Ö“ (d.h. Freunde/ Familie beeinflussen mich in Österreich zu bleiben), „heim Ö“ (Gefühl von Heimat beeinflusst mich in Ö zu bleiben), „kontakte Ö“ (Kontakte in Ö. beeinflussen mich zu bleiben). Die Variable „fremd Ö“ steht etwas weiter außen, da hier wenige Fälle enthalten sind und insofern die Masse dieser Variable nicht so stark gewichtet wird. Die Variable zeigt die Personen an, die sich in Bulgarien fremd fühlen (Name verleitet fälschlicherweise zur gegenteiligen Interpretation). Ökonomische Variablen, die für das Bleiben in Österreich sprechen sind „marktfrage Ö“ (das bedeutet, die Marktnachfrage nach meinen beruflichen Fähigkeiten beeinflusst mich in Österreich zu bleiben), „arbkultur nicht B“ (die Arbeitskultur in Bulgarien beeinflusst mich nicht nach Bulgarien zurückzukehren), „beruf Ö“ (die Chancen zur beruflichen Entfaltung beeinflussen mich in Österreich zu bleiben) und „gehalt Ö“ (das höhere Gehalt beeinflusst mich in Österreich zu bleiben).

- Cluster 1: „Eher für ein Bleiben in Österreich Entschlossene“

Bulgarische StudentInnen im Cluster 1 weisen ebenfalls eine ökonomische und emotionale Verbundenheit mit Österreich auf (Nähe zu „kontakte Ö“, „unsicherh Ö“- d.h. das Gefühl von Unsicherheit beeinflusst mich in Österreich zu bleiben, „partner Ö“ und „beruf Ö“, „gehalt Ö“ etc.). So gesehen sind sich die Cluster 1 und 3 sehr ähnlich. Der Unterschied zwischen ihnen ist, dass Cluster 1 weiter oben auf der Dimension 2 liegt. Es befindet sich näher bei Variablen, die Gründe vertreten, die nicht als relevant empfunden werden. Sie sind mit ~

gekennzeichnet. Cluster 3 weist viel stärkere Abweichungen zum Mittelwert auf als Cluster 1. Folglich ist diese Personengruppe etwas weniger entschlossen in Österreich zu bleiben.

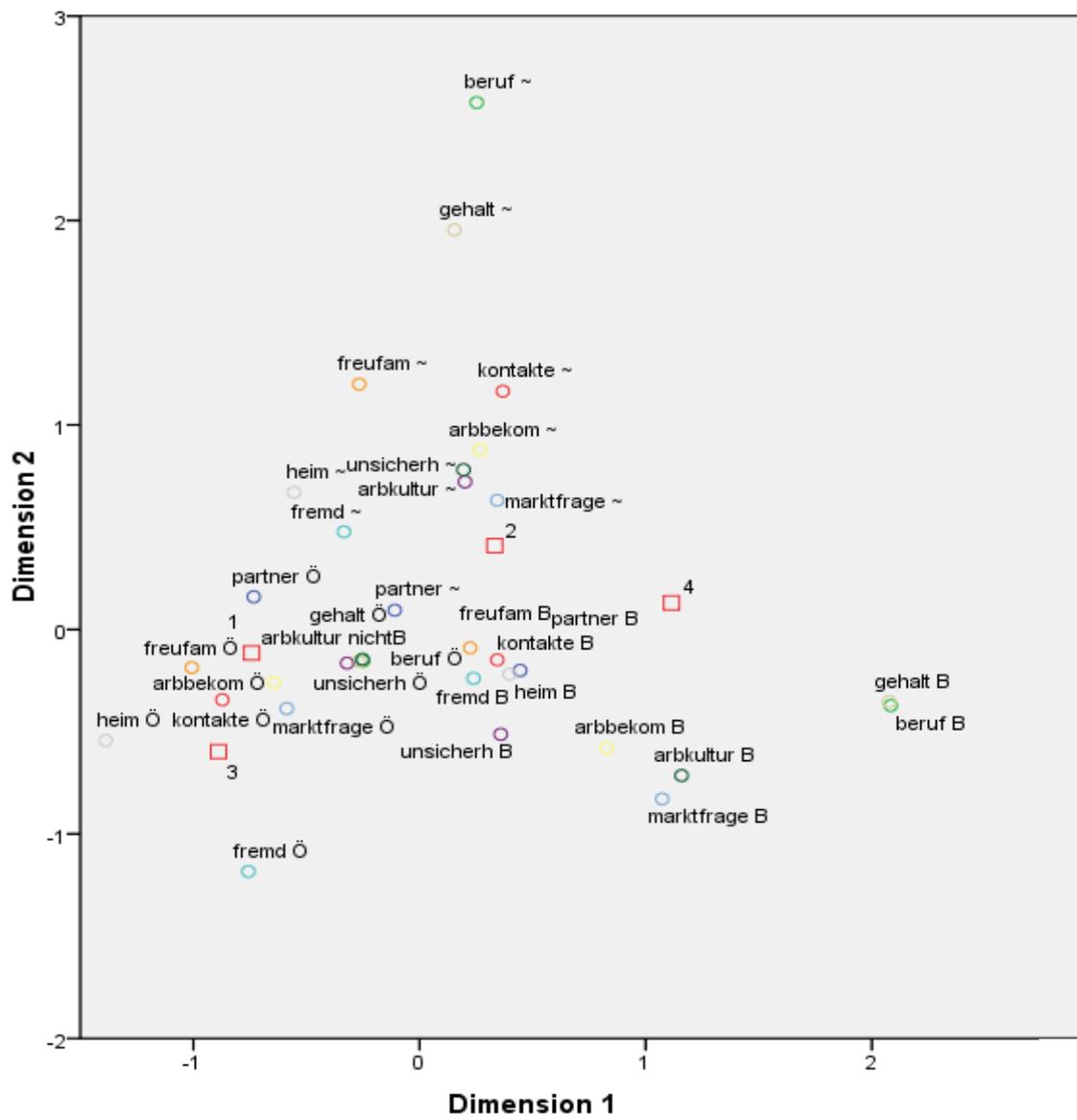
- Cluster 4: „Emotional und ökonomisch mit Bulgarien Verbundene“

Die emotionale und vor allem die ökonomische Verbundenheit mit Bulgarien sind Merkmale dieser Fallgruppe. Die „Marktnachfrage nach den beruflichen Fähigkeiten“ („marktfrage B“), die Arbeitskultur („arbkultur B“) und die Wahrscheinlichkeit eine Arbeit zu bekommen („arbbekom B“) spricht für Bulgarien. Die emotionale Verbundenheit mit Bulgarien wird durch die nahe stehenden Variablen „partner B“, „kontakte B“, „freufam B“, „heim B“ (d.h. das Gefühl von Heimat beeinflusst mich nach BG zurückzugehen) sichtbar. Die Variablen „gehalt B“ und „beruf B“ stehen weiter außen, da es sich dabei um kleine Fallzahlen handelt.

- Cluster 2: „Unentschlossene, jedoch mit der Tendenz zur emotionalen Verbundenheit zu Bulgarien“

Cluster 2 zeichnet sich mit seinen durchschnittlichen Ausprägungen aus. Dies wird erkennbar durch die Nähe zu Variablen mit „~“ Zeichen (z.B. „marktfrage ~“ oder „arbkultur~“). Man kann annehmen, dass diese Gruppe in Bezug auf ihre Rückkehr bzw. ihren Verbleib in Österreich unentschlossen ist. Dennoch spricht die geringe Distanz zu den Variablen „Freunde/ Familie“ („freufam B“), „kontakte B“ oder „partner B“ für eine emotionale Verbundenheit mit Bulgarien.

Abbildung 17: Biplot



4.4.5. Berufserfahrung

Tabelle 9: Berufserfahrung für zukünftiges Arbeitsfeld

		Häufigkeit	Gültige Prozente
für zukünftiges Arbeitsfeld relevante Berufserfahrung in BG	Ja	46	46,9
	Nein	52	53,1
	Gesamt	98	100,0
	fehlend	5	
für zukünftiges Arbeitsfeld relevante Berufserfahrung in Ö	Ja	38	38,0
	Nein	62	62,0
	Gesamt	100	100,0
	fehlend	3	

Es wurde auch nach der Berufserfahrung gefragt, die für das zukünftige Arbeitsfeld relevant sein könnte (Tabelle 9). Demnach konnten 46,9% der UmfrageteilnehmerInnen eine Berufserfahrung in Bulgarien aufweisen, während 53,1% keine für das Berufsfeld adäquate Arbeitserfahrung haben. Interessant ist der Vergleich zu der Berufserfahrung in Österreich. 38% haben schon in Österreich berufsrelevante Arbeiten verrichtet, während 62% die Frage verneint haben.

Weiters wurde erforscht, ob es sich bei den beruflichen Erfahrungen in Bulgarien um eine Beschäftigung oder um ein Praktikum handelt (Tabelle 10). Diesbezüglich fielen die Angaben sehr ausgewogen aus. 51,1% der Befragten gaben an ein Praktikum absolviert zu haben und 48,9% wiesen schon eine Beschäftigung auf. Für die Art der Arbeitserfahrung in Österreich stellte sich heraus, dass 40,5% der StudentInnen diese in Form eines Praktikums erworben haben und 59,5% in einer Beschäftigung.

Tabelle 10: Art der Berufserfahrung

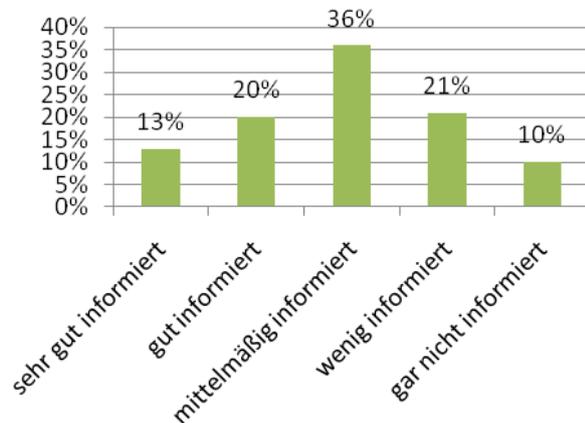
		Häufigkeit	Gültige Prozente
Art der Berufserfahrung in BG	Praktikum	24	51,1
	Beschäftigung	23	48,9
	Gesamt	47	100,0
	Fehlend	56	
Art der Berufserfahrung in Ö	Praktikum	15	40,5
	Beschäftigung	22	59,5
	Gesamt	37	100,0
	Fehlend	66	

4.4.6. Informiertheit

Ein wichtiges Thema bildeten die Fragen nach der Informiertheit über die bulgarische Arbeitsmarktlage und Marktsituation bzw. wurde danach gefragt, ob man sich mehr

Informationen dazu wünschen würde. Die Anzahl der sozialen Kontakte, die einem Informationen über die Arbeitsmarkt- und Marktlage in Bulgarien und in Österreich zur Verfügung stellen konnten, wurde auch abgefragt. Folgende Ergebnisse konnten aus den Fragen gewonnen werden:

Abbildung 18: Grad der Informiertheit n=100



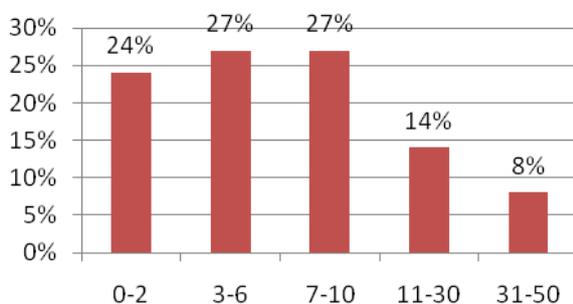
Die meisten bulgarischen Studierenden fühlen sich mittelmäßig über die bulgarische Arbeitsmarktlage und Marktsituation informiert (36%). Nur 13% sind sehr gut informiert und 20% geben an sich gut auszukennen (insgesamt 33%). Ferner sind es 31% (wenig informiert: 21% und gar nicht informiert: 10%) der studentischen MigrantInnen die sich eher als schlecht informiert einstufen.

Abbildung 19: Wunsch nach mehr Infos n=99



Obwohl ca. ein Drittel der StudentInnen angibt einen guten Informationsstand aufzuweisen, wünschen 89% der UmfrageteilnehmerInnen mehr Informationen über die Arbeitsmarktlage und Marktsituation in Bulgarien zu bekommen.

Abbildung 20: Anzahl der informierenden Kontakte über Österreich n=90²³

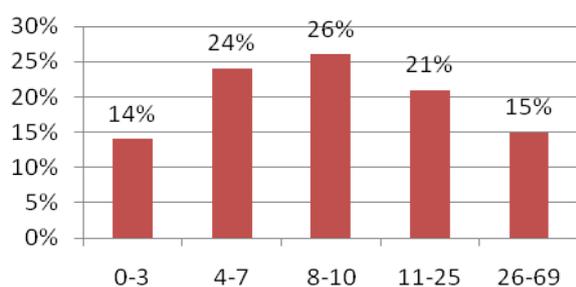


Bezüglich der Anzahl der Kontakte, die einem Informationen über die österreichische Arbeitsmarktsituation geben können, weisen BulgarInnen eine Vielzahl an Personen auf. Durchschnittlich werden 10 Kontakte angegeben. Der Median liegt jedoch bei 6 Kontakten. 24% der StudentInnen geben an

über 0 bis 2 Kontakte zu verfügen, jeweils 27% haben 3 bis 6 Kontakte und 7 bis 10 Kontakte. 14% der Befragten besitzen 11 bis 30 Kontakte und 8% 31-50 Personen, die sie informieren können.

²³ Wie viele Personen kennen Sie, die Sie über die österreichische Arbeitsmarkt- und Marktlage informieren können?

Abbildung 21: Anzahl der informierenden Kontakte über Bulgarien n=88²⁴



Im Vergleich dazu ist die Anzahl der Personen, die ihnen Wissen über den bulgarischen Arbeitsmarkt anbieten können, deutlich höher. Durchschnittlich sind das 14,23 Personen bzw. liegt der Median bei 10 Kontakten. 0 bis 3

Kontakte haben 14% der Befragten, 4 bis 7 Kontakte- 24% und die meisten HochschulInnen kennen 8-10 Personen, die sie informieren können (26%).

Wie im Kapitel 4.3.6. beschrieben, wurden im Zusammenhang mit der Informiertheit einige Hypothesen erstellt.

H2: „Es gibt einen Zusammenhang zwischen der Semesteranzahl und der Anzahl der sozialen Kontakte, die sie über die bulgarische Arbeitsmarkt- und Marktlage informieren könnten.“

H3: „Es gibt einen Zusammenhang zwischen der Semesteranzahl und der Anzahl der sozialen Kontakte, die sie über die österreichische Arbeitsmarkt- und Marktlage informieren könnten.“

Operationalisiert wurden die Hypothesen durch die Fragen: „Wie viele Semester studieren Sie in Österreich?“ und den Fragen „Wie viele Personen kennen Sie, die Sie über die bulgarische Arbeitsmarkt- und Marktlage informieren können? sowie „Wie viele Personen kennen Sie, die Sie über die österreichische Arbeitsmarkt- und Marktlage in Österreich informieren können?“ (alle Ausprägungen sind metrisch skaliert).

Tabelle 11: Anzahl der Semester und informierende Kontakte

	Anzahl der Semester	Informierende Kontakte über Arbeitsmarkt in BG	Informierende Kontakte über Arbeitsmarkt in Ö
Korrelation nach Pearson	1	,216	,501
Signifikanz (2-seitig)		,043*	,000***
N	100	88	90

*Signifikanz, $p < 0,05$ ***Signifikanz, $p < 0,001$

Tabelle 11 zeigt den Chi-Quadrat-Test und den Korrelationskoeffizienten nach Person für metrische Variablen. Wie zu erkennen ist, gibt es einen geringen positiven Zusammenhang (0,216) zwischen der Anzahl der Semester und den Kontakten, die über die bulgarische Marktlage informieren können. Mit einem Signifikanzwert von 0,043 wird die Hypothese H2 zwar bestätigt, allerdings ist zu beachten, dass das Signifikanzniveau sehr grenzwertig ist.

²⁴ Wie viele Personen kennen Sie, die Sie über die bulgarische Arbeitsmarkt- und Marktlage informieren können?

Ferner existiert ein hochsignifikanter mittlerer Zusammenhang (0,501) zwischen der Anzahl der Semester und der Anzahl der Kontakte, die über die Arbeitsmarkt- und Marktlage in Österreich informieren können (H3). Insofern gilt auch diese Hypothese als verifiziert. Die Korrelation ist positiv, das heißt, Personen, die mehr Semester hinter sich haben, weisen mehr soziale Kontakte auf, die ihnen Auskunft geben können.

Interpretieren kann man die Ergebnisse so, dass Personen, die schon länger in Österreich studieren, während ihrer Ausbildungszeit neue Bekanntschaften mit KollegInnen machen, die ihnen Informationen über Österreich weitergeben, jedoch weniger Personen, die dies über Bulgarien tun. Während ihrer Studienzzeit in Österreich haben sie geringere Möglichkeiten mit KollegInnen in Bulgarien Kontakte zu knüpfen. In weiterer Folge könnte sich ihr Wissensstand über den bulgarischen Arbeitsmarkt und die Marktsituation vermindern. Diese informierenden Kontakte im Heimatland sind nach der Social Network Theory für die Vorbereitung der Rückkehr und die erfolgreiche Integration in die gesellschaftlich-wirtschaftlichen Rahmenbedingungen des Herkunftslandes von essentieller Bedeutung (vgl. Cassarino 2004). Im gegebenen Fall wird erwiesen, dass die bulgarischen StudentInnen trotz Auslandsstudium ihre informierenden Kontakte nicht aufgegeben haben. Die untere Kreuztabelle verdeutlicht die Anzahl der informierenden Kontakte nach der Informiertheit der bulgarischen StudentInnen. So sind Personen, die 4-7 informierende Kontakte aufweisen eher nicht informiert (30%) als informiert (10,7%). Personen mit mehr Kontakten (11-25) sind eher gut informiert (32,1%) als nicht informiert (16,7%).

Tabelle 12: Anzahl sozialer Kontakte die Infos über Arbeitsmarkt- und Marktlage in Bulgarien geben und Informiertheit

		informierende Kontakte			Gesamt
		wenig Kontakte	einige Kontakte	viele Kontakte	
gut informiert	Anzahl	4	7	13	24
	% innerhalb von informierende Kontakte	33,3%	15,9%	50,0%	29,3%
mittelmäßig informiert	Anzahl	3	19	6	28
	% innerhalb von informierende Kontakte	25,0%	43,2%	23,1%	34,1%
schlecht informiert	Anzahl	5	18	7	30
	% innerhalb von informierende Kontakte	41,7%	40,9%	26,9%	36,6%
Gesamt	Anzahl	12	44	26	82
	% innerhalb von informierende Kontakte	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Signifikanz, $p < 0,05$; Chi-Quadrat nach Pearson: 0,044; Gamma: 0,163

Ferner wurde die Hypothese „H4: *Es gibt einen signifikanten Zusammenhang zwischen dem Informationsstand und der Anzahl der sozialen Kontakte, die einen über die bulgarische Arbeitsmarkt- und Marktsituation informieren können*“, getestet²⁵.

Die Hypothese 4 wurde mittels Chi-Quadrat-Test überprüft und durch Gamma wurde der Zusammenhang der ordinal skalierten Variablen gemessen²⁶. Die Signifikanz beträgt in diesem Fall 0,044. Da dies eine sehr grenzwertige Zahl ist, ist dieses Ergebnis mit Vorsicht zu genießen.

Im gegebenen Fall handelt es sich um einen schwachen Zusammenhang von 0,163.

Den Gamma-Wert kann man auch anders ausdrücken: Die erwartete Prognoseverbesserung im Sinne einer Reduktion der Prognosefehler beträgt 16,3%. Das heißt, je mehr informierende Kontakte eine Person besitzt, desto besser ist sie informiert.

Auch hier kommt der Netzwerktheorie Bedeutung zu. Durch soziale Netzwerke können Ressourcen und Informationen bereit gestellt werden, die einer Person auf einen besseren Wissensstand über die Arbeitsmarkt- und Marktlage in Bulgarien bringen.

Nichtsdestotrotz muss aufgrund des eher geringen Zusammenhangs bedacht werden, dass anderen Faktoren, wie beispielsweise die Informationsgewinnung durch Medien, wie Fernsehen, Zeitung oder Internetrecherche eine höhere Bedeutung zukommt, als angenommen. Es wäre interessant die Strategien zur Informationsgewinnung in weiteren Forschungen näher zu untersuchen.

H5: „Es gibt einen signifikanten Zusammenhang zwischen dem Informationstand über den bulgarischen Arbeitsmarkt und dem gewünschten Land zur beruflichen Entwicklung.“

Wie der Chi Quadrat Test im Anhang zeigt (siehe Anhang: Sonstige Tabellen), fällt der Phi-Wert von -0,037 nicht signifikant aus (0,79). Die Hypothese, dass es einen Zusammenhang zwischen dem Informationsstand und dem gewünschten Land zur beruflichen Entwicklung gibt, wird falsifiziert. Die Personen, die zurückgehen wollen, sind nach dieser Argumentation nach nicht besser informiert als andere. Das kann allerdings zu Problemen bei der Rückkehr und Arbeitssuche in Bulgarien führen, da die Informiertheit als ein Teil der Vorbereitung für die Rückkehr gesehen werden kann. Nach Cassarino ist das „Vorbereitet Sein“ bei der Reintegration in die Herkunftsgesellschaft entscheidend (vgl. Cassarino 2004).

4.4.7. Kompetenzen

Hierzu wurde folgende Frage gestellt: „In dieser Tabelle sind verschiedene Kompetenzen aufgelistet, die man sich durch das Auslandsstudium aneignen könnte. In welchem Ausmaß

²⁵ Die Hypothese wurde durch die bereits weiter oben dargestellte Frage nach der Anzahl der informierenden Kontakte und der Frage: „Wie gut glauben Sie über den bulgarischen Arbeitsmarkt und die bulgarische Marktsituation informiert zu sein?“, operationalisiert. Letztere nimmt Ausprägungen von 1 bis 5 an (siehe Abbildung 18). Aufgrund von geringen Zelhäufigkeiten wurden die Ausprägungen in den beiden Variablen auf drei heruntergestuft.

²⁶ Gamma kann Werte zwischen -1 und +1 annehmen und arbeitet mit der PRE-Logik.

stimmen Sie zu, dass diese Kompetenzen besonders gut im Ausland erworben werden können?“.

Tabelle 13: Kompetenzen, die man besonders gut im Ausland erwerben kann^{x)} n=99

	Mittelwert	Standardabweichung
Anpassungsfähigkeit	1,70	,909
Im Ausland erworbenes Fachwissen	1,48	,813
Die Fähigkeit in einem interkulturellen Umfeld zu arbeiten	1,41	,758
Kenntnisse über kulturelle Praktiken und Verhaltensweisen	1,49	,862
Knüpfen von Auslandskontakten	1,38	,738
Kreatives Denken	2,26	1,121
Offenheit gegenüber anderen Kulturen und Personen	1,63	,954
Praxiserprobte Fremdsprachenkenntnisse	1,27	,797
Kritischer Umgang und Reflexion von eigenen Vorurteilen	2,03	1,020

^{x)} Note von 1 bis 5: 1= Stimme stark zu; 5= Stimme überhaupt nicht zu

Ein interessantes Ergebnis ist, dass die angeführten Kompetenzen einen niedrigen Mittelwert aufweisen, das heißt, die BulgarInnen sind der Meinung, dass alle Kompetenzen gut im Auslandsstudium zu erwerben sind. Besonders die Kategorien „Praxiserprobte Fremdsprachenkenntnisse“ (Mittelwert bei 1,27), „Knüpfen von Auslandskontakten“ (Mittelwert bei 1,38) und „Die Fähigkeit in einem interkulturellen Feld zu arbeiten“ (Mittelwert bei 1,41) genießen besondere Zustimmung im Ausland erlernt zu werden. Auch in der Publikation von King und Ruiz-Gelices zeigte sich, dass die StudentInnen der Meinung sind, durch das Auslandsstudium ihre Sprachkompetenzen verbessert bzw. mehr interkulturelle Erfahrungen gesammelt zu haben und hinzu kam das Gefühl der persönlichen Weiterentwicklung (vgl. King/ Ruiz-Gelices 2003).

Hingegen weisen die Fähigkeiten „Offenheit gegenüber anderen Kulturen und Personen“ (Mittelwert bei 1,63), „Kreatives Denken“ (Mittelwert bei 2,26) „Kritischer Umgang und Reflexion von eigenen Vorurteilen“ (Mittelwert bei 2,03) am wenigsten Zustimmung auf. Eine Erklärung dafür kann sein, dass es sich bei diesen Eigenschaften vielmehr um persönliche Charaktereigenschaften handelt und weniger um Fähigkeiten, die erlernt werden können. Das heißt, es hängt von der Person bzw. von anderen Sozialisationsfaktoren als dem Auslandsstudium ab, ob eine Person offen gegenüber anderen Personen ist oder die eigenen Stereotype reflektiert.

Anschließend wurde nach den Kompetenzen gefragt, die einem berufsrelevante Vorteile bringen: „Bitte geben Sie weiters an, welche Kompetenzen Ihnen persönlich Karrierevorteile bringen?“.

Tabelle 14: Berufsrelevante Kompetenzen^{x)} n=97

	Mittelwert	Standardabweichung
Anpassungsfähigkeit	1,36	,581
Im Ausland erworbenes Fachwissen	1,29	,478
Die Fähigkeit in einem interkulturellen Umfeld zu arbeiten	1,49	,631
Kenntnisse über kulturelle Praktiken und Verhaltensweisen	1,60	,656
Knüpfen von Auslandskontakten	1,38	,603
Kreatives Denken	1,59	,688
Offenheit gegenüber anderen Kulturen und Personen	1,63	,666
Praxiserprobte Fremdsprachenkenntnisse	1,12	,361
Kritischer Umgang und Reflexion von eigenen Vorurteilen	1,94	,733

^{x)} Note von 1 bis 3: 1= Kompetenzen bringen mir sicherlich Karrierevorteile; 3= Kompetenzen bringen mir keine Karrierevorteile

Die Kompetenzen „Praxiserprobte Fremdsprachenkenntnisse“ (Mittelwert von 1,12), dicht gefolgt von „im Ausland erworbenes Fachwissen“ (Mittelwert von 1,29) und die „Anpassungsfähigkeit“ (Mittelwert von 1,36) sind die wichtigsten Eigenschaften, die einem berufsrelevante Vorteile bringen. Interessant ist, dass sich die Kompetenzen im Vergleich zu diesen, die man besonders gut im Ausland erwerben kann, unterscheiden. Die Variable „Anpassungsfähigkeit“ und „im Ausland erworbenes Fachwissen“ waren davor im mittleren Rang vorzufinden (Mittelwert von 1,7 und 1,48). Einzig die „Praxiserprobten Fremdsprachenkenntnisse“ stehen bei beiden Fragen an erster Stelle. Dies deutet darauf hin, dass in der heutigen Zeit der vernetzten Wirtschaft die Bedeutung von Fremdsprachenkenntnissen essentiell ist. Am besten lassen sich diese im Ausland erwerben. Dadurch wird das Auslandsstudium besonders attraktiv. Insofern kann indirekt darauf geschlossen werden, dass die StudentInnen sich durch das Auslandsstudium bessere Karrieremöglichkeiten erwarten. In der Studie von King und Ruiz-Gelices lässt sich dieses Ergebnis ebenfalls wiederfinden (vgl. King/ Ruiz-Gelices 2003).

4.5. Zusammenfassung der Ergebnisse aus der StudentInnenbefragung

Die Befragung an bulgarischen StudentInnen in Wien hat viele interessante Ergebnisse zu den beruflichen Zukunftsvorstellungen der Auslandsstudierenden ergeben. Kurz sollen die wesentlichen dargestellt werden:

- 45% der StudentInnen wollen nach Absolvierung ihres Studiums im Ausland bzw. in Österreich bleiben. Nur 21% haben vor nach Bulgarien zurückzugehen und viele haben noch keine konkreten Pläne über ihren zukünftigen Arbeitsaufenthalt (33%). Allerdings verstärkt sich in ferner Zukunft die Rückkehrbereitschaft der Studierenden
- Die maßgebenden Gründe für den Verbleib in Österreich sind der hohe Organisationsgrad und die besseren Chancen zur beruflichen Entwicklung in Österreich sowie der Faktor Gehalt. Hingegen sprechen für Bulgarien die Nähe zu Freunden bzw. Familie und das Gefühl von Heimat.
- Ferner wurde ermittelt welche Typen von bulgarischen Studierenden in Bezug auf die Rückkehr in ihr Herkunftsland bzw. das Bleiben in Österreich unterschieden werden können. Es konnten insgesamt vier Typen ermittelt werden, die sich in der Stärke zur emotionalen oder ökonomischen Verbundenheit zu Bulgarien oder zu Österreich unterscheiden.
- Außerdem wurde überprüft welche Einflussvariablen sich auf die Rückkehrbereitschaft der bulgarischen StudentInnen signifikant auswirken. Es sind vor allem die Personen, die in der Branche „Banken/ Finanzen/ Versicherungen“, tätig sein wollen sowie StudentInnen an der Wirtschaftsuniversität, die nach ihrem Abschluss bevorzugen im Studienland zu bleiben. BildungsmigrantInnen, die ihr Familien- und Freundschaftsnetzwerk vor allem in Bulgarien haben oder die im NGO-Sektor tätig sein wollen, tendieren zu einer Remigration.
- Bezüglich dem Anreizfaktor Gehalt stellte sich heraus, dass bulgarische StudentInnen durchschnittlich für 1543,8 Leva- umgerechnet 771,5 € pro Monat bereit wären in Bulgarien zu arbeiten. Die Gehaltsvorstellungen werden hauptsächlich durch die Anzahl der informierenden Kontakte über die bulgarische Arbeitsmarktlage bzw. die Marktsituation, dem Alter und der Branche „Marketing/ PR/ Werbung“, beeinflusst.
- Hinsichtlich der Informiertheit über den bulgarischen Arbeitsmarkt kann gesagt werden, dass ca. jeweils ein Drittel der StudentInnen angeben gut, mittelmäßig bzw. eher schlecht informiert zu sein. Hierzu konnte ein Zusammenhang zwischen der Semesteranzahl und der Anzahl der sozialen Kontakte, welche die Auslandsstudierenden über die österreichische und die bulgarische Arbeits- und Marktlage informieren könnten, entdeckt werden.

- Auch wurde nach den Kompetenzen gefragt, die besonders gut im Ausland zu erwerben sind. Die wichtigsten zwei sind die praxiserprobten Fremdsprachenkenntnisse und die Fähigkeit in einem interkulturellen Umfeld zu arbeiten. Die Sprachenkenntnisse und das im Ausland erworbene Fachwissen sind die Eigenschaften, die nach Meinung der bulgarischen Auslandsstudierenden persönliche Karrierevorteile bringen.

5. Zusammenführung der qualitativen und quantitativen Ergebnisse

5.1. Zur Triangulation von qualitativen und quantitativen Methoden

Bis heute teilen viele ForscherInnen die Auffassung, dass quantitative und qualitative Methoden zwei unterschiedliche „Methodenparadigmen“ sind, die verschiedene Wurzeln aufweisen und es sich dabei um grundlegend inkompatible Denkweisen handelt. Jedoch muss die Grenze zwischen den Methoden nicht ganz so unüberwindlich sein (vgl. Kelle/ Erzberger 2009). In diesem Kapitel sollen kurz die Möglichkeiten zur Integration von qualitativen und quantitativen Methoden vorgestellt sowie die Möglichkeiten beschrieben werden, wie die daraus resultierenden Forschungsergebnisse verwendet werden können.

Methodenintegration

Es gibt mittlerweile einige Arbeiten, die eine Integration dieser beiden Ansätze verwenden. Immer häufiger werden qualitative Interviews mit standardisierten Fragebogen im Forschungsdesign verknüpft. Grundsätzlich werden in methodologischen Diskussionen zwei wesentliche Konzepte unterschieden. Einerseits existiert das „Phasenmodell“. Demnach dienen die qualitativen Methoden zur Hypothesengenerierung und quantitative Verfahren zur Hypothesenprüfung (vgl. Kelle/ Erzberger 2009). Andererseits kann die Methodenkombination dafür verwendet werden, um „denselben Gegenstand aus unterschiedlichen Richtungen auf unterschiedliche Weise [zu] beleuchten und damit zu einem umfassenden und validierenden Bild führen.“ (Kelle/ Erzberger 2009: 300). Für dieses Verfahren wird oft der Begriff „Triangulation“ verwendet.

Um einen Zusammenhang zu dieser Arbeit herzustellen, wurde das „Phasenmodell“ im Fragebogenteil verwendet. Dabei wurden zuerst explorative problemzentrierte Interviews

geführt, die einen Einblick in den Forschungsgegenstand liefern und mögliche Ausprägungen für den Fragebogenteil anbieten.

Wie beschrieben, wurden leitfadenorientierte Experteninterviews durchgeführt, dessen Ergebnisse als Ergänzung zu den Resultaten des StudentInnenfragebogens gesehen werden können (Triangulation). Infolgedessen soll nun näher auf das Vorgehen der Methodentriangulation eingegangen werden.

Die „Triangulation“ kann zwei Verwendungen aufweisen. Einerseits können sich verschiedene Methoden auf denselben Gegenstand beziehen und zur wechselseitigen Validierung der Ergebnisse verwendet werden. Andererseits können die unterschiedlichen Methoden eingesetzt werden, um verschiedene Aspekte desselben Gegenstandes zu erforschen. Dabei wird Triangulation als Ergänzung von Perspektiven verstanden, die eine umfassendere Beschreibung, Erfassung und Erklärung eines Gegenstandsbereiches ermöglichen. Es existiert auch die Vorgehensweise, dass unterschiedliche Aspekte von verschiedenen Phänomenen erfasst werden, deren Abbildungen sich jedoch zu einem einheitlichen Bild zusammen fügen (vgl. Kelle/ Erzberger 2009).

Im Falle der Experteninterviews und des Fragebogens wurde die dritte Vorgehensweise gewählt, welche die unterschiedlichen Aspekte von verschiedenen Gegenständen untersucht und danach zu einem ganzheitlichen Bild zusammenfügt.

Integration von qualitativen und quantitativen Forschungsergebnissen

Bei der Verbindung von qualitativen und quantitativen Verfahren in einem Forschungsdesign, existieren drei Arten, wie die Forschungsergebnisse zueinander stehen können. Die Forschungsergebnisse können

- konvergieren bzw. tendenziell übereinstimmen
- sich komplementär zueinander verhalten
- divergieren, das bedeutet sich gegenseitig widersprechen.

(vgl. Kelle/ Erzberger 2009).

Ziel der Forschungsergebnisse der ExpertInneninterviews und des Fragebogens ist, dass diese sich komplementär zueinander verhalten, das heißt, dass sie sich ergänzen und ein umfassendes Bild eines Untersuchungsgegenstandes vermitteln (vgl. Kelle/ Erzberger 2009).

5.2. Zusammenführung der Ergebnisse und Diskussion

Um ein ganzheitliches Bild über studentische Migration bzw. Rückkehrmigration zu bieten, sollen in diesem Kapitel die wichtigsten Ergebnisse der qualitativen ExpertInneninterviews mit den Resultaten der Befragung an bulgarischen Studierenden kombiniert werden.

Die wesentlichen Gründe, welche die bulgarischen StudentInnen motivieren in Wien ihr Studium zu absolvieren, sind die gute Ausbildung durch das gewählte Studienfach sowie allgemein die gute Qualität der österreichischen Bildungseinrichtungen bzw. deren guter Ruf in Bulgarien. Diese Argumentation ist nicht verwunderlich, da seit dem Zusammenbruch des kommunistischen Systems in Bulgarien eine Qualitätssenkung der Bildungssysteme zu beobachten ist (vgl. Geiselman/ Theessen 2005). Diese Meinung teilen auch die interviewten ExpertInnen. Ihrer Ansicht nach „hinken“ die bulgarischen Universitäten den „westlichen“ Hochschuleinrichtungen hinterher. Es wurde mehrmals erwähnt, dass das Studium in Bulgarien zu wenig praxisbezogen ist, veralteter Lehrstoff vermittelt wird, der sich mangelhaft an den Anforderungen des Arbeitsmarkts orientiert.

Weiters wurde durch die Befragung ersichtlich, dass die meisten StudentInnen anstreben in Österreich ihr Studium zu absolvieren. Interpretieren kann man diese Entscheidung so, dass sie sich dadurch bessere Karrieremöglichkeiten, sowohl in Österreich als auch in Bulgarien versprechen. Diesbezüglich ergaben die ExpertInneninterviews, dass das Auslandsstudium ein „positiver Zusatzwert“ ist, jedoch dieses allein den zurückgekehrten AbsolventInnen keine beruflichen Vorteile in Bulgarien bringt. Mindestens genauso wichtig, wenn nicht wichtiger, ist die Berufserfahrung und ihr generelles Können und Wissen.

Ausschlaggebend ist die Frage, ob die bulgarischen Studierenden nach Absolvierung des Studiums zurückkehren wollen. Ergebnis ist, dass die meisten von ihnen planen im Ausland bzw. in Österreich zu bleiben (45%). Lediglich 21% möchten nach Bulgarien zurück. In ferner Zukunft wollen mehr StudentInnen nach Bulgarien remigrieren (26%), jedoch überwiegt noch immer der Prozentsatz, der in Österreich bzw. im Ausland bleiben will (44%).

Nicht zu unterschätzen ist die Personengruppe (ca. 30%) die noch keine konkreten Vorstellungen über ihre Pläne nach dem Studium oder auch einige Jahre nach ihrer Diplomierung haben. Man kann annehmen, dass sich diese Personengruppe besonders von ihren Lebensumständen und Möglichkeiten beeinflussen lassen wird.

Dennoch können die Ergebnisse zur Rückkehrbereitschaft vielmehr in die Richtung interpretiert werden, dass es sich beim Auslandsstudium von BulgarInnen nicht um

studentische Mobilität, sondern um studentische Migration handelt, da ein langfristiger Bleibewunsch existiert.

Bezüglich der Rückkehr oder dem Verbleib der HochschülerInnen im Ausland sind viele ExpertInnen der Meinung, dass die bulgarischen AuslandsstudentInnen nach Studienabschluss und nicht später remigrieren sollten. Es wird argumentiert, dass die Entscheidung zurückzugehen mit zunehmender Auslandsaufenthaltsdauer unwahrscheinlicher wird, da man sich von der Heimat entfremden bzw. das Gastland zur neuen Heimat werden könnte. Ein sehr einfacher, aber einleuchtender Ratschlag wurde in den ExpertInneninterviews formuliert: StudentInnen und AbsolventInnen sollen sich nichts vormachen, wenn sie erkennen, dass sie im Ausland keinen Erfolg haben und keine Perspektive sehen. Der Erwartungsdruck der Eltern bzw. die eigenen Versagensängste sollen nicht die einzigen Faktoren sein, die einen zum Studieren im Ausland zwingen, obwohl man nicht im Studium oder der Arbeitssuche (nach der Absolvierung) voran kommt. Dieser Mut zur Selbsterkenntnis erspart der Person nach Meinung der befragten ExpertInnen viele Probleme und ermöglicht einen sinnvollen Neuanfang in Bulgarien.

Ferner stellte sich in der vorliegenden Arbeit heraus, dass einerseits der hohe Organisationsgrad in Österreich, die besseren Chancen zur beruflichen Entfaltung sowie die Verdienstmöglichkeiten, andererseits die Korruption in Bulgarien, die bedeutenden Gründe für das Bleiben im Studienland sind. Hingegen sind es die Nähe zur Familie und zu Freunden, die Art der sozialen Kontakte und das Gefühl von Heimat bzw. Fremdheit, die für eine Rückkehr nach Bulgarien sprechen. Speziell wurde auf den Faktor Familie/Freundschaft und die Rückkehrmotivation eingegangen. Diese Kategorie übt sogar einen signifikanten Einfluss auf die Remigration aus.

Diese Erkenntnisse lassen sich im Kapitel 3.2. zu den Thesen innerhalb der Push- und Pull Faktoren, wiederfinden. Die guten soziopolitischen und wirtschaftlichen Bedingungen im Gastland sowie die Möglichkeiten zur beruflichen Entfaltung nehmen eine besonderen Stellenwert ein bzw. sind es die schlechteren Lebensbedingungen im Herkunftsland, welche die StudentInnen dazu bewegen nach Studienabschluss im Gastland zu bleiben.

Zudem wurden insgesamt vier verschiedene Gruppen von BildungsmigrantInnen in Bezug auf die Remigration beziehungsweise den Verbleib in Österreich sichtbar, nämlich „Für ein Bleiben in Österreich Entschlossene“, „Eher für ein Bleiben in Österreich Entschlossene“, die „Emotional und ökonomisch mit Bulgarien Verbundene“ und „Unentschlossene, jedoch mit der Tendenz zur emotionalen Verbundenheit zu Bulgarien“.

Weitere Untersuchungen zeigten, dass es fünf Merkmalsvariablen gibt, die einen signifikanten Einfluss auf die Rückkehrmotivation und den Verbleib nehmen. Es ist einerseits

der Faktor Familie/ Freunde, welcher zur Remigration motiviert. Andererseits ist es die Personengruppe, die sich im NGO-Sektor verwirklichen will.

HochschülerInnen, die in den Branchen „Banken/ Finanzen/ Versicherungen“ arbeiten wollen und die Wirtschaftswissenschaften bzw. auf der Wirtschaftsuniversität studieren, sind eher gewillt in Österreich zu bleiben. Die Entscheidung für einen Verbleib ist somit zu einem großen Teil auf ökonomische Faktoren zurückzuführen.

In den Diskussionsrunden mit den ExpertInnen und in den ExpertInneninterviews wird für das Bleiben im Ausland ähnlich argumentiert. Gründe wie die höhere finanzielle Vergütung sowie die besseren Chancen zur beruflichen Entwicklung wurden genannt. Auch die Korruption in Bulgarien, die schlechte Infrastruktur und die bulgarische mangelhaft-funktionierende Verwaltung macht das alltägliche Leben in Bulgarien schwer und besonders stressig.

Einige dieser interviewten Personen aber auch DiskussionsteilnehmerInnen haben eine bestimmte Zeit im Ausland verbracht, sich jedoch für eine Rückkehr entschieden.

Verschiedene Motive wurden dafür genannt. Zum einen wurde erwähnt, dass das hohe Gehalt allein nicht glücklich macht. Zum anderen wurde argumentiert, dass junge Personen in Bulgarien die Möglichkeit haben sich schneller hochzuarbeiten bzw. schneller die Früchte ihrer Arbeit zu ernten. Ein weiteres Argument war, dass qualifizierte junge Menschen in Bulgarien sehr viele Chancen haben etwas zu erreichen, weil sich alles sehr dynamisch entwickelt. In besser entwickelten Ländern werden mehr Qualifikationen erfordert um Karriere zu machen, in Bulgarien kann eine Person schneller befördert werden, da sich das Land wirtschaftlich und politisch in einem Umbruchprozess befindet, sodass noch vieles aufzubauen und zu gestalten ist.

Die beliebtesten vier Branchen, in denen studentische AuslandsbulgarInnen gern in Bulgarien tätig sein wollen, sind: „Marketing/ PR/ Werbung“, „Banken/ Finanzen/ Versicherungen“ sowie „Logistik/ Handel/ Verkauf“ und „Design/ Grafik/ Medien“. Die ExpertInnen gaben an, dass sich vor allem international agierende Unternehmen für AuslandsstudentInnen interessieren, darunter besonders Outsourcingfirmen. In dieser Stichprobe decken sich zu einem großen Teil die gewünschten Arbeitsfelder der Studierenden mit den Berufsbranchen in denen eine generelle Nachfrage an Arbeitskräften bzw. AuslandsabsolventInnen, besteht. Solche sind zum Beispiel Finanzen, Marketing, Medien oder Web Design und Programmierung. Die hoch- technologische Verarbeitungsindustrie, der Energiesektor, und die Telekommunikations- und Informationsmedien sowie die öffentliche Verwaltung aber auch die Bildungswissenschaften wurden zusätzlich von den HRMs als potenzielle Arbeitsfelder in Bulgarien angegeben.

Für durchschnittlich 771,5 € pro Monat wären die bulgarischen StudentInnen bereit in Bulgarien zu arbeiten. Die Gehaltsvorstellungen werden hauptsächlich durch die Anzahl der informierenden Kontakte über die bulgarische Arbeitsmarktlage bzw. Marktsituation sowie dem Alter und der Branche „Marketing/ PR/ Werbung“ beeinflusst. Hinsichtlich der Berufserfahrung, dem Geschlecht oder Studienrichtungen konnten keine Unterschiede festgestellt werden. Bulgarische Personalmanager sind der Meinung, dass zurückgekehrte AuslandsabsolventInnen zu hohe Erwartungen in Bezug auf Gehaltshöhe und Positionsbesetzung haben. Leider war es in der vorliegenden Arbeit nicht möglich zu kontrollieren, ob dem wirklich so ist, da einerseits der Fokus auf StudentInnen und nicht auf die AbsolventInnen liegt. Andererseits gibt es kaum verlässliche Daten zu den Gehaltshöhen nach Branche und Berufserfahrung in Bulgarien, sodass es schwer überprüfbar ist, ob die Gehaltserwartungen der AuslandsstudentInnen unrealistisch sind. An dieser Stelle könnten weitere Forschungen anknüpfen.

Ca. 45% der Befragten haben schon in Bulgarien berufsrelevante Arbeitserfahrung gesammelt, während nur 37% berufliche Expertise in Österreich aufweisen. Dies kann sich jedoch im Laufe des Auslandsaufenthalts ändern, da die Befragten in der Stichprobe noch relativ jung sind. Einige Personalmanager sind der Meinung, dass InlandsabsolventInnen bessere und mehr Berufserfahrung gesammelt haben, als Alumni mit „westlichem“ Diplom, da oftmals Letztere am ausländischen Arbeitsmarkt sozial oder rechtlich diskriminiert werden und unqualifizierte Jobs annehmen müssen, um sich finanziell „über Wasser“ zu halten.

Die Human Resource Manager raten den Auslandsstudierenden, die vor haben nach Bulgarien zurückzukehren, ein Praktikum in Bulgarien zu machen, um einerseits die Arbeitskultur kennen zu lernen und zu sehen, ob ihnen dieser Arbeitsbereich gefällt. Andererseits können sie dadurch berufsrelevante Kontakte in Bulgarien knüpfen, welche ihnen bei der späteren Arbeitssuche von Nutzen sein könnten.

Weitere Resultate aus der Befragung sind, dass sich zu je einem Drittel die bulgarischen HochschülerInnen gut, mittelmäßig bzw. schlecht über den bulgarischen Arbeitsmarkt und die Marktsituation informiert fühlen. Ganze 89% der StudentInnen würden sich mehr Informationen dazu wünschen.

Es wurde ermittelt, dass es einen starken Zusammenhang zwischen der Semesteranzahl und der Anzahl der sozialen Kontakte, welche die bulgarischen AuslandsstudentInnen über die österreichische Arbeits- und Marktlage informieren könnten, gibt. Eine eher schwache Korrelation existiert zwischen der Semesteranzahl und der Anzahl der informierenden Kontakte über Bulgarien. Diese Resultate können folgendermaßen interpretiert werden:

Personen, die schon längere Zeit in Österreich studieren, knüpfen während ihrer Ausbildungszeit neue Bekanntschaften mit KollegInnen, die ihnen Informationen über Österreich weitergeben. Während ihrer Studienzeit in Österreich haben sie geringere Möglichkeiten mit KollegInnen in Bulgarien Beziehungen aufzubauen, sodass diese sie über den Arbeitsmarkt und ihre Arbeitschancen informieren könnten.

Zwischen dem Informationsstand und der Anzahl der informierenden Kontakte wurde ein schwacher, grenzwertig signifikanter Zusammenhang bestätigt. Die Resultate aus den ExpertInneninterviews widersprechen diesem Ergebnis nicht. Es wurden in den HRM-Interviews vor allem die sozialen Netzwerke betont, welche bei der Arbeitssuche von essentieller Bedeutung sind. Teilweise tragen diese Netzwerke zum besseren Informationsstand der Studierenden bei. Der grenzwertig signifikante Zusammenhang verweist darauf, dass der Informationsstand über den Arbeitsmarkt und die Marktsituation der AuslandsstudentInnen wahrscheinlich durch andere Einflüsse, wie beispielsweise den Medien, geprägt wird. Insofern wäre es interessant die Strategien zur Informationsgewinnung der bulgarischen BildungsmigrantInnen in weiteren Forschungen näher zu untersuchen.

Aufgrund der zunehmenden Verflechtung von wirtschaftspolitischen Beziehungen, werden interkulturelle Kompetenzen und Fremdsprachenkenntnisse immer wichtiger (vgl. Han 2010 und OECD 2001). Diese können besonders gut durch das Auslandsstudium erworben werden. Die Befragung an bulgarischen HochschülerInnen verdeutlicht, dass die praxiserprobten Fremdsprachenkenntnisse, das Knüpfen von Auslandskontakten und die Fähigkeit in einem interkulturellen Feld zu arbeiten besonders hohe Zustimmung genießen im Ausland erlernt zu werden. Die Sprachenkenntnisse und das im Ausland erworbene Fachwissen sind die Fähigkeiten, die nach Meinung der bulgarischen Auslandsstudierenden persönliche Karrierevorteile bringen. Infolgedessen können die Ergebnisse so interpretiert werden, dass sich Studierende durch ihr Auslandsstudium Karrierevorteile in Bulgarien, aber auch in Österreich versprechen. Ähnliche Ergebnisse ergeben sich aus den ExpertInneninterviews. Viele HRMs sind der Auffassung, dass man durch den Auslandsaufenthalt die Mentalität eines Landes besser kennenlernt und sich im besten Fall auch damit „auskennt“ bzw. kulturell bedingte Verhaltensweisen und Praktiken versteht. Sie finden auch, dass bulgarische Auslandsstudierende bessere Fremdsprachenkenntnisse aufweisen, da durch das Studieren im Ausland spezifische Fachterminologien erlernt werden. Einige Personalmanager sprachen auch die besseren „soft skills“ der AbsolventInnen im Ausland an, wie beispielsweise Teamwork, gute Präsentationstechniken und Organisationsfähigkeit. Diese Fähigkeiten werden im Ausland schon während der

Studienzeit erlernt, während sich bulgarische „InlandsstudentInnen“ diese eher durch ihre Berufserfahrung aneignen.

In Bezug auf die Kompetenzen wurde in den Interviews mehrfach betont, dass die BildungsmigrantInnen versuchen sollten ihre „westlichen Standards“ und die westliche Arbeitskultur, die sie sich während ihres Auslandsaufenthalts angeeignet haben, beizubehalten und sich nicht von einem trägen Umfeld in Bulgarien beeinflussen zu lassen.

6. Schlusswort

Nach Schätzungen der "Staatlichen Agentur für Bulgaren im Ausland" für das Jahr 2009, studierten für das Jahr 2009 ca. 40 000 bis 50 000 BulgarInnen außerhalb ihres Heimatlandes (vgl. www.monitor.bg). Zu wissen, ob diese zukünftigen AbsolventInnen nach Studienabschluss nach Bulgarien zurückkommen, ist für die demographische Zukunft und die wirtschaftliche Entwicklung Bulgariens von hoher Bedeutung. Die vorliegende Arbeit zeigt, dass der Großteil der bulgarischen StudentInnen nach Studienende bzw. auch in ferner Zukunft nicht remigrieren will. Dieses Ausbleiben an jungen, qualifizierten Personen kann als Abfluss von Humankapital gesehen werden, zumal die grundlegende Idee dahinter ist, dass jede Person Träger von Fertigkeiten und Wissen ist. Diese Fähigkeiten erhöhen die Produktivität und das Wohlstandsniveau eines Landes (vgl. Zareva 2009). In diesem Fall kann von „Brain Drain“ von Studierenden aus Bulgarien gesprochen werden.

Die Sonderauswertung der Hochschulstatistik hat ergeben, dass seit dem EU-Beitritt Bulgariens (2007) und der damit verbundene erleichterte Zugang zu den österreichischen Bildungseinrichtungen, ein Anstieg an bulgarischen Studierenden in Österreich verzeichnet werden kann.

Ab 2011 wird nach EU-Recht der österreichische Arbeitsmarkt für alle mittel- und osteuropäischen EU-Länder (vgl. www.parlament.gv.at) geöffnet. Aufgrund des damit verbundenen Wegfalls von rechtlichen Diskriminierungen am Arbeitsmarkt wird es für die bulgarischen AbsolventInnen leichter werden sich in Österreich beruflich zu etablieren. In diesem Zusammenhang steht Bulgarien vor der Herausforderung Maßnahmen zur Rückkehrmigration zu setzen bzw. die zirkuläre Migration zu fördern, um den Trend der Studierenden bzw. AbsolventInnen sich dauerhaft im Studienland niederzulassen, entgegenzuarbeiten.

Wie mehrmals erwähnt wurde, nimmt für die Rückkehrentscheidung einer Person die soziale und wirtschaftspolitische Lage des Landes einen essentiellen Stellenwert ein, sodass diese

Faktoren am meisten zur Remigration von Alumni beitragen würden. Dies ist natürlich leichter gesagt als getan bzw. bedarf es eines langfristigen Prozesses bis diese Bedingungen vorherrschen.

Ferner muss Bulgarien den Rückkehrern die Möglichkeit zur zufriedenstellenden beruflichen Entfaltung bieten und ein Umfeld schaffen, in dem die im Ausland erworbenen Fähigkeiten tatsächlich im Inland effektiv genutzt werden können.

Daneben sollte Bulgarien versuchen mit Diaspora- Gemeinden Kontakte aufzubauen, um einerseits kulturelle Verbindungen aufrecht zu erhalten und andererseits wirtschaftliche Beziehungen zu pflegen, um den Informationstransfer zu forcieren. Die verbesserte Informations- und Datenlage über Migrationsströme würde ebenfalls helfen effizientere Maßnahmen zur Steuerung von Migrationsprozessen zu entwickeln.

Aus den qualitativen Interviews mit den HRMs wurden ebenfalls wertvolle Maßnahmen formuliert, die zu einer erhöhten Rückkehrbereitschaft von AbsolventInnen führen können. Erstens muss sich die bulgarische Bevölkerung selbst bemühen ihre Lebensumstände zu verbessern, darunter fallen auch die remigrierten Auslandsalumni. Sie sollen versuchen Aufklärungsarbeit zu leisten und ihre Erfahrungen im Ausland ihren MitbürgerInnen weiter zu geben. Gleichzeitig besteht die Aufklärungsarbeit darin die bulgarischen StudentInnen und AbsolventInnen im Ausland über ihre Möglichkeiten in Bulgarien zu informieren. Außerdem sollen politische Institutionen Projekte und Veranstaltungen, welche Aufklärungsarbeit für Auslandsstudierende leisten, unterstützen.

Der Privatsektor könnte ebenfalls einen Einfluss nehmen. Von der Zivilgesellschaft organisierte Projekte könnten durch finanzielle Hilfeleistungen von Firmen gefördert werden oder durch die Teilnahme der Firmen an diesen. Unternehmen könnten „Tage der offenen Tür“ für Auslandsstudierende – und absolventen organisieren, sodass ein Beitrag zur Rückkehrmotivation der MigrantInnen geleistet wird.

7. Literaturverzeichnis

- Artzfeld**, Heide; Chaudhuri, Annette (2001): Das Bildungssystem in Bulgarien. Bundesagentur für Arbeit, 2001, Nr. 6., Seite 393-403.
- Avveduto**, Sveva; Brandi, Carolina (2003): Emigration Flows for Qualified Scientists. Netherlands: United Nations University.
- Bachmaier**, Peter (2010): Bulgarien. In: Döbert, Hans; Hörner, Wolfgang; Kopp, Botho; Reuter, Lutz (Hrsg.): Die Bildungssysteme Europas. 3. Auflage. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren, 142-155.
- Bogner**, Alexander; Menz, Wolfgang (2009): Experteninterviews in der qualitativen Sozialforschung: Zur Einführung in eine sich intensivierende Methodendebatte. In: Bogner, Alexander; Litting, Beate; Menz, Wolfgang (Hrsg.Innen): Experteninterviews. Theorien, Methoden, Anwendungsfelder. 7. Auflage. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, 61-99.
- Breinbauer**, Andreas (2008): Mobilität österreichischer und ungarischer Mathematiker: ein Beitrag zur Brain Drain-Debatte in einem kleinen Segment Hochqualifizierter. Göttingen: V&R; Wien: Univ.Press.
- Cassarino**, Jean-Pierre (2004): Theorizing Return Migration: The Conceptual Approach to Return Migrants Revisited. International Journal on Multicultural Societies, 2004, UNESCO, 253-279.
- Cserjan**, Karoly u.a. (2000): Wirtschaftliche, soziale und kulturelle Auswirkungen der Studien bulgarischer StudentInnen. Durchgeführt vom Institut für angewandte Soziologie und Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung. Wien.
- Currle**, Edda (2006): Theorieansätze zur Erklärung von Rückkehr und Remigration. Migration und Ethnische Minderheiten, 2006, Nr.2, 7-23.
- Diekmann**, Andreas (2009): Empirische Sozialforschung: Grundlagen, Methoden, Anwendungen. 20. Auflage. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt-Taschenbuch Verlag.
- Esser**, Hartmut (2004): Welche Alternativen zur „Assimilation“ gibt es eigentlich? In: IMIS, Heft 23, 41-59.
- European Social Watch Report** (2009): Bulgaria: The Impact of the Financial Crisis on Bulgarian Migrants.
- Geiselmann**, Christian; Theessen, Johann (2005): Erwachsenenbildung und Bildungssystem in Bulgarien. Grundlagen, Entwicklungen, Perspektiven. Institut für internationale Zusammenarbeit des deutschen Volkshochschulverbandes. Bonn.
- Glytsos**, Nicholas (2009): Theoretical Considerations and Empirical Evidence on Brain Drain. Grounding the Review of Albania's and Bulgaria's Experience. International Migration, 2009, Vol. 48, Nr.2, 107-130.

- Gmelch**, George (1980): Return Migration. In: Annual Review of Anthropology, 1980, Vol. 9, 135-159.
- Han**, Petrus: (2010): Soziologie der Migration: Erklärungsmodelle, Fakten, politische Konsequenzen, Perspektiven. 3. Auflage. Stuttgart: Lucius & Lucius.
- Horvat**, Vedran (2004): Brain Drain. Threat to Successful Transition in South East Europe? Southeast European Policies, 2004, Vol. V, Nr.1, 76-93.
- IOM** (2004): Policies & Practices in Europe.
- Iredale**, Robyn; Guo, Fei; Rosario, Santi (2003): Return Migration in the Asia Pacific. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Kelle**, Udo; Erzberger, Christian (2009): Qualitative und Quantitative Methoden: kein Gegensatz. In: Flick, Uwe; Steinke, Ines (Hrsg.Innen): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. 7. Auflage. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag, 299-309.
- King**, Russell; Ruiz- Gelves, Enric (2003): International Student Migration and the European "Year Abroad": Effects on European Identity and Subsequent Migration Behaviour. International Journal of Population Geography, 2003, Vol. 9, Nr.3, 229-252.
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften** (2002): Vorschlag für eine Richtlinie des Rates über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zur Aufnahme eines Studiums, einer Berufsbildung oder eines Freiwilligendienstes. KOM (2002) 5 endgültig – 2002/0242 (CNS), Brüssel.
- Kröhnert**, Steffen; Hoßmann, Iris; Klingholz, Reiner (2008): Die demografische Zukunft von Europa. Wie sich die Regionen verändern. München: Deutscher Taschenbuch Verlag.
- Kuptsch**, Christine (2003): Die Migration von Studenten aus Entwicklungs- und Transformationsländern nach Westeuropa: einfache Fahrt oder Hin- und Rückfahrkarte? Präsentation im Rahmen der GTZ- Konferenz „Die Wanderung Hochqualifizierter: Brain Drain oder Entwicklungsmotor für die Herkunftsländer?“. Berlin.
- Langthaler**, Margarita (2008): Working Paper 20. Brain Drain und seine Auswirkungen auf die Entwicklungsländer. Österreichische Forschungsförderung für internationale Entwicklung: Wien.
- Meuser**, Michael; Nagel, Ulrike (2009): Experteninterview und der Wandel der Wissensproduktion. 3. Auflage. In: Bogner, Alexander; Litting, Beate; Menz, Wolfgang (Hrsg.Innen): Experteninterviews. Theorien, Methoden, Anwendungsfelder. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, 35-61.
- Niederberger**, Joseph Martin; Wichmann, Nicole (2003): Prävention irregulärer Migration. Studie im Auftrag von IOM Bern.
- OECD** (2001): Trends in International Migration. Annual Report. Part II: Student Mobility Between and Towards OECD Countries: A Comparative Analysis.

- Rangelova**, Rossitsa (2009): Labour Migration from East to the West in the Context of European Union Integration. South-East Europe Review 2004, Vol. 1, 33-56.
- Rangelova**, Rossitsa; Vladimirova, Katya (2004): Migration from Central and Eastern Europe: the Case of Bulgaria. South-East Europe Review for Labour and Social Affairs, 2004, Nr.:03, 7-30.
- Schnell**, Rainer; Hill, Paul; Esser Elke (1999): Methoden der empirischen Sozialforschung. 6. Auflage. München/ Wien: Oldenbourg.
- Soon**, Jan-Jan (2008): The Determinants of International Student's Return Intention. Department of Economics. University of Otago.
- Statistisches Jahrbuch Migration & Integration** (2009): Zahlen. Daten. Fakten. Wien: Österreichischer Integrationsfonds.
- Timar**, Paul (2004): Mobilitätsbereitschaft und Karrieremotivation Studierender: Eine Strukturgleichungsmodellierung entscheidungsrelevanter Faktoren internationaler Arbeitsmobilität auf Basis von Rational- Choice- Theorien. Diplomarbeit. Universität Wien.
- Treibel**, Annette (2008): Migration in modernen Gesellschaften: soziale Folgen von Einwanderung, Gastarbeit und Flucht. 3. Auflage. Weinheim: Juventa Verlag.
- Velizarova**, Maria (2010): Motivation für Rückkehrmigration: Studenten Mobilität in Bulgarien. Diplomarbeit. Universität Wien.
- Zareva**, Irena (2009): Reproduction of Human Capital in Bulgaria. South-East Europe Review, 2009, Nr.2, 239-262.

Internetquellen:

ASSA-M (2007): Емиграционни нагласи на българските граждани. <http://www.assa-m.com/research/research51.htm>, Zugriff 10.05.2010.

Bai Ganyo (2008): Представително проучване на професионалните нагласи на младите българи в Германия. <http://www.slideshare.net/IrinaMavrova/ss-1356862>, Zugriff 08.07.2010.

Bulgarisches Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (2005): Abteilung für internationale Zusammenarbeit. http://www.mon.bg/below/europeintegration/otdel_intc.html, Zugriff 13.05.2010.

Bundesagentur für Arbeit (2009): Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer in Deutschland. Merkblatt 7. <http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Merkblatt-Sammlung/MB7-Beschaeftigung-ausl-AN.pdf>, Zugriff 05.07.2010.

Bulgarische Nachrichtenagentur BTA (2009): Bulgaren im Ausland lebenden Zahl zwischen drei und vier Millionen [sic!]. <http://osteuropa.cc/index.php/bulgarien/537-bulgaren-im-ausland-lebenden-zahl-zwischen-drei-und-vier-millionen.pdf>, Zugriff 30.04.2010.

Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (2010): Datawarehouse des Hochschulbereichs. http://eportal.bmbwk.gv.at/portal/page?_pageid=93,95229&_dad=portal&_schema=PORTAL &, Zugriff 03.03.2010.

Cziersky-Reis, Björn (2010): Arbeitserlaubnis. http://www.frag-einen-anwalt.de/forum_topic.asp?topic_id=39870&, Zugriff 05.07.2010.

EURYDICE (2008): National summary sheets on education systems in Europe and ongoing reforms. Bulgaria. http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/eurybase/national_summary_sheets/047_BG_EN.pdf, Zugriff 15.05.2010.

EURYDICE (2006/2007): Eurybase. The Information Database on Education Systems in Europe. The Education System in Bulgaria. http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/eurybase/eurybase_full_reports/BG_EN.pdf, Zugriff 15.05.2010.

Förderland (2007): Outsourcing - Konzentration auf Kernkompetenz. <http://www.foerderland.de/419+M5b647ddf423.0.html>, Zugriff 12.07.2010.

Georgiev, Georgi (2009): 50 000 unserer Studenten studieren im Ausland. In: Onlinezeitschrift Monitor. <http://www.monitor.bg/article?id=196688>, Zugriff 07.06.2010.

Kröhnert, Steffen (2007): Migrationstheorien. Institut für Bevölkerung und Entwicklung. Berlin. http://www.berlin-institut.org/fileadmin/user_upload/handbuch_texte/pdf_Kroehnert_Migrationstheorien.pdf, Zugriff 23.05.2010.

Lazarova, Irina (2009): Junge Auslandsbulgaren wollen in ein reformiertes Land zurückkehren. <http://www.uni-kassel.de/fb5/frieden/regionen/Bulgarien/arbeit.html>, Zugriff 24.04.2010.

Liptsheva, Marinela (2009): Повечето български студенти в Германия искат да останат в чужбина. <http://www.dw-world.de/dw/article/0,,4210257,00.html>, Zugriff 19.06.2010.

Migration-Info (2004): Länderprofil Bulgarien. http://www.migration-info.de/mub_artikel.php?Id=040409, Zugriff 05.05.2010.

Migration- Info (2007): Remigration und Rückkehr: Studie zum aktuellen Forschungsstand. http://www.migration-info.de/mub_artikel.php?Id=070309, Zugriff 28.04.2010.

NSI (National Statistical Institute of Bulgaria) (2010): Educational Institutions, Teaching Staff and Enrolments. 2009. http://www.nsi.bg/SocialActivities_e/Education_e.htm, Zugriff 15.05.2010.

NSI (National Statistical Institute of Bulgaria) (2010): Mortality and Life Expectancy by Sex and Place of Residence 2007- 2009.

<http://www.nsi.bg/otrasalen.php?otr=53&a1=1553&a2=1554#cont>, Zugriff 18.05.2010.

Republik Österreich: Parlament (2010): Hundstorfer sieht Österreich für Arbeitsmarktöffnung gut gerüstet.

http://www.parlament.gv.at/AK/SCHLAG/156Hundstorfer_Portal.shtml, Zugriff 19.07.2010.

Statistik Austria (2010): Demographische Indikatoren.

http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bevoelkerung/demographische_masszahlen/demographische_indikatoren/index.html, Zugriff 18.05.2010.

Statistik Austria (2010): Wanderungen.

http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bevoelkerung/wanderungen/index.html, Zugriff 18.05.2010.

Petrova, Tanya (2006): Drastischer Anstieg der bulgarischen Studenten im Ausland. In Onlinezeitschrift Sega.

<http://www.segabg.com/online/article.asp?issueid=2438§ionid=2&id=0000501>, Zugriff 07.06.2010.

Yanakiev, Ivan (2009): „Би ли се върнал в България?“.

<http://ivanyanakiev.com/2009/04/29/%D0%B1%D0%B8-%D0%BB%D0%B8-%D1%81%D0%B5-%D0%B2%D1%8A%D1%80%D0%BD%D0%B0%D0%BB-%D0%B2-%D0%B1%D1%8A%D0%BB%D0%B3%D0%B0%D1%80%D0%B8%D1%8F/>, Zugriff 08.07.2010.

Universität Wien (2009): Außerordentliches Studium.

<http://studentpoint.univie.ac.at/index.php?id=241>, Zugriff 08.07.2010.

8. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Ordentliche bulgarische Studierende an allen öffentlichen Universitäten in Österreich von WS 1990 bis 2009	46
Abbildung 2: Ordentliche ausländische Studierende an öffentlichen Universitäten in Wien WS 09.....	47
Abbildung 3: Ordentliche ausländische Studierende in Wien an der Wirtschaftsuniversität WS 09.....	48
Abbildung 4: Ordentliche ausländische Studierende aus Südosteuropa an öffentlichen Universitäten in Wien WS 09	48
Abbildung 5: Ordentliche bulgarische StudentInnen nach Universitäten in Wien WS 09	49
Abbildung 6: Geschlecht.....	79
Abbildung 7: Alter	79
Abbildung 8: Herkunft	80
Abbildung 9: Universität.....	80
Abbildung 10: Hauptstudienrichtung.....	80
Abbildung 11: Semesteranzahl.....	81
Abbildung 12: Absolvierung des Studiums in Wien.....	81
Abbildung 13: Berufliche Perspektive nach Absolvierung des Studiums.....	84
Abbildung 14: Berufliche Perspektive in ferner Zukunft.....	85
Abbildung 15: Anzahl der Freunde aus Bulgarien.....	90
Abbildung 16: Anzahl der Freunde aus Österreich.....	90
Abbildung 17: Biplot	102
Abbildung 18: Grad der Informiertheit	104
Abbildung 19: Wunsch nach mehr Infos	104
Abbildung 20: Anzahl der informierenden Kontakte über Österreich	104
Abbildung 21: Anzahl der informierenden Kontakte über Bulgarien.....	105

9. Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Gründe für Studium in Wien	82
Tabelle 2: Gründe für Rückkehr bzw. Verbleib	87
Tabelle 3: Gründe für Rückkehr bzw. keine Rückkehr	87
Tabelle 4: „Familie/ Freunde“ und Rückkehrbereitschaft bzw. Verbleib	91
Tabelle 5: Berufliche Branche.....	92
Tabelle 6: Modellzusammenfassung, abhängige Variable Gehalt.....	94
Tabelle 7: Einfluss auf die Gehaltsvorstellungen.....	94
Tabelle 8: Gruppenmittelwerte und Signifikanz der Variablen.....	96
Tabelle 9: Berufserfahrung für zukünftiges Arbeitsfeld.....	103
Tabelle 10: Art der Berufserfahrung	103
Tabelle 11: Anzahl der Semester und informierende Kontakte.....	105
Tabelle 12: Anzahl sozialer Kontakte die Infos über Arbeitsmarkt- und Marktlage in Bulgarien geben und Informiertheit.....	106
Tabelle 13: Kompetenzen, die man besonders gut im Ausland erwerben kann	108
Tabelle 14: Berufsrelevante Kompetenzen	109

10. Anhang

Sonstige Tabellen

Tabelle: Anzahl ordentlicher bulgarischer StudentInnen an allen Universitäten in Österreich von 1990 bis 2009

Jahr	Gesamt	Frauen	Männer
1990	112	46	66
1991	230	115	115
1992	391	179	212
1993	502	223	279
1994	584	281	303
1995	674	329	345
1996	797	382	415
1997	960	475	485
1998	1120	569	551
1999	1245	655	590
2000	1427	775	652
2001	1482	812	670
2002	1574	865	709
2003	1692	952	740
2004	1470	853	617
2005	1357	814	543
2006	1252	759	493
2007	1074	668	406
2008	1104	698	406
2009	1347	852	495

(Quelle: BMW_F: uni:data, Stichtag 01.02.2010 und Cserjan 2000)

Tabelle: Ordentliche ausländische Studierende an öffentlichen Universitäten in Wien WS 09

Land	Anzahl	Prozent
Deutschland	11184	46,4%
Türkei	2182	9,0%
Italien	2151	8,9%
Bosnien- Herzegowina	1679	7,0%
Slowakei	1343	5,6%
Polen	1331	5,5%
Bulgarien	1194	5,0%
Ungarn	1088	4,5%
Rumänien	864	3,6%
Serbien	1097	4,5%
Gesamt	24113	100,0%

(Quelle: BMW_F: uni:data, Stichtag 01.02.2010)

Tabelle: Ordentliche ausländische Studierende in Wien an der Wirtschaftsuniversität WS 09

Land	Anzahl	Prozent
Deutschland	1566	38,5%
Slowakei	436	10,7%
Bulgarien	391	9,6%
Türkei	360	8,9%
Bosnien Herzegowina	302	7,4%
Ungarn	263	6,5%
Italien	215	5,3%
Polen	201	4,9%
Serbien	178	4,4%
Kroatien	155	3,8%
Gesamt	4067	100,0%

(Quelle: BMW_F: uni:data, Stichtag 01.02.2010)

Tabelle: Ordentliche ausländische Studierende aus Südosteuropa an öffentlichen Universitäten in Wien WS 09

Land	Anzahl	Prozent
Türkei	2182	22,3%
Bosnien Herzegowina	1679	17,1%
Bulgarien	1194	12,2%
Serbien	1097	11,2%
Ungarn	1088	11,1%
Kroatien	860	8,8%
Rumänien	864	8,8%
Mazedonien	244	2,5%
Griechenland	223	2,3%
Slowenien	209	2,1%
Albanien	159	1,6%
Gesamt	9799	100%

(Quelle: BMW_F: uni:data, Stichtag 01.02.2010)

Tabelle: Ordentliche bulgarische Studierende auf allen öffentlichen Universitäten in Österreich WS 09

Alter	Insgesamt	Prozent
18-19	160	11,9%
20-21	235	17,4%
22-23	183	13,6%
24-25	176	13,1%
26 bis 29	247	18,3%
30 bis 39	321	23,8%
40 und älter	25	1,9%
Gesamt	1347	100%

(Quelle: BMW_F: uni:data, Stichtag 01.02.2010)

Tabelle: Ordentliche bulgarische StudentInnen nach Universitäten in Wien WS09

Universität	Gesamt	Prozent
Universität Wien	451	37,8%
Medizinische Universität Wien	11	0,9%
Technische Universität Wien	257	21,5%
Universität für Bodenkultur Wien	24	2,0%
Veterinärmedizinische Universität Wien	2	0,2%
Wirtschaftsuniversität Wien	391	32,7%
Universität für angewandte Kunst Wien	24	2,0%
Universität für Musik und darstellende Kunst Wien	32	2,7%
Akademie der bildenden Künste Wien	2	0,2%
Gesamt	1194	100%

(Quelle: BMW_F: uni:data, Stichtag 01.02.2010)

Tabelle: Gründe für Wien-Studium nach Geschlecht

	Geschlecht		Gesamt
	männlich	weiblich	
Bewerbungsfrist für andere Uni verpasst	1 3,4%	2 2,8%	3
gutes Bildungssystem in Ö	9 31,0%	26 36,6%	35
wenig bürokratische Hürden	4 13,8%	10 14,1%	14
niedrige Studiengebühren	8 27,6%	9 12,7%	17
wienset	29 100,0%	71 100,0%	100
Studium in BG nicht angeboten	0 ,0%	2 2,8%	2
schon davor soz. Kontakte zu Wien gehabt	7 24,1%	18 25,4%	25
aufgrund geographischer Nähe zu BG	5 17,2%	14 19,7%	19
PartnerIn in Wien	1 3,4%	0 ,0%	1
Sprachenkenntnisse verbessern	8 27,6%	21 29,6%	29
wegen Stadt Wien	9 31,0%	23 32,4%	32
gewähltes Studium gut in Ö	15 51,7%	46 64,8%	61
Gesamt ²⁷	29	71	100

Tabelle: „Familie/ Freunde“ und Rückkehrbereitschaft n= 46

	Wert	df	Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	6,351	1	,012
Yates Korrektur	4,436	1	,035
Phi	,372		

Signifikanz, p < 0,05

Tabellen zur Regressionsanalyse:

Aufgenommene/Entfernte Variablen

Modell	Aufgenommene Variablen	Entfernte Variablen	Methode
1	Anzahl sozialer Kontakte die Infos über die Arbeits- und Marktlage in BG geben	.	Schrittweise Selektion (Kriterien: Wahrscheinlichkeit von F-Wert für Aufnahme \leq ,050, Wahrscheinlichkeit von F-Wert für Ausschluß \geq ,100).
2	Alter	.	Schrittweise Selektion (Kriterien: Wahrscheinlichkeit von F-Wert für Aufnahme \leq ,050, Wahrscheinlichkeit von F-Wert für Ausschluß \geq ,100).
3	Marketing / PR / Werbung	.	Schrittweise Selektion (Kriterien: Wahrscheinlichkeit von F-Wert für Aufnahme \leq ,050, Wahrscheinlichkeit von F-Wert für Ausschluß \geq ,100).

Koeffizienten^a

Modell	Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten	T	Sig.	Kollinearitätsstatistik	
	Regressionskoeffizient B	Standardfehler	Beta			Toleranz	VIF
1 (Konstante)	1110,863	215,937		5,144	,000		
Anzahl sozialer Kontakte die Infos über die Arbeits- und Marktlage in BG geben	33,660	9,313	,483	3,614	,001	1,000	1,000
2 (Konstante)	-1726,463	912,584		-1,892	,065		
Anzahl sozialer Kontakte die Infos über die Arbeits- und Marktlage in BG geben	29,148	8,576	,418	3,399	,001	,973	1,028
Alter	128,616	40,401	,392	3,183	,003	,973	1,028
3 (Konstante)	-1301,824	900,815		-1,445	,156		
Anzahl sozialer Kontakte die Infos über die Arbeits- und Marktlage in BG geben	32,299	8,385	,463	3,852	,000	,941	1,062
Alter	116,351	39,297	,354	2,961	,005	,951	1,051
Marketing / PR / Werbung	-598,089	285,183	-,250	-2,097	,042	,954	1,048

a. Abhängige Variable: Gehalt

ANOVA^d

Modell		Quadratsumme	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.
1	Regression	1,328E7	1	1,328E7	13,062	,001 ^a
	Nicht standardisierte Residuen	4,373E7	43	1016954,003		
	Gesamt	5,701E7	44			
2	Regression	2,178E7	2	1,089E7	12,986	,000 ^b
	Nicht standardisierte Residuen	3,523E7	42	838771,906		
	Gesamt	5,701E7	44			
3	Regression	2,520E7	3	8399014,154	10,824	,000 ^c
	Nicht standardisierte Residuen	3,182E7	41	775985,414		
	Gesamt	5,701E7	44			

a. Einflußvariablen : (Konstante), Anzahl sozialer Kontakte die Infos über die Arbeits- und Marktlage in BG geben

b. Einflußvariablen : (Konstante), Anzahl sozialer Kontakte die Infos über die Arbeits- und Marktlage in BG geben, Alter

c. Einflußvariablen : (Konstante), Anzahl sozialer Kontakte die Infos über die Arbeits- und Marktlage in BG geben, Alter, Marketing / PR / Werbung

d. Abhängige Variable: Gehalt

Ausgeschlossene Variablen^d

Modell	Beta In	T	Sig.	Partielle Korrelation	Kollinearitätsstatistik		
					Toleranz	VIF	Minimale Toleranz
1 zurück nach BG	-,142 ^a	-1,054	,298	-,161	,985	1,016	,985
Informiertheit über den bulg. Arbeitsmarkt	-,133 ^a	-,961	,342	-,147	,937	1,067	,937
Geschlecht Dummy	-,289 ^a	-2,211	,033	-,323	,961	1,041	,961
Marketing / PR / Werbung	-,303 ^a	-2,358	,023	-,342	,976	1,025	,976
Logistik /Handel/ Verkauf	-,151 ^a	-1,130	,265	-,172	,990	1,010	,990
bleiben in Ö	,142 ^a	1,054	,298	,161	,985	1,016	,985
Berufserfahrung in Ö Dummy	,180 ^a	1,249	,219	,189	,847	1,180	,847
Berufserfahrung in BG Dummy	,091 ^a	,640	,525	,098	,899	1,113	,899
Banken / Finanzen/ Versicherungen	,054 ^a	,397	,694	,061	,980	1,021	,980
Beratung / Consulting	,270 ^a	2,042	,047	,301	,950	1,052	,950
Alter	,392 ^a	3,183	,003	,441	,973	1,028	,973
2 zurück nach BG	-,050 ^b	-,389	,699	-,061	,926	1,080	,915
Informiertheit über den bulg. Arbeitsmarkt	-,206 ^b	-1,653	,106	-,250	,910	1,098	,898
Geschlecht Dummy	-,234 ^b	-1,929	,061	-,288	,938	1,066	,938
Marketing / PR / Werbung	-,250 ^b	-2,097	,042	-,311	,954	1,048	,941
Logistik /Handel/ Verkauf	-,114 ^b	-,930	,358	-,144	,980	1,020	,963
bleiben in Ö	,050 ^b	,389	,699	,061	,926	1,080	,915
Berufserfahrung in Ö Dummy	,048 ^b	,342	,734	,053	,757	1,321	,757
Berufserfahrung in BG Dummy	,058 ^b	,447	,657	,070	,893	1,120	,883
Banken / Finanzen/ Versicherungen	,091 ^b	,733	,468	,114	,971	1,029	,957
Beratung / Consulting	,218 ^b	1,777	,083	,267	,931	1,074	,931
3 zurück nach BG	-,072 ^c	-,584	,563	-,092	,919	1,088	,890
Informiertheit über den bulg. Arbeitsmarkt	-,176 ^c	-1,446	,156	-,223	,895	1,117	,860
Geschlecht Dummy	-,153 ^c	-1,151	,257	-,179	,761	1,314	,761
Logistik /Handel/ Verkauf	-,036 ^c	-,284	,778	-,045	,872	1,147	,849
bleiben in Ö	,072 ^c	,584	,563	,092	,919	1,088	,890
Berufserfahrung in Ö Dummy	,097 ^c	,712	,481	,112	,736	1,358	,736
Berufserfahrung in BG Dummy	,065 ^c	,522	,605	,082	,892	1,121	,859
Banken / Finanzen/ Versicherungen	,122 ^c	1,026	,311	,160	,957	1,044	,921
Beratung / Consulting	,214 ^c	1,819	,076	,276	,931	1,075	,904

a. Einflußvariablen im Modell: (Konstante), Anzahl sozialer Kontakte die Infos über die Arbeits- und Marktlage in BG geben

Tabellen zur Diskriminanzanalyse:

Analyse der verarbeiteten Fälle.

Ungewichtete Fälle	N	Prozent
Gültig	51	49,5
Ausgeschlossen	44	42,7
Gruppencodes fehlend oder außerhalb des Bereichs		
Mindestens eine fehlende Diskriminanz-Variable	1	1,0
Beide fehlenden oder außerhalb des Bereichs liegenden Gruppencodes und mindestens eine fehlende Diskriminanz-Variable	7	6,8
Gesamtzahl der ausgeschlossenen	52	50,5
Gesamtzahl der Fälle	103	100,0

Wilks' Lambda

Test der Funktion(en)	Wilks-Lambda	Chi-Quadrat	df	Signifikanz
1	,436	32,385	20	,039

Tabelle: Clusteranalyse: Zuordnungsübersicht

Schritt	Zusammengeführte Cluster		Koeffizienten	Erstes Vorkommen des Clusters		Nächster Schritt	Fehlerquadratsummen	Clusteranzahl
	C1	C2		C1	C2			
1	22	27	1,567	0	0	11	1,567	
2	4	86	3,656	0	0	35	2,089	
3	18	84	5,951	0	0	14	2,295	
4	42	53	8,588	0	0	73	2,637	
82	32	73	843,440	66	0	86	38,590	
83	2	42	882,570	78	73	88	39,131	
84	3	5	922,582	65	75	87	40,011	
85	6	9	972,833	77	81	86	50,251	
86	6	32	1027,730	85	82	88	54,892	4
87	1	3	1129,270	80	84	89	101,541	3
88	2	6	1231,440	83	86	89	102,171	2
89	1	2	1424,000	87	88	0	192,563	1

Tabelle: Perspektive nach Studium und Informiertheit n= 52

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	,071	1	0,79
Kontinuitätskorrektur	0	1	1
Phi	-,037		

Signifikanz, $p < 0,05$

Firmenbeschreibung

Face-to-Face Interview

- Sutherland Global Services Bulgaria: Zweigstelle der internationalen Firma Sutherland GS; Projektarbeit zu den verschiedensten Themenbereichen: Energie, Umwelt, Unternehmensberatung, Finanzberatung
<http://www.suth.com/>
- Aims Human Capital Bulgaria: Ist eine Personalvermittlungs und – beratungsagentur. Sie ist eine Zweigstelle der Firma „Aims International Network“.
<http://www.aims.bg/TopNavigation/Home.aspx>
- Stenik Group: Ist ein bulgarisches Unternehmen, welches sich mit Web Design beschäftigt.
<http://www.stenikgroup.com/bg/>
- Economedia: Ist der größte Verlag im Bereich der Business Medien in Bulgarien.
<http://www.economedia.bg/economedia.php>
- Back2BG bzw. WebandEvents: Back2BG ist ein Karriereportal, welches bulgarische StudentInnen und Arbeitssuchende im Ausland über ihre Karrieremöglichkeiten und Jobangebote in Bulgarien informiert. Die MitarbeiterInnen von “Back2BG” haben ebenfalls die Firma WebandandEvents gegründet, die sich mit Eventmanagement und Web Designgestaltung beschäftigt.
www.back2bg.com
- NGO „Tuk Tam“: Netzwerk von Studierenden, die sich im Ausland befinden oder dort studiert haben. Die GründerInnen der NGO organisieren Informationsveranstaltungen für solche bulgarische Studierende im Ausland.
www.tuk-tam.bg

Beantwortung der Fragen per Mail:

- Praktiker BG: Ist eine bulgarische Zweigstelle des deutschen Baumarktes „Praktiker“
www.praktiker.bg
- SAP Labs Bulgaria Ltd.: Ist eine bulgarische Zweigstelle der U.S. amerikanischen Firma SAP Labs und arbeitet im Bereich der Softwareverarbeitung.
<http://www.sap.com/bulgaria/about/saplabs/index.epx>
- Monday Ltd. Gehört zur Firma Talentor Group: eine bulgarische Personalvermittlungs und – beratungsagentur www.monday.bg, www.talentor.com
- Bulwork IT/ ITES: Ist eine bulgarische Personalvermittlungs und -beratungsagentur, jedoch spezialisiert auf Personalrekrutierung im Bereich IT.
www.bulwork.net

Telefoninterview

- Sophapharma: Ist ein bulgarisches pharmazeutisches Unternehmen. Es ist das einzige Unternehmen, welches keinen internationalen Bezug aufweist. Aufgrund der Möglichkeit ein Interview mit der der Personalmanagerin zu führen, wurde die Firma nicht ausgeschlossen.
www.sopharmatrading.bg

Fragebogen

Willkommen! Vielen Dank, dass Sie sich Zeit nehmen, an meiner Studie „Nach Wien und Zurück“, teilzunehmen! Bitte füllen Sie diesen Fragebogen nur aus, wenn Sie ein ordentlicher Student sind und in Wien an einer öffentlichen Universität studieren.

1. Studieren Sie in Wien?^{28*}

- Ja
- Nein

→ wenn „Nein“ weiter zu „demographische Statistik“

2. Studieren Sie an einer öffentlichen Universität?*

- Ja
- Nein

→ wenn „Nein“ weiter zu „demographische Statistik“

3. Wie viele Semester studieren Sie in Österreich?

Anzahl der Semester in Österreich: ___

4. Auf welcher Universität studieren Sie?

Es kann nur eine Antwort gewählt werden

- Universität für Bodenkultur Wien
- Technische Universität Wien
- Wirtschaftsuniversität Wien
- Hauptuniversität Wien
- Veterinärmedizinische Universität Wien
- Medizinische Universität Wien
- Universität für Musik und darstellende Kunst Wien
- Akademie der bildenden Künste Wien
- Universität für angewandte Kunst Wien
- Sonstige: ___

5. Was ist Ihre Hauptstudienrichtung?

Es kann nur eine Antwort gewählt werden

- Rechtswissenschaften
- Sozialwissenschaften
- Wirtschaftswissenschaften
- Geistes- und Kulturwissenschaften
- Humanmedizin
- Naturwissenschaften
- Veterinärmedizin
- Darstellende Kunst; Bildende Angewandte Kunst
- Technik- und Ingenieurwissenschaften

²⁸ Fragen die mit * markiert sind, sind verpflichtend zu beantworten

6. Wollen sie in Österreich ihr Studium absolvieren?

- Nein, ich will nur einen Teil meines Studiums hier absolvieren
- Ja, ich will hier mein Studium abschließen
- Ich bin Erasmus StudentIn
- Ich weiß es noch nicht

7. Warum haben Sie sich für Wien als Studienort entschieden?

Sie können bis zu drei Mehrfachantworten angeben

- Weil ich meine Deutschkenntnisse verbessern möchte
- Weil meine gewünschte Studienrichtung in Bulgarien nicht angeboten wird
- Weil die von mir belegte Studienrichtung besonders in Österreich eine bessere Ausbildung ermöglicht
- Weil die österreichischen Bildungseinrichtungen und die Qualität der Ausbildung in Österreich einen guten Ruf in Bulgarien genießen
- Weil mir die Stadt Wien sehr gut gefällt
- Aufgrund der geographischen Nähe Österreichs zu Bulgarien
- Weil ich schon vor meinem Studium Kontakte zu Freunden, Bekannten, Verwandten in Österreich hatte
- Weil ich sonst nirgendwo aufgenommen wurde
- Weil ich die Bewerbungsfrist für ein anderes Wunschland verpasst habe
- Weil ich hier keine Studiengebühren zahlen muss
- Weil der bürokratische Aufwand in Österreich zu studieren, im Vergleich zu anderen Ländern, geringer ist
- Weil meine Partnerin/ mein Partner hier lebt
- Andere Gründe: ____

8. In welchem Land wollen Sie nach der Absolvierung Ihres Studiums arbeiten?

Es kann nur eine Antwort gewählt werden

- In Bulgarien
- Eher in Bulgarien
- Eher in Österreich
- In Österreich
- Anderes Land
- Weiß ich noch nicht

9. In welchem Land wollen Sie in ferner Zukunft (in drei, vier Jahren) arbeiten?

Es kann nur eine Antwort gewählt werden

- In Bulgarien
- In Österreich
- Eher in Bulgarien
- Eher in Österreich
- Weiß ich noch nicht
- Anderes Land

10. Welche Gründe werden oder können **Sie persönlich** in Ihrer Entscheidung beeinflussen nach Bulgarien zurückzukehren bzw. in Österreich zu bleiben?

Bitte geben Sie eine Note von 1 bis 5:

- 1= Dieser Grund beeinflusst mich stark nach Bulgarien zurückzugehen
- 2= Dieser Grund beeinflusst mich nach Bulgarien zurückzugehen
- 3= Dieser Grund ist für mich nicht von Bedeutung/ ist nicht ausschlaggebend
- 4= Dieser Grund beeinflusst mich in Österreich zu bleiben
- 5= Dieser Grund beeinflusst mich stark in Österreich zu bleiben

	Beeinflusst mich stark nach Bulgarien zurückzugehen		Dieser Grund ist für mich nicht von Bedeutung		Beeinflusst mich stark in Österreich zu bleiben
	1	2	3	4	5
Familie/ Freunde	0	0	0	0	0
Partner/ Partnerin	0	0	0	0	0
Bessere Chancen zur beruflichen Entfaltung	0	0	0	0	0
Hohes Gehalt	0	0	0	0	0
Gefühl von Unsicherheit	0	0	0	0	0
Sozialsystem	0	0	0	0	0
Chancen Arbeit zu bekommen	0	0	0	0	0
Art meiner sozialen Kontakten	0	0	0	0	0
Gefühl der Fremdheit	0	0	0	0	0
Gefühl der Heimat	0	0	0	0	0
Hoher Organisationsgrad (Infrastruktur, Verwaltung...)	0	0	0	0	0

11. Einige Gründe treffen im Speziellen auf Bulgarien zu:

Bitte geben Sie eine Note von 1 bis 5:

- 1= Beeinflusst mich stark nach Bulgarien zurückzugehen
- 2= Beeinflusst mich nach Bulgarien zurückzugehen
- 3= Dieser Grund ist für mich nicht von Bedeutung/ ist nicht ausschlaggebend
- 4= Beeinflusst mich nicht nach Bulgarien zurückzugehen
- 5= Beeinflusst mich stark nicht nach Bulgarien zurückzugehen

	Beeinflusst mich stark nach Bulgarien zurückzugehen		Dieser Grund ist für mich nicht von Bedeutung		Beeinflusst mich stark nicht nach B. zurückzugehen
	1	2	3	4	5
Marktnachfrage nach meinen beruflichen Fähigkeiten	0	0	0	0	0
Korruption	0	0	0	0	0
Politische Situation	0	0	0	0	0
Arbeitskultur	0	0	0	0	0
Existenz eines Familienunternehmens in Bulgarien	0	0	0	0	0

12. Haben Sie schon Berufserfahrung in Österreich gesammelt, die für Ihr zukünftiges Arbeitsfeld relevant sein könnte?

- Ja
- Nein → Wenn Ja:

13. In welcher Form?

Sie können auch beide Formen auswählen

- Praktikum oder Volontariat
- Beschäftigung (befristet, unbefristet, freier Dienstvertrag, freie Mitarbeiterin...)

14. Haben Sie schon Berufserfahrung in Bulgarien gesammelt, die für Ihr zukünftiges Arbeitsfeld relevant sein könnte?

- Ja
- Nein → Wenn Ja:

15. In welcher Form?

Sie können auch beide Formen auswählen

- Praktikum oder Volontariat
- Beschäftigung (befristet, unbefristet, freier Dienstvertrag, freie Mitarbeiterin...)

16. Wie viele Personen kennen Sie, die Sie über die bulgarische Arbeitsmarkt- und Marktlage informieren können?

Anzahl der Personen: ___

17. Wie viele Personen kennen Sie, die Sie über die österreichische Arbeitsmarkt- und Marktlage informieren können?

Anzahl der Personen: ___

18. Wenn Sie in Bulgarien Ihre professionelle Laufbahn sehen, in welchem Berufsfeld würden Sie gerne Arbeiten?

Sie können bis zu drei Mehrfachantworten angeben

- Beratung/ Consulting
- Biologie/ Chemie/ Pharmazie
- Design/ Grafik / Medien
- Logistik Handel/ Verkauf
- Entwicklung/ Forschung
- Recht/ Steuer
- Gastronomie / Hotel/ Tourismus
- Ingenieurwesen/ Technik
- IT/ Telekommunikation
- Marketing/ PR/ Werbung
- Medizin/ Gesundheit
- Bildung/Pädagogik/ Training
- Architektur/ Bauwesen
- Banken/ Finanzen/ Versicherungen
- Nichtregierungsorganisationen
- Öffentlicher Dienst / Verwaltung
- Human Ressource/ Personalwesen
- Sonstige Berufsfelder: ___

19. Wie hoch müsste mindestens Ihr monatliches Bruttogehalt in Bulgarien sein, damit Sie dort einer Arbeit nachgehen möchten?

Mindestens __ Leva

20. Wie gut glauben Sie über den bulgarischen Arbeitsmarkt und die bulgarische Marktsituation informiert zu sein?

- Ich bin sehr gut informiert
- Ich bin gut informiert
- Ich bin mittelmäßig informiert
- Ich bin wenig informiert
- Ich bin gar nicht informiert

21. Würden Sie sich dazu mehr Informationen wünschen?

- Ja
- Nein

22. In dieser Tabelle sind verschiedene Kompetenzen aufgelistet, die man sich durch das Auslandsstudium aneignen könnte. In welchem Ausmaß stimmen Sie zu, dass diese Kompetenzen besonders gut im Ausland erworben werden können?

Geben sie bitte eine Note von 1 bis 5: 1= Stimme stark zu; 2= Stimme zu; 3= Weder noch; 4= Stimme nicht zu; 5= Stimme überhaupt nicht zu

23. Bitte geben Sie weiters an, welche Kompetenzen **Ihnen persönlich** Karrierevorteile bringen?

Geben sie bitte eine Note von 1 bis 3: 1= Kompetenzen bringen mir sicherlich Karrierevorteile; 2= Kompetenzen bringen mir Karrierevorteile, 3= Kompetenzen bringen mir keine Karrierevorteile

Kompetenzen	Ausmaß					Persönliche Karrierevorteile		
	1	2	3	4	5	1	2	3
Im Ausland erworbenes, spezielles Fachwissen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>					
Die Fähigkeit in einem interkulturellen Umfeld zu arbeiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>					
Praxiserprobte Fremdsprachenkenntnisse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>					
Kenntnisse über andere kulturelle Praktiken und Verhaltensweisen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>					
Offenheit gegenüber anderen Kulturen und Personen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>					
Kritischen Umgang und Reflexion von eigenen Vorurteilen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>					
Kreatives Denken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>					
Anpassungsfähigkeit und geübter Umgang mit Veränderungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>					
Knüpfen von Auslandskontakten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>					

Demographische Statistik:

24. Geschlecht?

männlich weiblich

25. Alter?

__ Jahre

26. Kommen Sie aus einer...

Es kann nur eine Antwort gewählt werden

- Großstadt (mehr als 100.000 Einwohner)
- Mittelgroßen Stadt (20.000 bis 100.000 Einwohner)
- Kleinstadt (5.000 bis 20.000 Einwohner)
- Ländliche Region (weniger als 5.000 Einwohner)

27. Wie viele Freunde aus Bulgarien haben Sie? ___ Freunde

28. Wie viele Freunde aus Österreich haben Sie? ___ Freunde

Danke für Ihre Mithilfe!

Lebenslauf

Persönliche Daten:

Geburtsdatum 05.04.1986

Geburtsort: Sofia, Bulgarien

Staatsbürgerschaft: Österreich

Bildungsweg

1993 – 1997	Volksschule II Hietzinger Hauptstr.166, 1130 Wien
1997 – 2005	GRG 13 Wenzgasse 7, Naturwissenschaftlicher Zweig
2005-	Diplomstudium Internationale Entwicklung. Zweiter Abschnitt
2006- 2009	Bakkalaureatstudium Soziologie
2009-	Masterstudium Soziologie

Berufsrelevante Arbeitserfahrung

2006- 2008	Telemark Marketing Tätigkeit: Beschäftigung im Bereich der telefonischen Kundenbetreuung, Durchführung von Interviews
03/2009- 08/2009	Bundesanstalt Statistik Austria Freie Dienstnehmerin, Tätigkeit: Erhebung des Mikrozensus- telefonische Interviewführung
05/2010-	Stipendiatin am Institut für Höhere Studien (IHS)

Praktika und Auslandsaufenthalte

07/2006- 08/2006	Verein „Caritas Mariana“ Tätigkeit: 5-wöchige Auslandsmitarbeit bei der
------------------	--

Durchführung eines Dokumentarfilms in Kenia

08/2007- 09/2007

Internationales Hilfswerk „Jugend eine Welt“
Praktikumstätigkeit: Internet- und Literaturrecherche,
Mitarbeit bei Projektantragsstellung, administrative
Tätigkeiten

07/2008- 08/2008

„Enchada“ - Netzwerk Entwicklungspolitik
5-wöchiger Jugendaustausch nach El Salvador;
Mitgestaltung des kommenden Jugendaustausches

09/2009- 10/2009

Praktikum bei „Zentrum für soziale Innovation“
Tätigkeiten: Literatur- und Internetrecherche,
Dokumentationsarbeit, Erstellung von Onlinefragebogen,
Exceltabellen und Homepagebetreuung

Weitere Qualifikationen

Cambridge Certificate in Business Englisch Level B2;
Sprachenzentrum: English Certificate Level C1;
Absolvierung der bulgarischen Freizeitschule mit
ausgezeichnetem Erfolg

Abstract

Seit dem Zusammenbruch des sozialistischen Systems in Bulgarien (1989) verlassen immer mehr BulgarInnen das Land. Unter diesen MigrantInnen befinden sich zunehmend hochqualifizierte Personen, darunter zu einem großen Teil Studierende, die nicht mehr langfristig nach Bulgarien zurückkehren wollen.

Die vorliegende Arbeit untersucht am Beispiel der bulgarischen Auslandsstudierenden in Wien in welchem Land diese nach ihrem Abschluss ihre berufliche Karriere starten wollen bzw. wie ihre Rückkehrbereitschaft in ferner Zukunft eingeschätzt werden kann?

Ferner soll durch Interviews mit ArbeitgeberInnen in Bulgarien untersucht werden, welche Bedeutung dem Auslandsstudium zukommt. Dadurch können bulgarische Studierende ein Bild über ihre Ausbildung aus der Wahrnehmungsperspektive der ArbeitgeberInnen in ihrem Herkunftsland gewinnen.

Durch diese Arbeit soll die Rückkehrmotivation bulgarischer StudentInnen in Wien eingeschätzt werden. Dieses Wissen kann für ArbeitgeberInnen, NGOs und politischen Institutionen in Bulgarien von Interesse sein, zumal diese Akteure essentiell zur gesellschaftlichen Entwicklung Bulgariens beitragen.