



universität
wien

DIPLOMARBEIT

Titel der Diplomarbeit

„Problemstellung "Brain Drain" bzw. "Brain Gain" in der
Region Niederösterreich-Mitte

Instrumente und Ansätze, um diese zu verlangsamen
bzw. zu fördern“

Verfasser

Paul Binder

angestrebter akademischer Grad

Magister der Naturwissenschaften (Mag.rer.nat.)

Wien, Oktober 2012

Studienkennzahl lt. Studienblatt:

A 453

Studienrichtung lt. Studienblatt:

Diplomstudium Theoretische und Angewandte Geographie

Betreuerin / Betreuer:

Ao. Univ.-Prof. Mag. Dr. Martin Heintel

Danksagung

An dieser Stelle möchte ich mich bei allen bedanken, die mich auf direktem oder indirektem Wege beim Zustandekommen der vorliegenden Arbeit unterstützt haben.

An erster Stelle möchte ich mich bei meiner Betreuer, Univ. Prof. Mag. Dr. Martin Heintel sehr herzlich bedanken, der mich während meiner Diplomarbeit betreut und unterstützt hat.

Weiters möchte ich beim Regionalverband "noe-mitte" bedanken, durch dessen Projektausschreibung diese Diplomarbeit überhaupt erst ermöglicht wurde. In diesem Zusammenhang ist auch Mag. Christian Berger vom Regionalverband dankend zu erwähnen, für seine Hilfestellungen bei der Erarbeitung der Fragebögen, der Bereitstellung von regionsspezifischen Informationen und den Kontakten zu den Bildungseinrichtungen in der Region.

Recht herzlich bedanken möchte ich mich auch bei meinen Eltern und meinem Bruder die mich während meines gesamten Studiums unterstützt haben.

Weiters möchte ich meinen Studienkollegen und meinen Freunden danken, die mir während des Studiums immer mit Rat und Tat zur Seite standen. Persönlich erwähnen möchte ich hier stellvertretend meinen beiden langjährigen Studienkollegen und guten Freunden Christoph Cizek und Peter Stein.

Ein herzlicher Dank auch an meine gute Freundin Helene Reiter für das Korrekturlesen und die hilfreichen Feedbacks in den einzelnen Kapiteln.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	9
1.1 Inhaltsübersicht	9
1.2 Ausgangslage und Problemstellung	10
1.3 Zentrale Fragestellung	12
2. Methodik	13
2.1 Fragebogen	13
2.1.1 Befragungsform	14
2.1.2 Semantisches Differential	14
3. Theoretische Grundlagen	16
3.1 Migration und Mobilität	16
3.2 Hochqualifiziert	17
3.2.1 Verteilung Hochqualifizierte	18
3.3 Aktueller Forschungsstand	20
3.4 Begriffe	22
3.5 Mobilitätstheorien	24
3.5.1 Neoklassische Theorien	26
3.5.2 Mikroökonomische Theorien	27
3.5.2.1 Humankapitaltheorie	27
3.5.2.2 Neue Migrationstheorie	29
3.5.3 Makroökonomische Theorien	30
3.5.4 Polarisierungstheorie	30
3.5.5 Zusammenfassung Mobilitätstheorien	31
4. Theoretische Grundlagen II	32
4.1 Wettbewerb der Regionen	32
4.2 Humankapital	33
4.3 Kreative Klasse nach Florida	34
5. Region Niederösterreich Mitte	37
5.1 Bevölkerungsstruktur	38
5.2 Bildungseinrichtungen	42
5.3 Immobilienpreise	43

6. Empirische Untersuchung	45
6.1 Vergleich Fragebogen	45
6.1.1 StudentInnen	45
6.1.2 AbsolventInnen	46
6.2 Befragungsablauf	47
6.2.1 StudentInnen	47
6.2.2 AbsolventInnen	48
6.3 Repräsentativität	48
6.3.1 Repräsentativität StudentInnen	49
6.3.2 Repräsentativität AbsolventInnen	50
7. Auswertung der Untersuchungsergebnisse	51
7.1 StudentInnen	51
7.1.1 Allgemeine Statistik	51
7.1.2 Studienwahl	53
7.1.3 Zukunftsaussichten	56
7.1.4 Zusammenfassung StudentInnen	58
7.2 AbsolventInnen	59
7.2.1 Allgemeine Statistik	59
7.2.2 Inhaltliche Auswertung	61
7.2.3 Zusammenfassung AbsolventInnen	65
7.3 Semantisches Differential	66
7.4 Analyse Untersuchungsergebnisse	70
7.4.1 SWOT-Analyse	73
8. Handlungsempfehlungen	74
8.1 Allgemeine Vorschläge	74
8.2 Arbeitsmarkt	78
8.3 Handlungsmöglichkeiten nach „Florida“	79
9. Fazit	83
10. Literaturverzeichnis	85
10.1 Internetquellen	94
11. Anhang	95

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1.	Semantisches Differential	15
Abbildung 2.	Migrationstypen nach zeitlichen Kriterien	17
Abbildung 3.	Ohne Namen	19
Abbildung 4.	Ohne Namen	19
Abbildung 5.	Aktueller Forschungsstand	22
Abbildung 6.	Migrationstheorien	25
Abbildung 7.	Ohne Namen	27
Abbildung 8.	Wettbewerb der Regionen	33
Abbildung 9.	TTT	34
Abbildung 10.	Kreative Klasse	35
Abbildung 11.	Indikatoren TTT	35
Abbildung 12.	Übersichtskarte Region Niederösterreich Mitte	37
Abbildung 13.	Alterspyramide NÖ-Mitte/Österreich 2012	38
Abbildung 14.	Anteil Studierende (20-24 Jahre) an Gesamtbevölkerung	39
Abbildung 15.	Höchst abgeschlossene Schulbildung	40
Abbildung 16.	AkademikerInnenquote Österreich	40
Abbildung 17.	Bevölkerungsveränderung Österreich 2009-2030	41
Abbildung 18.	Bevölkerungsentwicklung NÖ	41
Abbildung 19.	Bildungseinrichtungen NÖ	42
Abbildung 20.	Immobilienpreise	44
Abbildung 21.	Teilnehmer nach Geschlecht	47
Abbildung 22.	Endliche und unendliche Grundgesamtheit	49
Abbildung 23.	Berechnung Repräsentativität StudentInnen nach Mossig 2012	50
Abbildung 24.	Berechnung Repräsentativität AbsolventInnen nach Mossig 2012	50
Abbildung 25.	Herkunft StudentInnen	52
Abbildung 26.	Hauptwohnsitz	52
Abbildung 27.	Alter StudentInnen	53
Abbildung 28.	Voraussichtliches Studienende	53
Abbildung 29.	Berufsaussichten	57
Abbildung 30.	Verdienstmöglichkeiten	57
Abbildung 31.	Alter AbsolventInnen	59
Abbildung 32.	Ohne Namen	63
Abbildung 33.	Ohne Namen	64
Abbildung 34.	Semantisches Differential StudentInnen und AbsolventInnen	67
Abbildung 35.	Semantisches Differential Selbstbild und Fremdbild	68
Abbildung 36.	Modell	81

1. Einleitung

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit den Problemen und Chancen die mit den Begriffen „Brain Drain“ bzw. „Brain Gain“ in einer österreichischen Region einhergehen. Als Untersuchungsregion dient hierfür die Region Niederösterreich Mitte.

1.1 Inhaltsübersicht

Die vorliegende Arbeit ist wie folgt gegliedert:

Das erste Kapitel beschäftigt sich in der Einleitung mit der grundlegenden Problemstellung sowie der zentralen Fragestellung die im Laufe dieser Arbeit versucht wird, zu beantworten.

Danach folgt im Kapitel Zwei eine kurze Übersicht über die zugrundeliegende methodische Vorgangsweise der Diplomarbeit.

Im dritten Kapitel soll nach einem kurzem Überblick über den Stand der wissenschaftlichen Forschung zu dem Thema auf weitere wichtige Begriffe näher eingegangen werden und ein kurzer Überblick für die zugrunde liegenden Migrationstheorien gegeben werden.

Als Ergänzung zum dritten Kapitel folgt in Kapitel Vier die Erklärung für die im weiteren Verlauf der Arbeit wichtigen Begriffe „Wettbewerb der Regionen“, Humankapital und „kreative Klasse“ von Richard Florida.

Kapitel Fünf wird die bearbeitete Region Niederösterreich Mitte, unter anderem mit Hilfe einer demographischen Analyse vorstellen, sowie Grundlegende Standortfaktoren aufzeigen.

Die beiden Kapitel Sechs und Sieben beschäftigen sich dann mit der empirischen Untersuchung der Arbeit, wobei die Analyse der Fragebögen hierbei im Mittelpunkt stehen wird.

In Kapitel Acht werden mögliche Lösungsansätze, einer davon ist der Ansatz „Kreativen Klasse“ von Richard Florida, vorgestellt. Diese haben zum Ziel haben, den regionalen "Brain Drain" zu verlangsamen und möglicherweise einen den "Brain Gain" zu fördern.

Den Abschluss der Arbeit bilden dann das Fazit, in dem die wichtigsten Erkenntnisse noch einmal zusammengefasst werden, und das Literaturverzeichnis.

1.2 Ausgangslage und Problemstellung

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit den verschiedenen Formen der Mobilität hochqualifizierter ArbeitnehmerInnen in der Region Niederösterreich Mitte. Die Wettbewerbsfähigkeit von Regionen hängt in einem hohen Maße von diesen „hochqualifizierten Humanressourcen“ zusammen. Ab der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts wurden solche „Wettbewerbsvorteile (als) ein Wissens- und Technologievorsprung (z.B. bessere Produktionsmethoden und Erfindungen), eine gut ausgebildete Erwerbsbevölkerung und hochqualifizierte Führungskräfte (vgl. Fassmann und Meusburger 1997 S. 109)“ verstanden. Es werden Theorien und Prognosen zu den beiden Hauptbegriffen „Brain Drain“ (Abwanderung der besten Gehirne) bzw. „Brain Gain“ (Rückgewinnung der besten Gehirne) (vgl. Breinbauer 2008, S. 28), speziell in der Untersuchungsregion, vorgestellt und analysiert. Welche Motivationen führen zu einer Abwanderung der Hochqualifizierten aus der Region und welche Instrumente können geschaffen werden um ebendiese in der Region zu halten bzw. eine Rückkehr zu ermöglichen. Die im Jahr 2001 neu geschaffene fünfte niederösterreichische Hauptregion „Region Niederösterreich Mitte“ (Näheres siehe Kapitel 5) stellt ein interessantes Untersuchungsgebiet dar, weil sie neben universitären Ausbildungseinrichtungen auch über sowohl stark ländlich als auch städtisch geprägte Gebiete verfügt - Elemente die im weiteren Verlauf der „Brain Drain/Brain Gain“ Diskussion noch eine Rolle spielen werden. Regionen abseits der großen Zentren haben, insbesondere bedingt durch den „demographischen Wandel“, mit Problemen im Bereich des Humankapitals (näheres siehe Kapitel 4) zu kämpfen. Der „demographischen Wandel“ bei dem von „einer nachhaltigen Änderung der Altersstruktur“ der Bevölkerung in entwickelten Ländern die Rede ist, stellt insbesondere ländliche Gemeinden vor „zusätzliche Herausforderungen im Hinblick auf die finanziellen Ressourcen und den ökonomischen Handlungsspielräume“ (vgl. Schipfer 2005 S. 3). Die Abwanderung der „schlauesten Köpfe“ ist für die betroffenen Regionen mit erheblichen finanziellen Verlusten, etwa durch Steuereinbußen durch fehlende Arbeits- und Konsumkraft verbunden (vgl. Heß 2009 S. 13). Diese Arbeit beschäftigt sich daher mit Fragestellungen, die in den vergangenen Jahren auch in der Regionalentwicklung immer stärker an Bedeutung gewonnen haben. Die Wanderbewegungen die im Rahmen von „Brain Drain“ oder „Brain Gain“ untersucht werden schließen neben der Migration von Hochqualifizierten aus Entwicklungsländern in Richtung der Industrieländer, oder historisch gesehen etwas später, aus den früheren „Ostblockländern“ nach Westen, auch Wanderungsbewegungen von Regionen abseits der größeren Agglomerationen in eben

diese ein. Bedingt durch den "Übergang von der Industrie- zur Informationsgesellschaft (Wissensgesellschaft) im 21. Jahrhundert" (vgl. Bechmann 2004, S. 25), wird dem Humankapital einer Gesellschaft eine besondere Bedeutung für die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit beigemessen und ist sowohl auf gesamtstaatlicher, als auch auf der regionalen Ebene, ein wichtiger Standortfaktor. Humankapital kann demnach sowohl ein Indikator für die Entwicklung der Region sein, als auch ein Wettbewerbsvorteil im Vergleich mit anderen Regionen. Unter Humankapital kann man unter anderem Wirtschaftszweige mit einer ausgeprägten Technologieintensität und hohen Qualifikationsanforderungen an die Arbeitskräfte verstehen (vgl. Hofmann 2001, S. 39). Da Humankapital in Österreich sehr inhomogen verteilt (Konzentration in den Städten) ist (vgl. Schwabe 2006, S. 797), ist es vor dem Hintergrund eines „Wettbewerbs der Regionen“ (vgl. Weichhart 2002, S. 16) (näheres siehe Kapitel 4), im Besonderen für ländlich geprägte Gebiete, oder Regionen mit kleinen urbanen Zentren, von besonderem Interesse, beim Thema des Humankapitalverlusts nicht als Verlierer hervorzugehen. "Regionen erweisen sich als die entscheidenden Basiseinheiten für wirtschaftliche Entwicklungsprozesse" (vgl. Weichhart 2000 S.1). Als "Basiseinheiten" definiert Weichhart hierbei als "regionale Produktions- und Dienstleistungskomplexe mit vielfältigen direkten und indirekten wechselseitigen Ergänzungs und Komplementärfunktionen" (vgl. Weichhart 2000 S. 1). Vor dem Hintergrund eines globalen Arbeitsmarktes müssen sich demnach Regionen als "Basiseinheiten oder Standortgefüge" sehen, wobei die immobilen und mobilen Faktoren einer Region in einem engen Interaktionszusammenhang stehen (vgl. Weichhart 2002, S. 18). Die in Konkurrenz zueinander stehenden regionalen Standortgefüge können als „Konglomerat von Menschen (die an den Standort gebunden sind und nicht wandern können), Bauten, Anlagen, Maschinen, Institutionen (Regeln) und Organisationen" (vgl. Straubhaar 1996, S. 219) gesehen werden (vgl. Weichhart 2000, S. 9). Zu den immobilen Faktoren zählen daneben auch beispielsweise Infrastruktur, Verkehrssystem, Kultur und Bildungseinrichtungen, Versorgung, Verkehrssystem, usw. die von den Regionen erhalten werden müssen. (vgl. Weichhart 2002, S. 18). Die hochqualifizierten Arbeitskräfte die hier als Humankapital bezeichnet werden, gehören in diesem Erklärungsmodell zu den mobilen Faktoren um die sich die immobilen Faktoren einer Region bewerben müssen. Ein globaler Arbeitsmarkt und die Tatsache, dass Hochqualifizierte und Junge im internationalen Vergleich mobiler als andere Bevölkerungsschichten sind (vgl. Wohlborg 2001, S. 167), lässt die oben genannten Punkte zusätzlich an Bedeutung gewinnen. Ein

Verlust dieser Bevölkerungsschichten ist daher zwangsläufig mit negativen ökonomischen und gesellschaftlichen Entwicklungen für Regionen verbunden. Sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene wird versucht, den beschriebenen Entwicklungen und deren Konsequenzen mit unterschiedlichen Programmen entgegen zu wirken. Auch wenn dieses Thema zu einem relativ jungen Forschungszweig gehört, gibt es bereits vergleichbare Untersuchungen zu der vorliegenden Arbeit. Ein Ziel ist es daher herauszufinden ob die in der Literatur erwähnten Beispiele auf die Untersuchungsregion zutreffen und welche Strategien helfen könnten, einen regionsspezifischen "Brain Gain" zu entwickeln.

1.3 Zentrale Fragestellung

Welche Faktoren beeinflussen die Zu- und Abwanderung junger AkademikerInnen in der Region NÖ-Mitte? Welche Unterschiede weisen hierbei die Gruppen der aus der Region stammenden und den von außerhalb kommenden Personen auf? Welche Mittel gibt es, den Zuzug von Hochqualifizierten zu fördern und die in Region ausgebildeten auch in dieser zu halten; was kann die Region ihnen bieten?

Es handelt sich beim Brain Drain um eine Problematik, die vor allem Regionen abseits der Zentren betrifft. Bei der Untersuchung sollen die verschiedenen Beweggründe für Migration hochqualifizierter ArbeitnehmerInnen aus der Untersuchungsregion aufgezeigt werden. Ebenso wird versucht, die unterschiedlichen Sichtweisen zur Region von aktuell Studierenden und Absolventen, aufzuzeigen und herauszuarbeiten, welchen Bezug diese Personen ("Hochqualifizierte") in persönlicher und berufsbezogener Hinsicht zur Region NÖ-Mitte haben. Welchen Einfluss haben beispielsweise die in der Region ansässigen Ausbildungs- und Forschungseinrichtungen auf die hiesigen StudentInnen und welche Faktoren beeinflussen zugezogene AkademikerInnen dazu, zu bleiben bzw. welche Faktoren veranlassen emigrierte AkademikerInnen, wieder zurück in die Region zu ziehen? Welche Maßnahmen und Instrumente bzw. Projekte könnten einen Brain Drain aus der Region Niederösterreich-Mitte verlangsamen und einen Brain Gain fördern?

2. Methodik

In diesem soll Kapitel soll in knapper Form auf die verschiedenen methodischen Wege eingegangen werden die in die Erstellung der vorliegenden Arbeit eingeflossen sind.

Neben einer ausführlichen Aufarbeitung der Sekundärliteratur zu den in der Arbeit behandelten Migrationsthemen und der Brain Drain Debatte enthält diese Arbeit weitere wichtige raumordnungsrelevanten Dokumenten, wie beispielsweise ÖROK Publikationen, oder für die Bevölkerungsstatistiken Publikationen von der „Statistik Austria“.

Für die empirische Analyse wurde eine Befragung der StudentInnen und AbsolventInnen aus der Region durchgeführt.

2.1 Fragebogen

Die Fragen für die beiden Fragebögen die zur Anwendung kamen wurden in enger Absprache mit Mag. Berger vom „Regionalverband noe-mitte“ erstellt. Die beiden Fragebögen waren nach dem gleichen Schema aufgebaut. Im ersten Teil wurden statistische Fragen gestellt um später bei der Auswertung eine bessere inhaltliche Trennung der ProbandInnengruppen vornehmen zu können. Im zweiten Teil des Fragebogens wurden „inhaltliche Fragestellungen“ zum Forschungsgegenstand gestellt, die bei den beiden Gruppen unterschiedlich gestaltet waren. Bei der Frageformulierung wurde darauf geachtet, dass die „10-Regeln der Frageformulierung“ nach Probst eingehalten werden. Den dritten und letzten Teil des Fragebogens bildet bei ein Semantisches Differential (siehe Kapitel 2.1.1) um die grundsätzliche Einstellung der TeilnehmerInnen zu gewissen Punkten abzufragen.

„Die „10 Gebote“ der Frageformulierung

- 1.** Du sollst einfache, unzweideutige Begriffe verwenden, die von allen Befragten in gleicher Weise verstanden werden!
- 2.** Du sollst lange und komplexe Fragen vermeiden!
- 3.** Du sollst hypothetische Fragen vermeiden!
- 4.** Du sollst doppelte Stimuli und Verneinungen vermeiden!
- 5.** Du sollst Unterstellungen und suggestive Fragen vermeiden!
- 6.** Du sollst Fragen vermeiden, die auf Informationen abzielen, über die viele Befragte mutmaßlich nicht verfügen!
- 7.** Du sollst Fragen mit eindeutigem zeitlichen Bezug verwenden!

8. Du sollst Antwortkategorien verwenden, die erschöpfend und disjunkt (überschneidungsfrei) sind!
 9. Du sollst sicherstellen, dass der Kontext einer Frage sich nicht auf deren Beantwortung auswirkt!
 10. Du sollst unklare Begriffe definieren!"
- (vgl. Probst 2000 S. 1)

2.1.1 Befragungsform

Als Befragungsform wurde eine Querschnittsuntersuchung durchgeführt und als Befragungsinstrument diente bei der Untersuchung für beide Gruppen ein online-Fragebogen. Die Querschnittsuntersuchung ist für eine einmalige Datenerhebung, zu einem bestimmten Zeitpunkt für die Erhebung des „status quo“ ein geeignetes Instrument. Die online-Befragung wurde gewählt, da sie für die Verbreitung an möglichst viele ProbandInnen, die räumlich weit verbreitet sein können (z.B. AbsolventInnen Gruppe) die größte Anzahl an Vorteilen aufwies.

2.1.2 Semantisches Differential

Diese „sozialwissenschaftliche Methode wird zur Erfassung von Einstellungen gegenüber beliebigen Objekten, Personen oder Regionen“ eingesetzt und eignet sich ein „Selbstbild“ und „Fremdbild“ zu erstellen und analysieren (vgl. Weichhart, Weiske und Werlen 2004 S. 49). Für das „Polaritätsprofil“ (Semantisches Differential), welches im Rahmen der Befragung der StudentInnen und AbsolventInnen abgefragt wurde, wurden auf einer „bipolaren Ratingskala“ (vgl. Friedrichs 1973) 19 Eigenschaftspaare erstellt, und mit ihnen die Einstellungen der TeilnehmerInnen gegenüber der Region Niederösterreich Mitte zu ermittelt. Für die Erstellung eines solchen Semantischen Differentials werden gegensätzliche Eigenschaftspaare (z.b. laut-leise, arm-reich) an jeder Seite einer Skala angeordnet (siehe Abbildung 1 A-B, C-D, usw.) und mit „einer Verbindungslinie zu einem Gesamtprofil (Profillinie) zusammengefasst und inhaltlich interpretiert“ (vgl. Weichhart, Weiske und Werlen 2004 S. 49).

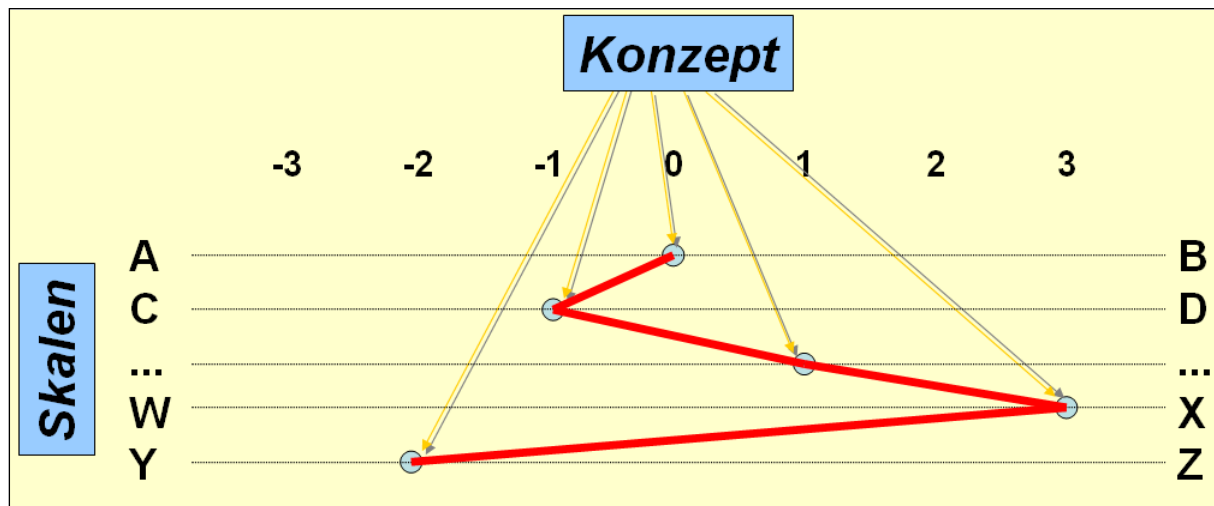


Abbildung 1 Semantisches Differential (vgl. Weichhart, Weiske und Werlen 2004 S. 49)

Diese „Profillinie“ wird aus den Mittelwerten der einzelnen Skalen errechnet und miteinander verbunden. In der Mitte der Skala befindet sich ein „Neutralwert“ für den Fall, dass sich die Befragten für keinen der beiden Eigenschaftsbegriffe entscheiden konnten (vgl. Weichhart, Weiske und Werlen 2004 S. 50).

Für die vorliegende Arbeit wurden zwei Semantische Differentiale erstellt (siehe Kapitel 7.3), eines in dem das „Selbst- und Fremdbild“ über die Region Niederösterreich Mitte ermittelt wurde und eines zwischen „StudentInnen und AbsolventInnen“, welche die unterschiedliche Betrachtung auf die Region zwischen „Jung und Alt“ darstellen soll.

3. Theoretische Grundlagen

In diesem Kapitel wird auf die für die weitere Untersuchung relevanten thematischen Grundlagen eingegangen. Die im Kapitel erwähnten Fachausdrücke werden in den jeweiligen Unterkapiteln in weiterer Folge noch etwas näher erörtert. Zum Abschluss dieses Kapitels wird noch kurz auf die der Arbeit zugrundeliegenden Migrationstheorien eingegangen. Bevor allerdings auf die einzelnen Unterkapitel eingegangen wird, werden als wissenschaftstheoretisches Fundament zu diesem Kapitel die unterschiedlichen Bedeutungen zu den beiden Begriffen Migration und Mobilität erarbeitet.

3.1 Migration und Mobilität

Beide Begriffe stehen in einer Abhängigkeit zueinander und werden in der wissenschaftlichen Literatur oft nicht eindeutig voneinander unterschieden. Mobilität wird in den vielen Publikationen nach Mackensen als „Wechsel eines Individuums zwischen definierten Einheiten eines Systems (Raumeinheiten)“ beschrieben (vgl. Mackensen, Vanberg und Krämer 1975 S. 8, Bähr 1997 S. 277, Breinbauer 2007 S. 51). Man kann bei dieser Mobilitätsdefinition zwischen „räumlicher-“ und „sozialer Mobilität“ unterscheiden. Als „soziale Mobilität“ bezeichnet man einen Positionswechsel innerhalb eines sozial definierten Systems und als „räumliche Mobilität“ den Positionswechsel innerhalb eines geographischen Systems (vgl. Bähr 1997 S. 277). Bei der „räumlichen Mobilität“, die für unseren Fall interessanter ist, kann man darüber hinaus zwischen der „Wanderung (Migration)“ und der „Pendelwanderung (Zirkulation)“ unterscheiden (vgl. Fassmann und Meusburger 1997 S. 170).

In diesem Fall eignet sich als Definition für „Wanderung (Migration)“ die Definition nach Treibel: „Migration ist der auf Dauer angelegte bzw. dauerhaft werdende Wechsel in eine andere Gesellschaft bzw. in eine andere Region von einzelnen oder mehreren Menschen“ (vgl. Treibel 1999 S. 21). Die „Pendelwanderung (Zirkulation)“ definieren Fassmann und Meusburger als „räumliche Mobilitätsvorgänge zwischen Wohnung, Freizeit, Arbeits- oder Ausbildungsstätte ohne Aufgabe des ursprünglichen Wohnsitzes“ (vgl. Fassmann und Meusburger 1997 S. 172). Zusammenfassend kann man daher feststellen, dass sich die beiden Begrifflichkeiten durch die „zeitliche Dimension“ unterscheiden lassen, aber auch durch eine „räumliche Dimension“ da „Pendelwanderung“ meist nur über kürzere Strecken erfolgt und oft keine Änderung des Lebensmittelpunktes mit sich zieht.

Migration ist die „Verlagerung des Wohnortes (Lebensmittelpunktes) für einen signifikanten Zeitraum“ und Mobilität die „meist kurzzeitige Verlagerungen des Wohnortes“ (vgl. Ette und Sauer 2010 S. 20). Die verschiedenen Typen der „räumlichen Mobilität“ im unterschiedlichen zeitlichen Ablauf ist in Abbildung 2 von Kröhnert gut ersichtlich. Mobilität ist die daher die Bereitschaft mobil zu sein, was aber nicht bedeutet, dass man auch immer mobil ist.

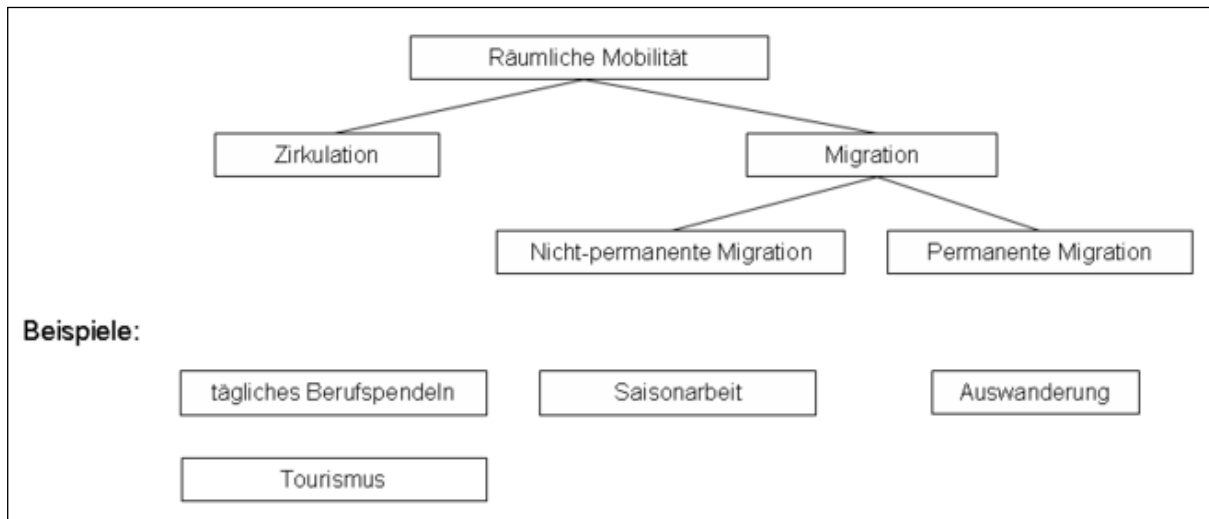


Abbildung 2 Migrationstypen nach zeitlichen Kriterien (vgl. Kröhnert 2007 S. 3, verändert)

3.2 Hochqualifiziert

Ein weiterer wichtiger Begriff, der im Rahmen dieser Arbeit, besprochen werden muss ist, wer überhaupt „hochqualifiziert“ ist und daher in unserer Forschungsleitfrage inkludiert ist. Für diesen Terminus gibt es in der wissenschaftlichen Forschung unterschiedliche Definitionen. Die meisten Definitionen zu den Ausdrücken „Qualifizierte Arbeitskräfte“ (skilled workers) und „hochqualifizierte Arbeitskräfte“ (highly skilled workers) beziehen dabei auf den Bildungsstatus, wobei bei die „hochqualifizierten“ Personen dabei über einen universitären oder gleichwertigen Abschluss verfügen (vgl. Iredale 1999 S. 90). Auch die meisten anderen Definitionen verwenden einen tertiären Bildungsabschluss, der mindestens einen „Bachelor“ Titel beinhaltet als „hochqualifiziert“ (vgl. Breinbauer 2007 S. 52). Eine mögliche Definition, der „hochqualifizierten“ Personen ist jene Einteilung, die im Jahr 1995 von der OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) im Rahmen des „Canberra Manual“ zur Erfassung dieser Gruppe festgelegt wurde. Die hierfür relevanten Klassifikationen erfolgt entweder nach der Einteilung des ISCO-Code (International Standard Classification of Occupations) oder des ISECED Klassifizierung (International Standard Classification of Education). Es werden

beim „Canberra Manual“ daher sowohl Beruf als auch Ausbildung herangezogen, es dient als allgemein verbindliches Regelwerk zur Kategorisierung von Berufsgruppen in der EU und OECD (vgl. Breinbauer 2007 S. 54). In Richards Floridas Theorie (siehe Kapitel xx) richten sich seine Qualifikationsansprüche an "Hochqualifizierte" nicht an dieser Definition, sondern schließt andere Kategorien mit ein.

3.2.1 Verteilung Hochqualifizierte

Im weiteren Verlauf der Arbeit wird die Frage nach der räumlichen Verteilung der Gruppe der Hochqualifizierten von großem Interesse sein, weswegen in diesem Kapitel kurz die allgemeinen Theorien beschrieben werden, speziell vor dem Hintergrund, dass angenommen werden kann dass diese Gruppe im Vergleich mit der restlichen Bevölkerung überdurchschnittlich mobil ist. Die Aussage, dass „mit zunehmender Qualifikation, der Suchradius nach potentiellen Arbeitsplätzen steigt“ trifft besonders auf die Gruppe der Hochqualifizierten zu (vgl. Fassmann und Meusburger 1997 S. 183 und 185). Hinsichtlich einer Entscheidungsgrundlage für einen Lebensmittelpunkt wird in der wissenschaftlichen Literatur zumeist die Typisierung nach „Schwarz 1969“ herangezogen. Das Modell für die drei Hauptmotive ist:

- ✧ persönliche Motive (Eheschließung, Altersruhesitzwanderung, Familienzusammenführung)
- ✧ immaterielle Motive (Wohnort mit besseren Wohn- und Freizeitmöglichkeiten, landschaftliche Vorzüge eines Raumes, abwechslungsreiches städtisches Leben, Angebot an kulturellen Leistungen, sprachliche und religiöse Gründe)
- ✧ materielle Motive (bessere Ausbildungs- und Arbeitsmöglichkeiten, Berufswechsel etc.)

(vgl. Schwarz 1969, zitiert nach Beck 2011 S. 64)

Auch wenn nicht mehr alle Trennungen, wie beispielsweise jene zwischen materiellen und immateriellen Motiven, in dieser Aufzählung als zeitgemäß erscheinen, so ist diese Typisierung für den Verlauf der weiteren Arbeit ausreichend (vgl. Beck 2011 S. 64).

Wie bereits im Kapitel 1.2 erwähnt wurde stehen Regionen miteinander im „Wettbewerb der Regionen“ (vgl. Weichhart 2002, S. 16), in einem Konkurrenzkampf um Wissen, Qualifikation und Technologie (vgl. Meusburger 1998 S. 114). Eine Region die mit einem

„breiten und differenzierten Spektrum an hochqualifizierten Einwohnern“ ausgestattet ist, ist in Krisen- oder Umbruchsituationen besser vorbereitet als Regionen ohne dieses (vgl. Fassmann und Meusburger 1997 S. 111). Neben den natürlich bestehenden Disparitäten zwischen Zentren und Peripherie, können diese „Wissensvor- oder nachteile“ systemverstärkend bzw. systemabschwächend wirken. Die zentrale Variable für die räumliche Verteilung der Hochqualifizierten ist neben der Ausbildungsregion auch der regionale Arbeitsmarkt.

Anhand der Struktur des Arbeitsmarktes, der in Abbildung 3 zu sehen ist, lassen sich die "zentripetalen räumlichen Präferenzen" der Hochqualifizierten gut erkennen. Für diese Untersuchung ist speziell der „zentral-peripher“ Gradient der Angestellten von Bedeutung.

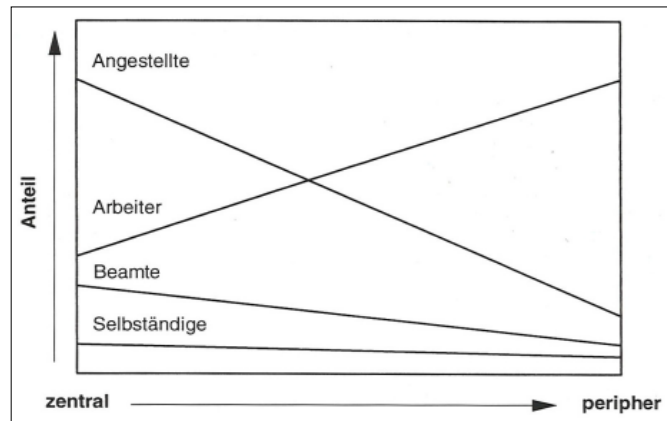


Abbildung 3 (vgl. Fassmann und Meusburger 1997 S. 129)

Der Anteil der Angestellten nimmt dabei von den Ballungszentren in Richtung der Peripherien stark ab. Verstärkt würde der Effekt noch, wenn man nach „betrieblich-hierarchischen Positionen differenzieren“ würde (vgl. Fassmann und Meusburger 1997 S. 129).

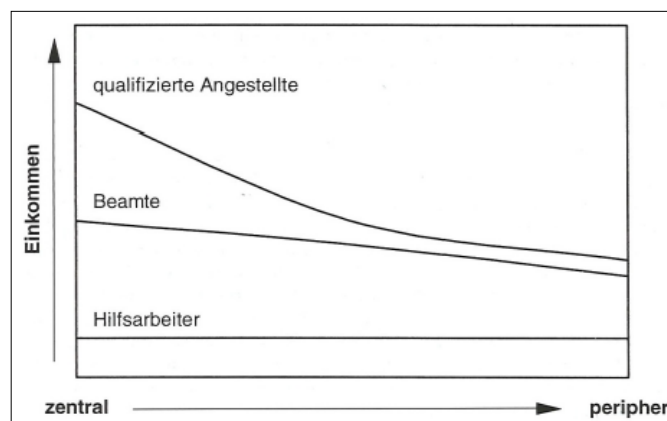


Abbildung 4 (vgl. Fassmann und Meusburger 1997 S. 196)

Man kann eine Regelmäßigkeit feststellen, dass hochqualifizierte und leitende Positionen vor allem in den Zentren angesiedelt sind (vgl. Fassmann und Meusburger 1997 S. 129). Diese Regelmäßigkeiten treffen allerdings nicht auf die Gruppe Selbstständigen zu, die vom "Zentrum zur Peripherie" gleichmäßig verteilt sind. Abbildung 4, die das Einkommen abbildet, bestätigt die zuvor getroffenen Aussagen. Es gilt auch zu „berücksichtigen, dass die Gruppe Angestellten oder Beamten in dieser Abbildung sehr heterogen ist und sich im Zentrum aus ganz anderen beruflichen Positionen, Qualifikationen und Entscheidungsbefugnissen zusammensetzt als in der Peripherie“ (vgl. Fassmann und Meusburger 1997 S. 196).

Zusammenfassend kann man daher sagen, dass sich die Agglomerationsvorteile der Zentren, neben den bereits besprochenen Punkten (z.B. Wissensvorteile) in einem diversifizierten Arbeitsmarkt und einer Konzentration der Arbeitsplätze mit einem höheren Lohnniveau begründen. Diesen Disparitäten zwischen Zentrum und Peripherie gilt es mit geeigneten Mitteln entgegenzuwirken.

3.3 Aktueller Forschungsstand

Die Forschung zu diesem relativ jungen Thema begann Anfang der 1960er Jahre, als der Begriff Brain Drain erstmals in einem Bericht der Royal Society in Großbritannien erschienen ist (vgl. Baldwin 1970 S. 359, Breinbauer 2007 S. 28, Hillman und Rudolph 1996 S. 2, Meusburger 1998, S. 383). Damals wurden vor allem die negativen Konsequenzen der Abwanderung von Wissenschaftlern und Ingenieuren aus Großbritannien in die USA untersucht (vgl. Hunger 2003 S. 10, Meusburger 1998 S. 383). Mit Anfang der 1970er Jahre verlagerte sich die allgemeine Diskussion des Brain Drain stärker auf die Abwanderung der hochqualifizierten Fachkräfte aus den Entwicklungsländern, da die Entwicklungen in diesen weitreichende Folgen hatten (vgl. Appleyard 1989 S. 23, Breinbauer 2007 S. 57, Mundende 1989 S. 183, Adams 1968 und Bhagwati 1976). Der Gewinn der qualifizierten Eliten für die wichtigsten Aufnahmeländer USA, Großbritannien und Kanada, ging zu dieser Zeit vor allem auf Kosten von Indien, anderen asiatischen Ländern wie China und Südkorea, sowie afrikanischen und südamerikanischen Staaten (vgl. Hunger 2003 S. 10). Ein damaliger Ansatz, diesen Tendenzen entgegenzuwirken, kam von Bhagwati 1976, in Form einer „Brain Drain Tax“, die den Entwicklungsländern in finanzieller Hinsicht zugute kommen sollte (vgl. Giannoccolo 2004 S. 2, Wolburg 2001 S. 21, Bhagwati 1976 und 1989). In diesem Zusammenhang wurde die Forschungsdebatte in dieser Zeit um den Begriff des „Brain Overflow“ erweitert (vgl. Baldwin 1970 S. 359, Breinbauer 2007 S. 58). Die Theorie basierte auf der Annahme, dass Hochqualifizierte aus Entwicklungsländer zu einer Abwanderung gezwungen werden, da diese Länder mehr Personen ausbilden als deren Arbeitsmarkt aufnehmen kann (vgl. Breinbauer 2007 S. 58, Meusburger 1998 S. 383).

In den darauffolgenden Jahren (ca. 1975 bis 1985) beschäftigte sich die Forschung vor allem mit Gastarbeiterwanderungen und deren Integration, weshalb die Forschungsrichtung bezüglich der Auswirkungen auf die Entwicklungsländer ein

Schattendasein führte (vgl. Hillman und Rudolph 1996 S. 2). Gegen Ende der 1980er Jahre erlebte das Thema, aufgrund des Falles des Eisernen Vorhanges und dem Beginn der Globalisierungsdebatte, neuen Aufschwung (vgl. Breinbauer 2007 S. 58, Hillman und Rudolph 1996 S. 4, Straubhaar 2000, Wohlborg 2001). In dieser Zeit wurden Brain Drain und „Brain Overflow“ um die beiden Begriffe „Brain Exchange“ (in der Literatur manchmal als „Skill Exchange“ bezeichnet) bzw. „Brain Waste“ erweitert. (in OECD-Report 1987, vgl. Giannoccolo 2004 S. 4, Findlay 1993). Während man beim „Brain Waste“ (Gehirnverschwendung) kaum weitere Forschung betrieben hat (vgl. Özden 2006 S. 227), hat man zum „Brain Exchange“ in weiterer Folge, den Begriff des „Brain Gain“ als weitere Unterscheidung hinzugefügt (vgl. Breinbauer 2008 S. 169). Am Anfang wurde „Brain Exchange“ von Findley 1990 und 1993 als Austausch von Hochqualifizierten zwischen entwickelten Ländern im Rahmen eines temporären Aufenthaltes verwendet (Wohlborg 2001 S. 23). Andere Meinungen gingen darüber hinaus, insofern als dass es zwischen temporärem Aufenthalt und dauerhafter Auswanderung einen fließenden Übergang gibt. Der Begriff „Brain Exchange“ wird von der OECD als ausgeglichener Austausch von Hochqualifizierten zwischen Sender- und Empfängerland verwendet (OECD 2004 S. 277, zitiert nach Breinbauer 2007 S. 60). Kommt es daher bei diesem Austausch zu einem einseitig positiven oder negativen Verhältnis an Hochqualifizierten, spricht man in weiterer Folge von Brain Gain oder eben Brain Drain.

Bereits in den frühen 1970er Jahren verwies der französische Migrationsforscher Ladame auf die nicht absehbare Dauer der Abwanderung von - zumeist wissenschaftlichen - Eliten. Nachdem es für Ladame durchaus denkbar war, dass sich aus diesem „Brain Drain“ zu einem späteren Zeitpunkt ein „Brain Gain“ entwickeln könnte, schlug er den Begriff „Circulation des Elites“ vor (vgl. Breinbauer 2007 S. 62, Breinbauer 2008 S. 170, Hunger 2003 S. 14, Iredale 2005 S. 227, Todisco 2003 S. 6). Heute wird üblicherweise statt des französischen Begriffes der Englische „Brain Circulation“ verwendet.

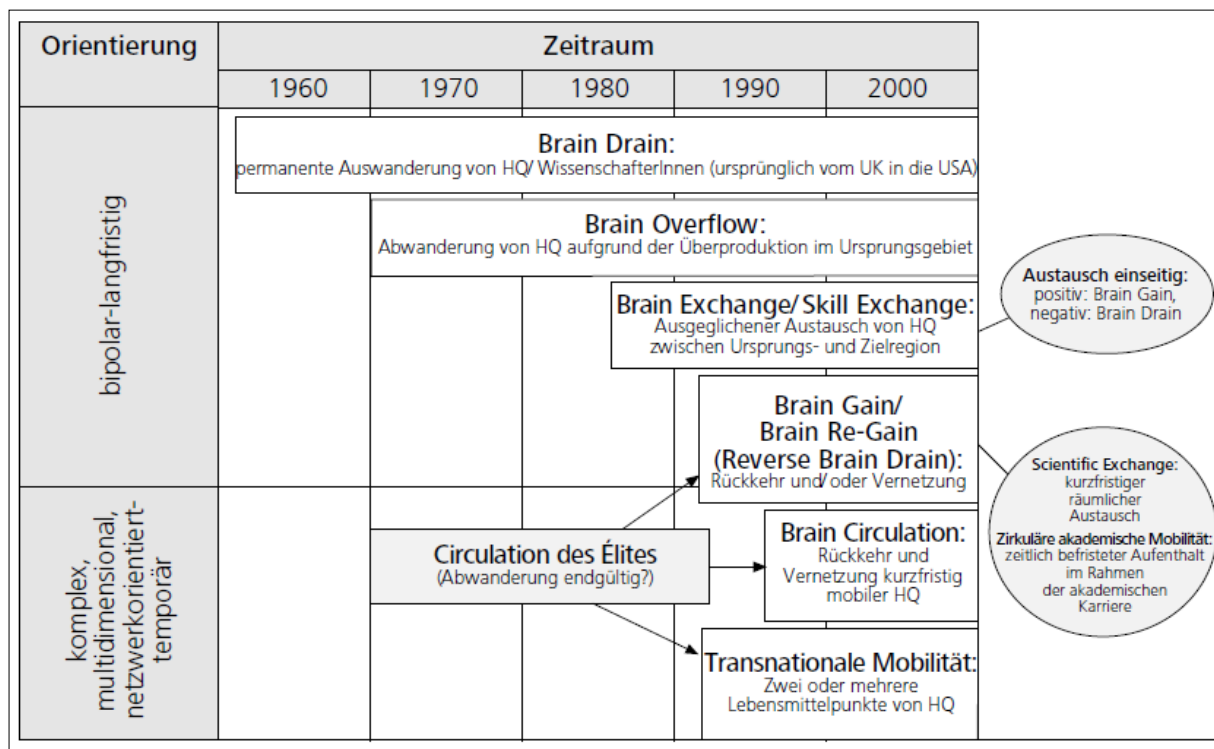


Abbildung 5 Aktueller Forschungsstand (vgl. Breinbauer 2008 S. 170)

Der Ausdruck der „Brain Circulation“, also das Konzept der „Zirkulation der Gehirne“ wird heute in der Forschung, in Bezug auf Länder, tendenziell positiv gesehen. In Abbildung 5, wird der historische Zeitablauf der Forschung zu diesem Thema zusammengefasst.

Der neueste Zugang zu dieser Diskussion ist jener „transnationalen Mobilität“ bzw. des „Transnationalismus“. Das klassische „Push and Pull“ Konzept, sowie „Emigration und Immigration“ Modell sind nicht mehr ausreichend und es wird auf die „transnationalen Daseinsformen (Leben in zwei Welten)“ verwiesen. Es bedeutet für MigrantInnen, sowohl Pendelwanderung als auch ein Leben in mehreren Gesellschaften (vgl. Breinbauer 2008 S. 171).

3.4 Begriffe

Nachdem im vorangegangenen Kapitel die Entstehung der verschiedenen Formen von „Brains“ besprochen wurden, beschäftigt sich dieses Kapitel etwas genauer mit den einzelnen Begriffen und versucht für die weitere Arbeit gültige Definitionen für diese aufzustellen.

Der am ausführlichsten besprochene Begriff, sowohl im Rahmen dieser Untersuchung als auch allgemein, ist sicher jener des Brain Drain. Die Abwanderung der hochqualifizierten Personen ist in der Regel von einer längeren Dauer geprägt. Dieses Phänomen wird

meistens negativ gesehen, da es einen Mangel an Humankapital im Abwanderungsland (Abwanderungsregion) impliziert (vgl. Breinbauer 2008 S. 62, Wohlbürg 2001 S. 20). Ein vorteilhafter „Brain Drain“ wird seit den 1990er Jahren unter dem Begriff der „Beneficial Brain Drain“ diskutiert. Es können sich durch finanzielle „Rücküberweisungen, Technologietransfer und Investitionen von Personen aus dem Empfängerland“ gewisse Vorteile für die abgebenden Länder ergeben (vgl. Breinbauer 2008 S. 172, Docquier 2007 S. 110, Kangasniemi, Winters und Commander 2007). Darüber hinaus gibt es Studien über indische Auswanderer die Teile der indischen Minderheit in Fiji darstellen, in denen ein „Brain Drain“ als Stimulation des heimischen Bildungssektor gezeigt wird (vgl. Khadria 2006, Chand und Clemens 2008). Ein anderer der Ausdruck der dieses Phänomen beschreibt, allerdings vor einem neutraleren Hintergrund ist „Brain Flow“ (vgl. Cheng und Yang S. 626, zitiert nach Breinbauer 2007 S. 64). Mit „Brain Strain“ wird die „Belastung unter welcher beispielsweise PolitikerInnen in den Senderländern“ stehen beschrieben, die nicht über die „positiven und negativen Auswirkungen dieses Outflows“ Bescheid wissen (vgl. Breinbauer 2007 S. 65). „Given that the impacts of highly skilled out-migration can be positive as well as negative, we introduces the new term „brain strain“ to describe the effect, that such movement can have on the sending countries“ (vgl. Lowell, Findlay und Stewart 2004 S. 4 zitiert nach Breinbauer 2007 S. 65). Ein Terminus der in weiterer Folge zu einen „Brain Drain“ führen kann ist der „Brain Overflow“, der die Überproduktion von Hochqualifizierten innerhalb eines Segments, in einem Land oder einer Region beschreibt (vgl. Breinbauer 2007 S. 58).

Der zweite Hauptbegriff neben Brain Drain in dieser Arbeit ist der Brain Gain, der für die Zielländer einen Zuwachs an hochqualifiziertem Humankapital bedeutet (vgl. Hunger 2002 S. 1). Mit dem Ausdruck „Brain Return“ wird die Bereitschaft von „High-Level Personnel“ beschrieben, nach einer Auswanderung, unabhängig von deren Dauer, wieder in ihr Heimatland zurückzukehren, welche in weiterer Folge als „Brain Gain“ bezeichnet werden kann (vgl. Giannoccolo 2004 S. 4). In Zusammenhang mit diesen beiden Erklärungen sei auch noch die „Brain circulation“ genannt, die meist einen kurzen Auslandsaufenthalt von ausgewanderten Forschern oder zu Studienzwecken beschreibt und tendenziell positiv gesehen wird. (vgl. Breinbauer 2007 S. 63). „Brain Exchange“ bzw. „skill exchange“ beschreibt einen ähnlichen Vorgang, allerdings mit dem Unterschied, dass es den „fließende Übergang von temporären Aufenthalt zu permanenten Aufenthalt betont“. Im OECD-Report von 1987 wird „Brain Exchange“ wie folgt definiert:

„Brain Exchange implies a two-way flow of expertise between a sending country and a receiving country. Yet, where the net flow is heavily biased in one direction, the terms „Drain Gain“ or „Brain Drain“ is used“ (vgl. Giannoccolo 2004 S. 4).

Im gleichen OECD-Report wird auch der Begriff „Brain Waste“ beschrieben: „A further term, „brain waste“, describes the waste of skills that occurs when highly skilled workers migrate into forms of employment not requiring the application of the skills and experience applied in the former job“ (vgl. Giannoccolo 2004 S. 4). Im Rahmen dieser unzureichenden Nutzung von Wissen, die bei „Brain Waste“ beschrieben wird, lassen sich des Weiteren noch die Begriffe „Internal Brain Waste“ und „External Brain Waste“, sowie „Frozen Brain“ als Sonderformen differenzieren. „Internal Brain Waste“ beschreibt eine Situation, wo Personen im Inland für einen längeren Zeitraum unter ihrem Qualifikationsniveau arbeiten oder beschäftigt werden. Beim „External Brain Waste“ trifft diese Erscheinung auf MigrantInnen im neuen Zielland zu. „Internal Brain Drain“ kann beispielsweise ein Zeichen einer hohen AkademikerInnenarbeitslosigkeit sein und als Sonderform des „Brain Overflow“ gesehen werden (vgl. Breinbauer 2007 S. 60 und 61). „Frozen Brain“ beschreibt eine Form des „Internal Brain Drain“, wo Hochqualifizierte unter ihrem Qualifikationsniveau, in ihrem Heimatland arbeiten. Der Unterschied liegt allerdings im Ausmaß in dem dieses passiert – das ist beim „Frozen Brain“ nicht so stark ausgeprägt wie beim „Internal Brain Drain“ (vgl. Breinbauer 2007 S. 60).

3.5 Mobilitätstheorien

Im abschließenden Kapitel gilt es noch, die wichtigsten in der Forschung diskutierten Mobilitätstheorien im Bezug auf die räumliche Mobilität etwas genauer zu beleuchten. Die räumliche Mobilität im Bezug auf die aktuelle Arbeitsmarkt- und Migrationssituation ist dabei von besonderem Interesse. Die entscheidende Frage die bei diesen Theorien gestellt wird ist, wie Migration entsteht und welche Konsequenzen sie bewirkt. Die unterschiedlichen Theorien hierzu können auf drei verschiedenen Ebenen betrachtet werden; auf der (1) „Mikroebene“ der (2) „Mesoebene“ und der (3) „Makroebene“.

(1): Individuelle Wanderungsentscheidungen stehen im Mittelpunkt; es gibt individuelle „Werte, Erwartungen und Ressourcen (z.B. ökonomisches oder Humankapital)“ und es werden für Wanderungen rationale Entscheidungen getroffen; Das Individuum handelt dabei als „homo oeconomicus“.

(2): Die relationelle Ebene beschäftigt sich mit der Einbettung in einem institutionellen Kontext; Migrationsentscheidungen im Zusammenhang mit kollektiven und sozialen Netzwerken (Bindungen), stehen im Mittelpunkt dieser Untersuchungen.

(3): Migration, als ein strukturelles Problem, wird als das Ergebnis von räumlichen Disparitäten gesehen; ein struktureller Ansatz der darauf beruht, dass es zu räumlicher Mobilität kommt, wenn zwischen zwei Regionen Einkommensunterschiede oder unterschiedliche Arbeitslosenzahlen bestehen.

(vgl. Breinbauer 2007 S. 69, Ette und Sauer 2010 S. 27, Faist 1997 S. 7)

Für die vorliegende Arbeit sind besonders die Mikro- und Makroebene von Interesse, da vor allem die ökonomischen Fragestellungen im Vordergrund stehen, welche auf diesen Ebenen beantwortet werden. Nach dem kurzen Überblick über die verschiedenen Ebenen, die bei den Mobilitätstheorien eine Rolle spielen, werden zuerst die neoklassischen Modelle beleuchtet, bevor ein Schwerpunkt auf die mikroökonomischen und makroökonomischen Migrationstheorien gelegt wird. Einen Überblick, welche Theorien zu diesen beiden Ebenen besprochen werden, kann man der Abbildung 6 von „Chies“ aus dem Jahr 1994 sehen.

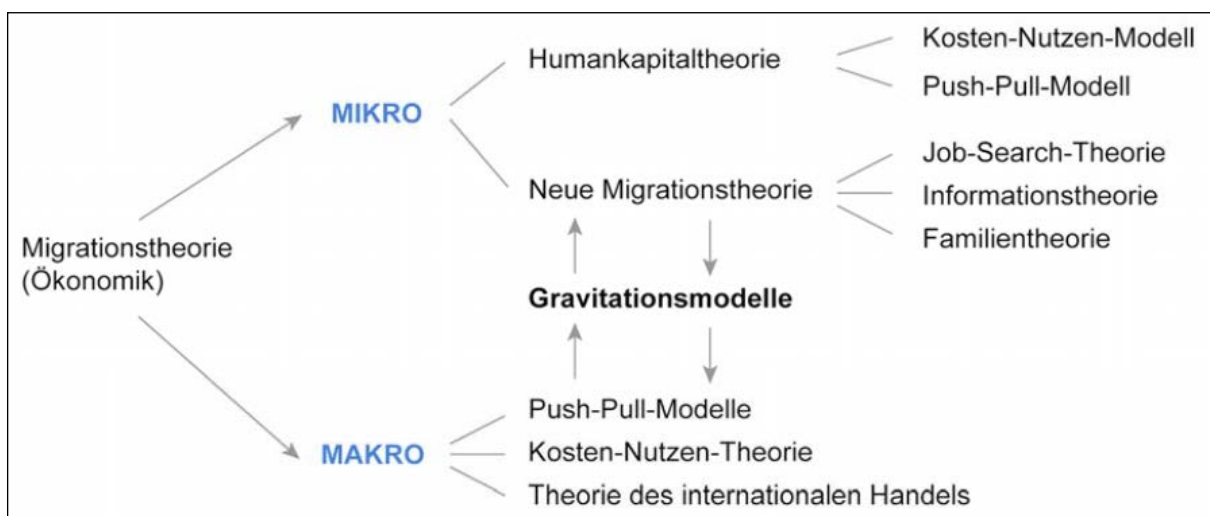


Abbildung 6 Migrationstheorien (vgl. Chies 1994 S. 26)

Auf die „Gravitationsmodelle“ in der Abbildung, die ein bevölkerungsgeographischer Ansatz sind und auf der Theorie von Ravenstein basieren, wird in weiterer Folge nicht genauer eingegangen. Er hat mit Hilfe von Statistiken die Binnenwanderung in Großbritannien beobachtet und stellte für diese Regelmäßigkeiten auf. Eine Grundannahme war, dass Migration hauptsächlich aus ökonomischen Gründen erfolgt

und vor allem vom Land in die städtischen Ballungsräume geschieht. Er orientierte sich dabei am Gravitationsmodell von Newton in dem er beispielsweise sagte, dass die Zahl der MigrantInnen mit steigender Entfernung sinkt oder dass eine hohe Einwohnerzahl am Zielort für Migrantenströme eine größere Anziehung besitzen (vgl. Haug und Sauer 2006 S. 18). Diese Theorien kann man anhand von Parameter des Arbeitsmarktes, sowohl von der Angebotsseite als auch von der Nachfrageseite betrachten: die individuellen Parameter auf der Mikroebene und die strukturellen Parameter auf der Makroebene jeder Marktseite (vgl. Feser, Schmitt und von Malottki 2008 S. 2). Man kann daher beobachten, dass die Wanderung von den ländlichen Gebieten in die städtischen von unterschiedlichen Annahmen geleitet werden kann.

3.5.1 Neoklassische Theorien

Neoklassische Migrationstheorien können auf sowohl auf der Mikro- als auch der Makroebene existieren, wobei ihre Grundaussagen auf beiden Ebenen größtenteils vergleichbar sind (vgl. Breinbauer 2007 S. 76). Eine der ersten Erklärungen zu den „neoklassischen Modellen“, kommt von Lewis aus dem Jahr 1954 mit dem Konzept „growth with unlimited labour supply model“, welches in der Theorie von einem Modell mit einem unbegrenztem Arbeitskräfteangebot ausgeht (vgl. Lewis 1954). Eine Grundannahme dieses Modells ist, dass es ein abgeschlossenes System existiert, in dem es nur einen Arbeitsmarkt mit uneingeschränkt vielen Arbeitskräfte gibt und innerhalb dieses versucht wird, einen Ausgleich zwischen Arbeitsnachfrage und Arbeitsangebot zu schaffen (vgl. Fassmann und Meusburger 1997 S. 44).

Auf der Mikroebene der neoklassischen Theorien werden Arbeitskräfte bzw. Migranten als rational (ökonomisch) handelnde Individuen gesehen, die auf persönliche Nutzenmaximierung ausgerichtet sind. Dies geschieht vor dem Hintergrund, dass es zwischen mehreren Regionen zu Disparitäten am Arbeitsmarkt kommt und sich das als „homo oeconomicus“ handelnde Individuum in jene Region bewegen kann, in welcher sie einen Vorteil hat und ihr Lebensstandard besser ist (vgl. Bathelt und Glückler 2003 S. 68, Kräler und Parnreiter 2005 S. 332).

Auf der Makroebene kann man ein strukturelles Ungleichgewicht im Bezug auf ökonomisches Kapital und Humankapital zwischen zumindest zwei Regionen erkennen, zwischen welchen sich Migration ausgleicht (vgl. Bathelt und Glückler 2003 S. 68).

Der „Gleichgewichtslohn“ der in Abbildung 7 dargestellt wird, ist die „Steuergröße die den Markt in eine Gleichgewichtssituation bringt“ (vgl. Fassmann und Meusburger 1997 S. 44). Dieser Lohn kann je nach konjunktureller Phase in diesem Beispiel, solange steigen oder fallen bis er zu einem Gleichgewicht zwischen Angebot und Nachfrage führt.

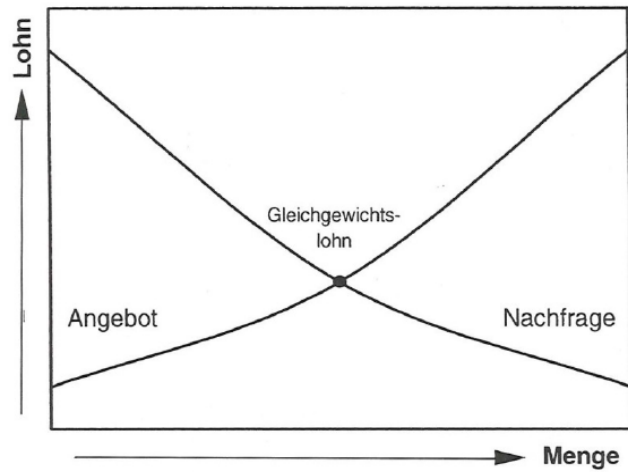


Abbildung 7 (vgl. Fassmann und Meusburger 1997 S. 46)

In der wissenschaftlichen Forschung sind die neoklassischen Theorien heute nicht mehr aktuell, da ihr Konzept aufgrund der simplifizierten Grundannahmen starker Kritik ausgesetzt war. Die Hauptkritikpunkte waren, dass einige Menschen aufgrund äußerer Einflüsse und Barrieren nicht unbeschränkt mobil sind bzw. wird das „rationale Handeln“ der Personen in der Theorie nicht ausreichend erklärt (vgl. Bathelt und Glückler 2003, S. 69). Auch wandern in der Realität nicht alle Personen automatisch von „arm nach reich“ und auch der „prognostizierte Lohnausgleich“ zwischen Regionen stellte sich in Wahrheit nie ein (vgl. Breinbauer 2007 S. 79). Die Annahme, dass alle Qualifikationen für einen Arbeitsmarkt uneingeschränkt verfügbar sind, stellt sich in der Realität als unrichtig heraus.

3.5.2 Mikroökonomische Theorien

3.5.2.1 Humankapitaltheorie

Die Humankapitaltheorie kann als eine Variation des zuvor besprochenen neoklassischen Modells auf der Mikroebene angesehen werden. Der Humankapitalansatz bietet aufgrund einer differenzierten Sichtweise auf die Migranten, und dem heterogenen Arbeitsmarkt, ein besseres Theoriemodell, als der neoklassische Ansatz (vgl. Breinbauer 2007 S. 78). In dieses Modell werden zusätzlich monetäre und nicht-monetäre Kosten bzw. Erträge, wie beispielsweise psychische Kosten und auch entgangene Gewinne aufgenommen (vgl. Sjaastad 1962 S. 84). Auch werden Migranten und Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt nicht als ubiquitär angesehen, da die unterschiedlichen Qualifikationen nicht immer

verfügbar sein müssen. Wie in Abbildung 5 von „Chies“ ersichtlich verzweigt sich die „Humankapitaltheorie“ in zwei Untergruppen; das „Kosten-Nutzen“ und das „Push-Pull“ Modell.

Bei der mikroökonomischen „Kosten-Nutzen-Analyse“ wird der erwartete Nettogewinn der Migration berechnet, wobei die Migranten als rationale Akteure gesehen werden, die die richtige Wahl treffen und alle relevanten Faktoren miteinbeziehen (vgl. Haug 2000 S. 6). „Der Wert der Migrationsinvestition kann sich beispielsweise aus dem Jahreseinkommen am Zielort abzüglich dem Jahreseinkommen am Herkunftsort, minus der Summe der Kosten der Unterkunft und der Ausreise abzüglich der Kosten der Unterkunft am Herkunftsort und unter Berücksichtigung einer Diskontrate und über den gesamten Zeitraum, in dem das Einkommen erwartet wird, berechnet werden (vgl. Chies 1994 S. 30 und Sjaastad 1962 zitiert nach Haug 2000 S. 7).

Das „Push-Pull“ Modell von Lee ist eines der wichtigsten Modelle in der sozialwissenschaftlichen Forschung für die Erklärung von Mobilität. Lee berücksichtigt in der Theorie zum einen „außerökonomische Mobilitätsgründe“ und unterscheidet darüber hinaus zwischen im potentiellen Zielgebiet vorhandene anziehende „Pull“-Faktoren und abstoßende „Push“-Faktoren im Herkunftsgebiet (vgl. Breinbauer 2007 S. 81).

Es werden dabei von Lee vier Hauptfaktoren definiert:

1. Factors associated with the area of origin. (Faktoren in Verbindung mit dem Herkunftsgebiet)
 2. Factors associated with the area of destination. (Faktoren in Verbindung mit dem Zielgebiet)
 3. Intervening obstacles. (Intervenierende Hindernisse)
 4. Personal factors. (Persönliche Faktoren)
- (vgl. Lee 1966 S. 50)

Hohe Arbeitslosenzahlen in einer Region sind demnach ein klassischer „Push“-Faktor und ein hohes Lohnniveau ein klassischer „Pull“-Faktor.

3.5.2.2 Neue Migrationstheorie

Die „Neue Migrationstheorie“ („Neue Migrationsökonomie“) ist eine weiterer Ansatz auf der Mikroebene, und erweitert die bereits beschriebenen Modelle und Theorien um den Faktor, dass nicht alle Migrationsentscheidungen individuell getroffen werden, sondern auch kollektive Prozesse (Familien und Haushalte) betreffen können (vgl. Breinbauer 2007 S. 84). Beispiele für Modelle der „Neue Migrationstheorie“ sind anhand der drei Verzweigungen, in Abbildung 5 von Chies, zu erkennen. Ein Beispiel dafür, dass Migrationsentscheidungen auch als kollektiver Faktor betrachtet werden können ist die „Familientheorie“.

Bei der „Familientheorie“ die vor allem in Entwicklungsländern verbreitet ist, kann das Risiko von Einkommensausfällen innerhalb einer Familie dadurch ausgeglichen werden, dass Familienmitglieder strategisch über Zielländer verteilt werden um das „wirtschaftliche Wohlergehen“ einer gesamten Gruppe sicherzustellen (vgl. Chies 1994, S. 44). Bestehende Familiennetzwerke sowohl im Heimatland als auch im Zielland sind hier entscheidende Faktoren.

Die „Job Search Theorie“ kann als eine wichtige Erweiterung, des neoklassischen Basismodells gesehen werden und berücksichtigt die „Unvollkommenheit der Information“. Dieses Modell versucht das „Suchverhalten“ der handelnden Personen „neoklassisch“ zu interpretieren, wird für diese aber erst dann nützlich wenn es um Elemente der „Humankapitaltheorie“ erweitert wird (vgl. Fassmann und Meusburger 1997 S. 51). Es werden die „Suchkosten“ für einen neuen Arbeitsplatz vom Individuum akzeptiert, solange sich diese Kosten in einer ausgleichend höheren Entlohnung widerspiegeln.

Bei der „Informationstheorie“ geht man davon aus, dass die Informationen bezüglich der Qualifikationen von MigrantInnen für den potentiellen Arbeitgeber unzureichend sind und dieser sich am Qualifikationsniveau von anderen MigrantInnen, aus eigenen Erfahrungswerten, orientiert (vgl. Chies 1994 S. 39).

Da die grundsätzlichen Unterschiede zwischen „Mikro- und makroökonomischen Theoriemodellen“ bereits in vorangegangenen Kapiteln ausführlich erklärt wurden und sowohl die „Kosten-Nutzen-Analyse“ als auch das „Push-Pull“ Modell von Lee, ebenfalls bei den „makroökonomischen Modellen“ ihre Anwendung finden, werden diese im nächsten Kapitel nicht mehr separat erörtert.

3.5.3 Makroökonomische Theorien

In „Laws of Migration“ formulierte Ravenstein Ende des 19. Jahrhunderts den ersten Ansatz auf der Makroebene, indem er statistische Regelmäßigkeiten zwischen Migration und geographischer Entfernung aufstellte (vgl. Lehmann 2008 S. 8). Ravenstein unterschied damals zwischen „local migrant (Wanderung innerhalb eines Ortes), short-journey migrant (Nahwanderung, innerhalb einer Region), migration in stages (Wanderung in Etappen), long-journey migrants (Fernwanderung) und temporary migrants“ (temporäre Wanderung) (Ravenstein 1885 zitiert nach Lehmann 2008 S. 8). Weitergeführt wurde dieses Modell mit dem bereits beschriebenen „Gravitationsgesetz“. Der Ansatz von Stouffer vervollständigte diese Theorie später mit der Aussage, dass die „Anzahl der Menschen die wandern ... direkt proportional mit den Möglichkeiten (z.b. Arbeitsplatz) am Zielort zu(nehmen)“ (vgl. Lehmann 2008 S. 9).

Bei den „makroökonomischen Theorien“ stehen demnach das Wirtschaftswachstum sowie die räumlichen Ungleichheiten zwischen Produktionsstandorten und deren Arbeitsmärkten im Vordergrund. Die unterschiedlichen ökonomischen Disparitäten zwischen Regionen und den regionalen Lohnniveaus, sowie das unterschiedliche Arbeitskräfteangebot und die Arbeitskräftenachfrage sind die Hauptbeweggründe für Migration bei den makroökonomischen Modellen (vgl. Haug 2000 S. 2). „Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen hohem einem Lohnniveau im potenziellen Immigrationsgebiet und der Wanderung in dieses“ (vgl. Lehmann 2008 S. 10).

Zentrale Hypothesen („Job-Vacancy-Hypothese“, „Migrant-Stock-Hypothese“ u.a) des Push-Pull Modells im „makroökonomischen Ansatz“ besagen, dass „je mehr offene Stellen an einem Zielort im Vergleich zum Herkunftsort sind, je größer die Einkommensdifferenz ist und je mehr Migranten bereits an diesen Zielort gewandert sind, desto stärker wird die Tendenz zur Migration sein“ (vgl. Haug 2000 S. 3).

3.5.4 Polarisierungstheorie

Die Polarisierungstheorie unterscheidet sich von den bisher vorgestellten Theorien vor allem darin, dass sie nicht von einem räumlichen Gleichgewicht ausgeht, sondern die räumlichen Unterschiede zwischen den Regionen betont. Zentraler Punkt bei der Polarisierungstheorie ist, dass es nicht zu einem Ausgleich zwischen den unterschiedlichen Regionen kommen wird, sondern deren Disparitäten durch einen „kumulativen

Entwicklungsprozess“ entweder verstärkt oder neu strukturiert werden. Myrdal beschreibt in seinem Ansatz zur Polarisierungstheorie, dass unterschiedliche wirtschaftliche Leistungsfähigkeit von Regionen auf „Entzugs- und Ausbreitungseffekten“ beruht (vgl. Fassmann und Meusbürger 1997 S. 69, Myrdal 1954). Die Entzugseffekte („backwash effects“) und Ausbreitungseffekte („spread effects“) sind die Erscheinungen, die vor allem bei Wanderung von z.B. Humankapital usw. von der Peripherie in die Zentren beobachtet werden kann. Während die beschriebenen „Entzugseffekte“ für die „benachteiligten“ Regionen in der Regel negative Folgen haben, kann man „Ausbreitungseffekte“ positiver sehen. Für die „benachbarten Regionen“ kann beispielsweise die Ausbreitung von „technischem Wissen und städtischen Verhaltensweisen“ mit den daran „gekoppelten positiven sozio-ökonomischen Effekte“ eine positive Entwicklung haben, ohne dabei „das Wachstum des Zentrums zu beeinflussen“ (Schätzl 2001 S. 163).

3.5.5 Zusammenfassung Mobilitätstheorien

Der Vollständigkeit halber sei an dieser Stelle erwähnt, dass es sich bei den vorgestellten Theorien und Modellen bei Weitem nicht um alle dem Forschungsthema zugrundeliegenden Theorien handelt, sondern nur einen kleinen Ausschnitt darstellen kann.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Begründung für das Auftreten von räumlicher Mobilität in den vorgestellten Theorien sehr unterschiedlich gesehen wird. Die signifikantesten Unterschiede sind sicher zwischen der Gleichgewichtstheorie (neoklassische Theorie) und der Ungleichgewichtstheorie (Polarisierungstheorie) zu erkennen. Während die Gleichgewichtstheorie Wanderung als „notwendiges und zwangsläufiges Phänomen sieht um ein Gleichgewicht an Produktionsfaktoren“ herzustellen, wird bei dem Ungleichgewichtsmodell räumliche Mobilität als ein Disparitäten steigerndes Phänomen gesehen (vgl. Fassmann und Meusbürger 1997 S. 169). Des Weiteren wurde bei den Mobilitätstheorien auf die verschiedenen Ebenen von denen man Migration und seine Auswirkungen beobachten kann eingegangen.

4. Theoretische Grundlagen II

Nachdem im letzten Kapitel bereits die wichtigsten der Arbeit zugrundeliegenden Migrationstheorien und einige damit im Zusammenhang stehenden Begriffe erklärt wurden, beschäftigt sich der zweite Teil der Theoretischen Grundlagen mit drei Begriffen die im Laufe ersten Kapitel zwar erwähnt wurden, aber noch nicht genauer behandelt wurden.

4.1 Wettbewerb der Regionen

Unter dem „Wettbewerb der Regionen“ versteht man Städte und Regionen, die gegeneinander in einem Wettbewerb stehen, in dem die „immobilen Faktoren (sesshafte Arbeitskräfte, investiertes Sachkapital, Boden, Infrastruktur, rechtliche, gesellschaftliche und ethische Normen, Gesetze) einer Region um die mobilen Wirtschaftsfaktoren erfolgreich werben“ müssen, da sie nur unter „hohem Aufwand oder Kosten“ verschoben werden können (vgl. Weichhart 2001, S. 7 und S. 15). Weichhart zählt zu den mobilen Faktoren „Unternehmer, Betriebe, Kapital und qualifizierte Arbeitskräfte“ (vgl. Weichhart 2001, S. 15). Bei den Standortfaktoren für diese mobilen Faktoren wird zwischen „harten (gut messbare Faktoren eines Standortes) und weichen (schwer messbar, subjektive Einschätzung) Standortfaktoren“ unterschieden, wobei für uns vor allem die „weichen Standortfaktoren“ von Bedeutung sind. Bei diesen wird zwischen „unternehmensbezogenen und personenbezogenen Faktoren“ (vgl. Grabow, Henckel und Holbach-Grömig 1995 zitiert nach Weichhart 2002 S. 7) unterschieden. Unter den „unternehmensbezogene Faktoren“ kann man als das „soziale und wirtschaftliche Klima“ einer Region verstehen, während die „personenbezogenen Faktoren“ auf die Lebensqualität und Wahrnehmung der Bevölkerung beschreiben (vgl. Weichhart 2002 S. 8). In unserem Fall ist besonders der Wettbewerb um hochqualifiziertes Humankapital von Interesse und in diesem werben Regionen mit ihren „personenbezogenen weichen Faktoren“ um ebendiese. Diese „personenbezogenen weichen Faktoren“ sind hauptsächlich ein Indikator für die „Lebensqualität und Image“ einer Region (vgl. Weichhart 2002 S. 8). Dazu zählen unter anderem „soziales Klima, Image der Region, Kostenstruktur, Versorgung (Dichte und Vielfalt des Einzelhandels, medizinische Versorgung), Verkehrssystem, Kultur, Bildungseinrichtungen, Sport- und Freizeitinfrastruktur, Bodenpreise (Wohnkosten) und generelle Lebenshaltungskosten“ (vgl. Weichhart 2001 S. 15 und Weichhart 2002 S.8). Zusammenfassend lässt sich dieser

Prozess des Wettbewerbes recht gut in Abbildung 8 erkennen, in der man die hochqualifizierten Arbeitskräfte als die „Zielgruppe“ dieses Wettbewerbes zwischen den Regionen sehen kann und die anderen Faktoren als die, mittels denen die Regionen miteinander konkurrieren.

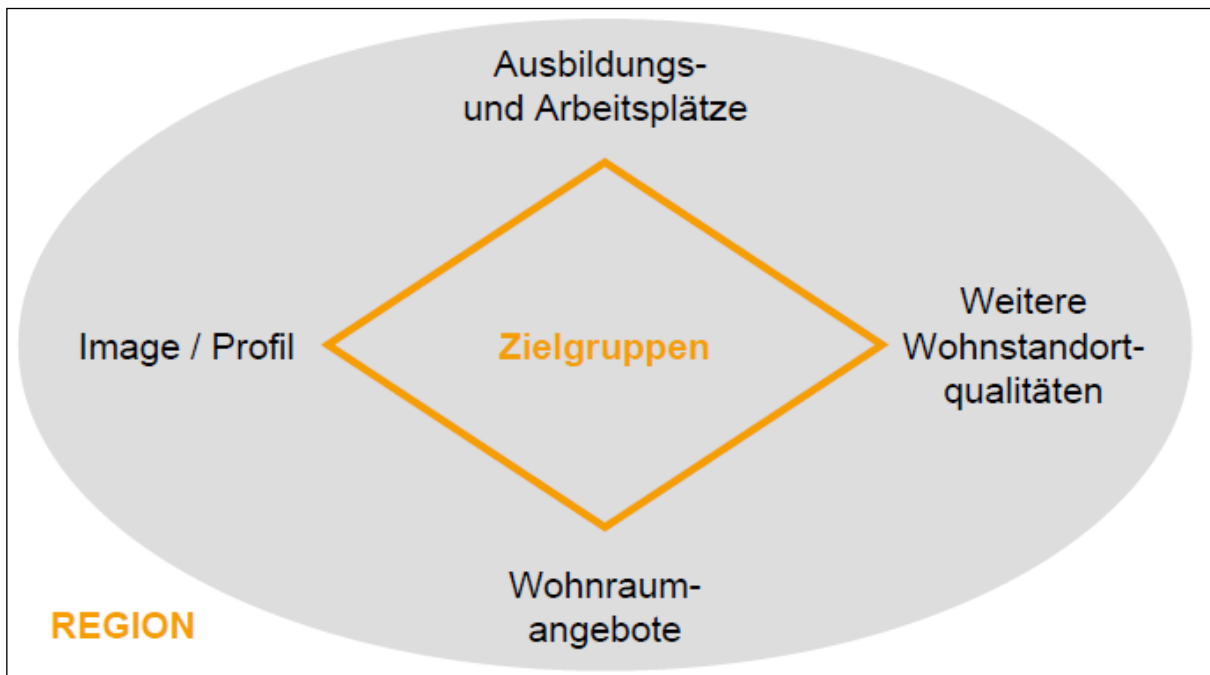


Abbildung 8 Wettbewerb der Regionen (vgl. Danielzyk und Osterhage 2010 S. 41)

4.2 Humankapital

Der Ausdruck „Humankapital“ wird nach OECD Definition wie folgt definiert: „Humankapital bedeutet Wissen, Qualifikation, Kompetenzen und sonstige Eigenschaften, die dem Einzelnen eigen sind und es ihm ermöglichen, persönliches, soziales und wirtschaftliches Wohlergehen zu erzeugen“ (vgl. Keeley 2007 S. 33). Diese Aussage betrifft damit insbesondere die Gruppe der „Hochqualifizierten“ die diese Arbeit behandelt. Für den Einzelnen kann eine gute Ausbildung hohes Einkommen oder gute Berufsaussichten bedeuten, für Regionen auf der anderen Seite ist „die Qualität seiner Erwerbsbevölkerung (Humankapital)“ ein entscheidender Standortfaktor bei der wirtschaftlichen Entwicklung (vgl. Keeley 2007 S. 34). Durch eine bereits vorhandene gute Ausstattung mit Humankapital ist es der Erwerbsbevölkerung in der betroffenen Region möglich „komplexere und oft besser bezahlten Tätigkeiten“ nachzugehen und dieses Geld in weiterer Folge auch auszugeben. Für eine Gesellschaft ergeben sich dadurch direkte Vorteile wie beispielsweise „ein steigendes Steueraufkommen durch höhere Löhne von gebildeten Arbeitern und geringere Sozialausgaben, da gebildete Personen seltener und kürzer arbeitslos sind“ (vgl. Ammermüller und Dohmen 2004 S. 9). Vor dem Hintergrund

des „Wettbewerbs der Regionen“ kann dieses Vorhandensein gut ausgebildeten Humankapitals als klarer Standortvorteil für eine Region gesehen werden.

4.3 Kreative Klasse nach Florida

Nachdem im Kapitel 3.5.2.1 bereits die Humankapitaltheorie und in Kapitel 4.2 das Humankapital noch einmal näher beleuchtet wurden, wird jetzt auf den Ansatz der „creative class“ von Richard Florida eingegangen, mit dem aufgezeigt werden soll, warum es für Regionen wichtig ist, gerade hochqualifizierte Personen in die Region zu holen bzw. zu in dieser zu halten. Die Theorie besagt, dass das „regionalökonomische Wachstum“ von Regionen mit den Standortentscheidungen von „kreativen Menschen (Arbeitskräften bzw. Humankapital)“ zusammenhängt (vgl. Koellreuter, Kämpf und Wagner 2008 S. 11, Florida 2002). Die entscheidenden Standortfaktoren für das

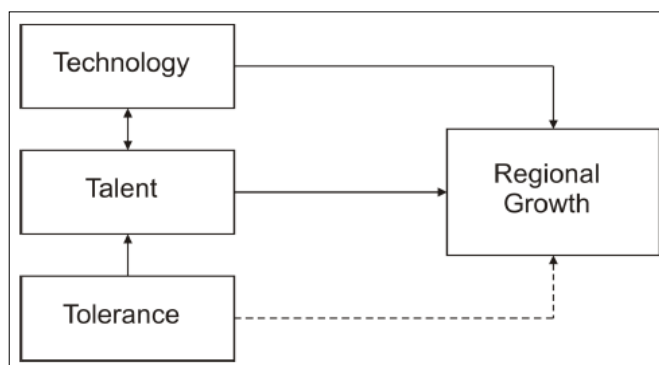


Abbildung 9 TTT (vgl. Stolarick 2005 zitiert nach Danielzyk und Osterhage 2010 S. 35)

Wirtschaftliches Wachstum in Regionen sind dabei die „drei T“, Talente, Technologie und Toleranz (siehe Abbildung 9) (vgl. Koellreuter, Kämpf und Wagner 2008 S. 11, Kröhnert, Morgenstern und Klingholz 2007 S. 7, Florida 2002).

„Essentially my theory says that regional economic growth is driven by the location choices of creative people – the holders of creative capital – who prefer places that are diverse, tolerant and open to new ideas“ (vgl. Florida 2002 S. 223). Das Humankapital (die kreativen Personen oder „Talente“) wird in Floridas Ansatz nicht streng mit „Hochqualifiziert“ (tertiärer Bildungsabschluss) definiert (vgl. Koellreuter, Kämpf und Wagner 2008 S. 11). „It thus differs from the human capital theory in two respects: (1) It identifies a type of human capital, creative people, as being key to economic growth; and (2) it identifies the underlying factors that shape the location decisions of these people, instead of merely saying that regions are blessed with certain endowments of them.“ (vgl. Florida 2002 S. 223). Auch wenn „Wissen“ trotzdem eine bedeutende Rolle spielt, ist „Wissen“ nicht gleich „Kreativ“. Für Florida sind daher nicht mehr „Arbeit“ und „Kapital“ die wichtigsten Faktoren für die „wirtschaftliche Entwicklung“ von Regionen sondern die

„Kreativität“ (vgl. Kröhnert, Morgenstern und Klingholz 2007 S. 5, Florida 2002). Die „Talente“ werden dabei in zwei Gruppen von Personen eingeteilt, die besonders interessant sind für das Wachstum sind, die „supercreative core“ und „creative professionals“ (siehe Abbildung 10).

Klasse		Berufsgruppen (Beispiele)
Kreative Klasse	Hochkreative Berufe (Supercreative Core)	Informatiker, Mathematiker, Physiker, Architekten, Ingenieure, Beschäftigte in Bildung, Kunst, Design, Entertainment, Sport, Medien
	Kreative Berufe (Creative Professionals)	Management, Unternehmens- und Finanzbereich, Rechts- und Gesundheitswesen, technische Berufe

Abbildung 10 Kreative Klasse (vgl. Kröhnert, Morgenstern und Klingholz 2007 S. 5)

Da es sich bei den meisten Berufe, der „Talente“ (Kreative Personen) um einen mit tertiären Bildungsabschluss handelt, wird die vorher getroffene Aussage bezüglich dessen, dass

	Indikator	Beschreibung
Technologie	High-Tech-Index	Regionales Wirtschaftswachstum in Sektoren wie Software, Elektronik, Biotechnologie, Ingenieurwesen
	Innovations-Index	Anzahl der angemeldeten Patente pro Kopf der Bevölkerung
Talente	Kreative Klasse	Anteil der Beschäftigten in kreativen Berufen an den Erwerbstätigen
	Humankapital	Anteil der Personen höherem Bildungsabschluss an der Bevölkerung (mit mindestens Bachelor-Abschluss)
Toleranz	Melting-Pot-Index	Anteil der im Ausland geborenen Personen an der Bevölkerung
	Gay-Index	Anteil der Homosexuellen an der Gesamtbevölkerung
	Bohemien-Index	Anteil an Schriftstellern, Schauspielern, Regisseuren, Musikern, Designern, Fotografen, Tänzern
	Composite-Diversity-Index	Gay-Index, Melting-Pot-Index und Bohemien-Index zusammen

Abbildung 11 Indikatoren TTT (vgl. Kröhnert, Morgenstern und Klingholz 2007 S. 6)

„Wissen“ weiterhin eine Rolle spielt bestätigt. Für die Messung der „drei T“ hat Florida Indikatoren (siehe Abbildung 11) definiert und die Behauptung aufgestellt, dass sich danach das wirtschaftliche Wachstum von Regionen messen lassen kann. In seiner Theorie ist es nämlich so, dass die Firmen und ihre Arbeitsplätze den „kreativen Leuten“ hinterher reisen (vgl. Kröhnert, Morgenstern und

Klingholz 2007 S. 6). Wenn es also in der Praxis Regionen schaffen können diese „creative class“, mit guten Index-Werten anzuziehen und dadurch „creative centers“ (Orte an denen viele „Kreative“ leben) erzeugt werden, werden ihnen die richtigen Jobs folgen bzw. werden diese Personen sie selbst gründen.

Richard Florida hat seine Theorie im Buch „The rise of the creative class“ anhand mehrere US-Amerikanischen Stadtregionen bewiesen. Allerdings wird die Theorie von Florida auch von vielen Wissenschaftlern kritisiert. Kritik gibt es unter anderem an seiner Einteilung von „Kreativen Berufen“ und „Talenten“ oder typisch neoliberalen Sichtweise in Blick auf Entwicklung (vgl. Peck 2005). Peck kritisiert ebenfalls, dass seine Indikatoren unter anderem unvollständig seien und keine Lösungsansätze bringen (vgl. Peck 2005). Ähnlich kritisiert auch Glaeser, dass die Untergruppen seiner „Kreativen Klasse“ mit jenen der Hochqualifizierten des Humankapitalansatzes identisch sind. (vgl. Glaeser 2004). Andere Forscher finden anhand der Kennziffern von Florida keinen Beweis und können seine Theorie nicht bestätigen (vgl. Hoyman und Faricy 2009).

5. Region Niederösterreich Mitte

Nachdem auf die der Arbeit zugrundeliegenden Theorien eingegangen wurde, behandelt dieses Kapitel die Untersuchungsregion nach demographischen, räumlichen und wirtschaftlichen Gesichtspunkten.

Die Untersuchungsregion besteht aus 98 Gemeinden im niederösterreichischen Zentralraum und wurde 2002 mit einem Beschluss des niederösterreichischen Landtages als 5. Hauptregion Niederösterreichs, neben dem Industrie-, Most- Wald- und Weinviertel, "neu geschaffen". Neben der Landeshauptstadt St. Pölten und der Statutarstadt Krems an der Donau umfasst die Region Niederösterreich Mitte Gemeinden in den Bezirken Krems Land, Lilienfeld, Melk, St. Pölten Land, Tulln und Wien-Umgebung. In Abbildung 12 ist die räumliche Lage in Niederösterreich abgebildet.



Abbildung 12 Übersichtskarte Region Niederösterreich Mitte (vgl. Internetquelle 1)

Der „Regionalverband Niederösterreich Mitte (noe-mitte)“ koordiniert Projekte und regionale Aktivitäten in der Hauptregion Niederösterreich Mitte, teilweise auch in Zusammenarbeit mit den Region ansässigen Klein- und „Leader Regionen“. Die Projekte des Regionalverbands „noe-mitte“ orientieren sich an den folgenden fünf Schwerpunktthemen:

- ✧ Wissensbasis - Lernen - Neue Bildung
- ✧ Kinder und Jugendliche
- ✧ „Wellbeing“ und aktive Gesellschaft
- ✧ Lebensgrundlagen - Ressourcen - Umwelt
- ✧ Neue Arbeit – Lebensbalance

(vgl. Internetquelle 2)

5.1 Bevölkerungsstruktur

Für die weitere Untersuchung ist es von Interesse, einige grundlegende Kennzahlen der Region etwas genauer zu betrachten. In der Region Niederösterreich Mitte leben derzeit ca. 350.000 Menschen, die sich im Vergleich zu gesamt-Österreich in folgender Alterspyramide darstellen.

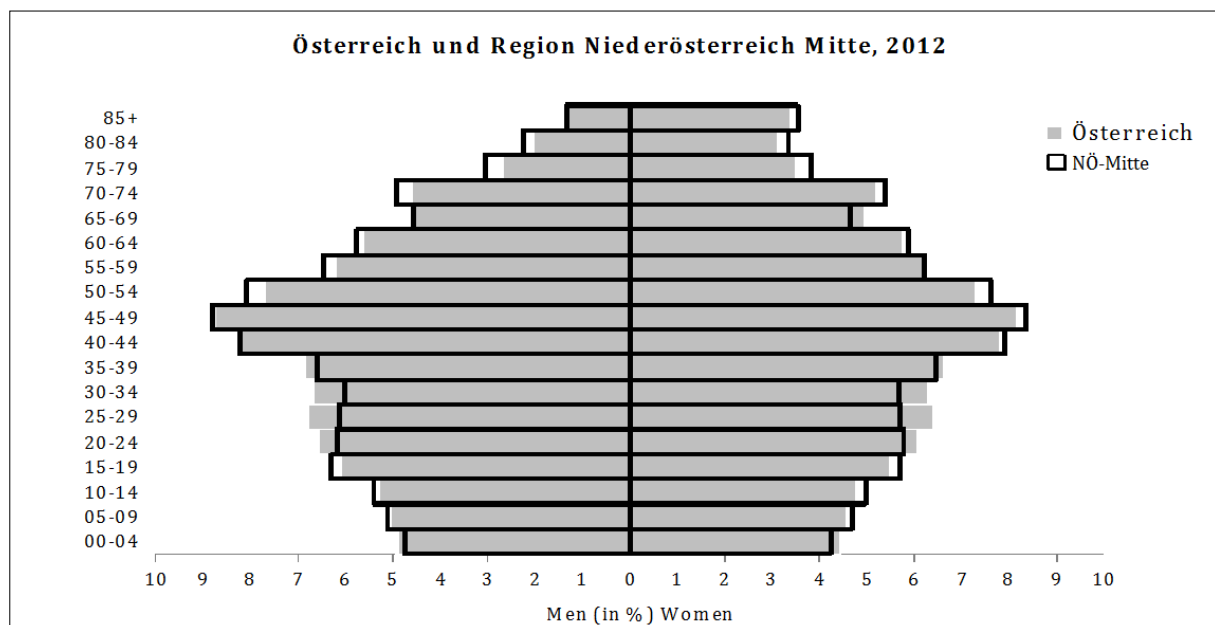


Abbildung 13 Alterspyramide NÖ-Mitte/Österreich 2012 (eigene Darstellung, Daten Statistik Austria)

Die Balken zeigen hierbei die Werte der Region Niederösterreich Mitte an und in grau sieht man die Durchschnittswerte von Österreich. Wie bei Bevölkerungspyramiden üblich werden links Männer und rechts Frauen abgebildet. Für unseren Untersuchungsgegenstand sind vor allem die Bevölkerungskohorten interessant, die sich

gerade im Bereich des Studienanfangs bis Studienende befinden. Dabei können wir erkennen, dass die Kohorte der 15-19-jährigen, in der sich die meisten MaturantInnen befinden, für die Region überdurchschnittlich besetzt ist, jedoch die darauffolgenden Alterskohorten unterbesetzt ist. Es kommt erst wieder ab der Kohorte 40+ zu einem Ausgleich. Man kann daraus schließen, dass die Kohorten (20-40 Jährigen) während der entscheidenden Lebensphase (vgl. siehe Kapitel 6.1.2) aus der Untersuchungsregion abwandern. Neben den negativen Effekten auf die Gesamtentwicklung der Region inkludiert diese Tatsache auch einen Fachkräftemangel in der Region (vgl. Internetquelle 3).

Eine für die Arbeit interessante Gruppe stellt wie bereits erwähnt jene der StudentInnen dar, da sie als mögliche zukünftige Arbeitskräfte für die Region gesehen werden können. In Abbildung 14 sieht man den Anteil der 20-24 jährigen Studierenden an der gleichaltrigen Bevölkerung und kann erkennen, dass dieser in der Untersuchungsregion unter jenem in vergleichbaren Studienorten liegt.

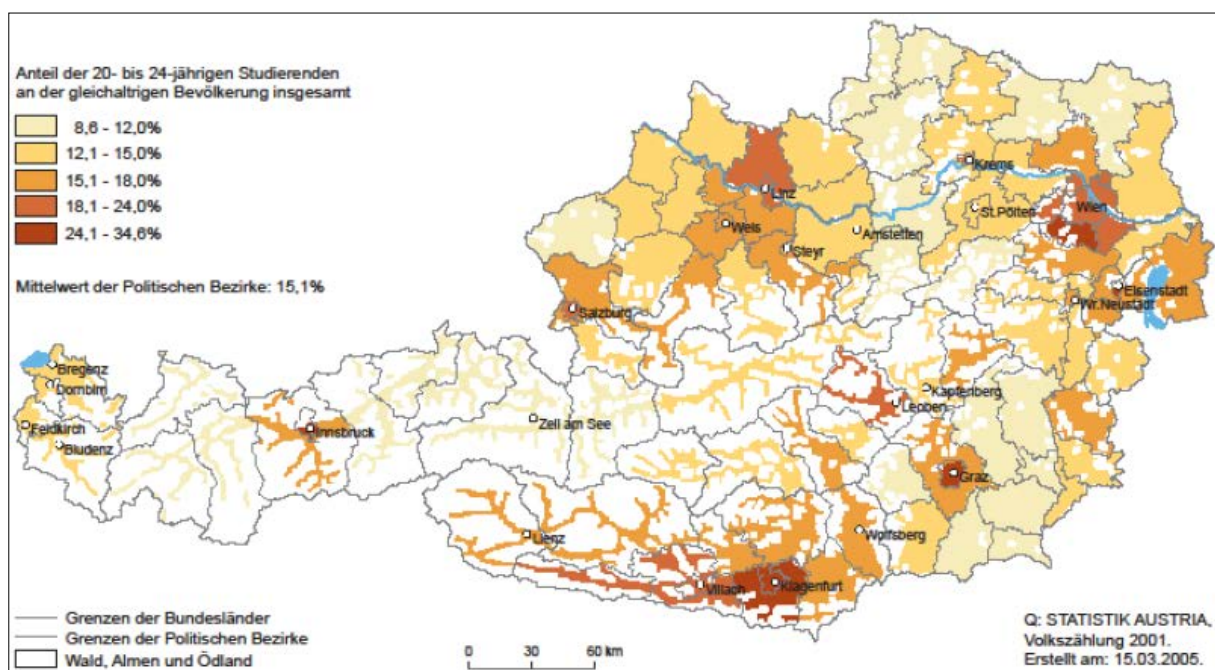


Abbildung 14 Anteil Studierende (20-24 Jahre) an gleichaltriger Gesamtbevölkerung (vgl. Internetquelle 4, Statistik Austria)

Ein weiterer für diese Untersuchung wichtiger Faktor ist das generelle Bildungsniveau der Region. In Abbildung 15 ist das Bildungsniveau nach höchster abgeschlossener Schulbildung in der Region dargestellt und wird mit jener der österreichischen Gesamtbevölkerung verglichen. Man kann erkennen, dass der Anteil jener mit einer tertiären Ausbildung (Universität oder Fachhochschule, dunkelgrün) in der Region

Niederösterreich Mitte etwas unter dem österreichischen Gesamtschnitt liegt.

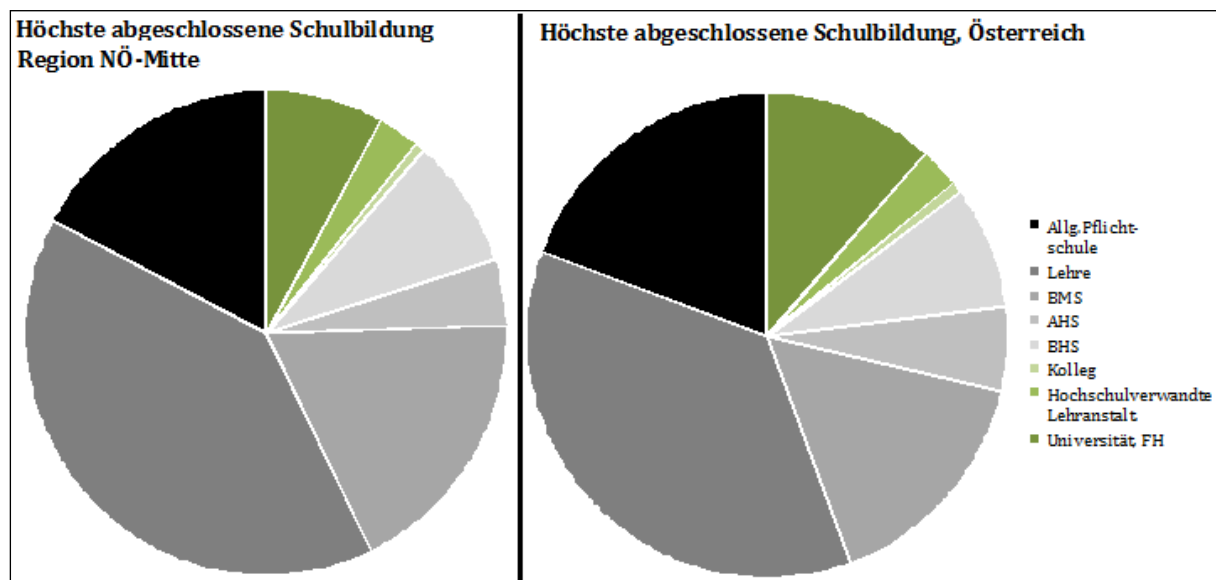


Abbildung 15 Höchst abgeschlossene Schulbildung (eigene Darstellung, Daten Statistik Austria)

Im Regionalen Vergleich dagegen, ist mit Ausnahme der traditionellen Universitätsstädte und deren Umlandgemeinden der AkademikerInnenanteil in der Region Niederösterreich Mitte höher als der anderer Regionen (siehe Abbildung 16).

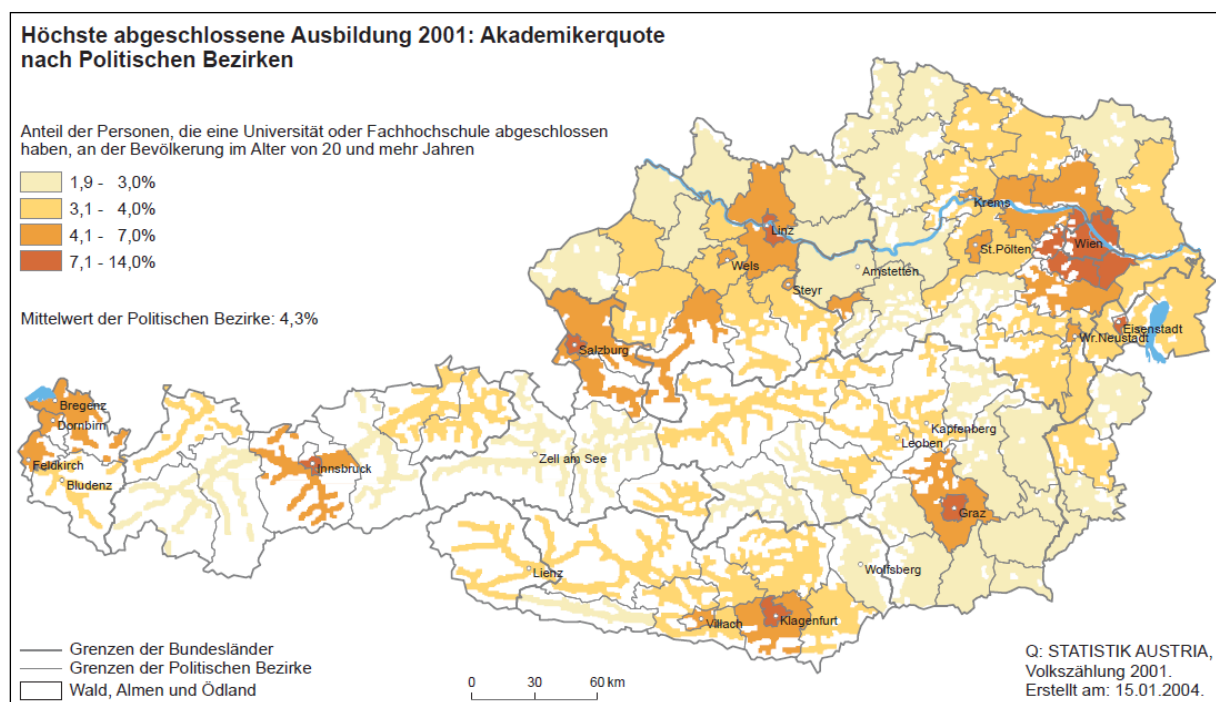


Abbildung 16 AkademikerInnenquote Österreich (vgl. Internetquelle 5, Statistik Austria)

Die letzte interessante Karte zu diesem Thema, zeigt in Abbildung 17 die prognostizierte Bevölkerungsveränderung von Österreich im Zeitraum von 2009 bis 2030 und in dieser kann man gut erkennen, dass sich diese in den Bezirke der Untersuchungsregion über

jenen des österreichischen Gesamtdurchschnitt bewegen. In Abbildung 18 sieht man darüberhinaus, dass die Bevölkerungsentwicklung in Niederösterreich, wie auch im restlichen Land, hauptsächlich auf "Wanderungsgewinnen" beruht.

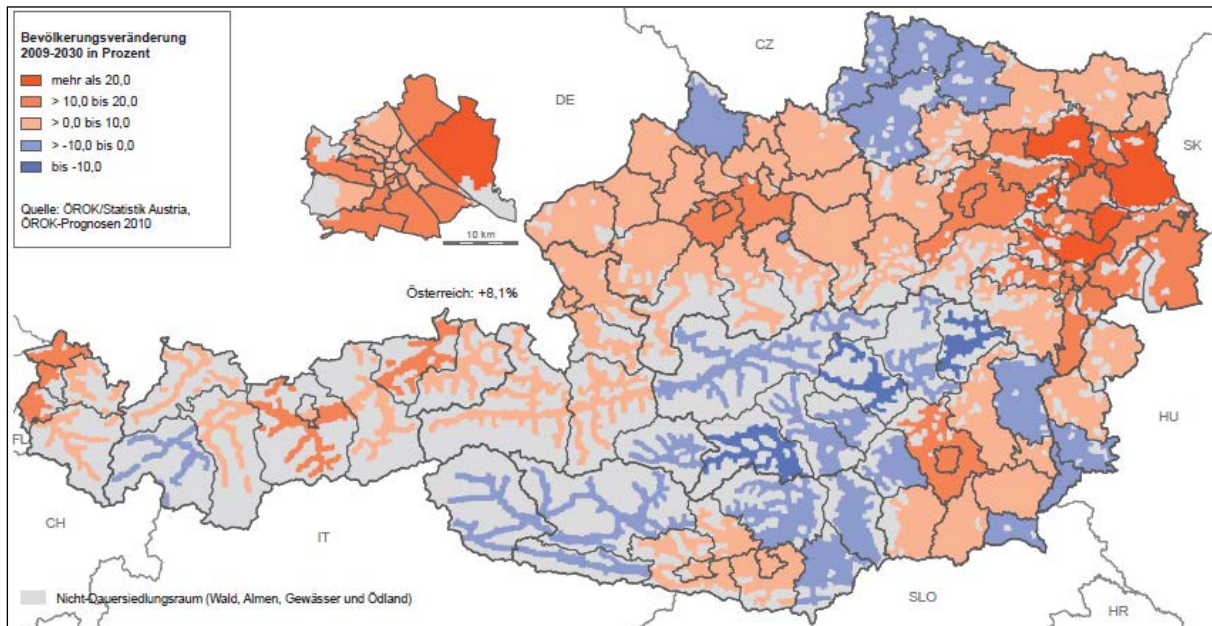


Abbildung 17 Bevölkerungsveränderung Österreich 2009-2030 (vgl. Internetquelle 6, ÖROK)

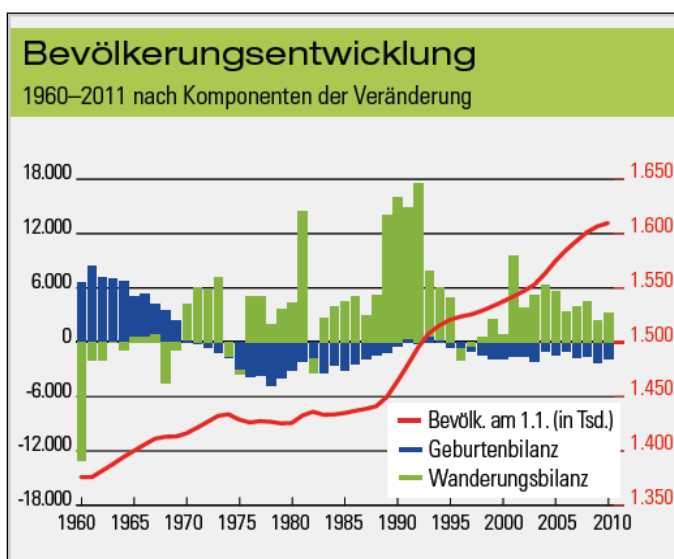


Abbildung 18 Bevölkerungsentwicklung NÖ (vgl. Fischer, Schwach und Toaschek 2011 S 123)

Andere Kennzahlen die nicht separat grafisch dargestellt wurden sind, dass Niederösterreich im österreichischen Durchschnitt im Jahr 2011 (vgl. Fischer, Schwach und Toaschek 2011 S 123) ein etwas höheres „Medianeinkommen“ und eine etwas niedrigere Arbeitslosenrate (3,6 zu 4,4 %) hat als der Rest von Österreich.

5.2 Bildungseinrichtungen

Nachdem es sich bei der Arbeit mit der Mobilität von Hochqualifizierten geht, sind in Abbildung 19 die tertiären Bildungseinrichtungen der Region zu sehen. Die fünf in der Region Niederösterreich Mitte beheimateten Aus- und Weiterbildungseinrichtungen sind:

- Fachhochschule St. Pölten
- Fachhochschule Krems
- Fachhochschule Wr. Neustadt – Campus Tulln
- Donau Universität Krems
- New Design University (NDU) St. Pölten

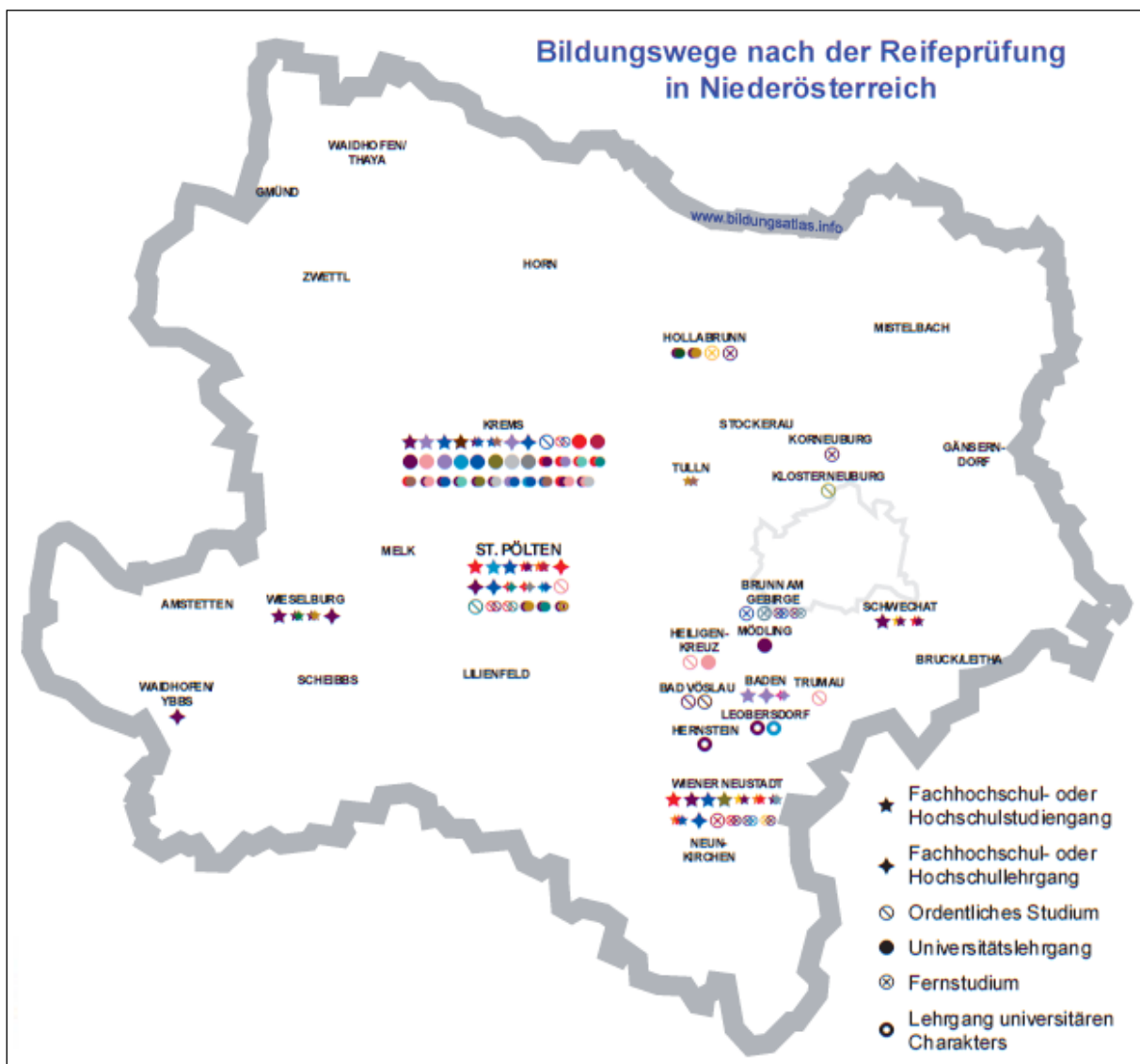


Abbildung 19 Bildungseinrichtungen NÖ (vgl. Syllaba, Selinger und Morgeditsch S 41)

Diese können als Angebot und Potential für kommende hochqualifizierte Personen

gesehen werden. Auch wenn der Anteil des Bildungsangebotes damit über dem vieler vergleichbarer Regionen in Österreich liegt, so ist der Anteil der Studierenden die in der Region leben geringer. Einer der Gründe hierfür könnte an einer vergleichbar guten Lage der Region liegen, weshalb viele Studierende möglicherweise pendeln.

5.3 Immobilienpreise

Als einen Indikator wie attraktiv eine Region im Vergleich zu anderen ist, kann man die Immobilienpreise und deren Entwicklung sehen. Zum einen sind hohe Immobilienpreise ein Indikator dafür, dass es sich um eine besonders attraktive Region (Bezirk) handelt, aber auf der anderen Seite kann es auch Hemmnis für Personen darstellen, sollten sie in eine vergleichsweise „teure“ Region wechseln.

Die beschriebenen Werte entstammen dem „Immobilienpreisspiegel 2012“ (vgl. Internetquelle 7). Als Referenzwerte zur Bestimmung der Attraktivität der Region, wurden die Preise für Baugrundstücke sowie die für Mietwohnungen herangezogen (siehe Abbildung 20). Die Annahme beruht darauf, dass mögliche von außen kommende Personen als ersten Schritt eine Mietwohnung beziehen. Diese Annahme wird vor dem Hintergrund getroffen, dass sich die Arbeit unter anderen mit StudentInnen in der Region beschäftigt.

Im Vergleich zu den anderen Landeshauptstädten ist St. Pölten trotz einer Steigerung von 11% bei Baugrundstücken und 7% bei den Mietwohnungen noch immer die günstigste Landeshauptstadt in Österreich. Ebenso bewegen sich Preise in den Bezirken Lilienfeld und Melk, teilweise unter den durchschnittlichen Preisen für vergleichbar gelegene Bezirke. Krems Stadt und Krems Land sowie die Gemeinden im Bezirk Wien-Umgebung sind auf der anderen Seite mit die teuersten in Niederösterreich, aber auch über dem gesamtösterreichischen Durchschnitt.

Man kann daher auch sagen, dass die Region für Personen die sich neu in dieser ansiedeln wollen, relativ günstiger Wohnraum zur Verfügung gestellt werden kann. Insbesondere für eine jüngere Zielgruppe an Hochqualifizierten ein interessanter Aspekt.

Niederösterreich - Baugrundstücke				Niederösterreich - Mietwohnungen			
BEZIRK	PS 2011	PS 2012	Veränderungen in %	BEZIRK	PS 2011	PS 2012	Veränderungen in %
Amstetten	82,83	82,87	0,0	Amstetten	5,5	5,8	5,5
Baden	243,47	244,93	0,6	Baden	6,4	6,5	1,2
Bruck an der Leitha	92,00	91,00	-1,1	Bruck an der Leitha	6,3	6,5	3,3
Gänserndorf	101,67	99,73	-1,9	Gänserndorf	5,8	5,8	0,0
Gmünd	29,10	27,10	-6,9	Gmünd	4,1	4,1	0,2
Hollabrunn	84,17	85,20	1,2	Hollabrunn	6,0	6,0	-0,3
Horn	36,17	39,20	8,4	Horn	3,4	3,7	9,9
Korneuburg	238,43	233,20	-2,2	Korneuburg	7,2	7,5	4,9
Krems (Land)	93,33	93,23	-0,1	Krems (Land)	5,1	5,1	1,4
Krems (Stadt)	233,33	232,10	-0,5	Krems (Stadt)	6,8	7,2	6,3
Lilienfeld	38,13	40,33	5,8	Lilienfeld	4,0	4,1	3,3
Melk	60,73	67,67	11,4	Melk	4,6	4,9	7,7
Mistelbach	68,67	80,00	16,5	Mistelbach	4,5	5,2	16,3
Mödling	341,17	360,87	5,8	Mödling	8,1	8,6	6,2
Neunkirchen	79,90	78,33	-2,0	Neunkirchen	5,3	4,8	-8,5
Sankt Pölten (Land)	68,77	70,67	2,8	Sankt Pölten (Land)	5,2	5,4	2,7
Sankt Pölten (Stadt)	99,63	110,60	11,0	Sankt Pölten (Stadt)	5,4	5,8	7,0
Scheibbs	58,67	58,33	-0,6	Scheibbs	5,5	5,8	4,5
Tulln	144,83	159,00	9,8	Tulln	7,0	7,9	12,9
Waidhofen/Thaya	28,33	28,37	0,1	Waidhofen/Thaya	3,4	3,6	5,9
Waidhofen/Ybbs	93,43	88,33	-5,5	Waidhofen/Ybbs	5,0	5,5	9,4
Wien-Umgebung	328,07	322,43	-1,7	Wien-Umgebung	8,8	9,1	3,5
Wr Neustadt (Land)	83,30	97,23	16,7	Wr Neustadt (Land)	6,3	5,8	-7,2
Wr Neustadt (Stadt)	124,40	132,57	6,6	Wr Neustadt (Stadt)	5,9	6,6	12,8
Zwettl	71,33	70,00	-1,9	Zwettl	4,0	4,4	8,2

Abbildung 20 Immobilienpreise (vgl. Internetquelle 7)

6. Empirische Untersuchung

Nachdem in den vorangegangenen Kapiteln bereits die Grundlagen zum vorliegenden Thema, sowie die Beschreibung der Region, erörtert wurden, beschäftigt sich dieses Kapitel mit der Forschungsmethode für den qualitativ-empirischen Teil der Arbeit. Um die mehrschichtige Problematik dieses Themas besser erfassen zu können wurden für die Befragung sowohl StudentInnen als auch AbsolventInnen aus der Region befragt. Als Befragungsmittel für diese beiden Gruppen, welches bereits in Kapitel 2 erklärt wurde, diente hierfür ein Online-Fragebogen (siehe Anhang), der an ebendiese ausgesendet wurde und in anonymer Form zu beantworten war. Die aus der Untersuchung gewonnen Ergebnisse und die daraus erfolgten Interpretationen zeigen jedoch nur eine gewisse Tendenz und stellen keinen Anspruch auf allgemeingültige Aussagen dar.

6.1 Vergleich Fragebogen

Der Aufbau beider Fragebögen erfolgte nach einem ähnlichen Muster und startete bei beiden ProbandInnengruppen mit einem allgemeinen statistischen Teil in dem demografische Angaben (Alter, Geschlecht, Herkunft usw.) abgefragt wurden. Diese Angaben sollen dabei helfen, die Ergebnisse hinsichtlich auf ihre Repräsentativität und Vergleichbarkeit mit anderen Studien zu evaluieren. Des Weiteren wurde zum Abschluss beider Befragungen ein „semantisches Differential“ (Erklärung siehe Kapitel 2.1.2) mit gegensätzlichen Eigenschaftspaaren abgefragt, um die Einstellungen der TeilnehmerInnen zur Untersuchungsregion herauszufinden und Vergleiche zwischen den beiden Gruppen aufstellen zu können. Im Kapitel 6.1.2 und 6.1.2 wird auf die unterschiedlichen Intentionen bei den inhaltlichen Fragen der beiden Fragebögen näher eingegangen.

6.1.1 StudentInnen

Bei dieser Gruppe handelt es um Personen die gerade in der Region an einer der fünf höheren Bildungseinrichtungen studieren und in absehbarer Zeit zu der Gruppe der „Hochqualifizierten“ zählen werden, soweit sie nicht schon zu einem früheren Zeitpunkt einen tertiären Bildungsabschluss erlangt haben. Auf die Aufnahme von StudentInnen, die zwar aus der Region kommen, allerdings außerhalb dieser studieren wurde aus Gründen des Umfangs und der in dieser Studie zugrundeliegenden Fragestellung verzichtet, da

diese nach Abschluss ihres Studiums in der Gruppe der AbsolventInnen erfasst werden. Neben den bereits in der Einleitung beschriebenen Fragenkomplexen wurden bei dieser Gruppe vor allem die drei Hauptfragen, nach der Wahl des Studiums und der Zufriedenheit mit dem Studium sowie den Zukunftsplanungen der ProbandInnen gestellt. Es wurde dabei versucht einen großen Teil der Hauptfrage zu beantworten, ob bzw. unter welchen Umständen sich die zukünftig „Hochqualifizierten“ eine Zukunft in der Region vorstellen könnten.

Bei der Frage nach der Wahl des und der Zufriedenheit mit dem Studienfach/-faches sowie der höheren Bildungseinrichtung lässt sich bei den Befragten bereits eine gewisse Tendenz für oder gegen einen zukünftigen Verbleib in der Region Niederösterreich Mitte feststellen. Darüber hinaus hängen mit der Wahl einer speziellen Studienrichtung oft auch viele verschiedene weitere Entscheidungen bezüglich der persönlichen Zukunft zusammen. Diese, sowie bereits bestehende soziale Beziehungen, spielen bei der Wahl über den zukünftigen Wohn- und Arbeitsorte eine entscheidende Rolle. Die Zufriedenheit mit einem Studienplatz oder die Wahl des Faches kann ebenfalls sowohl positive wie auch negative Haltungen der jeweiligen Person auf die Untersuchungsregion haben. Ebenso soll herausgefunden werden auf welcher Grundlage die Informationen und Möglichkeiten zu der gewählten Studienrichtung erlangt wurden. Bei der Frage nach den Zukunftsplanungen geht es hauptsächlich darum, herauszufinden wie die generelle Einstellung der jeweiligen Person zu der Region ist und wo die Stärken bzw. Schwächen dieser gesehen werden. Insgesamt soll dabei versucht werden das Potential für die Region darzustellen und es sollen Möglichkeiten aufgezeigt werden, jenes auch zu nutzen.

6.1.2 AbsolventInnen

Bei der Gruppe der AbsolventInnen handelt es sich um Personen die entweder gerade in der Region arbeiten und/oder wohnen, sowie um Personen die ursprünglich aus der Region stammen bzw. dort aufgewachsen sind und aus der Region Niederösterreich Mitte abgewandert sind. Der Fragebogen für diese Gruppe war insgesamt etwas detaillierter als jener bei den StudentInnen, da bei dieser Gruppe angenommen wurde, dass sie unter anderem aufgrund der höheren Lebenserfahrung, besser definierten Zukunftsperspektiven und eines besseren Einblicks in die Arbeitsmarktsituation inhaltlich umfangreichere Antworten geben können. Die Befragten befinden sich in einer Lebensphase in der die meisten einer geregelten Arbeit nachgehen und oftmals auch das

Privatleben in Beziehungen mit oder ohne Kinder geregelt ist. Dieses Wissen und die Erfahrung ermöglicht es bei diesen Personen komplexere Fragekategorien zu stellen.

Neben den bereits am Anfang erörterten Fragenkomplexen werden bei den statistischen Daten zusätzlich auch noch der Familienstand und die aktuelle Lebenssituation abgefragt, da diese im weiteren Verlauf der Befragung noch an Bedeutung gewinnt. Mit dem Hintergrund dieses Wissens wurden im Fragebogen gezielt nach den genaueren Gründen gefragt, welche die Entscheidungsgrundlage für oder gegen die Untersuchungsregion gegeben haben bzw. welche Punkte sich ändern müssten, dass bereits Abgewanderte wieder zurück in die Region kommen.

6.2 Befragungsablauf

Die Befragung beider Gruppen erfolgte, nach einer „Pre-Test“ Phase Mitte April 2012, im Zeitraum von Mitte Mai bis Mitte Juli 2012. Insgesamt haben in dieser Untersuchungszeit 55 Personen den StudentInnen Fragebogen ausgefüllt und 32 Personen den AbsolventInnen Fragebogen. In Abbildung 21 sieht man, dass bei beiden Gruppen eine leichte Frauenüberhang besteht. Dieser Zusammenhang ist vor dem Hintergrund einer aktuell generell höheren Frauenquote an den höheren Bildungseinrichtungen keine große Überraschung.

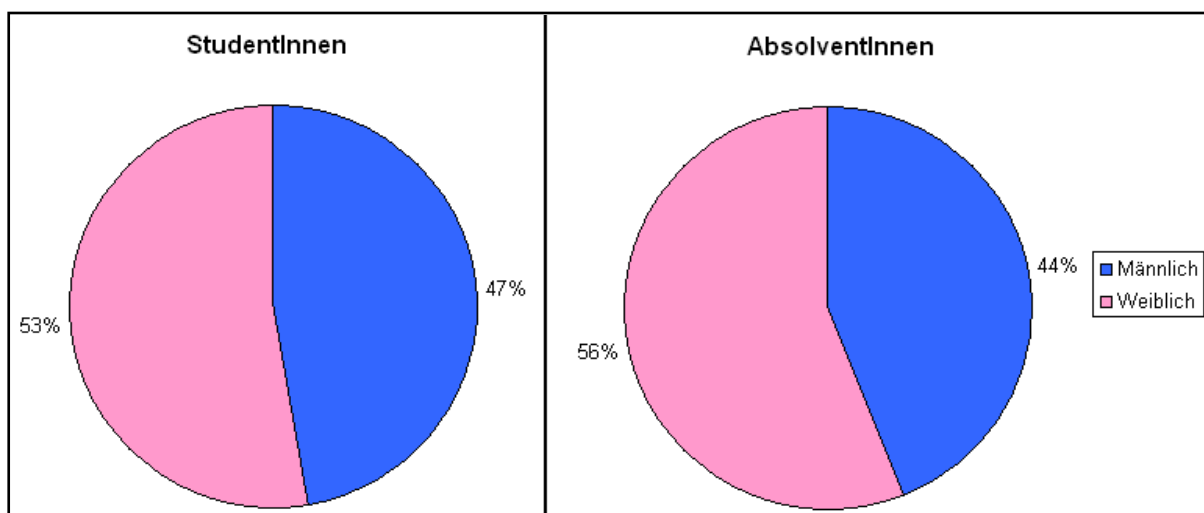


Abbildung 21 Teilnehmer nach Geschlecht (eigene Darstellung)

6.2.1 StudentInnen

Der Kontakt zu den StudentInnen erfolgte über Kontaktpersonen an den höheren Bildungseinrichtungen in der Region, die in weiterer Folge den Online-Fragebogen über

interne Kanäle bei den StudentInnen veröffentlichten. Als Hilfestellung wurde der Erstkontakt zu diesen vom „Regionalverband noe-mitte“ hergestellt. Ein weiterer Verbreitungsweg über persönliche Beziehungen zu aktuell in der Region Studierenden hergestellt. In Tabelle 1 (geordnet nach der Anzahl der Teilnehmer) kann man erkennen wie viele StudentInnen sich je nach Hochschule an der Umfrage beteiligt haben.

Höhere Bildungseinrichtung	Anzahl TeilnehmerInnen	Prozent TeilnehmerInnen
FH St. Pölten	15	27
IMC FH Krems	14	25
New Design University (St. Pölten)	13	24
Donau Universität Krems	5	9
FH Wiener Neustadt – Campus Tulln	3	5
Keine Nennung	5	9

Tabelle 1 Rücklauf Fragebögen nach höherer Bildungseinrichtung

6.2.2 AbsolventInnen

Der Kontakt zu den AbsolventInnen erfolgte zum größten Teil, wie bei der Gruppe der StudentInnen über bereits bestehende soziale Beziehungen zu Personen aus der Region. Im ersten Schritt wurde der Link zum Fragebogen vom Autor an ihm bekannte Personen versendet die entweder aus der Region stammen oder in ebendieser arbeiten, mit der Bitte, diesen per „Schneeballsystem“ weiterzuleiten. Als zweiter Schritt wurde der Link auch an weitere Personen versendet und veröffentlicht. Die Streuung der verschiedenen Ausbildungseinrichtungen ist hierbei bei den 32 beantworteten Fragebögen so groß, dass sich eine tabellarische Übersicht wie bei den StudentInnen nicht als zielführend erweist. Während es bei den StudentInnen Fragebögen signifikante Spitzen, je nach Veröffentlichung, gab, war der Rücklauf bei den AbsolventInnen Fragebögen während des gesamten Untersuchungszeitraumes stabil.

6.3 Repräsentativität

Bei der Untersuchung nach der Repräsentativität, muss bei den beiden Gruppen zwischen endlichen (StudentInnen) und unendlichen (AbsolventInnen) Grundgesamtheiten unterschieden werden (vgl. Schneider 2004, S. 51).

Die endliche (geschlossene) Grundgesamtheit bei der Gruppe der StudentInnen wurde mit

einer Gesamtzahl von 10.537 Studierenden an den fünf höheren Bildungseinrichtungen in der Region ermittelt. Als Quellenangaben dienten hierfür die eigenen Angaben auf den jeweiligen Homepages (siehe Literaturverzeichnis). Die AbsolventInnen wurden als unendliche (offene) Grundgesamtheit angenommen, da die Ermittlung diese Daten auf verschiedenen Faktoren beruhen würde und diese für das weitere Ergebnis nicht relevant sind, wurde hier auf eine genauere Erhebung der Gesamtzahl verzichtet. Die Berechnung des „Minimal erforderlichen Stichprobenumfang(s) für eine endliche und unendlichen Grundgesamtheit“ wurde nach Mossig 2012 vorgenommen. Die linke Formel ist jene für die unendliche Grundgesamtheit und die rechte jene für die endliche Grundgesamtheit.

$n \geq z^2 \cdot \frac{P \cdot Q}{\varepsilon^2}$	$n \geq \frac{N}{1 + \frac{(N-1) \cdot \varepsilon^2}{z^2 \cdot P \cdot Q}}$
--	--

Abbildung 22 endliche und unendliche Grundgesamtheit (vgl. Mossig 2012 S. 19 und S. 21)

Legende:

- n** = minimal erforderlicher Stichprobenumfang für eine unendliche Grundgesamtheit
- z** = aus der zentralen Wahrscheinlichkeit der Standardnormalverteilung berechneter Wert der gewählten Sicherheitswahrscheinlichkeit. z-Wert aus Wertetabelle entnehmen (vgl. Tabelle Mossig 2012 S. 26 und 27)
- ε** = gewählter tolerierter Fehler
- P** = tatsächlicher Mittelwert der Grundgesamtheit (P liegt zwischen 0% und 100%; dies entspricht $0 \leq P \leq 1$)
- Q** = 1-P
- N** = Anzahl der Elemente in der Grundgesamtheit
(vgl. Mossig 2012 S. 19 und S. 21)

6.3.1 Repräsentativität StudentInnen

Die Berechnung für die Repräsentativität der endlichen Grundgesamtheit der StudentInnen ergibt folgendes Ergebnis:

$$n \geq \frac{N}{1 + \frac{(N-1) \cdot \varepsilon^2}{z^2 \cdot P \cdot Q}} = \frac{10537}{1 + \frac{10536 \cdot 0,05^2}{2,575^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5}} = 623,8651 \quad n = 624$$

Abbildung 23 Berechnung Repräsentativität StudentInnen nach Mossig 2012 (eigene Berechnung)

Der tolerierter Fehler (ε) wurde mit 5% Punkte angenommen und die Sicherheitswahrscheinlichkeit 99% $\Rightarrow D(z) = 0,99 \Rightarrow z = 2,575$ (siehe Tabelle Mossig 2012 S. 27).

6.3.2 Repräsentativität AbsolventInnen

Die Berechnung für die Repräsentativität der endlichen Grundgesamtheit der AbsolventInnen ergibt folgendes Ergebnis:

$$n \geq z^2 \cdot \frac{P \cdot Q}{\varepsilon^2} = 2,572^2 \cdot \frac{0,5 \cdot 0,5}{0,05^2} = 663,063 \quad n = 663$$

Abbildung 24 Berechnung Repräsentativität AbsolventInnen nach Mossig 2012 (eigene Berechnung)

Der tolerierter Fehler (ε) wurde mit 5% Punkte angenommen und die Sicherheitswahrscheinlichkeit 99% $\Rightarrow D(z) = 0,99 \Rightarrow z = 2,575$ (siehe Tabelle Mossig 2012 S. 27).

Bei beiden Untersuchungsgruppen wird der Stichprobenumfang nicht erreicht, weshalb die vorliegenden Ergebnisse keinen Anspruch auf Repräsentativität für den Untersuchungsraum darstellen, sondern lediglich eine Tendenz der größeren Grundgesamtheit abbilden.

7. Auswertung der Untersuchungsergebnisse

Nachdem im letzten Kapitel bereits die Erklärung zum empirischen Forschungsgang erläutert wurden, erfolgt nun die Auswertung der beiden Fragebögen (siehe Anhang), sowie die Interpretation der daraus erlangten Informationen. Im weiteren Verlauf dieses Kapitels werden die Ergebnisse der Untersuchung in Form von inhaltlichen Kriterien ausgewertet, die sich nicht zwingendermaßen nach der Reihenfolge der Fragestellungen bei den Fragebögen richtet. So wird beispielsweise das Polaritätsprofil (Semantisches Differential) für beide Gruppen in einem Unterkapitel bearbeitet, während es bei den anderen Fragen eine Trennung in StudentInnen und AbsolventInnen gibt. Bei der Auswertung der beiden Gruppen wurden alle jene Fragebögen akzeptiert, die „de facto“ vollständig waren. Sollte demnach während der Befragung eine Frage aus welchen Gründen auch immer nicht beantwortet worden sein, allerdings die inhaltliche Intention der weiteren Antworten dadurch nicht gestört worden sein, wurde der Fragebogen in die Analyse einbezogen. Daraus ergibt sich, dass nicht bei allen Ergebnissen eine 100% Teilnahme vorliegt. Insgesamt konnten bei beiden Gruppen aufgrund unzureichend vieler Antworten, neun Fragebögen nicht gewertet werden.

7.1 StudentInnen

7.1.1 Allgemeine Statistik

Wie bereits im vorangegangenen Kapitel besprochen, nahmen bei der Gruppe der StudentInnen 55 Personen, welche eine Geschlechterproportion von 53% zu 47% (29 Teilnehmerinnen zu 26 Teilnehmern) zugunsten der Frauen aufweisen, teil.

Die Frage nach der Herkunft und den derzeitigen Hauptwohnsitz sind für den weiteren Verlauf der Untersuchung von Interesse, weil man dadurch feststellen kann wie viele Personen gleich in der Region bleiben bzw. ob die Region für weitere Lebensentscheidungen eine Rolle spielt. Bei der Befragung gaben 31 Personen an, ihren derzeitigen Hauptwohnsitz in der Region Niederösterreich Mitte zu haben und 24 außerhalb. Eine Person hat zu dieser Frage keine Angabe gemacht, wobei aus einer weiteren angenommen werden kann, dass diese ihren Hauptwohnsitz nicht in der Region hat. In der Abbildung 25 ist aufgelistet, in welchem Bezirk sich die jeweilige Heimatgemeinde befindet. Da nicht alle Gemeinden der hier aufgelisteten Bezirke Mitglieder beim Regionalverband „noe-mitte“ sind, kann man nicht 100% eindeutig der

Untersuchungsregion zuordnen kann. Das gilt auch für alle weiteren Statistiken die sich mit Auswertungen auf Bezirksebene beschäftigen.

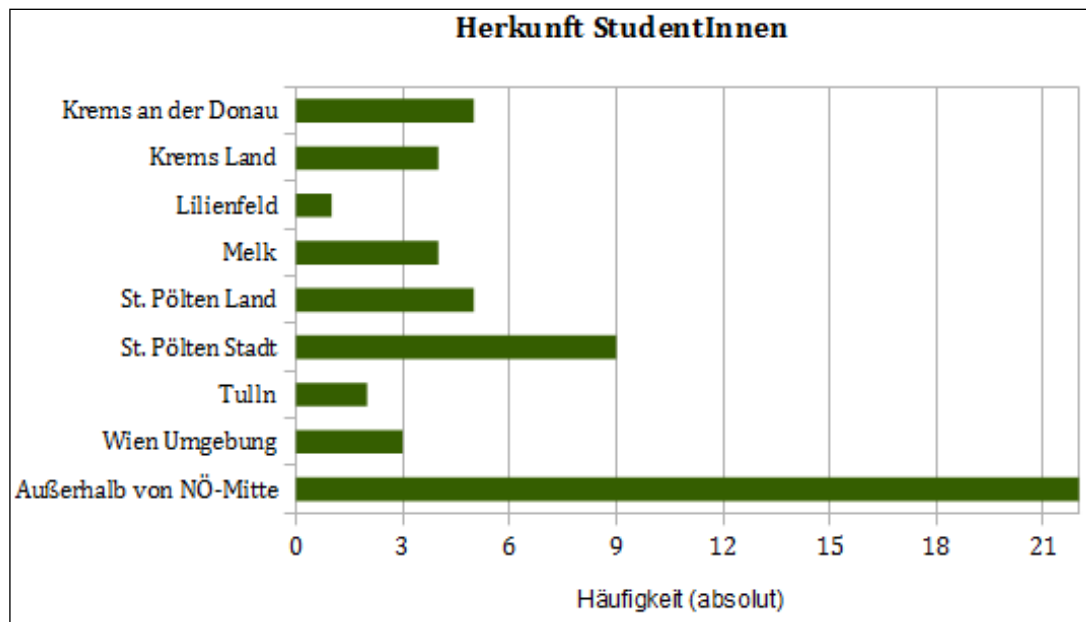


Abbildung 25 Herkunft StudentInnen (eigene Erhebung)

Eine Frage, die sich an alle Befragten mit einem Hauptwohnsitz außerhalb der Region

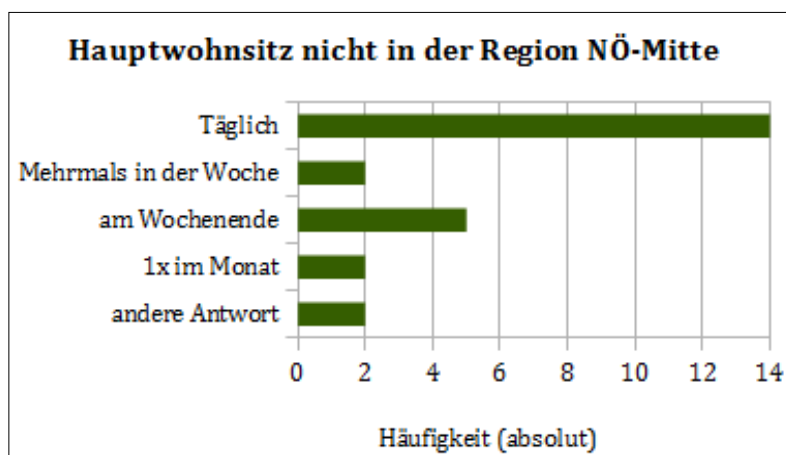


Abbildung 26 Hauptwohnsitz (eigene Erhebung)

Niederösterreich Mitte richtete war, wie oft diese nachhause pendeln (siehe Abbildung 26). Bei der Frage an die Gruppe der Zugezogenen, wie lange sich deren Hauptwohnsitz in der Region befindet beantworteten 74%, dass

er sich weniger als fünf Jahre im genannten Untersuchungsbezirk befindet und 26% erst seit weniger als einem Jahr.

Der andere wichtige Punkt bei den statistischen Fragen war einerseits das Alter der Untersuchungsgruppe, das Studienfach sowie der Studienfortschritt. Nachdem sich in der Region hauptsächlich Fachhochschulen als tertiäre Bildungseinrichtungen befinden und bei der Befragung 91% der Befragten (siehe Kapitel 6.2.1) an einer dieser studierten war anzunehmen, dass die Untersuchungsgruppe relativ jung ist. Diese Annahme bestätigte sich, was in Abbildung 27 ersichtlich ist: 77% waren jünger als 26 Jahre.

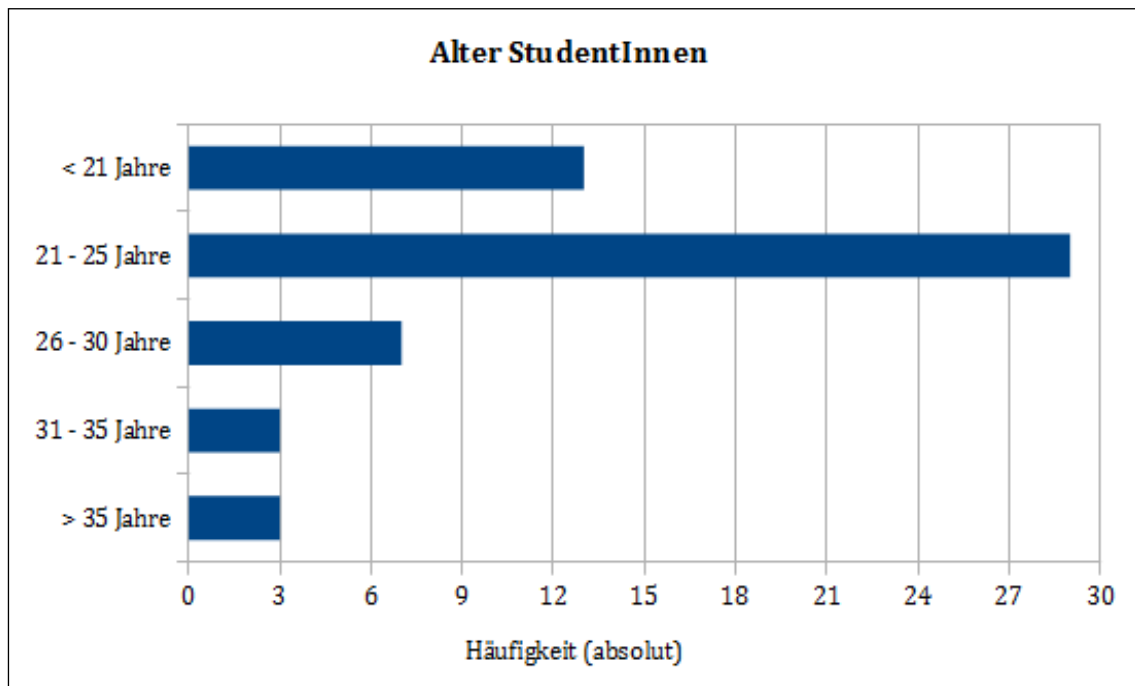


Abbildung 27, Alter StudentInnen (eigene Erhebung)

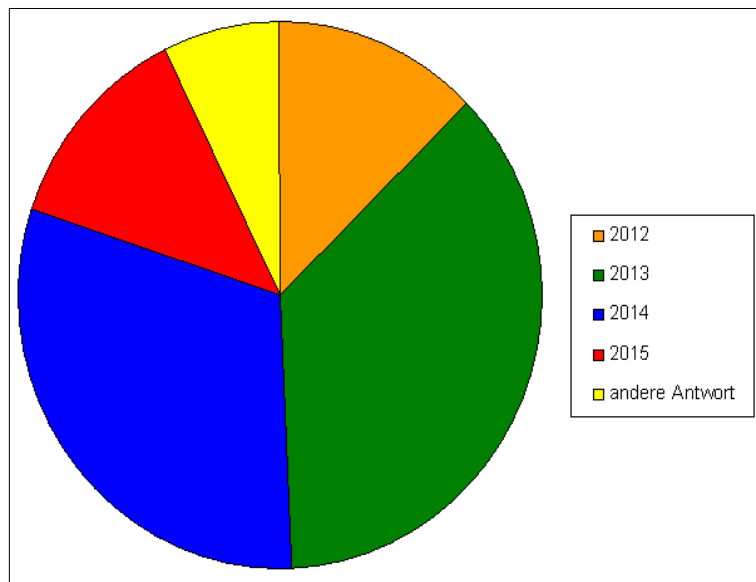


Abbildung 28 Voraussichtliches Studienende (eigene Darstellung)

In Abbildung 28 kann man entnehmen dass die meisten StudentInnen ihr voraussichtliche Studienende mit 2013 und 2014 planen. Nachdem es bei der Frage nach der Studienrichtung eine sehr große Streuung der Antworten gab und kein einzelnes signifikantes Ergebnis gefunden werden konnte, wurde auf eine eigene

Darstellung dieser verzichtet. Auf die Frage nach einem möglichen Zweitstudium gab es lediglich drei gültige Antworten, die daher eine weitere Untersuchung in dieser Richtung nicht rechtfertigen würden.

7.1.2 Studienwahl

In diesem Kapitel soll geklärt werden welche Gründe ausschlaggebend für ein Studium in der Untersuchungsregion waren, welche Ziele damit verfolgt werden und wie die Zufriedenheit mit den gegebenen Umständen ist.

Die erste Frage die zu diesem Themenkomplex bearbeitet wird ist jene, wie es zu der Entscheidung, für das gewählte Studienfach gekommen ist (siehe Tabelle 2, Mehrfachantworten waren möglich). Die Antworten wurden in der Tabelle in der Reihenfolge der öftesten Nennungen gereiht und nicht wie im Fragebogen vorgegeben.

	Antworten	Prozent
Persönliches Interesse am Fach	45	82%
Berufsaussichten generell	21	38%
Nähe zum Heimatort	19	35%
Studienangebot	18	33%
Verdienstmöglichkeiten	12	22%
Soziale Gründe (Familie, Freunde, Partner)	9	16%
Studienplatz an dieser Universität oder FH vorhanden (Falls Studienrichtung an mehreren Orten angeboten wird)	7	13%
Berufsaussichten in der Region	4	7%
Andere Gründe	2	4%

Tabelle 2, gewähltes Studienfach

Während die Nennungen der ersten beiden Antwortkategorien wenig überraschend kommt, so ist beispielsweise die Tatsache, dass die „Nähe zum Heimatort“ über die „Verdienstmöglichkeiten“ gestellt wird dahingehend interessant, dass die „Berufsaussichten in der Region“ bei weitem nicht so häufig als positiv gesehen werden. Nachdem diese Antwort ausschließlich von Personen aus der Region gegeben wurde, kann man leichte positive Rückschlüsse auf das Image der Region erkennen. Bei den anderen Gründen wurde jeweils angegeben, dass das gewählte nur an einer der Bildungseinrichtungen in der Region möglich ist. Die Entscheidung für ein mögliches Studium in der Region erfolgte dabei fast ausschließlich über Eigeninteresse, indem man Informationsveranstaltungen und Homepages der Fachhochschulen und Universität besuchte.

Rund 70% der Befragten können sich vorstellen, nach Abschluss ihres Studiums weiter in der Region zu bleiben und sehen diese sowohl als Wohn- als auch als Arbeitsort. Die entscheidenden Gründe dafür sind neben den sozialen Bindungen und der guten Lebensqualität in der Region das Vorhandensein von einem potentiellen Arbeitsplatz bzw. Berufs- und Karriereaussichten (51% der Antworten).

Bei jenen die angegeben haben, die Region nach Beendigung des Studiums zu verlassen zu wollen, sind die Gründe dafür vor allem bei den beruflichen Zukunftsaussichten zu suchen (siehe Tabelle 3). Die Antwortmöglichkeiten wurden in der Tabelle in der Reihenfolge der öftesten Nennungen gereiht und nicht wie im Fragebogen vorgegeben.

	Antworten	Prozent
Fehlender Arbeitsplatz bzw. Berufs- und Karriereaussichten	13	62%
Keine oder minimale soziale Bindung zur Region	11	52%
Infrastruktur in der Region entspricht nicht meinen Bedürfnissen	8	38%
PartnerIn und/bzw. ich kommen aus einer anderen Region und werden abwandern	7	33%
Wohnraum zu teuer oder zu unattraktiv	4	19%
Lebensqualität in der Region entspricht nicht meinen Bedürfnissen	3	14%
Andere Gründe	3	14%

Tabelle 3, Gründe für Abwanderung

Trotzdem können sich viele von jenen die diesen Fragekomplex gewählt haben eine spätere Rückkehr in die Region vorstellen. Die Bedingungen hierfür wären neben den bereits vorgestellten Antwortmöglichkeiten die Unvereinbarkeit von Beruf und Familie. Dieser Grund und andere, wie der Wunsch nach dem Studium ins Ausland zu gehen, wurde ausschließlich von Personen angegeben deren Herkunft außerhalb der Region liegt.

Andere Kritikpunkte von Personen die angegeben haben die Region sicher verlassen zu wollen, liegen eher im Bereich der fehlenden Infrastruktur und des nicht vorhandenen aber gewünschten „urbanen Charakters“ in der Region Niederösterreich Mitte, wie jene

beispielhafte Aussage die zu einer offenen Frage gegeben wurde zeigt.

„St. Pölten ist zwar schön aber städtebaulich ein ziemliches Chaos. Das an sich interessant gestaltete Regierungsviertel ist z.B. vollkommen vom Stadtkern isoliert. Das Stadtgebiet erstreckt sich sehr weit und man ist auf Bus oder Auto angewiesen. Wenn ich schon in eine Stadt ziehe, möchte ich auf ein Auto (stressfrei und umweltschonend sozusagen) zum Großteil verzichten können, daher nerven die Wartezeiten von einer halben Stunde auf den nächsten Bus. Abends kann man nur bis 8h fahren (es würde sich aber auch nicht auszahlen, da um diese Zeit leider zu wenig Leute in St. Pölten unterwegs sind) und Wochenenden und Feiertage kann man sowieso vergessen. Meiner Meinung nach muss sich in St. Pölten bezüglich Infrastruktur noch einiges verändern, um vor allem für die jüngere Generation attraktiver zu werden. Mich zieht es, trotz des schönen St. Pöltener Umfelds, daher eher Richtung Linz.“ (offene Antwort eines Teilnehmers der Umfrage)

7.1.3 Zukunftsaussichten

Auch wenn dieser Themenkomplex bei der Gruppe der StudentInnen eine relativ begrenzte Aussagekraft hat, da sich die verschiedenen Interessen und Ziele in der Lebensplanung leicht ändern können, so kann man unter Umständen doch kritische Punkte für die weitere Untersuchung erkennen.

Die ersten beiden Fragen die gestellt wurden, waren jene nach Berufsaussichten und Verdienstmöglichkeiten in der Region. Hier wurden sowohl die eigenen, als die eines möglichen Lebenspartners abgefragt, da dieser ja nicht zwingendermaßen aus der Region kommen, noch in dieser studieren muss, aber einen entscheidenden Einfluss auf die zukünftige Entscheidung der Befragten hat. Zu beiden Fragebereichen ist zu sagen, dass es jeweils ca. 20% keine Vorstellung über die zukünftigen Aussichten zu diesen Fragen hatten. Die in Abbildung 29 (Berufsaussichten) und Abbildung 30 (Verdienstmöglichkeiten) ersichtlichen Kreisdiagramme zeigen auf der linken Seite jeweils die Einschätzung über die eigenen Aussichten und links Einschätzung über die Aussichten des Lebenspartners. Angezeigt wird jeweils die Anzahl der Gesamtstimmen für jede Antwortkategorie.

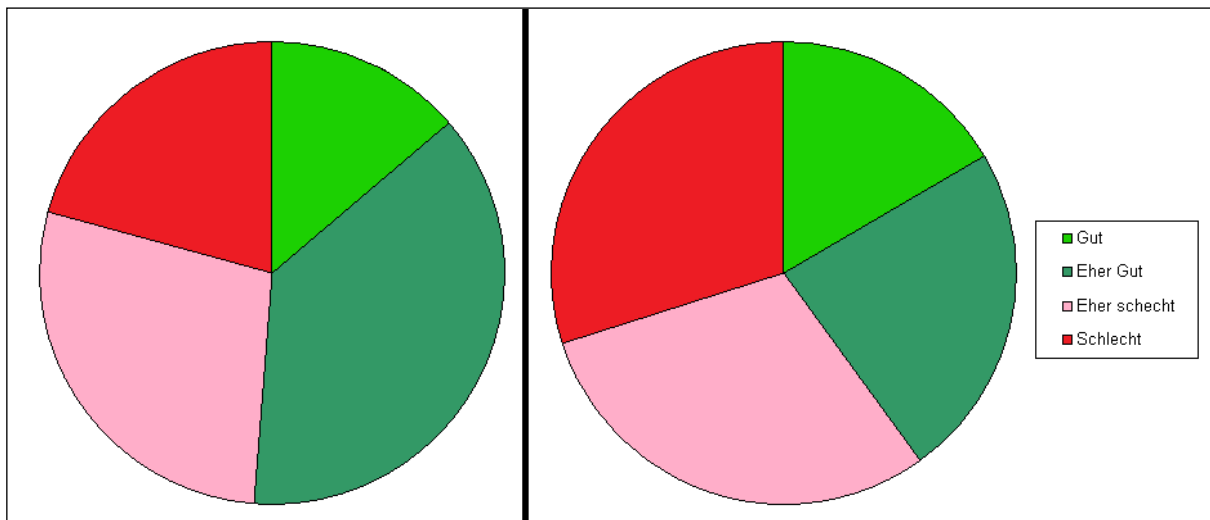


Abbildung 29 Berufsaussichten, links Einschätzung eigene Berufsaussichten, rechts Einschätzung der Berufsaussichten des Partners (eigene Erhebung)

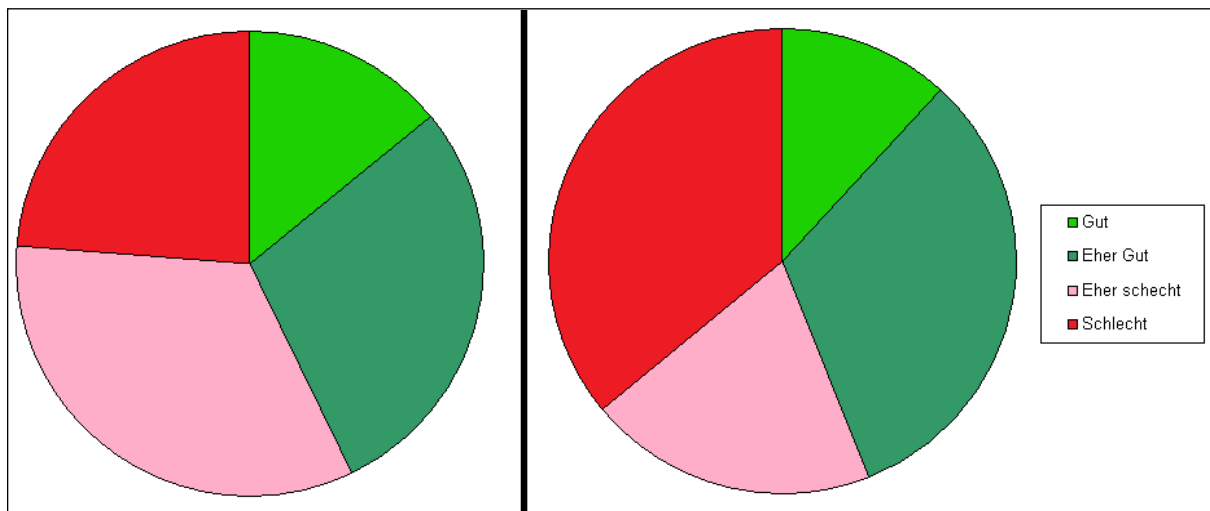


Abbildung 30 Verdienstmöglichkeiten, links Einschätzung eigene Verdienstmöglichkeiten, rechts Einschätzung der Verdienstmöglichkeiten des Partners (eigene Erhebung)

Sowohl bei den Berufsaussichten als auch den Verdienstmöglichkeiten werden die Chancen des Lebenspartners schlechter gesehen, als die eigenen. Bei allen vier Gruppen wird die Gesamtsituation in der Region mehrheitlich schlecht oder eher schlecht eingeschätzt.

Diese Tendenz ist auch in Tabelle 4 ersichtlich, in der von den StudentInnen ein Vergleich der Region Niederösterreich Mitte mit einer Großstadt wie beispielsweise Wien gezogen wurde. Neben den beruflichen Chancen oder den Verdienstmöglichkeiten wurden auch andere Kurzfragen gestellt, die darauf abzielten, das Image und die Einstellung zur Untersuchungsregion herauszufinden. Für die bessere Übersicht der Auswertung wurden die prozentuell am häufigsten gewählten farblich gekennzeichnet. Nachdem nicht immer

alle Antwortkategorien gewählt wurden, weil zu der einen oder anderen Frage vom Befragten keine Meinung angegeben wurde, gibt es auch die Kategorie der fehlenden Antworten. Eins bedeutet, dass die Region NÖ-Mitte besser bewertet wurde als die Großstadt, drei bedeutet dass kein Unterschied zwischen NÖ-Mitte und einer Großstadt besteht und fünf heißt, dass die abgefragten Attribute in der Region NÖ-Mitte schlechter als in der Großstadt bewertet wurden.

	1	2	3	4	5	Fehlend
Vereinbarkeit von Beruf und Familie	27%	25%	20%	11%	15%	2%
Lebensqualität	47%	27%	11%	13%	2%	0%
berufliche Aufstiegschancen	0%	15%	13%	39%	33%	0%
Einkommen	2%	13%	25%	22%	38%	0%
Ausbildungsmöglichkeiten für Kinder	5%	36%	42%	5%	7%	5%
Berufsaussichten des Lebenspartners	4%	15%	35%	18%	24%	4%
Weiterbildungsmöglichkeiten	0%	13%	35%	31%	18%	3%
Freizeitangebot	35%	22%	18%	20%	5%	0%

Tabelle 4 Vergleich Region NÖ-Mitte mit Großstadt wie z.B Wien

Der bereits angesprochene Trend, dass bezüglich Beruf und Verdienst der Vorteil eher bei den Städten gesehen wird und der Vorteil für die Region Niederösterreich Mitte bei der Lebensqualität, zu der auch das Freizeitangebot zählt, setzt sich fort.

7.1.4 Zusammenfassung StudentInnen

Diese Zusammenfassung der wichtigsten Erkenntnisse aus dieser Erhebung soll dabei helfen, diese später bei der Zusammenfassung mit der anderen Untersuchungsgruppe vergleichen zu können.

Zusammenfassend kann man sagen, dass die Gruppe der StudentInnen aus der Region Niederösterreich Mitte mit ihren gewählten Studien sowie dem Studienangebot zufrieden sind und die Lebensqualität, egal ob sie aus einer Mitgliedsgemeinde stammen oder von außerhalb kommen positiv bewerten. Die Zukunftsaussichten werden generell von beiden Gruppen (heimische und auswärtige Studenten) kritisch gesehen, weil oftmals die

passenden Berufsmöglichkeiten zu den von ihnen erworbenen Qualifikationen in der Region fehlen.

7.2 AbsolventInnen

7.2.1 Allgemeine Statistik

Wie schon bei der Gruppe der StudentInnen werden auch bei dieser Untersuchungsgruppe zuerst die wichtigsten statistischen Zahlen präsentiert. Die Geschlechterproportion betrug bei den 32 beantworteten und gewerteten Fragebögen bei dieser Untersuchungsgruppe 56% zu 44% zugunsten der Frauen.

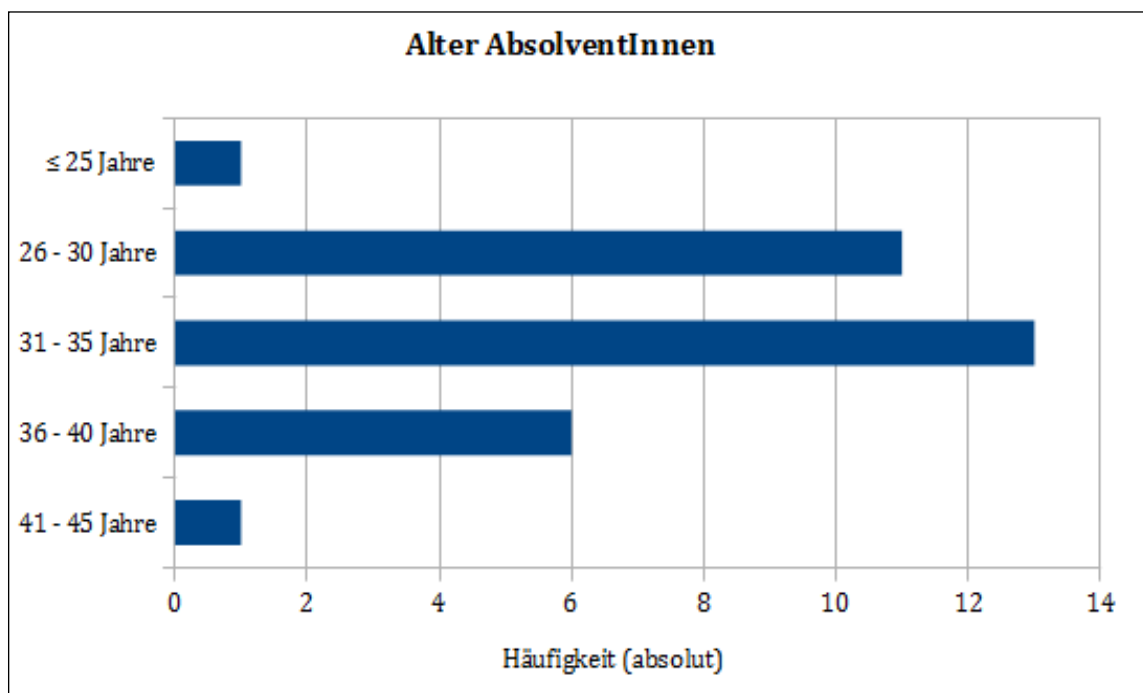


Abbildung 31, Alter AbsolventInnen (eigene Erhebung)

Die Altersverteilung bei den AbsolventInnen ist deswegen von Interesse für die weitere Untersuchung, weil sie zusammen mit Tabelle 5 Auskunft darüber gibt in welchem Lebensabschnitt sich unsere ProbandInnengruppe befindet. Wie aus den beiden Aufstellungen ersichtlich befinden sich die meisten in gefestigten Beziehungsverhältnissen und fast die Hälfte der Befragten gibt an, zumindest ein Kind zu haben. Es liegt daher die Vermutung nahe, dass der Großteil dieser Personen nicht in naher Zukunft den Wohn- oder Arbeitsplatz verändern wird. Eine Bestätigung dieser Annahme folgt im weiteren Verlauf der Auswertung.

Single	3
Single mit Kindern	2
Partnerschaft ohne Kinder	14
Partnerschaft mit Kindern	12
keine Angabe	2

Bei der Frage ob der Lebenspartner aus der gleichen Region stammt oder nicht, gaben 63% an, dass dieser nicht aus der Untersuchungsregion kommt.

Tabelle 5 Familienstand (eigene Erhebung)

Nachdem bei der Untersuchungsgruppe all jene Personen eingeschlossen wurden die entweder ihren derzeitigen Hauptwohnsitz oder ihren Arbeitsplatz in der Region Niederösterreich Mitte haben, kann man in Tabelle 6 sehen wo genau sich diese befinden. In dieser Tabelle sind neben den Heimatgemeinden auch die Bezirke, in denen sich Hauptwohnsitz und Arbeitsplatz befinden, enthalten. In der Tabelle befinden sich jeweils die Summen der abgegeben Antworten pro Kategorie.

	Heimatgemeinde	Hauptwohnsitz	Arbeitsplatz
Krems an der Donau	4	6	3
Bezirk Krems-Land	5	2	4
Bezirk Lilienfeld	1	1	0
Bezirk Melk	0	0	0
St. Pölten Stadt	3	4	4
Bezirk St. Pölten-Land	6	3	3
Bezirk Tulln	3	2	2
Bezirk Wien Umgebung	1	0	0
Wien	6	9	13
Anderer Bezirk/Land	3	5	3

Tabelle 6 (eigene Erhebung)

Man kann wenig überraschend erkennen, dass sich der Ballungsraum Wien in der Befragung bedeutend niederschlägt und als wichtiger Arbeitgeber für die Personen in der Region gesehen werden kann. Aufgrund der geringen Teilnehmeranzahl kann man anhand dieser Tabelle allerdings keine großen Rückschlüsse auf etwaige Wanderungsbewegungen in die eine oder andere Richtung ziehen.

Der nächste Themenkomplex der allgemeinen Statistik beschäftigt sich mit der Ausbildung und den Anstellungsverhältnissen der AbsolventInnengruppe.

Bei der Frage nach dem höchsten abgeschlossenen Titel haben 2/3 der Befragten angegeben einen Magister oder Master Abschluss zu besitzen. Der Rest teilt sich zu gleichen Teilen auf „Bachelor“, Diplom Ingenieur und Doktor auf. Etwa 90% der Befragten haben sich dabei für ein Studium außerhalb der Region Niederösterreich Mitte entschieden, mehrheitlich in Wien, und haben dafür auch ihren Hauptwohnsitz zumindest temporär in die Studienstadt verlegt. Da es bei der kleinen Untersuchungsgruppe eine extreme Streuung bezüglich der Studienfächer und der Abschlüsse gab (bis auf drei alle im Zeitraum von 2004-2011) und hier auch kein signifikanter Trend erkennbar ist, wird auf eine eigene Aufzählung dieser verzichtet. Von den Befragten geben 71% an, derzeit in einem Angestelltenverhältnis zu arbeiten, das ihrer Qualifikation entspricht und 16% geben an, unter ihren Qualifikationen zu arbeiten. 13% gaben keine Antwort auf diese Frage, allerdings befanden sich bei dieser Gruppe auch Personen, die bereits an anderer Stelle „derzeit in Karenz“ angegeben hatten und es wurde nicht weiter nachgegangen ob bzw. für welche Antwortmöglichkeit sich die derzeit karenzierten Personen entschieden haben. Ob es für die Befragten und/oder deren Lebenspartner in der Region überhaupt ausreichend oder zufriedenstellende Anstellungsmöglichkeiten für deren Qualifikation gibt bejahten 59% für sich selbst und 73% für ihren Lebenspartner. Die „Unwissenheit“ (vgl. Kapitel 5.1.3) über die Möglichkeiten in der Region war bei der Gruppe AbsolventInnen deutlich geringer als bei jener der StudentInnen.

7.2.2 Inhaltliche Auswertung

In der inhaltlichen Auswertung muss zwischen zwei Untergruppen unterschieden werden; einerseits jene Personen die „in der Region leben und/oder dort arbeiten“ bzw. der Gruppe die „weder in Region arbeitet noch in dieser lebt“. Es wird versucht diese beiden Gruppen, soweit es möglich ist und Sinn macht, gemeinsam auszuwerten.

Die bereits vorher getroffene Annahme, dass sich die Gruppe der AbsolventInnen in einem Lebensabschnitt befindet in dem die „Hauptmobilitätsphase“ bereits vorbei ist und meisten bereits einigermaßen sesshaft geworden sind, bestätigt sich in Tabelle 7. In der Tabelle sind wiederum die absolut abgegebenen Antworten angegeben und bei den Fragen die dieser Tabelle zugrunde liegen wurde bei der Fragestellung zu beiden ein Zeitrahmen von 5-10 Jahren vorgegeben.

Plane Wohn- bzw. Arbeitsplatz zu wechseln?		Plane in Region zu bleiben <u>od.</u> zurückzukehren?	
Ja, den Arbeitsplatz	2	Ja	16
Ja, den Wohnort	4	Eher Ja	6
Ja, zu beiden Auswahlmöglichkeiten	1	Eher Nein	7
Plane weder Wohn- noch Arbeitsplatz zu wechseln	20	Nein	1
weiß nicht	5	weiß nicht	2

Tabelle 7 (eigene Erhebung)

Auch wenn eine Frage nicht zwingendermaßen durch die andere bestätigt wird, so lässt sich ein positiver Trend für die Region ablesen. Dieser Trend wird durch eine ergänzende Frage bestätigt, indem 81% die Region sowohl als potentiellen Wohn- und Arbeitsplatz sehen, wobei dieser Anteil noch steigen würde wenn man nur nach Wohnort fragen würde. Der überwiegende Hauptteil der Befragten ist sowohl mit der derzeitigen Lebenssituation zufrieden, als auch mit der Region.

Ebenfalls gut bzw. sehr gut informiert zeigen sich die Befragten über regionalen Arbeits- und Wohnungsmarkt in Niederösterreich Mitte und meinen mehrheitlich, dass entweder genug Informationen verfügbar sind oder kein Interesse an weiteren bestehen würde.

Die Personen die derzeit gerade in der Region leben bzw. arbeiten, tun in 65% der Fälle beides und sind zu 80 % sehr zufrieden damit und keiner gibt an, mit dieser Lebenssituation unzufrieden zu sein. In Abbildung 32 sind die wichtigsten Gründe für dieses Ergebnis aufgelistet, wobei auch hier der bereits beobachtete Trend verfolgt werden kann, dass die Lebensqualität in der Region, neben den sozialen Kontakten, ein wichtiger Faktor ist. Auffallend ist auch, dass die PartnerInnen aus der Region einen so bedeutenden Einfluss auf die Entscheidungen haben. Es waren wie schon bei anderen

Fragen Mehrfachantworten möglich, weshalb es natürlich zu Überschneidungen zwischen der Antwortmöglichkeit und den „sozialen Kontakten“ gekommen ist. Das der Punkt „Infrastruktur in der Region und die Anbindung an den Ballungsraum Wien“ für die Entscheidung in die Region zu ziehen einen relativ untergeordneten Grund darstellt belegen beispielhaft zwei kritische Aussagen zur Verbesserung der Infrastruktur, die zu einer offenen Ergänzungsfrage abgegeben wurden:

„Bessere Anbindung an Wien, Linz oder Salzburg“ und „Anbindung an Wien, öffentliche Einrichtungen länger offen lassen, Post im Ort nicht schließen“ (offene Antworten von Teilnehmern der Umfrage).

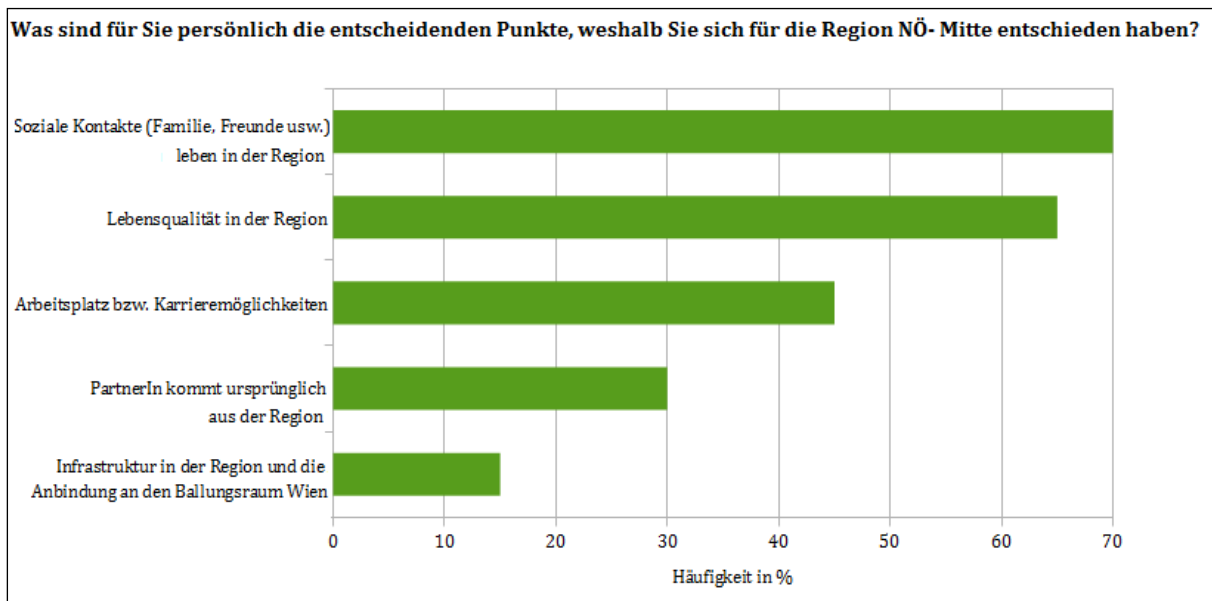


Abbildung 32 (eigene Erhebung)

Bei der Gruppe jener, die die Region aktuell gänzlich verlassen haben ist ein Trend klar erkennbar, nämlich das eine relativ schwache Verbundenheit mit der Region vorherrscht. Über 90 % geben an, nur neutrale oder schwache soziale Kontakte in die Region zu haben und kaum jemand (lediglich 15% geben an zumindest einmal die Woche zurückzukehren) kommt für Kurzbesuche oder Urlaube zurück in die Region. In Abbildung 33 sind jene Gründe aufgelistet, die für jene Personen gegeben sein müssten, um wieder dauerhaft in die Region Niederösterreich Mitte zurückzukehren.

Man kann erkennen, dass Beruf und Einkommen die Hauptkriterien für oder gegen eine Entscheidung sprechen. Das ist einer der Hauptkritikpunkte der schon bei der Befragung der StudentInnen aufgefallen ist.

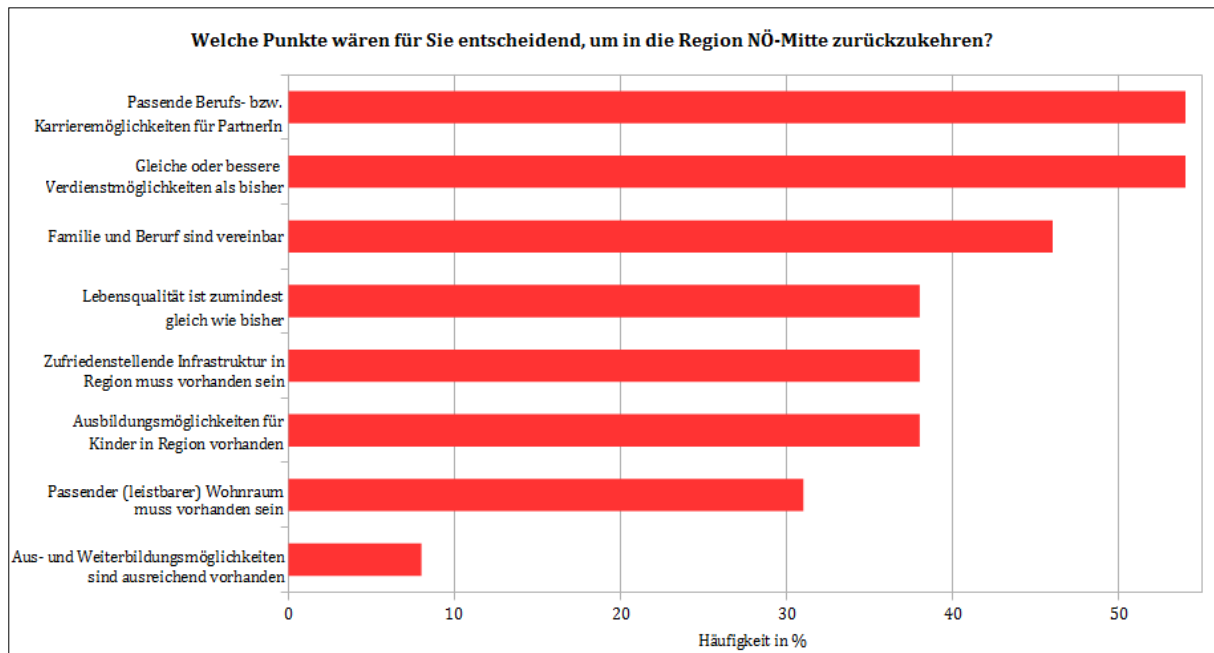


Abbildung 33 (eigene Erhebung)

Es sei an dieser Stelle wiederum erwähnt, dass bei der Auswertung dieser beider Gruppen eine ohnehin schon kleine Untersuchungsgruppe noch einmal aufgeteilt wurde, weshalb man diese Ergebnisse nicht als repräsentativ ansehen kann. Das ist ein Grund weshalb vor allem in der Abbildung 33 relativ viele ähnliche Ergebnisse zu finden sind.

Bei dieser Gruppe wurden bereits ein paar Punkte angesprochen, auf die im Verlauf dieser Auswertung noch nicht ausreichend eingegangen wurde, weshalb Tabelle 8 noch drei Übersichtsfragen zusammenfasst. In der Tabelle sind wieder Absolutwerte enthalten. Für die Verständlichkeit der Tabelle wurden die zugrundeliegenden Fragen abgekürzt, da diese aber für das Verständnis der Tabelle relevant sind, werden sie ausnahmsweise an dieser Stelle aufgelistet:

- 1. Wie würden Sie persönlich das Freizeitangebot in der Region generell charakterisieren?
- 2. Wie würden Sie persönlich die Infrastruktur (z.B.: Öffentlicher Verkehr oder Anbindung an das höherrangige Verkehrsnetz) in der Region einschätzen?
- 3. Wie würden Sie persönlich die soziale Infrastruktur (z.B.: Kindergärten oder Schulen) in der Region einschätzen?

	1. Freizeitangebot der Region	2. Infrastruktur	3. soziale Infrastruktur
Gut	10	4	12
Eher Gut	10	13	10
Eher Schlecht	5	12	1
Schlecht	2	3	1
weiß nicht	5	0	8

Tabelle 8 (eigene Erhebung)

Man erkennt auch hier, dass das Freizeitangebot und die soziale Infrastruktur wie beispielsweise Schulen als zufriedenstellend gesehen werden, während vor allem die Anbindung an die verschiedenen Verkehrsnetze eher kritisch gesehen werden. In Zusammenhang mit diesen drei genannten Fragen wurde abschließend noch gefragt, ob einer dieser Punkte für eine Entscheidung bezüglich eines Lebens in der Region Niederösterreich Mitte relevant ist oder nicht, welche allerdings ohne einem klaren Ergebnis blieb. Nachdem zu etwas gleichen Teilen „ja“ und „nein“-Antworten abgegeben wurden, kann man keine klare Aussage darüber abgeben, ob die beschriebenen Punkte ausschlaggebende Gründe sind für oder gegen die Region Niederösterreich Mitte sind.

7.2.3 Zusammenfassung AbsolventInnen

Zusammenfassend lässt sich über diese Gruppe sagen, dass man die aktuellen Lebensentscheidungen für oder gegen die Untersuchungsregion als relativ fix ansehen kann und näherer Zukunft (5-10 Jahren) keine Veränderungen diesbezüglich geplant. Diejenigen die sich für ein Leben in der Region entschieden haben sind auch mit den vorhanden Einrichtungen und Möglichkeiten soweit zufrieden. Wie bereits bei den StudentInnen wird die Lebensqualität sehr geschätzt und oftmals stehen auch persönliche Entscheidungen im Vordergrund. Für die Gruppe der Ausgewanderten, egal ob ursprünglich aus der Region stammend oder temporär zugezogenen kann man eine Rückwanderung eher kritisch der Region gegenüber ansehen.

Bevor es zu einer Abschlussbewertung der bisher erlangten Erkenntnisse kommen kann wird von beiden Gruppen noch die persönliche Einstellung zu Region mittels eines

Polaritätsprofil (semantischen Differentials) erhoben. Hierfür werden beiden zuerst gesondert betrachtet und danach wird aus beiden Untersuchungsgruppen ein Selbst- und ein Fremdbild erstellt.

7.3 Semantisches Differential

Wie bereits in Kapitel Zwei beschrieben wird mithilfe des „Semantischen Differentials“ versucht, die Einstellung der Befragten zur Region Niederösterreich Mitte herauszufinden. Zuerst wird in einem gemeinsamen Polaritätsprofil von StudentInnen und AbsolventInnen die Antworten zu den verschiedenen gegensätzlichen Eigenschaftspaaren dargestellt bevor dann beide Gruppen nach Herkunft aufgeteilt werden und ein Fremd- und Selbstbild der Region erstellt wird. Für die Untersuchung ist es gleichermaßen von Interesse, wie die Einstellung der „Jungen“, die man in der Region halten will, ist, als auch wie die generelle „äußere wie innere Betrachtung“ der Region ausfällt. Beim ersten Semantischen Differential werden demnach die Eigenschaftspaare nach dem Alter und beim zweiten nach Herkunft der Teilnehmer unterschieden.

In Abbildung 34 sind die Einstellungen der StudentInnen (rot) und AbsolventInnen (grün) zu sehen. Man kann relativ viele Übereinstimmungen der beiden Gruppen erkennen, es gibt lediglich kleine Unterschiede (z.B. „modern-altmodisch“) die bei dieser Aufstellung vor allem mit dem unterschiedlichen Durchschnittsalter der beiden Gruppen begründbar ist. Auf die Unterschiede bei „abgelegen-zentral“ wird etwas später noch genauer eingegangen.

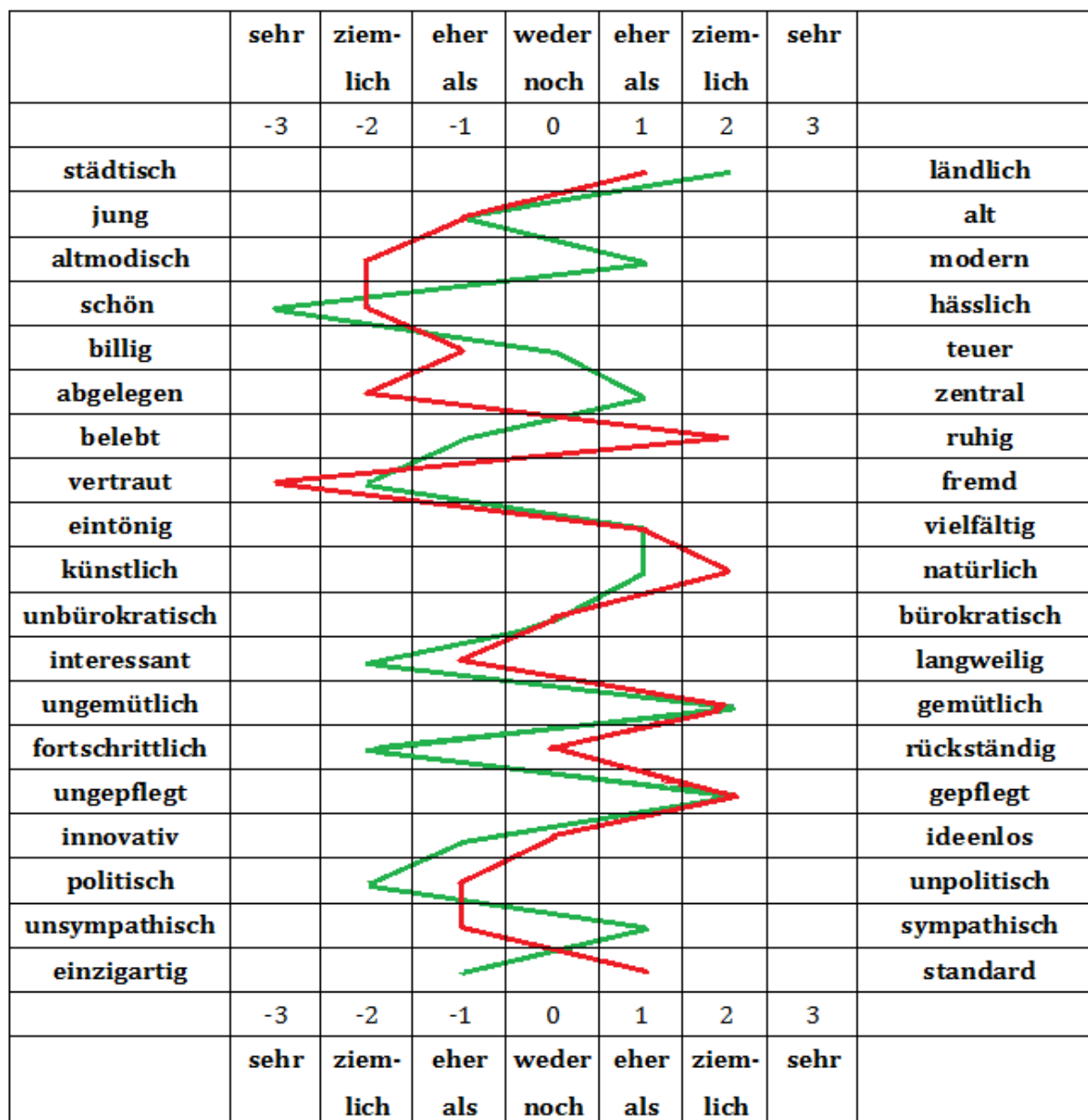


Abbildung 34 Semantisches Differential StudentInnen und AbsolventInnen

Das zweite Semantische Differential (siehe Abbildung 35) auf der anderen Seite ist etwas aussagekräftiger und zeigt in rot die Einschätzungen jener Personen die ihre Heimatgemeinde in der Region Niederösterreich Mitte haben und in grün die von außerhalb kommenden. Insgesamt stellte sich das Selbstbild aus 54 und Fremdbild aus 33 beantworteten Fragebögen zusammen.

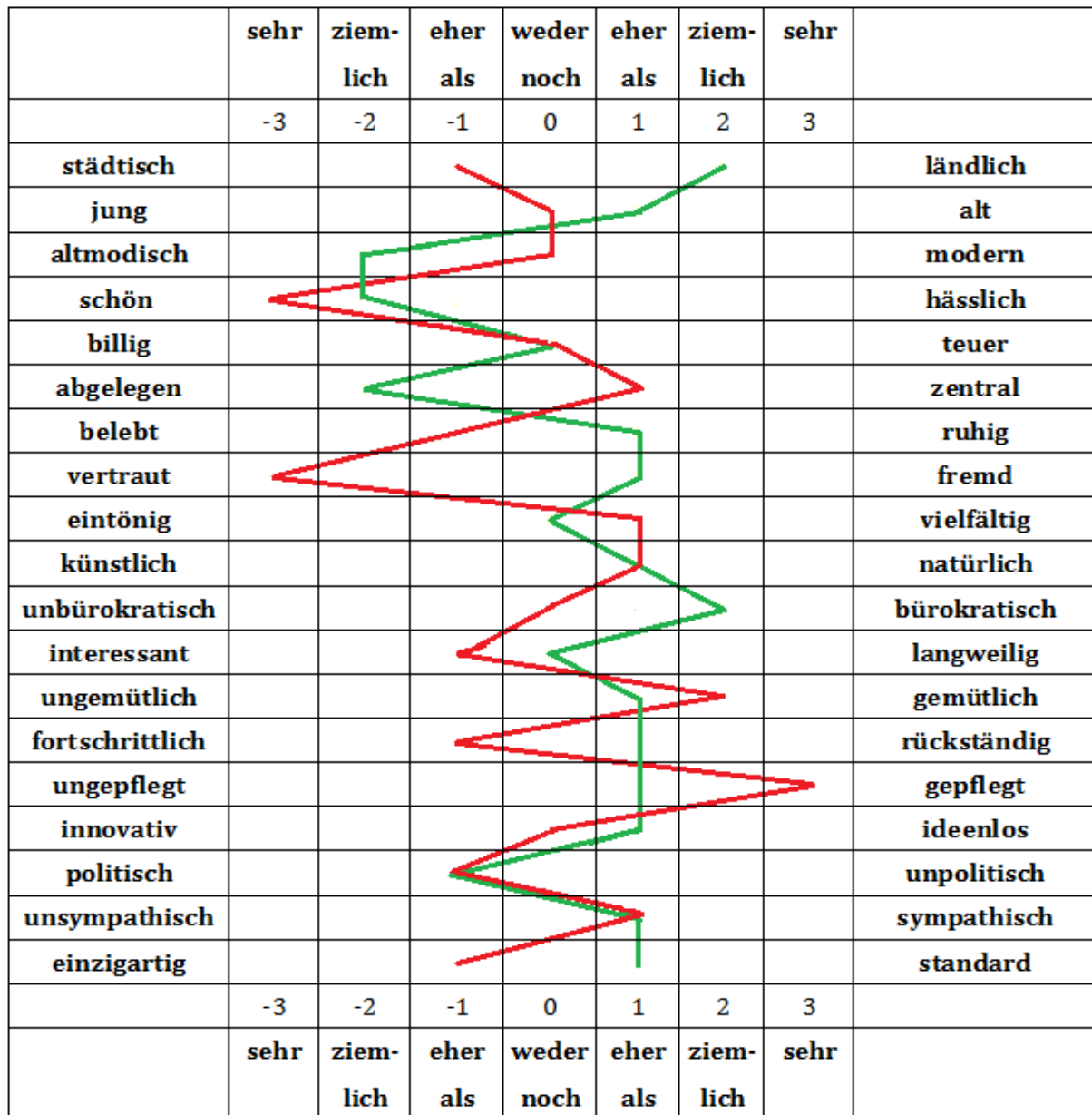


Abbildung 35 Semantisches Differential Selbstbild und Fremdbild

Bei der Selbstbild-Fremdbild Analyse sind vor allem die auffälligen Unterschiede der beiden Gruppen von Interesse; „wie unterscheiden sich Außen- und Innenperspektive der Region“ (vgl. Weichhart, Weiske und Werlen 2006 S. 49). Von den „Nachbarn“, der „Bevölkerung benachbarter Kommunen wird man oft besonders kritisch gesehen, das in Regel ein sehr differenziertes Vorstellungsbild“ vorherrscht (vgl. Weichhart, Weiske und Werlen 2006 S. 154). Das Merkmal, dass die „Außenperspektive“ der Untersuchungsregion kritischer gesehen wird, lässt sich bei dieser Analyse bestätigen. Bei der Analyse vom Semantischen Differenzial sind einige Unterschiede auffällig und werden hier näher erörtert. Während man die gegensätzlichen Aussagen bei „fremd-vertraut“ beispielsweise vernachlässigen kann, da das Ergebnis nicht weiter

verwunderlich ist oder „städtisch-ländlich“ je nach Betrachtungsweise positiv oder negativ betrachtet werden können, fallen andere „Paare“ eindeutiger auf. Da das Ziel dieser Arbeit unter anderem ist, Methoden für einen „Brain Gain“ zu finden, ist die Analyse von einigen Punkten von größerer Bedeutung, als die von jenen, die vor allem Referenzpunkte dienen.

Einer dieser wichtigeren Punkte ist eben beim Eigenschaftspaar „abgelegen-zentral“ zu suchen, wo der Unterschied bei beiden Polaritätsprofilen sehr ausgeprägt ist. Die Unterschiede bei diesem Punkt bestätigen bis zu einem gewissen Grad die bereits gewonnen Ergebnisse der Umfrage, es ist jedoch überraschend zu sehen, dass diese so stark auf der Meinung von nicht aus der Region kommenden Personen basiert. Einige mögliche Erklärungen dieses kritischen „Fremdbildes“ könnten beispielsweise bei der Untersuchungsgruppe liegen, die den Ballungsraum Wien als Vergleich hernehmen, da die überwiegende Mehrheit dieser Person von dort kommt. Für das positivere „Selbstbild“ könnte sprechen, dass das „Zentrum“ auf welches sich zentral bezieht unterschiedlich definiert wird und dieses für viele gut erreichbar ist. Nachdem dieses „Zentrum“ nicht näher definiert war und relativ viele TeilnehmerInnen aus den beiden den Städten Krems und St. Pölten bzw. deren Umlandgemeinden kommen, könnten diese als Zentren angesehen werden. Zusätzlich hat „zentral“ für alle jene, die in der Region arbeiten oder und studieren und zusätzlich aus gleicher kommen eine andere Bedeutung als für den Rest. Aus diesem Grund kann hier die Außenperspektive wichtige Rückschlüsse auf die Wettbewerbsfähigkeit der Region geben.

Bei den Eigenschaftsparen „fortschrittlich-rückständig“ und „altmodisch-modern“ welche ebenfalls einen Unterschied bei der Betrachtungsperspektive „Selbstbild-Fremdbild“ zeigten, ist eine mögliche Begründungen im Semantischen Differential der StudentInnen (siehe Abbildung 34) zu finden. Die Unterschiede speziell bei „altmodisch-modern“ sind dort deutlich stärker ausgeprägt und außerdem fließen diese Ergebnisse durch höhere Teilnehmeranzahl dieser Gruppe stärker ein. Die bereits getätigte Aussage bezüglich des unterschiedlichen Durchschnittsalters und den ebenfalls bereits erwähnten Lebenssituationen können Begründungen für dieses Ergebnis sein. Weiters sollte bei dieser Betrachtung einbezogen werden, dass die 33 dem Fremdbild zugrundeliegenden Fragebögen auf 24 StudentInnen und lediglich 9 AbsolventInnen aufgeteilt waren, weshalb speziell das Fremdbild stärker von den jüngeren TeilnehmerInnen geprägt ist als das Selbstbild.

Die eingangs erwähnte Beobachtung, dass die Außenperspektive meist eine kritischere Sicht auf der Region darstellt, kann man beispielsweise bei den klar positiven Ergebnissen der Eigenschaftspaare „ungepflegt-gepflegt“ und „schön-hässlich“ beobachten. Beide werden positiv gesehen, wobei das „Selbstbild“ bei beiden besser ausfällt. Die Ergebnisse kommen allerdings nicht überraschend, da die gute Lebensqualität in der Region während der gesamten Auswertung schon mehrmals vorgekommen ist und auch hier von beiden Gruppen lediglich bestätigt wird.

Die restlichen Eigenschaftspaare weisen bei einer näheren Betrachtung keine großen Besonderheiten auf und bestätigen lediglich die bereits gewonnenen Ergebnisse, so diese schon an anderer Stelle abgefragt wurden.

Aufgrund der relativ kleinen Untersuchungsgruppe und teilweise knappen Schwellenwerten bei der Berechnung der dargestellten Mittellinie kann es bei den beiden Semantischen Differentialen zu Unterschieden kommen. Wie schon bei der kompletten Auswertung stellen auch diese Ergebnisse lediglich eine Tendenz dar.

7.4 Analyse Untersuchungsergebnisse

Nachdem die Erkenntnisse aus der Untersuchung dargestellt wurden, wird in diesem Kapitel versucht, mit Hilfe dieser Erkenntnisse, Fragestellungen aus Kapitel 1.3 zu beantworten und sie in einem „Push-Pull Modell“ nach Lee darzustellen. Auch wenn sich beide Befragungen inhaltlich leicht unterscheiden haben, so lassen sich gemeinsame Punkte bei beiden Gruppen feststellen.

Als „Pull Faktoren“, also jene Faktoren die eine „Anziehung“ bewirken, sind bei beiden Gruppen auf jeden Fall soziale Komponenten zu nennen. Diese gehen von familiärem Hintergrund in der Region über Freundschaften und Bindungen bis zu fixen Partnerschaften, die oftmals auch Auslöser für einen Zuzug von Personen außerhalb der Region sind. Ebenfalls klar zu den „Pull-Faktoren“ kann man auch die Freizeitmöglichkeiten in der Region zählen, die mit steigendem Alter der Befragten auch als positiver Faktor an Bedeutung gewinnt.

Die Lage der Region Niederösterreich Mitte kann je nach Betrachtungswinkel ein „Push“ oder „Pull“ Faktor sein. Auf der einen Seite ist die Lebensqualität in der Region für beide Gruppen ein ganz klarer „Pull“ Faktor und auf der anderen Seite ist die Lage und (mangelnde) „Zentralität“ der Region für manche eher ein „Push“ Faktor. Er ist vor allem für all jene ein „Push Faktor“ die nicht in der Region aufgewachsen sind. Generell ist die Infrastruktur ein Thema, das von Personen aus der Region und von Personen außerhalb

der Region sehr differenziert gesehen wird. Für die Personen aus der Region ist die Lage tendenziell ein „Pull“ Faktor und für die von außerhalb kommenden ein „Push“ Faktor. Auch wenn es im Fragebogen nicht extra abgefragt wurde so könnten man beispielsweise die aktuellen Immobilienpreise, obwohl sie tendenziell stark steigen (siehe Kapitel ...), für Personen die sich in der Region dauerhaft niederlassen wollen als „Pull“ Faktor gesehen werden. Diese sind im Unterschied zu vergleichbaren Regionen in Österreich (z.B. Landeshauptstädte), gemessen an der Lage als moderat einzuschätzen.

Als einen potentiellen generellen „Push Faktor“ können in der Untersuchung die Berufs- und Karriereaussichten festgestellt werden. Ebenso werden die Verdienstmöglichkeiten bei Jobangeboten aus der Region eher schlecht von den Befragten beider Gruppen eingeschätzt. Ebenfalls zu den „Push“ Faktoren kann man die Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten in der Region zählen. Wenn auch nicht extra erwähnt kann man die Punkte „politisch“, aber auf jeden Fall „bürokratisch“ zu den „Push“ Faktoren der Untersuchung zählen.

Ein Faktor der bei der bisherigen Analyse noch nicht extra erwähnt wurde, sich aber bei der Umfrage herausgestellt hat ist, dass das Fächerangebot an den Universitäten der Region auf der einen Seite relativ gute Berufsaussichten bedeutet, aber nicht unbedingt in der Region Niederösterreich Mitte auch die entsprechenden Möglichkeiten bestehen. Das Studienangebot in den tertiären Bildungseinrichtung der Region kann man für beide Gruppen unterschiedlich zu den „Push“ und „Pull“ Faktoren zählen bzw. auch nicht. Für die Gruppe der in der Region heimischen StudentInnen macht es wenig Sinn, sie in das Modell einzugliedern, da man annehmen kann, dass sie die Entscheidung in der Region zu bleiben vom Studienangebot relativ unabhängig fällen. Die Zufriedenheit und ein optimistischer Ausblick auf ein Berufsleben mit dieser Ausbildung ist bei den Studierenden beider Gruppen vorhanden, nicht aber die Verwirklichung dieser in der Region. Vor allem bei der Gruppe jener, die einen potentiellen „Brain Gain“ bewirken sollen dient der Studienplatz in der Region als „Pull“ Faktor und die fertige Ausbildung als „Push“ Faktor. Ein systembedingter „Push“ Faktor bei dem Studienangebot ist der des Systems Fachhochschule. Zum einen ist ein positiver Faktor dieses Systems die deutlich niedrigere Länge der durchschnittlichen Studienzeiten im Vergleich zu Universitätsstudiengängen (vgl. Internetquelle 8), auf der anderen Seite verkürzt sich damit die potentielle Zeit, eine Bindung zu Studienort aufzubauen. Verstärkt wird dieser Effekt noch durch Praxiszeiten während des Studiums die man auch außerhalb der Region absolvieren kann.

Als kurzes Zwischenresumée kann man auf die erste Fragestellung: „Welche Faktoren beeinflussen die Zu- und Abwanderung junger AkademikerInnen in der Region NÖ-Mitte?“ (siehe Kapitel 1.3) folgendes antworten:

- Zuwanderung wird bei der Region Niederösterreich Mitte vor allem durch soziale Gründe und einer hohen Lebensqualität in ebendieser ausgelöst.
- Abwanderung entsteht durch fehlende Perspektiven im Berufsleben und den schlechteren Verdienstmöglichkeiten in der Region.

Die Unterschiede beider Gruppen (Personen aus der Region und von außerhalb kommenden Personen) sind naturgemäß sehr unterschiedlich und nicht mit einem Satz zu beantworten:

- Personen aus der Region haben eine starke Bindung zu dieser und sehen ihre Zukunft nicht zwingendermaßen in einer anderen. Die Tatsache, dass sich in einer anderen Region unter Umständen besser mehr verdienen lässt oder bessere Berufliche Möglichkeiten vorherrschen wird durch die hohe Lebensqualität und die soziale Einbindung wettgemacht. Die Personen aus der Region sind neben dieser guten Lebensqualität auch der Hauptgrund für Personen die von außerhalb kommen, sich überhaupt in der Region niederzulassen.
- Bei den Personen die ihre Heimatgemeinde nicht in der Region haben, wird der Region zwar eine gute Lebensqualität attestiert, doch wandern diese mehrheitlich aus der Region ab oder haben nicht vor zu bleiben, wenn sie nicht während meist recht kurzen Studienzeiten in der Region Beziehungen zu Personen aus der Region aufgebaut haben. Selbst wenn es einen adäquaten Arbeitsplatz in der Region für die Personen aus dieser Gruppe gäbe, wandern sie aus dieser leichter ab, wenn es für einen Lebenspartner keine Anstellungsmöglichkeiten gibt.

In den bisher aufgezählten Punkten wurden auch schon die weiteren Fragestellungen wie beispielsweise nach den „grundsätzlichen Beweggründen eines „Brain Drain“ bzw. „Brain Gain“ hochqualifizierter Personen aus der und in die Region geklärt; genauso wie die Sichtweisen dieser Gruppe in persönlicher und berufsbezogener Hinsicht auf die Region. Zum Abschluss werden die Ergebnisse noch in einer kurzen "SWOT" Tabelle dargestellt

7.4.1 SWOT-Analyse

Als Zusammenfassung dieses Kapitels werden die Ergebnisse in einer SWOT-Tabelle (**S**trengths (Stärken), **W**eaknesses (Schwächen), **O**pportunities (Chancen) und **T**hreats (Risiken)) zusammengefasst.

S: Stärken	W: Schwächen
⤴ Lebensqualität ⤴ Freizeitmöglichkeiten ⤴ soziale Beziehungen ⤴ günstiger Wohnraum	⤴ Infrastruktur allgemein ⤴ Berufsaussichten ⤴ Verdienstmöglichkeiten ⤴ Weiterbildungsmöglichkeiten
O: Chancen	T: Risiken
⤴ offene Stellen ⤴ StudentInnen direkt in der Region ⤴ Fachkräftemangel (siehe Kapitel 5.1)	⤴ demographischer Wandel ⤴ Anziehung durch beispielsweise Ballungsraum Wien

8. Handlungsempfehlungen

Im folgenden Kapitel sollen auf Basis der beschriebenen Theorien und der empirischen Ergebnisse Handlungsempfehlungen aufgestellt werden. Es sollen, aufbauend auf den Stärken und Schwächen der Region, Ansätze gefunden werden die dazu beitragen könnten, den Brain Drain zu verlangsamen und den Brain Gain zu unterstützen. Es werden zuerst allgemeine Vorschläge präsentiert, die eine Diskussionsgrundlage für mögliche zukünftige Projekte bieten können, und danach wird eine mögliche Umsetzung des in Kapitel 4.3 beschriebenen Ansatzes von Florida beschrieben.

Einem Fachkräftemangel in der Region bzw. einem Brain Drain in der Region kann mit zwei verschiedenen Mitteln entgegengewirkt werden. Entweder man schafft es, die aus der Region stammenden Personen stärker an diese zu binden, sodass sie entweder in der Region bleiben oder nach beispielsweise einer Ausbildung wieder zurückkehren. Diesen Prozess kann man „Brain Circulation“ bezeichnen. Alternativ könnte man regionsfremden Personen einen Zuzug zu ermöglichen bzw. zu erleichtern, also einen Brain Gain herbeizuführen.

Einige der aufgelisteten Vorschläge werden ganz oder teilweise von der Region Niederösterreich Mitte bereits jetzt erfüllt und sind deshalb nicht neu. Sie sollen aber grundsätzlich als Diskussionsgrundlage dienen.

8.1 Allgemeine Vorschläge

Die tertiären Bildungseinrichtungen in der Region sind im Vergleich zu anderen Regionen ein Startvorteil der besser ausgenutzt werden muss. Durch diese kommen regionsfremde Personen in die Region die in weiterer Folge zu einem Brain Gain beitragen können. Da an den Fachhochschulen verpflichtenden Berufspraktika Teil der Ausbildung sind, wäre eine gezielte Vermarktung von Praktikumsmöglichkeiten an Betrieben aus der Region eine Möglichkeit, diese Personen an die Region zu binden. Zusätzlich wären attraktive Wohn- und Freizeitmöglichkeiten in der Region für regionsfremde StudentInnen ein möglicher Anreiz, damit diese nicht, wie so oft der Fall ist, während des Studiums in andere Ballungsräume wie Wien pendeln.

Die tertiären Bildungseinrichtungen der Region bieten teilweise Studienfächer an, die auch anderen Fachhochschulen in Österreich oder Universitäten angeboten werden. Es wäre sinnvoll, die SchülerInnen der Region stärker über die Fachhochschulen und deren Studienangebot zu Informieren, da auch eine nur für die Studienzeit geplante Abwanderung aus der Region immer die Gefahr eines dauerhaften Brain Drains beinhaltet. Ebenso könnte man dieser Gefahr mit verstärkten Praktikumsmöglichkeiten an Betrieben aus der Region bereits während der Schulzeit entgegenwirken und eine Bindung zwischen möglicherweise zukünftigen Hochqualifizierten und der lokalen Wirtschaft aufbauen.

In diesem Zusammenhang müssen auch Weiterbildungsmaßnahmen nach der Ausbildung für die berufstätige Bevölkerung ausgebaut werden. In der im Rahmen dieser Arbeit durchgeführten Arbeit stellte sich besonders bei der Gruppe der AbsolventInnen heraus, dass sich hier eine der Schwächen der Region liegt.

Für diese Punkte würde sich beispielsweise eine Plattform, wie das bereits in Region laufende Projekt „Arbeitgeberzusammenschlüsse“ (Zusammenschlüsse von Unternehmern, die sich Personal teilen, vgl. Internetquelle 9) , anbieten (siehe Kapitel 8.2).

Eine der Stärken der Region ist in diesen Zusammenhängen auf jeden Fall die Lebensqualität, die stärker vermarktet werden sollte. Das beinhaltet zwei unterschiedliche Punkte:

1. Landschaft, „Umweltqualität“, Ruhe als Standortvorteil gegenüber Städten wie Wien
2. Vielfalt in Bevölkerung stärken

Damit die im ersten Punkt genannten „Standortvorteile“ bezüglich der Lebensqualität auch nachhaltig genutzt werden können, muss vor allem die Mobilität in der Region sichergestellt werden. Da die potentiellen Anstellungsmöglichkeiten für Hochqualifizierte oftmals in oder in der Umgebung von größeren Städten der Region angesiedelt sind, ist es von Bedeutung, die verschiedenen Transportmöglichkeiten zwischen diesen und den ländlichen Gemeinden aufrechtzuerhalten. Bei den „Transportmöglichkeiten“ spielt vor dem Hintergrund steigender Energiepreise, vor allem der öffentliche Verkehr eine große Rolle.

Es wäre beim Ausbau des öffentlichen Verkehrsnetz auch wichtig, dass die Betriebszeiten den Bedürfnissen einer "modernen" Gesellschaft angepasst werden (vgl. Seite 50).

In diesem Zusammenhang ist auch zu nennen, dass beispielsweise auch das soziale Leben in den Städten verbessert werden müsste, insbesondere für Jugendliche, damit diese nicht frühzeitig für diese Bedürfnisse die Region verlassen.

Der weitere Punkt wäre die „Vielfalt in der Bevölkerung stärken“, sollte auf zwei Wegen passieren; einerseits durch Erkennen der Defizite und andererseits durch Nutzung bestehender Chancen. Die Heterogenität in der Bevölkerung ländlichen Regionen ist ebenso gegeben wie in Städten. Diese Heterogenität bezüglich „Interessen, Beruf, Qualifikation, Geschlecht, Alter, Herkunft, Ethnie“ ist aber im Gegensatz zu Städten, nur selten in den „politischen Strukturen oder den Entscheidungsgremien regionaler Entwicklungsorganisationen“ gegeben (vgl. Dax 2009 S. 37). „Das Potential von kreativen und innovativen Personen abseits des politischen Mainstreams“ sowie von Gruppen wie „Frauen, Jugendliche, MigrantInnen“ wird von „EntscheidungsträgerInnen der ländlichen Entwicklung“ oftmals nicht erkannt oder zu wenig genutzt (vgl. Dax 2009 S. 37). Es ist neben den klassischen Punkten wie „Gleichstellung zwischen Mann und Frau“ oder „der Integration von MigrantInnen“ besonders wichtig, dass möglichst alle Personengruppen in „regionale Entwicklungsprozesse“ einbezogen werden. Dazu zählen auch „Anders- und Querdenkende“ oder „alte Menschen und Jugendliche“ (vgl. Dax 2009 S. 53). In diesem Zusammenhang ist es auch wichtig, dass eine „Regionsidentität“ nicht zu eng definiert wird, weil man mit einer „Überbetonung von Traditionen oder regionalen Besonderheiten“, verschiedene Personengruppen ausschließen könnte (vgl. Dax 2009 S. 37). Diese Punkte können unter anderem mithilfe von Pilotprojekten angegangen werden die speziell die hier beschriebenen Gruppen unterstützen oder fördern würden.

Durch die "Nutzung vom kreativen Potential", dass dadurch entsteht, könnte man Ideen für neue Projekte finden.

Im Zusammenhang mit der Lebensqualität hat die Umfrage unter den AbsolventInnen gezeigt, dass die Region durchaus für die gesamte Familie attraktiv ist. Die Förderung von Erwerbsmöglichkeiten vor allem für Frauen und der Ausbau an „qualifizierter Teilzeitarbeit“ ist daher zu fördern (siehe Kapitel 8.2). In diesem Zusammenhang müssen

natürlich auch Ausbildungsmöglichkeiten sowie Kinderbetreuungs-einrichtungen für die Kinder in ausreichender Zahl, räumlich gut erreichbar, vorhanden sein. Ebenfalls könnte man mit den lokalen Betrieben gemeinsam versuchen "Vaterkarenzzeiten" zu fördern. Dies sollte neben der privaten Seite auch auf öffentlicher Seite gefördert werden.

Für die Förderung von Kreativität in der Region ist es wichtig, dass die Region auch Veränderungen und Anpassung offen gegenübersteht bzw. diese fördert. Neben der Rückgewinnung bereits ausgewanderter Hochqualifizierter ist der Zuzug von Personen aus anderen Regionen zu fördern. Für eine gezielte Anwerbung dieser wäre es wichtig, dass die Region neben den grundsätzlichen Qualifikationen, auf die bereits eingegangen wurde auch prüft, für welche Zielgruppen sie interessant ist und diese gezielt anspricht. Zielgruppen definieren sich nicht nur durch demographische Daten oder Qualifikationen sondern ebenso durch Aktivitäten, Interessen und Meinungen, politische und soziale Einstellungen oder der kultureller Zugehörigkeit (vgl. Hoyer und MacInnis 2007 S. 383). Zusammenfassend werden diese Zielgruppen als stereotypische „Lifestylegruppen“ in der Literatur zusammengefasst.

„YUPPIE: Young Urban Professional (junger berufstätiger Städter)

GUPPIE: Gay Urban Professional (schwuler berufstätiger Städter)

DINK: Double Income No Kids (doppeltes Einkommen, keine Kinder)

LOHA: Lifestyle of Health and Sustainability (gesunder und nachhaltiger Lebensstil)

LOVOS: Lifestyle of Voluntary Simplicity (Lebensstile der freiwilligen Einfachheit)

WOOF: Well Off Older Folk (wohlhabende ältere Leute)

BOBO: Bourgeois Bohemian (bürgerlicher Bohemien)

YINDIE: Young Independent (junger Unabhängiger)“

(vgl. Kerber 2009 S. 68, verändert)

Bezüglich der Lebensqualität und möglichen „Lifestylegruppen“ ist die Förderung städtischer Kulturangebote erforderlich um diese städtisch geprägten „Typen“ anzusprechen. In Zusammenhang mit diesen „Lifestylegruppen“ könnte man beispielsweise in „LOHAS“ eine mögliche Zielgruppe sehen.

8.2 Arbeitsmarkt

Nachdem jetzt einige sehr allgemeine Vorschläge präsentiert wurden, wird jetzt kurz auf den Ansatz der „qualifizierten Teilzeitarbeit“ eingegangen.

Wie bereits kurz angesprochen läuft seit einiger Zeit in der Region Niederösterreich Mitte das Projekt „Arbeitgeberzusammenschlüsse“ (vgl. Internetquelle 9), das unter anderem zum Ziel hat, hochqualifizierte Arbeitnehmer und lokale Betriebe zusammenzubringen. „Arbeitgeberzusammenschlüsse sind Kooperationen mehrerer Arbeitgeber (Unternehmen, Gemeinden, Vereine, etc.), die gemeinsam Personal beschäftigen. Dieses Personal deckt einen regelmäßigen/planbaren Bedarf der Arbeitgeber ab, der aber in keinem der Betriebe so groß ist, dass eine Vollzeitanstellung (wirtschaftlich) möglich ist. Durch die Kombination des Teilbedarfs jedes Arbeitgebers kann aber eine Vollbeschäftigung für die Beschäftigten realisiert werden.“ (vgl. Baumfeld und Fischer 2012 S. 7).

Ein anderer Ansatz der „qualifizierten Teilzeitarbeit“ aus dem Jahr 2008 kommt vom Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), der Industriellenvereinigung Österreich (IV) sowie der Wirtschaftskammer Österreich (WKO). Die Untersuchung kommt zu dem Schluss, dass „qualifizierten Teilzeitarbeit“ in vielen Bereichen positive Ergebnisse liefert, sowohl für den Arbeitgeber als auch den Arbeitnehmer. Neben den positiven Aspekten für die Arbeitnehmer, dass diese flexibler sind und sich beispielsweise Familie und Beruf besser vereinbaren lassen, ist der positive Aspekt für Arbeitgeber, dass diese Mitarbeiter „effektiver“ und „motivierter“ sind (vgl. Maierhofer, Seyer und Wagner 2008 S. 9). Es wird ebenso betont, dass Teilzeitarbeit zumeist auf den Wunsch der Mitarbeiter im Unternehmen entsteht und daher mögliche Stellen kaum nach außen ausgeschrieben werden. Auch sind Unternehmen die bereits Erfahrungen mit „qualifizierter Teilzeitarbeit“ gemacht haben, dieser gegenüber positiver eingestellt, als solche die noch keine Erfahrungen mit dieser haben, da der „organisatorische Mehraufwand“ (z.B. Koordination von MitarbeiterInnen) gefürchtet wird (vgl. Maierhofer, Seyer und Wagner 2008 S. 9).

Ein potentieller Ansatzpunkt für die Bekämpfung des Fachkräftemangels in der Region bzw. die zusätzliche Schaffung von Anstellungsverhältnissen für Hochqualifizierte kann in der Förderung der weiblichen Erwerbstätigen liegen. Vor dem Hintergrund, dass „Teilzeitarbeit“ mehrheitlich weiblich ist, könnte eine Kombination beider Ansätze („qualifizierte Teilzeitarbeit“ mit spezieller Frauenförderung) neue Lösungen schaffen, da

beide Projekte zusammen eine größere Interessentengruppe ansprechen würden. Dies könnte mit Information und Beratung bei Betrieben und der Bevölkerung geschehen.

Die Wichtigkeit eines Angebotes an Weiterbildungsmöglichkeiten zeigt sich speziell wenn man bedenkt, dass „nebenberufliche Weiterbildung“ in Form von „berufsbegleitenden Universitäts- oder Fachhochschulstudien“ auch „während der Mutterschaftskarenz“ geschehen (vgl. Weber und Fischer 2012 S. 25).

Ebenfalls könnten ältere qualifizierte Arbeitnehmer aus anderen Regionen von Interesse sein, die auf ihren eigenen Arbeitsmärkten keine Anstellungsmöglichkeiten mehr finden. Auch das Werben auf ausländischen Arbeitsmärkten könnte in zukünftigen Projekten eine Rolle spielen.

8.3 Handlungsmöglichkeiten nach „Florida“

In Kapitel 4.3 wurde bereits kurz auf die Theorie von Florida und die Kritik an dieser eingegangen. Nun soll, auch wenn die Schwachpunkte dieser Theorie bekannt sind, versucht werden, ein Modell aufzustellen, wie die positiven Aspekte zu einer Steigerung der Attraktivität der Region für Hochqualifizierte genutzt werden kann. National und international gibt es einige vergleichbare Studien zu diesem Thema, allerdings wurde selten eine so kleine Region untersucht. Es wird daher versucht aus einigen Vergleichsstudien eine praktikable Lösung für die Untersuchungsregion zusammenzustellen.

Als ersten Schritt wäre es notwendig, eine regionsspezifische Definition von potentiellen Zielgruppen („Lifestylegruppe“) an Hochqualifizierten oder Facharbeitern festzulegen, da diese in einer „ländlichen geprägten Region mit kleinen Zentren“ wie der Region Niederösterreich Mitte, eine andere sein kann, als die einer Großstadt. In Anlehnung an die „drei T’s von Florida“ (Talent, Technologie, Toleranz) könnte man in der Kategorie „Talent“ festlegen, wer in erster Linie gesucht wird. Abgestimmt auf diese Definition wäre in der Kategorie „Technologie“ die Vorgehensweise die, den „Status quo“ zu erheben, also welche Branchen und Berufe für Hochqualifizierte in der Region vorhanden sind oder welche Anstellungsverhältnisse die Region potentiell Interessierten bieten kann. In die Kategorie „Toleranz“ würden neben den Freizeitmöglichkeiten (Kultur, Sport usw.) in der Region, auch Faktoren fallen wie beispielsweise, wie es mit der Integration von

regionsfremden Personen an solchen Angeboten bisher aussieht, wie hoch generell die Beteiligung von unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen an sozialen oder politischen Prozessen in der Region ist, oder welche Angebote an Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten es für Hochqualifizierte und deren Familien gibt. Diese Fragen müssen vor dem Hintergrund eines lokalen (z.B. Wien) und globalen Konkurrenzkampfes betrachtet werden.

Zwei potentielle Gruppen die man mit oder ohne dieser Einteilung ansprechen sollte, wären zum einen die MaturantInnen aus der Region, die diese zum Studieren verlassen, und die aktuell in der Region Studierenden. Dies könnte beispielsweise über Plattformen passieren, bei der diese Gruppen regelmäßig über Neuerungen, Veranstaltungen oder auch Jobangebote in der Region informiert werden. Hochqualifizierte sind wie bereits in den vorangegangenen Kapiteln erwähnt, jene Gruppe deren Einkommen im Durchschnitt über dem der Gesamtbevölkerung liegt und sind deshalb jedenfalls ein interessanter Faktor für die lokale Wirtschaft. Eine möglichst langfristig ausgelegte Bindung an die Region ist ausserdem für eine mögliche spätere Integration am lokalen Arbeitsmarkt förderlich.

Für eine weitere Vorgehensweise des bereits begonnen Ansatzes würde sich beispielsweise der Ansatz einer vom „Industriellenvereinigung Oberösterreich“ in Auftrag gegebene Studie „Wie attraktiv ist Linz bzw. Oberösterreich für internationale Spitzenkräfte?“, die von „Pöchhacker Innovation Consulting GmbH“ durchgeführt wurde, eignen (vgl. siehe Internetquelle 10). In Abbildung 36 sind die laut dieser Studie definierten Schlüsselfaktoren aufgelistet, die einem möglichen Modell auch übernommen werden könnten.

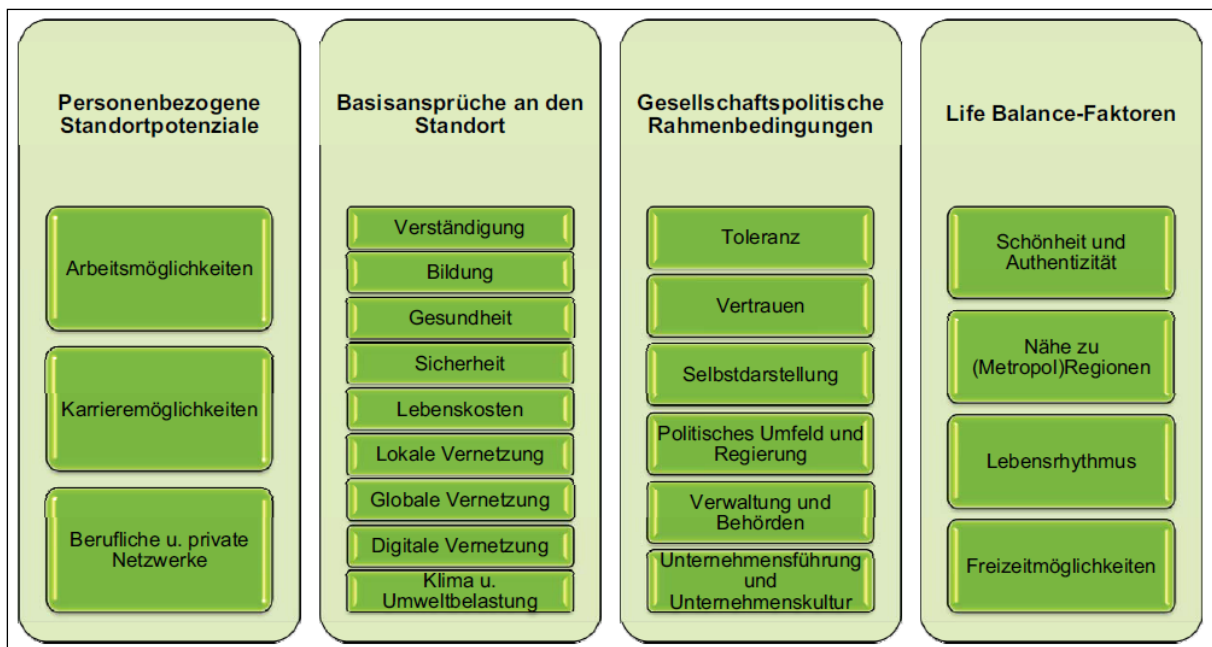


Abbildung 36 Modell (vgl. Internetquelle 10 2009 S. 39)

Der erste Schlüsselfaktor für die Hochqualifizierten (vorher als „Talent“ definiert) ist demnach „Personenbezogene Standortpotenziale“. Arbeits- und Karrieremöglichkeiten sind hinlänglich bekannt und bereits vorher in der Kategorie „Technologie“ definiert worden. Dass private und berufliche Netzwerke von Vorteil sein können um eine Verlegung des „Lebensmittelpunktes“ von Hochqualifizierten zu begünstigen ist naheliegend. Alle drei kann man generell auch als Grundvoraussetzung sehen. Der zweite Faktor die „Basisansprüche“ beschreiben jene Faktoren die für das tägliche Leben von diesen Personen und ihren Familien von Relevanz sind. Generell sind einige der hier genannten Punkte schon während der Arbeit mit dem Überbegriff „Lebensqualität“ behandelt worden. Diese Punkte müssten unabhängig von den vorangegangenen Definition in der „drei T’s“ bewertet werden. Die Punkte nach „lokaler, globaler bzw. digitaler Vernetzung, sowie „Verständigung, Sicherheit oder Gesundheit“ sind allerdings nicht zwingendermaßen auf regionaler Ebene lösbar. Die „Gesellschaftlichen Rahmenbedingungen“ decken zum größten Teil den vorher beschriebenen Faktor „Toleranz“ ab. Hier wäre auch am ehesten einer durch gezielte Projekte initiierte Punkte zu suchen. Zum einen ist bei diesen Punkten die bereits ansässige Bevölkerung gefragt zum anderen kann man einen Integrationsprozess auch beispielsweise mit Veranstaltungen fördern. Behördenwege und politisches Umfeld sind eher ein Punkt der dann interessant wird, wenn es sich um aus dem Ausland kommende Hochqualifizierte handeln würde, die mit dem österreichischen System nicht vertraut sind. Beim „Life Balance“ Punkt spielen wiederum einige subjektive Punkte als Entscheidungsgrundlage

eine Rolle. Der Punkt „Freizeitmöglichkeiten“ wurde beispielsweise bei den Umfragen der beiden Gruppen als positiver Aspekt gesehen und auch den Punkt „Schönheit und Authentizität“ könnte man frei übersetzen als „Lebensqualität“ in der Region.

Nachdem die meisten Begrifflichkeiten abgehandelt wurden, könnte ein möglicher Ablauf für ein solches Projekt, in Anlehnung an jenes aus Oberösterreich oder dem der „Arbeitgeberzusammenschlüsse“ ein zwei- oder dreistufiges Vorgehen beinhalten.

Analysephase

- ⤴ Teilnehmer bestimmen
- ⤴ Abgrenzung der Begrifflichkeiten (z.B. Ziele welche Gruppen man Ansprechen will)
- ⤴ Notwendigen Daten (z.B. Arbeitsmarktdaten) einholen werden.
- ⤴ relevanten Stellen und Beteiligten ansprechen (z.b. Hochqualifizierte aus der Region und Betriebe die solche Personen suchen)
- ⤴ Handlungsfelder definieren (z.B. Punkte aus "Basisansprüche Abbildung 36)

Handlungsfelder

- ⤴ Personen für Handlungsfelder bestimmen
- ⤴ Innerhalb der Handlungsfelder die notwendigen Schritte definieren
- ⤴ Machbarkeit dieser ersten Schritte prüfen

Umsetzung

- ⤴ Endbericht verfassen und Punkte umsetzen

Je nachdem wieviele regionale oder überregionale Akteure an so einem Projekt teilnehmen würden, desto länger müsste man einen möglichen Zeitplan berechnen.

9. Fazit

Das Ziel der vorliegenden Arbeit war es herauszufinden welche Faktoren die Zu- und Abwanderung von hochqualifizierten Personen in der Region Niederösterreich Mitte beeinflussen. Mit der Herausarbeitung der unterschiedlichen Beweggründe bezüglich der Motivation von aus der Region stammenden und den von außerhalb kommenden Personen auf sollten Instrumente bzw. Mittel gefunden werden die einen "Brain Gain" fördern und einem "Brain Drain" entgegenwirken. Diese Ziele sollten mithilfe eines Maßnahmenplanes der ebenfalls im Rahmen dieser Diplomarbeit erstellt wurde erreicht werden.

Der Schwerpunkt für die Betrachtung dieser Fragestellungen auf der regionalen Ebene waren hierfür die beiden Gruppen, die im Laufe der Diplomarbeit mittels einer empirischen Umfrage zu verschiedenen Themengebieten befragt wurde:

- ♣ aktuell Studierende an einer der fünf tertiären Bildungseinrichtungen in der Region
- ♣ bereits graduierte AkademikerInnen die sich aus zwei Gruppen zusammensetzte
 1. Personen die für ein Studium
 2. aktuell in der Region lebende und/oder arbeitende AkademikerInnen

Für die Ausarbeitung dieser Ziele wurden zuerst ein theoretischer Hintergrund an diversen Wanderungstheorien auf regionaler sowie globaler Ebene vorgestellt. Es wurden mit der Arbeit in Zusammenhang stehende Themen behandelt wie beispielsweise der "Wettbewerb der Regionen" oder "die kreative Klasse" von Richard Florida. Diese Theorien bildeten das Grundgerüst für die weiteren Untersuchungen und Auswertungen der empirischen Ergebnisse.

Es konnte in der empirischen Forschung dieser Untersuchung herausgefunden werden, dass für beide Untersuchungsgruppen die Lebensqualität in der Region als sehr zufriedenstellend angegeben wurde, aber auf der anderen Seite mögliche Karriereaussichten in der Region weniger gut bewertet wurden - das vor dem Hintergrund, dass in der Region tendenziell ein Fachkräftemangel vorherrscht.

Bei der Erstellung von verschiedenen Methoden und möglichen Handlungsempfehlungen wurden drei verschiedene Wege eingeschlagen. In einem wurden sehr allgemein gehaltene Diskussionsgrundlagen aufbereitet. Bei dem zweiten wurde eine Erweiterung eines bereits aktuell laufenden Projektes präsentiert und im dritten ein möglicher Projektvorschlag, aufbauend auf den Theorien von Richard Florida, dargestellt.

10. Literaturverzeichnis

Adams W. (ed.), 1968; The Brain Drain. New York.

Ammermüller A. und Dohmen D., 2004; Individuelle und soziale Erträge von Bildungsinvestitionen. Köln.

Appleyard R., 1989; The Impact of International Migration on Developing Countries. OECD. Paris.

Avveduto S., 2010; Mobility of PhD students and scientists. In: Baker E. und B. McGaw B. (Hrsg). In: International Encyclopedia of Education; 8 Vol S. 286-293. Oxford.

Bähr J., 1997; Bevölkerungsgeographie. Stuttgart.

Baldwin G. B., 1970; Brain Drain or Overflow. In Foreign Affairs, 48 S. 358-372. New York.

Bathelt H. und Glückler J., 2003; Wirtschaftsgeographie. Ökonomische Beziehungen in räumlicher Perspektive. Stuttgart.

Baumfeld L. und Fischer M., 2012; Kompetenzen teilen durch Arbeitgeberzusammenschlüsse - Bedarfserhebung und rechtliche Expertise als Vorbereitung für Arbeitgeberzusammenschlüsse in der Region Niederösterreich-Mitte. Wien.

Bechmann A., 2004; Das Aufkommen der Wissensgesellschaft. Barsinghausen.

Beck G., 2011; Wandern gegen den Strom. West-Ost-Migration in Deutschland seit 1990. Berlin.

Bhagwati, J. N. und Hamada K., 1974; The Brain Drain, International Integration of Markets for Professionals and Unemployment. In: Journal of Development Economics 1(1). S. 19-42. New York.

Bhagwati, J. N. und Patrington M. (ed.), 1976; Taxing the Brain Drain: A proposal. Amsterdam.

Bhagwati J. N. und Wilson J. D. (ed), 1989; Income Taxation and International Mobility. Cambridge und London.

Brandt A., Brunken K. und Gehrke J. P., 2010; Fachkräftemangel und demographischer Wandel bis 2020 - Gutachten im Auftrag der Region Hannover Teil II: Handlungsansätze für kleine und mittlere Unternehmen in der wissensintensiven Wirtschaft in der Region Hannover. Hannover und Halle.

Breinbauer A., 2007; Mobilität österreichischer und ungarischer Mathematiker. Ein Beitrag zur Brain Drain-Debatte in einem kleinen Segment Hochqualifizierter. Wien.

Breinbauer A., 2008; Langfristige Mobilität von Hochqualifizierten/WissenschaftlerInnen (Brain Drain) aus Österreich und Ungarn - Fallbeispiel MathematikerInnen. In: SWS-Rundschau (48. Jg.) Heft 2/2008. S. 167–190. Wien.

Chand S. und Clemens M., 2008; Skilled Emigration and Skill Creation: A quasi-experiment. Working Paper Number 152. Washington DC.

Cheng L. und Yang P. Q., 1998; Global interaction, global inequality and migration of highly trained to the United States. In International Migration Review 32 (3), S. 626 – 653. New York.

Chies L., 1994; Das Migrationsproblem in der Europäischen Gesellschaft. Theoretische und empirische Analyse der Bestimmungsfaktoren und Folgen internationaler Arbeitskräftewanderungen. Frankfurt am Main.

Cuhls K., 2007; The brain drain problem. In: Technological Forecasting and Social Change 74, S. 708–714. Heidelberg.

Danielzyk R. und Osterhage F., 2010; „Harte“ und „weiche“ Standortfaktoren. Wesseling.

Delapina F. und Mann C., 2011; Die Bildung für die Zukunft - Die Bildung der Zukunft. St. Pölten. http://www.noe-fb.at/uploads/Bildung2011web_3265_DE_FILE_NAME.pdf

Docquier F., 2007; Brain Drain and Inequality Across Nations. In: Agence Francaise de Développement (ed.) Migration and Development: Mutual Benefits? Proceedings of the 4th AFD-EUDN Conference 2006. S. 83–122. Paris.

Englmann B., Müller M. u.a., 2007; Brain Waste – Die Anerkennung von ausländischen Qualifikationen in Deutschland Augsburg. <http://www.berufliche-anerkennung.de/brain%20waste.pdf>

- Ette A. und Sauer L., 2010;** Auswanderung aus Deutschland. Daten und Analysen zur internationalen Migration deutscher Staatsbürger. Wiesbaden.
- Faist T., 1997;** Migration und der Transfer sozialen Kapitals oder: Warum gibt es relativ wenige internationale Migranten? In: Pries L. (Hrsg.): Transnationale Migration (=soziale Welt, Sonderband 12). S. 64-84. Baden-Baden.
- Fassmann H. und Meusbürger P., 1997;** Arbeitsmarktgeographie. Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit im räumlichen Kontext. Stuttgart.
- Feser H. D., Schmitt R. und von Malottki C., 2008;** Migrationsmodelle - Ein kritischer Literaturbericht im Hinblick auf Binnenwanderung. In: Volkswirtschaftliche Diskussionsbeiträge Nr. 25-08 S. 1-29. Kaiserslautern.
- Findlay A., 1993;** New technology, high-level labour movements and the concept of the brain drain. In: OECD: The changing course of international labour migration. Paris.
- Fischer J., Schwach S. und Tomaschek B., 2011;** Österreich – Zahlen – Daten – Fakten. Wien.
- Florida R., 2002;** The Rise of the Creative Class. New York.
- Florida R., 2002;** The Economic Geography of Talent. In: Annals of the Association of American Geographers, 92(4). S. 743-755. Oxford.
- Florida R. und Tinagli I. 2004;** Europe in the creative age. London.
- Florida R., 2005;** Cities and the Creative Class. New York und London.
- Gackstatter S., 2010;** Die Attraktivität der Region Heilbronn-Franken aus Sicht von Hochqualifizierten. Würzburg.
- Gaßler S., 2004;** Brain Drain gleich Brain Waste?: die Migration von qualifizierten NigerianerInnen aus ihrem Heimatland und ihre Einstufung am österreichischen Arbeitsmarkt. Wien.
- Giannoccolo P., 2004;** The Brain Drain. A Survey of the Literature. Bologna.
- Glaeser E.L. 2004;** Review of Richard Florida's "The rise of the creative class"; Regional Science and Urban Economics, Vol. 35 Nr.5. S. 593-596. Boston.

Grabow B., Henckel B. und Holbach-Grömig B., 1995; Weiche Standortfaktoren. Stuttgart.

Han P., 2006; Theorien zur internationalen Migration. Ausgewählte interdisziplinäre Migrationstheorien und deren zentralen Aussagen. Stuttgart.

Haug S., 2000; Klassische und neuere Theorien der Migration. Arbeitspapiere – In: Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung Nr. 30. Mannheim.

Haug S. und Sauer L., 2006; Bestimmungsfaktoren internationaler Migration – ein Überblick über Theorien zur Erklärung von Wanderungen. In: Sozialwissenschaftlicher Fachinformationsdienst „Migration und ethnische Minderheiten“, Band 1/2006. S. 7-34. Bonn.

Heß B., 2009; Zuwanderung von Hochqualifizierten aus Drittstaaten nach Deutschland. Nürnberg.

Hillmann F. und Rudolph H., 1996; Jenseits des brain drain. In: Discussion Paper FS I 96 – 103 Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung. Berlin.

Hofmann A., 2001; Humankapital als Standortfaktor. Aachen.

Hogrefe J., 2002; Brain Drain- Für mehr Wachstum und Wohlstand?. Kiel.
<http://willmann.com/~gerald/fmsem/hogrefe.pdf>

Hoyer W. und MacInnis D., 2007; Consumer Behavior. Boston und New York.

Hoyman M. und Faricy C., 2009; It Takes a Village: A Test of the Creative Class, Social Capital and Human Capital Theories. In: *Urban Affairs Review*, 44. S. 311-333. Chicago.

Hunger U., 2002; The “Brain Gain” Hypothesis: Third-World Elites in Industrialized Countries and Socioeconomic Development in their Home Country. Working Paper 47. San Diego.

Hunger U., 2003; Vom Brain Drain zum Brain Gain Die Auswirkungen der Migration von Hochqualifizierten auf Abgabe- und Aufnahmeländer. Bonn.

Iredale R., 1999; The Need to Import Skilled Personnel: factors favouring and Hindering Its International Mobility. In: *International migration*, 37(1) S. 89-123. New York.

Iredale R., 2005; Balancing the Benefits and Costs of Skilled Migration in the Asia-Pacific Region. In: IOM (International Organization for Migration) (ed.) World Migration 2005. S. 221 – 237. Genf.

Jahr V., Schomburg H. und Teichler U., 2002; Internationale Mobilität von Absolventinnen und Absolventen europäischer Hochschulen. Kassel.

Kangasmieni M., Winters A.L. und Commander S., 2004; Is the Medical Brain Drain Beneficial? Evidence from Overseas Doctors in the UK”, manuscript, Center for Economic Performance, London School of Economics. London.

Keeley B., 2007; Humankapital - Wie Wissen unser Leben bestimmt. In: OECD Insights. Paris.

Kerber N., 2009; Regionen als Arbeitgebermarke am Beispiel des Wirtschaftsraumes Außerfern. Innsbruck.

Khadria B., 2008; India; skilled migration to developed countries, labour migration to the Gulf. In: Castles S. und Delgado Wise R. (eds) Migration and Development: Perspectives from the South. Genf.

Koch J. und Mohr J., 2006; Gute Fächer, schlechte Fächer. In: Der Spiegel 50/2006, S. 64-79. Hamburg.

Koellreuter C., Kämpf R. und Wagner A., 2008; Metrobasel: Lebensqualität als Standortfaktor. Schlussbericht. Basel.

Kraler A. und Parnreiter C., 2005; Migration Theoretisieren. In: Prokla-Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft (2005), Nr. 140, 35, 3. S. 327-344. Münster.

Kröhnert S., 2007; Migration – eine Einführung. Berlin. http://www.berlin-institut.org/fileadmin/user_upload/handbuch_texte/pdf_Kroehnert_Migration_Einfuehrung.pdf

Kröhnert S., Morgenstern A. und Klingholz R., 2007; Talente, Technologie und Toleranz – wo Deutschland Zukunft hat. Köln. (http://www.berlin-institut.org/fileadmin/user_upload/Studien/TTT_Webversion.pdf)

Lee E. S., 1966: A Theory of Migration. In: 3 Demography 47, S. 49-56. Philadelphia.

Lehmann A., 2008; Gründe und Folgen des Brain Drain in Mecklenburg-Vorpommern. Zur Abwanderung in einem ostdeutschen Flächenland. Rostocker Informationen zu Politik und Verwaltung Heft 28. Rostock.

Lewis W. A. L., 1954; Economic Development with Unlimited Supplies of Labor. Manchester.

Lowell L. B., Findlay A. und Stewart E., 2004; Brain Strain: Optimising Highly Skilled Migration from Developing Countries. London.

Mackensen R., Vanberg M. und Krämer K., 1975; Probleme regionaler Mobilität: Ergebnisse und Lücken der Forschung zur gegenwärtigen Situation in der Bundesrepublik Deutschland/Berlin (West). Göttingen.

Maierhofer L., Seyer B. und Wagner J., 2008; Potenziale für qualifizierte Teilzeitarbeit in Österreich - Eine empirische Untersuchung in ausgewählten Betrieben. Wien.

Mayring P., 2003; Qualitative Inhaltsanalyse – Grundlagen und Techniken. Weinheim und Basel.

Meusbürger P., 1998; Bildungsgeographie. Wissen und Ausbildung in einer räumlichen Dimension. Heidelberg.

Meusbürger P., 2008; Arbeitsplatzangebot, Bildungsverhalten und Mobilität von Hochqualifizierten. In: Friedrich, K. und Schultz, A. (Hrsg.): Brain drain oder brain circulation? Konsequenzen und Perspektiven der Ost-West-Migration. S. 31-41. Leipzig.

Minichberger C., 2011; Migration und Identität - Abwanderung von Hochqualifizierten - ein Beitrag zur Brain Drain Debatte. Wien.

Mossig I., 2012; Stichproben, Stichprobenauswahlverfahren und Berechnung des minimal erforderlichen Stichprobenumfangs. In: Beiträge zur Wirtschaftsgeographie und Regionalentwicklung Nr. 1-2012. Bremen.

Mundende C. D. 1989; The Brain Drain and Developing Countries. In: Appleyard Reginald (Hrsg.): The Impact of International Migration on Developing Countries. OECD, S. 183-195. Paris.

Mountford A., 1997; Can A Brain Drain be Good for Growth? In: Journal of Development Economics Vol 53 (1997) S. 287-303. Tilburg.

Myrdal G. 1957; Economic Theory and Underdeveloped Regions. London.

OECD 1995; Manual on the measurement of human resources devoted to S&T ("CANBERRA MANUAL"). Paris.

OECD 2003; International Mobility of the Highly Skilled. Paris.

OECD 2004; Internationalisation and Trade in Higher Education. Opportunities and Challenges. Paris.

OECD 2007; Humankapital. Wie Wissen unser Leben bestimmt. Paris.

OECD 2008; The global competition for talent. Mobility of the highly skilled. Paris.

Özden Ç. und Schiff M. (Hrsg), 2006; International migration, remittances and the brain drain. Washington DC.

Peck J., 2005; Struggling with the Creative Class. In: International Journal of Urban and Regional Research. S. 740–770. New York.

Probst R., 2000; Question Wording – Zur Formulierung von Fragebogen Fragen. Mannheim.

Ravenstein E., 1885; The Laws of Migration. In: Journal of the Statistical Society 48. S. 167-235. London.

Schätzl L. 2001; Wirtschaftsgeographie 1. Theorie. Paderborn, München, Wien und Zürich.

Schipfer R. K., 2005; Der Wandel der Bevölkerungsstruktur in Österreich – Auswirkungen auf Regionen und Kommunen. Wien.

Schneeberger A. und Petanovitsch A., 2010; Zwischen Akademikermangel und prekärer Beschäftigung. Zur Bewährung der Hochschulexpansion am Arbeitsmarkt. (ibw-Forschungsbericht 153). Wien.

Schneeberger A., Petanovitsch A. und Nowak S., 2012; Fachkräftebedarf und Qualifizierungsstrategien der Wirtschaft in Niederösterreich – Unternehmensbefragung und Stellenangebotsanalyse (ibw-Forschungsbericht 164). Wien.

Schneider K., 2004; Die Teilnahme und die Nicht-Teilnahme Erwachsener an Weiterbildung. Theorieartige Aussage zur Erklärung der Handlungsinitiierung. Bad Heilbrunn.

Schulz A., 2008; Brain Drain aus Ostdeutschland – Vorläufige Ergebnisse des DFG Forschungsprojektes. In: Friedrich, K. und Schultz, A. (Hrsg.): Brain drain oder brain circulation? Konsequenzen und Perspektiven der Ost-West-Migration. S. 51-62. Leipzig.

Schütte G., 2008; Die neue Landkarte akademischer Mobilität. In: Wettlauf ums Wissen: Außenwissenschaftspolitik im Zeitalter der Wissensrevolution. Außenwissenschaftspolitik im Zeitalter der Wissensrevolution. S. 92-103. Berlin.

Schwabe M., 2006; Regionale Muster der Verteilung des Humankapitals in Österreich. In: Statistische Nachrichten 9 S. 797-807. Wien.

Schwarz K., 1969; Analyse der räumlichen Bevölkerungsbewegung, Abhandlungen 58, Akademie für Raumforschung und Landesplanung. Hannover.

Sjastaad, L., 1962; The Costs and Returns of Human Migration. In: The Journal of Political Economy, 70. S.80-93. Chicago.

Smith P., 2006; From brain drain to brain gain. In: UNESCO Education today; Vol.:18. Paris. <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001477/147739e.pdf> (08.02.2012)

Stark O., Helmenstein C. und Prskawetz A., 1997; A brain gain with a brain drain. Wien.

Stieger J. M., 2010; Humankapitalverlust in ländlichen Räumen, Eine qualitative Bestandsaufnahme des regionalen Brain Drain am Beispiel des Außerfern. Innsbruck.

Straubhaar T., 1996; Standortbedingungen im globalen Wettbewerb. In: R. Biskup (Hrsg.,) Globalisierung und Wettbewerb. S. 217-239. Bern, Stuttgart und Wien.

Straubhaar T., 2000; International mobility of the highly skilled: brain gain, brain drain or brain exchange. In: HWWA Discussion Paper, No. 88. Hamburg.

Syllaba C., Sellinger J. und Morgeditsch W., 2011; Bildungsatlas Niederösterreich 2011/12. St. Pölten.

- Todisco E., 2003;** Human, Brain and Knowledge Mobility = Part 2, Defining Brain Drain. MERIT, S. 17 -43. Brüssel.
- Treibel A., 1999;** Migration in modernen Gesellschaften. Soziale Folgen von Einwanderung, Gastarbeit und Flucht. München.
- Weber G. und Fischer T., 2012;** Gehen oder Bleiben? Die Motive des Wanderungs- und Bleibeverhaltens junger Frauen im ländlichen Raum der Steiermark und die daraus resultierenden Handlungsoptionen. Graz.
- Weichhart P., 2000;** Designerregionen – Antworten auf die Herausforderungen des globalen Standortwettbewerbs? – In: Informationen zur Raumentwicklung, 9/10.2000, S. 549-566. Salzburg.
- Weichhart P., 2001;** Europaregion Salzburg - Grenzüberschreitende Kooperation als Chance für die Positionierung im Wettbewerb der Regionen. - In: SIR-Mitteilungen und Berichte Band 29/2001 S. 7 – 18. Wien.
- Weichhart P., 2002;** Glocalization – Die Globalisierung und ihre Auswirkungen auf die Regionen. – In: Dachs H. und Floimair R., Hrsg., Salzburger Jahrbuch für Politik 2001. – Salzburg, (Schriftenreihe des Landespressebüros, Sonderpublikationen, Nr. 180). S. 9-21. Salzburg.
- Weichhart P., Weiske C. und Werlen B., 2006;** Place Identity und Images. Das Beispiel Eisenhüttenstadt. Wien.
- Wolburg M., 2001;** On Brain Drain, Brain Gain und Brain Exchange within Europe. Baden-Baden.
- van den Berg L. und Russo A. P., 2003;** The Student City: Strategic Planning for Students' Communities in EU Cities. Rotterdam.
- Zelinsky W. 1971;** The Hypothesis of the Mobility Transition. In: Geographic Review (61) S. 219-249. New York.

10.1 Internetquellen

Alle Internetquellen wurden am 17.10.2012 auf ihre Aktualität geprüft

Internetquelle 1

http://www.noe-mitte.at/dokumente/Serviceheft_noe-mitte2012_2.4.12.pdf

Internetquelle 2

<http://www.noe-mitte.at/?kat=15&mkat=15&op=2&lang=>

Internetquelle 3

<http://www.iv-niederoesterreich.at/b314>

Internetquelle 4

http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bildung_und_kultur/formales_bildungswesen/universitaeten_studium/index.html

Internetquelle 5

http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bildung_und_kultur/bildungsstand_der_bevoelkerung/index.html

Internetquelle 6

http://www.oerok-atlas.at/data/pdf/2011_OEROK-Prognosen_WB_0930.pdf

Internetquelle 7

<http://www.immonet.at/de/immobilienpreisspiegel-niederoesterreich.htm>

Internetquelle 8

<http://www.jugendinfo-noe.at/content/2011/03/uni-vs-fh/>

Internetquelle 9

<http://www.arbeitgeberzusammenschluesse.at/>

Internetquelle 10

http://www.linz.at/images/Studie_Industriellenvereinigung_Ooe_2009.pdf

Links Bildungseinrichtungen in der Region Niederösterreich Mitte:

FH St. Pölten

www.fhstp.ac.at/

IMC FH Krems

<http://www.fh-krems.ac.at/>

New Design University (St. Pölten)

<http://www.ndu.ac.at/>

Donau Universität Krems

<http://www.donau-uni.ac.at/>

FH Wiener Neustadt – Campus Tulln

<http://www.tulln.fhwn.ac.at/>

11. Anhang

Für die Befragung der beiden Gruppen wurden folgende Fragebögen mit jeweils einem Einleitungstext verwendet.

Fragebogen StudentInnen

FRAGESTELLUNG "BRAIN DRAIN-BRAIN GAIN" IN DER REGION NÖ-MITTE (StudentInnen)

Im Rahmen meiner Diplomarbeit in Geographie führe ich gemeinsam mit dem Regionalverband noe-mitte eine Umfrage zu dem Thema "Brain Drain bzw. Brain Gain" in der Region NÖ-Mitte durch. Unter "Brain Drain bzw. Brain Gain" versteht man die Abwanderung hochqualifizierter Arbeitskräfte aus bzw. in eine Region.

Der Regionalverband noe-mitte (<http://www.noie-mitte.at>) beschäftigt sich mit Fragen der Regionalentwicklung in der Hauptregion NÖ-Mitte. Diese Region besteht aus 98 Gemeinden im Niederösterreichischen Zentralraum und wurde 2002 mit einem Beschluss des NÖ-Landtages als 5. Hauptregion Niederösterreichs "neu geschaffen" - zusätzlich zum Industrie,- Most- Wald- und Weinviertel. Neben der Landeshauptstadt St. Pölten und der Statutarstadt Krems an der Donau umfasst die Region NÖ-Mitte, Gemeinden in den Bezirken Krems Land, Lilienfeld, Melk, St. Pölten Land, Tulln und Wien-Umgebung (<http://www.noie-mitte.at/karten.htm>).

Die gegenständliche Umfrage soll dazu dienen die Motivation & Mobilität hochqualifizierter Arbeitskräfte in NÖ-Mitte besser zu verstehen - aus diesen Erkenntnissen heraus wollen wir Maßnahmen entwickeln, die die Region attraktiver für diese Zielgruppe machen. Wir bedanken uns im Voraus für Ihre Teilnahme an der Umfrage - das Ausfüllen des Fragebogens wird ca. 10 bis 15 Minuten in Anspruch nehmen. Danke für Ihren Beitrag zur Weiterentwicklung der Region NÖ-Mitte!

Paul Binder, Student an der Universität Wien und DI Reinhard M. Weitzer, Geschäftsführer des Regionalverbands noe-mitte

Frage 1. Persönliche Daten (Geschlecht)

☐ Weiblich

☐ Männlich

Frage 2. Persönliche Daten (Alter)

- ☐ < 21 Jahre
- ☐ 21 - 25 Jahre
- ☐ 26 - 30 Jahre
- ☐ 31 - 35 Jahre
- ☐ > 35 Jahre

Frage 3. Persönliche Daten Herkunft: Bitte Bezirk bzw. Stadt ankreuzen oder bei "Sonstige" PLZ und Ort eintragen

- ☐ Krems an der Donau
- ☐ Bezirk Krems-Land
- ☐ Bezirk Lilienfeld
- ☐ Bezirk Melk
- ☐ St. Pölten Stadt
- ☐ Bezirk St. Pölten-Land
- ☐ Bezirk Tulln
- ☐ Bezirk Wien Umgebung

☐ Sonstiges:

-- Frage 3.1. Persönliche Daten Falls Sie nicht aus der Region NÖ-Mitte kommen, seit wann studieren Sie in der Region NÖ-Mitte?

- ☐ ≤ 1 Jahr
- ☐ < 5 Jahre
- ☐ ≥ 5 Jahre

☐ Sonstiges:

Frage 4. Welche Studienrichtung studieren Sie? (bitte eintragen)

-- Frage 4.1. An welcher Universität bzw. Fachhochschule studieren Sie? (bitte eintragen)

-- Frage 4.2. Falls Sie weitere Studienrichtungen studieren, bitte hier eintragen inklusive Universität bzw. Fachhochschule:

Frage 5. Voraussichtliches Ende des Studiums: (bitte eintragen)

-- Frage 5.1. Falls weitere Studienrichtungen studiert werden, bitte das voraussichtliches Ende des Studiums eintragen.

Frage 6. War Ihnen die ungefähre Abgrenzung der Region NÖ-Mitte vor der Befragung bekannt?

☐ Ja

☐ Nein

Frage 7. Befindet sich Ihr aktueller Hauptwohnsitz in der Region NÖ-Mitte? Die Region NÖ-Mitte umfasst neben den beiden Städten Krems an der Donau und St. Pölten, Gemeinden in den Bezirken Krems-Land, Lilienfeld, Melk, St. Pölten-Land, Tulln und Wien-Umgebung

☐ Ja

☐ Nein

-- Frage 7.1. Falls sich Ihr Hauptwohnsitz nicht in der Region NÖ-Mitte befindet, wie oft fahren Sie nach Hause?

☐ Täglich

☐ Mehrmals in der Woche

☐ Am Wochenende

☐ 1x im Monat

☐ Sonstiges:

Frage 8. Welche Gründe waren für die Wahl Ihres Studiums entscheidend?

(Mehrfachnennungen möglich)

- ☐ Persönliches Interesse am Fach
- ☐ Berufsaussichten in der Region
- ☐ Berufsaussichten generell
- ☐ Nähe zum Heimatort
- ☐ Soziale Gründe (Familie, Freunde, Partner)
- ☐ Studienangebot
- ☐ Studienplatz an dieser Universität oder FH vorhanden (Falls Studienrichtung an mehreren Orten angeboten wird)
- ☐ Verdienstmöglichkeiten
- ☐ Sonstiges:

Frage 9. Wo haben Sie sich vor Ihrem Studium über den Studienplatz informiert?

(Mehrfachnennungen möglich)

- ☐ Homepages der Universitäten oder Fachhochschulen
- ☐ Informationsveranstaltungen (z.B.: "BeSt" oder Schule)
- ☐ Persönliche Einschätzung der Berufsaussichten nach dem Studium
- ☐ Familie, Freunde, usw.
- ☐ Praktikum während der Schulzeit
- ☐ Sonstiges:

Frage 10. Sind Sie mit der Wahl Ihres Studiums zufrieden?

- ☐ Ja
- ☐ Eher Ja
- ☐ Eher Nein
- ☐ Nein

Frage 11. Können Sie sich vorstellen, nach Abschluss Ihres Studiums in der Region zu bleiben?

- ☐ JA (Bitte Frage 11.1 und 11.2 beantworten und dann weiter Frage 12)
- ☐ EHER JA (Bitte Frage 11.1 und 11.2 beantworten und dann weiter Frage 12)
- ☐ EHER NEIN (Bitte Frage 11.3 bis 11.5 beantworten und dann weiter Frage 12)
- ☐ NEIN (Bitte Frage 11.3 bis 11.5 beantworten und dann weiter Frage 12)

Frage 11.1. Sehen Sie in der Region NÖ-Mitte eher einen potentiellen Wohn- oder Arbeitsplatz? Frage 11 wurde mit JA oder EHER JA beantwortet

- ☐ Wohnort
- ☐ Arbeitsplatz
- ☐ Beides möglich

Frage 11.2. Wenn Sie sich für einen Punkt entscheiden müssten, welcher der folgenden Punkte ist Ihrer Meinung nach der Wichtigste für die Entscheidung in der Region NÖ-Mitte zu bleiben? Frage 11 wurde mit JA oder EHER JA beantwortet

- ☐ Arbeitsplatz bzw. Berufs- und Karriereaussichten
- ☐ Wohnraum bereits vorhanden (Haus, Wohnung oder Grundstück)
- ☐ Soziale Gründe (Familie, Freunde, Partner)
- ☐ Lebensqualität in der Region
- ☐ Sonstiges:

Frage 11.3. Könnten Sie sich vorstellen zu einem späteren Zeitpunkt wieder in die Region zurückzukehren? Frage 11 wurde mit NEIN oder EHER NEIN beantwortet

- ☐ Ja
- ☐ Nein
- ☐ Unter gewissen Umständen vielleicht (wenn möglich, bitte Gründe in Frage 11.3.1 eintragen)
- ☐ weiß nicht

Frage 11.3.1 Gründe, unter denen Ich mir eine spätere Rückkehr in die Region NÖ-Mitte vorstellen könnte? Frage 11 wurde mit NEIN oder EHER NEIN beantwortet

Frage 11.4. Welche der folgenden Punkte, sprechen Ihrer Meinung nach, dagegen in der Region NÖ-Mitte zu bleiben? (Mehrfachnennungen möglich) Frage 11 wurde mit NEIN oder EHER NEIN beantwortet

- ☐ Fehlender Arbeitsplatz bzw. Berufs- und Karriereaussichten
- ☐ Wohnraum zu teuer oder zu unattraktiv
- ☐ Keine oder minimale soziale Bindung zur Region
- ☐ Lebensqualität in der Region entspricht nicht meinen Bedürfnissen
- ☐ PartnerIn und/bzw. Ich kommen aus einer anderen Region und werden abwandern
- ☐ Infrastruktur in der Region entspricht nicht meinen Bedürfnissen
- ☐ Sonstiges:

Frage 11.5 Falls nicht, können Sie weitere Gründe hierfür nennen? Frage 11 wurde mit NEIN oder EHER NEIN beantwortet

Frage 12. Wie sieht es Ihrer Ansicht nach mit den Berufsaussichten nach Ihrem Studium in der Region NÖ-Mitte aus?

- ☐ Gut
- ☐ Eher Gut
- ☐ Eher Schlecht
- ☐ Schlecht
- ☐ weiß nicht

-- Frage 12.1. Falls ein/e PartnerIn vorhanden: Wie sieht es Ihrer Ansicht nach mit den Berufsaussichten für den/die PartnerIn in der Region NÖ-Mitte aus?

- ☐ Gut
- ☐ Eher Gut
- ☐ Eher Schlecht
- ☐ Schlecht
- ☐ weiß nicht

Frage 13. Wie sieht es Ihrer Ansicht nach mit den Verdienstmöglichkeiten nach Ihrem Studium in der Region NÖ-Mitte aus?

- ☐ Gut
☐ Eher Gut
☐ Eher Schlecht
☐ Schlecht
☐ weiß nicht

-- Frage 13.1. Falls ein/e PartnerIn vorhanden: Wie sieht es Ihrer Ansicht nach mit den Verdienstmöglichkeiten für den/die PartnerIn in der Region NÖ-Mitte aus?

- ☐ Gut
☐ Eher Gut
☐ Eher Schlecht
☐ Schlecht
☐ weiß nicht

Frage 14. Bitte geben Sie auf der Skala von 1 - 5 an, wie sehr sich Ihrer Meinung nach folgende Punkte in der Region NÖ-Mitte im Vergleich zu einer Großstadt wie z.B.: Wien verwirklichen lassen? 1=Lässt sich in NÖ-Mitte besser umsetzen als in einer Großstadt 3=kein Unterschied zwischen NÖ-Mitte und einer Großstadt 5=schlechter als in Großstadt.

	1	2	3	4	5
Vereinbarkeit von Beruf und Familie	●	●	●	●	●
Lebensqualität	●	●	●	●	●
berufliche Aufstiegschancen	●	●	●	●	●
Einkommen	●	●	●	●	●
Ausbildungsmöglichkeiten für Kinder	●	●	●	●	●
Berufsaussichten des Lebenspartners	●	●	●	●	●
Weiterbildungsmöglichkeiten	●	●	●	●	●
Freizeitangebot	●	●	●	●	●

Fragebogen AbsolventInnen

FRAGESTELLUNG "BRAIN DRAIN-BRAIN GAIN" IN DER REGION NIEDERÖSTERREICH-MITTE (AbsolventInnen)

Im Rahmen meiner Diplomarbeit in Geographie führe ich gemeinsam mit dem Regionalverband noe-mitte eine Umfrage zu dem Thema "Brain Drain bzw. Brain Gain" in der Region NÖ-Mitte durch. Unter "Brain Drain bzw. Brain Gain" versteht man die Abwanderung hochqualifizierter Arbeitskräfte aus bzw. in eine Region.

Der Regionalverband noe-mitte (<http://www.no-e-mitte.at>) beschäftigt sich mit Fragen der Regionalentwicklung in der Hauptregion NÖ-Mitte. Diese Region besteht aus 98 Gemeinden im Niederösterreichischen Zentralraum und wurde 2002 mit einem Beschluss des NÖ-Landtages als 5. Hauptregion Niederösterreichs "neu geschaffen" - zusätzlich zum Industrie,- Most- Wald- und Weinviertel. Neben der Landeshauptstadt St. Pölten und der Statutarstadt Krems an der Donau umfasst die Region NÖ-Mitte, Gemeinden in den Bezirken Krems Land, Lilienfeld, Melk, St. Pölten Land, Tulln und Wien-Umgebung (<http://www.no-e-mitte.at/karten.htm>).

Die gegenständliche Umfrage soll dazu dienen die Motivation & Mobilität hochqualifizierter Arbeitskräfte in NÖ-Mitte besser zu verstehen - aus diesen Erkenntnissen heraus wollen wir Maßnahmen entwickeln, die die Region attraktiver für diese Zielgruppe machen. Wir bedanken uns im Voraus für Ihre Teilnahme an der Umfrage - das Ausfüllen des Fragebogens wird ca. 10 bis 15 Minuten in Anspruch nehmen. Danke für Ihren Beitrag zur Weiterentwicklung der Region NÖ-Mitte!

Paul Binder, Student an der Universität Wien und DI Reinhard M. Weitzer, Geschäftsführer des Regionalverbands noe-mitte

Frage 1. War Ihnen die ungefähre Abgrenzung der Region NÖ-Mitte vor der Befragung bekannt?

☐ Ja

☐ Nein

Frage 2. Persönliche Daten (Geschlecht)

☐ Weiblich

☐ Männlich

Frage 3. Persönliche Daten (Alter)

- ☐ ≤ 25 Jahre
- ☐ 26 - 30 Jahre
- ☐ 31 - 35 Jahre
- ☐ 36 - 40 Jahre
- ☐ 41 - 45 Jahre
- ☐ > 45 Jahre

Frage 4. Persönliche Daten Wie sieht Ihre derzeitige Lebenssituation aus?

- ☐ Single
- ☐ Single mit Kindern
- ☐ Partnerschaft ohne Kinder
- ☐ Partnerschaft mit Kinder
- ☐ Keine Angabe
- ☐ Sonstiges:

Frage 5. Wo befindet sich Ihr derzeitiger Hauptwhonsitz (bitte PLZ und Ort eintragen)

Frage 6. Wo befindet sich Ihr derzeitiger Arbeitsplatz (bitte PLZ und Ort eintragen)

Frage 7. Ihre Heimatgemeinde befindet sich Bitte Bezirk bzw. Stadt (ankreuzen oder bei "Sonstige" PLZ und Ort eintragen)

- ☐ Krems an der Donau
- ☐ Bezirk Krems-Land
- ☐ Bezirk Lilienfeld
- ☐ Bezirk Melk
- ☐ St. Pölten Stadt
- ☐ Bezirk St. Pölten-Land
- ☐ Bezirk Tulln
- ☐ Bezirk Wien Umgebung
- ☐ Sonstiges:

Frage 8. Welches Studienfach haben Sie studiert? (bitte eintragen)

Frage 8.1. An welcher Universität bzw. FH haben Sie studiert? (bitte eintragen)

Frage 8.2. Wann haben Sie Ihr Studium abgeschlossen? (bitte Jahr eintragen)

Frage 8.2.1. Sollten Sie weitere Fächer studiert haben, bitte hier Studienfach und abgeschlossenes Jahr eintragen:

Frage 8.3. Wo befand sich während Ihrer Studienzeit Ihr Lebensmittelpunkt (Mittelpunkt der Lebensinteressen)? (bitte PLZ oder Ort eintragen)

Frage 9. Ihr höchster abgeschlossener Titel lautet?

☐ BA (Bachelor)

☐ MA/Mag. (Master/Magister)

☐ DI (Dipl. Ing.)

☐ Dr.

☐ Sonstiges:

Frage 10. Welchen Beruf üben Sie derzeit aus? (Bitte eintragen oder KA für keine Angabe einfügen)

Frage 11. Entspricht Ihr derzeitiger Beruf, den von Ihnen erworbenen Qualifikationen?

☐ Ja

☐ Nein

☐ Keine Angabe

Frage 12. Gibt es für die von Ihnen erlernte Qualifikation, zufriedenstellende bzw. potentielle Anstellungsmöglichkeiten in der Region NÖ-Mitte?

- ☐ Ja
- ☐ Nein
- ☐ weiß nicht

-- Frage 12.1. Falls LebenspartnerIn vorhanden: Gibt es für die von Ihm/Ihr erlernte Qualifikation zufriedenstellende bzw. potentielle Anstellungsmöglichkeiten in der Region NÖ-Mitte?

- ☐ Ja
- ☐ Nein
- ☐ weiß nicht

-- Frage 12.2. Falls LebenspartnerIn vorhanden: Kommt der/die LebenspartnerIn aus der Region NÖ-Mitte?

- ☐ Ja
- ☐ Nein

Frage 13. Planen Sie innerhalb der nächsten Zeit (bis ca. 5 Jahre) Ihren Wohn- bzw. Arbeitsplatz zu wechseln?

- ☐ Ja, den Arbeitsplatz
- ☐ Ja, den Wohnort
- ☐ Ja, zu beiden Auswahlmöglichkeiten
- ☐ Plane weder Wohn- noch Arbeitsplatz zu wechseln
- ☐ weiß nicht

Frage 14. Können Sie sich vorstellen, dauerhaft in der Region zu bleiben bzw. in naher Zukunft (z.B.: 5-10 Jahre) wieder in die Region NÖ-Mitte zurückzukehren?

- ☐ Ja
- ☐ Eher Ja
- ☐ Eher Nein
- ☐ Nein
- ☐ weiß nicht

Frage 15. Wie gut sind Sie über den derzeitigen Arbeitsmarkt in der Region NÖ-Mitte informiert?

- ☐ Gut
- ☐ Eher Gut
- ☐ Eher Schlecht
- ☐ Schlecht

Frage 16. Wie gut sind Sie über den derzeitigen Wohnungsmarkt in der Region NÖ-Mitte informiert?

- ☐ Gut
- ☐ Eher Gut
- ☐ Eher Schlecht
- ☐ Schlecht

Frage 17. Würden Sie sich mehr Informationen zur aktuellen Wohn- bzw. Arbeitsmarktsituation in der Region NÖ-Mitte wünschen?

- ☐ Ja, zu Arbeitsmarkt
- ☐ Ja, zum Wohnungsmarkt
- ☐ Ja, zu Beiden
- ☐ Informationen wären ausreichend vorhanden
- ☐ Nein, kein Interesse
- ☐ Sonstiges:

Frage 18. Sehen Sie die Region NÖ-Mitte eher als einen potentiellen Wohn- oder Arbeitsplatz?

- ☐ Wohnort
- ☐ Arbeitsplatz
- ☐ Beides möglich

Frage 19. Leben und/oder Arbeiten Sie derzeit in der Region NÖ-Mitte?

- ☐ JA (weiter Frage 23)
- ☐ NEIN (Fragen 20-22 beantworten und dann weiter Frage 27)

Lebe und arbeite derzeit nicht in der Region

(Falls nicht zutreffend, bitte weiter zur nächsten Seite)

Frage 20. Welche Punkte wären für Sie entscheidend, um in die Region NÖ-Mitte zurückzukehren? (Mehrfachnennungen möglich)

- ☐ Familie und Beruf sind vereinbar
- ☐ Gleiche oder bessere Verdienstmöglichkeiten als bisher
- ☐ Passende Berufs- bzw. Karrieremöglichkeiten für PartnerIn
- ☐ Passender (leistbarer) Wohnraum muss vorhanden sein
- ☐ Ausbildungsmöglichkeiten für Kinder in Region vorhanden
- ☐ Zufriedenstellende Infrastruktur in Region muss vorhanden sein
- ☐ Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten sind ausreichend vorhanden
- ☐ Lebensqualität ist zumindest gleich wie bisher
- ☐ Sonstiges:

Frage 21. Wie stark würden Sie Ihre persönliche Verbundenheit mit der Region NÖ-Mitte (zb.: soziale Kontakte usw.) einschätzen?

- ☐ Sehr Stark
- ☐ Stark
- ☐ Neutral
- ☐ Schwach
- ☐ Sehr Schwach

Frage 22. Wie oft kehren Sie in die Region NÖ-Mitte zurück (z.B.: Kurzbesuche oder Urlaub)? ?

- ☐ Zumindest einmal die Woche
- ☐ Zumindest einmal im Monat
- ☐ Unregelmäßig/Selten
- ☐ Nie

Lebe und/oder arbeite derzeit in der Region

Falls nicht zutreffend, bitte weiter zur nächsten Seite

Frage 23. Wie sieht Ihre aktuelle Lebenssituation in der Region NÖ-Mitte aus?

- ☐ Lebe in der Region
- ☐ Arbeite in der Region
- ☐ Lebe und Arbeite in der Region
- ☐ Lebe in der Region, derzeit ohne Arbeitsplatz
- ☐ Sonstiges:

Frage 24. Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer aktuelle Lebenssituation in der Region NÖ-Mitte?

- ☐ Sehr Zufrieden
- ☐ Zufrieden
- ☐ Neutral
- ☐ Unzufrieden
- ☐ Sehr Unzufrieden

Frage 25. Was sind für Sie persönlich die entscheidenden Punkte, weshalb Sie sich für die Region NÖ- Mitte entschieden haben? (Mehrfachnennungen möglich)

- ☐ Soziale Kontakte (Familie, Freunde usw.) leben in der Region
- ☐ PartnerIn kommt ursprünglich aus der Region
- ☐ Arbeitsplatz bzw. Karrieremöglichkeiten
- ☐ Lebensqualität in der Region
- ☐ Soziale Kontakte die während des Studiums entstanden sind
- ☐ Infrastruktur in der Region und die Anbindung an den Ballungsraum Wien
- ☐ Sonstiges:

Frage 26. Mögliche Verbesserungsvorschläge für die Region NÖ-Mitte?

Frage 27. Wie würden Sie persönlich das Freizeitangebot in der Region generell charakterisieren?

- ☐ Gut
- ☐ Eher Gut
- ☐ Eher Schlecht
- ☐ Schlecht
- ☐ weiß nicht

Frage 28. Wie würden Sie persönlich die Infrastruktur (z.B.: Öffentlicher Verkehr oder Anbindung an das höherrangige Verkehrsnetz) in der Region einschätzen?

- ☐ Gut
- ☐ Eher Gut
- ☐ Eher Schlecht
- ☐ Schlecht
- ☐ weiß nicht

Frage 29. Wie würden Sie persönlich die soziale Infrastruktur (z.B.: Kindergärten oder Schulen) in der Region einschätzen?

- ☐ Gut
- ☐ Eher Gut
- ☐ Eher Schlecht
- ☐ Schlecht
- ☐ weiß nicht

Frage 30. Ist einer der Punkte aus den Fragen 27-29 für Sie entscheidend bei der Entscheidung für oder gegen die Region NÖ-Mitte?

- ☐ Ja
☐ Eher Ja
☐ Eher Nein
☐ Nein
☐ Keine Angabe

Beide Fragebögen

Bei beiden Fragebögen war die letzte inhaltliche Frage das Semantische Differenzial und zwei allgemeine Fragen zu der Befragung.

	sehr	ziem- lich	eher als	weder noch	eher als	ziem- lich	sehr	
	-3	-2	-1	0	1	2	3	
städtisch								ländlich
jung								alt
altmodisch								modern
schön								hässlich
billig								teuer
abgelegen								zentral
belebt								ruhig
vertraut								fremd
eintönig								vielfältig
künstlich								natürlich
unbürokratisch								bürokratisch
interessant								langweilig
ungemütlich								gemütlich
fortschrittlich								rückständig
ungepflegt								gepflegt
innovativ								ideenlos
politisch								unpolitisch
unsympathisch								sympathisch
einzigartig								standard
	-3	-2	-1	0	1	2	3	
	sehr	ziem- lich	eher als	weder noch	eher als	ziem- lich	sehr	

Anregungen zur Verbesserung dieses Fragebogens?

--

Beim Regionalverband noe-mitte laufen derzeit zwei Projekte, die direkten Bezug zum Thema Zu-/Abwanderung hochqualifizierter Arbeitskräfte haben: 1) Das Projekt „Diplomarbeitsbörse NÖ-Mitte“ in dessen Rahmen diese Umfrage stattfindet und 2.) das Projekt Arbeitgeberzusammenschlüsse (AGZ). Hierbei geht es um die gemeinsame Beschäftigung von Fachkräften. Durch die Kombination von Teilzeitarbeitsbedarfen mehrerer Arbeitgeber sollen attraktive Arbeitsplätze für Hochqualifizierte in NÖ-Mitte geschaffen werden.

Sollten Sie Interesse zu diesen oder anderen Projektaktivitäten des Regionalverbands noe-mitte haben, bitten wir Sie, Ihre Kontaktdaten zu hinterlassen: Name, E-Mail Adresse, Telefonnummer, Postadresse.

--

Curriculum Vitae

Perönliche Daten:

Paul Binder

Pokornygasse 31/21, 1190 Wien

27. Februar 1981 in Wien

paul.binder@reflex.at oder a0248036@unet.univie.ac.at

+43.650.2329090



Ausbildung und beruflicher Werdegang

seit Sommersemester 2003	Studium Theoretische und Angewandte Geographie (Schwerpunkt Regionalentwicklung; Wahlfächer: „Raumforschung und Raumordnung“ und „Geoinformation und Visualisierung“) an der Universität Wien
2001 – 2002	Berufsreifeprüfung am WIFI Wien
1996 – 2001	HBLVA (Fachschule) für chemische Industrie Rosensteingasse, Wien
1995 – 1996	HBLVA für chemische Industrie Rosensteingasse, Wien
1991 – 1995	Unterstufe, AHS, Wien Döbling
1987 – 1991	Volksschule, Wien Landstraße

Bisherige Tätigkeiten (Auswahl)

Nov. 2005 - heute	Teilzeitbeschäftigung, Johanniter Unfallhilfe, Bereich Wien
Juli 2008 – Dez. 2010	Praktikum MigrantInnenverein St.Marx, Wien
Sep. 2003 – Nov. 2005	Geringfügige Beschäftigung, Johanniter Unfallhilfe, Bereich Wien
Feb. 2002 – Feb. 2003	Zivildienst, Johanniter Unfallhilfe, Bereich Wien

Ehrenamtliche Tätigkeit

Sep. 2000 – heute	Ehrenamtlicher Mitarbeiter bei Johanniter Unfallhilfe, Bereich Wien
März 2003 – Nov. 2005	Mitglied der Ehrenamtlichen Vertretung Johanniter Unfallhilfe

Abstract Deutsch

Die vorliegende Diplomarbeit befasst sich mit dem Thema des „Brain Drain“ und „Brain Gain“ in der Region Niederösterreich Mitte. Unter "Brain Drain" versteht man die Abwanderung bzw. den Verlust von Humankapital aus einer Region oder einem Land. Es handelt sich hierbei um einen volkswirtschaftlichen Verlust von hochqualifizierten Arbeitnehmern (AkademikerInnen, FacharbeiterInnen usw). Unter "Brain Gain" versteht man den Gewinn dieser Arbeitskräfte für eine Region. Anhand der Untersuchungsregion sollen die verschiedenen Auswirkungen von Wanderungen hochqualifizierter ArbeitnehmerInnen untersucht werden. Es sollen die Beweggründe bezüglich Mobilität der aus der Region Niederösterreich Mitte stammenden bzw. dort lebenden Personen zu diesem Thema untersucht werden. Neben der Aufarbeitung einiger der Arbeit zugrundeliegender Theorien wird weiters versucht, Handlungsempfehlungen aufzustellen die einen „Brain Gain“ fördern und einen „Brain Drain“ verlangsamen könnten.

Abstract Englisch

This diploma thesis studies the issue of "brain drain" and "brain gain" in the region of "Niederösterreich Mitte". The term "brain drain" means the emigration or loss of human capital from one region or country. It is an economic loss of highly skilled workers (university graduates, etc). On the contrary, "brain gain" is the increase of these workers in a region or country. The most important theories pertaining to the migration of highly skilled workers, will be discussed in a historical context; emphasis will be given on the economically most relevant recent theories including. Subsequently, the opinions and motivations of university students and university graduates originally from the study area or living in the study area concerning mobility will be assessed using the analysis of a questionnaire. The connections between the study population and the earlier described theories of migration will be discussed. Finally, the diploma thesis attempts to establish recommendations that could diminish "brain drain" and promote "brain gain" in the region.

Erklärung

Ich versichere

- ✧ dass ich die Diplomarbeit selbstständig verfasst, andere als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel nicht benutzt und mich auch sonst keiner unerlaubten Hilfe bedient habe,
- ✧ dass ich dieses Diplomarbeitsthema bisher weder im In- noch im Ausland (einer Beurteilerin/einem Beurteiler zur Begutachtung) in irgendeiner Form als Prüfungsarbeit vorgelegt habe und
- ✧ dass diese Arbeit mit der vom Begutachter beurteilten Arbeit übereinstimmt.

Wien, November 2012

.....