FORSCHUNGSERGEBNISSE DER
WIRTSCHAFTSUNIVERSITÄT WIEN

Maureen Lenhart

Pflegekräftemigration nach Österreich

Eine empirische Analyse

PETER LANG

Forschungsergebnisse der Wirtschaftsuniversität Wien

Band 40

PETER LANG
Frankfurt am Main · Berlin · Bern · Bruxelles · New York · Oxford · Wien

Maureen Lenhart

Pflegekräftemigration nach Österreich

Eine empirische Analyse

PETER LANG
Internationaler Verlag der Wissenschaften

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über http://dnb.d-nb.de abrufbar.

Open Access: The online version of this publication is published on www.peterlang.com and www.econstor.eu under the international Creative Commons License CC-BY 4.0. Learn more on how you can use and share this work: http://creativecommons.org/licenses/by/4.0.



This book is available Open Access thanks to the kind support of ZBW – Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft.

Gefördert durch die Wirtschaftsuniversität Wien.

Umschlaggestaltung:
Atelier Platen, nach einem Entwurf
der Werbeagentur Publique.

Universitätslogo der Wirtschaftsuniversität Wien:
Abdruck mit freundlicher Genehmigung
der Wirtschaftsuniversität Wien.

Gedruckt auf alterungsbeständigem,
säurefreiem Papier.

ISSN 1613-3056
ISBN 978-3-631-59385-1
ISBN 978-3-631-75391-0 (eBook)

© Peter Lang GmbH
Internationaler Verlag der Wissenschaften
Frankfurt am Main 2010

www.peterlang.de

Dank

Dieses Buch enstand im Rahmen einer Dissertation, die von vielen Menschen, denen ich an dieser Stelle danken möchte, begleitet wurde. Einen besonderen Dank möchte ich Herrn ao. Univ.-Prof. Dr. August Österle aussprechen, der stets meinen Forschungsdrang unterstützte und mich immer ermutigte, diesen auszuleben. Des Weiteren möchte ich Herrn Univ.-Prof. Dr. Herbert Walther für die Übernahme der Zweitbegutachtung meiner Dissertation herzlich danken.
Dies führt mich zum Institut für Sozialpolitik, das mir stets das Umfeld und die Unterstützung bot, dass ich meiner Forschung nachgehen konnte. Hier möchte ich auch ein besonderes Dankeschön an Frau Univ.-Prof. Dr. Ulrike Schneider aussprechen. Des Weiteren möchte ich mich bei Herrn Dr. José Delgado für den intensiven Gedankenaustausch bedanken. Außerdem möchte ich der WU für das Förderstipendium für wissenschaftliches Arbeiten danken, das es ermöglichte, eine Befragung im Ausland durchzuführen.
Weitere wesentliche Teile der Untersuchungen wurden im Rahmen des Projektes *„Grenzüberschreitende Mobilität im Gesundheitswesen"*, unter der Leitung von Herrn ao. Univ.-Prof. Dr. August Österle, gefördert aus Mitteln des Jubiläumsfonds der Oesterreichischen Nationalbank, durchgeführt.
Die Durchführung empirischer Studien ist jedoch nicht möglich ohne die Zielgruppen. So möchte ich mich sehr herzlich bei allen verantwortlichen Personen in Alten- und Pflegeheimen und Krankenanstalten und allen Pflegekräften in Österreich und der Slowakei bedanken, die sich an der Studie beteiligt haben und mir somit ermöglichten, einen Einblick in dieses Thema zu gewinnen.
Des Weiteren bin ich Herrn Ernst Schmölzer für die exzellente Korrektur von Herzen dankbar.

Schließlich möchte ich mich auch bei meinem privaten Umfeld bedanken, ohne das eine solche Arbeit nicht zustande gekommen wäre. Vielen herzlichen Dank an meine Familie und besonders meinen Eltern, die mich stets unterstützt haben und für mich in „gedanklichen" Krisenzeiten da waren. Besonders möchte ich mich bei meinem Bruder Herrn Dr. Markus H. Lenhart bedanken. Durch intensive Diskussionen – in denen kunsthistorische und sozialpolitische Gedankenwelten aufeinanderprallten – unterstützte er mich stets in meiner Arbeit und in allen Lebenslagen. Auch möchte ich mich bei meinem Vater für die Gestaltung und Hilfe bei der Erstellung des Layouts bedanken. Danke.

Wien, Oktober 2009 Maureen Lenhart

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung 11
1.1 Stand der Forschung 12
1.2 Die Situation in Österreich 15
1.3 Das Untersuchungsfeld 18
1.3.1 Forschungsfrage 18
1.3.2 Definitionen 18
1.4 Aufbau der Arbeit 30

2 Theorien der Migration 33
2.1 Ordnung oder doch Chaos? 34
2.2 Klassische Theorien der Migration 38
2.2.1 Die Anfänge der Migrationstheorien 38
2.2.2 Makroökonomische Ansätze 41
2.2.3 Segmentationstheorie – Theorie des dualen Arbeitsmarktes 46
2.2.4 Ökologischer und systemtheoretischer Ansatz 47
2.2.5 Mikroökonomische Ansätze 48
2.2.6 Neue Migrationsökonomie 54
2.2.7 Entscheidungstheoretische Ansätze 56
2.3 Neuere Ansätze in der Migrationsforschung 62
2.4 Theorien der Immobilitäten 65
2.5 Exkurs: Die Verbindung der unterschiedlichen Ansätze – Meso-Ebene 67
2.6 Zusammenfassung 69

3 Die Gründe für Migration – Stand der Empirie 71
3.1 Empirische Studien zur Migration im Überblick 72

3.2 Empirische Studien zur Migration im Bereich der Gesundheitsberufe ... 78
3.3 Zusammenfassung ... 87

4 Das analytische Konzept – Ebenen, Zeit und Dimensionen ... 89
4.1 Die Betrachtung auf unterschiedlichen Ebenen ... 93
4.1.1 Analyse auf Makro-Ebene ... 93
4.1.2 Analyse auf Mikro-Ebene ... 94
4.2 Zeitkomponente ... 101
4.3 Dimensionen – Faktoren – Variablen ... 101
4.3.1 Ökonomische Dimension ... 102
4.3.2 Demografische Dimension ... 105
4.3.3 Soziale Dimension ... 107
4.3.4 Kulturelle Dimension ... 109
4.3.5 Politische Dimension ... 110
4.3.6 Legislative Dimension ... 111
4.4 Zusammenfassung ... 113

5 Das empirische Bild der Wanderung von Pflegekräften ... 115
5.1 Migrationsströme nach und innerhalb von Europa ... 117
5.2 Die allgemeine Entwicklung der Migration nach Österreich ... 122
5.3 Pflegekräftemigration nach Österreich ... 128
5.3.1 Migration von Pflegekräften – Bisherige Einschätzungen 129
5.3.2 Ausgangspunkt der empirischen Erhebung ... 133
5.3.3 Instrumente der Datenerhebung ... 134
5.3.4 Beschreibung des Datensatzes ... 136
5.3.5 Hochrechnung ... 141
5.3.6 Herkunftsländer von Pflegekräften ... 144
5.4 Ein Vergleich der Migrationsdaten ... 154
5.5 Zusammenfassung ... 156

6 Die Gründe für Migration – Neue Erhebungen und Analysen ... 157
6.1 Die Gründe für Migration – Die Analyse auf Makro-Ebene ... 158
6.1.1 Demografische und ökonomische Dimension ... 159

6.1.2 Soziale und kulturelle Dimension 184
6.1.3 Politische und legislative Dimension 194
6.2 Die Gründe für Migration in der Vergangenheit – Die individuelle Sichtweise 207
6.2.1 Ausgangspunkt der empirischen Erhebung 207
6.2.2 Instrumente der Datenerhebung 208
6.2.3 Beschreibung des Datensatzes 210
6.2.4 Ergebnisse der Befragung 214
6.3 Die Gründe für Migration in der Zukunft – Die individuelle Sichtweise 233
6.3.1 Instrumente der Datenerhebung und die Beschreibung des Datensatzes 234
6.3.2 Ergebnisse der Befragung 238
6.4 Die Gründe für Migration – Vergangenheit und Zukunft 247
6.5 Zusammenfassung 252

7 Abschließende Betrachtung 253

Anhang 257
Abbildungsverzeichnis 269
Tabellenverzeichnis 271
Literaturverzeichnis 275

1 Einleitung

„Man is of all sorts of luggage the most difficult to be transported." Adam Smith, An inquiry into the nature and causes of the wealth of nations, 1776 [1994, 86]. Geht man vom Zitat von Adam Smith [1994] aus, müsste man erwarten, dass Migration in der Forschung eine untergeordnete Rolle spielt. Auch am Anfang des Kapitels 1.1 wird das Phänomen Migration und ihre Bedeutung in Frage gestellt, jedoch nur, um schließlich anhand stichhaltiger Argumente aufzuzeigen, dass der wahre Umfang an Migration tatsächlich in den letzten Jahren einen starken Anstieg erlebt hat. Dabei hat sich schon früh herauskristallisiert, dass bestimmte Berufsgruppen besonders stark von Migration betroffen sind. Hierzu zählen auch Pflegekräfte. Am Anfang der Forschung zur Migration von Pflegekräften hat man sich vor allem auf die Philippinen konzentriert, die als „das" Herkunftsland galten und heute noch immer gelten. Später hat sich die Forschung vor allem auf englischsprachige Länder ausgeweitet. Heute spricht man von einer weltweiten Entwicklung, die in einem hohen Ausmaß das Funktionieren des Gesundheitssystems in einem Land beeinflusst. Dabei haben sich bestimmte Länder als klassische Herkunfts- und Zielländer herausentwickelt. Auch Österreich ist ein wesentliches Zielland für Migration von Pflegekräften. Vor allem seit der Erweiterung der Europäischen Union im Jahr 2004 hat dieses Thema durch den starken Zustrom aus den neuen EU-Mitgliedstaaten neue Bedeutung erlangt. Die folgende Arbeit wird sich mit der Frage nach den entscheidenden Gründen für die Migration nach Österreich auseinandersetzen, wobei der Fokus sowohl auf die neuen EU-Mitgliedstaaten als auch auf die Nachfolgestaaten auf dem Gebiet des ehemaligen Jugoslawien gelegt werden wird. Damit soll die Spannweite der vergangenen und potenziellen zukünftigen europäischen Herkunftsländer (eine Erläuterung zu den Ländern wird in Kapitel 5 vorgenommen) abgedeckt werden. Dem folgt eine Analyse der Gründe für Migration und den

daraus resultierenden Implikationen für weitere Entwicklungen in Österreich, wobei nicht nur eine Diskussion möglicher Gründe geführt wird, sondern auch Befragungen von sowohl bereits gewanderten als auch potenziellen MigrantInnen Grundlage der Analyse sind.

1.1 Stand der Forschung

Die Welt steht einem rapiden Wachstum ihrer Bevölkerung gegenüber, wobei der Anteil Europas eher mäßig zu veranschlagen ist. Die Mobilität der Bevölkerung pro Jahr scheint jedoch – gemessen an diesem Wachstum – eher bescheiden, wobei über die tatsächliche Zahl nur Schätzungen vorgenommen werden können. [vgl. Salt 2005, 9] So geht die UNO davon aus, dass es im Jahr 2005 zwischen 185 und 192 Millionen MigrantInnen weltweit gab. Dies sind „nur" 2,9 % der gesamten Bevölkerung [vgl. IOM 2005, 13] und entspricht in etwa der Einwohnerzahl von Pakistan, des siebentgrößten Landes der Erde. Diese Zahlen verleiten dazu, sich die Frage zu stellen, warum es überhaupt Migrationforschung gibt. Dem können unter anderem die Argumente entgegengesetzt werden, dass viele die Staatsbürgerschaft gewechselt haben und sie daher nicht in der Statistik aufscheinen und dass Durchschnittwerte keine Aussage zulassen in Bezug auf die Konzentration auf bestimmte Zielgebiete. [vgl. Straubhaar 2000, 9][1] Vielmehr sollte man die Aufmerksamkeit darauf richten, dass es im Jahr 1965 nur 40 % des heutigen Ausmaßes an MigrantInnen gegeben hat, womit der Anstieg das entscheidende Kriterium darstellt. [vgl. Buchan 2006, 42] Dem scheinbar das Ausmaß relativierenden Zahlenmaterial zum Trotz kann man festhalten, dass am Ende des 20. Jahrhunderts noch nie so viele MigrantInnen, wie auch Flüchtlinge ihr Heimatland verließen. [vgl. Pries 1997, 15] Hinzu kommt, dass interessanterweise manche Berufsgruppen besonders hohe Migrationszahlen aufweisen – vor allem Pflegekräfte.
Heute sind Schätzungen der Weltgesundheitsorganisation zufolge weltweit 59,2 Millionen vollzeitbeschäftigte Arbeitskräfte im Gesundheitsbereich tätig. Davon arbeiten rund 28 % in Europa, und rund 30 % der weltweit Beschäftigten in diesem Arbeitsfeld sind Pflegekräfte. [vgl. WHO 2006b, xvi]

1 Thomas Straubhaar [2000] geht selbst bei Entstehung seines Papiers von 100 bis 150 Millionen Migranten aus.

Im Jahr 2000 waren 11 % der in den OECD-Ländern beschäftigten Pflegekräfte[2] im Ausland geboren worden. Doch gab und gibt es zwischen diesen Staaten teilweise erhebliche Unterschiede. So sind es in Österreich 14,5 %, in der Schweiz sogar 28,6 % und im Vereinigten Königreich 15,2 % des Pflegepersonals mit Migrationshintergrund. Zum Vergleich dazu sind es beispielsweise in Ungarn nur 3,1 % oder in Finnland 0,8 %. [vgl. OECD 2007, 162ff.] Es wird klar, dass eine bestimmte Konzentration auf einige Zielregionen vorherrscht. Gerade seit der Erweiterung der Europäischen Union im Jahr 2004 kann von steigenden Migrationszahlen ausgegangen werden. In diesem Kontext werden Österreich und Deutschland als wichtige Zielgebiete genannt. [vgl. Krieger 2004, 66] Mag man sich auch immer wieder über die Quantität von Migration uneinig sein, so ist man sich aber vor allem in einem Punkt in der Forschung zur Migration von Pflegekräften einig: *„There is widespread agreement that statistics on [...] nurse migration have been fragmentary and incomplete"* [Diallo 2004; Bach 2006, 2].
Der Bereich der Pflegekräftemigration ist vor allem seit dem Ende der 1970er Jahre Gegenstand wissenschaftlicher Forschung. Die erste umfangreichere Studie zur Migration von ÄrztInnen und Pflegekräften wurde im Jahr 1979 von der Weltgesundheitsorganisation [Mejía et al. 1979] veröffentlicht (siehe auch Kapitel 3.2). Sie beinhaltet Daten zu 40 Ländern. Das Ergebnis der Studie zeigt auf, dass im Jahr 1972 sechs Prozent der ÄrztInnen und fünf Prozent aller Pflegekräfte weltweit im Ausland arbeiteten. In den folgenden Jahren wurde ein deutlicher Anstieg verzeichnet. [vgl. Bach 2006, 4] Auffallend ist dabei vor allem die Veränderung der Mobilität in Hinblick auf die Wahl des Ziellandes, aber auch im anfangs noch geringeren Ausmaß auf die Herkunftsländer. Wurden früher primär Wanderungen aus Entwicklungs- in Industrieländer beobachtet, so wird heute verstärkt auch Mobilität zwischen Entwicklungsländern und zwischen Industrieländern wahrgenommen. [vgl. Clark et al. 2006, 37] Einige Länder sind dabei „traditionelle" Ziel-, andere „traditionelle" Herkunftsländer.
Eines der wichtigsten Herkunftsländer sind die Philippinen, deren Regierung aktiv die Migration von Pflegekräften unterstützt. [vgl. Alburo, Abella 2002, 14; Hillmann 2005, 93; Kingma 2006, 22] Der Grund liegt vor allem in der Situation am philippinischen Arbeitsmarkt, der von einer hohen Ar-

2 Nurses laut ISCO 223 und 323. Definition siehe Kapitel 1.3.2.

beitslosigkeit geprägt ist. So ist die Anzahl der Schulen für die Ausbildung von Pflegekräften von 17 im Jahr 1950 auf 370 im Jahr 2005 angewachsen. [vgl. Kingma 2006, 22f.] Dabei wandern in etwa 70 % der Pflegekräfte, die in einem Jahr ausgebildet werden, aus. [vgl. Bach 2006, 4] Die extreme Abwanderung stellt für das Land einen Verlust der Investitionen in die Ausbildung und einen möglichen Mangel an Arbeitskräften dar. [vgl. Lenhart, Österle 2007, 10] So wird berichtet, dass aufgrund des Mangels an ÄrztInnen und Pflegekräften auf den Philippinen bereits rund 200 Krankenhäuser geschlossen werden mussten. [vgl. Lorenzo et al. 2007, 1414] Weitere Herkunftsländer sind China, Kuba, Indien und einige Staaten der ehemaligen UdSSR. Aber auch aus dem Gebiet Subsahara-Afrikas migrieren zusehends Pflegekräfte in Industrieländer. So migrierten zum Beispiel im Zeitraum von 1993 bis 2003 6028 Pflegekräfte aus Südafrika in das Vereinigte Königreich. [vgl. Clark et al. 2006, 46]

Dem gegenüber stehen die klassischen Zielländer für Pflegekräftemigration, zu denen vor allem die englischsprachigen Länder zählen. [vgl. Clark et al. 2006, 43f.] Ein klassisches Zielland ist das Vereinigte Königreich, das im Jahr 2001 Pflegekräfte aus 95 Ländern registrierte. [vgl. Buchan, Sochalski 2004, 589] 43 % aller neu registrierten Pflegekräfte waren im Zeitraum von 2002 bis 2003 aus Übersee. Wichtige Herkunftsländer waren wie bereits erwähnt die Philippinen, Südafrika, aber auch Nigeria, Australien und Indien. [vgl. Buchan et al. 2004, 5f.; Clark et al. 2006, 43] Im Jahr 2001 verzeichnete das Vereinigte Königreich einen Anteil an ausländischen Pflegekräften [mit ausländischem Pass] von 8,34 %. Ein wesentliches Herkunftsgebiet war Irland [vgl. Simoens et al. 2005, 35], das lange Zeit Exporteur war, heute jedoch aktiv Pflegekräfte rekrutiert und ebenfalls zu einem wesentlichen Zielland geworden ist. Weitere Zielländer stellen die Vereinigten Staaten und Australien dar. Die anfangs erwähnte Verbindung zwischen Industrieländern lässt sich vor allem durch die Migration zwischen englischsprachigen Ländern erkennen. Hierbei sind die Staaten Kanada, das Vereinigte Königreich, die Vereinigten Staaten, Australien und Irland involviert. Nichtsdestotrotz überwiegt noch immer die Wanderung von Entwicklungsländern zu Industrieländern. [vgl. Clark et al. 2006, 43]

Die Ausgangssituation der bisherigen Forschung ist vor allem die Darstellung der oben kurz erwähnten Ziel- und Herkunftsländer für Pflegekräfte-

migration. Aufgrund des Datenproblems lassen sich hier aber kaum Aussagen über das gesamte Ausmaß treffen. So werden zwar für einzelne Länder, wo dies aufgrund der statistischen Erhebungen möglich ist, umfangreiche Analysen veröffentlicht, doch fehlt in der Regel der Bezug über die nationalen Grenzen hinaus. Zu jenen Ländern, die ihre Situation bereits analysiert haben, zählt in Europa zuvorderst das Vereinigte Königreich. [siehe unter anderen Buchan, O'May 1999; Hardill, MacDonald 2000; Buchan et al. 2004; Buchan, Rafferty 2004; Buchan, Sochalski 2004; Buchan 2007] Schließlich gibt es auch noch Berichte, die sich dem Thema ganz allgemein widmen und einzelne Daten von verschieden Ländern aufzeigen. [siehe unter anderen Bach 2003; Võrk et al. 2004; Simoens et al. 2005; Buchan 2006]

Der Ausgangspunkt für mögliche Gründe[3] für Migration wird meist in den Push-Pull-Faktoren gesucht. Hierzu zählen vor allem Lohn, Arbeitsbedingungen, Karrieremöglichkeiten, Ausbildungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten, Gewalt, Krieg, ökonomische Instabilitäten und weitere Aspekte. [vgl. Kingma 2001, 206; Buchan 2006, 45f.; Kingma 2006, 19ff.] Dabei werden diese meist mehr oder weniger detailliert beschrieben und das eine oder andere Beispiel genannt und schließlich darauf hingewiesen, dass diese Faktoren Einfluss auf die Migration für Pflegekräfte nehmen. Doch inwieweit bestimmen diese tatsächlich Migration? Empirische Erhebungen und Befragungen, aber auch umfangreiche Analysen zu den Unterschieden zwischen den Ländern sind bis dato nur vereinzelt vorzufinden und wenn, dann für die in der Forschung dominierenden (bereits erwähnten) Länder (siehe Kapitel 3). Dabei wird oftmals übersehen, dass nicht nur die bereits genannten Gebiete Zielländer darstellen, sondern auch kleinere Länder wie Österreich einen starken Zustrom an Pflegekräften verzeichnen.

1.2 Die Situation in Österreich

Österreich zählt zu jenen Staaten, die Zielland von Migration von Pflegekräften sind. Diese Aussage kann sowohl mit bisherigen, vereinzelt veröffentlichten Daten [vgl. Simoens et al. 2005, 35] als auch mit aktuellen

3 Eine Definition findet sich unter Kapitel 1.3.2.

Diskussionen über die „24-Stunden-Pflege/-Betreuung“[4] bestätigt werden [vgl. Schmid 2006, 156]. Dabei gilt es zu beachten, dass die Migration nach Österreich kein neues Phänomen ist, sondern eine weiter zurückliegende Geschichte vorweisen kann. Die Forschung in diesem Bereich blieb jedoch bis heute ein Randthema.

So wie auch in anderen Ländern stellt das Gesundheitswesen einen sehr arbeitsintensiven Wirtschaftsbereich in Österreich dar. Diplomiertes Krankenpflegepersonal (rund 40 % des Personals in Krankenanstalten) [vgl. Hofmarcher, Weichselbaumer 2004, 150] nimmt dabei einen hohen Stellenwert ein und liefert einen wichtigen Beitrag, der das Funktionieren des Gesundheitssystems sichert. Im Durchschnitt waren zwischen 1994 und 2004 rund 34.500 (vollzeitäquivalente) diplomierte KrankenpflegerInnen in Krankenhäusern in Österreich tätig. Das sind rund 84 % des Gesamtpersonals im Pflegebereich. [vgl. ÖBIG 2006, 15f.] Seit 1990 stieg der Personalstand um 54,6 %, von 1965 an gerechnet kam es bis 2003 sogar zu einer Verdreifachung des Personalstandes [vgl. Statistik Austria 2005a, 378], und der zukünftige Personalbedarf wird noch weiter steigen. Die Gründe dafür werden unter anderem im demografischen Wandel, der sich in steigender Lebenserwartung und in sinkenden Geburtenraten vollzieht, und der Erweiterung des Tätigkeitsbereichs von Pflegepersonal gesehen. [vgl. Nöstlinger 2006, 31f.] Das stagnierende Angebot wird vor allem begründet mit sinkenden Ausbildungszahlen und hohen Abbrecherquoten. [vgl. Simoens et al. 2005, 32] In Österreich stieg die Zahl der Absolventen von diplomiertem Krankenpflegepersonal nur von 26,41 im Jahr 1980 auf 32,21 per 100.000 Einwohner im Jahr 2003. [WHO, June 2006, zuletzt abgerufen: 30.01.2007] Auffallend ist die hohe Rate an Pflegekräften, die nach einer Pause nicht mehr in den Beruf zurückwollen. Einige Länder haben daher, um diesem Trend entgegenzuwirken, begonnen, die Rückkehr attraktiver zu machen. [vgl. Buchan, Sochalski 2004, 587]

Einen entscheidenden Einfluss auf das Angebot von Pflegekräften in Österreich hat die Migration. Österreich, das neben Deutschland, den Niederlanden und Schweden zu jenen EU-Staaten zählt, dessen allgemeine Einwanderungszahlen prozentuell mit jenen der USA vergleichbar sind – rund

4 Die besondere Situation der 24-Stunden-Pflege/-Betreuung und die damit verbundenen Migrationsströme werden in dieser Arbeit nicht behandelt.

12 % – [vgl. Biffl 2006a, 8], gilt seit der Erweiterung der Europäischen Union im Jahr 2004 als ein Hauptzielland für MigrantInnen. [vgl. Buchan 2006, 43] Schon in der Vergangenheit ließ sich eine verstärkte Migration in Gesundheitsberufen, im Speziellen von diplomiertem Krankenpflegepersonal, vor allem von den Philippinen, beobachten. Neuere Zahlen belegen, dass bereits im Jahr 2001 6,75 % des diplomierten Krankenpflegepersonals, das heute in Österreich arbeitet, aus dem Ausland stammte, davon wiederum 29 % aus Bosnien-Herzegowina, 13,4 % aus Rumänien und 11,6 % aus Kroatien. [vgl. Simoens et al. 2005, 35] Dies lässt den Schluss zu, dass Migration innerhalb von Europa bedeutend ist, auch wenn in diesen Zahlen nur jene MigrantInnen in die Statistik aufgenommen sind, die zum Zeitpunkt der Befragung keine österreichische Staatsbürgerschaft besaßen. Damit wird das Bild des tatsächlichen Migrationsausmaßes verfälscht, da Österreich bereits seit Jahren Zielland von Pflegekräften aus dem Ausland ist. [vgl. unter anderen Kurier Wien, 30. Mai 2004; Wittmann 2005]

Bis jetzt hat sich die Forschung sehr stark auf die allgemeinen Auswirkungen von Migration auf Österreich konzentriert [siehe unter anderen Hofbauer 2004; Biffl 2005; König, Perchinig 2005; Biffl 2006b], ohne jedoch diese auf bestimmte Berufsgruppen einzugrenzen. Eine Ausnahme bildet die 24-Stunden-Pflege/-Betreuung, die in den letzten Jahren verstärkt Aufmerksamkeit auf sich zog. [siehe unter anderen Rudda, Marschitz 2006; Schmid 2006; Schmid, Prochazkova 2006; Rupp, Schmid 2007] Weitere Literatur beschäftigt sich mit der möglichen Ausbildung und Berufstätigkeit von MigrantInnen im Bereich der Pflege in Österreich. [vgl. Carrington et al. 2005; Lang, Peham 2006] Bis dato gibt es jedoch kaum Literatur, die sich mit der Migration von Pflegekräften nach Österreich – mit Ausnahme der Migration von Pflegekräften im Bereich der 24-Stunden-Pflege/-Betreuung – auseinandersetzt. Diese Lücke soll nun mit der vorliegenden Arbeit erstmals geschlossen werden.

1.3 Das Untersuchungsfeld

1.3.1 Forschungsfrage

Im Mittelpunkt der Arbeit steht die Migration von Pflegekräften nach Österreich, deren Bestand und Strom von einer Vielzahl von Faktoren abhängt. In diesem Zusammenhang stellt sich die folgende Frage: *„Was sind die Gründe für die Migration von Pflegekräften nach Österreich?"* Mithilfe von migrationstheoretischen Ansätzen sollen das Ausmaß und die Gründe der Immigration von Pflegekräften nach Österreich analysiert werden. Den Ausgangspunkt werden die Theorien der Migration und die daraus folgende konzeptionelle Aufarbeitung der Gründe für Migration darstellen. Auf Basis dieser erfolgt schließlich die empirische Betrachtung auf zwei Ebenen.[5] Auf Mikro-Ebene wird eine Befragung in Alten-, Pflegeheimen und Krankenanstalten Aufschluss über das Ausmaß und die Herkunft von Pflegekräften geben. In zwei weiteren Befragungen werden sowohl bereits gewanderte Pflegekräfte in Österreich als auch potenzielle Pflegekräfte im Ausland zu ihrer Situation und den möglichen Gründen, die zur Migration geführt haben beziehungsweise führen könnten, befragt. Schließlich wird diese Sichtweise der Analyse durch eine Betrachtung des Themas auf Makro-Ebene komplettiert, um abschließend mögliche Implikationen für die zukünftige Entwicklung dieses Marktes diskutieren zu können. Damit liegt der Schwerpunkt auf einer empirischen und theoretisch-analytischen Präzisierung der Migration und ihrer Gründe.

1.3.2 Definitionen

Betrachtet man die Begriffe, die im Kontext der Forschungsfrage auftauchen, so wird offensichtlich, dass einige einer Spezifizierung bedürfen. Besondere Aufmerksamkeit verdient hierbei natürlich das zentrale Wort Migration. Trotz oder gerade wegen des Umstandes, dass im Zuge seines weit verbreiteten Gebrauchs immer wieder intensiv über eine allgemein gültige Definition diskutiert wurde, fehlt bis heute ein verbindlicher Konsens über die tatsächliche Bedeutung. Ähnliche Definitionsprobleme ergeben sich auch für die Begriffe Pflegekraft, Gründe und Motive. Im Folgenden sollen zumindest für den Rahmen dieser Arbeit Definitionen für die zentralen Begriffe entworfen werden.

5 Die Darstellung der Ebenen erfolgt in Kapitel 4.

Migration

Der Begriff der Migration ist ein weit gefasster und viel zitierter. Unter Migration werden allgemeine Formen der räumlichen Mobilität von Handlungseinheiten, die Individuen, Haushalte oder Betriebe umfassen können, verstanden. [vgl. Wagner 1989, 27] Sie wird oftmals synonym mit dem Begriff der Wanderung verwendet. Annette Treibel [1999] bietet einen Überblick über die unterschiedlichen Definitionen dieses Begriffes, die in der Literatur zu finden sind. Migration beziehungsweise Wanderung kann somit gesehen werden als *„jede Ortsveränderung von Personen"*, *„Menschen, die dauerhaft oder für längere Zeit außerhalb ihres Herkunftslandes leben"* bis hin zu *„[einem] Übergang eines Individuums oder einer Gruppe von einer Gesellschaft zur anderen"*. [Treibel 1999, 19] Andere Autoren sehen vor allem in der Verlagerung des Hauptwohnsitzes vom Herkunfts- zum Zielland die wesentliche Komponente, die Migration ausmache. [vgl. Wagner 1989, 26] Wichtige Aspekte der Definitionen umfassen hier die Entfernung und die Dauerhaftigkeit. Zentral sind die Bewegung und der Wechsel. Sie stehen im Mittelpunkt nahezu aller Definitionsvorschläge. [vgl. Treibel 1999, 19] Eine nähere Konkretisierung des Begriffs für diese Arbeit lässt sich anhand verschiedener Aspekte durchführen. Die wesentlichen Punkte betreffen dabei die Fragen zu Raum und Zeit, die Wanderungsentscheidung und den Umfang von Migration. Unter dem räumlichen Aspekt wird die interne und externe Wanderung verstanden. Bei Letzterer spielt die tatsächliche Distanz eine untergeordnete Rolle, der entscheidende Faktor ist die Querung von Landesgrenzen. [vgl. Treibel 1999, 20] Autoren, wie zum Beispiel Ursula Birsl [2005, 18], stellen jedoch fest, dass der Begriff Migration nur externe Wanderung – also Wanderung auf internationaler Ebene – umfasst. Sie weist aber darauf hin, dass in der Geschichte sehr wohl Ausnahmen von dieser Definition existierten. An dieser Stelle soll daher kurz auf die Begrifflichkeit *Nationalstaat* beziehungsweise *nationalstaatliche Grenzen* hingewiesen werden. *„Der Nationalstaat mit seiner räumlichen Abgrenzung wird als geographisch umrissenes Territorium gedacht und umgrenzt dann Migration ebenfalls territorial"* [Birsl 2005, 22]. Hinzu kommt auch, dass damit die politischen wie gesellschaftlichen Räume gleichermaßen definiert werden und Migration somit als ein Wechsel von territorialen Räumen – *„historisch, kulturell, ethnisch und politisch definierten Solidaritätsgemein-*

schaften" [Birsl 2005, 22] – verstanden werden kann. Jedoch zeigt sich in der Realität, dass gerade die oben beschriebene Homogenität vielfach nicht gegeben ist und es in der Vergangenheit zu Veränderungen der Grenzen kam – als Beispiel können die ehemalige Sowjetunion und das ehemalige Jugoslawien genannt werden. [vgl. Birsl 2005, 22f.]

Der zeitliche Aspekt beschäftigt sich mit der temporären und dauerhaften Wanderung. So wird generell zwischen Saisonarbeitern und der dauerhaften Niederlassung von Personen unterschieden. [vgl. Treibel 1999, 20] Damit einhergehend stellt sich die Frage, wann genau von einer Ein- oder Auswanderung gesprochen werden kann. Auch hier gibt es unterschiedliche Sichtweisen in Europa. Zumeist wird jedoch von einem bestimmten Mindestzeitraum (zwischen drei Monaten und einem Jahr) und einer Aufenthaltsgenehmigung ausgegangen, wobei sich Unterschiede vor allem beim Zeitraum, wie lange eine Person im Besitz einer Aufenthaltsgenehmigung sein muss, bestehen. Österreich macht hier, so wie Frankreich und Griechenland, keine Angaben und geht von den An- und Abmeldedaten aus. Die Vereinten Nationen (UN) wiederum gehen von einer Dauer von mehr als fünf Jahren aus, die notwendig ist, um von Migration sprechen zu können. [vgl. Birsl 2005, 29f., 329] Das Phänomen der Pendlerbewegung wird allerdings sehr oft nicht in die Definition mit eingeschlossen. [siehe unter anderen Han 2000, 8] Es wird jedoch darauf hingewiesen, dass damit eine neuere Entwicklung, die innerhalb der Europäischen Union stattfindet, nicht mehr von der Migrationsforschung berücksichtigt wird. Hinzu kommt, dass, wenn die Dauer als restriktives Element der Definition herangezogen werden würde, all jene Personen, die auf der Flucht sind beziehungsweise um Asyl ansuchen, ebenfalls nicht oder nur bedingt in der Migrationsforschung vorzufinden wären, da eine Abschätzung, wie lange sie im Zielland bleiben, nicht möglich wäre und nicht unbedingt mit einer dauerhaften Niederlassung gerechnet werden kann. [vgl. unter anderen Birsl 2005, 30f.]

Ein weiterer Gesichtspunkt in der Migrationsforschung betrifft die freiwillige und erzwungene beziehungsweise unfreiwillige Migration. Die Unterscheidung dieser Begriffe ist nicht eindeutig. [vgl. Treibel 1999, 20] So wird von Bernhard Santel [1995, 22ff.] argumentiert, dass freiwillige Migration zumeist aus ökonomischen Motiven heraus entsteht und damit eine rationale

Entscheidung über Vor- und Nachteile beinhaltet, hingegen bei unfreiwilliger Migration bereits bestehende oder zu erwartende zukünftige Gewalthandlungen Individuen zur Abwanderung zwingen. Dass diese Definition nicht standhält, kann durch folgende Argumente untermauert werden. Grundsätzlich wird freiwillige Migration mit Arbeitsmigration gleichgesetzt. Dies kann zum Trugschluss im Zusammenhang mit genderspezifischen Aspekten führen, da die Migration von Frauen auch familiär bedingt sein könnte. [vgl. Birsl 2005, 32] Inwieweit jedoch dieses Argument von Ursula Birsl [2005] auch bei der Migration von Pflegekräften zutrifft, wird im sechsten Kapitel nachgegangen, da auch die Vermutung angestellt werden kann, dass gerade in diesem Berufsfeld Migration aufgrund der ökonomischen Situation – hohe Lohnunterschiede, gute Beschäftigungsmöglichkeiten – auch für Frauen begründbar ist. Der zweite Aspekt, der die Schwierigkeit der Differenzierung zwischen freiwilliger und unfreiwilliger Migration aufzeigt, wirft zu Recht die Frage auf, ob durch die *„fehlende[n] Möglichkeiten, die eigene Existenz oder die der Familie in der Heimatregion zu sichern"* [Birsl 2005, 32] überhaupt Freiheiten in der Entscheidung bestehen. So muss also darauf hingewiesen werden, dass keine eindeutigen Grenzen von Freiwilligkeit und Unfreiwilligkeit bestehen und damit eine klare Zuordnung nicht immer möglich ist. Es wird daher auch angedacht, diese Unterscheidung aufzugeben. [vgl. Birsl 2005, 32f.]
Schließlich spielt der Aspekt des Umfanges noch eine entscheidende Rolle. In diesem Bereich wird zwischen Einzel-, Gruppen- und Massenwanderungen unterschieden [vgl. Treibel 1999, 20] oder bei anderen Autoren zwischen Kollektiv- und Individualwanderung. In der Soziologie wird erst bei Kollektivwanderung oder im Falle von *„Wanderungsentscheidungen [, die] zumindest kollektiv geteilt sind"* [Birsl 2005, 40] von Migration gesprochen. So lange also Pionierwanderung keine Kettenmigration ausgelöst hat, wird diese als Migration nicht oder nur sehr schwer erkannt. Jedoch kann davon ausgegangen werden, dass nur selten einzelne Pioniere, sondern meist gleichzeitig mehrere Personen wandern. Hinzu kommt, dass davon ausgegangen werden kann, dass die meisten MigrantInnen in einem Verband – Familie oder Freunde – leben und daher Entscheidungen mehr oder weniger kollektiv gefällt wurden und werden. [vgl. Birsl 2005, 40ff.]

Bezug nehmend auf die hier beschriebenen Aspekte, stellen sich die Fragen *„Welche unterschiedlichen Migrationsformen gibt es?"* und *„Wer ist MigrantIn?"*. Die erste Form von Migration beschreibt den einmaligen, unidirektionellen Vorgang. Hierbei kommt es zur Assimilierung der Person in die Gesellschaft des Ziellandes. Von dieser Form ist die zeitlich befristete Migration zu unterscheiden, bei der vom Individuum keine oder spärliche Beziehungen zum Zielland aufgebaut werden. Das Individuum kehrt nach einer gewissen Zeit wieder zurück. Als Beispiel kann hier der so genannte Gastarbeiter genannt werden. Eine weitere Form betrifft die Diasporas (ethnischen Minderheiten). Hierbei handelt es sich um Personen, die, obwohl sie sich im Zielland dauerhaft niederlassen, die Verbindung ins Heimatland aufrechterhalten und eine Annäherung ans Zielland nur bedingt zulassen. Als mögliches Beispiel können hier Flüchtlinge genannt werden. [vgl. Glorius 2007, 28] Die letzte Form ist die transnationale Migration, die die *„mehrfache, multidirektionale und internationale Wanderung"* [Glorius 2007, 28] beschreibt. Diese Art der Migration ist auf bestimmte Erwerbs- und Lebensphasen bezogen und ist charakterisiert durch die Bedeutung der MigrantInnen-Netzwerke. Durch den mehrfachen Wechsel der Grenzen entstehen soziale Räume, wodurch es zu einer eigenen Vergesellschaftung kommt, die sowohl Elemente des Herkunftslandes wie des Ziellandes inkludiert. [vgl. Pries 1997, 16; Glorius 2007, 28f.]

Im Rahmen dieser Arbeit wird Migration als externe Wanderung, also Wanderung über Landesgrenzen hinweg, verstanden, wobei im Mittelpunkt die Immigration nach Österreich steht. Somit wird Wanderung innerhalb Österreichs explizit ausgeschlossen. Im Vordergrund soll vor allem die Wanderung aus mittel- und südosteuropäischen Ländern[6] nach Österreich stehen. Hierbei muss unterschieden werden zwischen Pflegekräften, die aus einem der neuen Mitgliedstaaten kommen, die 2004 und 2007 der Europäischen Union beigetreten sind, und Drittstaatsangehörigen.[7] Pflegekräfte aus ersterer Gruppe, die in den letzten Jahren der Europäischen Union beigetreten sind, benötigen für die Einreise keinen Aufenthaltstitel mehr, jedoch müssen sie aufgrund der Übergangsfristen (das 2+3+2-Jahre-Modell) eine Arbeitserlaubnis beantragen, da sie nicht von den Regeln des AuslBG (Ausländer-

6 Eine genauere Differenzierung der Herkunftsländer erfolgt im nächsten Abschnitt.
7 Eine genaue Darstellung der gesetzlichen Bestimmungen folgt unter Kapitel 6.1.3.

beschäftigungsgesetz) ausgenommen sind (siehe Kapitel 6.1.3). Neuzulassungen wurden allerdings vor allem für qualifizierte Pflegekräfte erleichtert. [vgl. Nowotny 2007, 70f.] In diese Analyse werden somit alle Pflegekräfte, die hier in Österreich eine Arbeitserlaubnis haben, mit aufgenommen. Mit eingeschlossen sind somit auch PendlerInnen. Anders bei Drittstaatsangehörigen, die für eine Tätigkeit hier in Österreich sowohl einen Aufenthaltstitel als auch eine Arbeitserlaubnis benötigen. Wie bereits zuvor angemerkt, ist die Arbeitserlaubnis ausschlaggebend. Bezug nehmend auf den bereits diskutierten Aspekt von Raum lässt sich festhalten, dass die Grenzüberschreitung ein wesentliches Element der Definition in dieser Arbeit darstellt. Ausgegangen wird hierbei von Landesgrenzen zum heutigen Zeitpunkt. Auf Unterschiede in der Vergangenheit – in diesem Kontext sei vor allem auf die Situation im ehemaligen Jugoslawien hingewiesen – wird im Kapitel 6 eingegangen. Der zeitliche Aspekt spielt in dieser Arbeit in Hinblick auf die Art des Aufenthalts eine besondere Rolle. Da der Begriff der Migration – im Mittelpunkt stehen Arbeitskräfte – sich auf eine bestehende Arbeitserlaubnis begründet, wird der zeitliche Aspekt dahingehend ausgeblendet, dass sowohl temporäre als auch permanente Wanderungen[8] in die Analyse aufgenommen werden. So wie bereits bei anderen Autoren wird auch in dieser Arbeit der Frage nach freiwilliger beziehungsweise erzwungener Migration, nur so weit Beachtung geschenkt, soweit diese im Zusammenhang mit Kriegsfolgen steht. Dem Aspekt des Umfanges von Migration wird im Kapitel 5 nachgegangen. Somit lässt sich feststellen, dass alle vier zuvor beschriebenen Migrationsformen in die Analyse eingehen und damit von einer weit gefassten Definition von Migration ausgegangen wird. Es ergibt sich daher folgende Abgrenzung: *Unter Arbeitskräftemigration wird die Wanderung von Personen, die in einem anderen Land als jenem, in dem sie ihre Ausbildung absolvierten, eine Arbeitserlaubnis innehaben und eine Tätigkeit in diesem Beruf ausüben oder [bei gegebenem Wohnsitz in Österreich]*

8 In dieser Arbeit wird die Abgrenzung der permanenten und temporären Wanderung mithilfe des Hauptwohnsitzes vorgenommen. Jene Personen, die ihren Hauptwohnsitz in Österreich haben – unabhängig vom Zeitraum –, migrieren permanent nach Österreich. Jene Personen, die ihren Hauptwohnsitz im Ausland haben, migrieren temporär. Letztere Gruppe findet sich in der Literatur oftmals unter dem Begriff „pendeln". Der Migrationstyp „Saisonmigration" [siehe unter anderen Düvell 2006, 129f.] wird in dieser Arbeit nicht behandelt.

auf der Suche nach einer Tätigkeit sind, verstanden. In dieser Arbeit sollen die Begriffe der (grenzüberschreitenden) Mobilität und der Wanderung als Synonyme für Migration verstanden werden. Der Fokus liegt des Weiteren auf Pflegekräften, die in Alten- und Pflegeheimen und Krankenanstalten unselbstständig tätig sind.

Pflegekraft – health worker – nurse

Ausbildungsmöglichkeiten im Gesundheitsbereich sind in Europa sehr unterschiedlich und somit auch die Bezeichnungen. In Österreich unterscheidet man bei den Gesundheits- und Krankenpflegeberufen zwischen gehobenen Diensten für Gesundheits- und Krankenpflege und Pflegehilfe. Beide Berufe gehören zu den nicht ärztlichen Gesundheitsberufen. [vgl. ÖBIG 2006, 9] Diplomiertes Gesundheits- und Krankenpflegepersonal durchläuft in Österreich eine Ausbildung von drei Jahren, PflegehelferInnen eine von ein bis zwei Jahren. [vgl. Rottenhofer, Wild 2005, 30f.] Wandert eine Person, die in ihrer Heimat im Bereich der Gesundheits- und Krankenpflege ausgebildet wurde, nach Österreich, muss sie, um in ihrem Beruf weiter tätig sein zu können, ihre Ausbildung anerkennen lassen. Aus den EU-Ländern stammende Personen müssen um eine Berufszulassung ansuchen, Personen mit einer Ausbildung in einem Drittstaat um Nostrifikation (siehe Kapitel 6.1.3). Beide Verfahren haben zur Folge, dass die im Ausland absolvierte Berufsausbildung anerkannt wird und die antragstellende Person in einer ihrer Qualifikation entsprechenden Tätigkeit in Österreich arbeiten kann. [vgl. Flemmich, Nöstlinger 2004, 49] Im Mittelpunkt der Analyse stehen die genannten Berufsfelder, wobei der sehr allgemeine Begriff Pflegekraft benutzt wird, auch wenn beide Berufsfelder gemeint sind.

Geht man jedoch einen Schritt weiter und versucht die englischsprachige Literatur näher zu beleuchten, tauchen weitere sprachliche beziehungsweise definitorische Probleme auf. So stellt sich die Frage, was unter den Begriffen *health worker* und *nurse* zu verstehen ist.

Health worker sind *„all people engaged in the promotion, protection or improvement of the health of the population"* [vgl. Poz et al. 2006, 1; zitiert nach WHO 2006b, 2]. Damit umfasst dieser Begriff: *physicians, nurses, midwives, dentists, pharmacists, laboratory workers, environment & public health workers, community health workers, other health workers* und

health management and support workers [WHO 2006a, zuletzt abgerufen 14.02.2007]. In dieser Arbeit wird der gesamte Berufszweig mit der Bezeichnung Gesundheitsberufe zusammengefasst.
Schwierigkeiten gibt es nicht nur bei der Eingrenzung der Berufsgruppe der *health worker* als Ganzes, sondern auch wenn man untersucht, wofür die Bezeichnung *nurse* steht. Auch hier ist es nicht eindeutig, welche unterschiedlichen Berufsgruppen darunterfallen. Der allgemeine Begriff der „nurse" wird wie folgt beschrieben: *„The term ‚nurse' refers to nurses registered or certified and actively practising in public and private hospitals, clinics and other health facilities, including self-employed nurses. This excludes nurses working in administrative, research and industry positions"* [Simoens et al. 2005, 16]. Die einzelnen Länder unterscheiden unterschiedliche Typen, abhängig von Ausbildung und Qualifikation sowie vom Praxisumfang. Dementsprechend unterscheidet man *registered nurses*, *practical nurses* und *nurse aides* [vgl. Simoens et al. 2005, 15f.], wobei die ersten beiden Typen der Einteilung der International Labour Force folgen, demnach auf Basis von ISCO 88 zwischen *nursing professionals* und *nursing associate professionals* unterschieden werden kann. [vgl. ILO 2004] Unter Ersterem werden Personen verstanden, die ihre Fähigkeiten auf post-secondary Level oder auf universitärem Level erworben haben. Practical nurses hingegen haben eine geringere Ausbildung, die in etwa ein Jahr dauert. [vgl. Simoens et al. 2005, 16][9]
Laut Weltgesundheitsorganisation (WHO) inkludiert der Begriff nurse *„professional nurses, auxiliary nurses, enrolled nurses and other nurses, such as dental nurses and primary care nurses"* [WHO 2006a, zuletzt abgerufen 14.02.2007]. Betrachtet man die Datenbank der Europäischen Union, so unterscheidet diese zwischen qualifizierten Krankenschwestern/-pflegern, Krankenpflegepersonal und Pflegehilfspersonal. [vgl. Eurostat 2008, zuletzt abgerufen: 30.01.2008] Diese Einteilung entspricht laut Statistik Austria den gehobenen Diensten für Gesundheits- und Krankenpflege, der Pflegehilfe und dem Personal des Sanitätsdienstes (ausgenommen Pflegehelfer).

9 Die OECD-Gesundheitsdatenbank 2007 gibt für Österreich für das Jahr 2005 77.187 praktizierende Krankenpflegekräfte an. [OECD, Okt. 2007] Laut Statistik Austria wird diese Zahl unterteilt in gehobene Dienste für Gesundheits- und Krankenpflege, Pflegehelfer, gehobene medizinisch-technische Dienste, medizinisch-technische Fachdienste, Sanitätshilfsdienste und Hebammen in Krankenanstalten. [vgl. Statistik Austria 2006a, 421]

[vgl. Statistik Austria 2006a, 422] Die Vielzahl an unterschiedlichen Kategorisierungen zeigt auf, dass es sehr schwer ist, herauszufinden, was im internationalen Vergleich unter „nurse" zu verstehen ist. Hinzu kommt die Schwierigkeit, dass Länder ihre Angaben auf Basis ihrer eigenen statistischen Erhebungen machen. So gibt beispielsweise Österreich nur die Zahl der Personen, die in Krankenanstalten tätig sind, an. [siehe unter anderem WHO, June 2006, zuletzt abgerufen: 15.10.2007] Aufgrund der sehr unterschiedlichen Herangehensweise der einzelnen statistischen Ämter wird in dieser Arbeit der Begriff „nurse", aufgrund des allgemeinen Bedeutungsspektrums, mit „Pflegekraft" übersetzt.

Motivation – Motive – Gründe

Im Mittelpunkt dieser Arbeit stehen die Gründe für Migration, das heißt, aus welchem Anlass Pflegekräfte nach Österreich wandern. Dabei ist es notwendig, genau zu definieren, was Motivation, Motive, Gründe, aber auch Ursache tatsächlich sind und in welcher Phase des Handelns sie eine Rolle spielen. Ausgangspunkt der Überlegung bildet das *„Überblicksmodell zu Determinanten und Verlauf motivierten Handeln[s]"* [Heckhausen, Heckhausen 2006, 3][10] (siehe Abbildung 1).

Unter Motivation[11] wird der Prozess des Setzens von Zielen unter der Voraussetzung der Wünschbarkeit und Realisierbarkeit verstanden [vgl. Heckhausen, Heckhausen 2006, 3ff., 281], die angestrengt und ablenkungsfrei verfolgt werden [vgl. Rheinberg 2004, 14]. Auf die Motivation wirken personenbezogene und situationsbezogene Einflüsse ein. Personenbezogene Einflüsse sind Bedürfnisse und implizite und explizite Motive[12]. [vgl. Heckhausen, Heckhausen 2006, 3ff., 281] *„Universelle Verhaltenstendenzen und Bedürfnisse sind elementare physische Bedürfnisse und das Streben nach*

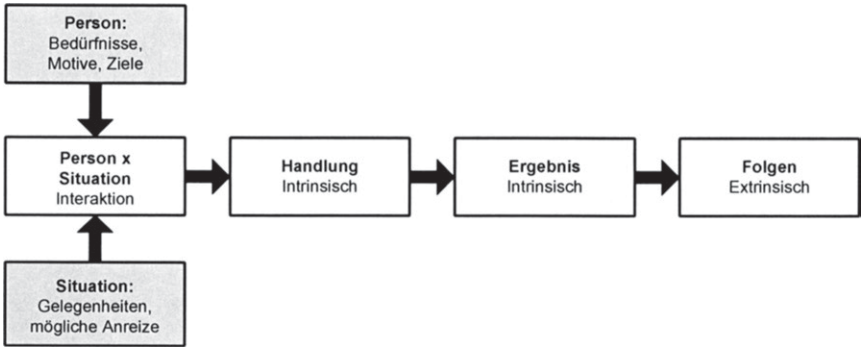
10 Eine detaillierte Darstellung des Modells findet sich im Buch von Jutta Heckhausen und Heinz Heckhausen [2006]: Motivation und Handeln.

11 Ergänzend soll an dieser Stelle die Definition des Begriffs Motivation laut Duden angeführt werden: *„Summe der Beweggründe, die jemandes Entscheidung [oder] Handlung beeinflussen"* [Duden 2003, 900]. Für eine genaue Einordnung wurde jedoch in der Folge vom Grundmodell von Jutta Heckhausen und Heinz Heckhausen [2006] ausgegangen.

12 Ergänzend soll auch an dieser Stelle die Definition laut Duden erwähnt werden. Der Duden bietet unter dem Stichwort Motiv als Synonym die Begriffe Beweggrund, Antrieb, Ursache, Zweck oder Leitgedanke an. [Duden 2003, 900]

Wirksamkeit, das den verschiedenen Motiven zugrunde liegt" [Heckhausen, Heckhausen 2006, 3]. Implizite Motive basieren auf in der Kindheit erlernten *„emotional getönten Präferenzen, sich immer wieder mit bestimmten Formen von Anreizen auseinander zu setzen"* [Heckhausen, Heckhausen 2006, 236]. Im Gegensatz dazu zeigen explizite Motive Selbstbilder, Werte und Ziele einer Person auf, *„die sich diese Person selbst zuschreibt"* [Heckhausen, Heckhausen 2006, 4]. Die Handlung selbst wird durch explizite Handlungsziele gelenkt. Um jedoch eine Handlung auszulösen, müssen auch verschiedene Situationsfaktoren mitspielen – sprich die Gelegenheit und die intrinsischen oder extrinsischen Handlungsanreize. Intrinsische Handlungsanreize ergeben sich aus der Handlung oder dem Ergebnis, extrinsische Handlungsanreize rühren aus der Folge von Handlung her. [vgl. Heckhausen, Heckhausen 2006, 4ff., 236f.] Diese Betrachtungsweise kann mit jener der Ursachenforschung verglichen werden. Ursachen sind dementsprechend *„objektive Rahmen- und Umweltbedingungen"* [Oswald 2007], die Gelegenheiten und Handlungsanreize beinhalten.

Abbildung 1: Grundmodell – Determinanten motivierten Handelns



[Quelle: Heckhausen, Heckhausen 2006, 5]

Eine Verbindung personenbezogener und situationsbezogener Einflüsse findet sich im Erwartungs-Wert-Modell[13] wieder, wo der Zusammenhang zwischen der Erwartung eines bestimmen Ziels – situationsabhängige Fak-

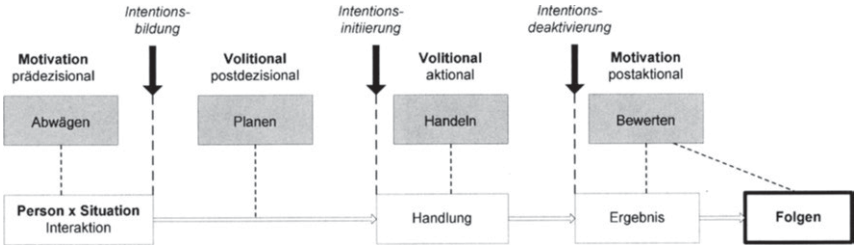
13 In der Migrationsforschung ist dieses Modell unter dem Begriff Werterwartungsmodell bekannt.

toren – und der Einschätzung eines bestimmten Ziels – personenbezogene Faktoren (Motive) – von entscheidender Bedeutung ist, ob eine gewisse Handlung auch durchgeführt wird. [vgl. Heckhausen, Heckhausen 2006, 4ff., 236f.][14]

Ausgehend von der Definition für Motive und Motivation stellt sich die Frage, was unter dem sehr allgemeinen Begriff *„Grund" (Beweggrund)*[15] – der oft als Synonym zu dem vorangegangenen verwendet wird – verstanden werden kann.[16] Der Grund wird in diesem Kontext definiert als Beantwortung auf die Frage nach dem „Warum" und damit nach der *„Motivation und den Determinanten eines Geschehens"* [Eisler 1904] und damit des Handelns. Gründe der Migration können somit besserer Lebensstandard, Arbeitsbedingungen oder soziales Netzwerk sein. [vgl. unter anderen Borchardt 2006, 94]

Dieses Modell kann nun mit dem Rubikon-Modell der Handlungsphasen (siehe Abbildung 2) verbunden werden. Das Modell bietet einen Rahmen, der die Wahl von Handlungszielen und die Realisierung dieser Ziele integriert. [vgl. Heckhausen, Heckhausen 2006, 278]

Abbildung 2: Integration des Modells der Handlungsphasen in das Grundmodell



[Quelle: Heckhausen, Heckhausen 2006, 7]

14 Eine detaillierte Darstellung dieses Modells in Verbindung mit dem Migrationsverhalten von Individuen wird in Kapitel 2.2.7 geboten.

15 Laut dem etymologischen Wörterbuch der deutschen Sprache kann der Begriff Grund (aus lit. Sicht) von den Wörtern Grundlage und Fundament abgeleitet werden. Eine mögliche Bedeutungsspezifizierung wird im Zusammenhang mit dem Wort Ursache gesehen. [vgl. Kluge 2002, 376]

16 Autoren wie Bernard Williams [1999] versuchen, durch die Unterscheidung von externen und internen Gründen diesen Begriff im Sprachgebrauch näher zu analysieren. Von dieser Vorgehensweise sieht die vorliegende Arbeit ab.

Zwei wesentliche Übergänge charakterisieren den Weg von der Motivation zur tatsächlichen Handlung. Der erste Übergang beschreibt die Intentionsbildung, die zwischen dem Abwägen der Handlung aufgrund personenbezogener und situationsbezogener Einflüsse und dem Planen und Handeln liegt und damit festlegt, welche Motivation tatsächlich zur Handlung führt. Zwischen den beiden Volitionsphasen wird festgelegt, welche der zuvor gebildeten Intentionen tatsächlich *„Zugang zur Handlung erhält"* [Heckhausen, Heckhausen 2006, 7]. Schließlich kommt es zur Bewertung der Handlung und damit auch zur Ursachenerklärung. [vgl. Heckhausen, Heckhausen 2006, 7]
Überträgt man dieses Modell nun auf den Vorgang der Migration, muss folgender Aspekt berücksichtigt werden. In dieser Arbeit werden Personen vor und nach einer Handlung zu den Gründen der Migration befragt. Damit wird – ausgehend von diesem Modell – die Handlung von zwei Seiten betrachtet – prädezisional und postaktional.

Länder

Für das Thema der Pflegekräftemigration ist für Österreich als Zielland – also Immigrationsland – vor allem der mittel- und südosteuropäische Raum von entscheidender Bedeutung. Wie im Kapitel 5 intensiv diskutiert, sind wichtige Herkunftsländer – also Emigrationsländer – Deutschland, die Philippinen, die Slowakische Republik, Polen, die Tschechische Republik und die beiden südlichen Länder Bosnien-Herzegowina und Kroatien. Bei Betrachtung der Emigrationsländer wird klar, dass die Migration aus Entwicklungsländern für Österreich nur eine untergeordnete Rolle spielt, weshalb sie in dieser Arbeit nicht behandelt wird. Der Fokus liegt nur auf fünf der zuvor genannten Länder – die Slowakische Republik, Polen, die Tschechische Republik, Bosnien-Herzegowina und Kroatien. Begründen lässt sich dies aus der Wanderungsgeschichte zwischen Österreich und dem ehemaligen Jugoslawien und mit der Entwicklung der Europäischen Union im Jahr 2004.

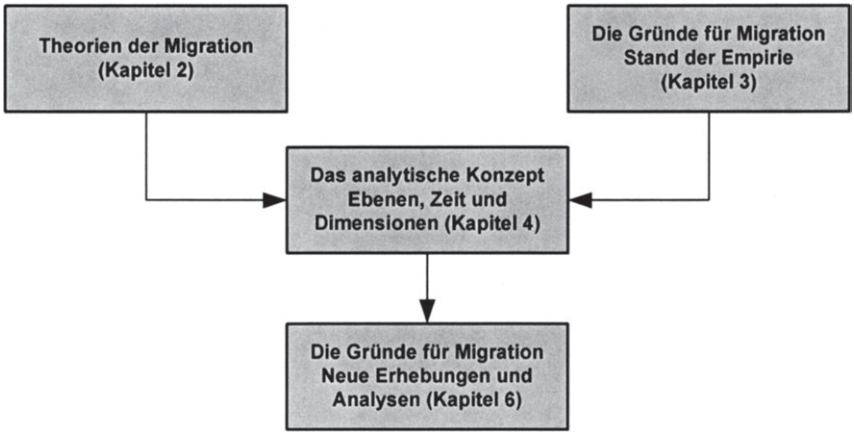
1.4 Aufbau der Arbeit

Die vorliegende Arbeit (siehe Abbildung 3) ist in zwei große Bereiche geteilt. Ersterer (siehe die Kapitel 2 bis 4) setzt sich mit dem Thema der Gründe für Migration auf theoretisch-konzeptioneller Basis auseinander. Hierbei liefert das zweite Kapitel eine detaillierte Übersicht über die Theorien der Migration. Dabei wird der Versuch unternommen, wichtige Ergebnisse der bisherigen Forschung aufzuzeigen. Schließlich werden in Kapitel 3 die wesentlichen Ergebnisse der bisherigen empirischen Arbeiten bezüglich der Beweggründe für Migration vorgestellt. Der Fokus liegt hierbei sowohl auf allgemeinen bisherigen Studien als auch Studien zur Migration im Bereich der Gesundheitsberufe. In Kapitel 4 – „Das analytische Konzept – Ebenen, Zeit und Dimensionen" – wird schließlich auf die Herangehensweise in der Analyse eingegangen, die sowohl eine Zeit- als auch Ebenenkomponente beinhaltet. Überdies werden die wesentlichen Methoden skizziert. Wird also im Kapitel 3 nach dem „Was" [sind die wesentlichen Gründe der Migration laut bisherigen Forschungsergebnissen?] gefragt, wird das folgende Kapitel dem „Wie" [werden diese Gründe in dieser Arbeit analysiert?] gewidmet.

Schließlich wird im zweiten Teil der Arbeit (siehe die Kapitel 5 bis 7) eine Analyse des Ausmaßes der Migration und der Gründe für Migration nach Österreich vorgenommen. Kapitel 5 zeigt das empirische Bild der Wanderung von Pflegekräften auf und setzt sich damit mit dem Angebot von Pflegekräften auseinander. Forschungsberichte wie auch bereits bestehendes Datenmaterial werden durch eine eigene Befragung von Alten- und Pflegeheimen sowie Krankenanstalten komplettiert, um die Zahl und die Herkunftsländer der bisherigen Migration zu ermitteln. Dem folgt im Kapitel 6 eine ausführliche Darstellung der Gründe für Migration von Pflegekräften aus ausgewählten Ländern nach Österreich. Der erste Abschnitt dieses Kapitels widmet sich den Gründen für Migration in der Vergangenheit. Hierbei wird das Thema sowohl auf der Makro- als auch Mikro-Ebene diskutiert. Anschließend werden auf der Basis von Befragungen von Pflegekräften in der Slowakei die möglichen Gründe zukünftiger Wanderungen untersucht. Die qualitative und quantitative Analyse des gewonnenen Materials soll in

letzter Konsequenz für eine Prognose zukünftiger Entwicklungen dienen. Somit wird im Kapitel 6 dem „Warum" [wandern Pflegekräfte nach Österreich?] nachgegangen. In Kapitel 7 werden in einer abschließenden Betrachtung mögliche Auswirkungen der Migration von Pflegekräften auf das Gesundheitssystem kritisch erörtert.

Abbildung 3: Aufbau dieser Arbeit



[Eigene Darstellung]

2 Theorien der Migration

Die Suche nach den Gründen für die Migrationsbewegungen der letzten Jahrzehnte brachte eine Vielzahl von Theorien hervor, die sich aus den verschiedensten Wissenschaftsdisziplinen heraus entwickelten. Jede Disziplin entwirft eine eigene Sichtweise ihres Untersuchungsfeldes, wobei innerhalb dieser wiederum oftmals Uneinigkeit über Bedeutung und Interpretation desselben Ausgangspunktes vorherrscht. Manchmal allerdings kann Einigkeit über das Grundproblem und die Methodologie auch zwischen Wissenschaftsdisziplinen bestehen. Diese jedoch endet meist bei den Erklärungen und Modellannahmen. [vgl. Brettell, Hollifield 2008, 3f.] Irene Dresel [2005, 34f.] unterscheidet zwischen Ansätzen aus der Soziologie [weiterführende Literatur Schmitter Heisler 2008], Psychologie, Geografie, Politologie [weiterführende Literatur Hollifield 2008] und Ökonomie [weiterführende Literatur Chiswick 2008]. Caroline B. Brettell und James F. Hollifield [2008, 3f.] erwähnen im Zusammenhang mit Migrationstheorien zusätzlich noch anthropologische [weiterführende Literatur Brettell 2008], historische [weiterführende Literatur Diner 2008] und juristische Ansätze [weiterführende Literatur Schuck 2008]. Aufgrund der Vielfalt an unterschiedlichen Theorien in der Erforschung von Migrationsmotiven und der oftmals gegenseitigen Beeinflussung der Disziplinen wird der Migrationsanalyse manchmal ein *„interdisziplinärer Charakter unterstellt"* [Dresel 2005, 35]. Eine allgemeingültige Theorie findet man in der Literatur nicht, da die verschiedenen Erklärungsansätze meist nur Teilaspekte behandeln und somit eine vollständige Darstellung des Phänomens Migration als Gesamtes nicht existiert. [vgl. Dresel 2005, 32f.] In diesem Kapitel wird ein Überblick über die Theorien der Migration gegeben, ohne den Anspruch zu erheben, aufgrund der undurchschaubaren Zahl an Ansätzen annähernd ein vollständiges Bild zu entwerfen.

Als Ausgangspunkt vieler Theorien gilt das Gravitationsmodell, das auf die Theorie von Ravenstein zurückgeht (siehe Kapitel 2.2.1). Spätere Autoren erweiterten das Gravitationsmodell um die ökonomische Push-Pull-Hypothese, andere wiederum um den handlungstheoretischen Ansatz. Vor allem die Push-Pull-Hypothese fand in vielen Theorien ihren Platz. Dabei beschreibt dieses Modell das Zusammenspiel von abstoßenden Faktoren (Push-Faktoren), die vom Herkunftsland ausgehen, und anziehenden Faktoren (Pull-Faktoren), ausgehend vom Zielland. [vgl. Feithen 1985, 54] Dieser Ansatz legt Einkommensdifferenzen, Beschäftigungsmöglichkeiten, Preisniveauunterschiede oder wirtschaftliche Wachstumsraten als zentrale Erklärungsmerkmale zugrunde. [vgl. Dresel 2005, 35] Geht man vom handlungstheoretischen Ansatz, der der Soziologie entstammt, aus, entscheiden sich Individuen anhand des Vergleichs zwischen Herkunftsland und möglichem Zielland. Dabei bedienen sich diese Wanderungsmodelle teilweise psychologischer Entscheidungstheorien. [vgl. Feithen 1985, 54ff.] Die Forschung lässt sich nicht auf bestimmte Erklärungsansätze beschränken. Erst das Zusammenspiel aller Disziplinen lässt annähernd eine Erklärung für Wanderung zu. Damit entsteht ein Brückenschlag über alle Theorien. [vgl. Dresel 2005, 35] Dieser soll jedoch in dieser Darstellung durch eine weitere Sichtweise, die in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen hat, erweitert werden: Theorien der Immobilitäten, womit ein neuer Blickwinkel auf die Migrationstheorien gewonnen wurde. Aufgrund der Vielfalt sind jegliche Darstellungen in der Literatur immer als selektiv anzusehen [vgl. Kalter 1997, 15], so wie auch die Folgende.

2.1 Ordnung oder doch Chaos?

Eine mögliche Gliederung von Migrationstheorien ist die bereits erwähnte Einteilung nach Wissenschaftsdisziplinen. Im Vordergrund dieser Einteilungsversuche stehen die Forschungsfrage, die Einheit der Analyse und die dominante Theorie der einzelnen Disziplinen. [vgl. Brettell, Hollifield 2008, 4] Zusammenfassend kann gesagt werden, dass soziologische Theorieansätze sozialpsychologisch-soziologische Erklärungen des Wanderungsverhaltens, das sich aus Unsicherheit und/oder Unzufriedenheit ergibt, in den Mittelpunkt stellen. Psychologische Theorieansätze sehen Wanderung als

Bevölkerungsprozess, der sich aus einer *„Vielzahl individueller Entscheidungen"* [Dresel 2005, 34] ergibt. Andere Ansätze wie jene der Geografie konzentrieren sich auf die Distanz zwischen Ursprungs- und Zielregion, während die politologischen Ansätze sich meist mit gewaltsamen politischen Auseinandersetzungen beziehungsweise Unterschieden in politischen Ordnungssystemen auseinandersetzen. Im Vordergrund der ökonomischen Theorieansätze steht schließlich der individuelle Entscheidungsprozess [vgl. Dresel 2005, 34f.], um nur einen kleinen Einblick zu geben.

Die in dieser Arbeit formulierte Forschungsfrage zielt auf die Gründe der Wanderer ab. Wie bereits in der Einleitung beschrieben, handelt es sich dabei um ein nicht abzugrenzendes Gebiet in der Migrationsforschung. Vorgestellt werden klassische und neuere Ansätze, die eine starke Dominanz in der Forschung erkennen lassen, mit besonderem Schwerpunkt auf den ökonomischen und soziologischen Theorien, die für die spätere empirische Analyse von besonderer Bedeutung sind.

In der Literatur wird meist zwischen Mikro- und Makro-Ansätzen unterschieden. Ein Teil der Theorien stellt das Individuum und seine Präferenzen und Erwartungen in den Mittelpunkt seiner Erklärung und verfolgt somit einen *Mikro-Ansatz*. Diesem Ansatz sind jedoch dann Grenzen gesetzt, wenn es darum geht, zu erklären, warum ein/e potenzielle/r MigrantIn aus einem Land auswandern möchte, aber aus einem anderen nicht. An diesem Punkt setzt die *Makro-Theorie* ein, welche sich auf Opportunitätsstrukturen konzentriert und beispielsweise Einkommensunterschiede betrachtet. [vgl. Feithen 1985, 59; Faist 1997, 63; Dresel 2005, 32f.] Vor allem in der Soziologie wird betont, dass abgesehen von Makro- und Mikro-Ansätzen auch das Meso-Bindeglied existiert, das die beiden beschriebenen Ebenen in Beziehung setzt. Dabei lässt sich die Meso-Ebene durch zwei theoretische Konzepte beschreiben: die Netzwerkanalyse und das soziale Kapital. Beide beschreiben die *„soziale Beziehung zwischen Personen"* [Faist 1997, 64].

Die folgende Darstellung (siehe Tabelle 1) beruht auf der Beschreibung von Sonja Haug [2000] und Irene Dresel [2005], die von der Kategorisierung zwischen Makro- und Mikro-Ebene innerhalb der klassischen Migrationsforschung ausgehen und diese Darstellung um die neueren Ansätze der Migrationsforschung erweitern. Die Meso-Ebene wiederum stellt die

Voraussetzung für die neueren Konzepte der Migrationsforschung dar. [vgl. Glorius 2007, 30] Ihrer Bedeutung als Bindeglied wird in Kapitel 2.5 nachgegangen.

Tabelle 1: Einteilung der Migrationsforschung

<table>
<tr><th colspan="2">Klassische Migrationsforschung</th><th>Neuere Ansätze in der Migrationsforschung</th></tr>
<tr><td>Makro-Ansätze</td><td>Mikro-Ansätze</td><td rowspan="6">– Transnationale Migration
– Migrationssysteme
– Soziale Netzwerke
– Soziales Kapital</td></tr>
<tr><td>Bevölkerungsgeografische Ansätze</td><td rowspan="2">Mikroökonomische Ansätze
– Kosten-Nutzen-Modell
– Push-Pull-Modell</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Makroökonomische Ansätze
– Push-Pull-Modell
– Kosten-Nutzen-Theorie
– Theorie des internationalen Handels</td></tr>
<tr><td>Neue Migrationsökonomie</td></tr>
<tr><td>Segmentationstheorie – Theorie des dualen Arbeitsmarktes</td><td rowspan="2">Entscheidungstheoretische Ansätze</td></tr>
<tr><td>Ökologischer Ansatz
Systemtheoretischer Ansatz</td></tr>
<tr><td colspan="2">Gravitationsmodelle</td></tr>
</table>

[Quellen: Haug 2000, 1ff.; Dresel 2005, 35f.]

Die Tabelle 1 liefert einen Überblick über klassische und neuere Ansätze der Migrationsforschung. [vgl. Haug 2000, 1ff.; Dresel 2005, 35f.] Zu klassischen Makro-Ansätzen können die bevölkerungsgeografischen Ansätze, die Arbeitsmarktforschung, die ökologischen und systemtheoretischen Ansätze gezählt werden. Makroökonomische Ansätze basieren auf Push-Pull-Modellen, Kosten-Nutzen-Theorien und Theorien des internationalen Handels. Auffallend ist, dass sich das Kosten-Nutzen-Modell und das Push-Pull-Modell auch als Beispiele für klassische mikroökonomische Migrationsforschung finden. Diese beiden Modelle basieren auf demselben Grundgedanken. Ein- und Auswanderung wird aufgrund von Differenzen – jedoch auf unterschiedlichen Ebenen – zwischen Ziel- und Herkunftsland bestimmt. [vgl. Chies 1994, 27] Zu den Mikro-Ansätzen werden die mikroökonomischen Theorien, die neue Migrationsökonomie und die entscheidungstheoretischen Ansätze gezählt. Das Gravitationsmodell beinhaltet mikro- und makroökonomische Elemente, in dem individuelle Merkmale

aggregiert werden, um den Migrationsprozess zu untersuchen. [vgl. Chies 1994, 72] Die makroökonomischen Theorien, die mikroökonomischen Theorien, die Gravitationsmodelle und der Ansatz der neuen Migrationsökonomie werden zu den ökonomischen Theorien gezählt. Im Mittelpunkt dieser Ansätze stehen im Allgemeinen rational handelnde Individuen, die ihre Entscheidungen nach dem Prinzip der Nutzenmaximierung treffen. [vgl. Dresel 2005, 35] Diese Annahme findet sich jedoch auch in anderen Disziplinen wieder. In den letzten Jahren hat sich überdies eine Reihe von alternativen Forschungsansätzen entwickelt. Sonja Haug [2000, 16] hat diese in die Themenbereiche transnationale Migration, Migrationssysteme, soziale Netzwerke und soziales Kapital eingeteilt. Eine eindeutige Trennung dieser Ansätze ist nicht möglich. Die hier beschriebene Einteilung ist nur eine Möglichkeit der Kategorisierung.

Autoren wie Douglas S. Massey und Joaquin Arango Graem [1993, 432ff.] bezeichnen die Forschungslage zur Migrationstheorie als *„a fragmented set of theories"* und versuchen, *„a unifying theory"* zu entwickeln, was laut Caroline B. Brettell und James F. Hollifield [2008] von Alejandro Portes [1997] kritisiert und als zwecklos erachtet wird, da es nicht möglich ist, Theorien auf Makro- und Mikro-Ebene zu vereinen. [vgl. Portes 1997; zitiert in Brettell, Hollifield 2008, 3 und 22] Dies hat zur Folge, dass auch weiterhin die „Fülle" an Ansätzen getrennt betrachtet werden muss. Die Einteilungssysteme in der Literatur unterscheiden sich nicht wesentlich voneinander. Je nach Ausgangspunkt des Forschers konzentriert man sich auf bestimmte Ansätze und wählt für die Theorien unterschiedliche Begriffe. Des Weiteren lässt sich aufgrund der Vielfalt von Wissenschaftsdisziplinen und der nicht eindeutigen Zuordenbarkeit mancher Ansätze kein eindeutiges, lückenloses Bild der Migrationstheorien entwerfen.

Im Folgenden wird ein Überblick über die klassischen Ansätze gegeben. Dabei wird ausführlicher auf die Kosten-Nutzen-Analyse, auf die Push-Pull-Modelle und auf die entscheidungstheoretischen Theorien eingegangen. Diese Theorien wurden bereits in der Vergangenheit oftmals als Grundlage für empirische Arbeiten herangezogen (siehe Kapitel 3). Vor allem im Zusammenhang mit dem hier behandelten Thema und den angewendeten Methoden (siehe Kapitel 4) nehmen diese Theorien einen besonderen Stellenwert ein. Sie beinhalten unter anderem zahlreiche Gründe für Migra-

tion, die bereits im Zusammenhang mit Pflegekräftemigration identifiziert wurden (siehe Kapitel 3.2). Soweit dies möglich ist, werden die einzelnen Studien den Wissenschaftsdisziplinen und oben genannten Ansätzen zugeteilt. Schließlich wird auf die neueren Theorien der Migrationsforschung eingegangen. Dem folgt eine Darstellung der Theorien der Immobilität wie des transnationalen Ansatzes, des Meso-Bindegliedes. Zweck der folgenden Darstellung ist die Diskussion der Gründe für Migration, die in den einzelnen Theorien identifiziert wurden.

2.2 Klassische Theorien der Migration

2.2.1 Die Anfänge der Migrationstheorien

Die Forschung im Bereich der Migration ist durch eine lange und interdisziplinäre Tradition gekennzeichnet. Die ersten Theorien zur Erklärung von Wanderungsbewegungen beschäftigten sich mit allgemeinen Regelmäßigkeiten auf struktureller Ebene. [vgl. Kalter 1997, 23] Den Anfang[17] machte Ernest G. Ravenstein, der in seinen beiden gleichnamigen Veröffentlichungen *„The laws of Migration"* in den Jahren 1885 [Ravenstein 1885] und 1889 [Ravenstein 1889] den ersten Schritt unternahm, Gesetzmäßigkeiten der Migration zu erforschen. Seine Theorie wird zu den bevölkerungsgeografischen Ansätzen gezählt. Er beschreibt den Verlauf der Land-Stadt-Wanderung zur Zeit der Industrialisierung in Großbritannien, den er in seinem zweiten Artikel 1889 durch weitere empirische Arbeiten, die er auf mehrere Länder ausweitet, verfestigt. Er untersucht dabei die Motive, die Entfernung, die Umverteilung zwischen einzelnen Regionen und die Unterschiede im Verhalten zwischen Frauen und Männern. Auf dieser Grundlage basierend, erarbeitet Ernest G. Ravenstein wesentliche Gesetzmäßigkeiten der Migration. [vgl. Lee 1966, 47f.; Treibel 1999, 25f.; Haug 2000, 1] In seiner Arbeit im Jahr 1885 beschreibt er Gesetze der Wanderung wie folgt: *„Die Art und Weise, wie der Bedarf an Arbeitskräften in einem Teil des Landes von anderen Teilen mit Überfluss an Bevölkerung gedeckt wird"*

17 An dieser Stelle soll darauf hingewiesen werden, dass sich bereits vor der Zeit von Ernest G. Ravenstein Forscher mit dem Thema der Migration auseinandersetzten, jedoch schaffte seine Theorie ein Fundament für weitere Ansätze und wird daher bevorzugt in der Literatur als Ausgangspunkt gesehen.

[Ravenstein 1972a, 51; Treibel 1999, 27]. Den Titel *„The laws of Migration"* verändert Ravenstein trotz Einwänden anderer Autoren in seinem folgenden Artikel 1889 nicht. Er gibt allerdings zu, dass den *„Bevölkerungsgesetzen, und ökonomischen Gesetzen ganz allgemein, nicht die Rigidität von physikalischen Gesetzen innewohnt, unterliegen sie doch fortwährend menschlichen Einflüssen"* [Ravenstein 1972b, 65], stellt hier also fest, dass auf „natürliche" Wanderungsströme – durch gesetzliche Verfügungen – Einfluss genommen werden kann. [vgl. Ravenstein 1972b, 65] In der Folge beschreibt Ravenstein eine mögliche Klassifikation von MigrantInnen und stellt fest, dass es lokale Wanderer, Nahwanderer, Wanderung in Etappen, Fernwanderer und temporäre Wanderer gibt. [vgl. Lee 1966, 47f.; Treibel 1999, 25f.; Haug 2000, 1] Als primäre Ursache für Wanderung sieht er die Anziehungskraft der Industrie- und Handelszentren. Auf Basis seiner empirischen Untersuchungen legt Ravenstein in seinem ersten Artikel sieben wesentliche „Gesetze" fest. [vgl. Ravenstein 1972a, 51] Seinen Studien zufolge finden Wanderungsbewegungen Schritt für Schritt, in einer Art Absorptionsprozess und vor allem über kurze Distanz, zum überwiegenden Teil vom Land in Richtung Stadt statt, wobei bei kurzen Distanzen mehr Frauen als Männer wandern [vgl. Treibel 1999, 27] und in der Stadt Geborene weniger mobil sind. Wenn große Distanzen zurückgelegt werden, dann sind Industriezentren Zielgebiete. [vgl. Ravenstein 1972a, 52] Hinzu kommt, dass Wanderung stets Gegenströme – Rückkehr der MigrantInnen zum Herkunftsort – erzeugt und damit Verluste abdeckt. [vgl. Treibel 1999, 27]

Der Ansatz von Ernest G. Ravenstein [1885; 1889] wurde in den Gravitationsmodellen[18] aufgegriffen und weiterentwickelt. Mithilfe dieser Modelle wird auf der Basis von Indikatoren die Attraktivität einer Region untersucht und in weiterer Folge das Phänomen der Migrationsketten erklärt. [vgl. Dresel 2005, 60] Hinter dem Gedanken des Gravitationsmodells steht

18 Die Gravitationsmodelle sind streng genommen nicht den Migrationstheorien zuordenbar. Sie stellen ein Analyseverfahren dar. Die Modelle dienen dazu, verschiedene Migrationsansätze der Empirie anzupassen, und sind nach Irene Dresel und Laura Chies sowohl der mikro- als auch makroökonomischen Theorie zuordenbar. [vgl. Chies 1994, 72; Dresel 2005, 60] Laut Haug stellen sie eine Weiterführung der Theorie von Ravenstein dar und zählen somit zu den makroökonomischen Theorien. [vgl. Haug 2000, 1f.]

das physikalische Gravitationsgesetz und stellt die Anziehungskraft zweier Länder in den Mittelpunkt. George Kingsley Zipf [1946] formuliert die (P1*P2)/D-Hypothese, die das Verhältnis der Bevölkerungsvolumen beider Regionen (P1 und P2) zur Distanz (D) aufzeigt. Bei gegebener Populationsgröße, von der diese Hypothese ausgeht, variiert das Migrationsvolumen zwischen zwei Gebieten aufgrund der Distanz. Je weiter die Regionen voneinander entfernt sind, desto geringer ist also das Volumen. Im Vordergrund der Überlegung stehen die Transportkosten, die minimiert werden, je näher die Gebiete beieinanderliegen (*Force of Diversification*), aber auch desto mehr Personen auf einem möglichst kleinen Gebiet zusammenwohnen (*Force of Unification*). Beide Mechanismen, die gegensätzlich wirken, bieten einen optimalen Kompromiss zwischen der tatsächlichen Verteilung von Personen einerseits und dem Wanderungsverhalten andererseits. Obwohl durch einige Untersuchungen von empirischen Wanderungsströmen Annäherungen zur Theorie festgestellt wurden, wurden auch Abweichungen von der Regel gefunden. Eine interessante Modifikation nimmt Stuart C. Dodd [1950] vor. Er ergänzt die ursprüngliche Formel von George Kingsley Zipf [1946] um verschiedene Aktivitätsniveaus von Populationen. Damit wird die Möglichkeit geschaffen, Subgruppen unterschiedlichstes Wanderungsverhalten zu unterstellen, wobei eine Erklärung für diese Selektivität nicht in die Theorie eingeschlossen ist. Ein wesentlicher Kritikpunkt an diesem Modell wird vor allem in der unterstellten Symmetrie zwischen zwei Gebieten gesehen, da gerade die unterschiedlichen Volumina der Wanderungsbewegungen Charakteristika der Migration zwischen zwei Gebieten darstellen. Beschrieben werden lediglich die statistischen Zusammenhänge. Die zugrunde liegenden Mechanismen werden vernachlässigt. [vgl. Kalter 1997, 25ff.] Eine Weiterführung des Modells von Zipf wird auch in der Hypothese von Samuel A. Stouffer [1962b; 1962a] gesehen. Er baut den Zusammenhang von Wanderungsvolumen und Distanz um die Anzahl von möglichen Opportunitäten (z. B. Beschäftigungen, freie Stellen) und in einem weiteren Modell um die Anzahl potenzieller Konkurrenten am Arbeitsmarkt aus. Damit kann, bei gleicher Distanz und Bevölkerungsdichte, das Wanderungsvolumen aufgrund der Opportunitäten variieren. [vgl. Haug 2000, 1f.]

2.2.2 Makroökonomische Ansätze

„Probably the oldest and best-known theory of international migration was developed originally to explain labor migration in the process of economic development" [Massey, Graem 1993, 433]. Im Gegensatz zu den Gravitationsmodellen, die die Distanz zwischen Regionen betrachten, wird in den makroökonomischen Ansätzen auch die Differenz von entscheidenden Faktoren in die Analyse mit aufgenommen. [vgl. Kalter 1997, 31] *„... differences in net economic advantages, chiefly differences in wages, are the main causes of migration"* [Hicks 1963, 76; zitiert in Kalter 1997, 31]. Im Vordergrund der makroökomischen Theorie stehen somit *„die internationalen unterschiedlichen Voraussetzungen und Gegebenheiten"* [Haug 2000, 2], die in den einzelnen Ziel- und Herkunftsregionen vorherrschen. Wesentliche ökonomische Faktoren sind hier Wirtschaftswachstum, räumliche Ungleichheiten zwischen Produktionsfaktoren und die damit verbundenen unterschiedlichen Entwicklungen zwischen den Arbeitsmärkten. [vgl. Haug 2000, 2] Im Mittelpunkt steht die Suche nach dem Marktgleichgewicht [vgl. Dresel 2005, 53], wobei je nach Modell restriktive Annahmen, wie zum Beispiel vollkommene Mobilität, vollkommene Konkurrenz oder fehlende Transportkosten, getroffen werden. [vgl. Wagner 1989, 30]

Die makroökonomischen Modelle, die sich mit der Migration auseinandersetzen, gehen vor allem auf die Theorie von W. Arthur Lewis [1954] zurück, der sich selbst auf John R. Hicks [1932] bezieht und in der Wanderung von Arbeitskräften den Ausgleich interregionaler Unterschiede am Arbeitsmarkt sieht. Für ihn stehen Produktivitäten und Löhne im Vordergrund, wobei seiner Ansicht nach eine *„optimale Allokation der Arbeitskräfte"* [Chies 1994, 52] angestrebt wird. Andere Modelle, wie jenes von John R. Harris und Michael P. Todaro [1970], das den Zusammenhang der Stadt-Land-Migration in Entwicklungsländern beschreibt, führen zu *„entgegengesetzten Ergebnissen"* [Chies 1994, 52].[19]

Die folgenden Abschnitte werden sich im Wesentlichen auf zwei unterschiedliche makroökonomische Theorien konzentrieren – einerseits auf die Humankapitaltheorie und andererseits auf die Außenhandelstheorie. Im Mittelpunkt der Humankapitaltheorie steht das Ungleichgewicht am Welt-

19 Eine kurze Darstellung des zuletzt genannten Modells findet man bei Subrata Ghatak et al. [1996].

markt. Dieser Ansatz verwendet die Push-Pull-Modelle und die Kosten-Nutzen-Analyse, wobei das entscheidende Element des Push-Pull-Modells die Bestimmung der Migrationsentscheidung darstellt, während der Fokus der Kosten-Nutzen-Modelle auf der Analyse der Migrationsfolgen liegt. In der Außenhandelstheorie werden Arbeitskräfte als Produktionsfaktoren gesehen, die auf den internationalen Märkten getauscht werden. [vgl. Chies 1994, 50f.]

Bei den Push-Pull-Modellen werden unterschiedliche Raten – Lohn, Arbeitslosenquote und andere – von Herkunfts- und Zielregionen in Beziehung gesetzt. [vgl. Dresel 2005, 54] Push-Faktoren wirken dabei abstoßend, Pull-Faktoren anziehend. [vgl. Kalter 1997, 35] Im Vordergrund der neoklassischen makroökonomischen Ansätze stehen die Unterschiede in den regionalen Löhnen. Begründet wird Migration hier durch deren unterschiedliche Niveaus. [vgl. Haug 2000, 2] So wandern Arbeitskräfte von Gebieten mit niedrigen Lohnniveaus in Gebiete mit höheren. Durch diesen Vorgang kommt es zur Anhebung der Durchschnittslöhne in Gebieten mit niedrigem Lohnniveau und Senkung in Gebieten mit höherem Lohnniveau. [vgl. Kalter 1997, 31] Angestrebt wird damit ein globaler makroökonomischer Gleichgewichtszustand. [vgl. Haug 2000, 2] Die Annahmen der neoklassischen makroökonomischen Theorie können wie folgt zusammengefasst werden: Hauptverantwortlich für Wanderung sind die Arbeitsmärkte, die jedoch regulierend eingreifen können. Die Ursache für internationale Migration wird in den unterschiedlichen Lohnraten gesehen, wobei Migration verschwindet, wenn keine Unterschiede mehr vorhanden sind. Darüber hinaus kann Wanderung von qualifizierten Arbeitskräften entgegengesetzt zu jenen von unqualifizierten Arbeitskräften stattfinden. [vgl. Massey, Graem 1993, 434; Haug 2000, 2] Kritik wird darin geübt, dass das makroökonomische Modell der Wanderungen sich empirisch nicht bestätigen lässt. Auch wenn, wie John R. Hicks [1963] [siehe unter anderen Borjas 2004, 315f.] anführt, nicht nominale, sondern reale Lohnniveaus berücksichtigt werden, kann die Theorie nur selten empirisch nachgewiesen werden. Hinzu kommt, dass sich auch die Angleichung regionaler Lohnniveaus – positive Korrelation zwischen regionalem Lohnniveau und Zuwanderung und negative Korrelation zwischen regionalem Lohnniveau und Abwanderung – empirisch nicht vollständig belegen lässt. Auffallend ist dabei, dass ein positiver

Zusammenhang zwischen hohen Lohnniveaus und hohen Immigrationsraten gegeben ist, aber dies nicht für den negativen Zusammenhang bestätigt werden kann. Die mögliche Begründung liegt darin, dass in ökonomisch schwachen Gebieten Arbeitskräfte die Kosten für eine mögliche Migration nicht aufbringen können. [vgl. Kalter 1997, 32f.]

In der keynesianischen Richtung hat die Arbeitslosigkeit beziehungsweise die Anzahl der Beschäftigten zentrale Bedeutung erlangt. Die Annahme von Vollbeschäftigung, wie sie in den klassischen Modellen noch vorzufinden ist, wurde damit aufgegeben. Diesem Faktor zufolge wandern Arbeitskräfte aus Ländern mit hoher Arbeitslosenquote in Länder mit einer niedrigeren Arbeitslosenquote ein. Diese Argumentation wurde wiederholt empirisch überprüft und immer wieder in Frage gestellt. Auch wenn der Faktor der erwarteten Arbeitslosigkeit herangezogen wird, kann die Theorie nicht vollständig bestätigt werden. Wie zuvor fehlt auch hier der empirische Beweis der negativen Tendenzen bezüglich der Emigration. [vgl. Kalter 1997, 33f.]

Die relevanten Faktoren – zuvor wurde nur auf Lohn und Arbeitslosigkeit eingegangen – können um nicht ökonomische Einflussfaktoren erweitert werden. [vgl. Kalter 1997, 35] Eine klassische Modellierung der Migration wurde unter anderen von Todaro [1976] vorgenommen. [vgl. Haug 2000, 3] In der Literatur werden die zentralen Hypothesen des Push-Pull-Modells zusammengefasst in der Job-Vacancy-Hypothese, der Income-Differenzial-Hypothese und der Migrant-Stock-Hypothese. Die Job-Vacancy-Hypothese geht davon aus, dass an einen Zielort gewandert wird, wenn es dort im Vergleich zum Herkunftsgebiet mehr offene Arbeitsstellen gibt. Die Income-Differenzial-Hypothese geht auf die Einkommensdifferenz zwischen Ländern ein und besagt, dass die Aussicht auf ein höheres Einkommen die Bereitschaft, zu migrieren, verstärkt. Die Grundaussage der Migrant-Stock-Hypothese besteht darin, dass eher in ein Zielgebiet gewandert wird, wenn sich dort bereits eine größere Anzahl von MigrantInnen befindet. [vgl. Wagner 1989, 30; Haug 2000, 3] Erweiterungen finden sich im Wohnungsmarktansatz, der die Bodenpreise, der Sozialstatus von Wohngebieten und Analysen von Wohnungsangebot und Wohnungsnachfrage berücksichtigt. [vgl. Wagner 1989, 33f.]

Auswanderung verursacht jedoch für das Herkunfts- und das Zielland Kosten und Nutzen, die mithilfe einer Kosten-Nutzen-Analyse geschätzt wer-

den. Die Ermittlung erfolgt in drei Stufen. In der ersten befasst man sich mit der Auswahl von Kosten und Nutzen, in der zweiten Stufe versucht man, sie in monetären Einheiten auszudrücken, und schließlich werden sie diskontiert, um einen aktuellen Wert zu bekommen, der vergleichbar ist. Die Ergebnisse sind aufgrund der unterschiedlichen Ansätze äußert kontrovers, jedoch kann davon ausgegangen werden, dass Auswanderung bei ursprünglicher Arbeitslosigkeit der MigrantInnen *„zu höheren durchschnittlichen Einkommen für die Zurückgebliebenen"* [Chies 1994, 58] führt. Umgekehrt kann dies jedoch nicht festgestellt werden. War der/die MigrantIn zuvor beschäftigt, kann die Veränderung des Einkommens der Zurückgebliebenen höher, gleich oder niedriger sein, *„je nach bezahltem Lohn für das geleistete Grenzprodukt des Emigranten"* [Chies 1994, 58]. Die empirische Überprüfbarkeit stellt sich auch hier als problematisch heraus. Hinzu kommt die Schwierigkeit der Aggregation individueller Merkmale. [vgl. Chies 1994, 55ff.]

Die Theorie des internationalen Handels führt die Auswanderung von Arbeitskräften auf drei verschiedene Gründe zurück: erstens auf die Beschränkungen des internationalen Warenaustausches, aufgrund dessen möglicher Arbeitsangebotsüberschuss zur Abwanderung führt, um eine Senkung der Preise der Faktoren zu ermöglichen; zweitens aufgrund von Immobilität des Produktionsfaktors Kapital zwischen den Sektoren. Gleichzeitig sind nur nicht-austauschbare Güter vorhanden; drittens aufgrund von internationalen Unterschieden in der Produktivität. Diese sind zurückzuführen auf die Produktionsspezialisierung und die damit verbundene Minimierung der Kosten. Auswanderung erhöht den komparativen Vorteil. Dadurch wird auch der internationale Warenverkehr verstärkt. Wanderung von Arbeitskräften wird als Ergänzung gesehen. [vgl. Chies 1994, 68]

Die Tabelle 2, übernommen von Laura Chies [1994, 71], liefert eine Übersicht über die einzelnen Determinanten der drei ökonomischen Theorien und zeigt auf, welche Faktoren im Vordergrund stehen beziehungsweise welche Fragen offenbleiben. So zeigt sich, dass Einkommen und Arbeitslosigkeit in den Kosten-Nutzen-Modellen und Push-Pull-Modellen im Mittelpunkt stehen, während in den Theorien des internationalen Handels Qualifikationen der Arbeitskräfte, Regionalfaktoren und Integrationsaspekte eine wichtige Rolle spielen.

Tabelle 2: Entscheidende Variablen der Makroökonomie der Migration

Theorien Bestimmungs-faktoren	Kosten-Nutzen-Modelle	Push-Pull-Modelle	Theorien des internationalen Handels
Einkommensgefälle	Grundauswirkungen auf das erwartete Einkommen	Indirekte Auswirkungen auf das erwartete Einkommen	Nicht theorie-immanent
Erwartetes Einkommen	Schlüsselvariable	Schlüsselvariable	Nicht theorie-immanent
Arbeitslosigkeit	Zusätzlich wirkende Variable	Bestimmender Faktor in der Entscheidung	Nicht theorie-immanent
Labour Turnover	Zusätzlich wirkende Variable	Wichtige Variable	Nicht theorie-immanent
Qualifikation der Arbeitskräfte	Mangelhaft untersucht	Weniger Studien	Entscheidend für den internationalen Austauschprozess
Informationsbedarf	Angesprochen, aber nicht ausreichend analysiert	Angesprochen, aber nicht ausreichend analysiert	Bestimmt die Zielrichtung der Wanderungsströme
Kosten	Senken das erwartete Einkommen	Als Abziehungsvariable für den erwarteten Lohn	Nicht theorie-immanent
Familie	Effekte wenig untersucht	Effekte wenig untersucht	Nicht theorie-immanent
Internationale Integration	Fehlt	Fehlt	Bestimmender Ansatzpunkt
Regionalfaktoren	Nur Einkommensunterschiede	Analyse der Arbeitsmarktfaktoren	Bestimmend für die Wanderung
Alter	Bisher kaum einbezogen	Bisher kaum einbezogen	Nicht theorie-immanent
Arbeitskräftenachfrage	Bisher kaum einbezogen	Bisher kaum einbezogen	Als Ersatz- und Zusatzfaktor für den Warenhandel
Soziale Sicherheit	Bisher kaum einbezogen	Bisher kaum einbezogen	Nicht theorie-immanent
Arbeitskräfteangebot	Nur die Auswanderer	Sowohl die ausländischen als auch die einheimischen Arbeitnehmer	Als Ersatz- und Zusatzfaktor für den Warenhandel

[Quelle: Chies 1994, 71]

2.2.3 Segmentationstheorie – Theorie des dualen Arbeitsmarktes

Im Gegensatz zu einigen makroökonomischen Migrationstheorien geht die Segmentationstheorie oder auch Theorie des dualen Arbeitsmarktes nicht von der Entstehung eines Arbeitsmarktgleichgewichtes aus. [vgl. Haug 2000, 3] Den Mittelpunkt bildet hier die Segmentierung des Arbeitsmarktes in einen sicheren primären und instabilen sekundären Arbeitsmarkt. [vgl. Haug 2000, 3] Des Weiteren spielen rationale individuelle Entscheidungen keine Rolle. [vgl. Han 2006, 176] Laut Michael J. Piore [1979] gibt es bestimmte Charakteristika, die ihren Platz in der Migrationsforschung bekommen sollten. So stellte er fest, dass Jobs, die MigrantInnen annahmen, fast immer die Gleichen waren. Entscheidend ist dabei die Position der Unternehmer und Agenturen als aktive „Rekruiter", die jederzeit einen Migrationsstrom auslösen können. [vgl. Han 2006, 179] Somit stehen die Pull-Faktoren im Zielland im Vordergrund der Theorie. [vgl. Massey, Graem 1993, 440] Die Nachfrage nach Arbeitskräften aus dem Ausland hängt von drei Gründen ab: Der erste Grund liegt in der Knappheit von Arbeitskräften. Diese entsteht durch wirtschaftliche Expansion. Die Verknappung findet vor allem im unteren Lohnbereich statt, da die heimischen Arbeitskräfte bereits in die besser bezahlten Arbeitsplätze aufgestiegen sind. Lösungen sind in Form von Erhöhung der Löhne und Substitution durch Kapital möglich. Diese würden jedoch einen Kostendruck erzeugen und nicht heimische Arbeitskräfte anziehen. Das Rekrutieren von Arbeitskräften aus dem Ausland ist die billigste Lösung des Problems. Der zweite Grund liegt im Bedarf an Arbeitskräften in den untersten Positionen. Da die Motivation oftmals im Erhalt des Status liegt und untere Positionen keine Zukunft darstellen, werde diese Positionen oftmals durch MigrantInnen besetzt, die nur temporär bleiben. Für sie steht nicht der Erhalt ihres Status im Vordergrund. Der dritte Grund liegt im Bedarf für den sekundären Sektor. Dieser ist fluktuierend und wird somit ebenfalls von MigrantInnen besetzt. Der primäre Arbeitsmarkt wird von den einheimischen Arbeitskräften eingenommen. [vgl. Han 2006, 181ff.] Douglas S. Massey und Joaquin A. Graem [1993, 444] stellen zusammenfassend fest, dass die wesentlichen Charakteristika dieses Ansatzes Folgende sind: Migration ist vor allem, aufgrund der Rekrutierung von Unternehmen, nachfrageorientiert. Somit stehen strukturelle Bedingungen im Vordergrund. ImmigrantInnen arbeiten vor allem am sekundären

Arbeitsmarkt, also jenem, der durch niedrigere Löhne charakterisiert wird. Diese können weiter sinken, wenn das Angebot an MigrantInnen steigt. Einfluss von Seiten der Regierung ist nicht möglich, da die Steuerung aufgrund des Bedarfs der *„modernen postindustriellen Ökonomie"* [Massey, Graem 1993, 444] erfolgt.

2.2.4 Ökologischer und systemtheoretischer Ansatz

Die ökologischen Ansätze basieren, so wie die makroökonomischen Ansätze, auf einer Gleichgewichtsidee, jedoch stehen vor allem nicht ökonomische Faktoren im Vordergrund. Eine mögliche makrosoziologische Perspektive dieses Ansatzes liefert die Unterscheidung zwischen vier Dimensionen: Bevölkerung – die wiederum unterteilt wird in Standort, Größe, soziale Zusammensetzung und räumliche Verteilung –, Organisation, Technologie und Umwelt. Diese Dimensionen stehen in einer funktionalen Beziehung zueinander und bilden einen ökologischen Komplex. Migration wird als *„demographische Reaktion"* [Wagner 1989, 28] gesehen, die aufgrund eines Ungleichgewichtszustandes zwischen der Größe der Bevölkerung und der ökonomischen Organisation entsteht. Ungleichgewichtszustände können unter anderem auf Produktionssteigerungen zurückgeführt werden. An diesem Ansatz werden vor allem die unzureichende Präzisierung der *„Beziehungen zwischen den Dimensionen"* [Wagner 1989, 29] und die fehlende Systematisierung kritisiert. [vgl. Wagner 1989, 28f.]

Die Systemtheorie sieht den Grund für Migration in der Struktur des weltweiten kapitalistischen Wirtschaftssystems. Regionen haben sich dabei zu einem kapitalistischen Wirtschaftssystem entwickelt, in dem drei Zonen erkennbar sind: das entwickelte Zentrum, die rückständige Peripherie und die Zwischenzone, deren wirtschaftliche Bedeutung jedoch gering ist. Dadurch wird in der Literatur vom *„Zentrum-Peripherie-Modell"* gesprochen. [vgl. Han 2006, 210] Globalisierung findet im Zentrum statt und zieht Migration aus den Peripherien an. Damit folgt Migration nicht den Lohnraten oder Arbeitslosenquoten, sondern vielmehr der Dynamik der globalen Ökonomie. [vgl. Massey, Graem 1993, 447; Haug 2000, 4f.] Ausgegangen wird dabei meist von der Theorie Immanuel Wallersteins [1974], der eine *„Einführung in die wirtschaftliche Weltsystemtheorie"* [Han 2006, 211] vorgelegt hat. Dieser Ansatz analysiert die Krise des Feudalismus im 14. und

15. Jahrhundert und die später folgende Entstehung des kapitalistischen Weltwirtschaftssystems, dessen Ausgangspunkt er in der Entwicklung der drei Zonen und der damit einhergehenden Arbeitsteilung, Spezialisierung und dem Wettbewerb sieht. [vgl. Han 2006, 211] Argumentiert wird, dass *„international migration [...] the political and economic organization of an expanding global market [follows], ...“* [Massey, Graem 1993, 447].

2.2.5 Mikroökonomische Ansätze

„The theory is based on the behavioral assumption that individuals migrate because it is in their benefit (either in term of psychic satisfaction or income) to do so“ [Borjas 1989, 457]. Die Mikro-Ansätze stellen das Individuum oder einen Haushalt in den Mittelpunkt der Theorie. Ausgangspunkt der neoklassischen Mikroökonomie beziehungsweise Humankapitaltheorie sind individuelle Akteure, die rationale Entscheidungen treffen und dabei ihren Nutzen maximieren, indem sie die optimale Versorgung mit ökonomischen Mitteln, vor allem in Form von langfristigen oder zukünftigen Einkommenssteigerungen und Beschäftigungschancen, anstreben. Migration wird als Investition in Humankapital gesehen und mit dem Einkommensgefälle zwischen Ziel- und Herkunftsregion erklärt. [vgl. Dresel 2005, 36f.] Die Entscheidung, zu wandern, wird als *„Ergebnis eines individuellen Such- und Optimierungsprozess[es]“* [Sauer 2004, 46] gesehen. Der Unterschied zur Makroökonomie liegt darin, dass Individuen mit ihren individuellen Einkünften und ihrer Ausstattung mit Humankapital im Vordergrund stehen und nicht die aggregierten Lohn- und Arbeitslosenquoten. [vgl. Haug 2000, 5]

Vertreter des Kosten-Nutzen-Modells sind Larry A. Sjaastad [1962] und Alden Speare [1971]. Wanderungsentscheidungen werden nach Larry A. Sjaastad [1962] als Ergebnis einer Kosten-Nutzen-Berechnung definiert. Migration wird als Investition gesehen, durch die die migrierende Person einen Gewinn erwartet. Dabei steht die Verbesserung beziehungsweise die Maximierung des Gesamtnutzens im Vordergrund, die im besten Fall für den Rest des Lebens gelten soll. Sie ist abhängig vom Konsum und einer Reihe von Variablen wie: individuelle Faktoren, soziales Netzwerk, klimatische Bedingungen, regionale Lage, kulturelles und soziales Umfeld. Der Gesamtnutzen wird schließlich mit dem Zinssatz abgezinst, wodurch ein Gegenwartswert

errechnet wird. Dieser muss, abzüglich der Kosten für Wanderung, den Gegenwartswert des Nutzens im Herkunftsland übersteigen, damit das Individuum sich entscheidet, zu wandern. Die einzelnen Faktoren werden von den Individuen unterschiedlich betrachtet. Des Weiteren merkt Larry A. Sjaastad [1962] an, dass weitere Faktoren, mehr als jene die er genannt hat, Einfluss auf Migration nehmen. Der Nutzen hat folgende Eigenschaften: Er selbst ist nicht nur abhängig vom erwarteten Konsum, sondern auch von der individuellen Bewertung des sozialen Umfeldes und weiteren Faktoren. Des Weiteren ist der Nutzen zeitraumbezogen und hängt somit von der Lebenserwartung ab. Schließlich ist die Einschätzung mit Risiko verbunden. [vgl. Dresel 2005, 40f.] Alden Speare [1971] und Larry A. Sjaastad [1962] betonen auch die Relevanz nicht monetärer Faktoren. Unter nicht monetäre Kosten fallen vor allem die Opportunitätskosten entgangener Einnahmen, die durch Suche nach Arbeit oder Einarbeitungszeiten entstehen können. Des Weiteren werden auch psychische Kosten, wie das Verlassen der vertrauten Umgebung, berücksichtigt. Nicht monetäre Erträge werden primär in Form von Ortspräferenzen, die erfüllt werden, gesehen. [vgl. Kalter 1997, 44] In der klassischen Kosten-Nutzen-Theorie wird das sozioökonomische Umfeld – wie Alter, Zufriedenheit, Informationsaustausch – vernachlässigt, obwohl dieses entscheidenden Einfluss auf die Wanderung besitzt. [vgl. Dresel 2005, 42]

Den Mittelpunkt der Arbeiten bildet vor allem das Realeinkommen, welches als monetärer Gewinn gesehen wird. [vgl. Kalter 1997, 44] Nach Alden Speare [1971] findet Wanderung statt, wenn

$$\sum_{j=1}^{N} \frac{(Y_{dj} - Y_{0j})}{(1+r)^j} - T \succ 0$$

Y_{dj} und Y_{0j} geben dabei die individuellen Einkünfte im Zielland (d) und im Herkunftsland (0) an, r den Diskontierungsparameter, N die Jahre, in denen noch Auszahlungen zu erwarten sind, und T die Kosten der Wanderung. [zitiert nach Speare 1971, 118] Es wird also gewandert, je höher die Einkünfte im Zielort sind, je länger das Individuum noch im Erwerbsleben verbleibt und je kleiner die Kosten der Wanderung sind. Obwohl, wie bereits zuvor erwähnt, die nicht monetären Kosten als Entscheidungsfaktoren erkannt

werden, werden sie von Alden Speare [1971] nicht in die Grundformel inkludiert. [vgl. Kalter 1997, 44]

Michael P. Todaro [1969] ging in seinem Artikel *„A Model of Labor Migration and Urban Unemployment in Less Developed Countries"* auf die Land-Stadt-Migration ein, die er mit dem Ansatz des Angebots- und Nachfragemodells von Arbeitskräften in der Stadt zu verbinden versucht. Diese Theorie wurde in einigen folgenden Beiträgen [siehe unter anderen Harris, Todaro 1970; Todaro 1976; Todaro 1980; Todaro 1986] von ihm und vielen anderen Autoren erweitert.[20] [vgl. Chies 1994, 33; Dresel 2005, 43]

Den Prozess der Arbeitskräftemigration beschreibt Todaro anhand eines einstufigen und eines zweistufigen Phänomens. Im ersten Fall migriert eine Arbeitskraft von einem Land mit niedriger Produktivität zu einem Job in eine Industriestadt mit höherer Produktivität. Dabei stellt sich die Frage, inwieweit es möglich ist, Arbeit zu finden. Das folgende zweistufige Phänomen ist laut Todaro realistischer. In der ersten Stufe findet die ungelernte Arbeitskraft vom Land eine Arbeit in der Stadt, aber in einem traditionell-ländlichen Sektor. Erst in der zweiten Stufe findet der/die MigrantIn eventuell Arbeit in einem anderen Sektor. Das Zweistufenmodell lässt einerseits zu, die Entscheidung der Migration und die Folgen für das Wachstum des Industriesektors zu erforschen, und andererseits reale Einkommensunterschiede zwischen Land und Stadt und ihre Bedeutung zu analysieren. [vgl. Todaro 1969, 138f.]

Michael P. Todaro zufolge kann Migration als Investition in Humanproduktivität verstanden werden, die Kosten und Gewinne nach sich zieht. [vgl. Dresel 2005, 43] Das Modell beinhaltet zwei Variablen, die ausschlaggebend für die Analyse sind: die Differenz des realen Einkommens zwischen Stadt und Land und die Wahrscheinlichkeit, in der Stadt Arbeit zu finden. Hervorgehoben wird vor allem die Frage, wie lange ein/e MigrantIn braucht um einen Job zu finden. [vgl. Todaro 1969, 139f.] Der/Die potenzielle MigrantIn gewichtet seinen/ihren Lohnsatz (W) mit dem Faktor (1-γu), der die Beschäftigungssituation wiedergibt. Der Faktor u gibt die Arbeitslosen-

20 Im Folgenden wird ein Gesamtüberblick über die Theorien Todaros gegeben. Diese beinhalten sowohl mikro- als auch makroökonomische Ansätze. Von den meisten Autoren [Chies 1994; Dresel 2005] wird der Überblick zu Todaros Arbeiten den mikroökonomischen Ansätzen zugeordnet.

rate im Ziel- und im Herkunftsland an, der Faktor γ gibt an, mit welcher Wahrscheinlichkeit der/die MigrantIn von Arbeitslosigkeit betroffen ist, und ist größer eins, wenn diese hoch ist. Zusätzlich muss das Einkommen des Ziellandes (Z) um ein Vielfaches höher[21] sein als das Einkommen im Herkunftsland (H), damit alle möglichen Nachteile einer Wanderung kompensiert werden. Der Lohn im Herkunftsland wird mit dem Präferenzfaktor Φ gewichtet. Die Bedingung nimmt die Form

$$W_Z(1 - \gamma u_Z) \geq W_H(1 - \gamma u_H)\Phi$$

an. [ursprünglich aus Harris, Todaro 1970] Dabei werden Fixkosten und der zeitliche Bezug vernachlässigt. Das Einkommen eines Individuums ist somit, im Ausland wie im Inland, von individueller Qualifikation, dem durchschnittlich zu erwartenden Einkommen und der Wahrscheinlichkeit, im Betrachtungszeitraum einer Beschäftigung nachzugehen, abhängig. Abgezogen werden schließlich die Migrationskosten. So wird Arbeitslosigkeit ebenfalls betrachtet. Wenn der/die MigrantIn bereits Probleme hat, im Herkunftsland eine Arbeit zu finden, besteht ein gewisser Migrationsdruck. Es kann passieren, dass im Ausland ebenfalls Arbeitslosigkeit eintritt und der Arbeitnehmer diese auch dort in Kauf nehmen muss. Es stellt sich nun die Frage nach der Wahrscheinlichkeit, einen Arbeitsplatz zu bekommen. [vgl. Dresel 2005, 43f.] Diese *„errechnet sich aus den kumulierten Wahrscheinlichkeiten in einer der vorangegangenen Perioden aus der Gruppe der Arbeitslosen heraus gewählt worden zu sein"* [Dresel 2005, 44]. Todaro fixiert *„die Wahrscheinlichkeit (ϖ), in jedem Zeitraum zufällig aus einem Arbeitslosenbestand gewählt zu werden, mit $\varpi(t) = \gamma Nu(t)/N(t) - Nu(t)$"* [Chies 1994, 34]. γ ist die Beschäftigungszuwachsrate im städtischen, entwickelten Sektor, N sind die gesamten Erwerbspersonen, Nu die Erwerbstätigen, t ist die Zeit. [vgl. Chies 1994, 37] Auch wenn bei hoher Arbeitslosenrate im Zielland eine größere Wahrscheinlichkeit besteht, arbeitslos zu sein, kann sehr wohl erwartet werden, dass der/die MigrantIn nach einiger Zeit einen Arbeitsplatz finden wird. Dies lässt sich durch die besseren Informationen

21 Wie groß der Unterschied tatsächlich sein muss, kann aufgrund der zahlreichen Bestimmungsfaktoren nicht festgelegt werden. Eine mögliche Erklärung findet sich zum Beispiel bei Horst Siebert [1993]. [vgl. Dresel 2005, 43]

und Kontakte erklären, die der/die MigrantIn mit der Zeit aufbauen kann. Damit wird die Arbeitslosenrate als wichtige Determinante abgeschwächt. [vgl. Dresel 2005, 44]

Michael P. Todaro [1986] geht in seinem Aufsatz *„A Theory of illegal international migration from developing countries"* schließlich auf die illegale Wanderung ein. Auch in diesem Ansatz wägt er Kosten und Nutzen gegeneinander ab und stellt, neben der Wahrscheinlichkeit, vom Zielland ausgewiesen zu werden, Einkommen und die Wahrscheinlichkeit, im Zielland Arbeit zu finden, in den Mittelpunkt seiner Überlegungen. [vgl. Chies 1994, 34] Der Entscheidungsprozess kann analytisch zusammengefasst werden in [Todaro 1986; Massey, Graem 1993, 435]:

$$ER(0) = \int_0^n \left[P_1(t)P_2(t)Y_d(t) - P_3(t)Y_0(t)\right]e^{-rt}dt - C(0)$$

Der erwartete Nettogewinn (ER) der Migration ergibt sich zum Zeitpunkt der Abwanderung durch Gegenüberstellung von Nutzen und Kosten. t ist die Zeit und $P_1(t)$ die Wahrscheinlichkeit der Vermeidung von Abschiebung aus dem Zielland. Bei legalen Arbeitskräften nimmt dieser Wert 1 an, bei illegalen Arbeitskräften beträgt er zwischen 0 und 1. $P_2(t)$ gibt die Wahrscheinlichkeit an, im Zielland eine Arbeit zu bekommen. $Y_d(t)$ ist das Einkommen, das man verdient, wenn man im Zielland Arbeit gefunden hat. $P_3(t)$ gibt die Wahrscheinlichkeit an, im Herkunftsland Arbeit zu haben. $Y_0(t)$ ist das Einkommen, das man im Herkunftsland verdient. r ist der Abzinsungsfaktor, und C(0) ist die Summe der Kosten bei Wanderung, die auch nicht monetäre Kosten inkludiert. Wenn ER(0) positiv ist, wird die Arbeitskraft entscheiden, zu wandern, wenn negativ, dann bleibt sie im Herkunftsland. Wenn ER(0) gleich null ist, steht der/die potenzielle MigrantIn der Situation indifferent gegenüber. Er/Sie wird schließlich jenes Zielland wählen, wo der erwartete Nettogewinn am höchsten ist. [vgl. Massey, Graem 1993, 435]

Nach der mikroökonomischen neoklassischen Theorie findet internationale Migration nur statt, wenn Unterschiede zwischen Lohn- und Beschäftigungsraten, also Ungleichgewichte am Arbeitsmarkt bestehen, wobei bei Ausstattung des Individuums mit Humankapital, das im Zielland gebraucht wird, sich die Wahrscheinlichkeit der Wanderung erhöht. Die Anreizstrukturen variieren zwischen den Individuen. So können individuelle Merkmale die Kosten der Migration senken oder negative Lohnerwartungen maßgeb-

lich für die Entscheidung sein. Einflussnahmen auf die Wanderung können nur über den erwarteten Lohn ausgeübt werden. [vgl. Massey, Graem 1993, 435f.]

Eine individualistische Interpretation des Push-Pull-Konzepts stammt von Everett S. Lee [1966], die aufgrund der persönlichen Faktoren zu den mikroökonomischen Modellen gezählt werden kann. Er stellt Faktoren im Herkunfts- und im Zielgebiet in den Mittelpunkt seiner Untersuchung. [vgl. Haug 2000, 8] Everett S. Lee definiert Wanderung als *„ein[en] permanente[n] oder semipermanente[n] Wechsel des Wohnsitzes"* [Lee 1972, 117]. Er schränkt Wanderung dabei nicht auf eine bestimmte Entfernung ein und sieht keine Unterschiede zwischen freiwilliger und unfreiwilliger Wanderung oder externer und interner Wanderung. Wesentliche Charakteristika der Wanderung sind daher der Herkunfts- und Bestimmungsort und intervenierende Hindernisse, zu denen auch die Distanz gezählt wird. Nicht mit eingeschlossen sind Wanderungen, wo kein dauerhafter Wohnsitz feststellbar ist, und temporäre Migration. [vgl. Lee 1972, 117f.] Everett S. Lee [1966; 1972], der neben Wanderungsmotiven auch die Richtung der Wanderungsströme untersuchte, unterteilt die Faktoren, die in die Entscheidung, zu wandern, eingehen, in Faktoren in Verbindung mit dem Herkunftsgebiet und mit dem Zielgebiet, intervenierende Hindernisse und persönliche Faktoren. Die einzelnen Faktoren beeinflussen dabei das Individuum in unterschiedlicher Art und Weise, und um die natürliche Trägheit zu überwinden, bedarf es wesentlicher Gründe für Migration, wobei die Entscheidung niemals völlig rational getroffen wird. Der Umfang der Wanderung wird stark bestimmt vom Grad der Verschiedenartigkeit der Gebiete und der Unterschiedlichkeit der Menschen. Hinzu kommen Faktoren wie die intervenierenden Hindernisse, die Fluktuation in der Wirtschaft und der Grad des Fortschrittes in einem Land, die das Migrationsverhalten beeinflussen. Im Vordergrund der Arbeit stehen die Plus- und Minusfaktoren, die bestimmen, ob gewandert wird oder nicht. [vgl. Lee 1972, 118ff.] Die wesentlichen persönlichen Charakteristika des Wanderers, vor allem, in welcher Lebensphase er sich befindet, sind ebenfalls ein Kriterium. Dabei stellt Everett S. Lee fest, dass Wanderer die Merkmale der Bevölkerungen, sowohl des Herkunftslandes als auch des Ziellandes, teilen. Wanderung ist selektiv – Wandernde sind also keine Zufallsauswahl aus der Bevölkerung, da sie unterschiedlich auf Plus- und

Minusfaktoren reagieren. Sie besitzen unterschiedliche Fähigkeiten, Hindernisse zu überwinden. Wanderer tendieren weiters dazu, bestimmte Faktoren stärker wahrzunehmen. Je nachdem, ob sie auf die Plusfaktoren am Bestimmungsort oder die Minusfaktoren am Ursprungsort stärker reagieren, kommt es zu jeweiliger Selektion. [vgl. Lee 1972, 126ff.]

2.2.6 Neue Migrationsökonomie

Die neue Migrationsökonomie beziehungsweise -theorie, die auf der Informationstheorie basiert, berücksichtigt bisher noch nicht beachtete Aspekte im Bereich der Mikroökonomik. Bereits Oded Stark und David E. Bloom [1985, 175f.] haben darauf hingewiesen, dass bestimmte Faktoren in die Analyse mit aufgenommen werden sollten. Zu berücksichtigen sind asymmetrische Informationen im Zusammenhang mit Arbeitsverträgen der MigrantInnen, die Rolle der Familie, die nicht bereit ist, auszuwandern, die Aspekte des Erwerbspersonenstatus und bei Migrationsverzögerung der Aspekt des Arbeitslosengeldes. [vgl. Dresel 2005, 45] In der Literatur wird vor allem auf das zweite Argument hingewiesen. So werden Entscheidungen nicht vom Individuum selbst getroffen, sondern von einer größeren Einheit von verwandten Personen, meist Haushalten oder Familien. [vgl. Massey, Graem 1993, 436] In der Folge wird das Haushaltseinkommen in den Mittelpunkt gestellt, welches maximiert wird. Der kollektive Nutzen kann hier jedoch dem individuellen Nutzen widersprechen, wenn zum Beispiel die Frau ihre Teilzeitarbeit aufgeben muss. [vgl. Haug 2000, 7] Die Maximierung des Haushaltseinkommens ist jedoch nicht der einzige Faktor. Auch die Minimierung der Risken spielt eine entscheidende Rolle. In Industrieländern werden Risken im Zusammenhang mit Haushaltseinkommen durch einen Versicherungsmarkt minimiert. Außerdem sind Kredite für neue Projekte leichter erhältlich. Dies alles stellt für Entwicklungsländer ein größeres Problem dar. [vgl. Massey, Graem 1993, 436]

Bedeutung erlangte dieser Ansatz bei der Berücksichtigung der Geldüberweisungen der entsendeten MigrantInnen ins Herkunftsland und damit verbunden die Berücksichtigung von Haushaltseinkommen über nationale Grenzen hinweg. [vgl. Haug 2000, 7] Damit geht diese Theorie davon aus, dass Lohnunterschiede keine notwendige Bedingung für internationale Migration darstellen. Anreize können auch durch Diversifikation des Risi-

Tabelle 3: Entscheidende Variablen der Mikroökonomie der Migration

Theorien Bestimmungsfaktoren	Kosten-Nutzen-Modelle	Push-Pull-Modelle	Neue Migrationstheorie
Einkommensgefälle	Grundauswirkungen auf das erwartete Einkommen	Indirekte Auswirkungen auf das erwartete Einkommen	Wichtig, meistens nicht berücksichtigt
Erwartetes Einkommen	Schlüsselvariable	Schlüsselvariable	Wichtig, aber in den meisten Studien nicht berücksichtigt
Arbeitslosigkeit	Nebensächliche Variable	Bestimmende Auswirkungen auf die Entscheidung	Gründlich untersucht
Labour Turnover	Nebensächliche Variable	Wichtige Variable	Wichtige Variable
Arbeitsproduktivität	Keine Bedeutung	Keine Bedeutung	Wichtige Variable
Informationsbedarf	Angesprochen	Angesprochen	Unterschiedliche Verwendung und Bedeutung in der Migrationsentscheidung
Kosten	Führen zur Senkung des erwarteten Einkommens	Als Abzugsgröße für den erwarteten Lohn	Nicht berücksichtigt
Familie	Unwichtig	Unwichtig	Bestimmende Rolle in der Migrationsentscheidung
Risikoaversion	Unwichtig	Unwichtig	Erklärung für die Migrationsentscheidung
Regionalfaktoren	Nur Einkommensunterschiede	Analyse der Arbeitsmarktfaktoren	Bestimmend für die Wanderung
Alter	Unwichtig	Unwichtig	Bestimmend für die Mobilität
Arbeitskräftenachfrage	Nicht betrachtet	Nicht betrachtet	Untersuchung ihrer Rolle als Ursache für die Migration
Arbeitskräfteangebot	Nur Auswanderer	Einfluss der Arbeitslosigkeit und der Beschäftigung auf die Migrationsentscheidung	Einzelne Aspekte untersucht

[Quelle: Chies 1994, 49]

kos – durch transnationale Migration der Haushalte – bestehen. Dadurch würden sie sich sowohl am heimischen als auch am internationalen Markt beteiligen. Im Gegensatz zur neoklassischen Sichtweise wird die Migration von Arbeitskräften nicht aufhören, wenn Lohnunterschiede nicht mehr vorhanden sind. Der Migrationsstrom ist beeinflussbar durch Regulierung der Arbeitsmärkte, der Versicherungsmärkte und der Kapitalmärkte. [vgl. Massey, Graem 1993, 439f.; Haug 2000, 7f.]
Tabelle 3 gibt einen abschließenden Überblick über die drei besprochenen mikroökonomischen Theorien und ihre wichtigsten Determinanten. Hierbei zeigt sich erneut, dass vor allem bei den Kosten-Nutzen-Modellen und den Push-Pull-Modellen Einkommen einen wesentlichen Einflussfaktor für Individuen darstellt. Die neue Migrationsökonomie/-theorie widmet sich hingegen verstärkt der Rolle der Familie.

2.2.7 Entscheidungstheoretische Ansätze

Everett S. Lee [1972] lieferte mit seiner Theorie des Push-Pull-Konzepts einen Ausgangspunkt für die spätere Entscheidungstheorie. Sein Fokus lag in der Analyse des Umfanges von Wanderung und den Merkmalen der Wanderer, jedoch weniger in der Erklärung des Mechanismus „Migration". Von P. Neal Ritchey [1976, 378] wird die Studie von Everett S. Lee als Bezugspunkt für die *social demographic studies* gesehen, die strukturelle und sozialpsychologische Eigenschaften der MigrantInnen in den Mittelpunkt der Analyse stellen und zu jenen auch die Entscheidungstheorie gezählt wird. Innerhalb des Push-Pull-Rahmens des Entscheidungsprozesses unterscheidet P. Neal Ritchey [1976, 395] drei Ansätze: den Kosten-Nutzen-Ansatz, den Stress-Anpassungs-Ansatz und den Orientierungs-Modi-Ansatz.
Zu den Vertretern des Kosten-Nutzen-Ansatzes können unter anderen Alden Speare [1971] und Donald J. Bogue [1977] gezählt werden. Das mikroökonomische Modell von Alden Speare [1971], das bereits zuvor erwähnt wurde, integriert in seiner Analyse ein Entscheidungsfindungsmodell in eine Kosten-Nutzen-Kalkulation. [vgl. Ritchey 1976, 396] Donald J. Bogue [1977], der auf Mikro-Ebene nur eine begrenzte Anwendbarkeit des Push-Pull-Konzepts erkennt [vgl. De Jong, Fawcett 1981, 14], hebt im Rahmen einer Kosten-Nutzen-Gegenüberstellung die subjektiv wahrgenommenen Faktoren bei der Entscheidung Migration oder Nichtmigration

hervor. *„..., the cost-benefit approach would undertake to explain migration by collecting information about the particular combination of forces the individual migrant perceives and the interpretation he places upon them"* [Bogue 1977, 168]. Der Kosten-Nutzen-Ansatz stellt die Kombination subjektiver Wahrnehmungen und Beurteilungen in den Vordergrund und versucht so, Migration zu erklären. Dabei werden trotz seiner Kritik die Faktoren der Push-Pull-Modelle als Spezialfälle betrachtet. Gewandert wird dann, wenn nach einer rationalen Abschätzung eines Individuums der Nettonutzen positiv ist oder nur geringe Verluste erwartet werden. [vgl. Haug 2000, 8f.]

Vertreter des Stress-Anpassungs-Ansatzes sind Julian Wolpert [1965], Lawrence A. Brown und Eric G. Moore [1970] und Alden Speare [1974]. *„In this approach the decision to move and choice of relocation are sequential but separate stages in the decision-making process"* [Ritchey 1976, 396]. In einer ersten Stufe verursachen Veränderungen in der Umgebung Stress oder Unzufriedenheit, die, wenn ein Schwellenwert überschritten wird, den Migrationswunsch erwecken können. In einem zweiten Schritt werden schließlich potenzielle Migrationsländer gesucht. Wenn Migration durchführbar ist, findet diese im zweiten Schritt auf Basis der Kosten-Nutzen-Analyse statt. [vgl. Ritchey 1976, 396] Julian Wolpert [1965; 1966] geht davon aus, dass *„... migration is viewed as a form of individual or group adaptation to perceived changes in environment, ..."* [Wolpert 1965, 161]. Zunächst knüpft Julian Wolpert hier an das Push-Pull-Modell an, betont jedoch wie Everett S. Lee [1966], dass Anpassung aufgrund subjektiver Wahrnehmungen der Individuen stattfindet. [vgl. Kalter 1997, 9; Haug 2000, 45] *„The origin and destination point stake on significance only in the framework in which they are perceived by the active agents"* [Wolpert 1965, 161]. Zentrale Konzepte zur Erklärung von Migration sind der Place-Utility-Ansatz, der Feldtheorie-Ansatz und der Lebenszyklus-Ansatz. [vgl. Wolpert 1965, 161ff.] Entsprechend des Place-Utility-Ansatzes verläuft der Anpassungsprozess in zwei Schritten: Zuerst messen die Akteure ihren Nettonutzen hinsichtlich unterschiedlicher Aspekte, die aus subjektivem Empfinden mit dem Ort verbunden sind. Dieser Wert entspricht der Place-Utility, die mit dem Anspruchsniveau, das ebenfalls subjektiv bewertet wird, verglichen wird. Wenn nun der Place-Utility-Wert unter jenem Wert des Anspruchsniveaus

fällt, herrscht Unzufriedenheit, und eine Anpassung wird notwendig. Dieser Zustand kann entstehen durch Sinken der Place-Utility-Werte, zum Beispiel durch Push-Faktoren, oder durch die Erhöhung des Anspruchsniveaus, also beeinflusst durch Pull-Faktoren. Durch den Anpassungsdruck muss nicht unbedingt Wanderung stattfinden. Akteure verhalten sich nach der Theorie von Wolpert nicht als Maximierer von Nutzen, sondern nach dem Prinzip des *„Satisficing"*, also der Befriedigung ihrer Bedürfnisse, jedoch muss auch diese Entscheidung nicht optimal sein, da es Ungenauigkeiten und Beschränkungen der Informationen gibt. [vgl. Wolpert 1965, 161f.; Kalter 1997, 45f.] In einem ersten Schritt werden also die Handlungssets bestimmt. Darauf folgt eine Reaktion, die entscheidet, ob Akteure *„Stayer"*, also im Land verbleiben, oder *„Mover"* werden, also migrieren. Diese Situation kann sich laufend ändern, da die Zufriedenheit mit der Situation schwanken kann. [vgl. Haug 2000, 9f.] Julian Wolpert [1965] stützt sich bei der Entscheidung, welche Orte ein Handlungsset beinhalten, unter anderem auf die Feldtheorie von Kurt Lewin [1951]. So hängen die Handlungsalternativen von *„Bedürfnissen, vergangenen Erfahrungen und Fähigkeiten"* [Kalter 1997, 46] ab. Hinzu kommen Einschränkungen aufgrund von Such- und Informationskosten. [vgl. Kalter 1997, 46] Relevant im Hinblick auf den Aktionsraum ist auch der Lebenszyklus. *„Differences in sex, race, formal education, family income, and status are likely to find their expression early in shaping the area of movement and choice"* [Wolpert 1965, 165]. Der Ansatz des Place-Utility-Konzepts von Julian Wolpert wurde von Lawrence A. Brown und Eric G. Moore [1970] weiterentwickelt. So gehen sie davon aus, dass als erster Schritt innerhalb von zwei Entscheidungsphasen ein Vergleich zwischen den Umgebungsstimuli und den momentanen Bedürfnissen des Haushaltes vorgenommen wird, die von individuellen Faktoren beeinflusst werden. Bei Unzufriedenheit gibt es drei Möglichkeiten: einerseits die Anpassung der Bedürfnisse, zweitens die Veränderung der Umwelt oder drittens der Umzug. Wenn die dritte Möglichkeit in Betracht genommen wird, wird mithilfe einer Kosten-Nutzen-Analyse der Place-Utilities ein neuer geeigneter Zielort gesucht. [vgl. Haug 2000, 10] Der Ansatz von Julian Wolpert [1965] zeigt, welche (sozial-)psychologischen Korrekturen am Verhaltensmodell der Mikroökonomie möglich sind, wodurch ein realistischeres Bild der Individuen aufgezeigt werden kann. Vor allem das Prinzip

des mehrstufigen Entscheidungsprozesses wurde Ausgangspunkt neuer Forschungstraditionen, deren bekannteste Vertreter Lawrence A. Brown und Eric G. Moore [1970] sind. [vgl. Kalter 1997, 46f.]
Der Orientierungs-Modi-Ansatz geht zurück auf James M. Besher [1967] und R. C. Taylor [1969]. *„... the contribution of these works is to underscore that the decision-making process in migration may vary by type of decision maker and to suggest the promise that with delineation of the basic decision-making modes, elements critical in each process type may be defined"* [Ritchey 1976, 397]. James M. Besher [1967] sieht drei Typen von Entscheidungsfindung: dem *Purposive-Rational-Mode,* charakterisiert durch Betrachtung von kurzfristigen und langfristigen Konsequenzen, dem *Traditional-Mode,* bestimmt durch Gewohnheit, und dem *Short-Run-Hedonistic-Mode,* der auf Entscheidungen vorhandener „Gefühle" und Bedürfnisse basiert. [vgl. Ritchey 1976, 379]
In der Werterwartungstheorie, deren Modellierung unter anderem auf Hartmut Esser [1991] zurückgeführt werden kann, verbindet die Vorteile der Wanderungstheorie nach Everett S. Lee [1966] mit jener der Humankapitaltheorie und erweitert diese um (sozial-)psychologische Aspekte. [vgl. Kalter 1997, 47] Dabei unterliegen der Werterwartungsansatz, wie auch die neoklassischen Forschungsansätze, dem *Rational-Choice-Approach.* [vgl. Pries 1997, 30] Der Ansatz geht davon aus, dass Akteure zwischen verschiedenen Alternativensets wählen und sich schließlich für jenen Ort entscheiden, bei *„dem die Produktsumme aus dem ökonomischen, sozialen und psychischen Nutzen und der diesem korrespondierenden Eintrittswahrscheinlichkeit höher ist als deren Kosten und die alternativen Nutzen-Kosten-Relationen"* [Pries 1997, 30].
Im Werterwartungsmodell nach Gordon F. De Jong und Robert W. Fawcett [1981] werden Ziele von Akteuren in den Mittelpunkt der Theorie gestellt. [vgl. Haug 2000, 9] Dabei gehen sie der Frage nach *„Why do people not move?"* und gehen von der Annahme aus, dass das Individuum tatsächlich die Entscheidung treffen kann. In diesem Zusammenhang sind physische, also die grundsätzliche Möglichkeit, zu wandern oder im Land zu verbleiben – in Verbindung mit diesem Argument erwähnen die Autoren auch das Beispiel der erzwungenen oder nicht erzwungenen Migration – und kognitive Aspekte der Verfügbarkeit von Alternativen zu beachten.

Hinter dem kognitiven Aspekt verbirgt sich die *„bewusste Betrachtung"* von Alternativen. Somit können Individuen, die nicht über Migration nachgedacht haben, keine adäquaten Aussagen über die Alternativen treffen. Aber auch bei der Analyse jener, die bereits über eine mögliche Wanderung nachgedacht haben oder bereits in der Vergangenheit gewandert sind, muss bedacht werden, dass bestimmte Faktoren – zum Beispiel wer die Entscheidung in einer Familie trifft – Präferenzen der Individuen bestimmen. [vgl. De Jong, Fawcett 1981, 45f.] *„Migration ist als instrumentelles Handeln konzipiert; die Entscheidung basiert auf einem kognitiven Kalkulieren subjektiv evaluierter Faktoren in Relation zu den Zielen der Akteure"* [Haug 2000, 9]. Die wesentlichen Komponenten sind Ziele und Erwartungen. Die Ziele umfassen dabei die Kategorien Wohlstand, Status, Bequemlichkeit, Anregung, Autonomie, Beziehungen und Mortalität. Jede dieser Kategorien ist wiederum durch Indikatoren charakterisiert. So sind zum Beispiel wesentliche Indikatoren für Wohlstand höheres Einkommen, wirtschaftliche Sicherheit oder Zugang zum Wohlfahrtssystem. Für jeden Indikator gibt es einen korrespondierenden Erwartungswert. Die Summe aller Erwartungswerte in Bezug auf die Dimensionen bestimmt die Absicht der Migration. [vgl. De Jong, Fawcett 1981, 47ff.] In einem weiteren Schritt verbinden Gordon F. De Jong und Robert W. Fawcett [1981, 53ff.] die individuelle Entscheidung auf Mikro-Ebene mit Gründen und Bedingungen auf Makro-Ebene und zeigen die Beziehung dieser beiden Ebenen zueinander auf. In diesem Zusammenhang werden auf demografische und sozioökonomische Charakteristika, soziale und kulturelle Normen, Persönlichkeitsfaktoren – Übernahme von Risiken, die unter anderem zurückgeführt werden auf Ausbildung oder soziale und ökonomische Eigenschaften – und Informationen über potenzielle Zielorte und ihre Unterschiede eingegangen. Diese auf Makro-Ebene analysierten Faktoren *„are expected to exert an impact on migration behavior, but primarily indirectly through their effect on the value-expectancy components of the decision to move"* [De Jong, Fawcett 1981, 56]. Somit ist die Migrationsentscheidung abhängig von den Werterwartungsfaktoren, vom indirekten Einfluss des individuellen Hintergrunds, von den Charakteristiken der einzelnen Gebiete und von möglichen Hemmnissen und Erleichterungen der Wanderungsbewegungen. [vgl. De Jong, Fawcett 1981, 56]

In neueren Ansätzen wird im Werterwartungsmodell, das in der Literatur auch als Subjective-Exptected-Utility-(SEU-)Modell[22] bezeichnet wird, verstärkt der Subjektivität der Erwartung nachgegangen. Es stellt sich die Frage, wie sich der Wert einer Alternative bestimmt. Das potenzielle Ziel j, das eine Person verfolgt, wird einer subjektiven Bewertung unterzogen. Dadurch ergeben sich subjektive Nutzeneinschätzungen Uj. Die Kosten können in den U-Termen mit negativen Werten eingehen. pij gibt schließlich die Wahrscheinlichkeit an, dass eine Handlung i die Zielsituation j erreicht. Die Modellierung nimmt folgende Form an:

$$SEU(i) = \sum_{j} p_{ij} * U_j$$

Es wird jene Alternative gewählt, für die der SEU(i)-Wert maximal ist. [vgl. Kalter 1997, 47] Dieses Modell verbindet somit die Vorteile der größeren Allgemeinheit mit den subjektiven Wertvorstellungen und Einschätzungen. Somit kann diese Theorie für Erklärungen sozialer Phänomene verschiedenster Arten verwendet werden. Die Vorteile der Werterwartungstheorie veranlasst Autoren wie Bogue [1977], dafür zu plädieren, das Push-Pull-Paradigma durch die Nutzentheorie abzulösen. [vgl. Kalter 1997, 48] Dieses Erklärungsmodell kann jedoch keine Variablen auf Makro-Ebene einbeziehen. [vgl. Faist 1997, 66] Ein erster Ansatz, die Mikro- und Makro-Ebene zu vereinen wurde von Robert Gardner [1981] vorgestellt. Er geht davon aus, dass Makrofaktoren sowohl die Bewertung potenzieller Ziele als auch die Einschätzung der Wahrscheinlichkeit des Eintretens beeinflussen. Somit sind sie über diese Mechanismen mit der Migrationsentscheidung verbunden. [vgl. Kalter 1997, 47f.]
Erweiterungen können vor allem im Ansatz von Hartmut Essers [1980] *„strukturellem Individualismus"* [Faist 1997, 66] gesehen werden. So kön-

22 In der Literatur werden unterschiedliche Angaben über die Begriffe Werterwartungsmodell und Subjective-Exptected-Utility-Modell gemacht. So weist Sonja Haug [2000] darauf hin, dass das SEU-Modell eine Version des Werterwartungsmodells darstellt. Andere Autoren wie Frank Kalter [1997] und Thomas Faist [1997] verwenden für ihre Darstellung dieses Ansatzes jeweils einheitliche Bezeichnungen und verweisen hierbei auf keinerlei Unterschiede. Im Folgenden wird der Begriff Werterwartungsmodell verwendet, da dies die ursprüngliche Bezeichnung dieses Ansatzes ist.

nen auch Faktoren wie *„Assimilierung und Akkulturation von Migranten in den Aufnahmeländern"* [Faist 1997, 66] Einfluss auf die Entscheidung nehmen. In diesem Zusammenhang wird schließlich noch ein Schritt weitergegangen, indem die Frage aufgeworfen wird, wo – Herkunfts- oder Zielland – ein/e MigrantIn seine/ihre Ziele besser verwirklichen, da zumindest teilweise eine gewisse Verbundenheit der Ressourcen mit dem Ort bestehen kann. In der *„Neuen Ökonomie der Migration"* (siehe Näheres unter 2.3) wird schließlich davon ausgegangen, dass Entscheidungen von einer Einheit getroffen werden. Auch wenn einige Ansätze bestehen, die die strukturellen Bedingungen hervorheben, so müssen auch Konzepte sozialer Bindungen und sozialen Kapitals in die Theorie mit aufgenommen werden, um sowohl die Mikro- als auch Makro-Ebene in die Analyse mit einschließen zu können. [vgl. Faist 1997, 66ff.]

2.3 Neuere Ansätze in der Migrationsforschung

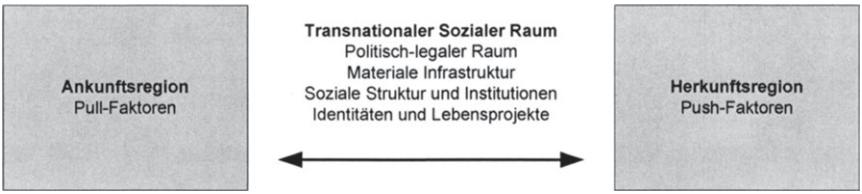
Seit den 1980er Jahren kam es zur Erweiterung der Migrationsforschung und einer damit verbundenen Veränderung der Fragestellungen, weg von *„Warum migrieren so viele Menschen?"* hin zu *„Was hält die Migrationsströme aufrecht und gibt ihnen eine neue und eigene Qualität?"* [Pries 1997, 32f.]. Die Bedingungen, die internationale Mobilität auslösen, können sehr unterschiedlich sein. [vgl. Massey, Graem 1993, 448] Die Mängel in den klassischen Ansätzen der Migrationsforschung und die Veränderungen der Bedingungen für Wanderung machten es notwendig, neue Ansätze in der Migrationsforschung zu suchen. So wurde eine Reihe von alternativen Theorien entwickelt. Dazu zählen unter anderem die Bereiche der transnationalen Migration, die Migrationssysteme, die sozialen Netzwerke und das soziale Kapital [vgl. Haug 2000, 16], um nur eine Möglichkeit der Einteilung der verschiedenen Aspekte aufzuzeigen. [vgl. Näheres Massey, Graem 1993, 448ff.; Pries 1997, 32ff.]

Ein wesentlicher Aspekt in den neuen Ansätzen ist jener der transnationalen Migration. *„Der transnationale Charakter dieser Wanderungsbewegungen liegt darin, dass die MigrantInnen als gesellschaftliche Akteure den wie auch immer politisch organisierten Herrschaftsverband ihres Herkunftslandes verlassen, um sich grenzüberschreitend als ‚Ausländer' in die Obhut*

eines anderen – in der Regel nationalstaatlich organisierten – Staatswesens zu begeben" [Knapp 1994, 3f.]. Ludger Pries [1997, 34f.] verweist auf die Veränderung der Migration von ursprünglich undirektionellen und einmaligen Wanderungen hin zu *„mehrfach, mehrdirektionaler, erwerbs- und lebensphasenbezogener und etappenweiser"* [Pries 1997, 35] Wanderung. Transnationale Migration zeichnet sich durch MigrantInnen aus, die sowohl im Herkunfts- als auch im Zielland heimisch sind. Dabei beschreibt das Konzept der Migrationskreisläufe die Entstehung einer neuen Gemeinschaft, die über Grenzen hinweg gebildet wird. Es folgt eine *„Entkoppelung aus geografischen und sozialen Räumen"* [Haug 2000, 16]. Konzeptionelle Überlegungen zur Präzisierung dieses Phänomens wurden erstmals von Ludger Pries [1996] anhand des Beispiels der Arbeitswanderung zwischen Mexiko und den USA vorgenommen. Er unterscheidet für sein Forschungsfeld vier Dimensionen, durch die sich transnationale soziale Räume auszeichnen. Einen wesentlichen Bereich deckt der politisch-legale Rahmen ab, der sowohl von einseitigen politischen Regelungen als auch von bilateralen Abkommen und/oder multilateralen Verträgen gekennzeichnet ist. Dieser Rahmen kann von aktiver Förderung bis hin zu Verhinderungsstrategien reichen. Zweitens spielt die materielle Infrastruktur eine entscheidende Rolle, die vor allem durch die Präsenz und Bedeutung von Kommunikationsmedien, Transportmedien und -kanälen und sozialen Netzwerken, die nicht nur aus dem Familienzusammenhang entstehen, Ausdruck findet. Ein weiteres Charakteristikum transnationaler sozialer Räume besteht darin, dass *„sich ein eigenständiges System der sozialen Positionierung herausbildet"* [Pries 1996, 468], indem sowohl die Herkunfts- als auch die Zielgesellschaft mit eingeschlossen sind. Es kommt zu einer Verschmelzung der Strukturen, in dem sich eigene soziale Institutionen bilden. Schließlich finden sich in transnationalen sozialen Räumen heterogene Lebens- und Arbeitsorientierungen wieder, die vor allem durch *„segmentierte Identitäten"* charakterisiert sind. [vgl. Pries 1996, 467ff.] Diese veränderte Perspektive der Migration zeigt auf, dass eine zusätzliche Art der Wanderungsdynamik entstanden ist, die gekennzeichnet ist durch zunehmende soziale Verflechtungen. [vgl. Pries 1996, 469; Pries 1997, 34f.][23]

23 Weiterführende Studien: siehe unter anderem Pascal Goeke [2007] und Birgit Glorius [2007].

Abbildung 4: Transnationale Räume



[Quelle: Pries 1996, 466]

Migrationssysteme bilden sich aufgrund des intensiven Austauschs von Informationen, Gütern, Personen und anderem zwischen bestimmten Ländern und verbinden somit Herkunfts- und Zielland. So wird davon ausgegangen, dass Ausreisenationen sich auf Zielregionen konzentrieren. [vgl. Haug 2000, 17] Das Migrationssystem ist gekennzeichnet von der Betrachtung des Migrationsflusses in beide Richtungen und damit verbunden mit der Betrachtung der Unterschiede und Abhängigkeiten zwischen den Orten. Damit wird Migration als dynamischer Prozess gesehen. [vgl. Fawcett 1989, 672f.] Die Verbindungen in Migrationssystemen sind durch die Kombination von Typen und Kategorien gekennzeichnet. Kategorien entsprechen dabei zwischenstaatlichen Beziehungen, Verbindungen der Massenkultur, Familien- oder persönlichen Netzwerken und Aktivitäten von Migrantenagenturen. Die Typen können greifbar (z. B. monetäre Transferaktionen), regulatorisch (z. B. interpersonelle Verpflichtungen) oder relational (z. B. Vergleich zwischen MigrantInnen und NichtmigrantInnen) sein. [vgl. Fawcett 1989, 674ff.] Die Zusammenhänge zwischen den Ländern können somit eingebettet sein in den sozialen, politischen, demografischen oder ökonomischen Kontext. Außerdem kann es sein, dass sich Migrationssysteme aufgrund der Geschichte oder Kultur aufbauen. Länder können dabei zu mehr als einem Migrationssystem gehören, können jedoch aus unterschiedlichen Gründen auch daraus herausfallen. [vgl. Haug 2000, 17ff.]
Im Unterschied zu den Migrationssystemen, die Gesamtzusammenhänge verschiedener Ebenen in den Vordergrund stellen, werden in den Netzwerkansätzen die sozialen Emigrations- und Immigrationsnetzwerke betrachtet. Studien zufolge können soziale Netzwerke und persönliche Beziehungen zu einer Kettenmigration führen. Nach anderen Studien spielen Netzwerke

eine geringere Rolle bei den Motiven der Migration, manche Untersuchungen stellen sogar eine abschreckende Wirkung von dichten Netzwerken fest. Auch was die Informationsweitergabe und die Unterstützungsangebote betrifft, werden unterschiedliche Aspekte diskutiert. Zwar kann es förderlich sein, jedoch kann unvollständige Informationsweitergabe die Wahl auch beschränken. Migrationen, durch Netzwerke ausgelöst, entziehen sich jeglicher Regulierung. Dabei findet internationale Migration in ein Auswanderungsland so lange statt, bis zu allen Personen, die bereit sind, zu migrieren, ein Netzwerk aufgebaut wurde. Ein wesentlicher Aspekt ist die Senkung der Kosten und Risiken mithilfe von Migrationsnetzwerken, durch die Migrationsströme für Auswanderungsländer weniger selektiv werden. [vgl. Massey, Graem 1993, 449f.; Haug 2000, 19f.]
In Verbindung mit den Migrationsnetzwerken kann das soziale Kapital gesehen werden, das im Rahmen einer ökonomisch ausgerichteten Migrationssoziologie Anwendung findet. Es werden im Wesentlichen vier verschiedene Typen von sozialem Kapital unterschieden: Werte, Solidarität, reziproker Tausch und erzwingbares Vertrauen. Dabei ist es ein Produkt des Eingebettetseins in soziale Beziehungen und wird erhalten durch ein Netzwerk mit anderen. Soziales Kapital wird gesehen als positiver ökonomischer Effekt beziehungsweise als Gewinn. Jedoch sind damit auch Einschränkungen verbunden, die mit den Erwartungen der Gemeinschaft in Verbindung stehen. Netzwerke können als Ansammlung von Nutzung sozialen Kapitals gesehen werden. Dabei stehen, auch wenn Haushalte, Gruppen und Gemeinschaften die Untersuchungseinheiten bilden, die einzelnen Individuen und deren Interessen im Mittelpunkt. [vgl. Haug 2000, 21ff.]

2.4 Theorien der Immobilitäten

Von einer *Theorie der Immobilitäten* sprechen unter anderen Thomas Straubhaar [2000] und Peter A. Fischer [1999]. Die Frage der Immobilität ist nicht neu. Sie bezieht sich meist auf bereits bestehende Modelle und stellt den Zusammenhang mit Insidervorteilen – persönlichen und wirtschaftlichen – her. Diese zeigen dem Individuum die Vorteile auf, nicht zu wandern. Die wichtigsten Immobilitätsmodelle: die *„absolute versus relative Lebensqualitätsverbesserung“*, *„Constraints-Modelle“*, *„Positiver Optionswert*

des Wartens" und *„Risikoaversion der Individuen"* [vgl. Dresel 2005, 67]. Oded Stark und J. Edward Taylor [1991] merken an, dass nicht die absolute Veränderung der Lebensqualität Einfluss auf die Migrationsentscheidung nimmt, sondern vielmehr die relative, da sich diese am Vergleich der Lebensqualitäten zwischen Gruppen bemisst. Jedes Individuum fühlt sich zu einer bestimmten Gruppe zugehörig, wodurch zum Beispiel Armut, wenn sich die Situation des Individuums nicht von der Gruppe unterscheidet, nicht den wesentlichen Stellenwert bei der Migrationsentscheidung einnehmen wird. Damit stellt sich die Frage, inwieweit die reine Gegenüberstellung von Ziel- und Herkunftsland ausreicht, da sozialer Status, Anerkennung und Zufriedenheit größere Bedeutung einnehmen. [vgl. Straubhaar 2000, 16] Im Mittelpunkt der Contraints-Modelle stehen die äußeren Zwänge, die Entscheidungen erheblich beeinflussen können. Charakterisiert sind diese Einflüsse durch ihre meist nicht materielle Natur. Diese Zwänge können *„persönliche Restriktionen (Verfügbarkeit von z. B. Geld, Zeit), sozioökonomische Faktoren (z. B. Verwurzelung), aber auch politische Aspekte (z. B. Rechtsstaatlichkeit)"* betreffen und damit vor allem Entscheidungen risiko-averser Individuen erheblich beeinflussen. Daraus folgt, dass Nichtwandern, das für das Individuum die optimale und nicht die maximale Lösung darstellt, gewählt wird. [vgl. Straubhaar 2000, 16] Eine weitere Sichtweise der Immobilität bietet das Modell der positiven Optionswerte [vgl. unter anderen Siebert 1993] an, das davon ausgeht, dass durch Verschiebungen von Migrationsentscheidungen aufgrund von Informationsgewinnen Unsicherheit und Risiko verringert werden. Angenommen wird dabei, dass das Individuum, das im Herkunftsland verblieben ist, einen positiven Optionswert aufgrund des Informationsgewinnes erzielt, wenn in dieser Zeit die Einkommensdifferenz zwischen Herkunfts- und Zielland sich stärker verringert als erwartet, sodass es zu einer Überschätzung des Gegenwartswerts der Wanderung und eine Unterschätzung des Gegenwartswerts des Bleibens kommt. Es kann sich jedoch auch bei Ausweitung der Differenz ein negativer Optionswert ergeben. [vgl. Straubhaar 2000, 17; Dresel 2005, 69] Dieser Aspekt lässt sich um das Risikoverhalten von Individuen erweitern. [vgl. Straubhaar 2000, 17]

In der *„Insider-Vorteils-Theorie"* [vgl. Fischer et al. 2000; Straubhaar 2000] gehen die Autoren davon aus, dass es durchaus Vorteile hat, wenn Indivi-

duen trotz besserer ökonomischer Bedingungen in einem Zielland im Herkunftsland verharren. Zurückgeführt wird dies auf *sunk costs* in Form von nicht transferierbarem Wissen von produktionsorientierten – aufgrund von lokalen Netzwerken – und konsumorientierten Vorteilen. Zusätzlich spielen auch nationalstaatliche Regulierungen, wie zum Beispiel Versicherungs- und Transfersysteme, eine wesentliche Rolle in der Frage der Mobilität oder Immobilität des Individuums. Es wird davon ausgegangen, dass, auch wenn große makroökonomische Unterschiede bestehen, es ökonomisch effizienter ist, nicht zu wandern. [vgl. Straubhaar 2000, 19ff.]

2.5 Exkurs: Die Verbindung der unterschiedlichen Ansätze – Meso-Ebene

Die unter Kapitel 2.2 beschriebenen Theorien gehen von zwei Ebenen aus: Mikro-Ebene und Makro-Ebene. Mikrotheorien konzentrieren sich vorwiegend auf die Aufarbeitung von Präferenzen und Erwartungen von möglichen MigrantInnen und den damit einhergehenden Entscheidungsprozessen. [vgl. Faist 1997, 63] Die individuelle Ebene oder Mikro-Ebene beschreibt den Grad der individuellen Autonomie und damit die individuellen Präferenzen und Ressourcen. Auch diese Beschreibung findet sich in den klassischen mikroökonomischen Theorien wieder. Der Gedanke der individuellen Autonomie ist auch Teil der neuen Migrationtheorien, die den Aspekt der Entscheidungsfindung von Individuen beziehungsweise Haushalten und Familien behandeln (siehe Kapitel 2.2.6). Auch diese Entscheidungen – von Individuen oder zum Beispiel Familien – sind geprägt vom Aspekt der Präferenzen wie etwa der Steigerung des Lebensstandards, der sich gleichermaßen in den mikroökonomischen Ansätzen, wie auch in den entscheidungstheoretischen Ansätzen findet. [vgl. Faist 1997, 71f.]
Hingegen setzen sich die Makrotheorien verstärkt mit Opportunitätsunterschieden auseinander. [vgl. Faist 1997, 63] Die Makro-Ebene beschreibt – laut Thomas Faist [1997, 71f.] – im Vergleich die politisch-ökonomisch-kulturelle Struktur einerseits von Ländern, andererseits von Systemen, von Organisationen und von Institutionen auf internationaler politischer und ökonomischer Ebene. Damit beinhaltet diese Ebene die Bereiche der Ökonomie, der Politik und kulturelle Dimensionen wie Demografie und Ökologie.

Damit erfolgt eine Erweiterung der bisherigen Analyse der klassischen makroökonomischen Theorien, die sich vor allem auf die Unterschiede zwischen den Ländern – unter anderem Lohn und Arbeitslosigkeit – konzentrierte. Nicht alle Effekte können mithilfe dieser Ansätze erklärt werden. Thomas Faist [1997] geht in seiner Arbeit der Frage nach, warum es eigentlich relativ wenig MigrantInnen gibt, und behilft sich dabei mit einer dritten Ebene – der, wie es Thomas Faist [1997, 64] benennt, Meso-Ebene. Dieser Bereich inkludiert, wie bereits in Kapitel 2.1 erwähnt, die Netzwerkanalyse und das soziale Kapital. [siehe zum Beispiel Haug 2000]

Abbildung 5: Ebenen der Migrationsforschung



[Eigene Darstellung auf Basis der Tabelle von Faist 1997, 73]

Die Meso-Ebene (relationale Ebene) fungiert als Bindeglied zwischen der Makro- und Mikro-Ebene (siehe Abbildung 5). Die Verbindung wird darin gesehen, *„dass die jeweiligen Ressourcen der Individuen mit den Opportunitätsstrukturen auf der Makroebene durch intermediäre Institutionen und soziale Netzwerke verbunden sind"* [Faist 1997, 73]. Damit wird nichts anderes ausgedrückt, als dass die Entscheidung, zu migrieren oder nicht zu migrieren, *„zwischen intermediären Institutionen wie Familie, Nachbarschaft, Firmen und symbolischen Gemeinschaften getroffen [wird]"* [Faist 1997, 73]. Soziale Bindungen können starker oder schwacher Natur sein. Ersteres zeigt sich durch intensive Transaktionen zwischen Akteuren, Letzteres ist vor allem durch die *„Diffusion von Informationen"* gekennzeichnet. [vgl. Faist 1997, 74] Das Konzept des sozialen Kapitals knüpft an das Konzept der sozialen Bindungen an, wonach Ersteres dafür herangezogen wird, um die daraus mobilisierten Ressourcen zu bestimmen. Ressourcen sind zum Beispiel Informationen zu Arbeitsplätzen im Zielland, wie auch

Reisemöglichkeiten. So kann soziales Kapital nur im Zusammenhang mit *„sozialen Beziehungen erzeugt, akkumuliert und erhalten"* [Faist 1997, 74] und von Individuen innerhalb von Netzwerken nur durch die Partizipation an sozialen Transaktionen nutzbar gemacht werden. Somit ist das soziale Kapital Teil des Meso-Bindesgliedes, das aufgrund von sozialen Bindungen, Dichte, Zentralität, gegenseitigen Erwartungen beziehungsweise Verpflichtungen der Akteure, der Norm der Reziprozität und der Solidarität unterschiedliche Formen annehmen kann. [vgl. Faist 1997, 74ff.] Somit stellt die Meso-Ebene durch die relationale Perspektive die Möglichkeit einer neuen Betrachtung der Migration dar. [vgl. Faist 1997, 80]

2.6 Zusammenfassung

Das Thema Migration hat eine große gesellschaftliche Bedeutung und fand und findet in vielen Wissenschaftsdisziplinen Beachtung. Es wird jedoch offensichtlich, dass es sich bei der Migrationsforschung um ein interdisziplinäres Thema handelt, wodurch es viele Überschneidungen gibt und eine klare Zuordnung nicht immer möglich ist. Hinzu kommt, dass sich die einzelnen Theorien nicht immer eindeutig in die oftmals verwendeten Kategorien – Mikro- oder Makro-Theorien – einordnen lassen. [vgl. Haug 2000, 11] So wurde in der bisherigen Forschung immer wieder der Weg beschritten, beide Ebenen zusammen – also Mikro- und Makro-Ebene – in die Analyse mit aufzunehmen. [siehe unter anderen Seifert 2000, 35] Die Autorin Rosemarie Feithen [1985] kombiniert in ihrer Studie zu Arbeitskräftewanderungen in der Europäischen Gemeinschaft das makroökonomische Modell mit einem mikroanalytischen Erklärungsansatz. Laura Chies [1994] geht schließlich den umgekehrten Weg und zeigt auf, wie ein mikroökonomisches Konzept in der Makroökonomie Verwendung finden kann. [vgl. Haug 2000, 11] Christopher Delbrück und Bernd Raffelhüschen [1993, 354] weisen in ihrem Beitrag darauf hin, dass eine Analyse des Migrationsverhaltens mithilfe klassischer Erklärungsansätze aufgrund der *„Heterogenität der Individuen sowie die unvollkommenen Markt- und Informationsverhältnisse"* [Delbrück, Raffelhüschen 1993, 354] nur unzureichend möglich ist. Auch wenn sie darauf hinweisen, dass Migrationstheorien auf Mikro-Ebene zumindest ein Fundament liefern können, ist es trotzdem notwendig, sich verstärkt

mit empirischen Modellen und Methoden diesem Thema zu nähern. Thomas Straubhaar [vgl. 2000, 14] merkt an, dass vor allem mikroökonomische Analysen brauchbare Ergebnisse liefern würden. Jedoch besteht der Nachteil, dass es zu einer Überschätzung der Zahlen kommt, wenn diese zu makroökonomischen Aggregaten zusammengefasst werden. Die in diesem Kapitel nur in Grundzügen erklärte Theorie der Immobilität scheint in der Migrationsforschung einen besonderen Stellenwert zu haben, vielleicht auch wegen ihrer nur geringen Präsenz eine gewisse Außenseiterrolle. Die Meso-Ebene stellt eine Möglichkeit dar, diese unterschiedlichen Ebenen zu verbinden, und öffnet so den Weg, auch die Perspektiven einer neuen Migrationsdynamik näher zu analysieren.

An diesem Punkt soll nun die Verbindung zu Kapitel 3 hergestellt werden, in dem empirische Studien und die darin identifizierten Einflussfaktoren mit besonderer Beachtung auf Gesundheitsberufe vorgestellt werden. Als Ausgangspunkt dieser Überlegungen werden die hier beschriebenen Theorien herangezogen. Jede dieser Theorien stellt bestimmte Beweggründe für Migration in den Mittelpunkt, wobei diese nur zum Teil von den Autoren selbst empirisch überprüft wurden. Es wäre denkbar, in den folgenden Kapiteln von einer dieser Theorien auszugehen und diese zu überprüfen. Ich möchte jedoch in dieser Arbeit davon absehen, da die Analyse der speziellen Situation von Pflegekräften einer eigenen konzeptionellen Vorgehensweise bedarf (siehe Kapitel 4) und eine Eingrenzung auf nur einige wenige Faktoren kein vollständiges Bild liefern würde. Sehr wohl werden sich jedoch Konzepte, wie nutzenmaximierendes Verhalten der Individuen oder das des makroökonomischen Push-Pull-Konzeptes in den Kapiteln 3 und 4 wieder finden. Des Weiteren wird auch die Einteilung in Makro-Ebene und Mikro-Ebene erhalten bleiben. Beide Betrachtungsweisen werden, sowohl im Konzept in Kapitel 4 als auch in der folgenden empirischen Analyse, weitergeführt.

3 Die Gründe für Migration – Stand der Empirie

Ausgehend von den Theorien der Migration, sollen nun im Folgenden ausgewählte empirische Studien vorgestellt werden, die sich mit für diese Arbeit relevanten Aspekten der Migration, unter Berücksichtigung der Migration in Europa, und im Speziellen mit jener der Gesundheitsberufe auseinandersetzen. Darauf aufbauend kann, zurückgeführt auf bisherige Ergebnisse, ein Konzept für die Analyse der Migration von Pflegekräften nach Österreich vorgestellt werden (siehe Kapitel 4). Im Mittelpunkt steht auch hier die grundlegende Frage *„What explains the propensity to migrate?"* [Brettell, Hollifield 2008, 4]. Im Mittelpunkt des Forschungsinteresses bisheriger ökonomischer Studien standen vor allem Einkommensdifferenzen und Arbeitsmarktentwicklungen. [vgl. Herzog 2003, 8] Dass diese beiden Faktoren nicht allein für Migration verantwortlich sind, wurde bereits von dem schwedischen Sozialforscher John F. Kryger angemerkt, der feststellte, dass die Beeinflussung durch *„authorities"* ebenfalls Auswirkungen auf das Migrationsverhalten hat. In seiner Arbeit konzentriert er sich selbst zwar auf den Faktor Lohn, berücksichtigt aber auch Besteuerung, Sozialsysteme und die Problematik der schlechten Verteilung von Nahrungsmitteln. [vgl. Öberg 1996, 340] Seit dieser Zeit folgten unzählige Studien über die Gründe für Migration und das Wanderungsverhalten von Individuen. Zurückgeführt werden diese oftmals auf das Push-Pull-Konzept – Einflussgrößen, die auf die Entscheidung Schub- beziehungsweise Sogkräfte [vgl. Borchardt 2006, 90] ausüben. Da sie miteinander operieren beziehungsweise auch interagieren, kann Wanderung weder ausschließlich auf die Push- noch nur auf die Pull-Faktoren zurückgeführt werden. [vgl. Bogue 1969, 752] So wurde festgestellt, dass *„demand pull and supply push factors can be com-*

pared to battery poles: both are necessary to get started" [Tassinopoulos, Werner 1999, 7]. Des Weiteren wird angemerkt *„what push-pull models are especially useful for, is rather to integrate the micro- and macroeconomic aspects of migration research"* [Fischer 1999, 127]. Abgesehen von der Verflechtung zwischen den unterschiedlichen Betrachtungsmöglichkeiten, wird zusehends von soziologischen Ansätzen auf die Multidimensionalität der Entscheidungen, zu migrieren, hingewiesen. Damit wird verstärkt neben den klassischen ökonomischen Faktoren eine Vielzahl anderer Aspekte berücksichtigt. [vgl. Stiller, Wyszyński 2006, 106]

Die folgenden Seiten beschäftigen sich mit ausgewählten aktuellen empirischen Studien. Ziel dieser Darstellung ist es, einen Überblick über bisherige identifizierte Dimensionen und Faktoren zu bieten. Eine klare Einteilung der Studien ist aufgrund der unterschiedlichen Herangehensweisen und Einbeziehungen von Dimensionen und Faktoren jedoch nicht möglich und wird an dieser Stelle auch nicht angestrebt. Im ersten Unterkapitel „Empirische Studien zur Migration im Überblick" erfahren die europäischen Länder, wobei hier keine Einschränkung auf innereuropäische Wanderung vorgenommen wurde, besondere Aufmerksamkeit, während sich der zweite Abschnitt „Empirische Studien zur Migration im Bereich der Gesundheitsberufe" speziell diesem Segment des Arbeitsmarktes zuwendet. Der Schwerpunkt liegt vor allem bei Letzterem.

3.1 Empirische Studien zur Migration im Überblick

Die Forschung im Bereich der Migration beschäftigt sich seit Jahrzehnten mit den Gründen für Migration (siehe an dieser Stelle auch Kapitel 2). Hierbei wurde von verschiedenen Wissenschaftsdisziplinen der Versuch unternommen, das Thema aus unterschiedlichen Blickwinkeln zu betrachten. Ausgangspunkt der hier vorgestellten Studien bildet jene von Sture Öberg [1996][24], der ein sehr komplexes Bild der zukünftigen Entwicklung der Wanderung von Süd (Entwicklungsländer) nach Nord (Industrieländer) entwirft. Er leitet die Wahrscheinlichkeit der zukünftigen Migration von

24 Die Besonderheit dieser Studie liegt in der genauen Differenzierung der Gründe für Migration auf drei wesentliche Faktoren. Hinzu kommt die Spezifizierung der Push-Faktoren.

drei Faktoren ab. Der erste Faktor ist der aktuelle Trend. Dieser wie auch die historische Entwicklung werden und wurden vor allem beeinflusst von ökonomischen Faktoren (Unterschiede in Lohn, Wohlstand und Lebensstandard), sozialen Faktoren, kulturellen Faktoren (Lifestyle und Ethnizität wie zum Beispiel Religion, Werte, soziale Organisationen), geopolitischen Faktoren (Konflikte und politische Instabilität) und Umweltfaktoren (begrenzte Ressourcen). Diese Aufzählung kann um den Aspekt der demografischen Faktoren noch erweitert werden, der sowohl die Veränderungen am Arbeitsmarkt und mögliche Steigerungen an Arbeitslosigkeit als auch die Veränderungen in der Zusammensetzung der Bevölkerung und ihre Auswirkungen auf die Migration beinhaltet. [vgl. Kaczmarczyk, Okólski 2005, 11f.; Okólski 2004, 36] Als weiterer Faktor wurde von Sture Öberg [1996] die Einschätzung der öffentlichen Haltung gegenüber Migranten und in diesem Zusammenhang auch die Einwanderungs- und Asylpolitik angesprochen. Festgehalten wird vom Autor, dass (zum Zeitpunkt des Erscheinens seines Artikels) „reichere Länder" die Einwanderung strenger regulieren und limitieren. Schließlich wird Migration auch auf die Push-Pull-Faktoren und deren Ausprägungen und Unterschiede zurückgeführt. Ausgehend von diesen Aspekten, wird schließlich zwei Gruppen von Gründen für Migration nachgegangen: den Push-Pull-Faktoren, wobei die Besonderheit darin besteht, dass er in weiterer Folge die Push-Faktoren in *„Hard"* (zum Beispiel Krieg, ökologische Katastrophen und Hungersnot) und *„Soft"* (zum Beispiel Armut, soziale Einsamkeit und Verfolgung) unterteilt. [vgl. Öberg 1996, 336ff.] Diese Herangehensweise für die Darstellung von Migration – vor allem die Unterscheidung zwischen Hard- und Soft-Push-Faktoren und die Einwanderungspolitik als Begründung – ist vor allem auch im europäischen Kontext von besonderer Bedeutung.

Die Studie von Jeanette Schoorl und anderen [2000] widmet sich ausschließlich dem Push-Pull-Ansatz. Im Mittelpunkt der Arbeit steht die aktuelle und zukünftige Migration von mediterranen Ländern und von Schwarzafrika[25] nach Europa[26]. Die Analyse wurde sowohl auf Mikro-Ebene – Individuen und Haushalte – wie auch auf Makro-Ebene durchgeführt. [vgl. Schoorl et al. 2000, 1ff.] Das Ergebnis zeigt, dass Männer aus ökonomischen Motiven

25 Die Herkunftsländer sind Türkei, Marokko, Ägypten, Senegal und Ghana.
26 Die wesentlichen Zielregionen sind Italien, Spanien und die Niederlande.

– Beschäftigungsmöglichkeit, Karrieremöglichkeit, Lohn und Lebensstandard [vgl. Schoorl et al. 2000, 74] – heraus wandern. Bei Frauen hingegen liegt die Begründung für Migration im familiären Netzwerk – Aspekte der Familienzusammenführungen und der Verheiratung werden hierzu genannt [vgl. Schoorl et al. 2000, 74]. Eine Ausnahme bildet Ghana, wo der wesentliche Grund für Frauen ebenfalls ökonomisch ist. Andere Hauptgründe sind nicht zu erkennen. Lediglich für eine kleine Gruppe spielt auch die Möglichkeit der Ausbildung eine Rolle. Jedoch lässt sich gerade im Zusammenhang mit den Ausbildungsmöglichkeiten erkennen, dass hierbei die Europäische Union weniger MigrantInnen anzieht als andere Länder. Die Begründung wird hier in der Politik der Europäischen Union und ihrem Schwerpunkt, der in der Zusammenführung von Familien liegt, gesehen. [vgl. Schoorl et al. 2000, xviif.]

Im Gegensatz zu den Studien von Sture Öberg [1996] und Jeanette Schoorl und anderen [2000], behandeln weitere Studien nur jeweils einen bestimmten Aspekt der Migrationsbegründung. Hierbei ist es vor allem die ökonomische Dimension [zum Beispiel Lundborg 1991; Enchautegui 1997; Jennissen 2003; Heitmueller 2005; Cattaneo 2006], die Beachtung findet. Die Studie von Roel Jennissen [2003] beispielsweise geht der Frage des Einflusses von ökonomischen Determinanten auf die Entwicklung der Nettomigration[27] in westeuropäischen Staaten zwischen 1960 und 1998 nach. Ausgehend von den ökonomischen Theorien (siehe Kapitel 2) werden vier wesentliche Hypothesen – basierend auf Studien von Nicole L. Van der Gaag und Leo J. G. Van Wissen [1999] und Michael Vogler und Ralph Rotte [2000] – überprüft. Demnach haben das Bruttoinlandsprodukt und der Ausbildungsstand einen positiven Effekt und Arbeitslosigkeit einen negativen Effekt auf die Nettomigration. Der Migrationsbestand in einem Land aufgrund früherer Migrationsflüsse hat weiters einen positiven Effekt auf die Nettomigration. Allgemein kann gesagt werden, dass diese vier Hypothesen in dieser Studie für die westeuropäischen Länder bestätigt werden. [vgl. Jennissen 2003, 171ff.]

Im europäischen Kontext wurden auch Aspekte wie Arbeitslosengeld unter Berücksichtigung des Risikoverhaltens von Individuen [vgl. Lundborg 1991;

27 *„Absolut net migration has been computed as population growth minus natural increase"* [Jennissen 2003, 177].

Heitmueller 2005], Sprache und Distanz[28] [vgl. Lundborg 1991, 363ff.] behandelt. Wie bereits in der Studie von Jeanette Schoorl und anderen [2000] widmen sich auch Felix Neto und Etienne Mullet [1998] unter anderem dem sozialen Netzwerk im Zusammenhang mit dem Migrationsverhalten in Portugal. Hierbei zeigt sich, dass ein vorhandenes Netzwerk generell Migrationsbewegungen positiv beeinflusst. In Verbindung mit den ökonomischen Faktoren präsentiert sich jedoch eine andere Situation, denn wenn Beschäftigungsmöglichkeiten im Zielland knapp sind, hat ein vorhandenes Netzwerk nur geringe Effekte, da man davon ausgeht, dass dieses einem nicht helfen kann. Mit zunehmender Verbesserung der Beschäftigungsmöglichkeit steigt auch der Effekt des Netzwerkes. Ein sehr ähnliches Bild zeigt sich auch bei der Gegenüberstellung von Lohnunterschieden und Netzwerken. [vgl. Neto, Mullet 1998, 57ff.] Im Zusammenhang mit Netzwerken ist hierbei auch die Literatur, die die Familie als Entscheidungsträger in den Mittelpunkt stellt, zu sehen. Dabei konzentriert man sich unter anderem auf die Effekte des *„family life cycle and family ties"* [siehe unter anderem Nivalainen 2004, 169][29].

Aktuelle Studien zur Migration innerhalb Europas widmen sich vor allem der potenziellen Arbeitskräftemobilität in der erweiterten Europäischen Union. [siehe unter anderen Fertig 2001; Alvarez-Plata et al. 2003; Dustmann et al. 2003; Brücker, Siliverstovs 2006] Demnach könnte Migration auf Basis einer Makro-Analyse von Silvia Stiller und Robert Wyszyński [2006] vor allem auf Lohn- und Arbeitslosenunterschiede zwischen den neuen EU-Mitgliedstaaten und den EU-15-Ländern und die geringe Distanz zurückgeführt werden. Dem steht jedoch die demografische Entwicklung entgegen. Durch die Alterung in den EU-15-Ländern wird es zu einer Reduzierung der verfügbaren Arbeitsplätze kommen und demnach den Wanderungsströmen entgegenwirken. Auch *„kulturelle Unterschiede, Sprachbarrieren und individuelle Risikoaversion"* [Stiller, Wyszyński 2006, 111] stellen Barrieren für die Migration zwischen den neuen EU-Staaten und den EU-15-Ländern dar. [vgl. Stiller, Wyszyński 2006, 109ff.] Eine et-

28 Auch in der Studie von Anna Maria Mayda [2005] zu 14 OECD-Ländern wird der Distanz eine wesentliche Rolle zugeschrieben.

29 Auch wenn es sich bei dieser beispielhaften Studie nicht um internationale Migration, sondern vor allem um Mobilität innerhalb eines Landes handelt, spielt dieser Aspekt auch für die grenzüberschreitende Wanderung eine entscheidende Rolle.

was ältere Studie ist jene von Heinz Fassmann und Christiane Hintermann [1997]. Im Mittelpunkt stehen hier die Länder Polen, Slowakei, Tschechien und Ungarn als Herkunftsländer für unter anderen Österreich. Laut Befragung werden als wesentliche Migrationsmotive Verdienstmöglichkeiten und Arbeitsbedingungen als besonders wichtig erachtet. Als dritter Grund wurde als Faktor Neugierde und Abenteuerlust identifiziert.[30] Weitere identifizierte Faktoren sind Weiterbildungs- und Karrierechancen, Arbeitslosigkeit, politische Situation, schlechte Umweltsituation, Netzwerk und ethnische Minderheit. Dem stehen die Gründe gegenüber, warum Individuen sich für Sesshaftigkeit entscheiden. Als wichtigster Grund wird hierbei die Bindung an die Heimat gesehen. Weitere Gründe für Sesshaftigkeit sind ein sicherer Arbeitsplatz, Fremdsprachenbarrieren, der große Aufwand, der bei einer Migration anfällt, das Problem der Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigung, die Angst vor einer fremden Umgebung, Ausländerfeindlichkeit sowie schlechte Erfahrungen Dritter. Das Ergebnis zeigt, dass es vor allem die Pull-Faktoren der westeuropäischen Länder sind, die entscheidend für Migration sind. [vgl. Fassmann, Hintermann 1997, 39ff.] In der aktuellen Studie von Peter Huber und anderen [2007] zu Veränderungen des österreichischen Arbeitsmarktes werden auch auf Basis einer Befragung ebenfalls die Motive von potenziellen MigrantInnen erfragt. Im Mittelpunkt der Analyse stehen hier die Herkunftsländer Slowakei, Ungarn und die Tschechische Republik. Auch in dieser Befragung hat sich gezeigt, dass die Verdienstmöglichkeiten ein wesentliches Motiv für Wanderung darstellen. Als weitere Faktoren wurden unter anderem besserer Lebensstandard im Ausland, soziales Netzwerk[31], Beschäftigungsmöglichkeiten, geringe ökonomische Verbesserungen im Heimatland, gute Erfahrungen anderer und eine schlechte Umweltsituation im Heimatland angegeben. Wie bereits in der Studie von Heinz Fassmann und Christiane Hintermann [1997] wurden auch in dieser Studie das vorhandene Netzwerk und die gewohnte

30 Eine Ausnahme für diese Reihenfolge bilden die Tschechische Republik und Polen. Für diese beiden Länder werden nach Verdienstmöglichkeiten vor allem „Neugierde, Abenteuerlust" als zweitwichtigster Grund angegeben, gefolgt von besseren Arbeitsbedingungen.

31 Die Bedeutung des Netzwerkes im Zielland wurde neben der ökonomischen Entwicklung als wesentlicher Einflussfaktor für neue Migrationsströme nach Österreich auch in der Studie von Peter Huber [vgl. 2002, 175] identifiziert.

Umgebung als Grund für das Verbleiben im Heimatland angegeben. [vgl. Huber et al. 2007, 88ff.]

Eine etwas andere Sichtweise auf dieses Thema nehmen Michèle Belot und Sjef Ederveen [2005] in ihrer Studie ein. Statt den klassischen Faktoren für Migration nachzugehen, konzentrieren sich die Autoren auf institutionelle und kulturelle Barrieren von Migration zwischen OECD-Ländern[32], mit besonderem Fokus auf die Entwicklung der Europäischen Union. [vgl. Belot, Ederveen 2005, 1ff.] Die kulturellen Barrieren umfassen die Unterschiede in Sprache[33], Religion und Kultur. [vgl. Belot, Ederveen 2005, 7ff.] Einen wesentlichen Bereich der institutionellen Barrieren decken die Migrationspolitik und die unterschiedlichen Bestimmungen der einzelnen Länder ab. [vgl. Belot, Ederveen 2005, 10ff.] James F. Hollifield [2004] weist im Zusammenhang damit darauf hin, dass eine Grundbedingung für Migration die Genehmigung seitens des Staates ist. [vgl. Hollifield 2004, 885] Auf Basis der Analyse der 22 OECD-Länder wurde festgestellt, dass gerade Sprache wie auch Religion einen wesentlichen Bereich der Barriere einnehmen. Die Studie überrascht vor allem im europäischen Kontext in einem Bereich. Offene Grenzen tragen demnach nicht positiv zur Migration bei. Zusätzlich zeigt das Ergebnis, dass Transaktionskosten, die im Zusammenhang mit der Wohnungssituation stehen, sich ebenfalls negativ auf Migration auswirken. Auch der Mangel an Übertragbarkeit von Zusatzpensionen wird diskutiert. Hierbei konnten jedoch keine signifikanten Ergebnisse ausgewiesen werden. [vgl. Belot, Ederveen 2005, 24f.]

Dieser Überblick zeigt auf, dass die unterschiedlichsten Herangehensweisen an dieses Thema gewählt werden. Es zeigt sich jedoch auch, dass immer wieder Faktoren, wie unter anderem Lohn, Beschäftigungsmöglichkeiten, Sprache, Distanz, Karrieremöglichkeiten und Netzwerke als Begründung für Migration identifiziert werden. Vermehrt kommt aufgrund der Erweite-

32 Länder: Australien, Österreich, Belgien, Kanada, Dänemark, Finnland, Frankreich, Deutschland, Griechenland, Island, Irland, Italien, Luxemburg, Niederlande, Neuseeland, Norwegen, Portugal, Spanien, Schweden, Schweiz, Vereinigtes Königreich, USA. Der Zeitraum der Betrachtung umfasst die Jahre 1990 bis 2003.

33 Hier wurde aufbauend auf der Arbeit von Joseph Greenberg [1956] und seinen Klassifikationen von Sprachen ein Indikator berechnet, der die Distanz zwischen verschiedenen Sprachen misst. Ähnlich wurde auch für den Bereich der Kultur (beeinflusst durch die Arbeit von Bruce Kogut und Harbir Singh [1988]) und der Religion vorgegangen.

rung der Europäischen Union auch die Einwanderungspolitik der einzelnen Länder zur Sprache. Dies zeigt, dass vor allem durch die Veränderungen in der Europäischen Union neue Aspekte in die Diskussion aufgenommen werden.

3.2 Empirische Studien zur Migration im Bereich der Gesundheitsberufe

Das Thema der Migration von ÄrztInnen und Pflegekräften ist bereits seit Jahrzehnten ein Thema in der Forschung, wobei regionale Schwerpunkte gesetzt werden. Nicht zuletzt wurde eine der ersten umfangreicheren Studien zu diesem Thema bereits im Jahr 1979 von Alfonso Mejía und anderen veröffentlicht. [vgl. unter anderen Bach 2004] Diese Studie wird auch den Ausgangspunkt der vorliegenden Darstellung bilden. Dem folgen aktuelle Arbeiten, wobei keine geografische Eingrenzung vorgenommen wurde.[34]
Alfonso Mejía und andere [1979] betonen in ihrer Studie über die Migration von Pflegekräften und ÄrztInnen, dass *„... international migration of physicians and nurses is the result of the interplay of various forces – political, social, economic, legal, historical, educational, etc. – operating at both ends of the migration axis: the push and pull factors"* [Mejía et al. 1979, 104], fügen jedoch hinzu, dass, egal wie stark ein „Pull-Faktor" ist, Migration nicht stattfinden wird, wenn kein „Push-Faktor" besteht. *„The adage that people migrate because the grass is greener elsewhere makes sense only to the extent that the notion of greener is more clearly defined"* [Mejía et al. 1979, 102]. Es wird darauf verwiesen, dass neben dem Faktor Beschäftigungsmöglichkeit, Faktoren wie Familie, Gesellschaft und Kultur entscheidend Einfluss nehmen und oftmals Grund für die Immobilität darstellen. [vgl. Mejía et al. 1979, 104] Die wesentlichen Determinanten[35] von Migration werden unter folgenden Aspekten behandelt, wobei der Fokus hauptsächlich auf ÄrztInnen gelegt wird [vgl. Mejía et al. 1979, 104ff.]:

34 Begründung findet dieser Schritt vor allem in der globalen Entwicklung dieser Migrationsströme in der Vergangenheit.

35 Im Folgenden wird nicht auf alle Aspekte eingegangen. Begründung der Migration kann auch in der ländlich-städtischen Entwicklung gesehen werden. Des Weiteren gehen die Autoren auch auf die Gesundheitsforschung, die Rolle der Ausbildung und auf die Rolle des Commonwealth näher ein. [vgl. Mejía et al. 1979, 104ff.]

(i) Die Entwicklung der Wirtschaft: Die Autoren zeigen im ersten Teil, dass es einen direkten Zusammenhang zwischen dem Bruttoinlandsprodukt eines Landes und dem Verlust von ÄrztInnen gibt. Hierbei zeigt sich, dass vor allem Entwicklungsländer, die ein relativ geringes BIP aufweisen, besonders hohe Verluste an ÄrztInnen zu verzeichnen haben. [vgl. Mejía et al. 1979, 105ff.]

(ii) Das Ungleichgewicht von Angebot und Nachfrage: Als wesentlichen Hinweis für Migration wird das Verhältnis von Angebot und Nachfrage von ÄrztInnen gesehen. Bei Überschuss wird demnach von Auswanderung und bei einem Mangel von ÄrztInnen wird von vermehrter Einwanderung ausgegangen. Diese Theorie kann bei 35 der 39 Länder – unabhängig, ob Entwicklungs- oder Industrieländer – bestätigt werden. Als Begründung für die Abweichung von vier Ländern – unter anderem Japan – wird primär die Sprachbarriere gesehen. [vgl. Mejía et al. 1979, 107ff.]

(iii) Ausgaben für den Gesundheitssektor: Der Aspekt der Gesundheitsausgaben wird in einem direkten Zusammenhang mit dem BIP gesehen. Je geringer das BIP, desto weniger Ressourcen sind verfügbar, um sie unter anderem an den Gesundheitssektor zu verteilen. Damit einhergehend lässt sich festhalten, dass weniger ÄrztInnen angestellt beziehungsweise Infrastruktur zur Verfügung gestellt werden können, als das Land tatsächlich benötigen würde. Zwei Faktoren tragen wesentlich zu einer weiteren Verschlechterung der Situation bei: Der Einfluss eines niedrigen Einkommensniveaus spiegelt sich auch in privaten Gesundheitsausgaben wider. Somit stehen dem Gesundheitssystem zusätzlich weniger finanzielle Mittel zur Verfügung, was in weiterer Folge zu einer Reduktion von Gesundheitspersonal und Infrastruktur führt. Zweitens sind auch die öffentlichen Gesundheitsausgaben generell sowohl absolut wie auch in Prozent des nationalen Einkommens eher gering. [vgl. Mejía et al. 1979, 110ff.]

(iv) Ungleichgewicht in den Ausbildungsraten von ÄrztInnen: Die Migrationsentwicklung kann auch im Zusammenhang mit der Entwicklung der medizinischen Schulen und damit der Möglichkeit der Ausbildung gesehen werden. Seit 1950 wurde in einigen Ländern – vor allem Entwicklungsländern, wo die höchsten Emigrationsraten vor-

herrschten – die Anzahl der medizinischen Schulen ausgeweitet. Österreich, das damals zu einem Herkunftsland von ÄrztInnen zählte, war eines der wenigen Länder, das die Zahl der Schulen nicht erhöhte. Eine allgemeine Begründung für diese Entwicklung konnte im Rahmen dieser Studie nicht gefunden werden. Für einzelne Entwicklungsländer wird in der steigenden Nachfrage nach einer höheren Ausbildung – unabhängig von der Beschäftigungsmöglichkeit – die Begründung für die höheren Ausbildungsraten gesehen. [vgl. Mejía et al. 1979, 112ff.]

(v) Einkommensunterschiede: Als wesentlicher Grund für Migration werden Einkommensunterschiede zwischen den Ländern genannt. Man weist jedoch darauf hin, dass dieser Faktor allein keine Begründung darstellt, jedoch zumindest die Richtung der Migration bestimmt. [vgl. Mejía et al. 1979, 123ff.]

(vi) Sprache: Auch die Sprache als mögliche Barriere für Migration wurde von den Autoren als Determinante für Migration näher erläutert. Dabei wird vor allem auf die Sprache als Unterrichtsgegenstand eingegangen. So migrieren ÄrztInnen, die in Englisch ihre Ausbildung erhielten, bevorzugt in englischsprachige Länder. [vgl. Mejía et al. 1979, 126ff.]

(vii) Politische Krisen: Als besondere Einflussdeterminanten wird abschließend auf politische Krisen und die Auswirkungen auf Migration eingegangen. Hierbei handelt sich um Migrationsströme, die meistens außerhalb des Gesundheitssystems als Ausgangspunkt der Migration entstehen. Jedoch können die Migrationsströme auch aufgrund politischer Entscheidungen auf das Gesundheitssystem ausgelöst werden. Als Beispiel wird hierbei die Revolution in Kuba genannt und die dabei folgende Umstrukturierung des Gesundheitssystems. [vgl. Mejía et al. 1979, 130]

Die Auflistung dieser Determinanten für Migration kann gerade beim Faktor des Ungleichgewichts zwischen Angebot und Nachfrage auch für die heutige Entwicklung gesehen werden. Kritisch wird jedoch angemerkt, dass *„migration decisions are multi-factorial with complex interrelationships and the various factors interact with the individual situation of the health professional"* [Wiskow 2006, 22].

Die Autoren Ashnie Padarath und andere [2003][36] gehen in ihrer Arbeit dem Thema des *brain drain* im Bereich der Gesundheitsberufe in Südafrika nach. In diesem Zusammenhang werden auch die Gründe für Migration erläutert. Ausgangspunkt der Analyse ist auch hier die Unterscheidung zwischen Push-Pull-Faktoren. Zusätzlich werden diese Faktoren noch in exogen – außerhalb des Gesundheitssystems – und endogen – mit einem direkten Bezug zum Gesundheitssystem – unterschieden. Erweitert wird diese Kategorisierung von Beweggründen um die Stick-Stay-Faktoren. Stick-Faktoren bewirken, dass Personen nicht migrieren, obwohl bei Betrachtung der Push-Pull-Faktoren diese ein gegenteiliges Bild entwerfen. Hingegen haben Stay-Faktoren zur Folge, dass Personen, die bereits migriert sind, nicht mehr zurückkehren. [vgl. Padarath et al. 2003, o. S.][37]

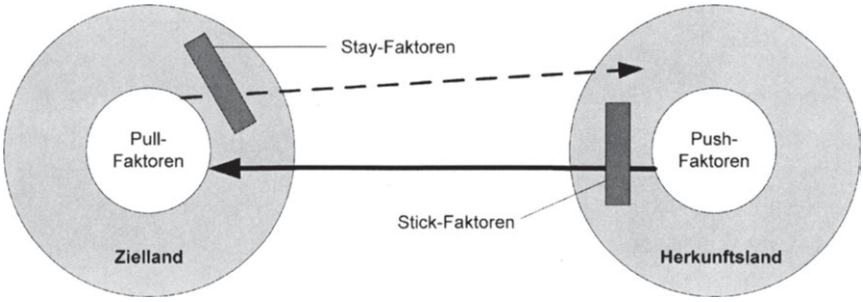
Ein wesentlicher endogener Push-Faktor für Migration von Gesundheitspersonal ist Entlohnung beziehungsweise Gehalt. Hierbei wird einerseits der Unterschied zwischen Ländern und andererseits zusätzlich der Unterschied zwischen öffentlichem und privatem Sektor gesehen. Die Unzufriedenheit über die finanzielle Situation wird meist darüber hinaus noch von schlechter Infrastruktur und mangelndem Management beeinflusst. Hinzu kommen Unsicherheit im Arbeitsumfeld und der Mangel an Weiterbildungs- und Karrieremöglichkeiten. Endogene Pull-Faktoren sind demnach hohe Löhne, gute Arbeitsbedingungen, Sicherheit am Arbeitsplatz und gute Karriere- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Als weiterer Pull-Faktor wird jedoch auch die institutionelle Rekrutierung angesprochen. Rekrutierungsinstitutionen suchen vor allem im Gesundheitsbereich vermehrt nach Personal im Ausland. Durch eine verbesserte Informationsgrundlage und Unterstützung bei der Migration wird es dem Gesundheitspersonal erleichtert, zu migrieren. Unter dem Begriff der exogenen Push-Faktoren werden indessen Lebensqualität und in diesem Zusammenhang erhöhte Kriminalität, Kriege, politische Konflikte genannt. Des Weiteren spielen auch schlechte Ausbildungsmöglichkeiten für Kinder eine nicht zu unterschätzende Rolle in der Entscheidung. Exogene Pull-Faktoren entsprechen

36 An dieser Stelle soll darauf hingewiesen werden, dass ein wesentliches Zielgebiet für das Gesundheitspersonal aus Südafrika europäische Länder darstellen. [vgl. Padarath et al. 2003, o. S.; Clark et al. 2006, 44]

37 Auf diesem Konzept baut auch der konzeptionelle Artikel von Rubin Pillay [2007], der ebenfalls den brain drain im Gesundheitsbereich in Afrika diskutiert, auf.

wiederum genau dem Gegenteil zu den beschriebenen Push-Faktoren. [vgl. Padarath et al. 2003, o. S.]

Abbildung 6: Darstellung des Zusammenhangs der Faktoren



[Quelle: Padarath et al. 2003, o. S.]

Als Stick-Faktoren werden hier das hohe Level an Moral unter dem Gesundheitspersonal angesprochen und die damit verbundene positive Wahrnehmung in der Gesellschaft und andere positive Anreize, wie die Möglichkeit einer Weiterbildung. Schließlich werden auch soziale Werte und Migrationsbarrieren – wie zum Beispiel die Sprache – als Stick-Faktoren gewertet. Als positive Stay-Faktoren können im Gegensatz dazu unter anderem neue soziale und kulturelle Netzwerke gesehen werden. [vgl. Padarath et al. 2003, o. S.]

Bezug nehmend auf verschiedene frühere Veröffentlichungen, fassen die Autoren [Padarath et al. 2003] die Begründung für Migration für die Region von Südafrika wie folgt zusammen. In ärmeren Regionen sind es vor allem Push-Faktoren wie niedrige Entlohnung und schlechte Arbeitsbedingungen, die ausschlaggebend sind. In ländlichen Regionen kommt hinzu, dass vor allem eine schlechte Infrastruktur gegeben ist. Erschwerend ist, dass in manchen Regionen – beispielsweise Sambia – für das Gesundheitspersonal keine ausreichenden Schutzmaßnahmen – in Form von Handschuhen zum Beispiel – gegen HIV/AIDS zur Verfügung stehen. Des Weiteren werden auch die schlechten Ausbildungs- und Karrieremöglichkeiten angesprochen. Dieser Situation in Südafrika stehen Länder gegenüber, die aufgrund der Alterung der Bevölkerung vermehrt Personal im Gesundheitsbereich benötigen, das sie selbst nicht aufbringen können. Dazu kommt, dass Wanderung durch

aktive Rekrutierung erleichtert wird. Exogene Push-Pull-Faktoren sind vor allem hohe Kriminalitätsraten und politische Instabilitäten, wobei die Frage aufgeworfen wird, inwieweit bereits die wirtschaftlichen Faktoren die politischen überlagern. Stick-Faktoren lassen sich im Gegensatz zu den Push-Pull-Faktoren nur sehr schwer messen. Nach Ashnie Padarath und anderen [2003] würde eine Verbesserung der Sicherheit im jeweiligen Land generell und am Arbeitsplatz im Besonderen zu einer geringeren Wanderung führen. Auch Patriotismus ist ein wesentlicher Stick-Faktor. [vgl. Padarath et al. 2003, o. S.]

Mireille Kingma [2001] teilt die Gründe der Migration in drei Kategorien ein: *„improved learning and practice opportunities (professional development); better pay and working conditions (quality of life); personal safety"* [Kingma 2001, 206]. In dieser Studie wird der Fokus vor allem auf die Situation der Entwicklungsländer gerichtet. In Bezug auf die Kategorie der *„beruflichen Entwicklung"* argumentiert Mireille Kingma [2001], dass Pflegekräfte aktiv die Möglichkeit suchen, sich weiterzubilden, und diese Ambitionen oftmals zur Migration führen. Unter dem Aspekt *„quality of life"* beschreibt sie die Suche von Individuen nach besseren Lebensbedingungen, einer höheren Lebensqualität und in diesem Zusammenhang auch die Möglichkeiten von vermehrten Chancen auf dem Arbeitsmarkt und einem sozialen Aufstieg durch die höhere Ausbildung der Familienmitglieder im Zielland. Weitere Aspekte betreffen auch instabile Gesundheitssysteme und die damit verbundenen Finanzierungsprobleme. Dies geht in der Regel mit niedrigen Löhnen und schlechten Arbeitsbedingungen einher. [vgl. Kingma 2001, 206ff.] So wird berichtet, dass das Personal in Osteuropa im Gesundheitsbereich teilweise auf Trinkgelder angewiesen ist. [vgl. Walgate 2002, 421] Dieser Faktor scheint einen wesentlichen Einfluss auf die Entscheidung auszuüben. [vgl. Kingma 2001, 207] Die dritte Kategorie bezieht sich auf *„personal safety"*. Inadäquate Ressourcen bedeuten vielfach einen unzureichenden Schutz für das Gesundheitspersonal. Zusätzlich werden oftmals keine oder unzureichende Gesetze erlassen, die Schutz bieten würden, oder wenn solche bestehen, sind Gesundheitsberufe dezidiert davon ausgeschlossen. Ein weiterer Aspekt sind schließlich gewalttätige Übergriffe, die in den letzten Jahren angestiegen sind. In den skandinavischen Ländern können rund 25 % aller Gewalttaten am Arbeitsplatz dem Gesundheitssektor zu-

gerechnet werden. Dabei sind es vor allem Pflegekräfte, die im Gegensatz zum restlichen Personal besonders betroffen sind. Schließlich wird auch der Krieg als wesentlicher Push-Faktor gesehen. [vgl. Kingma 2001, 207] Dieses Konzept wird von Donna S. Kline [2003] übernommen, die in ihrer Arbeit eine Spezifikation von Zielländern und Herkunftsländern vornimmt und in diesem Zusammenhang vor allem die problematische Lage der Entwicklungsländer als Herkunftsgebiete im Bereich der *„personal safety"* betont. [vgl. Kline 2003, 108] In einer der neueren Arbeiten von Mireille Kingma [2006] spricht sie zusätzlich noch den Mangel an Pflegekräften als möglichen Pull-Faktor an, wobei Mangel definiert wird als Differenz zwischen dem derzeitigen Personalstand und der gewünschten Norm, die erreicht werden möchte. Dieses Problem wird einerseits mit der Ursache der aktiven Rekrutierung, aber auch andererseits mit der Folge von sinkenden Zahlen von neu ausgebildeten Pflegekräften diskutiert. [vgl. Kingma 2006, 29ff.] Diesen Push-Pull-Faktoren stehen jedoch auch Barrieren gegenüber. Wie bereits andere Autoren angemerkt haben, kann vor allem Sprache eine mögliche Barriere – vor allem bei der Migration innerhalb Europas – darstellen [vgl. Kingma 2006, 46ff.], jedoch auch als Chance für Weiterbildung betrachtet werden. [vgl. Skar 2001, 47] Hinzu kommen jedoch auch Unterschiede in den länderspezifischen Gewohnheiten der Berufsausübung und -ausbildung und den damit oftmals in Verbindung stehenden Prüfungen zur Nostrifikation beziehungsweise Berufszulassung[38], die zusätzlich absolviert werden müssen, um in einem Land in seinem Beruf tätig werden zu können. [vgl. Kingma 2006, 46ff.]

James Buchan [2006] liefert in seiner Arbeit lediglich eine Aufzählung möglicher Push-Pull-Faktoren, unter anderem Lohn, Arbeitsbedingungen, Ausstattung des Gesundheitssystems, Weiterbildungsmöglichkeiten, Stabilität in Politik und Wirtschaft. Er geht jedoch dann einen Schritt weiter und unterscheidet zwischen zwei Typen von Migration – permanente und temporäre. Die Gründe für temporäre Migration werden in der Verbesserung von Qualifikationen gesehen, um später bessere Chancen am heimischen Arbeitsmarkt zu haben. Anstoß für permanente Migration wird in attraktiveren Löhnen und Karrieremöglichkeiten gesehen. [vgl. Buchan 2006, 44f.; Buchan, Perfilieva 2006] Auch Paul F. Clark und andere [2006] haben sich

38 Eine Definition dieser Begriffe findet sich im Kapitel 6.1.3.

mit diesen Faktoren, dem Rekrutierungsprozess und dem Mangel an Gesundheitspersonal und ihrem Einfluss auseinandergesetzt und sind der Frage nachgegangen, welche Folgen dies für die Globalisierung des Arbeitsmarktes und für das Gesundheitspersonal haben könnte. Auch in dieser Arbeit wird primär auf Entwicklungsländer und auch englischsprachige Industrieländer eingegangen. [vgl. Clark et al. 2006, 42f.]
Eine weitere Studie, die sich mit der Migration von Arbeitskräften aus dem Gesundheitsbereich auseinandersetzt, ist jene von Stephen Bach [2006]. Ausgehend vom Mangel an Gesundheitspersonal vor allem in Entwicklungsländern und dem Zuwachs in den Industrieländern, wird die Frage aufgeworfen, welche Konsequenzen dies für die Gesundheitssysteme hat. In diesem Zusammenhang wird auch auf Gründe für Migration eingegangen und wieder dem Phänomen der Push-Pull-Faktoren nachgegangen. Auch hier werden Lohn, Beschäftigungsbedingungen, Weiterbildungsmöglichkeiten und Arbeitsumfeld als wesentliche Faktoren identifiziert. Und auch in dieser Arbeit wird der besondere Aspekt des Mangels an Pflegekräften angesprochen und der Zusammenhang zur aktiven Rekrutierung hergestellt. Zusätzlich wird jedoch auch das Phänomen der Lockerung der gesetzlichen Einwanderungsregelungen angesprochen. Dieser Trend wird vor allem innerhalb der OECD-Länder beobachtet. [vgl. Bach 2006, 1ff.]
Im Mittelpunkt der Arbeit von Katja Borchardt [2006] steht die Analyse von Faktoren, die den Bestand wie auch die Migrationsströme ausländischer ÄrztInnen in Deutschland beeinflussen. Ausgangspunkt bildet die Analyse der unterschiedlichen rechtlichen Rahmenbedingungen für Migration und besondere Regelungen für ÄrztInnen. [vgl. Borchardt 2006, 1ff.] Im Folgenden stellt die Autorin in einer Übersicht die wesentlichen mikro- und makroökonomischen Faktoren und operationalisierenden Variablen dar. Als makroökonomisch orientiert werden Reallohnunterschiede, Beschäftigungschancen und lokale – nicht handelbare – Güter betrachtet. Operationalisiert werden können diese laut Autorin unter anderem durch kaufbereinigte Lohnsätze und Pro-Kopf-Einkommen, Arbeitslosenquoten, offene Stellen, Indizes der Lebenshaltungskosten und Urbanisierungsgrad. Mikroökonomisch orientiert sind – auf das Individuum bezogen – Alter, Qualifikation, Familienstand, „Optionswert des Wartens" auf Arbeit, Risikodiversifikation, Migrationskosten, Informations- und Suchkosten. Auch

zu diesen Determinanten gibt es Messkonzepte, wie Altersstruktur, Qualifikationsstruktur oder Distanzvariablen, um nur einige wenige zu nennen. [vgl. Borchardt 2006, 89f.] Die Synthese dieser beiden Sichtweisen zeigt sich schließlich in den Push-Pull-Faktoren. Bei der Auflistung der wesentlichen Push-Pull-Faktoren lehnt sich Katja Borchardt [2006, 94] unter anderem wieder an die Arbeit von James Buchan und anderen [2003] an. Als wesentlich – immer einteilend in Push und Pull je nach Sichtweise – stehen Lebensstandard, Umweltqualität, Ansteckungsrisiko durch Infektionskrankheiten, Arbeitsbedingungen, bevölkerungsbezogene Bedingungen, Sicherungssysteme, Besteuerung, Infrastruktur und die politische Situation im Mittelpunkt. Zusätzlich werden auch wanderungshemmende Faktoren definiert. Solche Faktoren sind unvollständige beziehungsweise falsche Informationen, aber auch mangelnde institutionelle Voraussetzungen, die die Flexibilität erschweren, die geografische Erreichbarkeit und das mögliche Problem des Erhalts einer Arbeitserlaubnis. Die wesentlichen Gründe für die Migration nach Deutschland liegen vor allem in den besseren Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten, Lohn, besserer Arbeitsorganisation und in den geringeren Arbeitsbelastungen. Zusätzlich wird darauf hingewiesen, dass Deutschland aufgrund des erhöhten Bedarfs an ÄrztInnen verstärkt aktiv die Migration steuern und vor allem darauf achten sollte, ausländische ÄrztInnen nach ihren Qualifikationen einzusetzen. Dies scheint ein wesentlicher Grund für die Migration von ÄrztInnen nach Deutschland zu sein. [vgl. Borchardt 2006, 92ff.]

Die Migrationsanreize für polnische ÄrztInnen finden auch in der Arbeit von Simon Fellmer [2007] Aufmerksamkeit. Den Mittelpunkt der Arbeit bilden das Lohndifferenzial und mögliche Hemmnisse aufgrund von Gesetzen, anhand derer die Zuwanderung von polnischen ÄrztInnen nach Deutschland beschrieben wird. Ausgehend von Vorteilen aufgrund von Distanznähe und damit folglich geringeren Migrationskosten – finanzielle wie psychologische – werden auch Gesetzesänderungen der letzten Jahre ein positiver Einfluss zugesprochen. Es wird jedoch angemerkt, dass Gesetzesänderungen vor allem durch die Europäische Union forciert wurden und daher Deutschland selbst weniger dazu beitrug, trotz Bedarf an Zuwanderung. So wird als ein mögliches Hemmnis, zu migrieren, der Aspekt der nicht vollständigen Anerkennung von Qualifikationen genannt. Dieser Faktor wird jedoch durch

die europaweite Harmonisierung der Diplome in Zukunft nur mehr eine untergeordnete Rolle spielen. Eine weitere Erleichterung durch den EU-Beitritt stellt auch die Möglichkeit der Erwerbstätigkeit eines Ehepartners eines Selbstständigen dar, was früher nicht möglich war. Als weitere positive Einflussfaktoren auf Migration werden für die Wanderung von Polen nach Deutschland auch die höheren Löhne und die besseren Arbeits- und Weiterbildungsmaßnahmen identifiziert. Diesen Vorteilen stehen jedoch Migrationshemmnisse gegenüber. Darunter fallen monetäre Kosten, die für einen selbstständigen Arzt vor allem in Form von Aufwendungen für Praxisneugründungen anfallen, aber auch der Verlust der eigenen Kultur, der jedoch durch polnische Netzwerke in Deutschland nicht so stark ausgeprägt ist. [vgl. Fellmer 2007, 23ff.]
Durch die hier vorgestellten Studien zeigt sich, dass das Thema der Migration von Pflegekräften schon seit sehr langer Zeit intensiv diskutiert wird. Dabei konzentriert man sich jedoch sehr stark auf die Wanderung von Entwicklungsländern in Industrieländer. Studien zur Wanderung innerhalb von Industrieländern finden nur am Rande Erwähnung. Eine Ausnahme bilden hierbei die ersten Studien zur ÄrztInnenmigration von Polen nach Deutschland. [vgl. zum Beispiel Borchardt 2006; Fellmer 2007] Auch detaillierte Befragungen auf Mikro-Ebene sind nur vereinzelt zu finden. Hierbei zeigt sich, dass trotz hoher Relevanz, unter anderem aufgrund der Erweiterung der Europäischen Union [vgl. Buchan 2006, 41], das Forschungsfeld noch lange nicht vollständig erschlossen ist.

3.3 Zusammenfassung

Dieses Kapitel hat gezeigt, dass sich bisherige Studien mit dem Phänomen Migration mithilfe sehr heterogener Ansätze und Methoden auseinandersetzten. Hierbei hat sich gezeigt, dass in vielen dieser Studien Faktoren wie Lohn und Beschäftigungsmöglichkeiten einen wichtigen Bestandteil der Argumentation darstellen. Konzentriert man sich in den allgemeinen Studien bereits sehr stark auf gewisse einzelne Faktoren, so wird in den Arbeiten zur Migration von Gesundheitspersonal eher versucht, einen generellen Überblick über die Thematik zu erlangen. Abgesehen von den klassischen ökonomischen Faktoren wird ebenfalls ersichtlich, dass im europäischen

Kontext vor allem die Möglichkeit der Einwanderung und der Berufszulassung diskutiert wird. Im Zusammenhang mit Entwicklungsländern spielen zusätzlich Faktoren wie Ansteckungsgefahr und mangelnde Infrastruktur eine entscheidende Rolle.

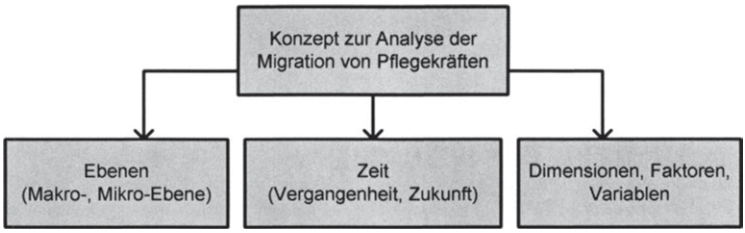
Ausgehend von dieser Darstellung und in Verbindung mit der Übersicht über die wesentlichen Theorien der Migration, soll nun ein Konzept zur Herangehensweise vorgestellt werden, das als Basis der Analyse der Migration von Pflegekräften innerhalb mittel- und südosteuropäischer Länder herangezogen wird. Dieses Konzept stellt ein Konstrukt aus verschiedenen Zugängen dar, die sich in der Literatur finden und in dieser Arbeit vereint werden sollen.

4 Das analytische Konzept – Ebenen, Zeit und Dimensionen

Die Forschung im Bereich der Gründe für Migration ist geprägt durch eine Vielzahl von Herangehensweisen, ausgearbeitet von verschiedenen Wissenschaftsdisziplinen, die unterschiedliche methodische Ansätze wählen, um dem Phänomen näher auf den Grund zu gehen. In den vorangegangen Kapiteln wurden jene Gründe für Migration vorgestellt, die in den einzelnen Theorien und in ausgewählten empirischen Studien bisher identifiziert wurden. Diese werden nun durch die Analyse der Ergebnisse qualitativer Interviews[39] erweitert, die in der hier vorliegenden Untersuchung vorgenommen wurde. Darauf aufbauend soll ein eigenständiges Konzept für die Untersuchung des Phänomens Migration von Pflegekräften nach Österreich vorgestellt werden. Wie bereits in der Einleitung erwähnt, stehen im Wesentlichen drei Komponenten und damit verschiedene Zugänge im Mittelpunkt des Konzepts: Ebenen, Zeit und Dimensionen, die in der Folge skizziert und schließlich zusammengeführt werden (siehe Abbildung 7). Eine genaue Darstellung der einzelnen Komponenten folgt in den Kapiteln 4.1, 4.2 und 4.3.

39 In dieser Befragung wurden elf Pflegekräfte befragt, die in der Vergangenheit nach Österreich migrierten. Drei Personen wanderten zwischen 2000 und 2007, sechs Personen zwischen 1990 und 1999 und zwei weitere Personen vor 1990 ein. Die Herkunftsländer sind Bosnien und Herzegowina, Polen, die Tschechische Republik, Serbien, Rumänien und die Slowakei. Die Ergebnisse dieser Befragung werden in den Abschnitt 4.3 einfließen. Von einer gesonderten und detaillierten Betrachtung wird in dieser Arbeit jedoch abgesehen, da sie ausschließlich der Bestätigung der Literaturaufarbeitung diente.

Abbildung 7: Komponenten der Migrationsforschung



[Eigene Darstellung][40]

Die Betrachtung der *Ebenen* stellt einen wichtigen Bereich der Analyse dar. Diese Komponente beinhaltet die Betrachtung auf Mikro- und Makro-Ebene. Dabei stellt die Mikro-Analyse den individuellen Migrationswunsch in den Mittelpunkt. Die Perspektive der Makro-Ebene komplettiert diese Sichtweise um die Rahmenbedingungen und die damit einhergehenden Voraussetzungen für Migration. Wie bereits einige Autoren kritisierten, ist die Interpretation des Phänomens auf der Basis nur eines der Bereiche unzureichend, um ein vollständiges Bild aufzeigen zu können. [vgl. zum Beispiel Seifert 2000, 26 und 35] Auch in dieser Arbeit würde eine Interpretation, basierend auf nur einer Ebene unzureichende Ergebnisse liefern. Daher gehen beide Bereich in die Analyse ein (siehe Abbildung 9).

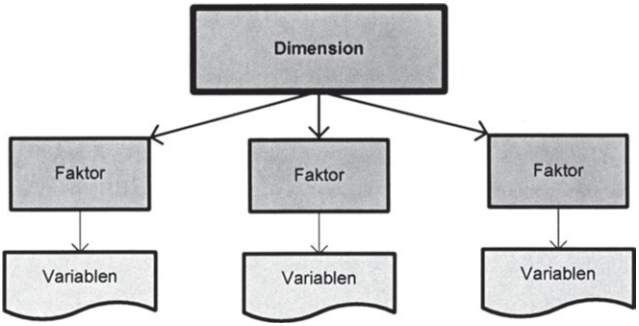
Die zweite Komponente ist die *Zeitkomponente* – vergangene und zukünftige Migration. Der Zusammenhang zwischen diesen beiden Zeitaspekten wurde bereits von Sture Öberg [1996] (siehe Kapitel 3.1.1) aufgezeigt. Vergangene Migrationsströme bilden einen Indikator für Vorhersagen zukünftiger Entwicklungen. [vgl. Öberg 1996, 350ff.] Auch dieser Aspekt soll in die vorliegende Arbeit aufgenommen werden, da sich mithilfe dieser Sichtweise die Veränderungen der Beweggründe für Migration festhalten lassen. Daraus folgernd können strukturelle Veränderungen im Migrationsverhalten interpretiert werden.

Den Kern der Arbeit bildet die Differenzierung zwischen *Dimensionen – Faktoren – Variablen,* die der Systematisierung der wesentlichen Gründe für Migration dient. Dimensionen bilden den Ausgangspunkt der Überlegungen. Hierbei handelt es sich unter anderem um ökonomische, soziale

40 Diese Vorgehensweise lehnt sich an das Konzept von Peter Fischer und Thomas Straubhaar [1994, 98] an.

und politische Dimensionen. Diese können durch unterschiedliche Faktoren beschrieben werden. Beispielsweise zählt die Arbeitslosigkeit zur ökonomischen Dimension. Operationalisieren lässt sich dieser Faktor durch die Variable Arbeitslosenquote (siehe Abbildung 8). Diese Kategorisierung soll dazu dienen, die zahlreichen Einflussfaktoren besser überblicken zu können (eine genaue Darstellung folgt im Kapitel 4.3).

Abbildung 8: Dimensionen – Faktoren – Variablen

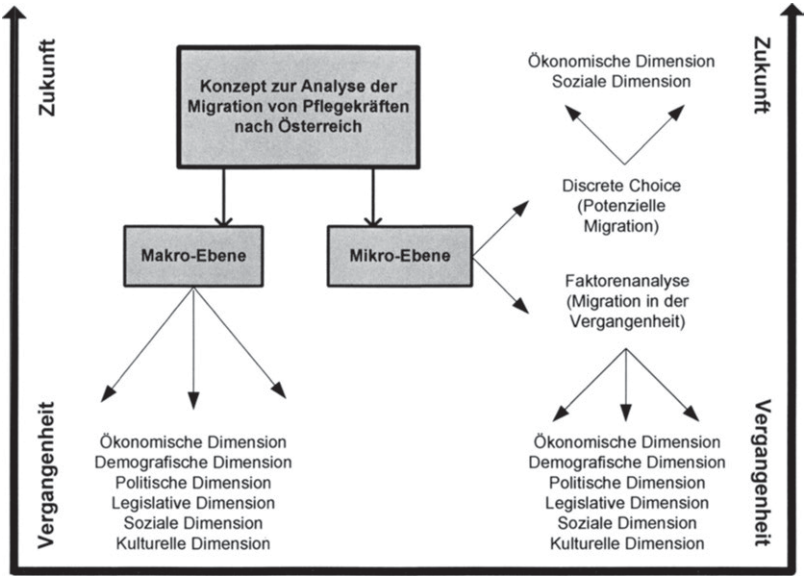


[Eigene Darstellung]

Mithilfe der analysierten Literatur und den durchgeführten Befragungen von Pflegekräften in Österreich kann das Konzept im Folgenden für diese Arbeit nun näher konkretisiert werden (siehe Abbildung 9), wobei die allgemeine Darstellung zur Herangehensweise auch für jede weitere Studie herangezogen werden kann. Das Ziel ist es, eine Grundlage für die Analyse zu schaffen. Die wesentlichen Dimensionen, die sich aufgrund der Quellen ergeben haben, sind die ökonomische, demografische, politische, legislative, soziale und kulturelle Dimension. Auf der Makro-Ebene wird eine Betrachtung der Rahmenbedingungen für die ausgewählten mittel- und südosteuropäischen Länder vorgenommen. Hierbei werden die Strukturen der einzelnen Länder deskriptiv-statistisch betrachtet. Auf der Mikro-Ebene werden zwei Befragungen durchgeführt. Als Auswertungsmethode für jene, die sich mit der vergangenen Migration auseinandersetzt, wird die Faktorenanalyse angewendet. Das zukünftige Migrationsverhalten wird mithilfe der diskreten Entscheidungstheorie erarbeitet (siehe Kapitel 4.1.2). Die Betrachtung der vergangenen Migration auf Mikro-Ebene wird fünf Herkunftsländer

– die Tschechische Republik, die Slowakei, Polen, Kroatien und Bosnien-Herzegowina – inkludieren. Die Befragung der potenziellen Migration hingegen wird sich ausschließlich mit der Slowakei befassen, für die sich in den aktuellen Statistiken ansteigende Migrationsströme erkennen lassen.[41] Damit basiert die Studie auf Makro-Ebene auf einer Aufarbeitung bestehenden Zahlenmaterials, auf Mikro-Ebene auf zwei neu erhobenen Datensätzen, deren Analyse unterschiedliche Methoden zugrunde gelegt sind. Zusätzlich wurde eine weitere Erhebung durchgeführt, die das Ausmaß der Migration und die Identifizierung der Herkunftsländer zum Inhalt hat.

Abbildung 9: Konzept zur Analyse der Migration von Pflegekräften nach Österreich



[Eigene Darstellung]

Im Folgenden wird nun eine detaillierte Erläuterung der einzelnen Komponenten – Zeit, Ebenen, Dimensionen – einen Überblick über die im zweiten Teil dieser Arbeit folgende empirische Analyse liefern.

41 Eine genauere Darstellung der Herkunftsländer von Pflegekräften und der Begründung für die Auswahl der hier analysierten Länder folgt im Kapitel 5.

4.1 Die Betrachtung auf unterschiedlichen Ebenen

4.1.1 Analyse auf Makro-Ebene

Im Mittelpunkt der Analyse auf Makro-Ebene steht die Betrachtung der Rahmenbedingungen, die das Phänomen Migration beeinflussen. Die Begründung für Wanderung wird in den unterschiedlichen Entwicklungen von Ländern gesehen. Auf aggregierter Ebene werden unter anderem Größe, Entwicklung, Bevölkerungsstruktur beziehungsweise räumliche Verteilung, Wohlstandsunterschiede, Armut sowie soziale und politische Strukturen in die Analyse aufgenommen. Damit konzentriert sich diese Ebene unter anderem auf gesamtwirtschaftliche Gegebenheiten im Zusammenhang mit Migration [vgl. Fischer, Straubhaar 1994, 95f.], wobei bei den makroökonomischen Indikatoren unterschieden wird zwischen Arbeitsmarkt- und Produktivitätsindikatoren. Zu Ersterem werden Arbeitslosenraten, der Anteil von Frauen am Arbeitsmarkt und das Humankapital in einem Land gezählt. Letzteres beinhaltet unter anderem das Bruttoinlandsprodukt und -nationalprodukt pro Kopf. [vgl. Jennissen 2004, 7] Damit einher geht auch die Betrachtung, inwieweit aufgrund von Migrationspolitik eine Wanderung in das potenzielle Zielland möglich ist. [vgl. Fischer, Straubhaar 1994, 96; Faist 1997, 71]

In makroökonomischen theoretischen Studien (siehe Kapitel 2.2.2) stehen vor allem die Aspekte des Lohns und der Arbeitslosigkeit beziehungsweise Beschäftigungsmöglichkeit in aggregierter Form im Mittelpunkt der Überlegungen. [vgl. Übersicht bei Chies 1994, 71] Die Segmentationstheorie fokussiert stärker auf den Pull-Aspekt und in diesem Zusammenhang unter anderem auf erhöhten Bedarf im Zielland und auf Rekrutierungsverfahren. Eine Erweiterung um nicht ökonomische Faktoren wird schließlich vom ökologischen Ansatz in Form von Bevölkerung, Organisation, Technologie und Umwelt vorgenommen. [vgl. Wagner 1989, 28f.] In empirischen Arbeiten wird dieser Weg weitergegangen. Vor allem im Bereich der potenziellen Migrationsanalyse wird verstärkt auf Makro-Ebene gearbeitet. Viele Studien verwenden eine ökonometrische Schätzung, basierend auf Einkommensunterschieden, Arbeitslosenraten und institutionellen Variablen zur Erklärung von Migration. [vgl. Brücker, Siliverstovs 2006, 37] Andere Studien hingegen diskutieren auch verstärkt nicht öko-

nomische Aspekte. [zum Beispiel Belot, Ederveen 2005] In vielen Studien wird deskriptiv(-statistisch) gearbeitet. Dieser Vorgehensweise soll auch in dieser Arbeit gefolgt werden.
In der Analyse von Migration von Pflegekräften wird neben europarechtlichen und internationalen Rahmenbedingungen allgemeines statistisches Material zur Untermauerung der ökonomischen Analyse herangezogen. Begründung findet diese Herangehensweise vor allem in der Tatsache des Mangels an Daten im Bereich der Pflegekräfte.[42] Damit wird bestehendes Datenmaterial aus einem neuen Blickwinkel betrachtet. Eine genaue Darstellung der operationalisierenden Variablen und Indikatoren folgt im Abschnitt 4.3.

4.1.2 Analyse auf Mikro-Ebene

Die Betrachtung auf Mikro-Ebene fokussiert auf die Sichtweise des Individuums. Ausgangspunkt der Überlegungen vieler Studien ist dabei der individuelle Suchprozess, in dessen Verlauf das Individuum Nutzen und Kosten der Migration gegenüberstellt. Grundannahme ist, dass das Individuum rational handelt und bei höherem Nutzen als Kosten die Handlung der Migration durchführt. Der Entscheidung zugrunde gelegt werden Informationen zu den *„natürlichen, ökonomischen und kulturellen sowie politischen Verhältnisse[n] in möglichen Zielländern"* [Fischer, Straubhaar 1994, 88], die sich auf die regionale Meso- und die nationale Makro-Ebene beziehen. Damit werden nicht nur monetär bewertbare Faktoren in die Überlegungen mit eingeschlossen, sondern auch nicht montär messbare. [vgl. Fischer, Straubhaar 1994, 88ff.]
Die mikroökonomischen theoretischen Ansätze (siehe Kapitel 2.2.5) konzentrieren sich so wie auf Makro-Ebene ebenfalls auf das Einkommen und die Arbeitslosigkeit als die bestimmenden Faktoren für Migration. [vgl. Überblick bei Chies 1994, 49] Im Vordergrund stehen hier vor allem die Kosten-Nutzen-Analyse und damit monetär messbare Größen. Zusätzlich wurde in den neuen Migrationstheorien auch der Aspekt der Entscheidungsträger aufgenommen, demnach es nicht nur das Individuum, sondern die Familie ist, die die Entscheidung trifft. Den Ausgangspunkt von empirischen

42 Auf die schlechte Datenlage haben auch andere Autoren bereits hingewiesen. [zum Beispiel Diallo 2004]

Studien (siehe Kapitel 3) bildet oftmals eine Befragung. Hierbei werden sowohl monetär wie nicht monetär – wie Sprache, Netzwerk und Krieg – erfassbare Gründe analysiert. [siehe unter anderen Fassmann, Hintermann 1997; Schoorl et al. 2000] Die Methoden der Auswertung sind vielfältig und sehr von Fragestellung, Struktur und Aufbau der Arbeit abhängig.
Die Analyse in dieser Arbeit basiert auf zwei unterschiedlichen Befragungen, die in Österreich und in der Slowakei durchgeführt wurden. Diese verfolgen unterschiedliche methodische Zugänge. Im Folgenden werden beide Analysemethoden (Ziel, Annahmen, Vorgehensweise) vorgestellt, die schließlich in Kapitel 6 Anwendung finden. Sowohl für die Analyse der Gründe für Migration in der Vergangenheit (Analyse mittels Faktorenanalyse) als auch für die Analyse der Gründe für die Zukunft (Analyse mittels diskreter Entscheidungstheorie) wurden unterschiedliche Fragebögen erstellt, die die Grundlage für die Untersuchung bilden. Beide Analyseformen konzentrieren sich hierbei auf die Entscheidung des einzelnen Migranten beziehungsweise der einzelnen Migrantin. Es wurde jedoch auch der Familie als Entscheidungsträger mit Fragen Rechnung getragen.

Faktorenanalyse

Die Faktorenanalyse stand in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts erstmals im Mittelpunkt des Interesses. Eine erste Publikation – die auch als Anfang der Methodenbildung gesehen wird – ist jene von Charles Spearman [1904; zitiert nach Überla 1971, 8]. Im Vordergrund der Faktorenanalyse steht der Versuch, aus einer Vielzahl von Variablen jene zu entdecken, die voneinander unabhängig und damit für die Erklärung des Phänomens verantwortlich sind. [vgl. Backhaus et al. 2006, 260ff.] Somit ist das wesentliche Ziel dieser Methode Datenreduktion. [vgl. Bortz 2005, 513]
Ausgangspunkt der Analyse ist die Variablenauswahl und die Errechnung der Korrelationsmatrix. Dabei spielt die Zuverlässigkeit der Daten eine wesentliche Rolle. Die Variablen sind so zu wählen, dass keine irrelevanten Merkmale mehr vorhanden sind und ähnliche Kriterien zusammengefasst werden. Für die Feststellung der Eignung der Variablen können Prüfkriterien[43] herangezogen werden. Als nächster Schritt werden Zusammenhänge

43 Eine genaue Darstellung dieser Prüfkriterien findet sich in Klaus Backhaus et al. [2006, 272ff.].

zwischen den Variablen gesucht. Der Korrelationskoeffizient berechnet sich wie folgt [vgl. Backhaus et al. 2006, 269f.]:

$$r_{x_1,x_2} = \frac{\sum_{k=1}^{K}(x_{k1} - \bar{x}_1) * (x_{k2} - \bar{x}_2)}{\sqrt{\sum_{k=1}^{K}(x_{k1} - \bar{x}_1)^2 * \sum_{k=1}^{K}(x_{k2} - \bar{x}_2)^2}}$$ [Backhaus et al. 2006, 270]

„x_{k1} ist die Ausprägung der Variable 1 bei Objekt k. $\bar{x}_1$ ist der Mittelwert der Ausprägung von Variablen über alle Objekte k. x_{k2} ist die Ausprägung der Variablen 2 bei Objekt k, und $\bar{x}_2$ gibt den Mittelwert der Ausprägung von Variable 2 über alle Objekte k" [Backhaus et al. 2006, 270]. In einem weiteren Schritt kommt es schließlich zur Extraktion der Faktoren. Hierbei stellt man sich die Frage, *„wie sich die Faktoren rechnerisch aus den Variablen ermitteln lassen"* [Backhaus et al. 2006, 278]. Es werden Faktorladungen berechnet. Diese wiederum geben den *„Zusammenhang zwischen Variablen und Faktoren [...] (Korrelationskoeffizienten zwischen Faktoren und Variablen)"* [Backhaus et al. 2006, 278] an. Damit kann die Stärke der Zusammenhänge berechnet werden und Variablen den jeweiligen Faktoren zugeschrieben werden. [vgl. Backhaus et al. 2006, 278] Eine weitere wichtige Information liefert der Eigenwert. Dieser Wert gibt die durch einen Faktor erklärte Varianz an der Gesamtvarianz an. Hierbei werden nur jene Faktoren berücksichtigt, die einen Wert über 1 haben. Schließlich kommt es zur Bestimmung der Kommunalitäten. Das Kommunalitätsproblem entsteht dadurch, dass die Summe der erklärten Varianzen kleiner ist als 1, also nicht *„die gesamte Varianz durch die Faktoren bedingt ist"* [Backhaus et al. 2006, 289]. Im Zusammenhang mit der Faktorextraktion können unterschiedliche Verfahren angewendet werden. Eines der wichtigsten Verfahren in der Faktorenanalyse ist die Hauptkomponentenanalyse. Diese geht davon aus, dass *„die Varianz einer Ausgangsvariablen vollständig durch die Extraktion von Faktoren erklärt werden kann"* [Backhaus et al. 2006, 291]. Damit liegt das Ziel dieser Analyse in einer *„umfassenden Reproduktion der Datenstruktur durch möglichst wenige Faktoren"* [Backhaus et al. 2006, 292]. Die letzten beiden genannten Schritte sind eng miteinander verbunden. Im Folgenden wird die Faktorenzahl bestimmt. Hierbei existieren keine eindeu-

tigen Vorschriften. Grundsätzlich wird hierbei als Grenze der Eigenwert 1 herangezogen. In einem weiteren Schritt werden schließlich die bisher rein abstrakten Größen interpretiert. Bei der Hauptkomponentenanalyse wird hierbei ein Sammelbegriff für Faktoren gesucht. [vgl. Backhaus et al. 2006, 289ff.] Damit liefert diese Methode die Möglichkeit einer Reduktion der zahlreichen Gründe für Migration und die Interpretation der Wanderungsentscheidungen von Pflegekräften.

Diskrete Entscheidungstheorie[44]

Die diskreten Entscheidungsexperimente wurden in den 1960er Jahren im Bereich der Psychologie entwickelt. [vgl. Breyer et al. 2005, 59] Seit den 1990er Jahren wird diese Methode in den unterschiedlichsten Bereichen, wie zum Beispiel in der Gesundheitsökonomie, angewendet. [vgl. Breyer et al. 2005, 59; Kjær 2005, 19] Das Verfahren stellt eine Möglichkeit der Präferenzmessung dar [vgl. Brocke 2006, 1], wobei diskrete Entscheidungssituationen – *„eine endliche Anzahl klar unterscheidbarer Möglichkeiten"* [Maier, Weiss 1990, 1], die von einzelnen Personen, Haushalten, Firmen oder anderen Einheiten getroffen werden [vgl. Train 2006, 15] – zugrunde gelegt werden. Die diskrete Entscheidungstheorie beinhaltet wesentliche Elemente der ökonomischen Theorie des Konsumverhaltens. So wird die Annahme getroffen, dass das Individuum rational handelt und seinen Nutzen maximiert. [vgl. Ben-Akiva, Lerman 1985, 2; Amaya-Amaya et al. 2008, 14f.] Die klassische Konsumtheorie wird jedoch in der Folge noch um zusätzliche Annahmen erweitert. In der Konsumtheorie wird im Wesentlichen von homogenen Gütern und Nutzen als Funktion der Menge ausgegangen. In der diskreten Entscheidungstheorie wird der Ansatz von Kelvin J. Lancaster [1966] aufgegriffen. Demnach wird der Nutzen von den Attributen des Gutes bestimmt. Eine zusätzliche Erweiterung besteht in der Annahme der begrenzten und sich gegenseitig ausschließenden Alternativen [vgl. Amaya-Amaya et al. 2008, 14f.], wobei alle möglichen Alternativen

44 An dieser Stelle wird nur ein Überblick über die diskrete Entscheidungstheorie geboten. Eine Darstellung des spezifizierten Modells wird in Kapitel 6 vorgenommen. Des Weiteren soll an dieser Stelle an weiterführende Literatur verwiesen werden: Moshe Ben-Akiva, Steven R. Lerman [1985]; Jordon J. Louviere [1988]; Gunther Maier, Peter Weiss [1990], [1991]; Daniel McFadden [1997]; Harald Telser [2002]; Kenneth E. Train [2006]; Mandy Ryan u. a. [2008].

inkludiert werden und die Zahl der Alternativen endlich sein müssen. [vgl. Train 2006, 15] Schließlich wird das Konzept des Zufallsnutzens herangezogen, demnach der Forscher nicht alle Präferenzen beobachten kann. [vgl. Amaya-Amaya et al. 2008, 14f.]

Formal lässt sich das allgemeine diskrete Entscheidungsmodell[45] wie folgt modellieren. Die Elemente der Alternativenmengen des n-ten Entscheidungsträgers (A_n) werden als a_{in} benannt. *„Die Anzahl der Elemente sei I_n"* [Maier, Weiss 1990, 96], daraus folgt: $A_n = (a_{1n}, a_{2n}, \ldots, a_{Inn})$. Diese Alternativmengen können *„von Individuum zu Individuum"* [Maier, Weiss 1990, 96] verschieden sein und sich in Zahl und Art der Elemente unterscheiden. Um welche Elemente es sich handelt, wird durch einen Vektor mit den Charakteristika C_{in} beschrieben. Diese Charakteristika bestimmen schließlich den Wert der Alternativen. Darüber hinaus wird eine ordinale Nutzenfunktion angenommen. Das Individuum bewertet die Alternativen $U(a_{in}) = U_n(C_{in}) = U_n(C_{1in}, C_{2in}, C_{3in}, \ldots)$. Werden die Bewertungsunterschiede durch die sozioökonomischen Charakteristika (S_n ist der *„Vektor von sozioökonomischen Charakteristika des Entscheidungsträgers"* [Maier, Weiss 1990, 97]) der einzelnen Individuen beschrieben, kann wie folgt umgeformt werden: $U(a_{in}) = U(C_{in}, S_n)$, wobei S_n über die Individuen variieren kann. Das Individuum wählt jene Alternative, die den größten Nutzen stiftet. Dabei muss jedoch beachtet werden, dass nicht *„mit Hilfe des Marginalkalküls die Optimalitätsbedingungen abgeleitet"* [Maier, Weiss 1990, 100] werden können, da es sich um diskrete Alternativen handelt. Zu diesem Zweck wird die Zufallsnutzentheorie herangezogen, die davon ausgeht, dass die Optimierung vom Individuum vorgenommen wird, aber nicht alle Bereiche vom Analytiker beobachtet werden können, da Charakteristika der Alternativen nicht bekannt sind oder nicht beziehungsweise nur indirekt über Instrumentenvariablen messbar sind. Weiters sind nicht alle relevanten sozioökonomischen Charakteristika bekannt. Werden diese Aspekte berücksichtigt, erhält man

$$\tilde{U}_{in} = V(C^*_{in}, S^*_n) + \tilde{\varepsilon}_{in}$$ [46] [vgl. Maier, Weiss 1990, 96ff.].

45 Die folgende Darstellung entspricht der Vorgehensweise von Gunther Maier und Peter Weiss [1990].

46 Der * bedeutet, dass jene Charakteristika nur unvollständig beobachtbar sind. $\tilde{\varepsilon}$ bezeichnet den Zufallseinfluss.

Die Funktion V gibt die *„Beziehung zwischen den Charakteristika der Alternativen sowie den sozioökonomischen Charakteristika der Individuen und dem Nutzen"* [Maier, Weiss 1990, 100] an und stellt folglich die deterministische Nutzenkomponente dar. [vgl. Maier, Weiss 1990, 100] ε_{in} ist die stochastische Nutzenkomponente und für den Beobachter die bereits genannte Zufallsvariable. Sie ist nur dem Individuum selbst bekannt. [vgl. Breyer et al. 2005, 60]

Eine theoretische Abhandlung zum Ansatz der diskreten Entscheidungstheorie im Zusammenhang mit Migration wird von Gunther Maier und Peter Weiss [1991][47] vorgestellt. Ausgangspunkt bildet auch hier die grundlegende Annahme der Maximierung des Nutzens durch die Individuen. Der Nutzen eines Individuums n durch die Region i kann wie folgt beschrieben werden: $U_{in} = U_n(R_{in}, p_i, y_{in}, \beta_i)$. R_{in} beschreibt die Attribute (zum Beispiel Infrastruktur, Umweltqualität) der Region, y_{in} die Einkommensmöglichkeiten eines Individuums und p_i den aktuellen Preis. Schließlich gibt β_i die Form der Nutzenfunktion an. Wie bereits zuvor erörtert, gibt es einen gewissen Bereich, der nicht beobachtet werden kann. Zusätzlich wird auch die Variable eingeführt, die den sozioökonomischen Status (C_n) der Individuen beschreibt. Daraus folgt $U_{in} = V(R_{in}, p_i, y_{in}, C_n, \beta_i) + \varepsilon_{in}$. Wie bereits zuvor erwähnt, handelt es sich hierbei um die Darstellung des deterministischen und stochastischen Teils. [vgl. Maier, Weiss 1991, 18f.]

Ausgehend von der Zufallsnutzentheorie wird das Individuum jenes Land wählen, in dem der Nutzen größer ist. Demnach gilt die Wahrscheinlichkeit, dass ein Individuum die Region i wählt, wenn:

$$
\begin{aligned}
P_{in} &= \text{Prob}(U_{in} \geq U_{jn}, j=1, \ldots, I) \\
&= \text{Prob}(V_{in} + \varepsilon_{in} \geq V_{jn} + \varepsilon_{jn}, j= 1, \ldots, I) \\
&= \text{Prob}(V_{in} - V_{jn} \geq \varepsilon_{jn} - \varepsilon_{in}, j=1,\ldots,I)^{48} \text{ [Maier, Weiss 1991, 19].}
\end{aligned}
$$

47 Die folgende Darstellung ist ein Überblick über den Artikel von Gunther Maier und Peter Weiss [1991].

48 V_{in} und V_{jn} stehen als Abkürzung für $V(R_{in}, p_i, y_{in}, C_n, \beta_i)$ und $V(R_{jn}, p_j, y_{jn}, C_n, \beta_j)$.

Ausgehend von der Annahme, dass ε_{in} unabhängig und identisch verteilt ist (Multinomiales Logit-Modell), kann von folgender Wahlwahrscheinlichkeit ausgegangen werden:

$$P_{in} = \frac{\exp(V_{in})}{\sum_{j} \exp(V_{jn})}$$ [Maier, Weiss 1991, 20].

P_{in} kann dabei Werte zwischen 0 und 1 annehmen, wobei die Summe aller Wahrscheinlichkeiten 1 ergibt. Diese Darstellung zeigt somit, dass davon ausgegangen wird, dass Migrationsströme nicht negativ sein können beziehungsweise die Zahl der Bevölkerung im Herkunftsland nicht übersteigen kann. Im Vordergrund steht zusätzlich das relative Nutzenniveau. [vgl. Maier, Weiss 1991, 19ff.] Wenn die Annahmen über die indirekte Nutzenfunktion getroffen wurden, kann mithilfe eines Probit-Modells, Logit-Modells [vgl. Mahmood, Schömann 2003] oder Nested-Logit [vgl. Maier, Weiss 1990, 129] die Gleichung geschätzt werden, wobei gerade in der Migrationsforschung das Probit-Modell nur selten zur Anwendung kommt, da Individuen oftmals vielen Alternativen gegenüberstehen. [vgl. Maier, Weiss 1991, 21]
Eine empirische Studie zur Migration, die die Anwendung der diskreten Entscheidung in den Mittelpunkt stellt, wurde von Talat Mahmood und Klaus Schömann [2003] zum Thema der Migrationsentscheidung von IT-Hochschulabsolventen veröffentlicht. Die Autoren konzentrieren sich hierbei auf Pakistan. Die Befragung beinhaltet im ersten Teil Fragen zu persönlichen Merkmalen. Im zweiten Teil wird vom Push-Pull-Konzept ausgegangen. Hierbei sind es nicht nur rein ökonomische Faktoren, die in die Befragung einfließen. Neben dem klassischen Faktor Lohn werden auch soziale Netzwerke, Karrieremöglichkeiten, Ausländerfeindlichkeit, Sprache und Aufenthaltsdauer als Charakteristika herangezogen. Der dritte Teil der Befragung beinhaltet die Wahl der Zielländer. Abschließend wird nach der Intention der Wanderung und den damit einhergehenden Determinanten gefragt. Verwendet wird ein Logit-Modell und ein Nested-Logit-Modell, wobei die Ergebnisse die Vorteile der Verwendung des Nested-Logit-Modells aufzeigen. Die Untersuchung stellt fest, dass einer von vieren bereit ist, auszuwandern. Zielländer scheinen vor allem Industrieländer zu sein. Schließlich konnte aufgezeigt werden, dass für potenzielle MigrantInnen die ökonomischen und

sozialpolitischen Faktoren ausschlaggebend sind. Währenddessen konnten für jene, die zuhause bleiben wollen, Aspekte wie Selbstständigkeit, Karrieremöglichkeit und soziale Netzwerke identifiziert werden. [vgl. Mahmood, Schömann 2003, 1ff.] Diese hier beschriebene Methode wird im Kapitel 6.3 auch für die Analyse der wesentlichen Determinanten von Pflegekräftemigration aus der Slowakei Anwendung finden.

4.2 Zeitkomponente

Der Aspekt Zeit findet in der Literatur vor allem im Zusammenhang mit dem Entscheidungsfindungsprozess des Individuums [vgl. zum Beispiel Kalter 1997, 66ff.] beziehungsweise im Zusammenhang mit den Kosten und Nutzen von Migration in der Gegenwart und in der Zukunft [vgl. zum Beispiel Fischer 1999, 130] Beachtung. Ausgangspunkt dieser Arbeit bildet die Frage (siehe Kapitel 1.3.1), was die wesentlichen Gründe für Migration von Pflegekräften nach Österreich sind. Dies schließt letztlich auch eine Zeitkomponente mit ein. Ziel dieser Arbeit ist es auch, mögliche Unterschiede zwischen der vergangenen und der zukünftigen Begründung für Wanderung zu identifizieren. Damit soll hier der Zeitkomponente eine andere Sichtweise verliehen werden, die vor allem geprägt ist durch die klare Trennung und Gegenüberstellung von Gründen der vergangenen Migration und möglichen Erklärungsansätzen für zukünftige Wanderungen.

4.3 Dimensionen – Faktoren – Variablen

Die Gründe für Migration werden in vielen Studien einzeln benannt und analysiert (siehe hier Kapitel 3). An diesem Punkt soll nun, vorbereitend auf die Analyse im Kapitel 6, eine Systematisierung dieser vorgenommen werden, wie sie bereits am Anfang dieses Kapitels angesprochen wurde. In den Kapiteln 2 und 3 wurde ausführlich auf bisherige Theorien und empirische Ergebnisse eingegangen. Hierbei wurde festgestellt, dass manche Autoren ähnliche Ansätze verfolgen. [vgl. unter anderem Borchardt 2006, 89ff.]
Die Betrachtung der Gründe für Migration erfolgt auf unterschiedlichen Ebenen. Ausgangspunkt bilden die Dimensionen – ökonomisch, demografisch, sozial, kulturell, legislativ und politisch. Jede dieser Dimensionen wird

durch einzelne Faktoren charakterisiert, die wiederum durch bestimmte Variablen operationalisiert werden (siehe Abbildung 8).

4.3.1 Ökonomische Dimension

Der bis dato am umfassendsten behandelte Aspekt betrifft die ökonomische Dimension. Diese schließt alle wirtschaftspolitischen Gegebenheiten von Ländern, Aspekte, die eine Wirkung auf die wirtschaftliche Situation von Individuen ausüben, und das Arbeitsumfeld ein. In der Literatur werden diese Faktoren als die häufigsten Gründe für freiwillige Migration gesehen, da vor allem die Verbesserung des Lebensstandards auf individueller Ebene als entscheidend gesehen wird. [vgl. Kaczmarczyk, Okólski 2005, 12] Verglichen werden können diese mit den Gründen für, wie es Elmar Hönekopp [1991] bezeichnet, arbeitsinduzierte Wanderung im Gegensatz zur autonomen Wanderung, die keinen Bezug zu Beschäftigungsmöglichkeit, Sicherung des Lebensunterhalts oder anderen ökonomischen Faktoren aufweisen. Im Mittelpunkt der ökonomischen Faktoren stehen vor allem die Unterschiede zwischen Ländern [vgl. Hönekopp 1991, 122ff.], die im Kontext der Erweiterung der Europäischen Union oftmals diskutiert werden. [vgl. unter anderen Heidenreich 2003; Russell, Whelan 2004; Kaczmarczyk, Okólski 2005, 12]

Der am häufigsten genannte ökonomische Faktor ist Lohn. [vgl. zum Beispiel Salt 1993, 255f.; Vujicic et al. 2004] Lohnunterschiede zwischen Ländern führen demnach dazu, dass Arbeitskräfte von einem Niedriglohnland in ein Land mit höheren Löhnen wandern. Diesem Aspekt muss jedoch auch das Argument beigefügt werden, dass Lohnunterschiede allein nicht ausschlaggebend sind. Vielmehr müssen diese kaufkraftbereinigt betrachtet werden, da nur so tatsächliche Unterschiede ersichtlich werden. [vgl. Tassinopoulos, Werner 1999, 7] Im Zusammenhang mit Lohnunterschieden muss auch der Aspekt der Geldüberweisungen *(remittances)* in das Heimatland[49] als Faktor erörtert werden. Dieser wird vor allem anhand des Beispiels der Entwicklungsländer, insbesondere der asiatischen Länder, erwähnt. [vgl. zum Beispiel Taylor 1999; Martin et al. 2004; Asian Development Bank 2006; Guzmán et al. 2008] Aktuelle Literatur zeigt jedoch auf, dass Geldüberwei-

49 Dieser Aspekt wurde auch in den neuen Migrationstheorien diskutiert (siehe Kapitel 2.2.6).

sungen auch für die zentral- und osteuropäischen Länder eine ausschlaggebende Begründung für Migration darstellen. Miguel León Ledesma und Matloob Piracha [2004] betrachten diesen Faktor im Zusammenhang mit Arbeitslosigkeit. Arbeitslose sind temporär in Westeuropa tätig. Damit haben diese Personen einerseits die Möglichkeit, kurze Zeit mehr zu verdienen, wovon auch die Familien profitieren, andererseits erwerben sie auf diesem Weg weitere Fähigkeiten, die eine Rückkehr in das Heimatland erleichtern. [vgl. León-Ledesma, Piracha 2004, 65f.] Der Begründung von Migration anhand des Aspekts der Geldüberweisung muss jedoch wiederum vor dem Gesichtspunkt des Pendlerwesens betrachtet werden. Pendler sind dadurch charakterisiert, dass sie weiter in ihrem Herkunftsland wohnen. Dies führt dazu, dass Personen bei großen wirtschaftlichen Unterschieden zwischen den Ländern Kostenvorteile haben. [vgl. Hönekopp 2004, 38] Vor allem im Zusammenhang mit der Erweiterung der Europäischen Union ist dies von besonderer Bedeutung. [vgl. Krieger 2004, 67] Trotz der umfassenden Literatur zu Löhnen und ihren Auswirkungen wird zusätzlich die Frage aufgeworfen, warum zwischen manchen Ländern trotz hohen Lohnunterschieden nicht gewandert wird. So besteht zwischen einigen europäischen Ländern ein Lohnverhältnis von 3 zu 1. Trotzdem wandern die Arbeitkräfte zwischen bestimmten Ländern nicht und zwischen anderen sehr wohl. [vgl. Tassinopoulos, Werner 1999, 8; Skar 2001, 45f.] Dies zeigt, dass der Aspekt der Entlohnung nicht allein ausschlaggebend für Wanderung ist.

Ein weiterer ökonomischer Faktor, der in der Literatur diskutiert wird, ist die Beschäftigungssituation beziehungsweise -möglichkeit [vgl. Tassinopoulos, Werner 1999, 8] und die Arbeitslosigkeit [vgl. Vaughan-Whitehead 2004, 335ff.]. Beide Bereiche sind bereits in der Theorie und in der Empirie vielfach diskutiert und stets als Einflussfaktoren identifiziert worden (siehe Kapitel 2 und 3). Auch im Bereich der Pflegekräftemigration wird der Mangel an Beschäftigungsmöglichkeiten erwähnt, der in vielen Staaten auf schlechte Infrastruktur und schlechtes Management im Gesundheitssystem zurückgeführt werden kann. [vgl. Padarath et al. 2003, o. S.] Dies muss auch noch um die Frage nach der Situation betreffend Arbeitszeit [vgl. Simoens et al. 2005, 25f.] und arbeitsbedingte Risiken komplettiert werden. So hat die International Labour Organization Gesundheitsberufe als eine der gefährlichsten Arbeiten eingestuft. [vgl. Kingma 2001, 208ff.]

Tabelle 4: Operationalisierung der ökonomischen Dimension

Faktoren	Operationalisierende Variablen auf Makro-Ebene
Lohn	Durchschnittliche Bruttoeinkünfte (in KKP) Durchschnittliche Bruttoeinkünfte im Sektor Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (in KKP) Löhne von Pflegekräften Geldüberweisungen in das Heimatland
Arbeitslosigkeit	Arbeitslosenquote in Österreich und im Herkunftsland Arbeitslos gemeldete Pflegekräfte in Österreich Anteil der arbeitslosen Ausländer in Österreich Anteil der arbeitslosen Personen mit Migrationshintergrund
Beschäftigungs-möglichkeiten	Offene Stellen Beschäftigungsquote Teilzeitbeschäftigung
Stabilität des Gesundheitssystems	Gesundheitsausgaben in Prozent des Bruttoinlandsprodukts Öffentliche und private Gesundheitsausgaben Beschäftigte im Gesundheitswesen/Bevölkerung
Wirtschaftliche Situation	Inflationsrate Bruttoinlandsprodukt/Kopf

[Eigene Darstellung]

Den bisher vorgestellten Punkten kann noch hinzugefügt werden, dass Mängel in der Ausbildung und Karrierechancen ebenfalls als Grund für Migration gesehen werden. [vgl. Padarath et al. 2003, o. S.] Ein weiterer Aspekt betrifft das System sozialer Sicherheit und den möglichen Verlust von sozialen Leistungen durch die Migration. Dies spielt aber in der Europäischen Union aufgrund der Übertragbarkeit von Leistungen eine zunehmend untergeordnete Rolle. [vgl. Tassinopoulos, Werner 1999, 13] Für den Bereich der Gesundheitsberufe nimmt die Stabilität eines Gesundheitssystems – betrachtet als Arbeitsplatz – einen hohen Stellenwert ein. Dieser kann sowohl verknüpft werden mit den bereits erläuterten Aspekten der Beschäftigungsmöglichkeiten – ein bestehendes und stabiles Gesundheitssystem bietet eine umfassende Grundversorgung an, die wiederum Arbeitsplätze bietet – und der arbeitsbedingten Sicherheit – ein stabiles Gesundheitssystem kann nur funktionieren, wenn für beschäftigte Personen wesentliche gesetzliche Regelungen und eine entsprechende Infrastruktur gegeben sind.

Auf Makro-Ebene werden diese Aspekte in dieser Arbeit auf Basis bereits bestehender Literatur und statistischer Daten erläutert. Tabelle 4 zeigt die wichtigsten Möglichkeiten der Operationalisierung auf dieser Ebene. Aufgrund von Datenmängeln im Bereich der Gesundheitsberufe [vgl. Diallo 2004, 601] ist es oftmals notwendig, auf allgemeine statistische Erhebungen zurückzugreifen. Diese verlieren jedoch deswegen nicht ihren Aussagewert, da sie ein allgemeiner Indikator für alle Branchen darstellt. Bei der in Kapitel 6.1.1 erfolgenden Analyse der Migration von Pflegekräften wird auf Makro-Ebene dieser Überblick die Grundlage für die Diskussion bilden.
Auf Mikro-Ebene wird nach der individuellen Einschätzung der einzelnen Faktoren gefragt. Erhoben werden diese mithilfe eines Fragebogens[50], der die unterschiedlichen Gründe für Migration beinhaltet. Hierbei handelt es sich um Aspekte wie Lohnunterschiede, Beschäftigungsmöglichkeiten (in Krankenanstalten und Alten- und Pflegeheimen), Möglichkeiten für den/die EhepartnerIn, Karriere- und Weiterbildungsmöglichkeiten und Lebensstandard. Im Mittelpunkt stehen somit die Unterschiede zwischen Herkunft- und Zielland.

4.3.2 Demografische Dimension

Die demografische Dimension spielt vielfach nur eine untergeordnete Rolle, kann jedoch mit der ökonomischen Dimension verknüpft werden. So wird von Befürwortern der Restriktion von Migration zwischen den EU-12 und den Ländern, die 2004 und 2007 beigetreten sind, das Argument vorgebracht, dass bei einer Öffnung ein *„demographic pressure"* [Kaczmarczyk, Okólski 2005, 11] auf die EU-12 ausgeübt werden würde. Die Begründung liegt in der Zusammensetzung der Bevölkerung. Eine steigende Anzahl an Personen im erwerbsfähigen Alter im Zusammenhang mit hoher Arbeitslosigkeit führt zu einem Migrationsdruck. Bisherige Studien zeigen, dass die Angst vor dem zukünftigen Druck eher unbegründet scheint, da unter anderem die Fertilität auch in diesen Ländern sinkt. [vgl. Kaczmarczyk, Okólski 2005, 11] Demografische Alterung würde so zu einer Verringerung von Migration führen. Begründet wird dies mit dem Argument, dass ältere Personen weniger bereit sind, zu migrieren, als jüngere. Weitere Erklärungen werden in den höheren Migrationskosten, der Größe der Familie und

50 Eine genauere Darstellung des Aufbaus der Fragebögen folgt in Kapitel 6.

psychologischen Kosten, die mit dem Alter steigen, gesehen. [vgl. Tassinopoulos, Werner 1999, 4f.; Skar 2001, 47; Belot, Ederveen 2005, 5]
Ein weiteres Argument, welches in der Literatur vorgebracht wird, betrifft die Ausbildungsstruktur. So wurde festgestellt, dass höher qualifizierte Arbeitskräfte eher bereit sind, zu migrieren, als weniger qualifizierte. Die Gründe liegen in der höheren Wahrscheinlichkeit der Mehrsprachigkeit und dem damit einhergehenden leichteren Transfer der Qualifikationen und den in weiterer Folge geringen anfallenden Migrationskosten. [vgl. Tassinopoulos, Werner 1999, 5; Belot, Ederveen 2005, 5] In diesem Kontext wird in der Literatur auch auf die Qualifikationsmöglichkeiten für Kinder, die in manchen Ländern nur unzureichend gegeben sind, hingewiesen. [vgl. Padarath et al. 2003, o. S.] Schließlich wird im Zusammenhang mit der demografischen Dimension und ihren Auswirkungen auf Migration das Thema des Frauenanteils angesprochen. So wird angenommen, dass in Ländern mit einer hohen Rate von Haushalten, in denen zwei Verdiener leben, die Wahrscheinlichkeit der Wanderung sinkt. [vgl. Belot, Ederveen 2005, 5] Diesem Argument kann jedoch vor allem für den Bereich der Pflegekräfte entgegensetzt werden, dass diese zumindest in Grenzregionen verstärkt temporär wandern. Eine hohe Erwerbsquote bei Frauen im Gesundheitsbereich kann somit gerade in bestimmten Regionen die Wahrscheinlichkeit für Wanderung erhöhen.

Tabelle 5: Operationalisierung der demografischen Dimension

Faktoren	Operationalisierende Variablen auf Makro-Ebene
Bevölkerungsstruktur	Demografische Entwicklung Natürliches Bevölkerungswachstum Wanderungsströme Geburtenrate
Qualifikationsstruktur[51]	Schulabschlüsse in den verschiedenen Schulstufen Ausbildungsstruktur

[Eigene Darstellung]

51 Die Qualifikationsstruktur kann auch als Faktor für die ökonomische Dimension betrachtet werden. Da es sich jedoch hierbei um eine Darstellung der Bevölkerung nach bestimmten Strukturen handelt, wurde dieser Faktor bei der demografischen Dimension angeführt. Dieser Aspekt wird jedoch aufgrund der Tatsache, dass es sich beim Untersuchungsfeld einheitlich um Pflegekräfte handelt, nicht explizit in Kapitel 6 behandelt.

Die demografische Dimension lässt sich durch die Bevölkerungs- und Qualifikationsstruktur (siehe Tabelle 5) charakterisieren. Diese Faktoren und die damit verbundenen operationalisierenden Variablen können in der Folge mit den weiteren hier genannten Dimensionen in Verbindung gebracht werden beziehungsweise stellen auch Faktoren für andere Dimensionen dar. An diesem Punkt soll darauf hingewiesen werden, dass trotz der Verbindung die demografische Dimension als eigenständiger Bereich betont wird. Eine Analyse wird hierbei vor allem auf der Makro-Ebene vorgenommen und wird in der Folge als Basis für die einzelnen Argumente dienen.

4.3.3 Soziale Dimension

Die soziale Dimension kann in einem direkten Kontext mit der kulturellen Dimension gesehen werden, da vor allem soziale Beziehungen zu Landsleuten im Mittelpunkt stehen, durch die wiederum eine Nähe zur Sprache und Kultur besteht. [vgl. Belot, Ederveen 2005, 6] Im Mittelpunkt der sozialen Dimension steht das soziale Netzwerk. Die Herangehensweise an diesen Aspekt ist sehr unterschiedlich. Der Begriff soziales Netzwerk wird zurückgeführt auf J. A. Barnes [1954], der die interpersonelle Beziehung im Zusammenhang mit Aktivitäten in den Mittelpunkt stellt und nicht die Rolle und den Status von Personen in der Gesellschaft. [vgl. Hily et al. 2006, 336] Johannes Weyer [2000] geht in seiner Arbeit davon aus, dass ein soziales Netzwerk aus einer *„vertrauensvolle[n] Kooperation autonomer, aber interdependenter [wechselseitig voneinander abhängiger] Akteure"* [Weyer 2000, 11] zu sehen ist. In dieser Arbeit wird von der Definition von Alejandro Portes [1995] ausgegangen, der das soziale Netzwerk als *„associations between groups of people linked by occupational, familial, cultural, or affective ties"* [Portes 1995, 8] definiert, wobei diese Gemeinschaften sich in Größe und Dichte unterscheiden können. Damit werden die für die Pflegekräftemigration entscheidenden Elemente, Familie und Beruf, in die Definition mit eingeschlossen. Erweitert werden soll diese Definition durch den Aspekt der autonomen Akteure, wie sie Johannes Weyer [2000] erwähnt. Begründung findet dies in der Annahme, dass Pflegekräfte aufgrund ihrer Ausbildung und dem damit möglichen selbstständigen Einkommen unabhängiger agieren können als jene Personen, die keine berufliche Ausbildung haben. Dies bedeutet jedoch nicht, dass die Entscheidung nicht von der

Familie gemeinsam getroffen beziehungsweise die Familie in den einzelnen Phasen der Migration mit eingebunden wird.[52] Die Interdependenz hingegen kann vor allem im Kontext des beruflichen Netzwerkes gesehen werden, wo gegenseitiger Informationsaustausch, vor allem in Bezug auf zum Beispiel offene Stellen, ein wesentliches Element darstellt. Inwieweit diese Aspekte für eine positive Entscheidung eine Rolle spielen, wird in späterer Folge in Kapitel 6 nachgegangen.

Ausgangspunkt der Überlegung zur Bildung von sozialen Netzwerken ist die Annahme, dass MigrantInnen stets die geografische Nähe zu heimischen Verwandten suchen. [vgl. Borchardt 2006, 93] In der Literatur wird die Situation oftmals anhand des Beispiels der „Chinatowns" analysiert. Dieses Netzwerk kann potenziellen MigrantInnen die notwendigen Informationen zu Beschäftigungsmöglichkeiten und lokalen Gegebenheiten liefern, wodurch die Unsicherheit minimiert wird. Zusätzlich werden Migrationskosten, die sich durch unterschiedliche Sprachen und Kulturen ergeben können, aufgrund der Nähe zu Landsleuten reduziert werden. [vgl. Belot, Ederveen 2005, 6] Katja Borchardt [2006, 95] sieht vor allem im Zusammenhang mit ÄrztInnenmigration das soziale Netzwerk als positiven Faktor für Migration, der sich aus dem großen Patientenstamm in einer bestimmten Region ergibt.

Auf Makro-Ebene kann das Thema der sozialen Netzwerke vor allem anhand von Daten der Einwanderung, der Dichte von Ausländern eines bestimmten Herkunftslandes in einer bestimmten Region, aber auch anhand der Begründung der Familienzusammenführung – vor allem im Zusammenhang mit der Einwanderungspolitik eines Landes zu sehen – betrachtet werden. In Tabelle 6 findet sich eine Auflistung aller möglichen operationalisierenden Variablen, die zur Untermauerung dieses Phänomens herangezogen werden können. Somit kann mithilfe einer Differenzierung der Bevölkerungsstruktur nach möglichem Migrationshintergrund beziehungsweise Geburtsland Aufschluss über das Thema gegeben werden. Zusätzlich muss jedoch auch der Aspekt der Einbürgerungen betrachtet werden. Mit diesen operationalisierenden Variablen können allgemeine Aussagen über die Bevölkerung getroffen werden. In Zusammenhang mit der Pflegekräf-

52 Dem Thema der Migration als *„Family Business"* widmet sich unter anderen Emma Herman [2006].

temigration kann dieser Aspekt anhand der in Kapitel 5 erhobenen Daten analysiert werden. In dieser Befragung wurde der Anteil des Pflegepersonals in Alten- und Pflegeheimen und Krankenhäusern erhoben, das im Ausland ausgebildet wurde. Zusätzlich wurde auch nach den Herkunftsländern gefragt. So kann festgestellt werden, ob die Einrichtungen in den verschiedenen Bundesländern einen besonders hohen Anteil an Pflegekräften aus ganz bestimmten Gebieten beschäftigen (siehe Kapitel 6.1.2) und somit möglicherweise ein soziales Netzwerk besteht.

Tabelle 6: Operationalisierung der sozialen Dimension

Faktor	Operationalisierende Variablen auf Makro-Ebene
Soziales Netzwerk	Bevölkerung mit Migrationshintergrund Bevölkerung nach Geburtsland Einbürgerungen Netzwerke in Krankenanstalten und Alten- und Pflegeheimen

[Eigene Darstellung]

Auf Mikro-Ebene stellt sich die Frage, inwieweit ein mögliches vorhandenes Netzwerk – beruflich wie familiär – Einfluss auf die Entscheidung genommen hat, beziehungsweise bieten auch die Fragen zu im Zielland lebenden Kollegen und Familienmitgliedern einen Indikator für ein soziales Netzwerk. Zusätzlich spielt auch aufgrund der geografischen Nähe der Länder das Netzwerk in der Heimat eine entscheidende Rolle. Dieser Aspekt muss auch im Zusammenhang mit dem Pendlerwesen gesehen werden. Unterstützung durch die Familie im Heimatland kann hierbei auch wesentlichen Einfluss auf die Migrationsentscheidung der einzelnen Individuen nehmen.

4.3.4 Kulturelle Dimension

Die kulturelle Dimension beinhaltet vor allem die Aspekte Sprache und Religion. Dabei erhöhen große Unterschiede in diesen beiden Faktoren die Migrationskosten und können somit eine Barriere für Migration darstellen. [vgl. Belot, Ederveen 2005, 7] Zentrale Komponente der kulturellen Dimension stellt der Faktor Sprache dar, der vor allem im Zusammenhang mit der Sprachenvielfalt in Europa von besonderer Bedeutung ist. Hierbei stellt sich der Gesundheitssektor, in dem Kommunikation eine wichtige Rolle spielt,

als Arbeitsbereich als besonders betroffen dar. Die Möglichkeit beziehungsweise Notwendigkeit, eine Sprache zu lernen, kann jedoch auch als positiver Anreiz für Migration gesehen werden. [vgl. Skar 2001, 47]
Auf Makro-Ebene kann der Faktor Sprache als Grund für Migration nur schwer operationalisiert werden (siehe Tabelle 7). Eine Möglichkeit ist die Diskussion der sprachlichen Distanz. Des Weiteren kann auch mithilfe der Sprachausbildung in den einzelnen Ländern eine Aussage getätigt werden, inwieweit Sprache als mögliche Barriere gesehen wird. Hier stellt, obwohl es einige wenige Möglichkeiten gibt – im Gegensatz zur demografischen Dimension –, vor allem die Mikro-Ebene eine Möglichkeit der Analyse dar. Fragen nach der Sprachausbildung der einzelnen Personen und Fragen, inwieweit Sprache als Barriere oder Möglichkeit gesehen wird oder wurde, können Aufschluss über die Bedeutung dieses Bereiches geben.

Tabelle 7: Operationalisierung der kulturellen Dimension

Faktor	Operationalisierende Variablen auf Makro-Ebene
Sprache	Sprachliche Distanz[53] Vorrangige Sprachausbildung (Wie viel Prozent der Schüler gewisser Lernstufen lernen Deutsch, Englisch, Russisch?)

[Eigene Darstellung]

4.3.5 Politische Dimension

Grundsätzlich lässt sich feststellen, dass die politische Dimension in einem direkten Zusammenhang mit der legislativen Dimension (siehe Kapitel 4.3.6) zu sehen ist. Beinhaltet Erstere die politische Entwicklung von Ländern, komplettiert die legislative Dimension durch die rechtlichen Möglichkeiten von Migration den politischen Einflussfaktor. Eine Abgrenzung ist damit nicht vollständig möglich. In dieser Arbeit wird jedoch unter dem Begriff der politischen Dimension die politische Situation in einem Land umschrieben – dies umfasst politische, religiöse und persönliche Freiheiten von Individuen. Politische Instabilität als Einflussfaktor von Migration zieht seine Spuren durch die jüngere Geschichte Europas, vor allem seit den 30er Jahren des 20. Jahrhunderts [vgl. Nygård, Stacher 2001, 129; Stalker 2002,

53 Eine Analysemöglichkeit bieten Michèle Belot und Sjef Ederveen [2005] in ihrem Artikel an.

152], die stark geprägt wurde von unfreiwilligen[54] Migrationsströmen. Krieg und politische Konflikte stehen vorrangig im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit – gerade auch im Zusammenhang mit Pflegekräftemigration. [vgl. zum Beispiel bei Entwicklungsländern Padarath et al. 2003, o. S.] Dies zeigt sich auch in der Analyse der vergangenen Entwicklung in den zentral- und südosteuropäischen Ländern, bestimmt durch die Auflösung einiger Staaten und den damit einhergehenden Konflikten. Zusätzlich spielt auch hier die Liberalisierung der Migrationspolitik – ein institutioneller Faktor – eine entscheidende Rolle. [vgl. Kaczmarczyk, Okólski 2005, 15f.]
Dieser Bereich kann auf Makro-Ebene (siehe Tabelle 8) vor allem anhand der historischen Darstellung der einzelnen politischen Entwicklungen im Zusammenhang mit Migrationsströmen beziehungsweise Asylanträgen in den einzelnen Ländern untersucht werden. Hinweise auf die Stabilität eines Landes sind auch die Zahl an Streiks und der Korruptionsindex. Auf Mikro-Ebene ist diese Dimension im europäischen Kontext für die Darstellung der vergangenen Entwicklung von Migrationsströmen wichtig. Unterschieden wird zwischen Fragen zu politischen Instabilitäten, die zum Beispiel Kriege einschließen, zu persönlicher politischer Verfolgung und zu Diskriminierung aufgrund von Religionszugehörigkeit.

Tabelle 8: Operationalisierung der politischen Dimension

Faktor	Operationalisierende Variablen auf Makro-Ebene
Politische Situation	Krieg Migrationsströme Zahl an dokumentierten Flüchtlingen

[Eigene Darstellung]

4.3.6 Legislative Dimension

Die legislative Dimension beinhaltet alle Gesetze, die Migrationsflüsse aktiv oder passiv steuern. Sie umfasst somit die Einwanderungs- und Auswanderungspolitik eines Landes und nimmt direkt Einfluss auf Migrationsströme, indem sie diese im Rahmen ihrer gesetzlichen Möglichkeiten lenkt. [vgl.

54 Dieser Begriff wird im Abschnitt 1.3.2 diskutiert. An dieser Stelle wird unter unfreiwilliger Migration Wanderung aufgrund zukünftiger Gewalthandlungen verstanden. [siehe auch Santel 1995, 22ff.]

Hollifield 2004, 885] Hierzu zählt einerseits eine restriktive Politik – am Beispiel der Länder, die dem Warschauer Pakt angehörten, zu beobachten [vgl. Nygård, Stacher 2001, 129] – andererseits die Entwicklung in der Europäischen Union, die vor allem seit der Erweiterung im Jahr 2004 trotz Übergangsbestimmungen bezüglich des Zuganges zum Arbeitsmarkt offene Grenzen verfolgt. [weiterführende Literatur Nowotny 2007, 60ff.] Ein weiterer Bereich der legislativen Dimension, die mit der Migrationspolitik einhergeht, ist jene der Möglichkeiten, für eine Arbeitserlaubnis ansuchen zu können. Auch hier spielt die Politik der Europäischen Union eine wesentliche Rolle, vor allem für die neuen EU-Mitgliedstaaten. Damit gehen die Anerkennungsmöglichkeiten der beruflichen Qualifikationen innerhalb der Europäischen Union einher. [vgl. Mossialos et al. 2002, 75ff.] Beide Bereiche vermindern durch die Senkung von Barrieren die Migrationskosten.
Auf Makro-Ebene kann, ausgehend von den einzelnen Gesetzen, vor allem die Nostrifikationsdauer und die Zahlen betreffend Arbeitserlaubnisse erhoben werden, die wiederum im Zusammenhang mit der Migrationspolitik Aussagen über den Einfluss dieser Dimension zulassen (siehe Tabelle 9). Auch auf Mikro-Ebene wird auf diese drei Faktoren Bezug genommen und der Frage nachgegangen, inwieweit gesetzliche Bestimmungen Einfluss auf die Entscheidungen von Pflegekräften haben.

Tabelle 9: Operationalisierung der legislativen Dimension

Faktoren	**Operationalisierende Variablen auf Makro-Ebene**
Gesetze[55]	EU- und nationale Gesetze zu Ein- und Auswanderungsbestimmungen
Nostrifikation	Gesetzliche Grundlagen während der Nostrifizierung Nostrifikationsdauer
Arbeitserlaubnis	Zahl der ausgestellten Arbeitserlaubnisse

[Eigene Darstellung]

55 Eine Erweiterung stellt die Entwicklung der Mitnahme sozialer Ansprüche – Pensionsansprüche – dar. Dieser Einflussfaktor findet an dieser Stelle nur Erwähnung und wird in der Folge nicht analysiert.

4.4 Zusammenfassung

Die Darstellung der bisherigen Studien zu Migration und im Speziellen jener von Pflegekräften (siehe Kapitel 3) zeigt auf, dass es vielfältige Ansätze gibt, das Thema zu betrachten. Das hier vorgestellt Konzept verfolgt das Ziel, Migration aus einer zeitlichen Perspektive, aus einer Ebenen-Perspektive und einer systematisierten Vorgehensweise in den Bereichen der Gründe der Migration – Dimensionen, Faktoren, Variablen – zu analysieren. Damit werden grundsätzliche Überlegungen in der Literatur aufgegriffen und vereint. Für analytische Zwecke werden die Komponenten in diesem Kapitel einzeln betrachtet werden, ist es jedoch eindeutig, dass diese miteinander in Verbindung stehen und eine klare Trennung nicht immer möglich ist. Vor allem im Bereich der Dimensionen und den möglichen Operationalisierungsmöglichkeiten[56] ist die Überschneidung bestimmter Faktoren – die mehreren Dimensionen zurechenbar sind – klar erkennbar. Trotzdem bietet dieses Kapitel ein Grundgerüst für diese, aber auch weitere Studien. Im Folgenden wird in Kapitel 6 auf der Basis dieses Konzepts die Analyse der Gründe für Migration von Pflegekräften vorgenommen.

56 Wie bereits unter Abschnitt 1.1 angeführt, sind die statistischen Daten nur unzureichend vorhanden. [vgl. zum Beispiel Bach 2006, 2] Daher werden sich im Folgenden nicht alle Faktoren für alle Länder in der hier vorgestellten Art und Weise beschreiben lassen. An diesen Stellen wird, wenn möglich, zumindest auf Sekundärliteratur verwiesen.

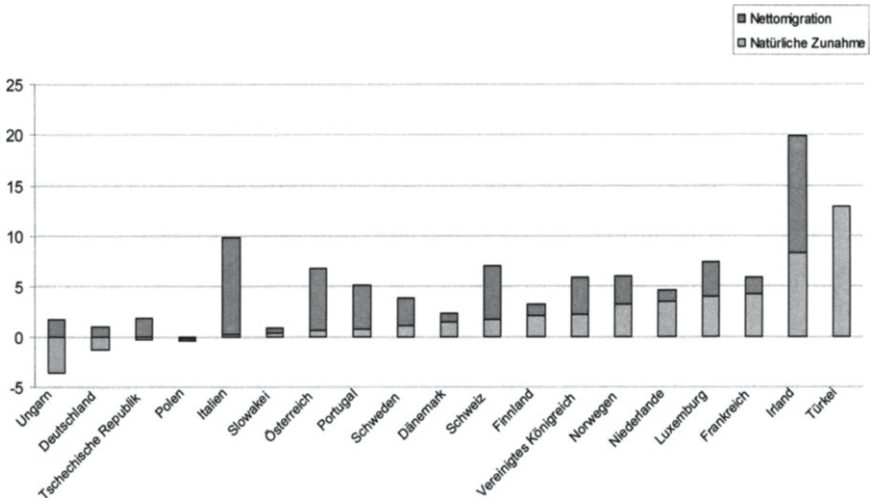
5 Das empirische Bild der Wanderung von Pflegekräften

Das empirische Bild der Wanderungsströme von Pflegekräften[57] in Europa ist ein sehr vielschichtiges, das jedoch bis heute nur für einzelne Regionen – im Besonderen vor allem für das Vereinigte Königreich und Irland – im Detail erforscht wurde. [vgl. zum Beispiel Buchan et al. 2003; Buchan, Sochalski 2004] Im Gegensatz dazu findet sich für die allgemeinen Migrationsströme bereits umfassendes Datenmaterial, das aufzeigt, dass Wanderungsbewegungen in Europa stattfinden. Diese beeinflussen in manchen Ländern zu einem hohen Maße die Entwicklung der Bevölkerung.[58] Hierbei sind es gerade Länder wie Österreich, dessen Bevölkerungswachstum vor allem in den letzten Jahren auf Einwanderung zurückzuführen ist. In Abbildung 10 findet sich eine Darstellung der Veränderung der Bevölkerung in ausgewählten Ländern. Dabei wird ersichtlich, dass der Einfluss von Migration neben Österreich beispielsweise auch für Italien und Portugal eine wesentliche Rolle spielt. [vgl. zum Beispiel Salt 2005, 124]

57 Weiterführende Literatur: „Das empirische Bild der Wanderung von ärztlichem Personal", bietet Katja Borchardt [2006, 101ff.].

58 Die internationale Migration in der Europäischen Union wird als entscheidender Einflussfaktor auf die demografische Entwicklung gesehen. [vgl. Lebhart, Marik-Lebeck 2007a, 92]

Abbildung 10: Veränderung der Bevölkerung aufgrund von Migration und natürlicher Zunahme (per 1000 Personen) im Jahr 2004



[Quelle: OECD 2007, 30]

Seit dem Jahr 2005 steigt die internationale Migration kontinuierlich an. Dabei werden immer häufiger zentral- und osteuropäische Länder genannt – vor allem jene, die 2004 und 2007 der Europäischen Union beitraten –, die besonders als neue Herkunftsländer identifiziert wurden. In diesem Zusammenhang wird auch die geografische Nähe als ein wichtiger Einflussfaktor für die Wahl der Zielländer – und in diesem Zusammenhang die EU-15-Länder – genannt. [vgl. OECD 2007, 22ff.] Insgesamt konnte festgestellt werden, dass die EU-25-Länder im Zeitraum zwischen 1960 und 2002 eine Nettozuwanderung von 16,7 Millionen Personen zu verzeichnen hatten. Diese basiert jedoch vor allem auf den Gewinnen in den EU-15-Ländern, da die neuen EU-Mitgliedstaaten (2004 beigetreten) in diesem Zeitraum einen negativen Saldo zu verzeichnen hatten. [vgl. Europäische Kommission 2004, 95]

Ziel dieses Kapitels ist es, ein empirisches Bild der Wanderung von Pflegekräften zu entwerfen. Zu diesem Zweck wird im ersten Teil auf die allgemeine Migrationssituation in Europa und daran anschließend im Speziellen auf jene in Österreich eingegangen. Dies wird als Fundament der Analyse

herangezogen. Danach folgt eine Darstellung der Situation der Pflegekräfte. Dabei wird in einem ersten Schritt bisher erhobenes Zahlenmaterial dargestellt, und Vor- und Nachteile dieser Ergebnisse werden aufgezeigt. Den Schwerpunkt bildet jedoch eine neue eigene empirische Erhebung. Diese wurde in Alten- und Pflegeheimen und Krankenanstalten in Österreich durchgeführt. Damit wird erstmals eine vollständige Analyse der Arbeitsmarktsituation in Österreich vorgenommen, die darlegen wird, aus welchen Ländern Pflegekräfte nach Österreich migrieren.

5.1 Migrationsströme nach und innerhalb von Europa

Die Migrationsströme nach und innerhalb europäischer Länder haben sich seit den Jahren nach dem Zweiten Weltkrieg unterschiedlich entwickelt. Geprägt waren diese Zeiten von Anwerbekampagnen, Anwerbestopps, Wiedereinreiseverboten, Rückwanderungswellen, vermehrten Pendlerbewegungen bis hin zur Gastarbeiterbewegung, wobei die Politik für die Entwicklung eine entscheidende Rolle spielte. [vgl. Birsl 2005, 81ff.] Nach 1945 entwickelten sich daher Länder wie Belgien, Dänemark, Deutschland, Österreich und Schweden hin zu klassischen Einwanderungsländern. Andere Länder hingegen, wie Griechenland, Spanien, Irland, Italien und Portugal, zählten weiterhin zu den klassischen Auswanderungsländern. Jedoch blieben sie dies nicht lange. Seit Ende der 1980er und Anfang der 1990er Jahre zählen auch diese Länder zu den Einwanderungsländern. [vgl. Birsl 2005, 86] Die Wanderung nach Europa und innerhalb Europas wurde vor allem in den letzten Jahrzehnten durch die Veränderung der Migrationspolitik – anfänglich durch den Fall der Berliner Mauer, später vor allem durch die Erweiterung der Europäischen Union – geprägt. [vgl. Peridy 2006, 1]

Die Migration spielt in den EU-25-Ländern eine wichtige Rolle, da das Wachstum der Bevölkerung zu einem Großteil von der Migration abhängig ist. Im Jahr 2004 betrug das Bevölkerungswachstum in absoluten Zahlen 2,3 Millionen, davon rund 83 % aufgrund von Migration. [vgl. European Commission 2007, 61] Dabei ist der Anteil an Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft vor allem in den EU-15-Ländern am höchsten (siehe Tabelle 10). Hinzu kommt, dass vor allem Nachbarländer der neuen EU-

Mitgliedstaaten wie Deutschland und Österreich[59] als bevorzugte Zielländer betrachtet werden. [vgl. Wallace 2002, 604; Krieger 2004, 66]

Tabelle 10: Anteil der Ausländer (laut Staatsangehörigkeit) an der Bevölkerung in den EU-27-Ländern im Jahr 2006

Länder	2006	Länder	2006	Länder	2006
Belgien	8,6 %	Italien	4,5 %	Rumänien	0,1 %
Bulgarien	0,3 %	Lettland	19,9 %	Slowenien	2,4 %
Dänemark	5,0 %	Litauen	1,0 %	Slowakei	0,5 %
Deutschland	8,8 %	Luxemburg	39,6 %	Schweden	5,3 %
Estland	18,0 %	Malta	3,0 %	Spanien	9,1 %
Finnland	2,2 %	Niederlande	4,2 %	Tschechische Republik	2,5 %
Frankreich	5,6 %	Österreich	9,8 %	Ungarn	1,5 %
Griechenland	7,9 %	Polen	1,8 %	Vereinigtes Königreich	5,7 %
Irland	7,4 %	Portugal	2,6 %	Zypern	12,8 %

Eigene Berechnung auf Basis von Daten von Eurostat [Quelle: Eurostat 2007, zuletzt abgerufen: 30.08.2007]

Ausgehend von Tabelle 10, wurde in Tabelle 11 für einige der Länder der Anteil der ausländischen Bürger aufgeschlüsselt zwischen EU- und Nicht-EU-Bürgern. Diese detaillierte Darstellung soll Aufschluss über die Wanderung innerhalb Europas und der Wanderung aus nicht europäischen Ländern nach Europa liefern. Zusätzlich wird schließlich der prozentuelle Anteil der ausländischen EU-Bürger angegeben. Damit zeigt sich, dass beispielsweise 32 % der Personen, die in Österreich leben, aber keine österreichische Staatsbürgerschaft besitzen, aus einem anderen EU-Land stammen. In anderen Ländern wie Lettland, Litauen oder Slowenien liegt der Anteil unter 10 %. Gegenteilige Beispiele sind Ungarn und die Slowakei, wo der Anteil über 50 % beträgt. Dies untermauert die Aussage über die unterschiedlichen Migrationsströme in Europa. Eine wichtige Rolle spielt dabei die Einwanderungspolitik der einzelnen Länder.

59 Damit erreichen Länder wie Österreich ähnliche Prozentsätze wie zum Beispiel die USA. [vgl. Biffl 2006a, 8]

Tabelle 11: Anteil an ausländischen Bürgern gesamt und Anteil an EU-Bürgern in ausgewählten Ländern im Jahr 2006

Länder[60]	Anteil an ausländischen Bürgern gesamt	Anteil an EU-Bürgern	Anteil an Nicht-EU-Bürgern	Anteil an EU-Bürgern an ausländischen Bürgern gesamt
Dänemark	5,0 %	1,4 %	3,6 %	27 %
Deutschland	8,8 %	2,7 %	6,1 %	31 %
Finnland	2,2 %	0,7 %	1,5 %	34 %
Italien	4,5 %	0,9 %	3,6 %	20 %
Lettland	19,9 %	0,2 %	19,7 %	1 %
Litauen	1,0 %	0,1 %	0,9 %	6 %
Niederlande	4,2 %	1,5 %	2,7 %	35 %
Österreich	9,8 %	3,1 %	6,7 %	32 %
Slowenien	2,4 %	0,1 %	2,3 %	6 %
Slowakei	0,5 %	0,3 %	0,2 %	59 %
Schweden	5,3 %	2,4 %	2,9 %	45 %
Spanien	9,1 %	3,0 %	6,1 %	33 %
Tschechische Republik	2,5 %	0,9 %	1,6 %	36 %
Ungarn	1,5 %	0,9 %	0,6 %	59 %

Eigene Berechnung auf Basis von Daten von Eurostat [Quelle: Eurostat 2007, zuletzt abgerufen: 30.08.2007]

Ein erster Richtwert zur Entwicklung der Wanderungsströme innerhalb der Europäischen Union lässt sich in Tabelle 12 ablesen. Diese gibt den Anteil an EU-Bürgern, die in die einzelnen Länder einwandern, in Prozent aller Zuzüge für die Jahre 2004, 2005 und 2006 an. Hierbei zeigt sich, dass der Anteil am Zuzug aus anderen EU-Ländern seit 2004 vor allem in Deutschland, Österreich, Polen und dem Vereinigten Königreich stark gestiegen ist. In anderen Ländern wie der Slowakei und Zypern hingegen ist dieser gesunken. Damit zeigen sich wieder einmal die unterschiedlichen Entwicklungen.

60 Es wurden jene Länder angegeben, für die Daten vorhanden waren.

Tabelle 12: Anteil an EU-Bürgern an den gesamten Zuzügen in den Jahren von 2004 bis 2006

Länder	2004	2005	2006	Länder	2004	2005	2006
Dänemark	41,1 %	43,0 %	45,7 %	Polen	46,9 %	52,2 %	64,0 %
Deutschland	40,6 %	47,3 %	51,1 %	Schweden	36,9 %	38,3 %	34,3 %
Finnland	49,5 %	51,0 %	51,0 %	Slowenien	5,1 %	4,3 %	3,5 %
Lettland	54,1 %	60,4 %	52,9 %	Slowakei	50,5 %	37,0 %	31,5 %
Litauen	45,3 %	54,4 %	53,4 %	Spanien	16,6 %	17,3 %	17,3 %
Niederlande	41,7 %	44,8 %	46,9 %	Vereinigtes Königreich	24,5 %	32,1 %	32,9 %
Österreich	30,2 %	36,0 %	42,1 %	Zypern	62,1 %	63,6 %	36,3 %

Eigene Berechnung auf Basis von Daten von Eurostat [Quelle: Eurostat 2007, zuletzt abgerufen: 30.08.2007]

Diese ersten einführenden Statistiken zeigen auf, dass sich Migration besonders auf bestimmte Länder in Europa konzentriert. Dies spiegelt sich auch in der Forschung zur Migration von Pflegekräften wider. Dabei ist darauf hinzuweisen, dass bis dato sicherlich aufgrund des unvollständigen Datenmaterials – gerade im Zusammenhang mit Pflegekräftemigration innerhalb von Europa [vgl. Buchan 2006, 45f.] – nicht alle Migrationsströme erfasst und untersucht wurden.

Weltweit schätzt die Weltgesundheitsorganisation (WHO), dass rund 59,2 Millionen vollzeitbeschäftigte Arbeitskräfte im Gesundheitswesen tätig sind. Rund 28 % von ihnen arbeiten in Europa. [vgl. WHO 2006b, xvi; Lenhart 2007, 28] Dabei wird die verstärkte Migration im Gesundheitsbereich mehr und mehr wahrgenommen. Waren es anfangs vor allem Ströme von Entwicklungs- in Industrieländer, werden vermehrt auch Migrationsströme zwischen den Industrieländern festgestellt. [vgl. Clark et al. 2006] Einen ersten Indikator für die Thematik liefert eine OECD-Statistik [OECD 2007, 65] (siehe Tabelle 13). Hierbei wird der Anteil von Pflegekräften, die in den einzelnen Ländern tätig sind, aber im Ausland geboren wurden, angegeben. Auch hier zeigen sich wieder große Unterschiede innerhalb Europas. Einen sehr niedrigen Anteil haben Finnland und Polen zu verzeichnen. Dem stehen Länder gegenüber, wie unter anderen das Vereinigte Königreich, Irland, Österreich, Belgien und Deutschland, die einen Wert von mehr als zehn Prozent zu verzeichnen haben. Besonders hervorzuheben sind Länder wie Luxemburg und die Schweiz, in denen mehr als ein Viertel aller im Land beschäftigten Pflege-

kräfte im Ausland geboren wurden. Ein genereller Trend für alle EU-15-Zielländer kann jedoch nicht festgestellt werden, da beispielsweise Dänemark lediglich 4,1 % und Spanien 3,4 % zu verzeichnen haben.

Tabelle 13: Anteil an im Ausland geborenen Pflegekräften am Gesamtpersonalstand im Jahr 2000

Länder	Pflegekräfte (ISCO 223+323)			Länder	Pflegekräfte (ISCO 223+323)		
	Gesamt	davon im Ausland geboren	Anteil an Gesamt		Gesamt	davon im Ausland geboren	Anteil an Gesamt
Belgien	127.384	8.217	14,5 %	Norwegen	70.698	4.281	6,1 %
Dänemark	57.047	2.320	4,1 %	Österreich	56.797	8.217	14,5 %
Deutschland	781.300	74.990	10,4 %	Polen	243.225	1.074	0,4 %
Finnland	56.365	470	0,8 %	Portugal	36.595	5.077	13,9 %
Frankreich	421.602	23.308	5,5 %	Schweden	98.505	8.710	8,9 %
Griechenland	39.952	3.883	9,7 %	Schweiz	62.194	17.636	28,6 %
Irland	43.320	6.204	14,3 %	Spanien	167.498	5.638	3,4 %
Luxemburg	2.551	658	25,8 %	Ungarn	49.738	1.538	3,1 %
Niederlande	259.569	17.780	6,9 %	Vereinigtes Königreich	538.647	81.623	15,2 %

[Quelle: OECD 2007, 165]

Zusätzlich zu den statistischen Daten, die in Tabelle 13 vorgestellt werden, bieten noch weitere Zahlen Auskunft über die generelle Situation der Wanderung von Pflegekräften – leider jedoch nur vereinzelt für einige wenige Länder. So gibt die Eurostat Labour Force Survey für das Jahr 2001 für Österreich einen Wert von 6,75 % an Pflegekräften an, die in Österreich tätig sind, aber nicht die österreichische Staatsbürgerschaft besitzen. Für das Vereinigte Königreich wird ein Wert von 8,34 %, für Irland ein Wert von 3,63 % angeführt. [vgl. Simoens et al. 2005, 35] Hinzu kommen Statistiken wie jene der OECD, die vereinzelte Daten zu im Ausland ausgebildeten Pflegekräften anführen. So wird für die Jahre 2004 bis 2007 für die Niederlande ein Anteil von 1,4 %, für Schweden 2,7 %, für Dänemark 6,2 %, für Finnland 0,3 % und für Irland ein Anteil von 14,4 % angegeben.[61] [vgl. OECD 2007, 169] Zusätzlich zeigt sich in diesen statistischen Daten zur Pflegekräf-

61 Die Daten wurden zu unterschiedlichen Zeiten erhoben: 2004: Irland und Schweden, 2005: Dänemark und Finnland, 2007: Niederlande.

temigration, dass ein Austausch zwischen den einzelnen europäischen Staaten stattfindet. So wurden im Jahr 2001 vor allem zwischen Irland und dem Vereinigten Königreich eine intensive wechselseitige Migration und eine vermehrte Einwanderung von Deutschen in die Schweiz festgestellt. [vgl. Simoens et al. 2005, 35] Des Weiteren wurden bereits in den letzten Jahren Beobachtungen von Migrationsströmen im Gesundheitsbereich von Polen und Litauen in verschiedene Regionen der EU-15 gemeldet. [vgl. Buchan 2006, 46]

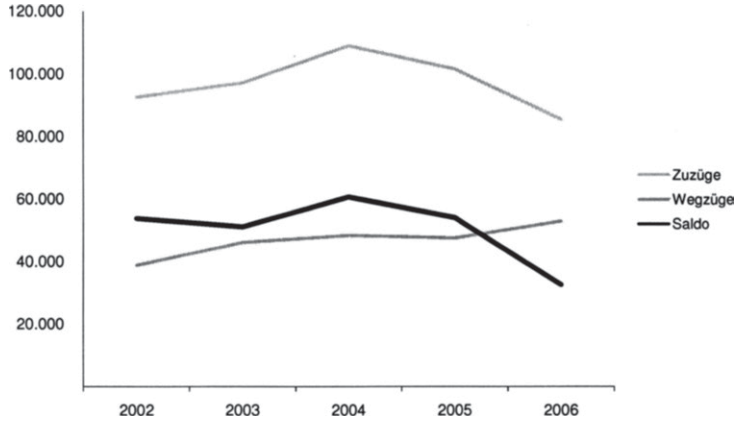
5.2 Die allgemeine Entwicklung der Migration nach Österreich

Die Migration nach Österreich war in der Vergangenheit vor allem von Arbeitsmigration und Migration aufgrund von Kriegsereignissen in Nachbarländern geprägt. Zunächst galt Österreich nach dem Zweiten Weltkrieg als Auswanderungsland, was sich jedoch Anfang der 1960er Jahre änderte. [vgl. Hahn 2007, 183f.] So bestand in den 1960er Jahren noch eine *„Rotation*[62] *temporärer Aufenthalte für ‚ArbeitsmigrantInnen'"* [Lebhart, Marik-Lebeck 2007c, 146], die sich bald zu einer permanenten Einwanderungswelle nach Österreich entwickelte und die bis zur Mitte der 1980er Jahre von Familiennachzügen charakterisiert war. Aufgrund der Kriegsereignisse im ehemaligen Jugoslawien und der politischen Veränderungen in den ostmitteleuropäischen Ländern (siehe Kapitel 6.1.3) kam es Anfang der 1990er Jahre kurzfristig zu einem Anstieg, der zusätzlich durch die erhöhte Nachfrage nach Arbeitskräften noch weiter verstärkt wurde. Zwischen 1994 und 2000 verringerte sich der jährliche Wanderungssaldo wieder, jedoch stieg dieser seit 2001 wieder an. [vgl. Lebhart, Marik-Lebeck 2007c, 146f.]
In Abbildung 11 wird in einem Schritt die allgemeine Entwicklung der Zuzüge, der Wegzüge von Nichtösterreichern (Personen ohne österreichische Staatsbürgerschaft) und der daraus resultierenden Salden dargestellt. Hierbei zeigt sich, dass die Migrationsströme von und nach Österreich von Zu- und Wegzügen geprägt sind. Der Wanderungssaldo von nichtösterreichischen Staatsbürgern bewegte sich von 2002 bis 2005 zwischen zirka 50.000 und 60.000 Personen im Jahr. Im Jahr 2006 reduzierte sich diese

62 Diese „Rotation" entwickelte sich aus dem Arbeitskräftemangel, der in den 1960er Jahren entstand. [vgl. Huber 2002, 158]

Zahl auf in etwa 32.000 (siehe Tabelle 14). [vgl. Lebhart, Marik-Lebeck 2007c, 147f.] Betrachtet man die Wanderungsbewegungen von österreichischen Staatsbürgern im Vergleich, so wurde noch im Jahr 2002 ein Verlust von 20.000 Personen (siehe auch Tabelle 14) gemeldet. Auch hier lassen sich große Schwankungen aufzeigen. Im Jahr 2006 betrug der Verlust nur noch 5000 Personen. [vgl. Lebhart, Marik-Lebeck 2007c, 147f.] Diese Zahlen zeigen auf, dass Österreich geprägt wird durch kontinuierliche Ein- und Auswanderungsströme.

Abbildung 11: Internationale Zu- und Wegzüge von Personen ohne österreichische Staatsbürgerschaft im Zeitraum von 2002 bis 2006



Eigene Darstellung auf Basis von Daten der Statistik Austria [Quellen: Statistik Austria 2006b, 29; Statistik Austria 2007c, 27; Statistik Austria 2007d, 24]

Eine detaillierte Darstellung der Herkunftsländer liefern die Tabellen 14 und 15. Hier zeigt sich, dass Österreich im Jahr 2006 einen Wanderungsgewinn von 32.480 Personen – Nichtösterreicher – verzeichnete. Davon kamen rund 85 % aus Europa und weitere 10 % aus Asien. Vier Jahre zuvor war das Verhältnis noch ein anderes. Im Jahr 2002 kamen, zum Vergleich, rund 61 % aus Europa und 12 % aus Asien. In der Statistik Austria werden jedoch für dieses Jahr weitere 22 % der Wanderungsgewinne unter „keine Angabe" ausgewiesen, wodurch keine tatsächlichen Veränderungen feststellbar sind. Eine detaillierte Begründung dieser Zahlen wird in der Wanderungsstatistik nicht angeführt.

Tabelle 14: Internationale Zu- und Wegzüge von 2002 bis 2006 nach ausgewählter Staatsangehörigkeit

	Zuzüge					Wegzüge					Saldo				
Jahr	2006	2005	2004	2003	2002	2006	2005	2004	2003	2002	2006	2005	2004	2003	2002
Insgesamt	100.972	117.822	127.399	113.554	113.165	73.495	68.650	76.817	77.257	79.658	27.477	49.172	50.582	36.297	33.507
Österreich	15.588	16.367	18.452	16.390	20.598	20.591	21.170	28.491	31.192	40.881	– 5.003	– 4.803	– 10.039	– 14.802	– 20.283
Nichtösterreich	85.384	101.455	108.947	97.164	92.567	52.904	47.480	48.326	46.065	38.777	32.480	53.975	60.621	51.099	53.790
Europa	69.151	80.963	82.852	70.453	62.299	41.652	37.606	38.294	34.752	29.759	27.499	43.357	44.558	35.701	32.540
EU-Staaten (14)	23.387	22.277	19.888	16.913	14.222	12.067	10.244	10.354	8.731	8.080	11.320	12.033	9.534	8.182	6.142
Belgien	210	270	300	225	151	217	187	161	142	106	– 7	83	139	83	45
Dänemark	176	215	198	173	160	164	150	161	98	161	12	65	37	75	– 1
Deutschland	16.223	15.060	13.179	10.644	8.624	7.147	5.658	5.581	4.604	4.338	9.076	9.402	7.598	6.040	4.286
Finnland	293	274	277	256	233	261	254	261	214	193	32	20	16	42	40
Frankreich	968	928	849	673	620	578	548	506	423	437	390	380	343	250	183
Griechenland	357	389	431	463	396	353	315	344	348	283	4	74	87	115	113
Irland	141	150	142	142	118	101	80	96	60	59	40	70	46	82	59
Italien	1.562	1.486	1.431	1.407	1.284	987	990	1.010	981	899	575	496	421	426	385
Luxemburg	75	51	56	40	54	34	35	40	26	16	41	16	16	14	38
Niederlande	878	925	727	619	569	510	438	453	355	339	368	487	274	264	230
Portugal	296	327	273	319	291	254	228	219	213	202	42	99	54	106	89
Schweden	582	496	443	456	496	394	355	406	398	319	188	141	37	58	177
Spanien	502	511	439	445	362	340	283	299	221	177	162	228	140	224	185
Vereinigtes Königreich	1.124	1.195	1.143	1.051	864	727	723	817	648	551	397	472	326	403	313
EU-Staaten seit 2004	15.711	16.673	16.310	10.163	9.070	9.286	8.275	7.468	7.123	6.218	6.425	8.398	8.842	3.040	2.852
Estland	47	49	63	37	27	31	20	28	18	12	16	29	35	19	15
Lettland	76	86	127	67	62	53	58	47	24	17	23	28	80	43	45
Litauen	245	254	182	126	98	179	147	98	82	65	66	107	84	44	33
Malta	7	6	5	1	7	5	1	3	1	7	2	5	2	–	–
Polen	6.035	7.108	7.170	3.186	2.687	2.899	2.546	2.173	2.115	1.831	3.136	4.562	4.997	1.071	856
Slowakei	3.669	3.724	3.588	2.499	2.383	2.285	1.935	1.691	1.522	1.385	1.384	1.789	1.897	977	998
Slowenien	644	563	595	393	416	493	439	378	408	469	151	124	217	– 15	– 53
Tschechische Republik	1.243	1.317	1.399	1.154	1.012	933	876	951	861	667	310	441	448	293	345
Ungarn	3.734	3.549	3.171	2.691	2.372	2.401	2.245	2.093	2.087	1.759	1.333	1.304	1.078	604	613
Zypern	11	17	10	9	6	7	8	6	5	6	4	9	4	4	–

Fortsetzung	Zuzüge					Wegzüge					Saldo				
Jahr	2006	2005	2004	2003	2002	2006	2005	2004	2003	2002	2006	2005	2004	2003	2002
ehem. Jugoslawien (ohne Slowenien)	14.141	20.495	21.454	19.692	18.726	10.041	9.196	10.365	10.301	9.129	4.100	11.299	11.089	9.391	9.597
Bosnien und Herzegowina	3.235	4.608	5.211	5.005	4.346	2.080	2.208	2.731	2.499	2.307	1.155	2.400	2.480	2.506	2.039
Kroatien	2.535	2.884	3.311	3.315	3.544	2.237	2.241	2.507	2.486	2.336	298	643	804	829	1.208
Mazedonien, ehem. jug. Rep.	948	1.394	1.557	1.538	1.694	562	462	509	467	504	386	932	1.048	1.071	1.190
Serbien und Montenegro	7.423	11.609	11.375	9.834	9.142	5.162	4.285	4.618	4.849	3.982	2.261	7.324	6.757	4.985	5.160
übriges Europa	11.015	13.720	16.939	13.509	9.520	7.310	7.097	7.116	5.512	3.447	3.705	6.623	9.823	7.997	6.073
dar.: Bulgarien	1.315	1.467	1.725	1.714	1.431	1.020	1.035	1.045	830	589	295	432	680	884	842
dar.: Rumänien	4.757	5.261	5.501	5.333	4.320	3.656	3.496	3.528	2.689	1.529	1.101	1.765	1.973	2.644	2.791
dar.: Russische Förderation	2.438	3.909	6.500	3.629	1.632	871	843	905	808	408	1.567	3.066	5.595	2.821	1.224
dar.: Schweiz	602	528	570	471	399	329	308	312	275	308	273	220	258	196	91
dar.: Ukraine	1.017	1.314	1.335	1.225	994	684	656	665	499	331	333	658	670	726	663
Türkei	4.897	7.798	8.261	10.176	10.761	2.948	2.794	2.991	3.085	2.885	1.949	5.004	5.270	7.091	7.876
Afrika	3.089	4.365	5.437	4.226	3.801	2.447	2.144	2.204	2.503	1.735	642	2.221	3.233	1.723	2.066
dar.: Ägypten	534	840	813	802	784	287	279	330	420	390	247	561	483	382	394
dar.: Nigeria	723	1.346	2.372	1.512	1.253	868	824	819	902	444	- 145	522	1.553	610	809
Amerika	3.096	3.366	3.076	2.815	2.560	2.266	2.056	1.935	1.733	1.544	830	1.310	1.141	1.082	1.016
dar.: Brasilien	397	457	408	375	309	267	232	226	164	156	130	225	182	211	153
dar.: Dominikanische Republik	166	332	310	328	302	253	126	141	169	104	- 87	206	169	159	198
dar.: Kanada	253	242	213	211	213	184	150	137	165	127	69	92	76	46	86
dar.: Vereinigte Staaten (USA)	1.549	1.481	1.349	k. A.*	k. A.*	1.132	1.164	1.059	k. A.*	k. A.*	417	317	290	k. A.*	k. A.*
Asien	9.225	10.418	10.954	10.562	10.235	5.943	5.102	5.037	4.881	3.977	3.282	5.316	5.917	5.681	6.258
dar.: China (Volksrepublik)	1.244	1.696	1.990	2.171	2.100	957	940	865	641	403	287	756	1.125	1.530	1.697
dar.: Georgien	611	882	1.050	653	602	591	673	485	344	207	20	209	565	309	395
dar.: Indien	726	1.285	1.194	1.338	1.323	623	599	667	776	503	103	686	527	562	820
dar.: Iran	2.173	1.078	1.027	1.115	1.001	1.700	875	838	827	618	473	203	189	288	383
dar.: Japan	338	349	306	307	360	234	264	233	263	230	104	85	73	44	130
dar.: Mongolei	425	401	327	k. A.*	k. A.*	193	101	50	k. A.*	k. A.*	232	300	277	k. A.*	k. A.*
dar.: Philippinen	383	557	585	595	572	126	154	148	157	127	257	403	437	438	445
dar.: Thailand	345	466	430	395	390	223	140	167	116	96	122	326	263	279	294
Ozeanien	286	261	255	247	255	200	187	245	180	202	86	74	10	67	53
dar.: Australien	234	217	202	208	214	178	150	212	147	170	56	67	- 10	61	44
staatenlos	118	143	180	111	93	79	71	121	117	95	39	72	59	- 6	- 2
ungeklärt	340	503	402	393	288	261	240	286	334	438	79	263	116	59	- 150
keine Angabe	79	1.436	5.791	8.357	13.036	56	74	204	1.565	1.027	23	1.362	5.587	6.792	12.009

[Quellen: Statistik Austria 2006b, 29; Statistik Austria 2007c, 27, Statistik Austria 2007d, 27] * k. A.: keine Angabe

Durch die Erweiterung der Europäischen Union spielt vor allem die Entwicklung innereuropäischer Wanderung eine wichtige Rolle. Ausgehend von Tabelle 14 wurde nun in Tabelle 15 eine detaillierte Aufschlüsselung der Wanderungsgewinne (Verlust wurde nur vereinzelt in einigen wenigen Staaten verzeichnet) vorgenommen. Dabei wurde Europa zusätzlich in EU-Staaten, in EU-14-Staaten und in neue Mitgliedstaaten, die 2004 und 2007 der Europäischen Union beigetreten sind, aufgeschlüsselt.[63] Darüber hinaus wurden die Daten für das ehemalige Jugoslawien (ohne Slowenien) und für die Türkei angeführt. Hierbei zeigt sich, dass die Wanderungsgewinne vor allem aus den EU-14-Staaten besonders stark angewachsen sind. Zurückgeführt werden kann dies auf Wanderungsgewinne aus Deutschland (siehe Tabelle 14). Auch die Migrationsströme aus den neuen EU-Mitgliedstaaten sind seit 2002 gestiegen. Hier sind es vor allem Gewinne durch Wanderungen aus Polen, der Slowakei und Ungarn. Hingegen gingen die Wanderungsgewinne aus dem ehemaligen Jugoslawien [vgl. Lebhart, Marik-Lebeck 2008, 19] und der Türkei stark zurück.

Abschließend wird an dieser Stelle auch auf die Statistik über die Erwerbstätigen nach Staatsangehörigkeit verwiesen. Hierbei verzeichnete Österreich im Jahr 2006 einen Anteil an ausländischen Erwerbstätigen von 9,8 %, somit besaßen 384.700 Erwerbstätige eine ausländische Staatsbürgerschaft. Davon waren *„39,8 % Staatsbürgerinnen und Staatsbürger eines Nachfolgestaates Jugoslawiens ohne Slowenien"*. [Statistik Austria 2007a, 38] Weitere 38,1 % waren Staatsangehörige der Europäischen Union[64] (15,5 % sind aus den EU-Ländern, die 2004 und 2007 beitraten). Betrachtet man die Herkunftsländer im Detail, so lässt sich erkennen, dass die meisten Beschäftigten mit ausländischer Staatsbürgerschaft in Österreich aus Serbien gemeinsam mit Montenegro (16,4 % aller ausländischen Erwerbstätigen), aus Deutschland (16 % aller ausländischen Erwerbstätigen) und Bosnien

63 Die Aufschlüsselung ergab sich vor dem Hintergrund der Möglichkeiten der Arbeitskräftemigration. Die Übergangsfristen für Arbeitnehmerfreizügigkeit für die neuen EU-Mitgliedstaaten wurden mit maximal sieben Jahren festgelegt und enden daher spätestens 2011. Österreich hat nach den ersten zwei Jahren die Übergangsfrist um weitere drei Jahre verlängert. Über eine nochmalige Verlängerung um weitere zwei Jahre wird im Jahr 2009 entschieden. [vgl. Nowotny 2007, 70] (Siehe Kapitel 6.1.3)

64 Dies inkludiert die „alten" EU-Länder und die „neuen" EU-Länder, die 2004 und 2007 der Europäischen Union beitraten.

Tabelle 15: Anteil der einzelnen Ländergruppen am Wanderungssaldo (ausländische Staatsbürger)

Ländergruppen	2002	2003	2004	2005	2006
Europa	60,5 %	69,9 %	73,5 %	80,3 %	84,7 %
EU-Staaten (14)	11,4 %	16,0 %	15,7 %	22,3 %	34,9 %
EU-Staaten (2004, 2007 beigetreten)	12,1 %	12,9 %	19,0 %	19,6 %	24,1 %
Ehem. Jugoslawien (ohne Slowenien)	17,8 %	18,4 %	18,3 %	20,9 %	12,6 %
Übriges Europa	4,5 %	8,7 %	11,8 %	8,2 %	7,1 %
Türkei	14,6 %	13,9 %	8,7 %	9,3 %	6,0 %
Afrika	3,8 %	3,4 %	5,3 %	4,1 %	2,0 %
Amerika	1,9 %	2,1 %	1,9 %	2,4 %	2,6 %
Asien	11,6 %	11,1 %	9,8 %	9,8 %	10,1 %
Ozeanien	0,1 %	0,1 %	0,0 %	0,1 %	0,3 %
Staatenlos	0,0 %	0,0 %	0,1 %	0,1 %	0,1 %
Ungeklärt	– 0,3 %	0,1 %	0,2 %	0,5 %	0,2 %
Keine Angabe	22,3 %	13,3 %	9,2 %	2,5 %	0,1 %
Gesamt	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Eigene Berechnungen auf Basis von Daten der Statistik Austria [Quellen: Statistik Austria 2006b, 29; Statistik Austria 2007c, 27; Statistik Austria 2007d, 24]

und Herzegowina (12,5 % aller ausländischen Erwerbstätigen) stammen. Eine weitere Differenzierungsmöglichkeit ist die Betrachtung der Erwerbstätigen nach Geburtsland. Demnach sind in Österreich 601.300 Personen – rund 15 % aller Erwerbstätigen in Österreich – tätig, die in einem anderen Land geboren wurden. Während die drei wichtigsten Herkunftsländer die gleichen wie in der zuvor genannten Statistik sind, hat sich allerdings die Reihung verändert. Differenziert man die Erwerbstätigen nach dem Geburtsland, so kommen rund 16,3 % aus Bosnien und Herzegowina, gefolgt von Serbien gemeinsam mit Montenegro mit 13,4 % und Deutschland mit 13,2 %. [vgl. Statistik Austria 2007a, 38f.] Damit präsentiert sich ein etwas verändertes Bild der Migrationsströme. Dies zeigt sich vor allem durch den hohen Anteil der Erwerbstätigen in Österreich, die Staatsbürger aus einem Nachfolgestaat Jugoslawiens (ohne Slowenien) sind[65], und dem doch geringeren Anteil an EU-Bürgern.

65 Ein ähnliches Bild zeigt sich auch bei einer Differenzierung von Erwerbstätigen nach ihrem Geburtsland.

5.3 Pflegekräftemigration nach Österreich

Die Entwicklung des Pflegeberufes in Österreich war, durch die wechselnden territorialen Grenzen der ehemaligen Donaumonarchie, verschiedensten Einflüssen ausgesetzt. Je nach Zeitpunkt der Betrachtung kann von einer ungarischen, tschechischen, slowakischen, italienischen, polnischen oder deutschen Pflegegeschichte gesprochen werden. [vgl. Steppe 1996, 18ff.] Die Anfänge der planmäßigen Ausbildung – die erste Krankenpflegeschule der österreichisch-ungarischen Monarchie wurde im Jahr 1874 in Prag gegründet [vgl. Biwald 2007, 18] – und Entlohnung des Pflegeberufes kann allgemein auf das späte 19. und frühe 20. Jahrhundert datiert werden, wobei in Österreich selbst der Entwicklungsprozess erst im 20. Jahrhundert einsetzte. Hervorgehoben werden kann die Säkularisierung karitativer Dienstleistungen, Kriege, bürgerliche Revolutionen und Frauenbewegungen, die alle zur Herausbildung des Berufes und des damit verbundenen Bedarfs außerfamiliärer Pflege geführt haben. Hinzu kam die Entwicklung des Gesundheitssystems, das Einfluss auf die Entstehung des Berufs nahm. [vgl. Steppe 1996, 18ff.] Die starke Verflechtung in den früheren Zeiten mit anderen europäischen Ländern – vor allem Nachbarländern – spiegelt sich auch in der Entwicklung der Wanderung von Pflegekräften in den letzten 30 Jahren – vor allem seit den Erweiterungen der Europäischen Union – wider.

Im Rahmen des österreichischen Pflegeberichts [ÖBIG 2006] wurde erhoben, dass in Österreich zwischen 60.000 und 80.000 Menschen im Pflegeberuf tätig sind. Wesentliche Einsatzbereiche sind Krankenhäuser, Alten- und Pflegeheime, Pflege in Privathaushalten und die Mobile Pflege [vgl. ÖBIG 2006, 1ff.], wobei in bestimmten Bereichen bereits ein Mangel an Pflegekräften festgestellt wurde. [vgl. Krajic et al. 2003, 26] Auch Langzeitarbeitslosigkeit findet man kaum vor. [vgl. Mosberger et al. 2007, o. S.] Um so mehr stellt sich die Frage nach dem quantitativen Anteil an Pflegekräften, die nicht in Österreich ausgebildet wurden, aber hier tätig sind. Diese werden jedoch in Österreich nicht standardisiert erfasst.[66] Den Ausgangspunkt der Ana-

66 Die Diskussion zur Migration von Pflegekräften wird in Österreich vor allem vor dem Gesichtpunkt der 24-Stunden-Pflege/-Betreuung diskutiert. Hierbei lassen sich Schätzungen zwischen 20.000 und 60.000 Pflegekräften finden, die aus Ländern wie der Slowakei und der Tschechischen Republik im 14-tägigen Turnus nach Österreich

lyse bilden die in der Literatur bis dato verfügbaren quantitativen Daten, die im Folgenden kurz dargestellt werden. Dabei werden die wesentlichen Probleme, die diese Daten im Zusammenhang mit der Erklärung des Migrationsausmaßes von Pflegekräften mit sich bringen, diskutiert und schließlich aufgezeigt, warum die Entwicklung neuer Datenquellen entscheidend für die Darstellung der derzeitigen Personalsituation ist. Schließlich wird eine eigene neue Erhebung Aufschluss über die Situation in Krankenanstalten und Alten- und Pflegeheimen und damit erstmals eine detaillierte Darstellung der Situation liefern.

5.3.1 Migration von Pflegekräften – Bisherige Einschätzungen

Aufzeichnungen über die legale Migration von Pflegekräften in der Vergangenheit findet man in wissenschaftlichen Artikeln nicht. Lediglich die Andeutung einer gewissen Bewegung lässt sich durch Medienberichte erkennen. So wurden bereits im Jahr 1967 diplomierte Krankenschwestern aus Serbien und im Jahr 1974 700 philippinische Krankenschwestern von der Stadt Wien angeworben. Weitere Herkunftsgebiete stellten Südindien und andere asiatische Länder dar. [Kurier Wien, 30. Mai 2004; Wittmann 2005] Dies scheint jedoch nur der Beginn einer langen Tradition von Migration von Pflegekräften zu sein. Eine erste Darstellung der Situation der Migration von Pflegekräften nach Österreich nehmen Steven Simoens und andere [2005] vor. Sie beziehen sich in ihrem Vergleich zwischen ausgewählten OECD-Ländern für das Land Österreich auf den *Eurostat Labour Force Survey*. Diese statistische Erhebung beinhaltet *nursing and midwifery professionals* (category 223 of ISCO-88 code) und *nursing and midwifery associate professionals* (category 323 of ISCO-88 code[67]). Laut dieser Erhebung hatten in Österreich im Jahr 2001 6,75 % aller in diesen beiden Berufsgruppen tätigen Personen einen ausländischen Pass (*„foreign nurse workforce"*). Zusätzlich führt Steven Simoens [2005] auch die wesentlichen Herkunftsländer an (siehe Tabelle 16). Demnach kommen die ausländischen Pflegekräfte zu einem überwiegenden Teil aus Bosnien und Herzegowina,

pendeln, um Betreuung/Pflege in Privathaushalten durchzuführen. [vgl. weiterführende Literatur Rudda, Marschitz 2006; Schmid 2006; Schmid, Prochazkova 2006; Rupp, Schmid 2007]

67 Die Kategorisierung nach ISCO-88 von Pflegekräften wurde im Kapitel 1.3.2 erläutert.

Rumänien und Kroatien, und nur ein sehr geringer Anteil kommt von den Philippinen. [vgl. Simoens et al. 2005, 35]

Tabelle 16: Zusammensetzung der ausländischen Pflegekräfte in Österreich nach der Staatsbürgerschaft

Österreich (2001): 6,75 %			
Bosnien und Herzegowina	29,0 %	Georgien	5,6 %
Rumänien	13,4 %	Philippinen	5,2 %
Kroatien	11,6 %	Slowakische Republik	4,8 %
Tschechische Republik	8,1 %	Deutschland	4,1 %
Polen	7,6 %	Republik Jugoslawien[68]	3,3 %
Finnland	5,7 %	Andere	1,7 %

[Quelle: Simoens et al. 2005, 35]

Betrachtet man den Eurostat-Datensatz für den Zeitraum von 1995 bis 2005 lassen sich jedoch erhebliche Unterschiede[69], aber auch grundlegende Probleme der Interpretation erkennen. Befragt werden jährlich rund 31.500 Haushalte. Diese Daten werden schließlich anhand der Faktoren Bundesland, Geschlecht, Alter, Anteil der Ausländer in der Bevölkerung hochgerechnet. [vgl. European Union 1998] Ergebnisse der Befragung, bezogen auf den Anteil ausländischer Pflegekräfte – also ohne österreichische Staatsbürgerschaft – am gesamten Personal in diesem Bereich in Österreich, werden in der folgenden Tabelle auszugsweise für einige Länder dargestellt. Vergleicht man die Daten von Tabelle 16 mit jenen in Tabelle 17, so zeigen sich für das Jahr 2001 unterschiedliche Ergebnisse, die eine Interpretation nur bedingt zulassen. In Tabelle 17 wird für das Jahr 2005 angeführt, dass rund 16,3 % der Pflegekräfte aus dem Ausland stammten. Davon kamen rund 17 % aus Deutschland, 14 % aus Polen, 10 % aus der Tschechischen Republik und 7 % von den Philippinen.

68 Dies umfasst die heutigen Länder Serbien, Montenegro und den Kosovo. Englische Bezeichnung: Federal Republic of Yugoslavia.

69 Im Folgenden gibt es – obwohl auf dieselbe Datengrundlage zurückgegriffen wurde – erhebliche Unterschiede in den Zahlen, die von Steven Simoens und anderen [Simoens et al. 2005, 35] veröffentlicht wurden, und jenen, die der Autorin von Eurostat zur Verfügung gestellt wurden. Die Gründe dafür konnten nicht ermittelt werden. Diese Problematik soll jedoch noch einmal aufzeigen, dass die bisherigen Erhebungen für die folgende Analyse nur unzureichend sind.

Tabelle 17: Zusammensetzung der ausländischen Pflegekräfte nach der Staatsbürgerschaft (Auszug)

Herkunftsländer von Pflegekräften in Österreich											
Länder/Jahr	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Anteil[70]	12,2 %	13,8 %	11,4 %	14,9 %	14,6 %	13,6 %	13,7 %	12,6 %	11,5 %	11 %	16,3 %
Bosnien und Herzegowina	–	1 %	8 %	10 %	11 %	11 %	24 %	14 %	13 %	1 %	5 %
Tschechische Republik	6 %	6 %	7 %	4 %	4 %	8 %	6 %	6 %	3 %	8 %	10 %
Deutschland	20 %	7 %	8 %	11 %	15 %	16 %	9 %	8 %	14 %	21 %	17 %
Kroatien	–	10 %	3 %	–	1 %	11 %	15 %	7 %	3 %	10 %	5 %
Philippinen	21 %	12 %	10 %	13 %	10 %	6 %	4 %	7 %	6 %	9 %	7 %
Polen	13 %	10 %	4 %	18 %	21 %	5 %	7 %	9 %	13 %	3 %	14 %

Eigene Berechnung auf Basis der Eurostat Labour Force Survey [Quelle: Eurostat 2006][71]

Bei näherer Betrachtung dieser Zahlen lassen sich Entwicklungen erkennen, deren Interpretation sich als schwierig erweist. Generelle Schwankungen können zurückgeführt werden auf Einbürgerungen oder aber auf politische Veränderungen in den Herkunftsländern oder generell auf höhere Einwanderungsquoten. Trotzdem lassen sich bestimmte Veränderungen in der Zusammensetzung der ausländischen Pflegekräfte in dieser Statistik nur sehr schwer erklären. Warum zum Beispiel sinkt der Anteil an Pflegekräften aus Deutschland von 20 % im Jahr 1995 auf 7 % im Jahr 1996 (siehe Tabelle 17). Eine mögliche Erklärung kann in der Erhebungsform an sich gesehen werden. So wird, wie bereits erwähnt, nur eine sehr geringe Anzahl an Haushalten befragt. Analysen aus dieser Erhebung zu bestimmten Berufsgruppen können daher ein unscharfes Bild ergeben.

In anderen Quellen werden auch Zahlen genannt, die die bisher präsentierten weit überschreiten. So spricht Ursula Frohner [2007] von mehr als 65 % des Pflegepersonals, das im Akutbereich und in der Langzeitpflege tätig ist und nicht in Österreich geboren wurde. [Frohner 2007, 43] Diese Sichtweise unterscheidet sich in mehrfacher Weise von der oben vorgestellten.

70 Prozentueller Anteil von ausländischen Pflegekräften nach der Staatsangehörigkeit insgesamt.

71 Die Daten wurden über das Statistische Bundesamt bezogen, i-Punkt Berlin/EDS Europäischer Datenservice www.eds-destatis.de [11.09.2006].

So sind hier nicht nur jene, die zum Zeitpunkt der Erhebung einen ausländischen Pass hatten, inkludiert, vielmehr sind in dieser Erhebung auch jene, die in Österreich oder im Herkunftsland ausgebildet wurden und bereits einen österreichischen Pass besitzen, in die Statistik mit aufgenommen worden. Aufgrund dieser doch sehr hohen Zahl lässt sich vermuten, dass nicht nur Arbeitskräfte, die in Einrichtungen in Österreich tätig sind, sondern auch jene Pflegekräfte, die im privaten Bereich tätig sind[72] und die derzeit auf rund 40.000 Personen [vgl. unter anderen Schmid 2006, 156] geschätzt werden, in die Schätzung eingeflossen sind.[73]

Eine weitere Datenquelle ist jene des Mikrozensus, publiziert von der Statistik Austria [2005b]. Demnach stammten im Jahr 2001 6,2 % der Krankenpflege- und Geburtshilfefachkräfte (sowohl wissenschaftlich als auch nicht wissenschaftlich) aus dem Ausland. Rund 24 % der ausländischen Pflegekräfte kamen aus dem ehemaligen Jugoslawien (ohne Slowenien), weitere 33 % aus den EU-Staaten, die 2004 beigetreten sind, und weitere 25 % aus den EU-15-Staaten (ohne Österreich).[74] [vgl. Statistik Austria 2005b, 158ff.]

Die bisherigen Zahlen machen deutlich, dass die Datenlandschaft, die das Ausmaß der Migration aufzeigen soll, einige Schwächen aufweist und demnach nicht als Grundlage für die folgende Analyse herangezogen werden kann. Vielmehr wird sie nur als Richtlinie Einfluss auf die Arbeit und die Diskussion nehmen. Zusammengefasst kann gesagt werden, dass die wesentlichen Probleme vor allem in der nicht immer klaren Abgrenzung des Untersuchungsfeldes beziehungsweise der Berücksichtigung von Pflegekräften, die zum Zeitpunkt der Befragung einen ausländischen Pass innehatten, liegen. Aufgrund des letztgenannten Problems kann das volle Ausmaß der Migrationsbewegungen nur vage abgeschätzt werden, da all jene, die bereits einen österreichischen Pass besitzen, nicht in entsprechende Darstellungen einfließen. Daher ist die Entwicklung neuer Datenquellen notwendig, die aufzeigen sollen, wie viele Pflegekräfte in Österreich tätig sind, aber im Herkunftsland ausgebildet wurden. Im Folgenden werden Ergebnisse einer

72 Seit 01.01.2008 wurde eine Rahmengesetzgebung geschaffen, die den Bereich der 24-Stunden-Pflege/-Betreuung in privaten Haushalten regelt. Nähere Informationen finden sich unter http://www.bmsk.gv.at.

73 Eine genaue Darstellung der Herkunft dieser Zahl wurde nicht angeführt.

74 Eigene Berechnung auf Basis des unter Tabelle 18 angeführten Datenmaterials.

Tabelle 18: Aufschlüsselung der Krankenpflege- und Geburtshilfefachkräfte nach ISCO 88 nach Herkunftsländern für das Jahr 2001

Erwerbspersonen nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit							
				Darunter			
Personen	Insgesamt	Österreich	Ausland gesamt	EU-15-Staaten (ohne Ö)	2004 der EU beigetreten	Ehem. Jugoslawien (ohne Slowenien)	Türkei
Krankenpflege- und Geburtshilfefachkräfte (ISCO 88, 223 und 332)							
Gesamt	57.710	54.104	3.606	901	1.202	859	17
Männer	6361	5.878	483	93	72	156	1
Frauen	51.349	48.226	3.123	808	1.130	703	16
Wissenschaftliche Krankenpflege- und Geburtshilfefachkräfte (ISCO 88, 223)							
Gesamt	339	314	25	6	14	2	–
Männer	4	2	2	–	1	–	–
Frauen	335	312	23	6	13	2	–
Nicht wissenschaftliche Krankenpflege- und Geburtshilfefachkräfte (ISCO 88, 332)							
Gesamt	57.371	53.790	3.581	895	1.188	857	17
Männer	6.357	5.876	481	93	71	156	1
Frauen	51.014	47.914	3.100	802	1.117	701	16

[Quelle: Statistik Austria 2005b, 158ff.]

neuen Erhebung präsentiert, die das Ziel verfolgt, das Ausmaß durch eine gezielte Befragung von Krankenanstalten und Alten- und Pflegeheimen neu zu erheben.

5.3.2 Ausgangspunkt der empirischen Erhebung

Für die empirische Studie ist eine klare Abgrenzung des Untersuchungsgegenstandes notwendig. Gegenstand der Untersuchung sind der gehobene Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege und Pflegehelfer, die in Alten- und Pflegeheimen und Krankenanstalten tätig sind. Demnach werden unter gehobenem Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege die allgemeine Gesundheits- und Krankenpflege, Kinder- und Jugendlichenpflege und psychiatrische Gesundheits- und Krankenpflege verstanden. Die Bezeichnung PflegehelferIn umfasst all jene, denen *„die Durchführung von pflegerischen*

Maßnahmen per Anordnung und Aufsicht des gehobenen Dienstes für Gesundheits- und Krankenpflege" [ÖBIG 2006, 12f.] obliegt.[75]
Als zwei wesentliche Arbeitsbereiche für Pflegekräfte sind die Krankenanstalten und Alten- und Pflegeheime zu nennen. In Österreich gibt es laut Broschüre „Altenheime und Pflegeheime in Österreich" zum Stichtag 31.01.2004 insgesamt 749 Heime[76]. Nicht in dieser Zahl erfasst und damit unberücksichtigt sind Heime, die behinderte Menschen betreuen, aber auch Wohnformen für Senioren ohne Betreuung. [vgl. Bundesministerium für Soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz 2005a; Bundesministerium für Soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz 2005b; Bundesministerium für Soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz 2005c] Von dieser Zahl wurde in der Befragung ausgegangen. Die Zahl der Krankenanstalten beläuft sich laut Broschüre des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen zum Stichtag 01.01.2007 auf 266. Diese Auflistung beinhaltet alle allgemeinen Krankenanstalten, Sonderkrankenanstalten, Heime für Genesende, Pflegeanstalten für chronisch Kranke, Gebäranstalten und Entbindungsheime und Sanatorien und somit alle bettenführenden Krankenhäuser. Nicht in dieser Grundgesamtheit inkludiert sind krankenanstaltenrechtlich genehmigte Einrichtungen im ambulanten Versorgungsbereich. [vgl. Bundesministerium für Gesundheit und Frauen 2006] Damit besteht die Grundgesamtheit insgesamt aus rund 1015 Einrichtungen.

5.3.3 Instrumente der Datenerhebung

Die Daten zur Beschäftigung von Pflegekräften, sowohl von jenen, die in Österreich ihre Ausbildung, als auch von jenen, die im Ausland ihre Ausbildung absolvierten, wurden mittels einer schriftlichen Befragung erhoben. Die Fragebögen wurden den einzelnen Einrichtungen per Post zugesendet. Die Vorteile dieser Art der Befragung bestehen sowohl im deutlich geringeren Aufwand als auch im gestrafften Ablauf. Des Weiteren gibt es geringe Probleme, was die Erreichbarkeit der Zielpersonen betrifft. Hinzu kommt,

75 Eine genauere Charakterisierung erfolgte bereits in Kapitel 1.3.2. Es soll an dieser Stelle noch einmal darauf hingewiesen werden, dass als Sammelbegriff für diese beiden Berufsfelder die Bezeichnung Pflegekräfte gewählt wurde.

76 In der Broschüre wurde auf 750 Heime verwiesen, jedoch wurden nur 749 ausgewiesen.

dass es geografisch wie zeitlich – sowohl von Seite der befragten Person als auch jener des Interviewers – keine Einschränkungen gibt. Ein weiterer Vorteil dieser Erhebung besteht in den nicht vorhandenen externen Effekten, die durch den Interviewer auftreten können. Abschließend begründet sich ein Vorteil auch in der Gestaltung des Fragebogens. Dieser kann sowohl visuelle Unterstützungen als auch längere und ähnliche Fragenkomplexe beinhalten, da diese nicht vorgelesen werden müssen. Diese Art der Befragung unterliegt jedoch auch Nachteilen. So muss die Grundgesamtheit bekannt sein. Zusätzlich besteht das Problem der Rücklaufquote, die deutlich geringer sein kann als bei anderen Erhebungsmethoden. Außerdem kann es zu einem Verzerrungseffekt kommen. Dieser tritt auf, wenn aufgrund der postalischen Zusendung der Schein einer behördlichen Anordnung erweckt wird. Damit kann einerseits eine Verbindlichkeit der Beantwortung erreicht werden, andererseits jedoch auch die Angst vor einer Kontrolle. Letztendlich kann die Befragungssituation nicht kontrolliert werden. Man kann somit nicht feststellen, wer den Fragebogen beantwortet hat beziehungsweise ob die Fragen verständlich waren. [vgl. Scholl 2003, 47ff.]

Um die Verständlichkeit der Fragen, des Aufbaus und die Vermittlung des Ziels der Befragung zu gewährleisten und eine hohe Rücklaufquote sicherzustellen, wurden Pretests durchgeführt. Es wurden eine Befragung bei einer Krankenanstalt persönlich und weitere drei telefonische Pretests mit Personen, die den Fragebogen bereits zuvor erhalten hatten, durchgeführt. Außerdem wurde eine Ansprechperson für Fragen und Rückmeldungen am Fragebogen angeführt.

Der Fragebogen wurde für Krankenanstalten und Alten- und Pflegeheime getrennt voneinander erstellt. Beide Fragebögen waren einheitlich in drei Abschnitte unterteilt, damit ein späterer Vergleich durchgeführt werden kann. Im ersten wurde das Organisationsprofil erfragt. Dies beinhaltete sowohl Fragen nach dem Träger, nach der Bettenanzahl (im Fragebogen für Alten- und Pflegeheime wurde unterschieden zwischen Wohn-, Pflege- und Pflegewohnplätzen), nach dem Bundesland, in dem sich die Einrichtung befindet, und nach der Postleitzahl. Im Fragebogen für Krankenanstalten wurde zusätzlich nach dem Krankenanstaltentyp gefragt. Im zweiten Abschnitt wurde nach der Anzahl von Männern und Frauen, die Vollzeit (mehr als 35 Stunden) und Teilzeit (35 Stunden oder weniger) im Bereich gehobene

Dienste für Gesundheits- und Krankenpflege und Pflegehilfe in der jeweiligen Einrichtung tätig sind. Im abschließenden Teil wurde schließlich nach der Anzahl an Männern und Frauen, die in den beiden Bereichen tätig sind, aber nicht in Österreich ausgebildet wurden, gefragt. Hierbei wurde eine Einteilung in Personen, die in der Europäischen Union, und Personen, die in einem Drittstaat ausgebildet wurden[77], vorgenommen. Es wurden für erstere acht Länder (Bulgarien, Deutschland, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechische Republik, Ungarn und Rumänien) und für die Drittstaaten fünf Länder (Bosnien und Herzegowina, Kroatien, Mazedonien, Serbien und Montenegro[78], die Philippinen) vorgegeben. Abschließend gab es die Möglichkeit, noch weitere Herkunftsländer anzugeben. Damit wurde eine vollständige Erhebung aller Herkunftsländer gewährleistet. Dieser Abschnitt wurde sowohl für Frauen als auch für Männer getrennt erfragt. Zusätzlich wurde nach dem Tätigkeitsbereich unterschieden.

5.3.4 Beschreibung des Datensatzes

Alten- und Pflegeheime

Es wurde von einer Grundgesamtheit von 749 Alten- und Pflegeheimen ausgegangen, die postalisch befragt wurden. Zwölf Fragebögen wurden jedoch wieder per Post mit dem Vermerk „verzogen" zurückgesandt. Diese wurden schließlich von der Grundgesamtheit herausgenommen. Tabelle 19 gibt einen Überblick über die einzelnen Alten- und Pflegeheime in den verschiedenen Bundesländern. Die Verteilung zeigt weiters, dass es die meisten Einrichtungen – rund 21 % – in der Steiermark gibt, jedoch die meisten Betten in Wien angeboten werden. Zum Vergleich: In Wien bieten die Alten- und Pflegeheime durchschnittlich 249 Betten pro Einrichtung an, in der Steiermark 57 Betten. Die geringste Dichte an Betten findet man in Vorarlberg mit rund 38.

Es wurden 270 Fragebögen beantwortet und zurückgesendet. Dies entspricht 301 Alten- und Pflegeheimen. Einige Fragebögen wurden für mehrere Heime

77 Zur Europäischen Union wurden all jene Länder gezählt, die zum Zeitpunkt der Erhebung bereits beigetreten waren. Dies inkludiert auch jene Länder, die 2007 der Europäischen Union beigetreten sind.

78 An dieser Stelle wurde keine Trennung der beiden Länder vorgenommen, da die Trennung erst im Laufe des Jahres 2006 erfolgte und Ziel dieses Fragebogens die Ermittlung der Migration von Pflegekräften zum Zeitpunkt 31.12.2006 war.

zusammen ausgefüllt. Schließlich konnten weitere 30 Fragebögen nicht in die Berechnungen eingehen. Die Gründe dafür waren unter anderem, dass keine Anzahl an Betten angegeben wurde oder vermerkt wurde, dass es für die Einrichtung nicht möglich ist, Angaben zur Anzahl an ausländischem Personal zu machen. Weitere vier Fragebögen beinhalteten auch Angaben zur Altenfachbetreuung, die nicht gefragt waren. Zusätzlich wurde die Annahme getroffen, dass es sich, wenn die Fragen zum ausländischen Personal nicht ausgefüllt oder durchgestrichen wurden, hierbei um eine Antwortverweigerung handelt. Abschließend wurde ein Fragebogen herausgenommen, der keine plausiblen Angaben über das Personal beinhaltete. Somit gehen in die Berechnung 240 Fragebögen beziehungsweise 271 Heime ein (siehe Tabelle 20).

Tabelle 19: Alten- und Pflegeheime in Österreich

Bundesländer	Alten- und Pflegeheime[79]	Alten- und Pflegeheime (verzogen)	Alten- und Pflegeheime (befragt)	Anteil der befragten Alten- und Pflegeheime	Bettenanzahl (befragt)	Anteil der Bettenanzahl
Burgenland	28	1	27	4 %	1.517	2 %
Kärnten	60		60	8 %	4.165	6 %
Niederösterreich	102	3	99	13 %	10.070	15 %
Oberösterreich	116	1	115	16 %	11.553	17 %
Salzburg	75		75	10 %	5.041	7 %
Steiermark	157	4	153	21 %	8.706	13 %
Tirol	80	2	78	11 %	5.163	8 %
Vorarlberg	52		52	7 %	1.975	3 %
Wien	79	1	78	11 %	19.385	29 %
Summe	**749**	**12**	**737**	**100 %**	**67.575**	**100 %**

[Eigene Berechnungen]

79 Anzahl der Altenheime laut Broschüre „Altenheime und Pflegeheime in Österreich" (Stand: 31.12.2004). [Bundesministerium für Soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz 2005a; Bundesministerium für Soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz 2005b; Bundesministerium für Soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz 2005c]

Tabelle 20: Rücklauf und Anzahl der Fragebögen in der Hochrechnung

	Anzahl der Fragebögen	Anzahl der Alten- und Pflegeheime
Rücklauf	270	301
– keine Bettenangabe	1	1
– keine Angabe zum Personal, das im Ausland ausgebildet wurde, möglich	3	3
– Angabe von Altenfachbetreuung	4	4
– keine Angabe zum Personal, das im Ausland ausgebildet wurde	21	21
– keine plausiblen Angaben	1	1
Anzahl der Fragebögen	**240**	**271**

[Eigene Berechnungen]

Tabelle 21: Detaillierte Angaben über die Stichprobe für die Hochrechnung bei Alten- und Pflegeheimen

Bundesländer	Grundgesamtheit	Stichprobe (Hochrechnung)	Anteil	Bettenanzahl laut Grundgesamtheit (31.01.2004)[80]	Bettenanzahl laut Stichprobe (31.12.2006)	Anteil
Burgenland	27	11	41 %	1.517	754	50 %
Kärnten	60	20	33 %	4.165	1.560	37 %
Niederösterreich	99	49	49 %	10.070	5.265	52 %
Oberösterreich	115	31	27 %	11.553	3.039	26 %
Salzburg	75	30	40 %	5.041	1.873	37 %
Steiermark	153	50	33 %	8.706	2.869	33 %
Tirol	78	28	36 %	5.163	2.435	47 %
Vorarlberg	52	15	29 %	1.975	830	42 %
Wien	78	37	47 %	19.385	10.917	56 %
	737	271	37 %	67.575	29.542	44 %

[Eigene Berechnungen]

80 Es wird davon ausgegangen, dass sich die Bettenzahl seit dem Stichtag 31.01.2004 nur marginal verändert hat.

Tabelle 21 gibt einen Überblick über die Anteile der Stichprobe an der Grundgesamtheit – sowohl auf Basis von Einrichtungen als auch auf Basis der Bettenanzahl –, aufgeschlüsselt nach den Bundesländern. So gehen Daten von 37 % der Alten- und Pflegeheime in die Hochrechnung ein. Aufgeschlüsselt nach Bettenanzahl, gehen Daten von 44 % ein. Eine besonders gute Datengrundlage konnte in Wien und Niederösterreich erzielt werden.

Krankenanstalten

Ausgegangen wurde von 266 Krankenanstalten laut Broschüre. Fünf Krankenanstalten wurden aus der Statistik herausgenommen, da ein Fragebogen zurückgesendet wurde mit dem Vermerk „verzogen", weitere vier Krankenanstalten haben keine Angaben zur Grundgesamtheit getätigt. Betrachtet man die regionale Verteilung, so werden die meisten Einrichtungen in der Steiermark, die meisten Betten jedoch in Wien angeboten. In Wien haben die Einrichtungen durchschnittlich 337 Betten, im Vergleich dazu in Salzburg nur 165 Betten (siehe Tabelle 22).

Tabelle 22: Krankenanstalten in Österreich

Bundesländer	Krankenanstalten (Stand: 01.01.2007)	Krankenanstalten (verzogen oder keine Angabe zur Bettenanzahl)	Krankenanstalten (befragt)	Anteil	Bettenanzahl (befragt)	Anteil
Burgenland	9	0	9	3 %	1.703	3 %
Kärnten	26	0	26	10 %	5.142	8 %
Niederösterreich	41	1	40	15 %	10.078	16 %
Oberösterreich	36	0	36	14 %	10.507	17 %
Salzburg	29	0	29	11 %	4.792	8 %
Steiermark	54	4	50	19 %	10.454	17 %
Tirol	20	0	20	8 %	4.793	8 %
Vorarlberg	12	0	12	5 %	2.174	3 %
Wien	39	0	39	15 %	13.135	21 %
Summe	266	5	**261**	**100 %**	**62.778**	**100 %**

[Eigene Berechnungen]

Es wurden 73 Fragenbögen ausgefüllt und zurückgesendet. Davon fehlte in einem Fragebogen die Bettenangabe. Ein weiterer Fragebogen beinhaltete nur eine Gesamtangabe des Personals, das im Ausland ausgebildet wurden, und keine detaillierten Angaben darüber, wie viele Frauen und Männer, wie viele im Bereich gehobene Dienste für Gesundheits- und Krankenpflege und Pflegehilfe beziehungsweise wie viele mit Teilzeit oder Vollzeit tätig sind. Somit enthält der Datensatz 71 Fragebögen, die 71 Einrichtungen entsprechen und in die Hochrechnungen eingehen (siehe Tabelle 23).

Tabelle 23: Rücklauf und Anzahl der Fragebögen in der Hochrechnung

	Anzahl der Fragebögen
Rücklauf	73
– keine Bettenangabe	1
– keine detaillierte Angabe über das Personal, das im Ausland ausgebildet wurde	1
Anzahl der Fragebögen, die in die Hochrechnung eingehen	**71**

[Eigene Berechnungen]

Tabelle 24: Detaillierte Angaben über die Stichprobe für die Hochrechnung bei Krankenanstalten

Bundesländer	**Grundgesamtheit**	**Stichprobe**	**Anteil**	**Bettenanzahl (Stichtag 01.01.2007)**	**Bettenanzahl Stichprobe (Stichtag: 31.12.2006)**	**Anteil**
Burgenland	9	5	56 %	1.703	1.067	63 %
Kärnten	26	4	15 %	5.142	518	10 %
Niederösterreich	40	11	28 %	10.078	2.539	25 %
Oberösterreich	36	9	25 %	10.507	2.915	28 %
Salzburg	29	7	24 %	4.792	763	16 %
Steiermark	50	15	30 %	10.454	2.513	24 %
Tirol	20	6	30 %	4.793	1.304	27 %
Vorarlberg	12	2	17 %	2.174	359	17 %
Wien	39	12	31 %	13.135	2.806	21 %
Summe/Anteil	**261**	**71**	**27 %**	**62.778**	**14.784**	**24 %**

[Eigene Berechnungen]

Ein regionaler Vergleich der Stichproben und der Grundgesamtheit wird in der Tabelle 24 dargestellt. Demnach werden Daten von 27 % der Einrichtungen beziehungsweise Daten von 24 %, ausgehend von der Bettenanzahl, in die Hochrechnung eingehen. Die beste Datengrundlage findet sich für das Burgenland. Dabei zeigt sich, dass größere Einrichtungen weniger oft den Fragebogen ausgefüllt haben. Dies lässt sich zurückführen auf die doch sehr aufwendige Durchsicht der Personaldaten, da diese Zahlen nicht in jährlichen Statistiken erhoben werden (siehe Tabelle 24).

5.3.5 Hochrechnung

Ein Ziel der Befragung war es, die quantitativen Dimensionen der Beschäftigung von Pflegekräften, die im Ausland ausgebildet wurden, zu ermitteln. Ausgegangen wird dabei von der unter 5.3.4 beschriebenen Grundgesamtheit. Mithilfe von Gewichtungsfaktoren soll auf die quantitative Dimension hochgerechnet werden. Zu diesem Zweck wird ein Vergleich der zentralen Werte der Grundgesamtheit mit jenen Werten der Stichprobe vorgenommen, um mögliche Verzerrungen der Stichprobe gegenüber der Grundgesamtheit zu korrigieren. Der Gewichtungsfaktor wird errechnet, indem der Quotient zwischen Soll- und Istwerten ermittelt wird – G_i = Soll/Ist –, wobei der Sollwert, jenem Wert der Grundgesamtheit und der Istwert jenem Wert der Stichprobe entsprechen. [vgl. Rösch 1994] Auf Basis dieses Verfahrens werden die fehlenden Daten hochgerechnet. Ausgegangen wurde sowohl bei Alten- und Pflegeheimen wie bei Krankenanstalten von der Bettenanzahl und den jeweiligen Trägern der Einrichtung.

Tabelle 25 gibt Aufschluss über die einzelnen Gewichtungsfaktoren bei Alten- und Pflegeheimen. Diese wurden ermittelt, indem der Quotient zwischen Gesamtbettenanzahl und Stichprobenanzahl je nach Trägern ermittelt wurde. Es wurde unterschieden zwischen Forprofit (FPO), konfessionellen, Nonprofit (NPO) und öffentlichen Trägern. Für die Berechnungen wurden die Einrichtungen mit konfessionellen und Nonprofit-Trägern zu einer Kategorie zusammengefasst. Besonderheiten ergeben sich in Oberösterreich, Vorarlberg und Wien. In Oberösterreich beträgt der Anteil der Bettenanzahl mit einem Forprofit-Träger nur 2 %. In Vorarlberg und Wien nehmen die Anteile der Forprofit-Träger 8 % beziehungsweise 7 % ein. Der Rücklauf war in allen drei Fällen zu gering, um einen entsprechenden Gewichtungs-

faktor berechnen zu können. Es wurde daher in diesen Bundesländern nur zwischen privaten und öffentlichen Trägern unterschieden.

Tabelle 25: Gewichtungsfaktoren für Alten- und Pflegeheime

Bundesland	Träger	Faktor	Bundesland	Träger	Faktor
Burgenland	Forprofit	4,78	Steiermark	Forprofit	3,12
	Konfessionell/Nonprofit	1,72		Konfessionell/Nonprofit	2,39
	Öffentlich	2,00		Öffentlich	3,31
Kärnten	Forprofit	7,20	Tirol	Forprofit	1,38
	Konfessionell/Nonprofit	1,24		Konfessionell/Nonprofit	2,11
	Öffentlich	5,29		Öffentlich	2,21
Niederösterreich	Forprofit	1,53	Vorarlberg	Konfessionell/Nonprofit	3,09
	Konfessionell/Nonprofit	3,09		Öffentlich	2,00
	Öffentlich	1,78	Wien	Konfessionell/Nonprofit/ Forprofit	1,48
Oberösterreich	Konfessionell/Nonprofit/ Forprofit	2,64		Öffentlich	6,36
	Öffentlich	4,17			
Salzburg	Forprofit	1			
	Konfessionell/Nonprofit	2,16			
	Öffentlich	2,90			

[Eigene Berechnungen]

Die Vorgehensweise für die Berechnung der Gewichtungsfaktoren für Krankenanstalten gleicht der der Alten- und Pflegeheime. So wurde auch in diesem Fall der Quotient zwischen der Gesamtbettenzahl und Stichprobenbettenanzahl gebildet. Es wird unterschieden zwischen öffentlichem Sektor (Bund, Länder, Gemeinden), geistlichen Orden, Nonprofit-Trägern, Forprofit-Trägern und der Sozialversicherung als Träger. Die Einteilung wurde hier etwas anders gewählt, da im Gegensatz zu der Berechnung von Alten- und Pflegeheimen der Rücklauf eine einheitliche und detaillierte Vorgehensweise nicht ermöglicht. Dementsprechend wurde von der Einteilung in private Träger (inkludiert geistliche Orden, Nonprofit und Forprofit), öffentliche Träger und jene der Sozialversicherung ausgegangen.

Tabelle 26: Gewichtungsfaktoren bei den Krankenanstalten

Bundesland	Träger	Faktor	Bundesland	Träger	Faktor
Burgenland	Öffentlich	1,46	Steiermark	Öffentlich	5,34
	Sozialversicherung	1,04		Sozialversicherung	2,40
	Geistlicher Orden/ Nonprofit	3,49		Geistlicher Orden/ Nonprofit/Forprofit	3,35
Kärnten (< 500 Betten)	Öffentlich/Sozial-versicherung	4,77	Tirol	Öffentlich/Sozial-versicherung	3,97
	Geistlicher Orden/ Nonprofit/Forprofit	6,01		Geistlicher Orden/ Nonprofit/Forprofit	2,69
Niederösterreich	Öffentlich	4,58	Vorarlberg	Öffentlich	6,90
	Sozialversicherung	2,90		Geistlicher Orden/ Nonprofit/Forprofit	1,88
	Geistlicher Orden/ Nonprofit/Forprofit	2,36	Wien	Öffentlich	7,30
Oberösterreich	Öffentlich	3,70		Sozialversicherung	3,42
	Sozialversicherung	3,48		Geistlicher Orden/ Nonprofit/Forprofit	2,79
	Geistlicher Orden/ Nonprofit/Forprofit	3,53			
Salzburg	Öffentlich/Sozialversiche-rung/Geistlicher Orden/ Nonprofit/Forprofit	6,28			

[Eigene Berechnungen]

Die Berechnung auf dieser Basis erfolgte für die Bundesländer Burgenland[81], Niederösterreich, Oberösterreich, Steiermark, Vorarlberg[82] und Wien. In Kärnten wurde zwischen öffentlichem Träger/Sozialversicherung und privaten Trägern unterschieden. Zusätzlich wurden nur jene Anstalten hochgerechnet, die weniger als 500 Betten anbieten. Die zwei Anstalten, die mehr als 500 Betten anbieten, wurden auf Basis der drei großen Krankenanstalten (mehr als 500 Betten) in Oberösterreich geschätzt. Demnach sind 7 % der Pflegekräfte, die in solchen großen Krankenanstalten in diesem Bundesland tätig sind, im Ausland ausgebildet. Begründet wird diese Vorgehensweise damit, dass nur eine weitere große Krankenanstalt aus Wien in der Stichprobe zu finden ist und Wien aufgrund des hohen Anteils eine Ausnahme

81 Im Burgenland gibt es keine Krankenanstalt mit einem Forprofit-Träger.
82 In Vorarlberg gibt es keine Krankenanstalt eines Sozialversicherungsträgers.

bildet und daher nicht als Grundlage für Kärnten herangezogen werden kann. Einen weiteren Sonderfall bildet Salzburg. Hier konnte aufgrund der geringen Rücklaufquote nur auf Basis aller Träger hochgerechnet werden. In Tirol macht der Anteil der Betten, die einem Forprofit-Träger unterliegen, nur 3 % aus. Von diesen Einrichtungen hat keine geantwortet, wodurch aufgrund des doch geringen Anteils hier die Annahme getroffen wurde, dass diese Einrichtungen sich ähnlich verhalten wie jene, die einem privaten Träger unterliegen.

5.3.6 Herkunftsländer von Pflegekräften

Auf Basis der unter 5.3.3 bis 5.3.5 beschriebenen Vorgangsweise erhält man die folgenden Ergebnisse für Alten- und Pflegeheime und Krankenanstalten. Ausgangspunkt sind die laut Befragung und folgender Hochrechnung ermittelten rund 85.000 Pflegekräfte – gehobene Dienste für Gesundheits- und Krankenpflege und Pflegehilfe –, die in Österreich in Alten- und Pflegeheimen und in Krankenanstalten per 31.12.2006 tätig waren. Davon sind rund 7500 Personen nicht in Österreich ausgebildet worden. Dies entspricht einem Anteil von 8,9 %. Die wichtigsten Herkunftsländer sind Deutschland, die Philippinen, die Slowakei, Polen, die Tschechische Republik, Bosnien und Herzegowina, Indien und Kroatien. Damit werden rund 79 % der Herkunftsländer abgedeckt, und es wird bereits offensichtlich, dass die innereuropäische Wanderung, mit Ausnahme der Philippinen und Indien, für Österreich einen besonderen Stellenwert hat.

Herkunftsländer – Alten- und Pflegeheime

Die Hochrechnung der Daten für Alten- und Pflegeheime erfolgte auf Basis der unter 5.3.5 angeführten Gewichtungsfaktoren. Diese lagen aufgrund der guten Rücklaufquote, bis auf zwei Ausnahmen (in Kärnten wurden die Forprofit-Heime mit einem Faktor von 7,2 und in Wien die öffentlichen Heime mit 6,36 hochgerechnet), unter fünf. Damit kann grundsätzlich davon ausgegangen werden, dass diese Berechnungen der realen Verteilung sehr nahe kommen.

Die Hochrechnung zeigt auf, dass per 31.12.2006 24.635 Personen in Alten- und Pflegeheimen in den gehobenen Diensten für Gesundheits- und Krankenpflege und Pflegehilfe tätig waren. Davon waren 10,5 % nicht in

Österreich ausgebildet worden. Einen besonders hohen Anteil haben das Burgenland, Niederösterreich und Wien. Ausgehend von den ausländischen Pflegekräften kamen zum Zeitpunkt der Erhebung 62 % aus der Europäischen Union und 38 % aus Drittstaaten. Einen deutlich höheren Anteil an Pflegekräften aus den EU-Staaten haben das Burgenland, Niederösterreich und Oberösterreich. Im Gegensatz dazu verzeichnet Salzburg einen relativ hohen Anteil an Personen aus den Drittstaaten. Betrachtet man die Herkunftsländer im Detail, so lässt sich erkennen, dass die meisten Pflegekräfte aus der Slowakei kommen und vor allem in den Grenzbundesländern zur Slowakei tätig sind. Weitere Herkunftsländer sind Deutschland, Bosnien und Herzegowina, Polen und die Tschechische Republik. Nicht übersehen werden darf auch der relativ hohe Anteil von Pflegekräften von jeweils 7 % aus Indien und von den Philippinen. Auffallend in der detaillierten Betrachtung ist die Konzentration bestimmter Herkunftsländer in den einzelnen Bundesländern. In diesem Zusammenhang ist vor allem die geografische Nähe zu bestimmten Grenzländern zu sehen. Dies zeigt sich besonders anschaulich an den beiden Bundesländern Burgenland und Niederösterreich, die besonders hohe Konzentrationen von Pflegekräften aus Grenzländern aufweisen. Im Burgenland wird ein relativ hoher Anteil an Pflegekräften aus Ungarn verzeichnet. Hingegen zeigt die Statistik (siehe Tabelle 27), dass für andere Bundesländer wie Salzburg oder Kärnten Ungarn als Herkunftsregion kaum ins Gewicht fällt. In Niederösterreich zeigt sich ein sehr ähnliches Bild in Verbindung mit der Slowakei, die in diesem Bundesland ein wichtiges Herkunftsland ist, jedoch im Gegensatz dazu in Tirol und Vorarlberg nur eine untergeordnete Rolle spielt. Damit zeigt sich, dass bestimmte Herkunftsländer, obwohl sie in der gesamtösterreichischen Betrachtung als ein wichtiges Herkunftsland zuvor genannt wurden, in manchen Bundesländern verstärkt und in anderen kaum oder nicht vertreten sind (siehe Tabelle 27).

Tabelle 27: Herkunftsländer von Pflegekräften in Alten- und Pflegeheimen

	Österreich	Burgenland	Kärnten	Niederösterreich	Oberösterreich	Salzburg	Steiermark	Tirol	Vorarlberg	Wien
Anteil am Gesamtpersonal	**10,5 %**	**17,2 %**	**8,3 %**	**17,2 %**	**2,6 %**	**7,2 %**	**5,3 %**	**7,1 %**	**9,2 %**	**19,8 %**
Aus der EU										
Bulgarien	2 %	0 %	0 %	2 %	6 %	0 %	6 %	0 %	0 %	1 %
Deutschland	12 %	8 %	33 %	4 %	30 %	27 %	17 %	36 %	46 %	4 %
Polen	8 %	0 %	2 %	7 %	0 %	0 %	1 %	2 %	3 %	16 %
Slowakei	21 %	21 %	13 %	37 %	3 %	4 %	9 %	0 %	0 %	22 %
Slowenien	2 %	5 %	2 %	0 %	6 %	0 %	18 %	4 %	0 %	0 %
Tschechische Republik	8 %	2 %	6 %	13 %	29 %	0 %	5 %	5 %	0 %	4 %
Ungarn	4 %	51 %	0 %	4 %	3 %	0 %	0 %	1 %	2 %	2 %
Rumänien	3 %	4 %	0 %	3 %	3 %	0 %	7 %	1 %	2 %	2 %
Rest	2 %	0 %	0 %	0 %	6 %	3 %	2 %	8 %	12 %	1 %
Summe	**62 %**	**91 %**	**57 %**	**70 %**	**87 %**	**33 %**	**66 %**	**58 %**	**66 %**	**52 %**
Aus Drittstaaten										
Bosnien und Herzegowina	9 %	3 %	36 %	6 %	6 %	20 %	16 %	14 %	7 %	6 %
Kroatien	6 %	3 %	6 %	1 %	0 %	18 %	6 %	16 %	5 %	8 %
Mazedonien	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	4 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Serbien und Montenegro	5 %	0 %	1 %	7 %	3 %	6 %	6 %	8 %	3 %	4 %
Philippinen	7 %	0 %	0 %	10 %	0 %	14 %	2 %	1 %	5 %	8 %
Indien	7 %	0 %	0 %	3 %	0 %	0 %	0 %	1 %	9 %	16 %
Rest	4 %	2 %	0 %	3 %	3 %	5 %	5 %	3 %	4 %	5 %
Summe	38 %	9 %	43 %	30 %	13 %	67 %	34 %	42 %	34 %	48 %

[Eigene Berechnungen] – Aufgrund von Rundungsdifferenzen kann es zu abweichenden Summenangaben kommen.

Herkunftsländer – Krankenanstalten

Die Hochrechnung der Daten erfolgte im Fall der Krankenhäuser auf die gleiche Weise. Problematisch ist diese Hochrechnung – obwohl sich die Faktoren (siehe Kapitel 5.3.5) durchgehend unter 7,5 befinden – jedoch in einem wesentlichen Punkt, der an dieser Stelle kurz erläutert werden soll. Vergleicht man die Ergebnisse des Gesamtpersonalstandes, die durch die Hochrechnung ermittelt wurden, mit jenen, die in der Statistik Austria [2007b, 428f.] für das Jahr 2006 ausgewiesen werden, kommt es zu starken Abweichungen auf Bundesländerebene, die sich jedoch für Österreich als Gesamtes nicht ergeben. Hier besteht eine Abweichung von 14 % bei gehobenen Diensten für Gesundheits- und Krankenpflege und 10 % bei Pflegehelfern. Es wurde daher eine zweite Hochrechnung anhand der aktuellen Daten der Statistik Austria [2007b, 428f.] durchgeführt. Differenziert wurde nach Beruf – gehobene Dienste für Gesundheits- und Krankenpflege und Pflegehelfer –, Geschlecht und Bundesland. Ausgehend von dieser Differenzierung wurde der angegebene Personalstand (laut Befragung) in Beziehung zum angeführten Personal laut Statistik Austria [2007b, 428f.] gesetzt und dadurch neue Gewichtungsfaktoren berechnet. Hierbei konnten jedoch keine Daten für die Bundesländer Salzburg und Kärnten berechnet werden, wodurch lediglich Teilergebnisse vorliegen. Es konnte festgestellt werden, dass sich an den Aussagen, wer die wichtigsten Herkunftsländer sind, keine anderen Ergebnisse ergaben. Aufgrund der nur mangelnden Möglichkeit einer Hochrechnung in der Kontrollrechnung wurde schließlich, obwohl es zu genannten Abweichungen kommt, der ursprünglichen Vorgehensweise der Vorzug gegeben.

Laut der Hochrechnung waren per 31.12.2006 60.122 Personen in den Bereichen gehobene Dienste für Gesundheits- und Krankenpflege und Pflegehilfe in Krankenanstalten in Österreich tätig. Davon wurden 8,2 % im Ausland ausgebildet. Vergleicht man die einzelnen Bundesländer, so liegen, mit Ausnahme von Wien, alle Bundesländer unter diesem Schnitt. Wien hingegen bildet die große Ausnahme. Der Anteil an Pflegekräften aus dem Ausland beträgt hier 24,3 %. Im Gegensatz dazu verzeichnet das Burgenland einen Anteil von 0 %. Dies scheint nicht realistisch, jedoch nennen alle fünf Krankenanstalten, die den Fragebogen beantwortet retourniert haben, keine Pflegekräfte, die im Ausland ausgebildet wurden. Es lässt sich jedoch

Tabelle 28: Herkunftsländer von Pflegekräften in Krankenanstalten

	Österreich	Burgenland	Kärnten	Niederösterreich	Oberösterreich	Salzburg	Steiermark	Tirol	Vorarlberg	Wien
Anteil am Gesamtpersonal	**8,2%**	**–**	**4,7%**	**4,1%**	**4,9%**	**5,5%**	**2,5%**	**4,6%**	**5,1%**	**24,3%**
Aus der EU										
Bulgarien	1 %	–	0 %	1 %	1 %	0 %	0 %	0 %	0 %	1 %
Deutschland	24 %	–	20 %	19 %	59 %	68 %	27 %	66 %	75 %	10 %
Polen	11 %	–	0 %	5 %	3 %	0 %	2 %	3 %	0 %	16 %
Slowakei	8 %	–	0 %	8 %	4 %	5 %	2 %	1 %	0 %	11 %
Slowenien	3 %	–	0 %	0 %	4 %	0 %	22 %	0 %	0 %	3 %
Tschechische Republik	7 %	–	0 %	32 %	8 %	5 %	12 %	0 %	6 %	6 %
Ungarn	3 %	–	11 %	1 %	1 %	0 %	0 %	0 %	0 %	3 %
Rumänien	2 %	–	0 %	3 %	5 %	5 %	9 %	0 %	0 %	2 %
Rest	1 %	–	0 %	1 %	1 %	5 %	2 %	4 %	0 %	1 %
Summe	**61 %**	**–**	**32 %**	**70 %**	**86 %**	**86 %**	**77 %**	**74 %**	**81 %**	**53 %**
Aus Drittstaaten										
Bosnien und Herzegowina	6 %	–	23 %	2 %	8 %	14 %	10 %	16 %	0 %	3 %
Kroatien	4 %	–	0 %	3 %	4 %	0 %	7 %	1 %	6 %	4 %
Mazedonien	1 %	–	0 %	0 %	0 %	0 %	2 %	0 %	6 %	1 %
Serbien und Montenegro	2 %	–	0 %	0 %	1 %	0 %	4 %	6 %	0 %	3 %
Philippinen	16 %	–	45 %	14 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	21 %
Indien	4 %	–	0 %	8 %	1 %	0 %	0 %	1 %	0 %	5 %
Rest	7 %	–	0 %	3 %	1 %	0 %	0 %	1 %	6 %	10 %
Summe	**39 %**	**–**	**68 %**	**30 %**	**14 %**	**14 %**	**23 %**	**26 %**	**19 %**	**47 %**

[Eigene Berechnungen] – Aufgrund von Rundungsdifferenzen kann es zu abweichenden Summenangaben kommen.

annehmen, dass aufgrund der Daten für den Bereich der Alten- und Pflegeheime dieser Wert unterschätzt wird (siehe Tabelle 27). Daher wurden in der Tabelle keine Werte ausgewiesen. In die Hochrechnung für Österreich gingen jedoch die Daten für das Burgenland mit ein.
Von den Pflegekräften, die im Ausland ausgebildet wurden, kamen 61% aus der Europäischen Union und 39 % aus Drittstaaten, womit deutlich wird, dass die Europäische Union die wesentliche Herkunftsregion darstellt. Von diesem einheitlichen österreichischen Bild weicht lediglich Kärnten ab, das einen ausländischen Pflegekräfteanteil aus Drittstaaten in Höhe von 68 % zu verzeichnen hat (siehe Tabelle 28).
Die meisten ausländischen Pflegekräfte, die in Krankenanstalten tätig sind, kommen aus Deutschland, wobei gerade die angrenzenden Bundesländer, wie Vorarlberg, Tirol und Salzburg, besonders hohe Anteile zu verzeichnen haben. Die weiteren wichtigsten Herkunftsländer sind die Philippinen, Polen, die Slowakei, die Tschechische Republik, Bosnien und Herzegowina, Kroatien und Indien. Die große Zahl an Pflegekräften von den Philippinen erklärt sich durch einen überproportionalen Anteil in den Bundesländern Kärnten, Niederösterreich und Wien. Des Weiteren verzeichnen südliche Bundesländer wie Kärnten und Steiermark einen relativ höheren Anteil aus Bosnien und Herzegowina. Diese südliche Verbindung zeigt sich zusätzlich noch darin, dass die Steiermark einen Anteil von 7 % an ausländischen Pflegekräften aus Kroatien hat. Auch in diesem Kontext zeigt sich, dass geografische Nähe für bestimmte Herkunftsländer einen wesentlichen Einfluss auf die Wahl des „Zielbundeslandes" ausübt (siehe Tabelle 28).

Vergleichende Analyse der Ergebnisse für Krankenanstalten und Alten- und Pflegeheime

Vergleicht man die beiden Arbeitsbereiche – Krankenanstalten und Alten- und Pflegeheime – für Pflegekräfte, so sind die wichtigsten Herkunftsländer für Alten- und Pflegeheime die Slowakei, Deutschland, Bosnien und Herzegowina und Polen und für Krankenanstalten Deutschland, die Philippinen und Polen. Damit zeigt sich, dass Pflegekräfte aus Deutschland und Polen in beiden Bereichen tätig sind, Pflegekräfte aus der Slowakei und Bosnien und Herzegowina „wählen" verstärkt Alten- und Pflegeheime als Arbeitsplatz, Pflegekräfte von den Philippinen Krankenanstalten. Das Wort „wählen"

ist in diesem Zusammenhang bewusst unter An- und Ausführungszeichen gesetzt worden, da es sich hierbei auch um externe Gründe handeln kann und weniger um individuelle Entscheidungen, die eine solche Konzentration erklären. Beeinflussungen können unter anderem auf Anerkennungsmöglichkeiten der Qualifikationen (siehe Kapitel 6), Beschäftigungsmöglichkeiten – bedingt durch zum Beispiel Sprachbarrieren[83], die sich in bestimmten Bereichen stärker auftun – oder aber auf bewusste Rekrutierung durch Landsleute[84] zurückgeführt werden.

Bei näherer Betrachtung der einzelnen Bundesländer lässt sich als Unterschied zwischen den beiden Arbeitsbereichen beispielsweise für Niederösterreich erkennen, dass dieses Bundesland bei Alten- und Pflegeheimen einen Anteil von 17,2 % vorweist, in Krankenanstalten jedoch nur 4,1 %. In diesem Zusammenhang zeigt sich zusätzlich, dass Pflegekräfte aus der Slowakei stärker in Alten- und Pflegeheimen vertreten sind, Pflegekräfte aus der Tschechischen Republik jedoch in Krankenanstalten. Auch für weitere Bundesländer zeigt sich, dass eine starke Konzentration von spezifischen Herkunftsländern auf nur einen Arbeitsbereich vorherrscht. Hier kann wieder auf die möglichen externen Gründe verwiesen werden.

In weiterer Folge stellt sich nun die Frage, wer eigentlich migriert beziehungsweise in welchem Beruf und in welcher Einrichtung diese Pflegekräfte tätig sind.[85] Dass der Beruf der Pflegekraft ein von Frauen dominierter

---

83 Hierbei kann auf die unterschiedlichen Tätigkeitsbereiche von Pflegekräften verwiesen werden, die sich auch je nach Arbeitsbereich sehr stark unterscheiden können. Sprachkompetenzen sind laut österreichischem Gesundheits- und Krankenpflegegesetz wohl eine Voraussetzung für die Berufsberechtigung [vgl. Flemmich, Nöstlinger 2004, 49], jedoch besteht keine genaue Festlegung über das Niveau, wodurch für bestimmte Tätigkeiten ein nicht so hohes und für andere Tätigkeiten ein sehr hohes Niveau eine Voraussetzung darstellt. Es soll darauf hingewiesen werden, dass die Schwerpunkte der Sprachausbildung in den verschiedenen Herkunftsländern sehr unterschiedlich sind. (Eine genaue Betrachtung zu diesem Thema folgt im Kapitel 6.)

84 So kann ein soziales Netzwerk zu einer Konzentration von Pflegekräften aus einem bestimmten Herkunftsland führen, das auch über die Bundesländer hinausreichen kann (siehe Kapitel 6).

85 Im Folgenden werden Auswertungen von Österreich als Gesamtes dargestellt. Eine Betrachtung der einzelnen Bundesländer wird eher vermieden, da zum Beispiel die Zahl an ausländischen männlichen Pflegekräften in manchen Bundesländern sehr gering ist und daher der Aussagewert einzelner Bundesländerdaten nicht sehr groß ist.

ist, zeigt sich auch anhand der wandernden Personen. Nur 12 % der ausländischen Pflegekräfte, die hier in Österreich tätig sind, aber im Ausland ausgebildet wurden, sind Männer, der überwiegende Teil – 88 % – sind Frauen. Diese Verteilung entspricht nicht dem Bild der allgemeinen Migrationsbewegungen. Der Anteil an Frauen an den Migrationsbewegungen wird derzeit auf in etwa 48 % geschätzt [vgl. Zlotnik 2003; Kingma 2006, 11], wobei weitere Literatur auf die nicht dokumentierten Migrationsströme hinweisen, die vor allem Frauen betreffen [vgl. Anthias, Lazaridis 2000, 1]. Allerdings wird jedoch schon seit Längerem ein Trend, der einen steigenden Anteil an migrierenden Frauen feststellt, beobachtet. [vgl. OECD 2001, 23] Differenziert man nun die ausländischen Pflegekräfte nach Geschlecht und nach Herkunftsregion, so zeigt sich, dass bei den ausländischen weiblichen Pflegekräften rund 64 % aus der Europäischen Union – vor allem Deutschland, der Slowakei und Polen – kommen. Weitere 13 % kommen aus Indien. Ganz anders das Bild bei den Männern. Obwohl 22 % der ausländischen männlichen Pflegekräfte aus Deutschland kommen, verteilt sich der überwiegende Anteil von 59 % auf verschiedene Drittstaaten. Zu einem wichtigen Herkunftsland zählt Tunesien, wobei diese Pflegekräfte vor allem in Krankenanstalten in Wien tätig sind. Weitere Herkunftsländer der Männer sind die Philippinen, Bosnien und Herzegowina und Indien.

Die statistischen Auswertungen zeigen des Weiteren, dass die ausländischen Pflegekräfte zu 87 % im Bereich der gehobenen Dienste für Gesundheits- und Krankenpflege tätig sind. Im Vergleich zu den inländischen Pflegekräften, die nur zu 68 % in diesem Bereich tätig sind, ist dies ein sehr viel höherer Anteil. Zurückgeführt werden kann der hohe Prozentsatz ausländischer Pflegekräfte in diesem Bereich unter anderem auf die nicht immer in anderen Ländern existierende vergleichbare Ausbildung zum/zur PflegehelferIn. Des Weiteren wurde für die ausländischen Pflegekräfte aus den neuen EU-Mitgliedstaaten das Anerkennungsverfahren aufgrund des Abkommens, das die gegenseitige Anerkennung der Qualifikationen regelt, erleichtert [vgl. Mossialos et al. 2002, 79]. Dies zeigt sich in den steigenden Zahlen an Berufszulassungen nach EU-Verfahren (siehe Tabellen 51 und 52 und Kapitel 6.1.3). Der hier skizzierte Aspekt der unterschiedlichen Konzentration der gewählten Berufe von ausländischen und inländischen Pflegekräften soll in der Folge auch im Geschlechterkontext Beachtung finden. Ein unverändertes Bild zeigt sich bei

den Ergebnissen, betrachtet man ausschließlich Frauen. Die wesentliche Besonderheit besteht in der näheren Betrachtung der männlichen Pflegekräfte. Demnach sind 59 % der inländischen Pflegekräfte im Bereich der gehobenen Dienste für Gesundheits- und Krankenpflege tätig. Im Vergleich dazu sind männliche Pflegekräfte mit einer Ausbildung im Ausland zu 76 % in diesem Bereich tätig.

Auch bei einer differenzierteren Betrachtung der Berufswahl nach Einrichtungen – Krankenanstalten und Alten- und Pflegeheime – zeigt sich, dass Pflegekräfte mit Ausbildung im Ausland stets mehrheitlich im gehobenen Bereich der Gesundheits- und Krankenpflege tätig sind. Der Unterschied zeigt sich sehr klar in Alten- und Pflegeheimen, wo zu 66 % die inländischen Pflegekräfte im Bereich der Pflegehilfe ihren Beruf ausüben. Eine Darstellung der Zusammensetzung der ausländischen Pflegekräfte findet sich in Tabelle 29. Demnach sind vor allem Pflegekräfte aus der Europäischen Union vermehrt im Bereich der gehobenen Dienste für Gesundheits- und Krankenpflege tätig. Hierbei kann erneut das Argument der leichteren Anerkennungsmöglichkeiten innerhalb der EU angeführt werden (siehe Kapitel 6). Ein nicht so klares Bild zeigt sich für Pflegekräfte aus Drittstaaten, wo zumindest bei Männern der Anteil an Personen im Bereich der Pflegehilfe mehrheitlich gegeben ist. Trotzdem kann festgestellt werden, dass der Anteil der Pflegekräfte im Bereich der gehobenen Dienste für Gesundheits- und Krankenpflege bei ausländischen Pflegekräften höher ist als bei inländischen (siehe Tabelle 29).[86]

Abschließend soll darauf hingewiesen werden, dass Pflegekräfte, die im Ausland ausgebildet wurden – Frauen und Männer gleichermaßen –, zu einem höheren Prozentsatz in Österreich vollzeitbeschäftigt sind. Dies gilt sowohl für Pflegekräfte in Krankenanstalten als auch in Alten- und Pflegeheimen. Eine Begründung kann auf zwei wesentlichen Aspekten aufgebaut werden. Das erste Argument geht zurück auf die arbeitsmarktökonomische Theorie, die sich mit Marktlohn versus Anspruchslohn auseinandersetzt. Der Marktlohn wird dabei durch individuelle Charakteristika und Arbeits-

86 Im Bereich der Krankenanstalten sind sowohl jene MigrantInnen aus den EU-Ländern als auch jene aus Drittstaaten zu mehr als 93 % im Bereich der gehobenen Dienste für Gesundheits- und Krankenpflege tätig. Dieses Ergebnis gilt für Männer und Frauen gleichermaßen. Inländische Pflegekräfte hingegen sind zu 82 % im Bereich der gehobenen Dienste für Gesundheits- und Krankenpflege tätig.

Tabelle 29: Zusammensetzung der ausländischen Pflegekräfte nach Geschlecht, Tätigkeitsbereich und Herkunftsregion in Alten- und Pflegeheimen

	Tätigkeitsbereich	EU	Drittstaaten
Frauen	Gehobene Dienste für Gesundheits- und Krankenpflege	81%	58%
	Pflegehilfe	19%	42%
Männer	Gehobene Dienste für Gesundheits- und Krankenpflege	74%	45%
	Pflegehilfe	26%	55%

[Eigene Berechnungen]

marktsituation bestimmt. Bezug nehmend auf den Anspruchslohn wird angenommen, dass das Individuum die gegebene Zeit nutzenmaximal verteilt. Das Individuum entscheidet schließlich, wie viel Arbeitsleistung angeboten wird. [vgl. Franz 2006, 26f.] Ausgehend von dieser Theorie ist es vor allem für MigrantInnen von entscheidender Bedeutung, eher vollzeitbeschäftigt zu sein, da sie im neuen Land meist erst ihre Existenz aufbauen müssen. Das zweite Argument, das für diese Statistik spricht, kann aus Daten von Eurostat[87] abgelesen werden. Dementsprechend sind in Österreich rund 78 % vollzeitbeschäftigt. In den Ländern der Tschechischen Republik, Polen, der Slowakei und Kroatien sind es über 90 %. Die Differenzierung zwischen Männern und Frauen untermauert diesen Unterschied noch stärker, vor allem vor dem Gesichtspunkt der hohen Dominanz von Frauen im Pflegebereich. Der Unterschied bei den Männern zwischen den Ländern ist eher gering. So sind in Österreich gleich wie in Polen rund 93 % vollzeitbeschäftigt, in der Tschechischen Republik sind es 98 %, in der Slowakei 99 %. Ein ganz anderes Bild zeigt sich bei den Frauen. Sind in Österreich nur 59 % der Frauen vollzeitbeschäftigt, so sind es beispielsweise in Kroatien 90 %, in der Tschechischen Republik 91 % und in der Slowakei sogar 95 %. [Eurostat 2008, zuletzt abgerufen: 30.06.2008] Aufgrund dieser Datengrundlage kann daraus geschlossen werden, dass es in den Herkunftsländern prinzipiell üblich ist, dass auch Frauen vollzeittätig sind. Diese „Gewohnheit" wird somit auch im neuen Heimatland gelebt.

87 Die Daten zeigen das Bild des ersten Quartals für das Jahr 2007 für alle NACE-Wirtschaftszweige (eigene Berechnungen auf Basis der Eurostat-Daten).

5.4 Ein Vergleich der Migrationsdaten

In diesem Abschnitt werden nun die in den Kapiteln 5.1 bis 5.3 vorgestellten Daten unter verschiedenen Gesichtspunkten in Beziehung gesetzt. Hier bietet sich sowohl ein innereuropäischer Vergleich von Migrationsströmen von Pflegekräften an als auch einer der allgemeinen Situation der Migrationsströme nach Österreich: Weicht die allgemeine Situation von der speziellen von Pflegekräften ab? Hierbei muss jedoch stets darauf aufmerksam gemacht werden, dass Vergleiche von Migrationsdaten nur mit sehr viel Vorsicht für Interpretationen herangezogen werden können, da die Datenbasis der einzelnen Länder sehr unterschiedlich ist.
In Tabelle 13 wurden Zahlen der OECD präsentiert, die den Anteil an im Ausland geborenen Pflegekräften am Gesamtpersonal angeben. Somit sind in diesen Daten alle inkludiert, die sowohl im Ausland als auch in den jeweiligen Ländern selbst ihre Ausbildung absolviert haben. Für Österreich zeigt sich hier ein prozentueller Anteil von 14,5 % im Jahr 2000. Laut eigener Erhebung haben im Jahr 2006 in Österreich 8,9 % aller Pflegekräfte ihre Ausbildung im Ausland absolviert. Beide Ergebnisse im Vergleich scheinen sehr logisch. Das würde bedeuten – unter Vernachlässigung der sechsjährigen Zeitspanne –, dass 5,6 % der Pflegekräfte, die in Österreich tätig sind, ihre Ausbildung in Österreich absolviert haben, jedoch im Ausland geboren wurden. Diese Daten können auch noch durch die Statistik aus dem österreichischen Pflegebericht [vgl. ÖBIG 2006] untermauert werden. Demnach hatten rund 10 % der SchülerInnen, die sich in den Jahren 1998 bis 2002 zu PflegehelferInnen in Österreich ausbilden ließen, keine österreichische Staatsbürgerschaft. Im Bereich der allgemeinen Gesundheits- und Krankenpflege waren es rund 4 %. [vgl. ÖBIG 2006, 82] Ein europäischer Vergleich kann nur bedingt beziehungsweise mit einzelnen Ländern durchgeführt werden. Wie unter Abschnitt 5.1 angeführt, gibt es für einige skandinavische Länder, die Niederlande und Irland Daten zu im Ausland ausgebildeten Pflegekräften [vgl. OECD 2007, 169]. Hier zeigt sich, dass Österreich mit einem Anteil von 8,9 % im Vergleich einen relativ hohen Wert aufweist. Lediglich Irland hat einen höheren Anteil [vgl. OECD 2007, 169]. Jedoch muss erneut auf die doch lückenhafte Datengrundlage verwiesen werden.

Was die Migrationsströme nach Österreich betrifft, zeigt Tabelle 15, dass die wesentlichen Wanderungsgewinne, die Österreich im Jahr 2006 zu verzeichnen hatte, auf Personen aus Europa (vor allem aus EU-Staaten) zurückzuführen sind. Auch bei der Betrachtung der Erwerbstätigen wird deutlich, dass der Migrationsstrom aus anderen europäischen Ländern nach Österreich bedeutsam ist. Hierbei zeigt sich jedoch, dass vor allem auch Staatsbürgerinnen und Staatsbürger der Nachfolgestaaten Jugoslawiens (ohne Slowenien) einen wesentlichen Anteil ausmachen. Vergleicht man die zuletzt genannte Statistik mit den neu erhobenen Daten zur Erwerbstätigkeit von Pflegekräften in Österreich – differenziert nach Ausbildungsort –, zeigt sich, dass rund 61 % der Pflegekräfte, die in Österreich in Krankenanstalten und Alten- und Pflegeheimen tätig sind, in einem anderen Land der Europäischen Union ausgebildet wurden. Damit sind dies weit mehr Personen aus dieser Herkunftsregion, als die allgemeine Statistik zu Erwerbspersonen angibt. Des Weiteren muss angemerkt werden, dass im Gegensatz zu den Daten von Steven Simoens und anderen [2005], in der die Dominanz von Bosnien und Herzegowina und Kroatien [vgl. Simoens et al. 2005, 35] aufgezeigt wurde, die neueren erhobenen Daten diese nicht mehr zeigt. Die Begründung kann in den unterschiedlichen Datengrundlagen gesehen werden, aber auch in der Abnahme der Wanderungsgewinne aus dieser Region (siehe Tabelle 15).
Unter Vorbehalt der unterschiedlichen Definitionen, die den statistischen Daten zugrunde liegen, kann gezeigt werden, dass auf Basis der neuen Erhebung von im Ausland ausgebildeten Pflegekräften in Österreich und der in Tabelle 15 aufgezeigten Entwicklung der Wanderungsgewinne die Länder in Europa wesentliche Herkunftsgebiete für Österreich darstellen. Diese Ergebnisse werden den Ausgangspunkt der nun folgenden Analyse bilden, die aufzeigt, aus welchen Ländern MigrantInnen generell und im Speziellen vor allem Pflegekräfte nach Österreich migrieren. Danach wird sich die Analyse der Gründe für Migration mit den Ländern Polen, die Tschechische Republik, die Slowakei, Bosnien und Herzegowina und Kroatien beschäftigen (siehe Kapitel 6).

5.5 Zusammenfassung

Diese Darstellung hat aufgezeigt, dass das empirische Bild der Wanderungsströme sehr vielschichtig ist. So wurde im ersten Teil ausführlich auf die allgemeinen Migrationsströme nach und innerhalb von Europa eingegangen. Migration konzentriert sich besonders auf bestimmte Länder in Europa. Österreich ist eines davon. Wanderungsgewinne verzeichnet Österreich vor allem aus anderen europäischen Ländern. Durch die Erweiterungen der Europäischen Union in den Jahren 2004 und 2007 hat sich das Ausmaß der Migration weiter verstärkt.

Spezifische Daten zu Pflegekräften sind nur vereinzelt vorzufinden. Mit den in Kapitel 5.3.1 angeführten Daten konnte aufgezeigt werden, dass bisherige Einschätzungen problematisch sind und nicht als Grundlage für diese Studie herangezogen werden können. Jedoch dienten sie als Ausgangspunkt für eine neue eigene Erhebung, deren Ziel es war, aufzuzeigen, wie viele Pflegekräfte in Österreich tätig sind, aber im Ausland ausgebildet wurden. Das Ergebnis zeigt, dass die wichtigsten Herkunftsländer Deutschland, die Philippinen, die Slowakei, Polen, die Tschechische Republik, Bosnien und Herzegowina, Indien und Kroatien sind. Rund 79 % kommen aus diesen Ländern, wobei vor allem Europa als Herkunftsregion dominiert. Diese Information wird in der Folge die Grundlage für die Analyse der Gründe für Migration darstellen, die im folgenden Kapitel ausführlich behandelt wird.

6 Die Gründe für Migration – Neue Erhebungen und Analysen

Die wesentlichen Herkunftsländer von Pflegekräften in Österreich sind, wie bereits ausführlich in Kapitel 5.3 dargestellt, Deutschland, die Philippinen, die Slowakei, Polen, die Tschechische Republik, Bosnien und Herzegowina, Indien und Kroatien. Der folgende Diskurs wird sich nur mit den fünf zuletzt genannten Herkunftsländern auseinandersetzen. Damit wird das Ziel verfolgt, Migrationsströme innerhalb bestimmter europäischer Länder in den Mittelpunkt zu stellen. Die Auswahl der Länder wurde von zwei wesentlichen strukturellen Aspekten, unter Vernachlässigung von politischen Konflikten, beeinflusst, die zu unterschiedlichen Zeiten bedeutsam für die Entwicklung des Migrationsstroms waren – einerseits die Gastarbeiterbewegung, andererseits die Erweiterungen der Europäischen Union. Damit kommt es zur Gegenüberstellung vermutlich „neuer" und „alter" Herkunftsländer. Die neuen Herkunftsländer können in den neuen EU-Mitgliedstaaten gesehen werden – in dieser Analyse Polen, die Tschechische Republik und die Slowakei. Mit den „alten" Herkunftsländern werden in dieser Arbeit die südlichen „Nachbarn" – Kroatien und Bosnien und Herzegowina – verstanden. Dies resultiert unter anderem aus den Statistiken von Steven Simoens und anderen [vgl. 2005, 35], die anhand von Eurostat-Labour-Force-Daten auf einen hohen Anteil von Pflegekräften aus dem ehemaligen Jugoslawien und einen relativ geringen Teil aus den neuen EU-Mitgliedstaaten im Jahr 2001 (siehe Kapitel 5.3.1) verweisen konnten. Die neuere Erhebung (siehe Kapitel 5.3.6) zeigt ein genau umgekehrtes Bild, das auch durch allgemeine Wanderungsstatistiken bestätigt wird (siehe Tabelle 15). Trotzdem wird der Begriff „vermutlich" verwendet, da Migrationsströme oft kurzfristig ansteigen oder auch abbrechen. Deutschland als Herkunftsland wird nicht in

die Analyse mit einfließen. Die seit Jahren bestehenden Wanderungsströme zwischen Österreich und Deutschland [siehe zum Beispiel Statistik Austria 2007d, 24; Statistisches Bundesamt 2007, 62] bedürften einer eigenen Analyse, die sich vor allem mit der historischen Verbindung, der kulturellen und der sozialen Nähe der beiden Länder konzentriert auseinandersetzen sollte. Im Folgenden werden nun zuerst, basierend auf dem Konzept in Kapitel 4, die einzelnen Dimensionen und Faktoren, die Migration in der Vergangenheit (siehe die Kapitel 6.1 und 6.2) begründen, analysiert. Die Struktur der Analyse auf den beiden Ebenen unterscheidet sich jedoch. Auf Makro-Ebene werden nicht alle sechs Dimensionen einzeln untersucht. Stattdessen werden diese in drei Gruppen eingeteilt. So werden die ökonomischen und demografischen, sozialen und kulturellen und politischen und legislativen Aspekte jeweils zusammengefasst dargestellt. Begründet wird dies mit den nicht immer klaren Trennungsmöglichkeiten zwischen den besagten Aspekten. Zusätzlich wird stets darauf Bedacht genommen, die zwei südlichen Nachbarn den drei neuen Mitgliedstaaten der Europäischen Union gegenüberzustellen und damit die wesentlichen Unterschiede aufzuzeigen. Im Gegensatz dazu wird auf Mikro-Ebene der Schwerpunkt der Analyse der Vergangenheit auf die Art der Migration gelegt – pendeln die Personen oder haben sie ihren Wohnsitz nach Österreich verlegt (siehe Kapitel 1.3.2)? Dem schließt sich eine Analyse der Gründe für Migration für die Zukunft an. Zusammenfassend kann gesagt werden, dass der Vergleich der beiden Ebenen in der Vergangenheit aufzeigen wird, inwieweit Ergebnisse auf aggregierter Ebene durch individuelle Entscheidungen bestätigt werden können. Die anschließende Analyse der Gründe für die Zukunft wird Aufschluss über die zeitliche Entwicklung geben.

6.1 Die Gründe für Migration – Die Analyse auf Makro-Ebene

Das Ziel der nun folgenden Darstellung ist die Identifizierung der Gründe für Migration mithilfe deskriptiv-statistischer Daten. Ergänzend neben Datenbanken, wie jene von Eurostat, der WHO, der OECD, des wiiw und den nationalen statistischen Ämtern, wird auch Sekundärliteratur herangezogen. Aufgrund des Mangels spezifischer Daten zur Pflegekräftemigration muss in einigen Bereichen auf allgemeines Datenmaterial zurückgegriffen

werden, das trotzdem nicht an Aussagewert verliert, da dieses sowohl einen Indikator für den spezifischen Bereich darstellt als auch das Umfeld der Pflegekräfte beschreibt. Im Folgenden wird nun auf die einzelnen Dimensionen und Faktoren für die Länder eingegangen, wobei der wesentliche Fokus auf der Darstellung der Situation vom Anfang der 1990er Jahre bis heute liegt. Problematisch ist die Datenerhebung vor allem für Bosnien und Herzegowina, da die Daten oftmals nicht zugänglich sind oder nur für die Föderation Bosnien und Herzegowina[88] veröffentlicht werden. Die Spezifikation der Quellen der Daten wird jeweils in der Fußnote kommentiert.

6.1.1 Demografische und ökonomische Dimension

Die Entwicklung der demografischen und ökonomischen Situation der Untersuchungsländer ist in den letzten Jahrzehnten sehr unterschiedlich verlaufen. Die folgenden Abschnitte werden sich mit diesen Veränderungen intensiv auseinandersetzen. Dabei wird im ersten Teil die demografische Dimension anhand der Bevölkerungsentwicklung und -struktur beleuchtet. Der zweite Teil wird sich detailliert der ökonomischen Dimension widmen. Hierbei wird auf die wesentlichen Faktoren Lohn, Beschäftigungsmöglichkeiten beziehungsweise Arbeitslosigkeit, Entwicklung des Gesundheitssystems und die allgemeine wirtschaftliche Situation eingegangen. Die folgende Darstellung wird somit einen ersten Einblick in die Situation der einzelnen Herkunftsländer und Österreichs geben.

Demografische Dimension

Die Bevölkerungsgröße des hier untersuchten Raumes umfasste im Jahr 2007 in etwa 70 Millionen Menschen. Mehr als die Hälfte davon lebte in Polen, weitere 15 % in der Tschechischen Republik und in etwa 12 % in Österreich. Die weiteren drei Länder hatten jeweils einen Anteil von unter 8 %. [eigene Berechnungen auf Basis der Daten des wiiw 2007; der Agencija za Statistiku Bosne i Hercegovine, Juni 2008; der Eurostat 2008; der WHO, June 2008, zuletzt abgerufen: 30.06.2008] In jedem der sechs Länder lag der Anteil der Frauen in etwa bei 51 %. [Eurostat 2008, zuletzt

88 In Bosnien und Herzegowina gibt es mehrere Statistische Ämter, die für die jeweiligen Landesteile Daten erheben. Vor allem für den Landesteil *Föderation Bosnien und Herzegowina* wird umfangreiches statistisches Material veröffentlicht.

abgerufen: 30.06.2008] Die Geburten pro Frau betrugen im Jahr 2005 im Durchschnitt in Polen, der Slowakei und in der Tschechischen Republik 1,25. In Österreich war der Schnitt mit 1,41 Kindern pro Frau etwas höher. [OECD, Oktober 2007, zuletzt abgerufen: 15.02.2008] Die zwei südlichen Herkunftsländer erhoben 1,3 Geburten pro Frau. [vgl. WHO 2007, 78]
Ein wesentlicher demografischer Faktor ist die Bevölkerungsentwicklung. In den EU-27-Ländern kam es zwischen 1980 und 2006 zu einem kontinuierlichen Anstieg der Bevölkerungszahlen. [vgl. Lanzieri 2007; Lanzieri 2008] Unterschiede zeigen sich jedoch in der Bevölkerungsentwicklung, betrachtet man die Länder in der Europäischen Union einzeln. In den neuen EU-Mitgliedstaaten sank die Bevölkerungszahl im Zeitraum von 1990 bis 2005 um nahezu 3 %. Der Trend des Rückgangs ließ sich vor allem in den Ländern Bulgarien und Rumänien erkennen. Stagnierende Zahlen weist andererseits Polen und sogar leicht zunehmend die Slowakei auf. [vgl. Landesmann, Vidovic 2006, 4] Für das ehemalige Jugoslawien lassen sich aufgrund des Krieges und des mangelnden Datenmaterials nur bedingt Aussagen über die Entwicklung der Bevölkerung Anfang der 1990er Jahre treffen. So wird in der Literatur festgehalten, dass im Zeitraum 1991 bis 2001/02 die Bevölkerungszahlen zurückgingen. [vgl. Landesmann, Vidovic 2006, 24] Für den spezifischen Landesteil des ehemaligen Jugoslawien Bosnien-Herzegowina kann dieser Rückgang auch bestätigt werden. [Eurostat 2008, zuletzt abgerufen: 30.06.2008]
Das neuere Datenmaterial in Tabelle 30 zeigt die jüngsten Entwicklungen in den sechs Ländern auf. Das Gesamtwachstum wurde aufgeschlüsselt in das natürliche Bevölkerungswachstum – berechnet aus Geburten- und Sterbedaten – und den Wanderungssaldo. Die Daten im Bereich des Gesamtwachstums zeigen auf, dass Polen eines der Länder ist, das jährlich sukzessive eine Abnahme an Personen zu verzeichnen hat. Dies kann vor allem auf Auswanderung zurückgeführt werden, wobei zusätzlich noch in den Jahren 2002 bis 2005 das natürliche Bevölkerungswachstum negativ war. Österreich zählt, so wie die Slowakei, hingegen zu jenen Ländern, die durchgehend in diesen Jahren ein positives Bevölkerungswachstum zu verzeichnen haben. Das durchgehend negative natürliche Bevölkerungswachstum in Kroatien konnte hingegen in den letzten Jahren nicht immer durch verstärkte Einwanderung ausgeglichen werden. Tabelle 30 zeigt somit auf,

dass die Bevölkerungsentwicklungen in den einzelnen Ländern sehr unterschiedlich stattfinden und klare Strukturen nicht immer gegeben sind.

Tabelle 30: Natürliches Bevölkerungswachstum, berichtigter Wanderungssaldo und Gesamtwachstum der Bevölkerung in ausgewählten Ländern im Zeitraum von 2001 bis 2007

Natürliches Bevölkerungswachstum	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Bosnien und Herzegowina	7.392	5.654	3.477	2.342	225	1.367	-596
Kroatien	-8.559	-10.475	-12.907	-9.449	-9.298	-8.932	-11.668
Österreich	691	2.268	-265	4.676	3.001	3.619	1.625
Polen	4.985	-5.721	-14.158	-7.391	-3.902	4.558	10.647
Slowakei	-844	-691	-517	1.895	955	603	568
Tschechische Republik	-17.040	-15.457	-17.603	-9.513	-5.727	1.390	9.996
Berichtigter Wanderungssaldo	**2001**	**2002**	**2003**	**2004**	**2005**	**2006**	**2007**
Bosnien und Herzegowina	16.058	11.528	3.588	2.776	-107	0	20
Kroatien	14.299	8.611	11.896	11.617	8.281	7.286	5.813
Österreich	43.509	34.761	38.212	61.726	56.400	29.379	31.382
Polen	-16.743	-17.945	-13.765	-9.382	-12.878	-36.134	-20.485
Slowakei	1.012	901	1.409	2.874	3.403	3.854	6.793
Tschechische Republik	-43.070	12.290	25.789	18.635	36.229	34.720	83.945
Gesamtwachstum der Bevölkerung	**2001**	**2002**	**2003**	**2004**	**2005**	**2006**	**2007**
Bosnien und Herzegowina	23.450	17.182	7.065	5.118	118	1.367	-576
Kroatien	5.740	-1.864	-1.011	2.168	-1.017	-1.646	-5.855
Österreich	44.200	37.029	37.947	66.402	59.401	32.998	33.007
Polen	-11.758	-23.666	-27.923	-16.773	-16.780	-31.576	-9.838
Slowakei	168	210	892	4.769	4.358	4.457	7.361
Tschechische Republik	-60.110	-3.167	8.186	9.122	30.502	36.110	93.941

[Quelle: Eurostat 2008, zuletzt abgerufen: 30.06.2008]

Ausgehend vom Gesamtwachstum der Bevölkerung stellt sich in weiterer Folge die Frage, welche Veränderungen in der Bevölkerung bezüglich der Altersstruktur in den letzten Jahren stattfanden. Tabelle 31 zeigt eine Aufschlüsselung der Bevölkerung seit 1985. Hierbei lässt sich eine kontinuierliche Abnahme jener unter 15 Jahren ablesen.[89] Diese Entwicklung ist

89 Für Bosnien und Herzegowina können aufgrund zu weniger Datenpunkte keine Aussagen getroffen werden.

vor allem in Polen, der Slowakei und der Tschechischen Republik sichtbar. Im Gegensatz dazu zeigt sich, dass der Anteil der über 65-jährigen an der Gesamtbevölkerung seit 1985 in allen Ländern anstieg. Von besonderem Interesse ist die Gruppe zwischen 15 und 64 Jahren. Handelt es sich doch um jenen Teil der Bevölkerung, der im erwerbsfähigen Alter ist. Betrachtet man nur den Zeitraum zwischen 1985 und 2007, so zeigt sich, dass der Anteil dieser Bevölkerungsgruppe in Polen, der Slowakei und der Tschechischen Republik anstieg. Bei genauerer Betrachtung erkennt man, dass für diesen Anstieg in der Tschechischen Republik und Polen vor allem die

Tabelle 31: Bevölkerungsstruktur am 1. Januar ausgewählter Jahre

Anteil der Bevölkerung unter 15 Jahren an der Gesamtbevölkerung (%)	1985	1990	1995	2000	2002	2005	2007
Bosnien und Herzegowina	–	–	–	–	18,33	18,09	–
Kroatien	20,9	19,9	19,8	16,4	16,8	16,0	15,6
Österreich	18,4	17,5	17,8	17,1	16,7	16,1	15,6
Polen	25,4	25,3	23,1	19,6	18,4	16,7	15,8
Slowakei	26,4	25,5	22,9	19,8	18,7	17,1	16,1
Tschechische Republik	23,4	21,7	18,9	16,6	15,9	14,9	14,4
Anteil der Bevölkerung zwischen 15 und 64 Jahren an der Gesamtbevölkerung (%)	1985	1990	1995	2000	2002	2005	2007
Bosnien und Herzegowina	–	–	–	–	69,5	67,82	–
Kroatien	68,4	68,5	67,8	67,2	66,9	67,3	67,3
Österreich	67,4	67,6	67,1	67,4	67,9	67,9	67,5
Polen	65,2	64,7	65,9	68,4	69,0	70,2	70,8
Slowakei	64,0	64,3	66,3	68,7	69,9	71,3	72,0
Tschechische Republik	64,8	65,3	68,0	69,6	70,3	71,1	71,2
Anteil der Bevölkerung ab 65 Jahren an der Gesamtbevölkerung (%)	1985	1990	1995	2000	2002	2005	2007
Bosnien und Herzegowina	–	–	–	–	12,17	14,09	–
Kroatien	10,7	11,6	12,3	16,4	15,9	16,8	17,1
Österreich	14,1	14,9	15,1	15,4	15,5	16,0	16,9
Polen	9,4	10,1	10,9	12,1	12,6	13,1	13,4
Slowakei	9,4	10,3	10,8	11,4	11,4	11,6	11,9
Tschechische Republik	11,8	12,5	13,1	13,8	13,9	14,0	14,4

[Quelle: Eurostat 2008, zuletzt abgerufen: 30.06.2008]

Gruppe zwischen 50 und 64 Jahren verantwortlich ist, in der Slowakei die Gruppe von 25 bis 49 Jahren. Geht man von der generellen Entwicklung der Bevölkerung aus, wird klar, dass es in allen Ländern zu einem demografischen Wandel kommt und die Bevölkerung kontinuierlich älter wird. Die Alterslastenquote – Anteil der Bevölkerung im Alter von 65 und mehr Jahren bezogen auf die Bevölkerung im Alter von 15 bis 64 Jahren – stieg seit 1990 in allen Ländern an. Im Gegensatz zur Slowakei, die von 1990 bis 2007 lediglich einen Anstieg von 16 auf 16,5 zu verzeichnen hat, ergibt sich für Kroatien ein Anstieg von 17 auf 25,4. [Eurostat 2008, zuletzt abgerufen: 30.06.2008] Obwohl die Tendenz in allen Ländern die gleiche zu sein scheint, ist es so, dass in manchen Ländern der demografische Alterungsprozess schneller vonstattengeht als in anderen.

Ökonomische Dimension

Ausgehend von der Bevölkerungsentwicklung in den einzelnen Ländern, soll nun auf den primären Arbeitsplatz von Pflegekräften eingegangen werden – das Gesundheitswesen. Hierbei muss jedoch noch einmal darauf hingewiesen werden, dass Datenmaterial, wenn überhaupt, nicht immer für alle Länder verfügbar ist. Demnach werden auch allgemeine Statistiken und Statistiken zum Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen als Gesamtes zur Untermauerung der Argumentationen herangezogen. Ausgangspunkt der Analyse wird eine allgemeine Beschreibung der Situation des Arbeitsmarktes im Pflege- und Gesundheitsbereich sein. Dieser ist jedoch eingebettet in die wirtschaftliche Situation eines Landes, die daher ebenfalls im Folgenden durch einige Indikatoren charakterisiert werden soll. Darauf aufbauend wird auf die Aspekte Beschäftigungsmöglichkeiten und Lohn näher eingegangen.

Entwicklung der Wirtschaft und des Gesundheitssystems

Die mittel- und südosteuropäischen Länder haben in der Vergangenheit mehrere Veränderungen durchlebt. *„The primary feature that Eastern Europe*[90] *inherited from ‚classical socialism' was the Soviet model of public*

90 In der Arbeit von János Kornai und Karen Eggleston [2001] werden unter anderen die Länder Slowakei, die Tschechische Republik, Polen und Kroatien zu Osteuropa gezählt.

provision of medical care" [Kornai, Eggleston 2001, 62]. Auch das Gesundheitssystem war von strikten bürokratischen Hierarchien geprägt. *„Distribution of resources occurred mainly in a direct, physical form, allocated by bureaucratic decisions regarding input quotas, material allocations, and staffing quotas. Decision-making regarding personnel and resources devoted to health was centralized at the highest political levels"* [Kornai, Eggleston 2001, 62]. Dabei wird stets angemerkt, dass das Gesundheitssystem geringste Priorität in der Wirtschaft hatte und es an Ressourcen mangelte, die Qualität der Pflege schlecht war und die technische Ausstattung hinter dem Standard zurückblieb. Dem wird entgegengesetzt, dass *„the population benefited from a relatively comprehensive and effective system of basic public health services and become accustomed to the government serving as a comprehensive, general insurance institution"* [Kornai, Eggleston 2001, 63]. Gesundheitsreformen wurden in Ländern wie dem ehemaligen Jugoslawien und Polen bereits zwischen 1989 und 1990 gestartet. [vgl. Kornai, Eggleston 2001, 63] Die Entwicklung des Gesundheitssystems war vor allem in Südosteuropa nach 1989 geprägt von weitreichenden Reformen in Bezug auf Finanzierung, Organisation und Management. Leider hat der wenig später einsetzende Krieg in Kroatien und Bosnien und Herzegowina die Infrastruktur in weiten Teilen der Länder großteils zerstört. Das Personal wurde entweder getötet oder hat das Land aufgrund des Krieges verlassen. So kam es zu einem Verlust von 30 % des Gesundheitspersonals in diesen Ländern. [vgl. Rechel, McKee 2006, 43ff.] Auch in der Tschechischen Republik [vgl. Rokosová, Háva 2005, 13] und in der Slowakei [vgl. Colombo, Tapay 2003, 13] wurden Anfang der 1990er Jahre Gesundheitsreformen gestartet.

Die gesamte Entwicklung fand während einer Zeit des Umbruchs[91] und dem damit einhergehenden ökonomischen Schock statt. So sank das Bruttoinlandsprodukt bereits während der 1980er Jahre. Diese Entwicklung setzte sich Anfang der 1990er Jahre fort, begleitet von hohen Inflationsraten. Länder wie Polen und die Tschechische Republik konnten jedoch schon ab dem Jahr 1993 eine Verbesserung verzeichnen. [vgl. Healy, McKee 1997, 288] Tabelle 32 zeigt die Entwicklung des Bruttoinlandsprodukts pro Kopf in

91 Die Entwicklung des politischen Systems und die Folgen für die Migration werden in Abschnitt 6.1.3 diskutiert.

KKP in Euro. Hierbei verdeutlichen sich die unterschiedlichen Entwicklungen in den sechs Ländern. Den höchsten Wert kann Österreich verzeichnen – im Zeitraum von 1995 bis 2005 kam es zu einer Steigerung um rund 50 %. In Kroatien, Polen, der Slowakei und der Tschechischen Republik konnte nahezu eine Verdoppelung des Bruttoinlandsprodukts per Kopf in dieser Zeit erreicht werden, ausgehend jedoch von eindeutig niedrigeren Werten.

Tabelle 32: Bruttoinlandsprodukt/Kopf (KKP) in Euro

	1990	1995	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Bosnien und Herzegowina*	–	–	3.730	3.940	4.150	4.270	5.010	5.350	5.810
Kroatien*	6.860	5.740	8.110	8.630	9.320	9.830	10.570	11.150	11.730
Polen*	4.590	6.100	9.190	9.410	9.880	10.140	10.950	11.390	12.430
Österreich**	–	19.900	25.400	25.100	26.100	26.600	27.800	28.900	30.000
Slowakei*	6.460	6.920	9.570	10.370	11.110	11.400	12.220	13.370	14.720
Tschechische Republik*	9.420	10.150	13.040	13.890	14.420	15.220	16.420	17.250	18.560

[Quellen: *wiiw 2007; **Eurostat 2008, zuletzt abgerufen: 30.06.2008]

Wie bereits angesprochen, war Anfang der 1990er Jahre die Inflationsrate (Siehe Tabelle 33) in den als Herkunftsländer identifizierten Ländern sehr hoch. [vgl. Healy, McKee 1997, 288] Die weitere Entwicklung seit 1997 zeigt eine starke Verbesserung der Situation auf. So waren die Inflationsraten der jeweiligen neuen EU-Mitgliedstaaten Mitte der 1990er Jahre im Vergleich zu Österreich noch sehr hoch. Heute hingegen weisen sie ähnliche Werte auf wie Österreich. In Kroatien und in Bosnien und Herzegowina entwickelten sich aber die Inflationsraten sehr unterschiedlich. So wies Kroatien noch 2002 eine sehr geringe Inflationsrate auf, 2006 stieg diese jedoch wieder auf 3,2 % an. In Bosnien und Herzegowina gab es, nach sehr niedrigen Raten zwischen 2002 und 2004, im Jahr 2006 ebenfalls einen starken Anstieg.

Tabelle 33: Inflationsrate (%)

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Bosnien und Herzegowina	–	–	–	4,8	3,1	0,35	0,6	0,4	3,7	7,4	–
Kroatien	–	–	4,0	4,6	3,8	1,7	1,8	2,1	3,3	3,2	–
Österreich	1,2	0,8	0,5	2,0	2,3	1,7	1,3	2,0	2,1	1,7	2,2
Polen	15,0	11,8	7,2	10,1	5,3	1,9	0,7	3,6	2,2	1,3	2,6
Slowakei	6,0	6,7	10,4	12,2	7,2	3,5	8,4	7,5	2,8	4,3	1,9
Tschechische Republik	8,0	9,7	1,8	3,9	4,5	1,4	–0,1	2,6	1,6	2,1	3,0

[Quelle: Eurostat 2008, zuletzt abgerufen: 30.06.2008]

Ähnlich wie die allgemeinen ökonomischen Entwicklungen hat sich das Gesundheitssystem in den einzelnen Herkunftsländern unterschiedlich entwickelt. Die Entwicklungen waren durch Reformen geprägt, die dazu führten, dass das Gesundheitssystem nicht mehr zentralisiert geführt wurde, sondern die Aufgaben verstärkt dezentral zwischen öffentlichen regionalen und lokalen Einrichtungen und autonomen Nonprofitunternehmen aufgeteilt wurden. [vgl. Healy, McKee 1997, 288] Anfang der 1990er Jahre waren die Ausgaben für Gesundheitsdienstleistungen noch gering. [vgl. Healy, McKee 1997, 288] Mitte der 1990er Jahre betrugen die Gesundheitsausgaben in der Slowakei, Polen und der Tschechischen Republik jedoch in etwa bereits 7 % des Bruttoinlandsprodukts. [vgl. Kornai, Eggleston 2001, 60ff.]

Tabelle 34: Gesundheitsausgaben gesamt in Prozent des Bruttoinlandsprodukts

	2000*	2001***	2002**	2003***	2004****	2005*
Bosnien und Herzegowina	7,0	9,1	9,2	9,5	8,3	8,8
Kroatien	9,1	8,4	7,3	7,8	7,7	7,4
Polen	5,5	6,0	6,1	6,5	6,2	6,2
Österreich	10,0	7,4	7,7	7,5	10,3	10,2
Slowakei	5,5	5,6	5,9	5,9	7,2	7,0
Tschechische Republik	6,5	6,9	7,0	7,5	7,3	7,1

[Quellen: * WHO 2008; ** WHO 2005; *** WHO 2006c; **** WHO 2007]

Tabelle 35: Aufschlüsselung der Gesamtgesundheitsausgaben in öffentliche und private Gesundheitsausgaben in den Jahren 2000 und 2005

	Öffentliche Gesundheitsausgaben der Gesamtgesundheitsausgaben		Private Gesundheitsausgaben der Gesamtgesundheitsausgaben	
	2000	2005	2000	2005
Bosnien und Herzegowina	51,8	58,7	48,2	41,3
Kroatien	86,1	81,3	13,9	18,7
Polen	70,0	69,3	30,0	30,7
Österreich	75,9	75,7	24,1	24,3
Slowakei	89,4	74,4	10,6	25,6
Tschechische Republik	90,3	88,6	9,7	11,4

[Quelle: WHO 2008]

Die Ausgaben für Gesundheit entwickelten sich in unterschiedlicher Art und Weise. Tabelle 34 zeigt die Entwicklung der Gesundheitsausgaben seit dem Jahr 2000. Hierbei präsentiert sich ein sehr heterogenes Bild. So schwankten die Gesundheitsausgaben zwischen den sechs Ländern im Jahr 2000 zwischen 5,5 % in der Slowakei und Polen und 10 % in Österreich. Im Jahr 2005 gaben Polen 6,2 %, die Slowakei 7 %, die Tschechische Republik 7,1 %, Kroatien 7,4 %, Bosnien und Herzegowina 8,8 % und Österreich 10,2 % des Bruttoinlandsprodukts für den Gesundheitssektor aus (siehe Tabelle 34). Eine weitere Möglichkeit der Charakterisierung des Gesundheitssystems bietet die Differenzierung der Gesundheitsausgaben in öffentliche und private. Laut den Daten der Weltgesundheitsorganisation sind die Strukturen in den einzelnen Ländern sehr unterschiedlich. Bosnien und Herzegowina verzeichneten demnach den höchsten Anteil an privaten Ausgaben an den gesamten Gesundheitsausgaben. Kroatien und die Tschechische Republik hingegen haben sehr hohe öffentliche Gesundheitsausgaben. Auffallend ist vor allem die Struktur in der Slowakei, die sich innerhalb der fünf Jahre am stärksten verändert hat. Im Jahr 2000 wurden noch rund 90 % der Ausgaben aus öffentlicher Hand bezahlt. Dies reduzierte sich in der Folge, sodass es im Jahr 2005 nur noch rund 75 % waren (siehe Tabelle 35).

Beschäftigungsmöglichkeiten und Arbeitslosigkeit

Ausgehend von den allgemeinen Bevölkerungsentwicklungen in den einzelnen Ländern, muss die Frage über Beschäftigungs- und Erwerbstätigkeit und den dementsprechenden Strukturen aufgeworfen werden. An dieser Stelle gibt es zwei wesentliche Bereiche, die von Relevanz sind. Einerseits die Frage der Art der Beschäftigung von Frauen und Männern und in diesem Kontext die Teilzeittätigkeit, andererseits die Beschäftigung im Bereich des Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesens. Betrachtet man den ersten Aspekt, so lässt sich erkennen, dass prinzipiell *„der Anteil der erwerbstätigen Männer im arbeitsfähigen Alter"* [Europäische Kommission 2008, 53] jenen der Frauen übersteigt. Dies zeigt sich nicht nur für die in Tabelle 36 ausgewählten Länder, sondern auch für viele der EU-Mitglieder. Die niedrigste Beschäftigungsquote bei Frauen hat Bosnien und Herzegowina zu verzeichnen. Hier liegt die Quote, wie auch in der Türkei, bei nur 24 %. Die allgemeine Tendenz zeigt aber, dass gerade die Beschäftigungsquote bei Frauen in den EU-Mitgliedstaaten in den letzten Jahren kontinuierlich anstieg. Ausnahmen waren hierbei die Tschechische Republik – die Quote blieb in etwa gleich – und Polen – die Quote sank leicht. Hingegen konnte beispielsweise Kroatien einen Anstieg verzeichnen. [vgl. Europäische Kommission 2008, 53ff.]

In diesem Zusammenhang ist auch der Anteil an Teilzeittätigkeit[92] zu beachten. Hier zeigt sich, dass Frauen verstärkt in Teilzeit tätig sind, wobei es jedoch große nationale Unterschiede gibt. So verzeichnete die Slowakei im Jahr 2007 einen Anteil von 4,5 % Frauen, die teilzeitbeschäftigt sind. Im Vergleich dazu sind es im selben Jahr in der Tschechischen Republik 8,5 %, in Polen 12,5 %, in Österreich 41,5 % und in Kroatien im Jahr 2006 11,7 % – alles in allem ein sehr heterogenes Bild. Betrachtet man im Gegensatz dazu den Anteil der Männer an Teilzeittätigkeit, so sind die Differenzen nicht so stark ausprägt. Den niedrigsten Anteil hatte wieder die Slowakei im Jahr 2007 mit 1,1 %. Den höchsten Anteil der hier analysierten Länder hatte Kroatien im Jahr 2006 mit 7,5 % (siehe Tabelle 36[93]).

92 Zur Teilzeitbeschäftigung werden laut Eurostat jene Tätigkeiten mit weniger als 35 Stunden pro Woche gezählt. [Eurostat 2008, zuletzt abgerufen: 30.06.2008]

93 Eine Analyse zur Teilzeitbeschäftigung in Bosnien und Herzegowina ist aufgrund des Datenmangels nicht möglich. Für die Föderation Bosnien und Herzegowina wird jedoch ein Anteil von 12,8 % angeführt. [eigene Berechnungen auf Basis der Daten der Federalni Zavod Za Statistiku 2007, 247]

Tabelle 36: Beschäftigungsquote und Teilzeitquote

	Beschäftigungsquote			Teilzeitquote in %		
	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen
Bosnien und Herzegowina*	35,0	46,1	24,0	–	–	–
Kroatien*	55,6	62,0	49,4	9,4	7,5	11,7
Österreich**	71,4	78,4	64,4	22,6	7,2	41,2
Polen**	57,0	63,6	50,6	9,2	6,6	12,5
Slowakei**	60,7	68,4	53,0	2,6	1,1	4,5
Tschechische Republik**	66,1	74,8	57,3	5,0	2,3	8,5

* 2006, ** 2007 [Quelle: Eurostat 2008, zuletzt abgerufen: 30.06.2008]

Die Teilzeitbeschäftigung ist in den neuen EU-Mitgliedstaaten nicht so weit verbreitet wie in den EU-15-Staaten. Hinzu kommt, dass Analysen zufolge beispielsweise rund 50 % der Teilzeitbeschäftigten in Polen diese Arbeitsform unfreiwillig annehmen. Auch wenn einer solchen Beschäftigung nachgegangen wird, so wird berichtet, dass dieser Tätigkeit neben einer Vollzeitbeschäftigung nachgegangen wird. Nicht zuletzt aus diesem Grund nimmt der Anteil an Teilzeittätigkeit auch in den neuen EU-Mitgliedstaaten generell zu. Als Beispiel wird Estland genannt, das 1993 einen Anteil von 5 % an Teilzeitbeschäftigten erhob. Im Jahr 2002 waren es bereits 9 %. Zurückgeführt werden diese Zahlen auch auf die steigende Teilzeittätigkeit im Gesundheitssektor und im sozialen Dienstleistungssektor. [vgl. European Commission 2004, 153f.] Im Vergleich dazu kann für den Wirtschaftszweig Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen für Polen eine Steigerung in der Teilzeitbeschäftigung in den Jahren 2000 bis 2007 von 7,6 % auf 8,7 % verzeichnet werden, für die Slowakei eine Steigerung in den Jahren 2005 bis 2007 von 3,7 % auf 4,7 %, wobei der Anteil an Frauen zwischen 78 % und 85 % betrug. [Eurostat 2008, zuletzt abgerufen: 30.06.2008] Auffallend ist jedoch, dass diese Steigerung im Dienstleistungssektor – zu dem auch das Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen gezählt wird – nicht bei allen Ländern beobachtet werden kann. Im Dienstleistungssektor als Gesamtes nahm die Teilzeitbeschäftigung seit 2000 in der Tschechischen Republik und Polen sogar ab. [Eurostat 2008, zuletzt abgerufen: 30.06.2008] Daraus ergibt sich, dass es in der Beschäftigungsstruktur zwischen Österreich und den hier untersuchten Herkunftsländern deutliche Unterschiede gibt. Erschwerend

für die Analyse kommt allerdings hinzu, dass es keine einheitliche Entwicklung in den einzelnen Ländern gibt. Zumindest kann bestätigt werden, dass Teilzeitbeschäftigung in den neuen EU-Mitgliedstaaten weit weniger stark ausgeprägt ist.

Der zweite Aspekt behandelt das Thema der Beschäftigung von Frauen und Männern in den einzelnen Wirtschaftszweigen, im Speziellen im Bereich des Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesens. Allgemein lässt sich festhalten, dass 61 % der Frauen in den EU-25-Ländern in sechs von insgesamt 62 definierten Wirtschaftszweigen tätig sind. Hierzu zählt der genannte Bereich des Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesens, in dem 17 % der Frauen arbeiten. Die Konzentration auf diesen Sektor stieg in den letzten Jahren sogar weiter an. Auch die anderen fünf Wirtschaftszweige sind im Bereich der Dienstleistungen angesiedelt. [vgl. Europäische Kommission 2008, 55f.]

Betrachtet man nun den Anteil der Männer über alle Wirtschaftszweige, so zeigt sich ein sehr homogenes Bild. In fünf der analysierten Länder ist der Männeranteil an Beschäftigten zwischen 55 % und 57 %. Im Vergleich dazu verzeichnet die Föderation Bosnien und Herzegowina sogar einen Anteil von rund 63 %. [Eurostat 2008, zuletzt abgerufen: 30.06.2008] Eine Konzentration von Männern auf bestimmte Wirtschaftszweige generell ist in den EU-25-Ländern im Gegensatz zu den Frauen jedoch wenig stark ausgeprägt. [vgl. Europäische Kommission 2008, 55f.] Einen besonders geringen Anteil an Männern weist der Bereich des Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesens auf. Dieser Wirtschaftszweig wird von Frauen dominiert. Den niedrigsten Anteil an Männern hat die Slowakei mit 18 % zu verzeichnen. Im Vergleich dazu weist Polen einen Anteil von 19 % auf, die Tschechische Republik von 20 %, Kroatien von 22 % und Österreich von 23 %.[94] Erneut zeigt sich, dass die Föderation Bosnien und Herzegowina eine Ausnahme bildet. Hier beträgt der Anteil der Männer 31 %. [Federalni Zavod Za Statistiku 2007; Eurostat 2008, zuletzt abgerufen: 30.06.2008] Diese Daten liefern somit einen ersten Überblick über das Untersuchungsfeld und die Strukturen der Bevölkerung und des Arbeitsmarktes.

94 Diese Daten beziehen sich in diesem Abschnitt für die Länder Österreich, Polen, die Slowakei und die Tschechische Republik auf das Jahr 2007, für Kroatien und die Föderation Bosnien und Herzegowina auf das Jahr 2006.

Die politischen, ökonomischen und gesellschaftlichen Veränderungen in den einzelnen mittel- und südosteuropäischen Ländern hatten natürlich auch Auswirkungen auf das Gesundheitspersonal. Die Tabelle 37 zeigt die Entwicklung der Zahl der Pflegekräfte seit 1980 auf. Während es in Österreich seit 1980 zu einer Verdoppelung der Anzahl der als Pflegekräfte Tätigen kam, können die anderen fünf Länder lediglich einen leichten Anstieg bis 2006 verzeichnen. Eine besonders interessante Entwicklung lässt sich jedoch vor allem in Polen, der Slowakei und der Tschechischen Republik beobachten. Nach einem stetigen Anstieg bis zum Jahr 2000 hat sich die Anzahl der Beschäftigten in der Slowakei kontinuierlich verringert. In Polen trat der Rückgang etwas früher ein, in der Tschechischen Republik erst seit 2004.

Vergleicht man in weiterer Folge die Anzahl der Pflegekräfte per 100.000 Einwohner (siehe Tabelle 37), zeigt sich jedoch ein etwas anderes Bild. Österreich hat im Jahr 1980 einen viel geringeren Anteil an Pflegekräften per 100.000 Einwohner als die anderen fünf Länder, sodass Österreich heute eine ähnliche Pflegekräftedichte wie die Slowakei aufweist. Länder wie beispielsweise die Tschechische Republik haben im Vergleich zu den anderen Ländern sogar einen wesentlich höheren Anteil. Zahlen zu den jährlichen Abschlüssen von Pflegekräften sind nur vereinzelt vorhanden. Demnach weist Österreich im Jahr 2005 30 Pflegekräfte per 100.000 Einwohner auf. Im Vergleich dazu schlossen in der Tschechischen Republik im gleichen Jahr 47 Pflegekräfte und in der Slowakei 32 Pflegekräfte per 100.000 Einwohner ihre Ausbildung ab. Große Schwankungen sind vor allem für die Slowakei anzumerken, die im Jahr 2006 angab, dass 69 Pflegekräfte per 100.000 Einwohner ihre Ausbildung abschlossen. [WHO, November 2007, zuletzt abgerufen: 30.06.2008]

Tabelle 37: Entwicklung der Anzahl an Pflegekräften per 100.000 Einwohner von 1980 bis 2006

Anzahl an Pflegekräften	1980	1985	1990	1995	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Bosnien und Herzegowina	15.213	18.875	20.939	–	16.943	16.708	16.995	17.170	16.899	17.082	–
Kroatien	16.213	20.910	24.153	19.272	22.157	22.185	22.287	22.372	22.799	22.974	23.355
Österreich[95]	22.186	27.377	31.643	41.786	47.292	47.767	47.928	48.821	49.574	50.492	52.045
Polen	–	171.364	200.783	211.603	189.632	186.491	185.892	181.291	177.501	–	–
Slowakei	31.535	34.878	38.800	37.974	40.380	39.428	38.352	36.569	35.746	34.038	–
Tschechische Republik	75.514	84.169	90.008	92.135	94.488	97.077	99.060	99.351	87.082	87.154	86.894
Anzahl an Pflegekräften per 100.000 Einwohner	1980	1985	1990	1995	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Bosnien und Herzegowina	371,41	441,08	467,59	–	448,93	444,85	446,50	450,41	432,31	437,22	–
Kroatien	353,67	444,73	505,50	403,52	505,71	499,95	501,60	503,67	513,56	517,21	526,01
Österreich	295,61	361,26	409,40	519,31	583,12	593,89	592,89	601,41	606,43	613,27	628,41
Polen	–	460,62	526,73	548,37	490,69	482,62	486,22	474,64	464,90	–	–
Slowakei	632,68	675,70	732,37	707,98	747,68	733,01	712,97	679,71	663,83	631,60	–
Tschechische Republik	731,24	813,98	868,57	891,85	919,81	949,48	971,10	973,87	853,17	851,60	859,57

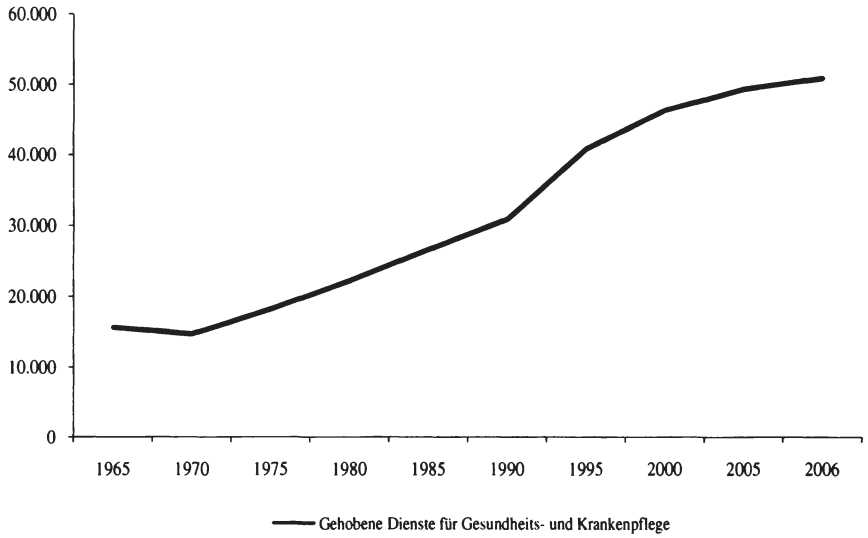
[Quelle: WHO, November 2007, zuletzt abgerufen: 30.06.2008][96]

95 Diese Zahlen entsprechen dem Personal – dies inkludiert den Bereich gehobene Dienste für Gesundheits- und Krankenpflege und Hebammen –, die in Krankenanstalten tätig sind. [vgl. unter anderem Statistik Austria 2007b, 427] Es soll an dieser Stelle noch einmal auf das Fehlen einer einheitlichen Datengrundlage für alle Länder hingewiesen werden, die aufgrund der unterschiedlichen Gesundheitssysteme und Erhebungsmethoden nicht immer gegeben ist.

96 In Kapitel 1.3.2 wurde bereits das Problem der uneinheitlichen Definitionen und Datenweitergabe diskutiert. Laut der WHO-Datenbank „European Health for all Database" wird unter dem Begriff „nurse" qualified nurses, first- and second-level nurses, feldschers, midwives und nurse specialists verstanden, die aktiv in einem Kalenderjahr in einem Land tätig sind.

Betrachtet man nun Österreich etwas genauer, so lässt sich feststellen, dass Pflegekräfte sowohl in einem Dienstverhältnis als auch freiberuflich (Pflegehilfe ausgenommen) ihre Dienste anbieten können. Die drei wichtigsten Einsatzbereiche sind Krankenhäuser, Alten- und Pflegeheime und der Bereich der Mobilen Pflege. [vgl. ÖBIG 2006, 3] Statistisches Datenmaterial findet man vor allem für den Bereich der Krankenanstalten. Abbildung 12 zeigt die Entwicklung seit 1965. Seit dieser Zeit kam es zu mehr als einer Verdreifachung des Personalstandes. [Statistik Austria 2007b, 427] Zusätzlich waren im Jahr 2002 rund 17.000 Pflegekräfte in Alten- und Pflegeheimen und 3400 Pflegekräfte im Bereich der Mobilen Dienste tätig.[97] [vgl. ÖBIG 2006, 18ff.] Alle drei Einsatzbereiche bieten Möglichkeiten für Pflegekräfte aus dem Ausland, in Österreich tätig zu sein.

Abbildung 12: Personalstand in den Krankenanstalten in Österreich seit 1965



[Quelle: Statistik Austria 2007b, 427]

97 Im Gegensatz zu den Daten der Statistik Austria, wo der Personalstand angeführt wird, handelt es sich im Fall der Alten- und Pflegeheime und Mobilen Dienste um vollzeitäquivalente Daten. [vgl. ÖBIG 2006, 18ff.]

Die Beschäftigungsstrukturen spiegeln jedoch nur die eine Seite des Arbeitsmarktes wider. Ein wesentliches Argument für Migration sind die Beschäftigungsmöglichkeiten in einem Land. Dieser Faktor wurde bereits in zahlreichen Theorien und empirischen Studien diskutiert (siehe die Kapitel 2 und 3) und spielt im Migrationsverhalten eine wesentliche Rolle. Beschäftigungssituationen in den einzelnen Ländern lassen sich von verschiedenen Gesichtspunkten her betrachten: Arbeitslosigkeit, offene Stellen, Mangel an Arbeitskräften und aktive Rekrutierung aus dem Ausland. Nicht zu allen diesen Bereichen werden Daten erhoben.

Die Arbeitslosenquote (siehe Tabelle 38) ist ein guter erster Indikator für die Beschäftigungsmöglichkeiten in einem Land. Hier zeigt sich für die analysierte Region, dass es erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern gibt. Für alle Länder – über den kompletten hier dargestellten Zeitraum – lässt sich feststellen, dass Frauen stärker von Arbeitslosigkeit

Tabelle 38: Arbeitslosenquoten (Jahresdurchschnitt)

Insgesamt	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Bosnien und Herzegowina	–	39,35	39,73	39,98	41,07	41,64	41,76	43,94	31,1	–
Kroatien	11,7	14,5	17,0	16,3	14,7	14,1	13,6	12,6	11,1	9,1
Österreich	4,5	3,9	3,6	3,6	4,2	4,3	4,8	5,2	4,7	4,4
Polen	10,2	13,4	16,1	18,2	19,9	19,6	19,0	17,7	13,8	9,6
Tschechische Republik	6,4	8,6	8,7	8,0	7,3	7,8	8,3	7,9	7,1	5,3
Slowakei	12,6	16,4	18,8	19,3	18,7	17,6	18,2	16,3	13,4	11,1
Männer	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Bosnien und Herzegowina	–	–	–	–	–	–	–	–	28,9	–
Kroatien	10,6	13,5	15,9	14,4	13,2	12,8	12,0	11,6	9,8	7,9
Österreich	3,8	3,3	3,1	3,1	4,0	4,0	4,4	4,9	4,4	3,9
Polen	8,5	11,8	14,4	16,9	19,1	19,0	18,2	16,6	13,0	9,0
Tschechische Republik	5,0	7,3	7,3	6,7	5,9	6,2	7,1	6,5	5,8	4,2
Slowakei	12,2	16,3	18,9	19,8	18,6	17,4	17,4	15,5	12,3	9,9
Frauen	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Bosnien und Herzegowina	–	–	–	–	–	–	–	–	34,9	–
Kroatien	12,9	15,7	18,2	18,7	16,5	15,6	15,6	13,8	12,7	10,7
Österreich	5,4	4,7	4,3	4,2	4,4	4,7	5,3	5,5	5,2	5,0
Polen	12,2	15,3	18,1	19,8	20,9	20,4	19,9	19,1	14,9	10,3
Tschechische Republik	8,1	10,3	10,3	9,7	9,0	9,9	9,9	9,8	8,8	6,7
Slowakei	13,1	16,4	18,6	18,7	18,7	17,7	19,2	17,2	14,7	12,7

[Quelle: Eurostat 2008, zuletzt abgerufen: 30.06.2008]

betroffen sind als Männer. Des Weiteren gibt es auch große Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern. Die höchste Arbeitslosigkeit verzeichnete in den letzten Jahren Bosnien und Herzegowina. In etwa ähnliche Werte haben Kroatien, Polen und die Slowakei. Die niedrigsten Werte können Österreich und die Tschechische Republik vorweisen.

Die Arbeitslosigkeit in Polen und der Slowakei wird vor allem mit dem demografischen Faktor begründet. In den letzten Jahren drängte eine große Zahl junger Menschen auf den Arbeitsmarkt. Speziell für die Slowakei wird auch in der hohen Arbeitslosigkeit unter der Roma-Bevölkerung der Grund für die gesamtwirtschaftlich hohen Arbeitslosenzahlen gesehen. [vgl. Landesmann, Vidovic 2006, 11] Hinzu kommt, dass vor allem diese beiden Länder verstärkt mit Langzeitarbeitslosigkeit zu kämpfen haben. So wurden im Jahr 2007 74,2 % der Arbeitslosen als langzeitarbeitslos eingestuft. Im Vergleich dazu verzeichnete Polen im gleichen Jahr 51,3 % und Österreich 26,8 %. Auch die Tschechische Republik weist mit 52,2 % einen sehr hohen Anteil auf. [Eurostat 2008, zuletzt abgerufen: 30.06.2008] Im Vergleich dazu kämpfen die Länder in Südeuropa zwar generell mit hoher Arbeitslosigkeit, besitzen jedoch mit einem großen informellen Sektor zumindest eine Verdienstmöglichkeit, wenn auch nicht in staatlich anerkannter Art und Weise.[98] [vgl. Landesmann, Vidovic 2006, 35]

Zur Situation von Pflegekräften in den einzelnen Herkunftsländern steht nur wenig statistisches Material zur Verfügung, und sie kann daher auch nicht einer umfassenden Analyse unterzogen werden. Einzelne Daten aus der Sekundärliteratur sollen jedoch an dieser Stelle diskutiert werden. So wird berichtet, dass in der Tschechischen Republik in den 1990er Jahren im Gesundheitsbereich viele Pensionisten teilzeitbeschäftigt tätig waren, was 1999 endete. Damit sank die Zahl der Teilzeitbeschäftigten von 8700 Personen im Jahr 1990 auf 1970 Personen. Dies wird auf die Tatsache zurückgeführt, dass diese Personen vollzeittätig wurden, aufhörten zu arbeiten oder in den privaten Sektor wechselten, der nicht statistisch erhoben wurde. Des Weiteren wurde gemeldet, dass 6 % der Arbeitslosen im Gesundheitsbereich während dieser Zeit auswanderten. Dabei haben vor allem Länder wie Österreich, Deutschland und Italien Krankenschwestern rekrutiert, um

98 Auch in Polen hat sich der Schwarzmarkt ausgeweitet. [vgl. Vaughan-Whitehead 2004, 342]

ihren eigenen Mangel an Pflegepersonal ausgleichen zu können. Gesicherte Zahlen gibt es jedoch nicht. [vgl. Afford 2002, 53f.]
In Polen nahm die Zahl des Gesundheitspersonals seit 1990 um 23.000 Personen zu. Dabei haben sich jedoch die Arbeitslosenzahlen in diesem Bereich im gleichen Zeitraum verdoppelt. So waren in diesem Sektor im Jahr 1999 23.498 Personen arbeitslos. Dies wurde einerseits zurückgeführt auf die Kommerzialisierung von Services und Management, wodurch mehr Arbeitsplätze geschaffen wurden, und andererseits auf die Privatisierung und die damit einhergehenden Budgetreduktionen und Umstrukturierungen, die zu einer Reduktion von Arbeitsplätzen führten. Zusätzlich wird, so wie für die Tschechische Republik, gemeldet, dass ungefähr 6,1 % der Arbeitskräfte im Gesundheitssektor im Jahr 1999 Pensionisten waren. Im Vergleich dazu waren es 1990 nur 2,4 %. [vgl. Afford 2002, 72] Neuere Studien zeigen, dass vier von fünf Pflegekräften aus Polen – die gleiche Situation zeigt sich auch für die Slowakei – Angst haben, arbeitslos zu werden. [Hasselhorn et al. 2005] Dies spiegelt die unbeständige Situation für Pflegekräfte in Polen wider.
Zwischen den 1990er Jahren und dem Anfang der 2000er Jahre war der Arbeitsmarkt im Gesundheitsbereich in Kroatien geprägt von hoher Arbeitslosigkeit. [vgl. Džakula et al. 2006, 92] Ende der 1990er Jahre wurde schließlich gemeldet, dass 30 % der arbeitslosen Personen im Gesundheitsbereich ausgewandert sind. Hierbei konnte – neben gesichertem Zahlenmaterial – jedoch nicht festgestellt werden, ob dies ein Effekt des Krieges war oder andere Gründe eine Rolle spielten. Zu diesem Zeitpunkt waren in Kroatien in diesem Bereich 5039 Personen arbeitslos gemeldet, und es dauerte in etwa 18 Monate, bevor sie wieder Arbeit gefunden hatten. [vgl. Afford 2002, 51] Dieser Trend hat sich jedoch in den letzten Jahren umgekehrt, hin zu einem Mangel an Gesundheitspersonal, der vor allem für den Bereich der Ärzte gesehen wird. [vgl. Džakula et al. 2006, 92]
Hohe Arbeitslosigkeit als Push-Faktor wird jedoch vor allem dann verstärkt, wenn es offene Stellen im Zielland gibt beziehungsweise ein Mangel an Personal gemeldet wird. Die Tabellen 39 und 40 bieten einen Überblick über die arbeitslos gemeldeten Personen und offenen Stellen in Österreich seit 1999. In Tabelle 39 wird im ersten Teil auf das Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen eingegangen. Hier zeigt sich, dass zwischen 1999 und 2007

rund 6300 bis 7500 Personen in diesem Sektor arbeitslos gemeldet waren. Ein etwas anderes Bild ergibt sich, betrachtet man die Gesundheitsberufe. In diesem Bereich kam es zwischen 2001 und 2003 zu einem Absinken der Arbeitslosen je offener Stelle. Jedoch entsprach 2007 das Verhältnis fast wieder jenem von 1999.

Tabelle 39: Arbeitslose und offene Stellen von 1999 bis 2007 in Österreich

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Arbeitslose insgesamt	221.744	194.314	203.883	232.418	240.079	243.880	252.654	239.174	222.248
Arbeitslose nach Wirtschaftsklassen (Gesundheits-, Veterinär und Sozialwesen) – Insgesamt	6.392	5.663	5.548	6.153	6.592	7.040	7.415	7.501	7.478
Männer	1.384	1.228	1.202	1.398	1.560	1.656	1.746	1.785	1.819
Frauen	5.008	4.435	4.346	4.755	5.032	5.384	5.669	5.716	5.659
%-Anteil der Arbeitslosen im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	2,9	2,9	2,7	2,6	2,7	2,9	2,9	3,1	3,4
Arbeitslose nach Berufsgruppe: Gesundheitsberufe[99]	5.958	5.264	5.354	5.799	6.041	6.449	6.845	6.969	6.869
Offene Stellen nach Berufsgruppe: Gesundheitsberufe	861	985	1.203	1.261	1.247	1.197	1.116	1.058	1.052
Arbeitslose je offener Stelle nach Berufsgruppe: Gesundheitsberufe	6,9	5,3	4,5	4,6	4,8	5,4	6,1	6,6	6,5

[Quellen: Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte 2000; Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte 2003; Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte 2006; Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte 2008]

Betrachtet man die Daten für Pflegekräfte genauer, zeigt sich ein ganz anderes Bild (siehe Tabelle 40). Hier entspricht die Anzahl der offenen Stellen in etwa jener der Zahl an arbeitslos gemeldeten Pflegekräften. In den Jahren 2003 und 2004 wurden sogar mehr offene Stellen als arbeitslose Pflegekräfte gemeldet, was die Schlussfolgerung zulässt, dass es in Österreich keinen Überschuss an Personal gibt. Im Gegenteil, es wird gemeldet, dass diplomierte Krankenschwestern/-pfleger nur sehr selten von Arbeitslo-

99 Die Kategorisierung der Daten wurde von der AMS-Statistik übernommen.

sigkeit betroffen sind. [vgl. Mosberger et al. 2007] Die Ausbildungsdaten zeigen des Weiteren auf, dass in Österreich die Ausbildungsplätze für Pflegekräfte nicht mehr gefüllt werden können. [vgl. Simoens et al. 2005, 32] Dieses Zahlenmaterial weist darauf hin, dass für Österreich der Mangel an Pflegekräften zum heutigen Zeitpunkt ein Thema ist und in Zukunft bleibt wird. Die Migration könnte demnach eine Lösung des Problems darstellen. Jedoch muss darauf hingewiesen werden, dass auch viele potenzielle Herkunftsländer inzwischen einen Mangel an Arbeitskräften im Gesundheitswesen melden [vgl. Wiskow 2006, 19], so auch im Fall von Pflegekräften beispielsweise die Tschechische Republik [vgl. Rokosová, Háva 2005, 65]. Als mögliche Lösung wird stets die aktive Rekrutierung von Pflegekräften angesprochen. [vgl. unter anderem OECD 2007, 190f.] Diese Vorgehensweise wählte Österreich bereits in den Jahren 1967 und 1974 – für diese beiden Jahre sind zumindest per Zeitungsartikel Zahlen dokumentiert worden –, in denen Pflegekräfte unter anderem aus Serbien und von den Philippinen rekrutiert wurden. [Kurier Wien, 30. Mai 2004; Wittmann 2005]

Tabelle 40: Arbeitslos gemeldete Pflegekräfte und offene Stellen für Pflegekräfte von 2000 bis 2005 in Österreich[100]

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Anzahl arbeitsloser Pflegekräfte (laut zuletzt ausgeübtem Beruf)	489	489	480	456	485	542
Offene Stellen für Pflegekräfte	311	407	402	462	517	455
Arbeitslose je offener Stelle: Pflegekräfte	1,6	1,2	1,2	0,99	0,94	1,2

[Quelle: AMS 2006][101]

100 Diese Gruppe umfasst auch diplomierte Krankenpfleger und -schwestern (Nr. 8061). Angeführt wurde der Jahresdurchschnittsbestand arbeitsloser diplomierter KrankenpflegerInnen (zuletzt ausgeübter Beruf) und der Jahresdurchschnittsbestand sofort verfügbarer offener Stellen für diplomierte KrankenpflegerInnen.

101 Diese Daten wurden der Autorin vom Arbeitsmarktservice Österreich zur Verfügung gestellt [21.08.2006]. Es handelt sich dabei um Jahresdurchschnittswerte.

Tabelle 41: Durchschnittliche Bruttomonatseinkünfte in Euro (in KKP)

Länder	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Bosnien und Herzegowina	718	781	827	884	997	983	1.011
Kroatien	1.148	1.170	1.234	1.250	1.320	1.366	1.458
Österreich	2.299	2.303	2.351	2.440	2.507	2.541	2.616
Polen	913	964	990	1.012	1.039	1.072	1.154
Tschechische Republik	832	883	958	1.031	1.085	1.131	1.230
Slowakei	625	661	719	733	776	848	932

[Quelle: Gligorov et al. 2007]

Lohn

Ein weiterer bedeutender ökonomischer Faktor für Migration, der auch in der Literatur häufig diskutiert und in Befragungen stets als Begründung für Migration angeführt wird, ist die Entlohnung. [vgl. unter anderen Kingma 2001, 209; Bach 2003, 17f.; Aiken et al. 2004; Võrk et al. 2004; Clark et al. 2006, 42] Hierbei zeigt sich, dass große Lohnunterschiede einen Anreiz für die Wanderung darstellen können. Dabei hat der Faktor Lohn vor allem durch die Erweiterung der Europäischen Union neue Relevanz. Im Jahr 2004 wurde ein Einkommensunterschied zwischen den neuen und alten Ländern der Europäischen Union von 60 % gemeldet. Dieser Unterschied ist um einiges höher als bei früheren Erweiterungen. [vgl. Krieger 2004, 1; Buchan 2006, 42] Der Vergleich der verschiedenen nationalen Löhne von Pflegekräften ist aufgrund der mangelnden Datenlage nur sehr schwierig, denn es werden nur sehr vereinzelt Daten veröffentlicht. [vgl. OECD 2005, 42] Einführend zeigt Tabelle 41 die durchschnittlichen Bruttomonatseinkünfte (in Kaufkraftparität)[102] in den einzelnen Ländern zwischen den Jahren 2000 und 2006. Hierbei zeigt sich bereits, dass von den Herkunftsländern Kroatien den höchsten Bruttomonatsverdienst verzeichnet. Den niedrigsten Verdienst meldet die Slowakei. Wie erwartet, verdienen Personen in den Herkunftsländern deutlich weniger als in Österreich.

102 Als weitere Vergleichswerte werden oftmals auch Medianeinkommen herangezogen, die jedoch für die hier analysierten Herkunftsländer nicht erhältlich waren. Das Medianeinkommen in diesem Wirtschaftszweig in Österreich für Arbeiter und Angestellte betrug im Jahr 2006 1458 Euro. [Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte 2008]

Tabelle 42: Durchschnittliche Bruttoeinkünfte im Sektor Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen in Euro (in KKP)

Länder	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Föderation Bosnien und Herzegowina**	–	–	–	–	–	–	1.175
Kroatien***	1.501	1.467	1.473	1.470	1.533	1.618	1.706
*Österreich** [103]	–	–	*1.458*	*1.498*	*1.402*	*1.394*	–
Polen***	714	774	811	835	853	887	974
Tschechische Republik***	718	797	908	994	1.008	1.043	1.158
Slowakei***	509	555	639	634	631	685	752

[Quellen: * Der Rechnungshof 2004, 58f.; Der Rechnungshof 2006, 124f.; ** Federalni Zavod Za Statistiku 2007; *** Gligorov et al. 2007; wiiw 2007]

Ausgehend von Tabelle 41, die die durchschnittlichen Bruttomonatseinkünfte für alle Branchen anführt, wird in Tabelle 42 dies nur für den Sektor Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen getan. Auch hier ändert sich am Bild sehr wenig. In Kroatien verdienen die Personen am meisten, in der Slowakei am wenigsten. Auffallend ist vor allem, dass in den südlichen Nachbarländern die Personen in diesem Sektor mehr als den über alle Branchen durchschnittlichen Bruttomonatslohn verdienen. Dies trifft nicht für die anderen vier Länder zu.

„Health workers in many of the East European countries now depend for their living on tips" [Walgate 2002, 421]. Ausgehend von dieser Aussage könnte man meinen, dass das Gesundheitspersonal einen sehr geringen Lohn für seine Tätigkeiten bekommt. Die meisten Informationen zu Gehältern gibt es für Polen. So wurde gemeldet, dass in Polen Pflegekräfte und Hebammen im Jahr 2001 aufgrund der niedrigen Löhne streikten und ein Gehalt von mindestens 1400 Zloty forderten. Laut diesem Bericht verdienten Pflegekräfte im Monat rund 700 Zloty brutto – umgerechnet 190 Euro.

103 Diese Zahlen können nur bedingt als Vergleich herangezogen werden. Diese Daten wurden auf Basis der durchschnittlichen Bruttoeinkünfte unselbstständig tätiger Personen ohne Sonderzahlungen kaufkraftbereinigt berechnet. (Im Jahr 2005 waren in Österreich 219.609 Personen in diesem Zweig unselbstständig und nur 16.106 Personen selbstständig tätig. [Der Rechnungshof 2006, 125 und 173]) Die Daten für Österreich werden jedoch im Gegensatz zu den Ländern Polen, Tschechische Republik und der Slowakei nicht vollzeitäquivalent angegeben. Für das Land Kroatien und den Teilbereich Förderation Bosnien und Herzegowina wurden keine Definitionen angeführt.

[vgl. Kovac 2001, 10] Andere Quellen hingegen berichten, dass Krankenschwestern mit zehnjähriger Berufserfahrung im Jahr 2000 in einem Krankenhaus in einer Stadt monatlich rund 259 Euro verdienten. Im privaten Sektor würden die Krankenschwestern jedoch mehr verdienen. Hier wird ein Lohn von 696 Euro pro Monat angegeben. Im Durchschnitt würden Pflegekräfte im Jahr 2003 monatlich rund 445 Euro verdienen. Zusätzlich erhält das Gesundheitspersonal ein dreizehntes Monatsgehalt. [vgl. Strózik 2006, 95] In Tabelle 43 werden für die Jahre 1998 und 2001 bis 2003 die durchschnittlichen Bruttomonatsgehälter angegeben. Wie bereits bei den Daten zuvor wurde der Begriff „nurse" benutzt, wodurch eine genaue Spezifizierung dieser Zahlen nicht möglich ist. Hier zeigt sich, dass Pflegekräfte im Jahr 1998 rund 1158 Zloty (274 Euro) verdient haben. Der Durchschnittslohn stieg in der Folge auf 1536 Zloty (419 Euro) und blieb schließlich bis 2003 relativ konstant. Generell wird stets auf Streiks und Demonstrationen, die vor allem während der Zeit des Übergangs vom kommunistischen zum marktwirtschaftlichen System aufgrund des Sinkens der Löhne stattfanden, hingewiesen.[104] [vgl. Healy, McKee 1997, 287] Seit 1995 nehmen die Streiks in Polen ab. [vgl. Główny Urząd Statystyczny Central Statistical Office 2006, 248]

Tabelle 43: Durchschnittliche Bruttomonatsgehälter von Pflegekräften in Polen

	1998	2001	2002	2003
PLN	1.158	1.536	1.568	1.584
Euro[105]	274	419	407	360

[Quelle: Kuszewski, Gericke 2005, 68]

In der Tschechischen Republik erhielt eine Pflegekraft im Jahr 2004 17.417 tschechische Kronen – umgerechnet 553 Euro brutto beziehungsweise 420 Euro netto. [vgl. Schneider 2005, 156] Weitere Quellen geben an, dass in

104 Streiks wurden auch in der Tschechischen Republik und der Slowakei gemeldet. Auch hier bestand der Grund in den niedrigen Löhnen. [vgl. Healy, McKee 1997, 287]

105 Die Löhne wurden mit den von der EZB angeführten Referenzkursen umgerechnet. [http://www.oenb.at/isaweb/report.do?lang=DE&report=2.14.5]

diesem Jahr Pflegekräfte und Hebammen durchschnittlich 17.026 tschechische Kronen (604 Euro) brutto verdient haben. [vgl. Wiskow 2006, 58] Auch in diesem Land forderten Pflegekräfte höhere Löhne. [vgl. Rokosová, Háva 2005, 61] In der Slowakei verdiente eine Pflegekraft im Jahr 2004 14.000 slowakische Kronen brutto – umgerechnet 350 Euro brutto beziehungsweise 280 Euro netto. Aufgrund der niedrigen Gehälter soll es hier zu Fällen der Bestechung für gute Behandlungen gekommen sein. [vgl. Schneider 2005, 156f.] Auch für die südlichen Herkunftsländer wurde gemeldet, dass die Entlohnung im Gesundheitsbereich sehr gering war. Dies führte zu Unzufriedenheit. [vgl. WHO, CEB 2006, 52f.]

Ein Vergleich zwischen den verschiedenen hier genutzten Datenquellen lässt sich aufgrund der unterschiedlichen Definitionen nur bedingt durchführen. Es kann jedoch festgehalten werden, dass zumindest in Polen Pflegekräfte im privaten Sektor mehr verdienen als Angestellte im Durchschnitt im gesamten Wirtschaftszweig. Des Weiteren lässt sich festhalten, dass der Lohnunterschied zu Österreich sehr groß ist. Genaue Angaben können jedoch auch hier nicht durchgeführt werden, da auch für Österreich eine detaillierte Aufzeichnung zu den Löhnen von Pflegepersonal fehlt. Es kann lediglich darauf hingewiesen werden, dass für diplomiertes Gesundheits- und Krankenpflegepersonal ein Eingangsgehalt von rund 1660 Euro brutto im Kollektivvertrag für die „Berufsvereinigung von Arbeitgebern für Gesundheits- und Sozialberufe und deren ArbeitnehmerInnen“ für das Jahr 2005 angeführt wurde. [vgl. Gewerkschaft der Privatangestellten 2005, 18] Die Unterschiede erschöpfen sich aber nicht mit der Höhe der Löhne. Denn es kommt hinzu, dass Pflegekräfte in den Herkunftsländern meist sehr lange auf ihre Bezahlung warten müssen. [vgl. Afford 2002, 3]

Zwei weitere Aspekte, die im Zusammenhang mit der Entlohnung stehen, sollen an dieser Stelle erwähnt werden. Der erste Aspekt behandelt das Pendlerwesen. Wie unter Kapitel 6.3 noch ausführlich dargestellt wird, pendeln Personen aus der Slowakei und der Tschechischen Republik nach Österreich, um hier zu arbeiten, wohnen jedoch in ihren Herkunftsländern. In diesem Fall müssen die Löhne (nicht kaufkraftbereinigt) verglichen werden, da die Personen ihren Mittelpunkt in den Herkunftsländern haben. Hier zeigt sich, dass der Lohnunterschied noch viel größer ist. In der Slowakei wurden im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen im Jahr 2005 rund

360 Euro verdient. Ein sehr ähnliches Bild zeigt sich in der Tschechischen Republik, wo Personen in diesem Wirtschaftszweig umgerechnet 588 Euro brutto im Monat verdienten. Im Vergleich dazu verdienten die unselbstständigen Personen in Österreich durchschnittlich monatlich 1440 Euro brutto. [vgl. Der Rechnungshof 2006; wiiw 2007] Damit wird noch einmal deutlich, dass der Lohnunterschied zwischen diesen beiden Ländern und Österreich sehr groß ist. Als Faktor für Migration kann er daher vor allem für Personen, die in Grenzregionen zu Österreich leben, gesehen werden.
Der zweite Aspekt ist jener der *„remittances*[106]*, also Überweisungen des im Ausland verdienten Lohnes"* [Düvell 2006, 166]. Diese Thematik wird vor allem im Zusammenhang mit der Entwicklungshilfe angesprochen. Die wichtigsten Empfängerländer waren in den letzten Jahren unter anderem Indien und die Philippinen. [vgl. Düvell 2006, 166] Erste Erwähnungen über die Wichtigkeit dieses Themas finden sich bereits in der Fachliteratur. [vgl. zum Beispiel León-Ledesma, Piracha 2004] So lag der Anteil an *remittances* am Bruttoinlandsprodukt im Jahr 2004 in Bosnien und Herzegowina bei rund 23 % und ist somit nach Moldawien der zweitwichtigste Empfänger in Osteuropa und der früheren Sowjetunion. An zehnter Stelle befand sich Kroatien mit rund 4 %. Im Vergleich dazu verzeichneten die Slowakei und Polen weniger. Das Schlusslicht der hier analysierten Länder bildete die Tschechische Republik. Auffallend ist vor allem, dass 55 % der Zahlungen aus den EU-15-Ländern in die neuen EU-Länder und Beitrittskandidaten fließen. Diese Zahlungen können vor allem zur Reduktion von Armut und der Möglichkeit von Investitionen beziehungsweise Spartätigkeiten für Haushalte in den Herkunftsländern führen [vgl. Mansoor, Quillin 2006, 57ff.] und damit einen wesentlichen Grund für Migration darstellen.

Schlussfolgerung

Zusammenfassend kann nun gesagt werden, dass die ökonomische und demografische Dimension Hinweise liefert, Migrationsströme positiv oder negativ zu beeinflussen. Ausgehend von dem Argument, dass ein *„demographic pressure"* [Kaczmarczyk, Okólski 2005, 11] Wanderungsströme erklären kann, wie dies im Kapitel 4.3.2 diskutiert wurde, muss für die hier

106 *„Received remittances = received compensation of employee + received worker's remittances + received migrants' transfer"* [Mansoor, Quillin 2006, 6].

analysierten Länder festgestellt werden, dass dieses Argument nicht zutrifft. Es zeigt sich, dass es auch in den genannten Herkunftsländern zu einer Alterung der Gesellschaft kommt. Auch die Zahl an Erwerbstätigen in den einzelnen Ländern verzeichnet eine ähnliche demografische Entwicklung. Auch hier gibt es keinen besonderen Hinweis, dass es aufgrund steigender Zahlen an Erwerbstätigen zu einer Migration kommt.
Die Gesundheitssysteme in den hier analysierten Ländern haben sich seit 1990 unterschiedlich entwickelt. Sie waren geprägt vom Umbruch vom kommunistischen zum marktwirtschaftlichen System. Seither haben die Länder vor allem mit hohen Inflationsraten, niedrigem Bruttoinlandsprodukt, Umstrukturierungen und Veränderungen im Gesundheitssystem zu kämpfen. Als weitere Gründe für Migration können auch die hohe Arbeitslosigkeit und geringe Entlohnung und des Weiteren Beschäftigungsmöglichkeiten im Zielland gesehen werden.

6.1.2 Soziale und kulturelle Dimension

Die Begründung von Migration mithilfe der sozialen und kulturellen Dimension stützt sich vor allem auf zwei wesentliche Bereiche: das soziale Netzwerk und die Sprache. Eine wesentliche Grundvoraussetzung für das Verständnis der sozialen Dimension in der Wanderung von Personen wurde bereits mit der Vorstellung des Themas in Kapitel 5 gelegt. In diesem Kapitel wurden die Migrationsbewegungen nach Österreich ausführlich analysiert. Ausgehend von der Definition des sozialen Netzwerkes im Kapitel 4.3.3, kann dieses jedoch nicht vollständig auf Makro-Ebene mit diesen Daten identifiziert werden, da ein soziales Netzwerk gekennzeichnet ist durch berufliche, familiäre, kulturelle und emotionale Beziehungen. Daher wird zusätzlich zu den Daten in Kapitel 5 auf Makro-Ebene die Analyse verstärkt auf jene Zahlen zurückgreifen, die Auskunft darüber geben, wie viele Personen mit einem bestimmten Migrationshintergrund in Österreich leben und damit ein potenzielles Netzwerk für zukünftige Migranten darstellen. Der zweite Teil wird sich mit dem Einfluss der Sprache auf die Migration auseinandersetzen. Wie bereits in Kapitel 4 erwähnt, kann dieser Faktor als Möglichkeit der Weiterbildung, aber auch als Barriere gesehen werden.

Soziales Netzwerk

In Kapitel 5 wurde die allgemeine Entwicklung der Migration nach Österreich untersucht. Hierbei hat sich gezeigt, dass im Jahr 2006 vor allem Personen aus anderen europäischen Ländern nach Österreich migriert sind. Dies lässt sich nicht nur für das Jahr 2006 festhalten, sondern ist ein Trend, der in den letzten Jahren einen Anstieg der Zuwanderung aus anderen EU-Ländern erkennen lässt, während ein Rückgang aus den Ländern des ehemaligen Jugoslawien (ohne Slowenien) und der Türkei beobachtet werden kann (siehe Tabelle 15). Diese Statistik soll nun eine Erweiterung durch zwei wichtige Indikatoren finden: einerseits durch den Bevölkerungsstand nach Geburtsland in Österreich, andererseits zusätzlich durch die Zahl der Einbürgerungen. Letzteres ist gerade für die Darstellung der Situation von Personen in Österreich mit Migrationshintergrund bedeutsam.

Die Daten vom 01.01.2007 zeigen, dass Österreich zu diesem Zeitpunkt rund 8,299 Mio. Einwohner hatte. Davon wurden rund 85 % im Inland geboren. 116.000 Personen wurden zwar in Österreich geboren, besaßen aber nicht die österreichische Staatsbürgerschaft. Damit kann davon ausgegangen werden, dass rund 16 % der Bevölkerung in Österreich zu diesem Zeitpunkt einen Migrationshintergrund besaßen. Von jenen Personen, die im Ausland geboren wurden und einen ausländischen Pass besitzen, kommt ein überwiegender Teil aus anderen europäischen Ländern (86 %), wobei die größte Gruppe aus dem ehemaligen Jugoslawien und hier vor allem aus Serbien und Montenegro stammt. Auch jene, die in Österreich geboren wurden, aber einer fremden Nationalität angehören, kommen zu rund 93 % aus Europa – wiederum vor allem aus dem ehemaligen Jugoslawien. Die Gruppe der (überwiegend[107]) Eingebürgerten macht rund 43 % aller im Ausland geborenen Personen – also 526.601 Personen – aus. Im Vergleich dazu, waren es im Jahr 2001 408.500 Personen (siehe Tabelle 44). [vgl. Lebhart, Marik-Lebeck 2007b, 170ff.]

107 In diese Gruppe fallen auch Personen, die österreichische Staatsbürger, aber im Ausland geboren wurden und später zurückgewandert sind. Auch hier besteht ein Migrationshintergrund.

Tabelle 44: Bevölkerung mit Migrationshintergrund (01.01.2007)

	Staatsangehörigkeit		insgesamt
Geburtsland	Österreich	fremde Nationalität	
insgesamt	7,472.910 (90 %)	826.013 (10 %)	8,298.923 (100 %)
Österreich	6,946.309 (98 %) (überwiegend) ohne Migrationshintergrund	116.332 (2 %) im Inland geborene AusländerInnen	7,062.641 (100 %)
Ausland	526.601 (43 %) (überwiegend) Eingebürgerte	709.681 (57 %) ausländische ZuwanderInnen	1,236.282 (100 %)

[Quelle: Lebhart, Marik-Lebeck 2007b, 170]

In Tabelle 45 werden die Einbürgerungen von 1998 bis 2007 im Detail dargestellt. Hier zeigt sich, dass vor allem Zuwanderer aus dem ehemaligen Jugoslawien einen steigenden Anteil – im Jahr 1998 waren es 22 % und im Jahr 2007 67 % der Einbürgerungen – ausmachen. Die besonders hohen Einbürgerungszahlen in den Jahren 2003 bis 2005 können mit großer Sicherheit auf die Kriegssituation mehr als zehn Jahre zuvor zurückgeführt werden. Ein Kriterium für den Erhalt einer Staatsbürgerschaft liegt im regelmäßigen Aufenthalt in Österreich, grundsätzlich muss dieser zehn Jahre umfassen. [vgl. Thienel 2007, 125] Im Gegensatz dazu sank der Anteil der Einbürgerungen von Personen aus den Staaten der Europäischen Union und den übrigen europäischen Staaten.

Tabelle 45: Einbürgerungen von 1998 bis 2007 in Österreich

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Einbürgerungen gesamt	**18.321**	**25.032**	**24.645**	**32.080**	**36.382**	**45.112**	**42.174**	**35.417**	**26.259**	**14.041**
ehem. Jugoslawien	4.064	6.671	7.473	10.629	13.858	21.519	18.940	17.001	12.644	9.350
Türkei	5.683	10.350	6.732	10.068	12.649	13.680	13.024	9.562	7.549	2.077
Staaten der Europäischen Union	2.051	1.559	1.702	1.785	1.971	1.625	1.564	1.089	725	505
übrige europäische Staaten	2.402	2.376	3.591	3.776	2.631	2.958	2.408	2.064	1.866	835
außereuropäische OECD-Staaten, Israel	219	204	220	191	154	195	255	221	140	108
sonst. Staaten, staatenlos	3.902	3.872	4.927	5.631	5.119	5.135	5.983	5.480	3.335	1.166

[Quelle: Statistik Austria 2008, zuletzt abgerufen: 30.07.2008]

Tabelle 46 gibt einen Überblick über die Bevölkerung am 01.01.2008, differenziert nach Geburtsland und Bundesland. Hier zeigt sich bereits, dass Wien mit 20 % den höchsten Anteil an Personen, die nicht aus Europa stammen, aufweist. In den anderen Bundesländern liegt der Anteil Letzterer bei in etwa 10 %. Rund 63 % der Nichteuropäer, die sich in Wien niederlassen, stammen aus Asien und hiervon wiederum rund 56 % von den Philippinen, aus China, Indien und dem Iran.
Betrachtet man in weiterer Folge jene, die in Europa geboren wurden, so sind auch hier sehr unterschiedliche Binnenverteilungen festzustellen. Tirol beispielsweise verzeichnet mit knapp 48 % einen hohen Anteil an Personen aus den EU-14-Staaten. Im Vergleich dazu sind es in Wien nur 14 %. Auch die Verteilung der EU-Staaten, die 2004 der Europäischen Union beitraten, ist sehr unterschiedlich. Im Burgenland beträgt der Anteil an Personen aus diesen Ländern rund 34 %, in Vorarlberg und Tirol sind es je nur 6 %. Auch für das ehemalige Jugoslawien (ohne Slowenien) zeigt sich eine bestimmte Verteilung. Hier verzeichnen vor allem Oberösterreich, Salzburg und Kärnten hohe Anteile.
Abschließend soll auf jene fünf Herkunftsländer genauer eingegangen werden, die in der vorliegenden Arbeit näher untersucht werden. In Tabelle 47 wird eine detaillierte Analyse der Situation dargestellt. Hierbei zeigt sich, betrachtet man den prozentuellen Anteil jener fünf Länder an der gesamten Bevölkerung in Österreich beziehungsweise in den einzelnen Bundesländern, dass zum Zeitpunkt der Erhebung in bestimmten Gebieten mehr Personen, die nicht in Österreich geboren wurden, lebten als in anderen. Beispielsweise zeigt sich, dass der Anteil der Personen aus Bosnien und Herzegowina vor allem in Oberösterreich, in Salzburg und in Wien über dem Durchschnitt von Gesamtösterreich liegt. Für Personen aus Polen zeigt sich eine höhere Dichte in Wien, für Personen aus Kroatien vor allem in der Steiermark und in Wien und für Personen aus der Slowakei und der Tschechischen Republik wiederum in Wien. Die Art der Verteilung bestätigt die besondere Rolle, die Wien in diesem Kontext zukommt.
Der zweite Teil der Tabelle 47 zeigt den prozentuellen Anteil der fünf Herkunftsländer an der Bevölkerung, die im Ausland geboren wurden. Demzufolge stammen 10,5 % der im Ausland geborenen Personen aus Bosnien und Herzegowina, 2,8 % aus Kroatien, 4,5 % aus Polen, 1,7 % aus der

Tabelle 46: Bevölkerung am 01.01.2008 nach Geburtsland und Bundesland

Geburtsland	Österreich	Burgenland	Kärnten	Niederösterreich	Oberösterreich	Salzburg	Steiermark	Tirol	Vorarlberg	Wien
Insgesamt	**8,331.930**	**281.190**	**561.094**	**1,597.240**	**1,408.165**	**530.576**	**1,205.909**	**703.512**	**366.377**	**1,677.867**
Österreich	7,066.507	258.696	508.686	1,436.130	1,238.835	446.003	1,094.082	602.019	303.693	1,178.363
Ausland	1,265.423	22.494	52.408	161.110	169.330	84.573	111.827	101.493	62.684	499.504
Europa	1,083.271	20.260	47.344	143.339	150.461	74.425	95.928	92.985	57.355	401.174
EU-Staaten (14)	250.762	3.839	17.406	26.912	32.103	25.640	23.201	44.758	18.948	57.955
EU-Staaten seit 01.05.2004	182.655	6.978	6.194	34.166	19.397	6.812	16.233	5.901	3.578	83.396
Estland	276	1	19	36	24	28	22	15	17	114
Lettland	588	12	23	69	74	53	70	42	33	212
Litauen	729	10	20	86	54	90	73	54	38	304
Malta	86	0	4	7	5	5	3	10	9	43
Polen	57.301	821	958	8.194	4.321	1.381	2.233	1.428	672	37.293
Slowakei	21.011	881	283	5.363	1.986	785	1.320	844	337	9.212
Slowenien	16.012	213	3.032	1.296	900	754	6.436	659	1.197	1.525
Tschechische Republik	50.525	577	1.069	12.032	8.830	2.381	2.339	1.510	684	21.103
Ungarn	35.856	4.455	773	7.032	3.189	1.324	3.719	1.322	591	13.451
Zypern	271	8	13	51	14	11	18	17	0	139
EU-Staaten seit 01.01.2007	66.354	2.115	1.714	11.513	11.938	2.670	9.987	1.631	830	23.956
Bulgarien	11.878	177	198	1.256	904	372	1.047	507	170	7.247
Rumänien	54.476	1.938	1.516	10.257	11.034	2.298	8.940	1.124	660	16.709
Ehem. Jugoslawien (o. Slowenien)	375.609	4.957	17.986	42.581	61.869	28.984	33.189	20.177	12.799	153.067
Bosnien und Herzegowina	133.023	1.727	10.190	15.433	29.018	13.663	14.986	9.464	5.274	33.268
Kroatien	35.512	853	2.048	3.458	6.004	2.743	6.665	2.633	1.847	9.261
Mazedonien, ehem. jug. Rep.	17.496	158	269	3.433	3.288	996	910	182	282	7.978
Serbien und Montenegro	189.578	2.219	5.479	20.257	23.559	11.582	10.628	7.898	5.396	102.560
Übriges Europa	207.891	2.371	4.044	28.167	25.154	10.319	13.318	20.518	21.200	82.800
Rest	182.152	2.234	5.064	17.771	18.869	10.148	15.899	8.508	5.329	98.330

[Quelle: Statistik Austria 2008, zuletzt abgerufen: 30.07.2008]

Tabelle 47: Bevölkerung am 01.01.2008 nach Geburtsland und Bundesland für ausgewählte Länder

Geburtsland	Österreich	Burgenland	Kärnten	Niederösterreich	Oberösterreich	Salzburg	Steiermark	Tirol	Vorarlberg	Wien
Insgesamt	8,331.930	281.190	561.094	1,597.240	1,408.165	530.576	1,205.909	703.512	366.377	1,677.867
aus dem Ausland	1,265.423	22.494	52.408	161.110	169.330	84.573	111.827	101.493	62.684	499.504
Bosnien und Herzegowina	133.023	1.727	10.190	15.433	29.018	13.663	14.986	9.464	5.274	33.268
Kroatien	35.512	853	2.048	3.458	6.004	2.743	6.665	2.633	1.847	9.261
Polen	57.301	821	958	8.194	4.321	1.381	2.233	1.428	672	37.293
Slowakei	21.011	881	283	5.363	1.986	785	1.320	844	337	9.212
Tschechische Republik	50.525	577	1.069	12.032	8.830	2.381	2.339	1.510	684	21.103
Prozentueller Anteil an der Bevölkerung insgesamt *[Eigene Berechnungen auf Basis von Daten der Statistik Austria]*										
Bosnien und Herzegowina	1,60%	0,61%	1,82%	0,97%	2,06%	2,58%	1,24%	1,35%	1,44%	1,98%
Kroatien	0,43%	0,30%	0,37%	0,22%	0,43%	0,52%	0,55%	0,37%	0,50%	0,55%
Polen	0,69%	0,29%	0,17%	0,51%	0,31%	0,26%	0,19%	0,20%	0,18%	2,22%
Slowakei	0,25%	0,31%	0,05%	0,34%	0,14%	0,15%	0,11%	0,12%	0,09%	0,55%
Tschechische Republik	0,61%	0,21%	0,19%	0,75%	0,63%	0,45%	0,19%	0,21%	0,19%	1,26%
Prozentueller Anteil an der Bevölkerung aus dem Ausland *[Eigene Berechnungen auf Basis von Daten der Statistik Austria]*										
Bosnien und Herzegowina	10,5%	7,7%	19,4%	9,6%	17,1%	16,2%	13,4%	9,3%	8,4%	6,7%
Kroatien	2,8%	3,8%	3,9%	2,1%	3,5%	3,2%	6,0%	2,6%	2,9%	1,9%
Polen	4,5%	3,6%	1,8%	5,1%	2,6%	1,6%	2,0%	1,4%	1,1%	7,5%
Slowakei	1,7%	3,9%	0,5%	3,3%	1,2%	0,9%	1,2%	0,8%	0,5%	1,8%
Tschechische Republik	4,0%	2,6%	2,0%	7,5%	5,2%	2,8%	2,1%	1,5%	1,1%	4,2%

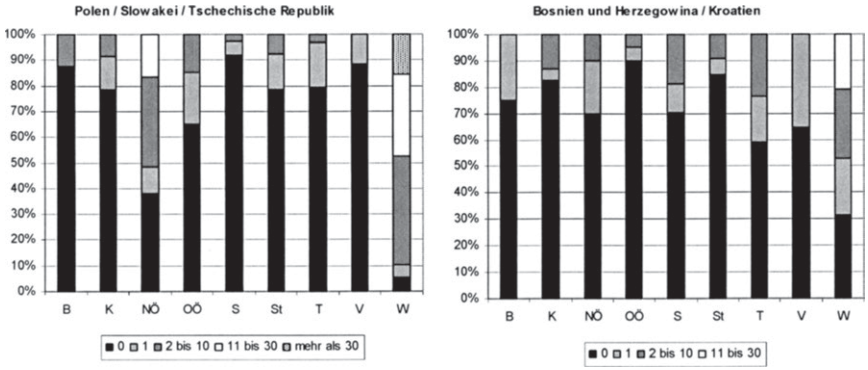
[Quelle: Statistik Austria 2008, zuletzt abgerufen: 30.07.2008]

Slowakei und 4 % aus der Tschechischen Republik. Damit decken diese fünf Länder 23,5 % der Herkunftsländer ab. Vergleicht man diese Zahlen mit den Daten, die in Österreich in Krankenanstalten und Alten- und Pflegeheimen betreffend Pflegekräfte erhoben wurden (siehe Kapitel 5), so lassen sich eindeutig Unterschiede erkennen. Die Ergebnisse haben gezeigt, dass rund 41 % der Pflegekräfte in den fünf Herkunftsländern ausgebildet wurden. Damit zeigt sich bei der ersten Betrachtung ein deutlicher Unterschied zwischen den Herkunftsländern von MigrantInnen allgemein und jenen von Pflegekräften. Dieser muss jedoch nach dem Gesichtspunkt berichtigt werden, dass die Analyse von Pflegekräften auch PendlerInnen beinhaltet und sich vor allem die Nähe zur Slowakei und der Tschechischen Republik in den Daten niederschlägt und daher ein direkter Vergleich mit den allgemeinen Daten nicht möglich ist. Die Daten, die in den Tabellen 27 und 28 präsentiert werden, zeigen auf, dass in bestimmten Bundesländern besonders viele Pflegekräfte aus einem gewissen Herkunftsland tätig sind. Dies ist beispielsweise in Niederösterreich der Fall, wo 37 % der Pflegekräfte aus der Slowakei kommen. Die allgemeinen Daten und jene, die in Kapitel 5 zu Pflegekräften präsentiert wurden, sind bereits ein Indikator für soziale Netzwerke als möglicher Faktor bei der Wahl der Migranten für einen Zielort.
Diese Sichtweise soll nun anhand der selbst erhobenen Daten, die bereits in Kapitel 5 vorgestellt wurden, im Detail diskutiert werden. Diese Daten beinhalten Informationen zu einzelnen Einrichtungen und ihren Beschäftigten, wobei im Detail vor allem nach der Anzahl an beschäftigten Pflegekräften, die im Ausland ausgebildet wurden, gefragt wurde. Dieser Fragebogen wurde an Krankenanstalten und Alten- und Pflegeheimen in ganz Österreich ausgesendet. Den Ausgangspunkt der Analyse bilden nun jene 311 zurückgesendeten und plausibilisierten Fragebögen[108] (siehe Kapitel 5.3.4), die bereits in die Analyse in Kapitel 5 eingingen. Bevor im Detail auf die einzelnen Bundesländer und Herkunftsländer eingegangen wird, soll ein Überblick über ganz Österreich und die Zuwanderung aus allen fünf Herkunfts-

108 Diese 311 Fragebögen beinhalten Daten zu 342 Einrichtungen (siehe Tabellen 20 und 23). Die Analyse beinhaltet mehrere Fragebögen, die für mehr als eine Einrichtung ausgefüllt wurden, da sie zusammengehören. Es wird davon ausgegangen, dass – auch aufgrund der geografischen Nähe dieser Einrichtungen – in diesen Fällen soziale Netzwerke über alle Häuser hinweg bestehen. Somit werden die Fragebögen jeweils als eine Einrichtung gezählt.

ländern einen ersten Anhaltspunkt für soziale Netzwerke liefern. 55 % der Einrichtungen (Alten- und Pflegeheime und Krankenanstalten) gaben an, niemanden aus den fünf Ländern zu beschäftigen. Weitere 14 % gaben an, dass zumindest eine Person aus einem der fünf Länder in der Einrichtung tätig ist. In allen anderen Einrichtungen sind zwei oder mehr Personen, die im Ausland ausgebildet wurden, beschäftigt. Wenn also Personen aus dem Ausland eingestellt werden, sind es in der Regel mehr als eine Person. Dies weist bereits auf eine Konzentration auf bestimmte Einrichtungen hin.

Abbildung 13: Prozentueller Anteil an Einrichtungen, die eine gewisse Anzahl an Pflegekräften aus ausgewählten Ländern in ihrer Einrichtung beschäftigen



[Eigene Berechnungen][109]

Abbildung 13 gibt über den prozentuellen Anteil an Einrichtungen – Alten- und Pflegeheimen beziehungsweise Krankenanstalten – in den einzelnen Bundesländern, die keine Person, eine Person, zwei bis zehn Personen, elf bis 30 Personen oder mehr als 30 Personen aus einem oder mehreren der konkret genannten Herkunftsländer beschäftigen, Aufschluss. Es wurden hier wiederum die beiden ehemaligen jugoslawischen Staaten, Polen, die Tschechische Republik und die Slowakei aufgrund ihrer ähnlichen Strukturen und geografischen Nähe gegenübergestellt. An dieser Stelle muss darauf hingewiesen werden, dass in den einzelnen Bundesländern eine sehr unterschiedliche Zahl

109 Burgenland (B), Kärnten (K), Niederösterreich (NÖ), Oberösterreich (OÖ), Salzburg (S), Steiermark (St), Tirol (T), Vorarlberg (V), Wien (W).

an Fragebögen verteilt und zurückerhalten wurde (siehe die Tabellen 21 und 24). Die Ergebnisse zeigen, dass im Fall von Polen, der Slowakei und der Tschechischen Republik in sieben Bundesländern die meisten Einrichtungen niemanden aus diesen Staaten beschäftigen. Zusätzlich wird aus den Ergebnissen für diese sieben Bundesländer ersichtlich, dass sie, mit Ausnahme vom Burgenland, mehrheitlich nur eine Person beschäftigen. Ein ganz anderes Bild bietet sich in Niederösterreich und Wien. Hier beschäftigen mehr als die Hälfte der Einrichtungen Personen aus diesen Ländern. Hinzu kommt, dass in Niederösterreich mehr als die Hälfte davon mehr als eine Person aus diesen Ländern beschäftigt. In Wien ist der Fall noch eindeutiger. Damit lässt sich der Schluss ziehen, dass in den zwei zuletzt genannten Bundesländern ein soziales – vor allem berufliches – Netzwerk vorhanden ist. In den anderen sieben Bundesländern scheint dies nur sehr vereinzelt zu gelten.
Die gleiche Analyseform wurde auch auf die zwei Länder Bosnien und Herzegowina und Kroatien angewendet. Soziale Netzwerke lassen sich so für einige Einrichtungen in Wien identifizieren. Alle anderen Bundesländer beschäftigen keine oder nur eine Pflegekraft. Betrachtet man die absoluten Zahlen nach der Hochrechnung (siehe Kapitel 5), so ergibt sich, dass in Österreich 734 Pflegekräfte aus Polen, 935 Pflegekräfte aus der Slowakei, 563 Pflegekräfte aus der Tschechischen Republik, 528 Pflegekräfte aus Bosnien und Herzegowina und schließlich 338 Pflegekräfte aus Kroatien tätig sind, die auch im Ausland ausgebildet wurden. In absoluten Zahlen spricht das für ein bestimmtes soziales Netzwerk. Vor allem vor der Tatsache des allgemeinen sozialen Netzwerkes, das am Anfang dieses Kapitels aufgezeigt wurde. Dementsprechend kann davon ausgegangen werden, dass dies sehr wohl einen Grund für Migration darstellt.

Sprache

Ein weiterer wichtiger Faktor für Migration ist die Sprachbarriere, die vor allem auch vor dem Gesichtspunkt der unterschiedlichen Sprachfamilien gegeben ist. Die Europäische Union hat festgelegt, dass bei der Ausübung des Berufs im Bereich der gehobenen Gesundheits- und Krankenpflege (siehe auch § 27(1) des Gesundheits- und Krankenpflegegesetzes) davon ausgegangen werden muss, dass die notwendigen Sprachkenntnisse vorhanden sind. *„Die ausreichende Beherrschung der Sprache wird als Standespflicht*

gesehen" [Flemmich, Nöstlinger 2004, 250]. Prüfungen sind jedoch keine vorzuweisen, jedoch muss jeder Mitgliedstaat den Erwerb der Sprache ermöglichen. [vgl. Flemmich, Nöstlinger 2004, 49 und 250] Auch wenn in diesem Abschnitt nur Bezug auf die gehobenen Dienste für Gesundheits- und Krankenpflege genommen wird, soll angemerkt werden, dass auch für den Bereich der Pflegehilfe die entsprechenden Sprachkenntnisse für die Berufsberechtigung Voraussetzung sind (siehe § 85(1) des Gesundheits- und Krankenpflegegesetzes). [vgl. Flemmich, Nöstlinger 2004, 84]

Ob Sprache eine Barriere für ein Herkunftsland darstellen kann, kann mithilfe der Eurostat-Daten nachgegangen werden. Gemäß diesen lernen weit mehr als die Hälfte der Schüler in Kroatien, Polen, der Tschechischen Republik und der Slowakei der ISCD-Stufe 3 Deutsch (siehe Tabelle 48). In der Slowakei waren es in den Jahren 1998 und 2000 sogar mehr als 80 %. Inzwischen nahm hier der Anteil ab. Im Vergleich dazu lernen Schüler heute vor allem Englisch. Hier lag der Prozentsatz für das Jahr 2006 durchgehend über 90 %, in der Tschechischen Republik waren es sogar 100 %. Auch wenn Englisch weiter verbreitet ist, muss darauf hingewiesen werden, dass Schüler im Durchschnitt zwischen 1,4 und 1,7 Sprachen lernen und der Anteil der Schüler, die Russisch lernen –, mit Ausnahme von Polen, wo der Anteil im Jahr 2006 noch immer bei 13,8 % lag – nur mehr sehr gering ist. [Eurostat 2008, zuletzt abgerufen: 30.06.2008] Sprachbarrieren scheinen somit vor allem in den letzten Jahren nicht mehr in diesem Ausmaß gegeben zu sein.

Tabelle 48: Schüler der ISCD-Stufe 3, die Deutsch lernen – in Prozent aller Schüler dieser Stufe

Länder	1998	2000	2002	2003	2004	2005	2006
Kroatien	–	–	–	66,3	–	66,2	65,6
Polen	–	62,2	61,5	63,9	65,8	72,5	64,0
Tschechische Republik	67,4	75,4	73,5	69,9	68,8	72,2	72,2
Slowakei	81,2	80,6	78,2	77,0	77,0	75,2	72,6

[Quelle: Eurostat 2008, zuletzt abgerufen: 30.06.2008][110]

110 ISCD – International Standard Classification of Education, Vorschulbereich = ISCD-Stufe 0; Primarbereich = ISCD-Stufe 1, Sekundarstufe = ISCD-Stufen 2–4, Sekundarstufe I = ISCD-Stufe 2, Sekundarstufe II = ISCD-Stufe 3, Post-Sekundarstufe = ISCD-Stufe 4; Tertiärbereich = ISCD-Stufen 5–6; nichtuniversitärer Tertiärbereich = ISCD-Stufe 5B, universitärer Tertiärbereich = ISCD-Stufen 5A und 6. [Schmidt 2003, 3; Andrén, Schmidt 2005, 10]

Schlussfolgerung

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass soziale Netzwerke zugunsten der Migration sprechen. Es konnte zusätzlich aufgezeigt werden, dass soziale Netzwerke auch in bestimmten Einrichtungen – Alten- und Pflegeheimen und Krankenanstalten – für Pflegekräfte bestehen. Wie bereits am Beginn dieses Abschnitts erwähnt, handelt es sich hierbei um berufliche, familiäre, kulturelle und vor allem auch emotionale Beziehungen. Es ist daher vor allem in diesem Bereich bedeutsam, die hier dargelegten Ergebnisse um eine Analyse auf Basis einer individuellen Befragung (siehe Kapitel 6.2.4) zu ergänzen. Auch den Ergebnissen zur Sprache muss im Detail auch auf Mikro-Ebene nachgegangen werden. Ausgehend von der Sprachausbildung kann man annehmen, dass viele schon im Heimatland Deutsch lernen und daher bereits Kenntnisse besitzen. Diese sind vor allem für den Pflegeberuf von besonderer Bedeutung. Trotzdem kann auch bei gegebenen Kenntnissen die Sprache eine Barriere darstellen.

6.1.3 Politische und legislative Dimension

Die Entwicklung der politischen und gesetzlichen Situation in den einzelnen hier im Mittelpunkt stehenden Herkunftsländern ist bedeutsam für die Begründung von Migrationsströmen. Hierbei zeigt sich, dass die lange Tradition und die geografische Nähe die Wanderung zwischen europäischen Ländern prägte. Ausgehend von primär ökonomischen Faktoren im 19. Jahrhundert, war die Migration im 20. Jahrhundert vor allem geprägt von politischen Konflikten. [vgl. Nygård, Stacher 2001, 129] Die folgende Darstellung der politischen Dimension wird sich auf die Situation in den einzelnen Herkunftsländern konzentrieren. Dabei wird im Wesentlichen auf die prägenden Entwicklungen vor 1990, zwischen 1990 und 1995 und schließlich nach 1995 eingegangen. Dem wird eine Darstellung der legislativen Dimension angeschlossen. Hierbei wird der Fokus auf die gesetzlichen Regelungen der Wanderung von Arbeitskräften und die Anerkennungsmöglichkeiten von Qualifikationen gerichtet.

Politische Veränderungen

Die Geschichte der beiden Länder Bosnien und Herzegowina und Kroatien – wie sie heute existieren – ist geprägt von der politischen, sozialen und

ökonomischen Entwicklung des ehemaligen Jugoslawien. Hervorzuheben ist einerseits die Gastarbeitersituation, auf der anderen Seite der Zerfall des Landes Anfang der 1990er Jahre, aus dem heraus die beiden heutigen Staaten entstanden. Die Migrationsbewegungen seit den 1960er Jahren fanden in vier Phasen statt. In der ersten Phase bis 1964 gab es kaum Migration, wohingegen zwischen 1964 und 1973 ein Boom startete. [vgl. Malačić 1994, 209f.] Dabei war Anfang der 1960er Jahre Auswanderung, aufgrund des Wiederaufbaus nach dem Zweiten Weltkrieg, von Seiten des Staates nicht gern gesehen. Die Wirtschaftsreform von 1965 im ehemaligen Jugoslawien und die damit einhergehende wachsende Freisetzung von Beschäftigten in Verbindung mit dem steigenden Bedarf an Arbeitskräften im Ausland führten zu bilateralen Anwerbeabkommen. Mit Österreich wurde ein solches 1964 abgeschlossen. Dabei zeigte sich, dass in der Nachkriegszeit noch aus politischen Gründen migriert wurde, danach – bei noch immer vorherrschender politischer Unterdrückung – zumindest nach außen hin vermittelt, wirtschaftliche Auswanderung stattfand. Diese war jedoch nur temporär, sodass die Familie zumeist zu Hause blieb. Dabei waren es nicht Männer, die auswanderten, sondern knapp die Hälfte waren Frauen. Tabelle 49 zeigt einen Überblick über die Zahl der Arbeitsmigranten im Jahr 1973, die aus jugoslawischen Statistiken entnommen wurden. Zahlen in Zielländern sind durchschnittlich um 15 % höher. [vgl. Goeke 2007, 132ff.] Schließlich kam es 1972 zum sukzessiven Ende der Anwerbepraxis, was 1973 auch Ausdruck in einem *„Gesetz zum Schutz der im Ausland beschäftigten Arbeitskräfte, das die Vermittlung von Erwerbspersonen auf Arbeitslose und ausgewählte Berufsgruppen beschränkte“* [Goeke 2007, 136] fand. Dem folgte zwischen 1974 und 1979 aufgrund steigender Entlassungen im Ausland wieder ein Rückgang der Auswanderung aus dem ehemaligen Jugoslawien. [vgl. Malačić 1994, 209f.][111]

111 Die Situation der Gastarbeiterbewegung wurde an dieser Stelle nur skizziert, da der Schwerpunkt der Darstellung in den 1990er Jahren bis heute liegt. Trotzdem hat die damalige Entwicklung einen Einfluss – in Form von sozialen Netzwerken und langjähriger Tradition in den Wanderungen – auf die heutige Situation. Eine genaue Darstellung der Gastarbeiterbewegung findet man unter anderem bei Bernhard Santel [1995, 54ff.].

Tabelle 49: Anzahl jugoslawischer ArbeitsmigrantInnen im Jahr 1973

Zielland	Anzahl	in Prozent aller Migranten
Deutschland	469.000	50,1
Österreich	197.000	19,9
Frankreich	54.000	5,5
Schweiz	28.000	2,8
Schweden	25.000	2,5
Beneluxstaaten	14.000	1,4
andere europäische Staaten	16.000	1,6
Überseestaaten	160.000	16,2

[Quellen: Baučić 1973; Goeke 2007, 136]

Das zweite einschneidende Ereignis war der Zerfall des ehemaligen Jugoslawiens. *„On 15 January 1992 Yugoslavia ceased to exist"* [Malačić 1994, 209]. Die Gründe des Zerfalls von Jugoslawien werden in *„verschiedenen politischen, ökonomischen, rechtlichen, religiösen, erzieherischen und anderen sozialen Entscheidungen und Entwicklungen"* [Goeke 2007, 145] gesehen. Diese Entwicklung hatte jedoch zur Folge, dass eine Zeit der Instabilität und kriegerischen Auseinandersetzungen folgte. Im Gegensatz zu Slowenien, das eine längere Kriegsdauer vermeiden konnte, war dies für Kroatien und Bosnien und Herzegowina nicht möglich. Der Krieg in Kroatien forderte über 10.000 Tote. [vgl. Goeke 2007, 148] Die Flüchtlingsbewegungen aus Kroatien dauerten von 1991 bis 1995 an [vgl. Düvell 2006, 64], jedoch flüchteten nur rund 80.000 Personen ins nicht jugoslawische Ausland. Oftmals wurden Zielländer gewählt, wo bereits Verwandte oder Bekannte lebten. Viele von ihnen kehrten später, nach dem Krieg, wieder zurück. [vgl. Goeke 2007, 150] Obwohl seit Januar 1992 in Kroatien ein Waffenstillstand in Kraft trat, hatte das Land in den folgenden Jahren mit großen Belastungen zu kämpfen. [vgl. Steindorff 2001, 217] Die Unruhen in Bosnien und Herzegowina[112] fanden ihren Anfang am Beginn des Jahres 1992. [vgl. Goeke 2007, 150] Die Flüchtlingsbewegung aus Bosnien dauerte von 1992 bis 1995 [vgl. Düvell 2006, 64], wobei 2,5 Millionen Menschen flüchteten. Die Flüchtlingsbewegungen fanden innerhalb von Bosnien und Herzegowina (600.000 Personen), innerhalb des ehemaligen Jugoslawien

112 Für eine detaillierte Darstellung siehe zum Beispiel Noel Malcolm [1996, 213ff.].

(600.000 Personen) und über die Grenzen meist zu den „Nachbarländern“[113] (1,3 Millionen Menschen) statt. Während dieser Zeit starben laut *International Hesinki Federation for Human Rights* mehr als 160.000 Menschen im Krieg [vgl. Goeke 2007, 150f.], der schließlich 1995 endete. Das *„Dayton Peace Agreement“* wurde am 14. Dezember 1995 unterzeichnet. [vgl. Bieber 2006, 27]

Die Geschichte des Landes Polen war Ende der 1980er Jahre geprägt vom Zusammenbruch des kommunistischen Systems, nachdem in den Jahren zuvor Unruhen – mit unter anderem Ausrufung des Kriegszustandes, Streiks und Wirtschaftsproblemen – das Land prägten. [vgl. Schmidt-Rösler 1996, 238ff.] Offiziellen Zahlen zufolge wanderten in den 1970er Jahren und 1980er Jahren jährlich 20.000 bis 30.000 Personen aus. Es werden jedoch viel höhere Zahlen vermutet. Die Gründe der Abwanderung aus dem kommunistischen Polen werden vor allem in wirtschaftlichen Motiven, verbunden mit der Suche nach sozialem Aufstieg und besseren Lebenschancen gesehen. [vgl. Praszałowicz 2007, 266] Natürlich spielte die politische Situation ebenfalls eine wichtige Rolle. Die Abwanderung nahm bis zur Wende 1989 weiter zu und blieb auch nach dieser Zeit weiterhin auf einem hohen Niveau. [vgl. Praszałowicz 2007, 266] Die Wende führte zu einer nicht kommunistischen Regierung. Polen wurde zu einem demokratischen Rechtsstaat. Es folgte ein langsamer Aufbau der marktwirtschaftlichen Strukturen. [vgl. Schmidt-Rösler 1996, 246ff.]

In der Tschechoslowakei herrschte, so wie in Polen, ebenfalls ein kommunistisches System vor. Die Abwanderung während der Zeit des Kommunismus war seit Beginn der 1970er Jahre bestimmt durch politische, aber auch immer öfters ökonomische Gründe. Gemeldet wurden vor allem vermehrte Abwanderungen aus Prag. Die MigrantInnen waren jung, vor allem Männer und gut ausgebildet. [vgl. Zeitlhofer 2007, 283] Im Jahr 1989 kam es zum Umbruch weg vom kommunistischen hin zum marktwirtschaftlichen System. Dem folgte im Jahr 1993 die Teilung des Landes in die Slowakei und die Tschechische Republik. [vgl. Mauritz 2002, 214ff.; Zeitlhofer 2007, 283f.] Auch die Migrationsbewegungen änderten sich. Die Tschechische

113 Aufgrund der geografischen Nähe und da es bis zu dessen Zerfall tatsächlich mit Jugoslawien eine gemeinsame Grenze teilte, wird hier Österreich als Nachbarland betrachtet.

Republik wurde nach der Trennung zum Einwanderungsland. Einen nicht unwesentlichen Teil machten tschechische Flüchtlinge aus der kommunistischen Zeit aus. [vgl. Zeitlhofer 2007, 284ff.]
Eine weitere entscheidende politische Veränderung stellt die Erweiterung der Europäischen Union im Jahr 2004 dar. Hierbei traten unter anderen Polen, die Slowakei und die Tschechische Republik der EU bei. Damit sind viele der Barrieren der grenzüberschreitenden Interaktionen gefallen. [vgl. Niebuhr 2005, 2] Grundsätzlich besteht innerhalb der Europäischen Union die Freizügigkeit auf dem Arbeitmarkt. Diese wurde jedoch für die Mitgliedstaaten, die der Europäischen Union 2004 und 2007 beitraten für sieben Jahre eingeschränkt (siehe Näheres im folgenden Abschnitt). [vgl. auch Stiller, Wyszyński 2006, 100ff.] Diese Entwicklung bildet einen direkten Bezug zur legislativen Dimension, die vor allem durch die gesetzlichen Regelungen der Wanderung von Arbeitskräften und die Anerkennungsmöglichkeit der Qualifikationen charakterisiert wird.

Gesetzliche Regelungen der Wanderung von Arbeitskräften

Ein Bereich der Analyse soll sich nun der Zulassung von Arbeitskräften aus dem Ausland widmen.[114] Zwei Säulen bestimmen im Wesentlichen die rechtliche Situation. Die erste beinhaltet die Einreise und den Aufenthalt. Diese unterliegen *„der Weisungshoheit des Bundesministeriums für Inneres in mittelbarer Bundesverwaltung von den Fremdenbehörden der Länder (Magistrate oder Bezirksverwaltungsbehörden) oder von den Fremdenpolizeibehörden"* [Nowotny 2007, 47].[115] Die zweite Säule regelt die Zulassung zur Arbeit. Diese obliegt dem Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit. Diese beiden Bereiche sind aufeinander abgestimmt. [vgl. Nowotny 2007, 47] Die Aufarbeitung des Themas bedarf vor allem in Hinblick auf die hier im Vordergrund stehenden Länder eine besondere Beachtung, da unterschiedliche Regelungen zwischen den Ländern in den vergangenen Jahren vorlagen beziehungsweise heute noch vorliegen. Diese Unterschiede zeigen sich vor allem im Kontext der Regelungen innerhalb der Europäischen

114 Diese Darstellung soll lediglich einen groben Überblick über das Ausländerbeschäftigungsgesetz liefern. Auf besondere Möglichkeiten für Pflegekräfte wird im Detail eingegangen.

115 Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz [vgl. zum Beispiel Statistik Austria 2007c, 36ff.; Vogl 2007, 19ff.].

Union und zwischen EU-Ländern und Drittstaaten. Im Folgenden wird im ersten Teil auf das allgemeine Ausländerbeschäftigungsgesetz eingegangen, das für die Zuwanderung aus Drittstaaten gültig ist. Im zweiten Teil wird schließlich die besondere Rolle der neuen EU-Mitgliedstaaten diskutiert.
Im Mittelpunkt steht die Darstellung des Ausländerbeschäftigungsgesetzes. Das Prinzip dieses Gesetzes war ursprünglich auf temporäre Arbeitsmigration ausgerichtet. Durch kontinuierliche Verlängerungen der Aufenthalte wurde die Möglichkeit der Einwanderung schließlich geschaffen. Bis in die 1990er Jahre wurde in Österreich *„eine Politik offener Grenzen"* [Nowotny 2007, 50] praktiziert. Dem stand jedoch ein restriktives Ausländerbeschäftigungsgesetz gegenüber. Das Ergebnis zeigte sich in einem ausgedehnten schwarzen Arbeitsmarkt, dem man durch eine Legalisierungsmaßnahme entgegenzutreten versuchte. Nur ein Viertel der geschätzten illegalen Arbeitskräfte wurde schließlich legalisiert. Die Folge war ein weiterer Anstieg der Illegalität, da von Seiten der Ausländer weitere Legalisierungsmaßnahmen erhofft wurden, was jedoch nicht eintraf. Anfang der 1990er Jahre kam es schließlich aufgrund des Krieges im ehemaligen Jugoslawien, aber auch durch konjunkturbedingte erhöhte Nachfrage nach Arbeitskräften und Familiennachzug zu einem Anstieg der Bevölkerung ausländischer Herkunft. Das Integrationspaket im Jahr 1997 regelte schließlich insbesondere den Familiennachzug. Dabei wurde auch die Zulassung von Arbeitskräften nicht mehr allein am Bedarf am Arbeitsmarkt gemessen. Als ein weiterer Aspekt spielte auch die Integration eine wesentliche Rolle. In der Folge wurde die Einwanderung durch Schlüsselkräfte und Quotenregelungen bestimmt. [vgl. Nowotny 2007, 48ff.]
Bei den Formen der Zulassung auf den Arbeitsmarkt unterscheidet man die Beschäftigungsbewilligung, die Freizügigkeit durch eine Arbeitserlaubnis und einen Befreiungsschein und Saisonkräfte[116]. Prinzipiell brauchen Arbeitskräfte ohne österreichische Staatsbürgerschaft, um in Österreich erstmalig arbeiten zu dürfen, eine Beschäftigungsbewilligung. Unterschieden wird zwischen „normalen" Arbeitskräften mit und ohne Schlüsselkraftqualifikationen. Jene ohne diese Qualifikation *„können derzeit für eine auf*

116 Diese Form ist derzeit eingeschränkt auf den Bereich des Fremdenverkehrs und der Landwirtschaft [vgl. Nowotny 2007, 58] und spielt daher für Pflegekräfte keine Rolle.

Dauer ausgerichtete Beschäftigung nicht neu aus dem Nicht-EU-Ausland angeworben werden (Ausnahme nur Saisonkräfte)" [Nowotny 2007, 55]. Unter der Bedingung einer Aufenthalts- und Einreisebewilligung müssen unterschiedliche Voraussetzungen – zum Beispiel gesamtwirtschaftliches Interesse oder Aufenthaltstitel – [siehe Näheres Nowotny 2007, 55f.] gegeben sein, um eine Beschäftigungsbewilligung erhalten zu können. Eine weitere Form der Zulassung stellen die Arbeitserlaubnis und der Befreiungsschein dar. Beide Formen bieten den Personen mit langer Aufenthaltsdauer die Möglichkeit einer freien Arbeitsplatzwahl. [vgl. Nowotny 2007, 53ff.]
Eine Sonderform der Zulassung ist jene von Schlüsselarbeitskräften. Hierzu zählen jene Personen, die eine besondere Ausbildung oder spezielle Kenntnisse und Fertigkeiten mit Berufserfahrung haben, die am inländischen Arbeitsmarkt nachgefragt werden. Des Weiteren muss unter anderem die Voraussetzung einer bestimmten Mindestentlohnung und Bedeutung für die Region gegeben sein. Sofern ein Quotenplatz verfügbar ist, bekommen diese Personen eine Niederlassungsbewilligung. Mit dieser Bewilligung ist auch das Recht auf Arbeitsaufnahme verbunden. Eine weitere Sonderform der Zulassung, also am Arbeitsmarkt tätig sein zu dürfen, wird auch jenen Personen zuteil, die ein dauerndes Aufenthaltsrecht haben. [vgl. Nowotny 2007, 58ff.]
Ausnahmen von dieser Regelung gelten für jene Personen, die vom Geltungsbereich ausgenommen sind beziehungsweise Freizügigkeit erworben haben. Zu diesen Gruppen zählen all jene Personen, deren Beschäftigung nur geringe Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt hat, die ein dauerndes Aufenthaltsrecht besitzen und deren Beschäftigung für Österreich von besonderem Interesse ist. Die größte Gruppe sind dabei die EU-15-BürgerInnen. Die Grundfreiheit basiert für diese Gruppe auf dem EU-Vertrag, der den freien Zugang zum Arbeitsmarkt gewährleistet. Eine besondere Regelung wurde für die EU-Mitgliedstaaten, die 2004 und 2007 der Europäischen Union beitraten, eingeführt. Hier wurde eine Übergangsfrist von maximal sieben Jahren fixiert. Diese Übergangsfrist – auch 2-3-2-Modell genannt – ermöglichte den alten EU-Staaten, zwei Jahre lang die gemeinschaftliche Arbeitnehmerfreizügigkeit auszusetzen. Damit gelten zu dieser Zeit die nationalen und bilateralen Regelungen, also für Österreich das Ausländerbeschäftigungsgesetz. Im Jahr 2006 mussten sich die alten EU-Staaten

entscheiden, ob sie diese Übergangsfrist für weitere drei Jahre beibehalten wollen oder die Grenzen für den Arbeitsmarkt öffnen. Österreich entschied sich, die Übergangsfrist weitere drei Jahre beizubehalten, sodass unter anderem für die Slowakei, Polen und die Tschechische Republik weiterhin die nationalen Regelungen galten. Für eine weitere Verlängerung der Übergangsfrist um zwei Jahre muss schließlich eine Begründung abgegeben werden, welche möglichen Schwierigkeiten oder Gefahren bei einer Öffnung für den nationalen Arbeitsmarkt bestehen würden. [vgl. Nowotny 2007, 60ff.] Somit gilt für jene Länder, die in dieser Arbeit im Vordergrund stehen, das Ausländerbeschäftigungsgesetz. Neuzulassungen sind jedoch vor allem für die neuen EU-Mitgliedstaaten, im Besonderen für Pflegekräfte, möglich. [vgl. Nowotny 2007, 71]

Tabelle 50: Jahresdurchschnittsbestand bewilligungspflichtig beschäftigter Ausländer nach Berufen und Nationalität in den Jahren 1997 und 2005 in Österreich für ausgewählte Länder

		Bosnien-Herzegowina	Kroatien	Polen	Slowakei	Tschechische Republik
1997	Diplomierte Krankenpfleger/-schwestern	103	117	177	240	225
1997	Nicht diplomierte KrankenpflegerInnen und verwandte Berufe	379	303	272	276	224
1997	Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	872	791	803	808	634
1997	Restliche Berufsgruppen	60.374	41.718	18.145	7.105	7.321
1997	Unbestimmt und keine Angabe	154	106	26	2	6
	Gesamt	**61.882**	**43.035**	**19.423**	**8.431**	**8.410**
2005	Diplomierte Krankenpfleger/-schwestern	74	80	134	484	230
2005	Nicht diplomierte KrankenpflegerInnen und verwandte Berufe	275	229	195	289	231
2005	Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	594	581	629	1.111	676
2005	Restliche Berufsgruppen	75.037	47.778	19.170	13.301	8.804
2005	Unbestimmt und keine Angabe	3.242	1.471	407	120	89
	Gesamt	**79.222**	**50.139**	**20.535**	**15.305**	**10.030**

[Quelle: AMS 2006][117]

117 Diese Daten wurden der Autorin vom Arbeitsmarktservice Österreich zur Verfügung gestellt [24.08.2006]. Die Quelle beinhaltet auch Daten zu den Ländern der ehemaligen Tschechoslowakei und Jugoslawiens. Von einer Darstellung dieser wird hier jedoch abgesehen.

Tabelle 50 beinhaltet Daten zu dem Jahresdurchschnittsbestand bewilligungspflichtig beschäftigter Ausländer nach Berufen und Nationalität für ausgewählte Länder. Die Nationalität wird nach dem Einreisezeitpunkt geführt. Die Aufschlüsselung nach Berufen ist nur bedingt möglich, da für längere Zeit ausgestellte Berechtigungen auch unter der Kategorie „unbestimmt" oder „keine Angabe" zu finden sind oder aber die Berufsangabe nicht mehr aktuell ist. Trotzdem bietet diese Tabelle einen Überblick über die Größenordnung der Bewilligungen, die in Österreich ausgestellt werden.

Anerkennung der Qualifikationen

Abschließend soll nun noch dem Aspekt der Möglichkeit der Anerkennung von Qualifikationen Raum gegeben werden. In den einzelnen Ländern werden unterschiedliche Ausbildungswege beziehungsweise -möglichkeiten im Bereich der Gesundheitsberufe und im Speziellen für Pflegekräfte angeboten. [vgl. unter anderen Skar 2001, 24; Cain et al. 2002, 71; Hartmann et al. 2005; Hlavačka et al. 2004, 77; Kuszewski, Gericke 2005, 66; Rokosová, Háva 2005, 60; Strózik 2006; Voncina et al. 2006, 73; An bord Altranais, May 2004] Die Anerkennung der Qualifikationen ist in Österreich in unterschiedlicher Weise möglich. Es bestehen verschiedene Regelungen der Anerkennung zwischen EU-Mitgliedstaaten und Nicht-EU-Mitgliedern.

Innerhalb der Europäischen Union kommt das Prinzip der gegenseitigen Anerkennung der Qualifikationen[118] der Gesundheitsberufe zum Tragen. Hierbei werden verschiedene Richtlinien unterschieden, die die wesentlichen Kriterien für die Anerkennung beinhalten. Die *„sectoral Directives"* beziehen sich auf bestimmte Berufe, unter anderem auch auf *„nurses responsible for general care"* [Mossialos et al. 2002, 76]. Die Anerkennung der anderen Pflegekräfte, die eine spezielle Ausbildung gemacht haben, wird im *„general systems approach"* geregelt. [vgl. Wallace 2001, 3f.] Diese Richtlinien setzen Minimumstandards in der Ausbildung fest, die es dann einer Pflegekraft erlaubt, innerhalb der Europäischen Union zu arbeiten. [vgl. Skar 2001, 30] Die Standards richten sich vor allem nach der Länge der Ausbildung. [vgl. Mossialos et al. 2002, 75] In Österreich wird die Anerkennung im Gesundheits- und

118 Weiterführende Literatur: Rita Baeten und Yves Jorens [2006] und Sallie Nicholas [2004].

Krankenpflegegesetz für die gehobenen Dienste für Gesundheits- und Krankenpflege und Pflegehilfe getrennt voneinander behandelt. Der Qualifikationsnachweis von Krankenschwestern/-pflegern für die allgemeine Pflege wird im § 29(1) GuKG geregelt. Hierbei müssen die Mindestanfordernisse der Richtlinie 77/453/EWG vom 27. Juni 1977 erbracht werden. Das Verfahren der Anerkennung darf höchstens drei Monate lang andauern. In § 30 GuKG wird schließlich im Detail auf spezielle Ausbildungswege eingegangen. Hierbei wird eine Prüfung vorgenommen, und wenn notwendig muss ein Anpassungslehrgang absolviert werden. [vgl. Flemmich, Nöstlinger 2004, 251ff.] Eine sehr ähnliche Vorgehensweise wird bei der Pflegehilfe angewendet. Die Grundlage dieser Prüfung bilden die Richtlinien 89/48/EWG und 92/51/EWG. Die Entscheidung hat innerhalb von vier Monaten ab Vorlage der vollständigen Unterlagen zu erfolgen. [vgl. Flemmich, Nöstlinger 2004, 553ff.]
Im Gegensatz dazu kommt es bei Pflegekräften, die nicht in der Europäischen Union ihre Ausbildung absolviert haben, zu einem Nostrifikationsverfahren. Dieses Verfahren wird in § 32 GuKG und § 89 GuKG geregelt. Dabei wird für den Bereich der gehobenen Dienste für Gesundheits- und Krankenpflege und Pflegehilfe die im Ausland erworbene Ausbildung mit der österreichischen Ausbildung verglichen und auf dieser Basis die Entscheidung über die Anerkennung getroffen. Falls die Ausbildung nicht als gleichwertig anerkannt wird, müssen Ergänzungsprüfungen absolviert werden. [vgl. Flemmich, Nöstlinger 2004, 261ff. und 560ff.]
In Österreich wurden im Jahr 2006 2014 Verfahren nach EU-Recht und Nostrifikationen (siehe Tabelle 51) abgeschlossen. Im Vergleich dazu waren es im Jahr 2005 2282 Verfahren, im Jahr 2004 1404 Verfahren, im Jahr 2003 996 Verfahren, im Jahr 2002 443 und im Jahr 2001 sogar nur 321 Verfahren. [vgl. Bundesministerium für Gesundheit, Familie und Jugend 2006] Dies zeigt einen rasanten Anstieg an Verfahrensabschlüssen. In Tabelle 51 wird eine detaillierte Darstellung der Anerkennungen von einigen wenigen Ländern geboten. Dabei kristallisiert sich heraus, dass vor allem Pflegekräfte aus Deutschland verstärkt um Anerkennung in den letzten Jahren angesucht haben. Bezüglich der fünf Herkunftsländer zeigt sich für die Slowakei, Polen und die Tschechische Republik ein Anstieg der abgeschlossenen Verfahrensabschlüsse. Im Gegensatz dazu blieben die Zahlen für Bosnien und Herzegowina und Kroatien fast gleich oder gingen sogar zurück.

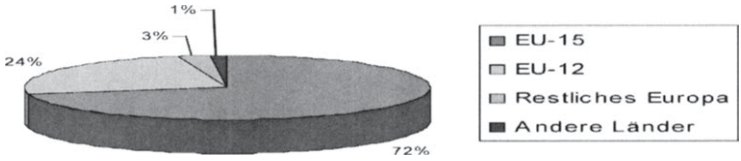
Tabelle 51: Verfahrensabschlüsse von 2003 bis 2006: Herkunftsländer (Auswahl)

Land	2003	2004	2005	2006	Land	2003	2004	2005	2006
BRD	655	966	1.440	1.406	Schweiz	19	21	16	21
Slowakei	15	138	342	455	Slowenien	4	11	13	27
Österreich	109	71	72	75	Philippinen	11	8	6	12
Polen	21	40	132	127	Belgien	10	9	9	2
Ungarn	8	35	74	84	Bosnien und Herzegowina	10	5	1	9
Tschechische Republik	11	10	52	81	Serbien	11	8	0	0
Niederlande	23	31	31	32	Kroatien	9	4	2	4
Italien	34	20	30	16	Rumänien	6	0	5	7

[Quellen: Bundesministerium für Gesundheit und Frauen 2003; Bundesministerium für Gesundheit und Frauen 2004; Bundesministerium für Gesundheit und Frauen 2005; Bundesministerium für Gesundheit, Familie und Jugend 2006]

Abbildung 14 zeigt zusätzlich die Aufschlüsselung der Verfahrenabschlüsse in den Jahren 2003 bis 2006 nach den Herkunftsregionen. Hierbei wird deutlich, dass in den letzten Jahren vor allem Anträge von Personen aus den EU-15-Ländern abgeschlossen wurden. Dies kann vor allem auf die Einwanderung aus Deutschland zurückgeführt werden, was sich bereits in Tabelle 51 gezeigt hat. Die EU-12-Länder[119] nehmen einen Anteil von 24 % ein. Die Dominanz der Einwanderung aus den anderen EU-Mitgliedstaaten wird somit bestätigt.

Abbildung 14: Verfahrensabschlüsse nach EU-Recht und Nostrifikation von 2003 bis 2006



[Eigene Berechnungen auf Basis der Daten des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen 2003; Bundesministerium für Gesundheit und Frauen 2004; Bundesministerium für Gesundheit und Frauen 2005; Bundesministerium für Gesundheit, Familie und Jugend 2006]

119 Die EU-12-Staaten beinhalten die neuen EU-Mitgliedstaaten, die 2004 und 2007 der Europäischen Union beitraten.

Tabelle 52: Anteil der Verfahrensabschlüsse nach EU-Recht und Nostrifikation. Anteil von Frauen und Männern von 2003 bis 2006

	EU-Verfahren	Nostrifikation	Männer	Frauen
2003	86 %	14 %	21 %	79 %
2004	92 %	8 %	19 %	81 %
2005	94 %	6 %	21 %	79 %
2006	96 %	4 %	21 %	79 %

[Quellen: Bundesministerium für Gesundheit und Frauen 2003; Bundesministerium für Gesundheit und Frauen 2004; Bundesministerium für Gesundheit und Frauen 2005; Bundesministerium für Gesundheit, Familie und Jugend 2006][120]

Tabelle 52 zeigt einen Überblick über die Anteile der Verfahrensabschlüsse nach EU-Recht und Nostrifikation. Seit 2003 wurden vor allem Verfahrensabschlüsse nach EU-Verfahren durchgeführt. Hier hat sich der Anteil in den letzten Jahren sogar noch erhöht. Die Aufschlüsselung der Anträge nach Geschlecht der Antragsteller zeigt ein unverändertes Bild. Wie bereits mehrmals dargestellt, wird auch hier die Dominanz von Frauen in Pflegeberufen deutlich.

Abschließend wird in Tabelle 53 die durchschnittliche Dauer der Verfahren von der Antragstellung bis zur Genehmigung angeführt. Das Bundesministerium für Gesundheit und Frauen[121] weist in seinem Bericht darauf hin, dass aufgrund der Einführung des verkürzten Berufszulassungsverfahrens (One-Stop[122]) die Dauer der Verfahrenabschlüsse von 2005 auf 2006 stark

120 Die Zahlen des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen beziehungsweise des Bundesministeriums für Gesundheit, Familie und Jugend beziehen sich auf die Gesundheitsberufe und inkludieren somit Gesundheits- und Krankenpflegeberufe (allgemeine Gesundheits- und Krankenpflege, Kinder- und Jugendlichenpflege, psychiatrische Gesundheits- und Krankenpflege, Pflegehilfe), gehobene medizinisch-technische Dienste, medizinische Masseure/Masseurinnen und Heilmasseure/Heilmasseurinnen, Sanitäter/Sanitäterinnen, Hebammen und Sanitätshilfedienste und Sonstiges.

121 Die Bezeichnung wurde der Publikation entnommen.

122 Dieses Verfahren ist für Personen mit einer EU- und EWR-Staatsangehörigkeit, Staatsangehörige der Schweizerischen Eidgenossenschaft, Besitzer der Bescheinigung „Daueraufenthalt – EG" und Besitzer einer Bescheinigung „Daueraufenthaltskarte" möglich und bezieht sich auf bestimmte nicht ärztliche Gesundheitsberufe. http://www.bmgfj.gv.at, siehe auch http://www.bmgfj.gv.at/cms/site/attachments/5/3/2/CH0941/CMS1203514419148/verkuerztes_berufszulassungsverfahren_(one-stop).pdf. [zuletzt abgerufen: 25.07.2008]

reduziert werden konnte. [vgl. Bundesministerium für Gesundheit, Familie und Jugend 2006, 12f.]

Tabelle 53: Dauer der Verfahren von der Antragstellung bis zur Genehmigung (gesamt) von 2004 bis 2006

	2004	2005	2006
bis 10 Tage	16 %	2 %	34 %
bis 20 Tage	14 %	3 %	7 %
1 Monat	12 %	4 %	8 %
2 Monate	37 %	18 %	17 %
3 Monate	12 %	25 %	11 %
über 3 Monate	9 %	48 %	23 %
	100 %	100 %	100 %

[Quellen: Bundesministerium für Gesundheit und Frauen 2004; Bundesministerium für Gesundheit und Frauen 2005; Bundesministerium für Gesundheit, Familie und Jugend 2006]

Schlussfolgerung

In der Vergangenheit waren Migrationsströme vor allem durch politische Konflikte geprägt, die meist zur unfreiwilligen Wanderung führten. Hierbei war es vor allem der Krieg im ehemaligen Jugoslawien, der entscheidend Einfluss nahm. Sowohl die ehemalige Tschechoslowakei als auch Polen erlebten in den 1990er Jahren starke politische Veränderungen. Seit der Erweiterung der Europäischen Union hat sich jedoch das Bild in Europa vor allem für die zehn neuen EU-Mitgliedstaaten verändert. Für die drei Länder Polen, die Slowakei und die Tschechische Republik gelten seitdem neue gesetzliche Regelungen, die die Mobilität (derzeit teilweise) erleichtern. Hier zählt vor allem die Anerkennung der Qualifikationen und nach Beendigung der Übergangsfristen der freie Zugang zum Arbeitsmarkt.

6.2 Die Gründe für Migration in der Vergangenheit – Die individuelle Sichtweise

Im folgenden Abschnitt wird nun die Sichtweise der Betrachtung geändert. Wurden im ersten Teil dieses Kapitels die Entwicklungen auf Makro-Ebene dargestellt und mögliche Gründe für eine Migration identifiziert, wird nun mithilfe einer eigenen neuen Befragung von Pflegekräften die individuelle Sichtweise betrachtet. Das Untersuchungsfeld umfasst unterschiedliche Herkunftsländer – Polen, die Slowakei, die Tschechische Republik, Kroatien und Bosnien-Herzegowina –, Migrationsströme – permanente und temporäre Wanderung – und Einwanderungsjahre. Berücksichtigt wurden dabei auch das Alter und der soziale Hintergrund der einzelnen Personen. Im Folgenden werden zuvor genaue Darstellungen des Ausgangspunktes, des Analyseinstrumentes und eine Beschreibung des Datensatzes vorgenommen. Schließlich folgt eine detaillierte Erläuterung der Ergebnisse, die Aufschluss über die Gründe für Migration liefern wird. Damit wird das Bild der Gründe für Migration, das bereits im ersten Teil skizziert wurde, mit dieser Analyse auf der Mikro-Ebene komplettiert.

6.2.1 Ausgangspunkt der empirischen Erhebung

Gegenstand der Untersuchung sind Pflegekräfte, die in Alten- und Pflegeheimen und Krankenanstalten tätig sind. Hierbei wurde von jenen Einrichtungen ausgegangen, die in der Broschüre „Altenheime und Pflegeheime in Österreich" zum Stichtag 31.01.2004 [Bundesministerium für Soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz 2005a; Bundesministerium für Soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz 2005b; Bundesministerium für Soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz 2005c] und in der Broschüre des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen „Krankenanstalten in Österreich 2006/2007" [Bundesministerium für Gesundheit und Frauen 2006] genannt wurden (siehe Kapitel 5). Diese führen 1015 Einrichtungen an – 749 Heime und 266 Krankenanstalten. Zielgruppe waren jene Pflegekräfte, die im Ausland ausgebildet wurden. Im Gegensatz zur ersten Erhebung (siehe Kapitel 5), in der alle Einrichtungen angeschrieben wurden, wurde bei dieser Befragung eine gezielte Aussendung durchgeführt. Anhand der bei der ersten Erhebung zurückgesende-

ten Fragebögen konnte eine Eingrenzung der Einrichtungen vorgenommen werden. Die Aussendung erfolgte nach vorheriger Kontaktaufnahme und Zustimmung der einzelnen Leiter der Einrichtungen. So wurden 117 Alten- und Pflegeheime und 29 Krankenhäuser – vor allem im Raum Wien und Niederösterreich – angeschrieben.[123]

6.2.2 Instrumente der Datenerhebung

Zur Erhebung der Daten[124] wurden Pflegekräfte, die im Bereich der gehobenen Dienste für Gesundheits- und Krankenpflege und Pflegehilfe in Krankenanstalten und Alten- und Pflegeheimen in Österreich tätig sind, aber nicht in Österreich ausgebildet wurden, angeschrieben und gebeten, einen Fragebogen von vier Seiten auszufüllen. Dieser verfolgte das Ziel, die wesentlichen Gründe für die damalige Entscheidung, nach Österreich zu migrieren, zu erheben.

Der Fragebogen beinhaltete Fragen zu persönlichen Daten – Geschlecht, Herkunftsland, heutiger Wohnort und Staatsbürgerschaft, Jahr der Einwanderung und Muttersprache –, zur beruflichen Ausbildung und Berufstätigkeit im Herkunftsland, Informationen zur Migrationsentscheidung und schließlich Angaben zur heutigen Situation in Österreich. So wurde mit diesem Fragebogen die Entwicklung der Migrationsentscheidung erhoben, indem die Situation vor der Entscheidung, die Entscheidung selbst und die heutige Situation dokumentiert wurden. Zu den bereits genannten allgemeinen Informationen wurden für die Situation vor der Migrationsentscheidung Indikatoren wie Ausbildung, Sprachkenntnisse, mögliche Praktika, Berufstätigkeit, Familienstand und die Haushaltsgröße gewählt. Anschließend wurden Fragen zur Migrationsentscheidung gestellt. Diese haben einerseits das Netzwerk, innerhalb dessen diese Entscheidung getroffen wurde, die wesentlichen Zielländer neben Österreich und den Informationsstand zum Inhalt. Schließlich wurde eine Liste von 27 Variablen[125] angeführt, die

123 Aufgrund der Zusage der Anonymität der Befragung wird eine namentliche Auflistung der Krankenhäuser an dieser Stelle nicht vorgenommen.

124 Die wesentlichen Vor- und Nachteile einer schriftlichen Befragung wurden bereits im Kapitel 5.3.3 diskutiert.

125 Die 27 Variablen sind: Bessere Verdienstmöglichkeiten in Österreich. Bessere Arbeitsmöglichkeiten in Österreich. Möglichkeit, in einer Krankenanstalt in Österreich zu arbeiten. Möglichkeit, in einem Alten-/Pflegeheim in Öster-

die Pflegekräfte nach ihrer Wichtigkeit zu bewerten hatten. Diese Variablen wurden durch eine ausführliche Literaturrecherche (siehe die Kapitel 2 und 3) und qualitative Interviews mit Pflegekräften ermittelt und können einem oder mehreren Dimensionen, die in Kapitel 4 ausführlich beschrieben wurden, zugerechnet werden. Abschließend wurden Fragen zur Situation in Österreich gestellt. Diese beinhalteten Angaben zur Arbeitsuche, Einrichtungen, in denen sie gearbeitet haben beziehungsweise derzeit arbeiten, zur Qualifikationsanerkennung und schließlich zur möglichen Rückkehr in ihr Heimatland. Eine Analyse der Situation in Österreich erfolgt in der Schlussfolgerung dieses Kapitels.

Ein wesentliches Problem des Fragebogens soll an dieser Stelle noch erläutert werden. Die große Anzahl an PendlerInnen, die in Österreich tätig sind, aber in ihrem Herkunftsland leben, wurde zum Zeitpunkt der Erstellung des Fragebogens unterschätzt. Die hohe Rücklaufquote dieser Gruppe resultiert auch aus dem Fokus der Erhebung auf Wien und Niederösterreich, die vor allem Pflegekräfte aus der Slowakei und aus der Tschechischen Republik beschäftigen. Dementsprechend wird eine getrennte Auswertung von permant migrierten Personen und PendlerInnen vorgenommen. Gewisse Fragen, die für PendlerInnen nicht zutreffen, werden nicht in die Analyse eingehen.

---

reich zu arbeiten. Bessere Karrieremöglichkeiten in Österreich. Bessere Weiterbildungschancen in Österreich. Arbeitsmöglichkeiten für (Ehe-)PartnerIn in Österreich. Bessere Ausbildungsmöglichkeiten für meine Kinder. Besserer Lebensstandard in Österreich. Politische Instabilität im Heimatland [z. B. Krieg]. Persönliche und politische Sicherheit in Österreich. Diskriminierung in der Heimat [z. B. wegen Religionszugehörigkeit]. Anerkennungsmöglichkeiten meiner Qualifikationen. Funktionierendes Gesundheitssystem in Österreich. Soziale Sicherheit [z. B. Arbeitslosengeld] in Österreich. Verfolgung im Heimatland [z. B. politische Verfolgung]. Möglichkeit, eine Arbeitserlaubnis zu bekommen. (Ehe-)PartnerIn lebte bereits in Österreich. Andere Familienangehörige [außer (Ehe-)PartnerIn] lebten in Österreich. In Österreich lebten bereits viele Leute aus meiner Heimat. Kollegen arbeiteten bereits in Österreich [z. B. im Krankenhaus]. Unterstützung durch meine Kollegen in meiner Heimat. Unterstützung durch meine Familie. Informationen zu Österreich [z. B. Wohnmöglichkeiten]. Freundlicher Empfang in Österreich [z. B. Hilfestellung bei der Einreise]. Möglichkeit, eine Fremdsprache zu lernen. Berichte über Erfahrungen in Österreich von anderen.

6.2.3 Beschreibung des Datensatzes

Wie bereits unter 6.2.2 erwähnt, wurden 117 Alten- und Pflegeheime und 29 Krankenhäuser angeschrieben. Insgesamt wurden an diese 146 Einrichtungen 1057 Fragenbögen abgeschickt – 359 an Krankenhäuser und 708 an Alten- und Pflegeheime. Tabelle 54 zeigt eine genaue Aufschlüsselung der Bundesländer, differenziert nach Alten- und Pflegeheimen und Krankenanstalten. Demnach waren die wichtigsten Zielgebiete der Aussendung bei Alten- und Pflegeheimen Niederösterreich und Wien, bei Krankenanstalten vor allem Wien.

Tabelle 54: Aussendung der Fragebögen – Verteilung in Österreich

Alten- und Pflegeheime	Anteil an Fragebögen	Krankenanstalten	Anteil an Fragebögen
Burgenland	2,4 %	Burgenland	–
Kärnten	1,2 %	Kärnten	–
Niederösterreich	42,9 %	Niederösterreich	10,9 %
Oberösterreich	1,8 %	Oberösterreich	11,1 %
Salzburg	3,1 %	Salzburg	1,9 %
Steiermark	9,0 %	Steiermark	2,8 %
Tirol	6,1 %	Tirol	3,9 %
Vorarlberg	0,8 %	Vorarlberg	0,6 %
Wien	32,7 %	Wien	68,8 %
Summe	**100 %**	**Summe**	**100 %**

[Eigene Berechnungen]

Die Aussendung der Fragebögen erfolgte von Dezember 2007 bis März 2008. Insgesamt konnte ein Rücklauf von 299 Fragebögen verzeichnet werden. Dies entspricht 28 % der ausgesendeten Fragebögen. Davon konnten 20 Fragebögen nicht verwendet werden. Sieben Fragebögen wurden von Pflegekräften, die in Österreich ihre Ausbildung gemacht haben, ausgefüllt. Diese waren nicht in die Zielgruppe inkludiert. Eine weitere Voraussetzung war die Pflegeausbildung im Herkunftsland. Fünf Personen haben jedoch eine andere Berufsausbildung, wie zum Beispiel Verkäuferin, Serviererin, beziehungsweise einen Abschluss der AHS oder HTL in ihrem Heimatland angegeben und können daher auch nicht in die Stichprobe aufgenommen

werden. Weitere zwei Fragebögen wurden nicht vollständig ausgefüllt. Es fehlten die Angaben zum Herkunfts- beziehungsweise Ausbildungsland. Weitere sechs Fragebögen wurden von Pflegekräften, die aus Bulgarien, Rumänien, Russland, Moldawien und Deutschland migrierten, beantwortet. Diese Herkunftsländer wurden nicht in die Analyse mit aufgenommen. Diese Vorgehensweise wurde jedoch nicht für sieben Fragebögen gewählt, die von Pflegekräften aus Serbien zurückgesandt wurden. Diese werden allerdings nur bei den Berechnungen für das Gebiet des ehemaligen Jugoslawien Beachtung finden (siehe Kapitel 6.2.4). Damit enthält die Stichprobe 272 Fragebögen aus den fünf gewählten Herkunftsländern und sieben Fragebögen von Pflegekräften aus Serbien (siehe Tabelle 55).

Tabelle 55: Rücklauf und Anzahl der Fragebögen

	Anzahl der Fragebögen
Rücklauf	299
– Ausbildung in Österreich	7
– andere Berufsausbildung im Herkunftsland	5
– unvollständig ausgefüllt	2
– andere Herkunftsländer	6
Stichprobe **(Fragebögen von Pflegekräften aus Serbien)**	279 (7)

[Eigene Berechnungen]

In Kapitel 5 wurde aufgrund der Fragebögen und der anschließenden Hochrechnung ermittelt – eingeschränkt auf die fünf hier analysierten Länder –, dass die meisten Pflegekräfte aus der Slowakei nach Österreich gewandert sind, gefolgt von Polen, der Tschechischen Republik, Bosnien und Herzegowina und Kroatien. Auch die Stichprobe beinhaltet eine sehr ähnliche Verteilung. Zur Veranschaulichung kann schließlich auch hervorgehoben werden, dass, obwohl nur 34 % der Pflegekräfte aus den besagten Ländern angeschrieben wurden – es wurde hier von den Daten, die in Kapitel 5 erhoben wurden ausgegangen –, ein guter Rücklauf für die einzelnen Länder verzeichnet werden konnte. Dieser zeigt sich vor allem für die Slowakei. 11 % der Pflegekräfte aus diesem Land, die laut Hochrechnung heute in Österreich in Alten- und Pflegeheimen und Krankenanstalten tätig sind, haben den Fragebogen beantwortet zurückgesendet (siehe Tabelle 56).

Tabelle 56: Anteil der fünf Herkunftsländer und Rücklaufquote

Länder	Verteilung der fünf Herkunftsländer laut Hochrechnung	Verteilung der fünf Herkunftsländer laut Befragung der Pflegekräfte	Rücklaufquote per Land: Anzahl der Fragebögen/ Anzahl der Pflegekräfte laut Hochrechnung
Polen	24 %	21 %	8 %
Slowakei	30 %	38 %	11 %
Tschechische Republik	18 %	16 %	8 %
Bosnien-Herzegowina	17 %	19 %	10 %
Kroatien	11 %	6 %	5 %
	100 %	100 %	

[Eigene Berechnungen]

Eine weitere Besonderheit zeigt sich nicht nur bei den Herkunftsländern, sondern auch in der Tatsache, dass vor allem Pflegekräfte aus der Slowakei und der Tschechischen Republik zwischen den Ländern pendeln. So hat sich anhand der Variablen „Wohnort" gezeigt, dass 60 % der slowakischen Pflegekräfte und 60 % der tschechischen Pflegekräfte[126], die den Fragebogen zurückgesandt haben, pendeln. Ein weiteres entscheidendes Kriterium ist das Einwanderungsjahr. Sieben Fragebögen enthielten keine Angaben. Von den vollständig ausgefüllten Fragebögen gaben rund 64 % der permanent migrierten Personen an, vor 1995 eingewandert zu sein, alle anderen wanderten in den letzten vierzehn Jahren ein.[127] Dies zeigt auf, dass es einen kontinuierlichen Wanderungsstrom aus diesen Ländern gab (siehe Kapitel 5.2). Ein weiteres Charakteristikum des Datensatzes betrifft die Dominanz von Frauen in den Pflegeberufen. Diese zeigt sich auch in der Stichprobe. 93 % der Fragebögen (permanente und temporäre Migration) wurden von Frauen ausgefüllt, 7 % von Männern.[128] Auch diese Verteilung wird von den Daten in der Hochrechnung (siehe Kapitel 5.3.6) bestätigt. Demnach sind

126 Eine Pflegekraft aus der Slowakei (Herkunftsland) gab an, dass ihr Wohnort heute in der Tschechischen Republik liegt und sie nach Österreich pendelt.

127 Im Vergleich dazu gaben 28 % der PendlerInnen an, vor 1995 eingewandert zu sein. Da nur nach dem heutigen Wohnort gefragt wurde, kann im Nachhinein nicht festgestellt werden, ob diese Personen zu irgendeinem Zeitpunkt auch in Österreich ihren Wohnsitz hatten.

128 Ein Fragebogen enthielt an dieser Stelle keine Angabe.

in Österreich – eingegrenzt auf die fünf Länder – im Pflegebereich 91 % Frauen und 9 % Männer tätig.
Abschließend soll an dieser Stelle auf die Verteilung bezüglich Arbeitsort und Berufsausübung in Österreich eingegangen werden. Ausgehend von den 272 Pflegekräften in der Stichprobe, hat eine keine Angaben zum heutigen Arbeitsplatz gemacht, 93 sind in einer Krankenanstalt tätig und 178 in einem Alten- oder Pflegeheim. Diese Personen sind zum Großteil (rund 94 %) im Bereich der gehobenen Dienste für Gesundheits- und Krankenpflege tätig. Zwei Personen machten keine Angabe, jeweils eine Person ist als diplomierte Physiotherapeutin und eine als Hebamme tätig. Sechzehn weitere Personen arbeiten im Bereich der Pflegehilfe. Dies spiegelt auch in etwa die Verteilung der Berufe wider, zu denen sich die Personen in den Herkunftsländern ausbilden ließen. Man kann daher darauf schließen, dass Pflegekräfte aus dem Ausland stets um vollständige Nostrifikation beziehungsweise Berufszulassung ansuchen und nicht einen geringer qualifizierten Beruf wählen. Eine Ausnahme bilden lediglich zwei Personen, die in ihrer Heimat als ÄrztInnen ausgebildet wurden und heute in Österreich im Bereich der Pflegehilfe tätig sind. Auch wenn ursprünglich von der Definition ausgegangen wurde, nur jene zu befragen, die in ihrer Heimat im Bereich der gehobenen Dienste für Gesundheits- und Krankenpflege und Pflegehilfe ausgebildet wurden, so werden diese Personen trotzdem in die Analyse aufgenommen, da die meisten von ihnen heute in Österreich in einem Pflegeberuf oder sehr ähnlichen Beruf tätig sind.
Ausgangspunkt der Analyse wird in dieser Arbeit die Trennung von PendlerInnen und permanent migrierten Pflegekräften bilden, da sich die wesentlichen Lebensmittelpunkte voneinander unterscheiden. Letztere Gruppe wird des Weiteren aus einer zeitlichen Perspektive – Pflegekräfte, die vor historischen Brüchen in ihrem jeweiligen Heimatland, und jene, die nach dieser Zeit migrierten – und einer regionalen Perspektive – die südlichen Herkunftsländer werden den nordöstlichen Herkunftsländern gegenübergestellt – betrachtet.

6.2.4 Ergebnisse der Befragung

Was sind die wesentlichen Gründe und gibt es eine Struktur in den Gründen für die Migration von Pflegekräften? Ausgehend von diesen Fragen, müssen verschiedene Aspekte bei der Analyse Beachtung finden – der Migrationstyp, der Migrationszeitpunkt und die jeweiligen Herkunftsländer. Auf Basis dieser Differenzierung werden unterschiedliche Analysen durchgeführt. Diese finden im Wesentlichen in drei Schritten statt.[129] Am Beginn der Analyse steht die Darstellung des Datensatzes und seiner Besonderheiten. Hierbei wird vor allem auf die einzelnen Herkunftsländer und die soziodemografischen Aspekte eingegangen. Dem folgt eine Untersuchung der Beweggründe. Hierbei bedient sich diese Arbeit zweier unterschiedlicher methodischer Vorgehensweisen. Im ersten Schritt werden die Gründe für Migration auf deskriptiv-statistische Weise analysiert. So wird mithilfe der Berechnung des Mittelwertes, Medians und Modus eine erste Strukturierung der einzelnen Variablen vorgenommen. In einem weiteren Schritt wird schließlich mithilfe der Faktorenanalyse (siehe Kapitel 4.1.2) eine Reduktion der einzelnen Variablen auf Faktoren vorgenommen, wobei aus der Vielzahl von Variablen die wesentlichen, voneinander unabhängigen Einflussfaktoren ermittelt werden. Zusätzlich kann mithilfe dieser Methode die „Grundorientierung" der Gründe für Migration untersucht werden.[130] Diese können unter anderem ökonomischer, sozialer oder politischer Natur sein. Damit steht die *„Überprüfung der Dimensionalität komplexer Merkmale"* [Fromm 2004, 233] im Vordergrund. [vgl. unter anderen Fromm 2004, 232ff.] Mit dieser Vorgehensweise wird das Bild der Gründe für Migration von Pflegekräften aus unterschiedlichen Perspektiven beleuchtet und im Detail festgehalten, wie wichtig der eine oder

129 Die folgende Analyse der soziodemografischen Daten basiert stets auf gültigen Fällen. Fehlende Angaben für diese Analyse werden in der Folge nicht detailliert erwähnt, wenn diese die Marke von 5 % nicht übersteigen. Die Prozentsätze wurden auf ganze Zahlen gerundet. Von der Darstellung der fehlenden Angaben bei der Analyse der Gründe für Migration wird abgesehen.
Im Gegensatz zum Fragenbogen wo 1 mit sehr wichtig und 5 mit unwichtig/trifft nicht zu festgelegt wurden, wird in der folgenden Analyse diese Reihung umgedreht, sodass 5 sehr wichtig und 1 unwichtig/trifft nicht zu bedeuten.
Im Folgenden wird von einer detaillierten Aufzählung der einzelnen Variablen abgesehen. Um die Übersicht zu wahren, konzentriert sich die Analyse auf die eher wichtigen und sehr wichtigen Gründe für Migration.

130 Dieser methodische Ansatz findet sich auch bei Elisabeth Fritz [2004].

andere Faktor beziehungsweise die eine oder andere Variable für den untersuchten Personenkreis ist.

Analyse der Gründe für permanent migrierende Pflegekräfte

Der Datensatz[131], der sich mit der *permanenten* Migration auseinandersetzt, beinhaltet 185 beantwortete Fragebögen von Pflegekräften aus Polen (57 Fragebögen), der Tschechischen Republik (17 Fragebögen), der Slowakei (41 Fragebögen), Kroatien (17 Fragebögen) und Bosnien und Herzegowina (53 Fragebögen), die heute in Österreich arbeiten und leben. Mehr als 60 % tun dies in Wien, weitere 19 % in Niederösterreich. 92 % dieser Fragebögen wurden von Frauen ausgefüllt, die zwischen 1977 und 2007 nach Österreich migrierten. Davon sind 66,8 % vor 1996 eingewandert. Der Großteil der Pflegekräfte (92,9 %) hatte zum Zeitpunkt der Einwanderung eine Ausbildung zum/zur diplomierten Gesundheits- und Krankenschwester/-pfleger. Weitere 3,3 % waren Pflegehelfer, 1,1 % Ärzte, 2,2 % Hebammen und eine Person war allgemein in der Ausbildung tätig.

Eine wichtige Barriere für die Migration, die bereits unter Kapitel 6.1.2 angesprochen wurde, sind fehlende Sprachkenntnisse. Sprachprobleme dürften bei den hier im Mittelpunkt stehenden, permanent migrierenden Pflegekräften, die nach Österreich gekommen sind, eine untergeordnete Rolle spielen, da 68 % der Pflegekräfte angaben Deutschkenntnisse zu haben. Das Niveau variiert zwischen Basiskenntnissen und sogar Muttersprache. So gaben 12 % an, Deutsch zum Zeitpunkt der Einreise sehr gut und 18 % gut beherrscht zu haben. Im Vergleich dazu gaben rund 60 % dieser Pflegekräfte an, keine Englischkenntnisse gehabt zu haben. Dies zeigt bereits, dass Sprachkenntnisse ein wesentlicher Einflussfaktor für die Wahl des Ziellandes zu sein scheinen. Des Weiteren gaben 88 % der Personen an, nie im Ausland ein Praktikum absolviert zu haben, jedoch waren zumindest 80 %[132] der Pflegekräfte, bevor sie nach Österreich migrierten, in ihrer Heimat in ihrem Beruf tätig.

131 Die soziodemografischen Daten werden in der Folge detailliert dargestellt. In der getrennten Analyse nach Zeitraum und Region, die in der Folge noch dargestellt werden, wird von einer detaillierten Betrachtung der soziodemografischen Daten abgesehen.

132 Die sechs Personen, die in ihrer Heimat zu ÄrztInnen, Hebammen und zur Professorin ausbildet wurden, haben an diese Stelle mit Nein geantwortet, da die Frage auf den Pflegeberuf gerichtet war. Es kann im Nachhinein nicht festgestellt werden, ob sie in ihrem Beruf gearbeitet haben oder nicht.

In einem zweiten Teil wurde schließlich Genaueres zur Situation, bevor die Pflegekräfte nach Österreich kamen, erfragt. Soziodemografische Daten zeigen, dass 44 % zum Zeitpunkt der Migration ledig, 48 % verheiratet und weitere 6 % geschieden waren. Rund 40 % lebten in einem 4- bis 7-Personen-Haushalt und nur 18 % in einem Singlehaushalt. Des Weiteren gaben rund 53 % an, Kinder zu haben. Die Migrationsentscheidung wurde zu 38 % allein getroffen. In allen anderen Entscheidungsprozessen war mehrheitlich die Familie mit eingebunden. Die Wahl des Landes war ein weiterer Entscheidungsschritt für die Pflegekräfte. Hierbei haben 61 % angegeben, dass kein weiteres Land neben Österreich zur engeren Wahl stand. In jenen Fällen, in denen mehr als ein Land zu Wahl standen, lässt sich beobachten, dass die Auswahl von potenziellen Zielländern sehr breit gefächert war. Hervorzuheben sind vor allem die Ergebnisse für Deutschland und die Schweiz. 10 % der Pflegekräfte gaben an, dass Deutschland und 13 % die Schweiz als ein mögliches Zielland ins Auge gefasst worden waren. In diesem Teil wurde schließlich abschließend darauf eingegangen, ob den Pflegekräften bestimmte Informationen zur Verfügung standen, bevor sie nach Österreich migrierten. Hierbei gaben 47 % der Pflegekräfte an, Informationen zum Arbeitsmarkt gehabt zu haben, 41 % hatten Informationen zum Lohn, 52 % Informationen zur Anerkennung der Qualifikationen und weitere 48 % Informationen zu freien Stellen. Diese Informationen erhielten die Personen vor allem über Freunde und Bekannte.

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Bewertung der einzelnen Gründe für Migration und deren Bedeutung dargestellt. In einem ersten Schritt geben Mittelwert, Median und Modus Aufschluss über die Datenlage. Der Mittelwert schwankt von 1,5 – relativ unwichtig – bis hin zu rund 3,8 – relativ wichtig. Hierbei hat sich gezeigt, dass sich keine einzelne Variable als der entscheidende Grund, zu migrieren, deuten lässt. Der wichtigste Grund für Pflegekräfte, nimmt man eine Reihung nach den Mittelwerten vor, ist demnach die Möglichkeit, eine Fremdsprache zu lernen, die eine hohe Zustimmung erhalten hat. Ebenfalls wichtig sind die besseren Verdienstmöglichkeiten und der bessere Lebensstandard in Österreich, so wie auch die Möglichkeit, eine Arbeitserlaubnis zu bekommen. Der fünftwichtigste Grund sind schließlich die besseren Arbeitsmöglichkeiten in Österreich. Der Mittelwert stellt jedoch nur eine Möglichkeit der Analyse dar. Sowohl der

Median als auch der Modus liefern weitere Hinweise auf die Bedeutung dieser Variablen. So zeigt sich, dass laut Median der Grund „Möglichkeit, eine Fremdsprache zu lernen", und „Möglichkeit, eine Arbeitserlaubnis zu bekommen", von jeweils mehr als der Hälfte als sehr wichtig eingestuft wurde. Zusätzlich zeigt der Modus, dass alle fünf Gründe von den Pflegekräften am häufigsten mit sehr wichtig bewertet wurden (siehe Tabelle 57). Betrachtet man nun die fünf Gründe inhaltlich, so lässt sich erkennen, dass vor allem die finanziellen und beruflichen Aufstiegschancen für die Pflegekräfte bei der Entscheidung, zu migrieren, besonders wichtig waren.

Tabelle 57: Die fünf wichtigsten Gründe permanent migrierender Pflegekräfte laut Mittelwert

Gründe für Migration	Mittelwert	Median	Modus
Möglichkeit, eine Fremdsprache zu lernen	3,71	5	5
Bessere Verdienstmöglichkeiten in Österreich	3,64	4	5
Besserer Lebensstandard in Österreich	3,54	4	5
Möglichkeit, eine Arbeitserlaubnis zu bekommen	3,51	5	5
Bessere Arbeitsmöglichkeiten in Österreich	3,40	4	5

[Eigene Berechnungen, siehe auch Tabelle 76 im Anhang]

Mithilfe der Faktorenanalyse werden nun aus der Vielzahl von Variablen, die die Gründe für permanente Migration abbilden, die wesentlichen voneinander unabhängigen Einflussfaktoren ermittelt. Mithilfe einer Hauptkomponentenanalyse wurden sechs Faktoren extrahiert, die 65,6 % der Varianz erklären. Die Kommunalitäten zeigen zusätzlich auf, wie gut die einzelnen Variablen im Modell erklärt werden. Hierbei kann man erkennen, dass gewisse Variablen einen sehr guten Wert aufweisen –, wie zum Beispiel die Variable „Bessere Arbeitsmöglichkeiten in Österreich" – andere hingegen einen nicht ganz so guten wie „Möglichkeit, in einem Alten-/Pflegeheim in Österreich zu arbeiten". Im Folgenden werden nur jene Variablen mit Faktorladungen über 0,5 berücksichtigt. Somit werden alle Variablen, mit Ausnahme von „Möglichkeit, in einem Alten-/Pflegeheim in Österreich arbeiten zu können", einem Faktor zugewiesen.
Die Ergebnisse zeigen, dass der erste Faktor sechs Variablen, die sich mit den Beschäftigungsmöglichkeiten und dem damit einhergehenden Lebens-

standard, der sich vor allem über die Variable Verdienst zeigt, auseinandersetzen, beinhaltet. Damit umfasst dieser Faktor vor allem ökonomische Variablen. Der Faktor soll somit mit dem Titel *berufliche und finanzielle Perspektiven* versehen werden. Der zweite Faktor, der mittels Faktorenanalyse identifiziert werden kann, beinhaltet vor allem jene Variablen, die sich mit dem Arbeitsumfeld, hier vor allem mit dem Gesundheitssystem, den Arbeitsvoraussetzungen, wozu auch die notwendigen Sprachkenntnisse hinzugezählt werden können, wie auch der sozialen Sicherheit beschäftigen. Dieser Faktor wird betitelt als *positives Arbeitsumfeld*. Der dritte Faktor behandelt die Variablen zu den sozialen Netzwerken in Österreich und in der Heimat. Diese werden auch in einen Zusammenhang mit den Variablen „Informationen zu Österreich" und „Berichte über Erfahrungen in Österreich von anderen" gebracht. Dieser Faktor wird daher als *soziales Netzwerk in Form von Kollegen und Bekannten* definiert. Der vierte Faktor zeigt ein klares Bild der politischen Dimension, wobei gerade Instabilitäten in Verbindung mit der persönlichen und politischen Sicherheit in Österreich auf diesen Faktor hoch laden. Da hierbei sowohl ein Push- als auch ein Pull-Faktor aufeinanderstoßen, wird für diesen Faktor der neutrale Begriff der *politischen Situation* gewählt. Die beiden letzten Faktoren beinhalten vor allem Variablen im Zusammenhang mit der Familie. So beschreibt der fünfte Faktor das *soziale Netzwerk in Form der Familie*. Der letzte Faktor stellt ebenfalls die Familie in den Mittelpunkt und sieht als Grund für Migration die Möglichkeit, dass der/die (Ehe-)PartnerIn und die Kinder ebenfalls Beschäftigungs- und Ausbildungsmöglichkeiten haben. Dieser Faktor wird somit als *Chance für die Familie* bezeichnet.

Mithilfe der Mittelwerte werden nun die einzelnen Faktoren vergleichbar gemacht (siehe Tabelle 58). Hierbei zeigt sich, dass für Personen, die in der Vergangenheit permanent nach Österreich wanderten, das *positive Arbeitsumfeld* ein eher wichtiger Einflussfaktor war. Ebenfalls von Bedeutung sind auch die *beruflichen und finanziellen Aufstiegschancen*. Keiner dieser Einflussfaktoren beinhaltet Variablen, die sich mit einem sozialen Netzwerk in seinen verschiedenen Formen auseinandersetzen.

Tabelle 58: Mittelwerte der Faktoren (permanente Migration)

Faktoren	Mittelwert
Faktor 2: Positives Arbeitsumfeld	3,190
Faktor 1: Berufliche und finanzielle Perspektiven	3,130
Faktor 4: Politische Situation	2,365
Faktor 5: Soziales Netzwerk – Familie	2,300
Faktor 6: Chancen für die Familie	2,257
Faktor 3: Soziales Netzwerk – Kollegen und Bekannte	2,178

[Eigene Berechnungen, siehe auch Tabelle 77 im Anhang][133]

Die hier gewählte Sichtweise birgt jedoch das Problem, dass sowohl die Zeitperspektive als auch die geografische Perspektive nicht in die Analyse mit aufgenommen werden konnten. Somit beinhaltet dieser Datensatz alle Pflegekräfte, unabhängig davon, wann sie nach Österreich migrierten. Des Weiteren beinhaltet dieser Datensatz sowohl Personen, die aus den südöstlichen Ländern migrierten, als auch jene, die aus den neuen EU-Ländern kommen. Diesen beiden Sichtweisen soll nun getrennt voneinander Beachtung geschenkt werden. Damit wird das Ziel verfolgt, die bis jetzt vorgestellten Ergebnisse im Detail zu betrachten.

Zeitperspektive

Die Analyse der permanent migrierenden Pflegekräfte beinhaltet mehrere Aspekte. Hierzu zählt die Tatsache, dass in diesem Datensatz sowohl Personen, die vor den jeweiligen historischen Brüchen in den einzelnen Ländern als auch nach dieser Zeit migrierten, beinhaltet und sich Gründe daher sehr stark unterscheiden können. Der Schnittpunkt kann nicht einheitlich für alle fünf Länder festgelegt werden, da es zu unterschiedlichen Zeitpunkten zu den jeweiligen historischen Brüchen gekommen ist. Für die Länder Bosnien und Herzegowina und Kroatien wurde das Jahr 1996 gewählt. Begründet wird dies mit dem Ende des Krieges 1995. [vgl. Bieber 2006, 3f.] Für die Tschechische Republik und die Slowakei wurde das Jahr 1993 gewählt, das erste Jahr nach der Trennung der beiden Länder. [vgl. Schönfeld 2000, 221ff.; Mauritz 2002, 222] Für Polen wird das Jahr 1990 herangezogen,

133 Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse; Rotationsmethode: Varimax (10 Iterationen), Kaiser-Normalisierung (Eigenwert > 1) und paarweiser Fallausschluss; Maß der Stichprobeneignung nach Kaiser-Meyer-Olkin: 0,850.

da es zu diesem Zeitpunkt ein demokratischer Rechtsstaat wurde. [vgl. Schmidt-Rösler 1996, 246] Die folgende Analyse wird also eine Gegenüberstellung von Pflegekräften, die vor besagter Zeit, und jenen, die nach dieser Zeit nach Österreich migrierten, sein.

Der Datensatz, der sich mit der Migration vor den historischen Brüchen auseinandersetzt, beinhaltet 96 Fragebögen. Diese wurden von Pflegekräften aus Polen (27 Fragebögen), der Tschechischen Republik (sieben Fragebögen), der Slowakei (zehn Fragebögen), Kroatien (zwölf Fragebögen) und Bosnien und Herzegowina (40 Fragebögen) beantwortet. Diese Verteilung der Fragebögen zeigt eine ähnliche Struktur auf, die bereits Steven Simoens und andere [2005, 35] für das Jahr 2001 mithilfe der Eurostat-Labour-Force-Statistik präsentierten, in der Bosnien und Herzegowina als wichtigstes Herkunftsland angeführt wurde (siehe Kapitel 5.3.1).

Aus der Analyse der Gründe für die Migration dieser Pflegekräfte ergibt sich für die zwei Perioden ein sehr unterschiedliches Bild. Betrachtet man in einem ersten Schritt die Variablen einzeln, so zeigen Mittelwert, Median und Modus (siehe Tabelle 59) eindeutig, dass bei Migration vor dem historischen Bruch die politische Situation einen wesentlichen Einfluss hatte. Dem folgt als Grund die „Möglichkeit, eine Fremdsprache zu lernen". Der Erwerb von Sprachen bietet eine Möglichkeit der Weiterbildung und wird wohl als Investition in die Zukunft betrachtet. Weitere wichtige Gründe sind die „Möglichkeit, eine Arbeitserlaubnis zu bekommen", gefolgt von klassischen ökonomischen Variablen wie besserer Lebensstandard und bessere Verdienstmöglichkeiten. Damit zeigt sich, dass das soziale Netzwerk nicht vorrangig ausschlaggebend für die Migration war.

Tabelle 59: Die sechs wichtigsten Gründe permanent migrierender Pflegekräfte (Einwanderung vor den historischen Brüchen) laut Mittelwert

Gründe für Migration	Mittelwert	Median	Modus
Persönliche und politische Sicherheit in Österreich	3,78	5	5
Politische Instabilität im Heimatland *[z. B. Krieg]*	3,70	5	5
Möglichkeit, eine Fremdsprache zu lernen	3,49	4	5
Möglichkeit, eine Arbeitserlaubnis zu bekommen	3,34	4	5
Besserer Lebensstandard in Österreich	3,33	4	5
Bessere Verdienstmöglichkeiten in Österreich	3,17	4	5

[Eigene Berechnungen, siehe auch Tabelle 78 im Anhang]

Mithilfe der Faktorenanalyse wurde auch hier eine Reduktion der Variablen vorgenommen. Durch die Analyse wurden fünf Faktoren extrahiert, die 70,02 % der Varianz erklären. Vier Variablen[134] mussten aufgrund der Prüfgröße *„measure of sampling adequacy"* [vgl. Backhaus et al. 2006, 276] unter dem Kaiser-Meyer-Olkin-Kriterium ausgeschlossen werden, da sie Werte unter 0,5 annahmen. Drei Variablen luden auf keinen Faktor. Hierzu zählt „Möglichkeit, in einem Alten-/Pflegeheim in Österreich zu arbeiten", „Diskriminierung in der Heimat" und „Möglichkeit, eine Fremdsprache zu lernen". Letzterer ist, wie bereits zuvor erwähnt, ein wichtiger Grund für Migration. Das Ergebnis der Analyse zeigt auch hier auf, dass die *politische Situation* ein wesentlicher Grund für die Migration darstellte. Das *soziale Netzwerk* hingegen spielt eine relativ geringere Rolle (siehe Tabelle 60).

Tabelle 60: Mittelwerte der Faktoren (permanente Migration vor den historischen Brüchen)

Faktoren	Mittelwert
Faktor 4: Politische Situation	3,740
Faktor 3: Positives Arbeitsumfeld	2,930
Faktor 1: Berufliche und finanzielle Perspektiven	2,805
Faktor 5: Chancen für die Familie[135]	2,415
Faktor 2: Soziales Netzwerk	2,166

[Eigene Berechnungen, siehe auch Tabelle 79 im Anhang][136]

Der Datensatz, der sich mit der Migration nach den historischen Brüchen auseinandersetzt, beinhaltet 88 Fragebögen. Diese wurden von Pflegekräften aus Polen (30 Fragebögen), der Tschechischen Republik (zehn Fragebögen),

134 Die vier Variablen sind: „Verfolgung im Heimatland", „(Ehe-)PartnerIn lebte bereits in Österreich", „Andere Familienangehörige [außer (Ehe-)PartnerIn] lebten in Österreich" und „In Österreich lebten bereits viele Leute aus meiner Heimat".

135 Auf diesen Faktor ladet auch die Variable „Diskriminierung in der Heimat". Jedoch nimmt die Faktorladung nur den Wert 0,512 ein und wird daher nicht in die Interpretation aufgenommen.

136 Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse; Rotationsmethode: Varimax (9 Iterationen), Kaiser-Normalisierung (Eigenwert > 1) und paarweiser Fallausschluss; Maß der Stichprobeneignung nach Kaiser-Meyer-Olkin: 0,823.

der Slowakei (31 Fragebögen), Kroatien (fünf Fragebögen) und Bosnien und Herzegowina (zwölf Fragebögen) beantwortet. In dieser Analyse präsentiert sich ein genau umgekehrtes Bild der Herkunftsländer. So sind es in diesem Datensatz vor allem Pflegekräfte aus den nordöstlichen Herkunftsländern: Polen, die Tschechische Republik und die Slowakei.

Ausgangspunkt der Analyse bildet auch hier die Betrachtung der einzelnen Variablen (siehe Tabelle 61). Im Gegensatz zum Ergebnis zuvor zeigt sich hier, dass Verdienstmöglichkeiten und Arbeitsmöglichkeiten die wichtigsten Gründe für die Migration darstellten. Auch der Grund Sprache spielt eine wichtige Rolle für die Entscheidung. Dies zeigt sich auch anhand des Medians. Mehr als die Hälfte der Pflegekräfte haben Verdienstmöglichkeiten und Fremdsprache, aber auch die Arbeitserlaubnis als sehr wichtig für ihre Entscheidung gesehen. Dies wird auch noch einmal durch den Modus bestätigt.

Mithilfe der Faktorenanalyse (siehe Tabelle 62) wurde auch hier eine Reduktion der Variablen vorgenommen. Durch die Analyse wurden sieben Faktoren extrahiert, die 70,05 % der Varianz erklären. Drei Variablen[137] mussten ausgeschlossen werden: Zwei Variablen hatten zu viele fehlende Angaben.[138] Eine weitere Variable musste aufgrund der Prüfgröße *„measure of sampling adequacy"* [vgl. Backhaus et al. 2006, 276] unter dem Kaiser-Meyer-Olkin-Kriterium ausgeschlossen werden. Von den sieben Faktoren können des Weiteren die Faktoren fünf und sieben nicht interpretiert werden, da Variablen auf den Faktor laden, die keine Gemeinsamkeit haben. Des Weiteren laden drei weitere Variablen – Möglichkeit, eine Fremdsprache zu lernen, Informationen zu Österreich und Unterstützung durch meine Familie – auf keinen Faktor.

137 Die drei Variablen sind: „(Ehe-)PartnerIn lebte bereits in Österreich", „Andere Familienangehörige [außer (Ehe-)PartnerIn] lebten in Österreich" und „Möglichkeit, in einem Alten-/Pflegeheim in Österreich zu arbeiten".

138 Variablen: „Möglichkeit, in einem Alten-/Pflegeheim in Österreich zu arbeiten" und „Andere Familienangehörige [außer (Ehe-)PartnerIn] lebten in Österreich".

Tabelle 61: Die sechs wichtigsten Gründe permanent migrierender Pflegekräfte (Einwanderung nach den historischen Brüchen) laut Mittelwert

Gründe für Migration	Mittelwert	Median	Modus
Bessere Verdienstmöglichkeiten in Österreich	4,22	5	5
Bessere Arbeitsmöglichkeiten in Österreich	3,99	4	5
Möglichkeit, eine Fremdsprache zu lernen	3,89	5	5
Besserer Lebensstandard in Österreich	3,79	4	5
Möglichkeit, eine Arbeitserlaubnis zu bekommen	3,74	5	5
Möglichkeit, in einer Krankenanstalt in Österreich zu arbeiten	3,46	4	5

[Eigene Berechnungen, siehe auch Tabelle 80 im Anhang]

Das Ergebnis zeigt, dass vor allem das *positive Arbeitsumfeld* und die *beruflichen Perspektiven* Einfluss auf die Migrationsentscheidung hatten. Im Gegensatz dazu spielte die *politische Situation* eine untergeordnete Rolle. Es zeigt sich jedoch auch in dieser Analyse, dass gerade der Faktor *Chancen für die Familie* und das *berufliche Netzwerk* nur wenig zur Entscheidung der Pflegekräfte beitrugen. Es muss allerdings darauf hingewiesen werden, dass in dieser Analyse die Variablen „Möglichkeit, eine Fremdsprache zu lernen", und „Bessere Verdienstmöglichkeiten in Österreich", die aufgrund der ersten Betrachtung der Variablen als wichtige Gründe für Migration identifiziert wurden, nicht in diese Analyse eingehen. Jedoch bestätigen diese beiden Variablen das Ergebnis, das man durch die Faktorenanalyse erhalten hat. So lässt sich zusammenfassend sagen, dass für Pflegekräfte, die nach den jeweiligen historischen Brüchen nach Österreich migrierten, vor allem ökonomische Faktoren und in diesem Zusammenhang auch die Weiterbildungsmöglichkeiten eine wesentliche Rolle spielten.

Tabelle 62: Mittelwerte der Faktoren (permanente Migration nach den historischen Brüchen)

Faktoren	Mittelwert
Faktor 2: Positives Arbeitsumfeld	3,403
Faktor 1: Berufliche Perspektiven	3,378
Faktor 6: Chancen für die Familie	2,325
Faktor 3: Berufliches Netzwerk	2,213
Faktor 4: Politische Situation	2,120

[Eigene Berechnungen, siehe auch Tabelle 81 im Anhang][139]

Vergleicht man nun die drei Analysen, so zeigt sich, dass die ursprünglich unklaren Ergebnisse (siehe Tabelle 58) durch die beiden folgenden Untersuchungen, in denen eine zeitliche Trennung vorgenommen wurde, eine detailliertere Sichtweise zulassen. So zeigt sich, dass jene Personen, die vor den historischen Brüchen nach Österreich migrierten, dies vor allem vor dem Hintergrund der *politischen Situation* taten. Die Pflegekräfte, die in den letzten Jahren nach Österreich kamen, taten dies vorrangig aus *finanziellen und beruflichen Gründen* und dem *positiveren Arbeitsumfeld* in Österreich. Auffallend sind jedoch zwei Ergebnisse. Erstens spielt, egal welche Sichtweise eingenommen wurde, die Möglichkeit, eine Fremdsprache zu lernen, immer eine wesentliche Rolle. Zweitens ist es auffallend, dass das berufliche und das familiäre Netzwerk nur eine untergeordnete Rolle spielen.

Geografische Perspektive

Diese zeitliche Betrachtungsweise soll nun um eine räumliche Untersuchung ergänzt werden. Im Folgenden wird dabei eine getrennte Analyse für die südöstlichen und nordöstlichen Herkunftsländer durchgeführt. Damit soll vor allem dem Aspekt der politischen Situation Rechnung getragen werden, die in allen Ländern einen historischen Bruch erzeugt hat, jedoch zu unterschiedlichen Zeiten stattfand und von in der Wirkung unterschiedlicher Intensität auf die Bevölkerung war.

Der Datensatz, der sich mit der Migration aus den nordöstlichen Herkunftsländern auseinandersetzt, beinhaltet 115 Fragebögen. 57 Fragebögen wur-

139 Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse, Rotationsmethode: Varimax (9 Iterationen), Kaiser-Normalisierung (Eigenwert > 1) und paarweiser Fallausschluss, Maß der Stichprobeneignung nach Kaiser-Meyer-Olkin: 0,802.

den von Pflegekräften aus Polen, 17 Fragebögen von Pflegekräften aus der Tschechischen Republik und 41 Fragebögen von Pflegekräften aus der Slowakei retourniert. Die Ergebnisse in Tabelle 63 zeigen, dass für diese Gruppe der wichtigste Grund für die Migration die „besseren Verdienstmöglichkeiten in Österreich" waren. Ebenfalls Einfluss auf die Entscheidung nahmen die „Möglichkeit, eine Fremdsprache zu lernen", und die „besseren Arbeitsmöglichkeiten in Österreich". Damit zeigt sich, dass innerhalb der ersten sechs wichtigsten Gründe für Migration vorrangig ökonomische Faktoren – direkt und indirekt – eine wesentliche Rolle spielten. Auf deren Bedeutung weisen auch der Median und der Modus hin.

Tabelle 63: Die sechs wichtigsten Gründe permanent migrierender Pflegekräfte aus der Tschechischen Republik, der Slowakei und Polen laut Mittelwert

Gründe für Migration	Mittelwert	Median	Modus
Bessere Verdienstmöglichkeiten in Österreich	4,02	5	5
Möglichkeit, eine Fremdsprache zu lernen	3,91	5	5
Bessere Arbeitsmöglichkeiten in Österreich	3,57	4	5
Besserer Lebensstandard in Österreich	3,54	4	5
Möglichkeit, eine Arbeitserlaubnis zu bekommen	3,46	4	5
Möglichkeit, in einer Krankenanstalt in Österreich zu arbeiten	3,26	4	5

[Eigene Berechnungen, siehe auch Tabelle 82 im Anhang]

Tabelle 64: Mittelwerte der Faktoren (permanente Wanderung aus der Tschechischen Republik, der Slowakei und Polen)

Faktoren	Mittelwert
Faktor 2: Berufliche und finanzielle Perspektiven	3,255
Faktor 1: Positives Arbeitsumfeld	3,018
Faktor 3: Soziales Netzwerk	2,627
Faktor 4: Politische Situation	2,295
Faktor 5: Chancen für die Familie	2,053

[Eigene Berechnungen, siehe auch Tabelle 83 im Anhang][140]

140 Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse; Rotationsmethode: Varimax (18 Iterationen), Kaiser-Normalisierung (Eigenwert > 1) und paarweiser Fallausschluss; Maß der Stichprobeneignung nach Kaiser-Meyer-Olkin: 0,804.

Durch die Faktorenanalyse (siehe Tabelle 64) konnte eine Reduktion auf sieben Faktoren vorgenommen werden. Es wurden 68,57 % der Varianz erklärt. Die Variable „Andere Familienangehörige [außer (Ehe-)PartnerIn] lebten in Österreich" lud jedoch auf keinen Faktor. Auf einen Faktor lud nur die Variable „Diskriminierung in der Heimat". Zusätzlich wurde aus der Analyse die Variable „Möglichkeit, in einem Alten- und Pflegeheim in Österreich zu arbeiten", aufgrund der zu vielen fehlenden Angaben ausgeschlossen. Die untergeordnete Rolle der *politischen Situation* und die Bedeutung der *beruflichen und finanziellen Perspektiven* zeigen sich auch in dieser Analyse.

Die folgende Analyse für die permanente Migration wird sich mit den Gründen für Migration von Pflegekräften aus den südosteuropäischen Ländern auseinandersetzen. In diese Analyse gehen 77 Fragebögen ein. 53 Fragebögen wurden von Pflegekräften aus Bosnien und Herzegowina, 17 Fragebögen von Pflegekräften aus Kroatien und weitere sieben Fragebögen von Pflegekräften aus Serbien ausgefüllt. Serbien wurde aufgrund des zu geringen Rücklaufs der beiden anderen Länder in diese Analyse mit aufgenommen. In allen anderen Berechnungen sind diese Fragebögen nicht beinhaltet. Die Mittelwerte der einzelnen Variablen zeigen ein deutliches Bild. Migration aus südosteuropäischen Ländern kann vor allem mit der politischen Situation in den einzelnen Ländern begründet werden. Die Entscheidung, welches Land schließlich gewählt wurde, war stark geprägt von der Möglichkeit, eine Arbeitserlaubnis zu bekommen und den Lebensstandard zu verbessern.

Tabelle 65: Die sechs wichtigsten Gründe permanent migrierender Pflegekräfte aus Bosnien und Herzegowina, Kroatien und Serbien laut Mittelwert

Gründe für Migration	Mittelwert	Median	Modus
Persönliche und politische Sicherheit in Österreich	4,43	5	5
Politische Instabilität im Heimatland *[z. B. Krieg]*	4,28	5	5
Möglichkeit, eine Arbeitserlaubnis zu bekommen	3,64	5	5
Besserer Lebensstandard in Österreich	3,62	4	5
Möglichkeit, eine Fremdsprache zu lernen	3,49	4	5
Funktionierendes Gesundheitssystem in Österreich	3,43	4	5

[Eigene Berechnungen, siehe auch Tabelle 84 im Anhang]

Durch die Faktorenanalyse kam es zu einer Reduktion auf fünf Faktoren. Damit konnten 70,68 % der Varianz erklärt werden. Aufgrund der zu vielen fehlenden Angaben wurden vier Variablen[141] aus der Analyse ausgeschlossen. Eine weitere Variable – „(Ehe-)PartnerIn lebte bereits in Österreich" – wurde aufgrund der Prüfgröße *„measure of sampling adequacy"* [vgl. Backhaus et al. 2006, 276] unter dem Kaiser-Meyer-Olkin-Kriterium ausgeschlossen. Eine weitere Variable – „Freundlicher Empfang in Österreich" – lud auf keinen Faktor eindeutig. Auch hier zeigt sich wieder, dass die *politische Situation*[142] einen wesentlichen Einfluss auf die Situation genommen hat. Auf den ersten Faktor *(berufliche und finanzielle Perspektiven und positives Arbeitsumfeld)* luden neun Variablen, vor allem ökonomische. Erneut hat sich gezeigt, dass das *soziale Netzwerk* eine sehr untergeordnete Rolle spielt.

Tabelle 66: Mittelwerte der Faktoren (permanente Migration aus Bosnien und Herzegowina, Kroatien, Serbien)

Faktoren	Mittelwert
Faktor 4: Politische Situation	4,355 (3,767)
Faktor 1: Berufliche und finanzielle Perspektiven und positives Arbeitsumfeld	3,312
Faktor 2: Chancen für und Unterstützung durch die Familie	2,917
Faktor 3: Soziales Netzwerk – Kollegen und Bekannte	2,405

[Eigene Berechnungen, siehe auch Tabelle 85 im Anhang][143]

Analyse der Gründe temporär migrierender Pflegekräfte

Im ersten Teil der Analyse auf Mikro-Ebene wurde der Fokus auf die permanent migrierenden Pflegekräfte gerichtet. Diese Ergebnisse werden im Folgenden den Gründen für die Migration temporär migrierender Pflege-

141 Vier Variablen: „Möglichkeit, in einem Alten-/Pflegeheim in Österreich zu arbeiten", „Verfolgung im Heimatland", „Andere Familienangehörige [außer (Ehe-)PartnerIn] lebten in Österreich", „Unterstützung durch meine Kollegen in der Heimat".

142 Auf diesen Faktor lud auch sehr schwach die Variable „Diskriminierung in der Heimat". Es wurden daher beide Mittelwerte mit und ohne (in der Klammer) diese Variablen angeführt.

143 Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse; Rotationsmethode: Varimax (32 Iterationen), Kaiser-Normalisierung (Eigenwert > 1) und paarweiser Fallausschluss; Maß der Stichprobeneignung nach Kaiser-Meyer-Olkin: 0,852.

kräfte gegenübergestellt. Dieser Datensatz[144] beinhaltet 87 Fragebögen. 26 Fragebögen wurden von Pflegekräften aus der Tschechischen Republik und 61 Fragebögen von Pflegekräften aus der Slowakei beantwortet. Diese Personen arbeiten in Österreich, wohnen jedoch im Ausland, davon 27 in der Tschechischen Republik und 60 in der Slowakei. Eine Person stammt daher ursprünglich aus der Slowakei, wohnt heute jedoch in der benachbarten Tschechischen Republik. In diesem Zusammenhang kann allerdings keine Aussage darüber gemacht werden, ob diese Pflegekräfte auch einmal in Österreich gelebt haben.

Der Großteil der Pflegekräfte hatte zum Zeitpunkt der Wanderung nach Österreich die Ausbildung im Bereich der gehobenen Dienste für Gesundheits- und Krankenpflege abgeschlossen. Eine Person war zu diesem Zeitpunkt diplomierte Physiotherapeutin. 61 % der Personen gaben an, zum Zeitpunkt der Einreise sehr gute oder gute Kenntnisse der deutschen Sprache gehabt zu haben. Im Vergleich dazu gaben nur 6 % an, Englischkenntnisse auf diesem Niveau gehabt zu haben. Auch haben diese Personen mehrheitlich (93 %) zuvor kein Praktikum im Ausland absolviert. 51 % der Pflegekräfte haben die Entscheidung zur Wanderung allein getroffen, wobei rund 66 % der Pflegekräfte angaben, dass kein weiteres Land als Österreich zur Wahl stand. Wenn ein weiteres Land angeführt wurde, dann waren dies vor allem Deutschland und die Schweiz. 57 %[145] der Pflegekräfte hatten Informationen zum Arbeitsmarkt, 68 % Informationen zum Lohn, 77 %[146] Informationen zur Anerkennung der Qualifikationen und 79% zu freien Stellen. Diese Informationen bekamen sie vor allem von Freunden und Bekannten.

Die Gründe für die Migration liegen bei temporär migrierenden Pflegekräften etwas anders. Die Liste der Gründe[147] inkludiert nur jene Variablen, die

144 Die folgende Analyse basiert stets auf den vollständig ausgefüllten Fragen. Fehlende Angaben werden in der Folge nicht erwähnt, wenn diese die Marke von 5 % nicht übersteigen.

145 Diese Frage wurde von fünf Personen nicht beantwortet.

146 Diese Frage wurde von sechs Personen nicht beantwortet.

147 Bessere Verdienstmöglichkeiten in Österreich. Bessere Arbeitsmöglichkeiten in Österreich. Möglichkeit, in einer Krankenanstalt in Österreich zu arbeiten. Möglichkeit, in einem Alten-/Pflegeheim in Österreich zu arbeiten. Bessere Karrieremöglichkeiten in Österreich. Bessere Weiterbildungschancen in Österreich. Anerkennungsmöglichkeiten meiner Qualifikationen. Funktionierendes Gesundheitssystem in Österreich. Soziale Sicherheit [z. B. Arbeitslosengeld] in Österreich. Möglichkeit, eine Arbeitserlaubnis zu bekommen. Andere Famili-

für die Gruppe tatsächlich relevant sind. So wurden Gründe wie unter anderem politische Instabilität, Verfolgung, Möglichkeiten für Kinder und (Ehe-) PartnerIn aufgrund des Migrationstyps aus der Analyse herausgenommen. Eine Faktorenanalyse schlug bei diesem Datensatz fehl, da Variablen aufeinanderluden, die keinen gemeinsamen Inhalt hatten. Dies deutet auf eine beträchtliche Heterogenität der Gründe für Migration hin. Daher stützt sich die Erklärung der Gründe für die Migration von temporär migrierenden Pflegekräften auf die folgende deskriptiv-statistische Auswertung (siehe Tabelle 67).

Tabelle 67: Die zehn wichtigsten Gründe temporär migrierender Pflegekräfte aus der Tschechischen Republik und aus der Slowakei laut Mittelwert

Gründe für Migration	Mittelwert	Median	Modus
Bessere Verdienstmöglichkeiten in Österreich	4,62	5	5
Möglichkeit, eine Fremdsprache zu lernen	4,61	5	5
Unterstützung durch meine Familie	4,05	5	5
Möglichkeit, eine Arbeitserlaubnis zu bekommen	4,01	5	5
Freundlicher Empfang in Österreich	3,83	4	5
Bessere Arbeitsmöglichkeiten in Österreich	3,83	4	5
Berichte über Erfahrungen in Österreich von anderen	3,60	4	5
Funktionierendes Gesundheitssystem in Österreich	3,59	4	5
Möglichkeit, in einer Krankenanstalt in Österreich zu arbeiten	3,55	4	4
Möglichkeit, in einem Alten-/Pflegeheim in Österreich zu arbeiten	3,48	4	5

[Eigene Berechnungen, siehe auch Tabelle 86 im Anhang]

Es zeigt sich, dass der Entscheidungsprozess, in Österreich zu arbeiten, von sehr unterschiedlichen Gründen beeinflusst wird. Laut dieser Erhebung sind für temporär migrierende Pflegekräfte vor allem die „besseren Verdienstmöglichkeiten in Österreich" und die „Möglichkeit, eine Fremdsprache zu lernen", wesentliche Antriebe, nach Österreich zu kommen. Auch die „Möglichkeit, eine Arbeitserlaubnis zu bekommen", trägt zur Migration

enangehörige [außer (Ehe-)PartnerIn] lebten in Österreich. In Österreich lebten bereits viele Leute aus meiner Heimat. Kollegen arbeiteten bereits in Österreich [z. B. im Krankenhaus]. Unterstützung durch meine Kollegen in meiner Heimat. Unterstützung durch meine Familie. Informationen zu Österreich [z. B. Wohnmöglichkeiten]. Freundlicher Empfang in Österreich. Möglichkeit, eine Fremdsprache zu lernen. Berichte über Erfahrungen in Österreich von anderen.

bei. Zusätzlich zeigt sich, dass die „Unterstützung durch die Familie" und damit das soziale Netzwerk einen wesentlichen Einfluss ausübt, auch wenn mehr als die Hälfte die Entscheidung allein getroffen haben. Diese ersten vier Gründe wurden von mehr als der Hälfte der Pflegekräfte als sehr wichtig erachtet. Ebenfalls von Bedeutung zeigen sich auch der „freundliche Empfang" und die „Erfahrungen von anderen". Die anderen Variablen enthalten vor allem Aspekte, die in Zusammenhang mit der Berufsausübung gebracht werden können. Somit zeigt sich, dass diese vor allem ökonomischer Natur sind und die Entscheidung grundlegend beeinflussen.

Schlussfolgerung

Um eine gewisse Übersicht zu wahren, wurden in den Tabellen 68 und 69 die Ergebnisse der einzelnen Berechnungen noch einmal zusammengefasst. In einem ersten Schritt wurde dies nur für die permanent migrierenden Pflegekräfte getan. In Tabelle 68 wurden die Gründe in Form der einzelnen Variablen aufgelistet. Richtwert war der Mittelwert, der in allen diesen Fällen den Wert 3,5 übersteigt. Zusätzlich werden in dieser Analyse auf die in Kapitel 4 dargestellte Systematisierung der Gründe zurückgegriffen und die einzelnen Variablen dementsprechend eingeteilt. Bei der Betrachtung der Ergebnisse für permanent migrierende Pflegekräfte zeigt sich, dass die Fremdsprache einen wesentlichen Einfluss ausübt. Dieses Argument wurde bereits in Kapitel 4 angesprochen, wo es nicht nur als eine Barriere, sondern auch als eine Möglichkeit der Weiterbildung und der kulturellen Erweiterung diskutiert wurde. Es kann auch als berufliche Chance vor allem in Hinblick auf die Zukunft gesehen werden. Somit kann dieser Grund auch als Teilbereich der ökonomischen Dimension betrachtet werden. Das würde bedeuten, dass die permanente Migration nach den jeweiligen historischen Brüchen und vor allem für die nordosteuropäischen Länder vorrangig aus ökonomischen Gründen – besserer Verdienst, besserer Lebensstandard, bessere Arbeitsmöglichkeiten – stattfand.

Die politische Situation prägt vor allem die Migration vor den historischen Brüchen, aber zuvorderst jene aus den Gebieten des ehemaligen Jugoslawien. Ein weiterer, sehr wichtiger Aspekt betrifft die legislativen Regelungen hinsichtlich der Arbeitserlaubnis. So ist es Pflegekräften wichtig, in ihrem Beruf weiter tätig zu sein. Auch diese Variable kann in einem direkten Zusam-

menhang mit der ökonomischen Dimension gesehen werden. Auffallend bei dieser Darstellung ist, dass keine einzige Variable, die ein soziales Netzwerk beschreibt, als wichtig oder sehr wichtig angesehen wurde.

Tabelle 68: Gründe der permanent migrierenden Pflegekräfte im Überblick – einzelne Variable (Mittelwert größer als 3,5)

Kulturelle Dimension | Ökonomische Dimension | Politische Dimension | Institutionelle Dimension

Permanent	Permanent – Migration vor dem historischen Bruch	Permanent – Migration nach dem historischen Bruch	Permanent – Tschechische Republik, Slowakei, Polen	Permanent – Bosnien und Herzegowina, Kroatien, Serbien
Fremdsprache	Sicherheit in Österreich	Verdienst	Verdienst	Sicherheit in Österreich
Verdienst	Politische Instabilität	Arbeitsmöglichkeiten	Fremdsprache	Politische Instabilität
Lebensstandard		Fremdsprache	Arbeitsmöglichkeiten	**Arbeitserlaubnis**
Arbeitserlaubnis		Lebensstandard	Lebensstandard	Lebensstandard
		Arbeitserlaubnis		

[Eigene Darstellung]

Tabelle 69: Gründe der permanent migrierenden Pflegekräfte im Überblick – Faktoren (Mittelwert größer als 3)

Permanent	Permanent – Migration vor dem historischen Bruch	Permanent – Migration nach dem historischen Bruch	Permanent – Tschechische Republik, Slowakei, Polen	Permanent – Bosnien und Herzegowina, Kroatien, Serbien
Positives Arbeitsumfeld	Politische Situation	Positives Arbeitsumfeld	Berufliche und finanzielle Perspektiven	Politische Situation
Berufliche und finanzielle Perspektiven		Berufliche Perspektiven	Positives Arbeitsumfeld	Berufliche und finanzielle Perspektiven und positives Arbeitsumfeld

[Eigene Darstellung]

Eine etwas andere Betrachtungsweise wird durch die Faktorenanalyse angestrebt, die das Ziel verfolgt, aus einer *„Vielzahl möglicher Variablen die voneinander unabhängigen Einflussfaktoren herauszukristallisieren"* [Backhaus et al. 2006, 260]. In Tabelle 69 wurden alle Faktoren mit einem Mittelwert größer als drei angeführt. Hierbei zeigt sich, dass im Wesentlichen immer ähnliche Faktoren aufeinandergeladen haben. Daraus hat sich ergeben, dass sich drei Faktoren als entscheidend für die Migration herauskristallisiert haben – das positive Arbeitsumfeld, die beruflichen und finanziellen Perspektiven und die politische Situation. Das positive Arbeitsumfeld beinhaltet Variablen wie die soziale Sicherheit, das funktionierende Gesundheitssystem und den freundlichen Empfang in Österreich, die Möglichkeit, eine

Arbeitserlaubnis zu bekommen, oder auch die Anerkennungsmöglichkeiten der Qualifikationen. Die finanziellen und beruflichen Perspektiven werden vor allem in den besseren Arbeitsmöglichkeiten, Weiterbildungs-, Karriere- und Verdienstmöglichkeiten und dem besseren Lebensstandard gesehen. Der dritte Faktor beinhaltet vor allem Fragen zur politischen Instabilität im Heimatland und die persönliche und politische Sicherheit in Österreich und beschreibt somit die politische Situation ganz generell. Damit zählen die ersten beiden Faktoren eher zur ökonomischen Dimension und Letztere zur politischen Dimension. Vergleicht man nun dieses Ergebnis mit jenen in Tabelle 68, so zeigt sich erneut ein klares Bild. Migration wird vor allem ökonomisch begründet. Die Ausnahme bilden die Länder des ehemaligen Jugoslawien. Pflegekräfte aus diesen Ländern migrierten vor allem vor dem historischen Bruch aufgrund der politischen Situation. Die sinkenden Zahlen der Migration aus den südosteuropäischen Ländern in den letzten Jahren kann auch auf die relativ schwierigen institutionellen Hürden – im Vergleich zu den neuen EU-Mitgliedstaaten – zurückgeführt werden.

Abschließend soll dieses Ergebnis nun mit jenem der temporär migrierenden Pflegekräfte verglichen werden. Erneut spielt, neben den besseren Verdienstmöglichkeiten in Österreich, die Möglichkeit, eine Fremdsprache zu lernen, auch bei den temporär migrierenden Pflegekräften eine wesentliche Rolle. Diese kann wiederum als Weiterbildung und als spätere Aufstiegschance im Heimatland gesehen werden. Auf die Frage, ob die Pflegekräfte eine Rückkehr[148] planen, antworteten 44 % mit Ja, der Zeitpunkt ist jedoch noch unklar, und weitere 7 % mit Ja, in mehr als fünf Jahren. Auch dies kann als Hinweis gedeutet werden, dass Pflegekräfte ins Ausland gehen, um sich weiterzubilden, um in weiterer Folge in ihrer Heimat bessere Beschäftigungschancen zu haben.

Unterschiede zu den Ergebnissen der permanenten Migration zeigen sich vor allem in der Anzahl, der als wichtig erachteten Gründe für die Migration und der Bewertung dieser Variablen. Insgesamt bewerteten die Pflegekräfte

148 Diese Frage war ursprünglich an Pflegekräfte, die permanent migrierten, gerichtet. Daher entspricht die folgende Analyse einer nur sehr ungefähren Darstellung, die jedoch realistisch ist, bedenkt man, dass sich die wirtschaftliche Situation in den beiden Ländern – Slowakei und der Tschechischen Republik – in den letzten Jahren stark verbessert hat und diese als zukünftiger Arbeitplatz daher wieder an Attraktivität gewinnen werden (siehe auch Kapitel 6.1).

neun Variablen als wichtigen oder sehr wichtigen Grund (Mittelwert über 3,5, siehe Tabelle 67). Zu diesen Variablen gehören auch einige Gründe, die zu den sozialen und legislativen Dimensionen gezählt werden können. Somit zeigt sich, dass die klassischen ökonomischen Gründe in der Migrationsentscheidung nicht so stark dominieren, wie sie dies bei der Entscheidung permanent migrierender Pflegekräfte tun.

6.3 Die Gründe für Migration in der Zukunft – Die individuelle Sichtweise

Im folgenden Abschnitt wird das Thema der Gründe für Migration von Pflegekräften erneut aus individueller Sichtweise Betrachtung finden. Jedoch soll sich nun, ausgehend von den Kapiteln 6.1 und 6.2, die sich mit der Vergangenheit auseinandersetzen, die folgende Analyse mit den Gründen für Migration in der Zukunft beschäftigen. Dabei soll der Frage nachgegangen werden, aus welchem Antrieb heraus Pflegekräfte in der Zukunft für eine Beschäftigung nach Österreich migrieren würden. Mithilfe einer neuen, eigenen Befragung wird die individuelle Sichtweise der Pflegekräfte dargestellt. Im Gegensatz zu der Analyse unter 6.1 und 6.2 wird sich dieser Abschnitt ausschließlich mit der Slowakei auseinandersetzen. Dies resultiert aus der Tatsache, dass rund 12 % der im Ausland ausgebildeten Pflegekräfte in Österreich in der Vergangenheit aus diesem Land migrierten (siehe Kapitel 5). Zusätzlich wird vermehrt von slowakischen Pflegekräften, die in der 24-Stunden-Pflege tätig sind, berichtet. Es werden jedoch Zukunftsszenarien diskutiert, die davon ausgehen, dass spätestens nach der Öffnung des österreichischen Arbeitsmarktes jene Arbeitskräfte aus den neuen EU-Mitgliedstaaten, die derzeit in der 24-Stunden-Pflege tätig sind, es anstreben werden, in Österreich unter anderem in Krankenanstalten und Alten- und Pflegeheimen zu arbeiten. [siehe unter anderem Schmid 2006, 158] Betrachtet man den Umstand eines möglichen Mangels an Pflegekräften in Österreich (siehe Kapitel 6.1.1), könnte dies zutreffen. Die Slowakei scheint somit ein wichtiges potenzielles Herkunftsland für legal tätige Pflegekräfte zu sein.
Die folgende Analyse wird sich mit den potenziellen MigrantInnen und ihren Gründen auseinandersetzen. Die Grundlage der Analyse bildet eine neue, eigene Befragung, die in der Slowakei durchgeführt wurde. Im Abschnitt

6.3.1 wird näher auf den Fragebogen und dessen Aufbau eingegangen. Es folgt schließlich eine Beschreibung des Datensatzes. Anschließend werden die Ergebnisse dieser Befragung im Detail diskutiert. Vorangestellt werden dem Kapitel eine Vorstellung der angewendeten Methoden (deskriptiv-statistische Auswertung und diskrete Entscheidungsmodelle – siehe Kapitel 4.1.2) und deren Anwendung in der Analyse.

6.3.1 Instrumente der Datenerhebung und die Beschreibung des Datensatzes

Zur Erhebung der Daten wurde ein achtseitiger Fragebogen entwickelt. Die Zielgruppe dieser Befragung waren Pflegekräfte, die in der Slowakei in Krankenanstalten tätig sind und potenzielle zukünftige MigrantInnen darstellen. Der Fragebogen wurde auf Slowakisch übersetzt. Die erste Seite beinhaltet Informationen zur Befragung und Kontaktdaten.

Der Fragebogen besteht aus fünf Bereichen. Der erste Bereich beinhaltet Fragen zu persönlichen Daten – Geschlecht, Geburtsland, Wohnort, Staatsbürgerschaft, Muttersprache, Familienstand, Haushaltsgröße und Kinder. Der zweite Bereich beinhaltet Fragen zur Ausbildung und zum Arbeitsplatz. Hierbei wurden genaue Daten zum Beruf, mögliche Praktika, Sprachkenntnisse und Fragen zum Arbeitsumfeld erhoben.

Den Kern[149] der Befragung stellt der folgende Teilbereich dar, der sich mit der Migrationsentscheidung auseinandersetzt. Für die im Folgenden durchgeführte Discrete Choice Analyse (siehe Kapitel 4.1.2) wurde eine Beschäftigung in Österreich und eine Beschäftigung in der Slowakei, die durch sechs Attribute charakterisiert wurden, die wiederum bestimmte Ausprägungen aufwiesen, gegenübergestellt. Die Attribute sind Netzwerk, Dauer der Arbeitssuche, wirtschaftliche Entwicklung, Karriere-/Aufstiegschancen, Bruttomonatsgehalt und die Gehaltsauszahlung. Das Attribut Netzwerk beschreibt die Situation, inwieweit Freunde, Familie und Bekannte in einem Land vorhanden sind.[150] Ein weiteres Attribut ist die Dauer der Arbeitssuche. Dieses erhält vier Ausprägungen, die in Monaten angeführt werden.

149 Siehe für die theoretische Basis dieser Methode unter Kapitel 4.1.2.

150 Dieser Aspekt muss vor allem im Zusammenhang mit der Möglichkeit der slowakischen Pflegekräften zu pendeln, beachtet werden. Betrachtet man die Alternativen Slowakei und Österreich, könnte vor allem bei der Alternative Österreich dieser Aspekt eine untergeordnete Rolle einnehmen, geht man davon aus, dass die Personen, auch wenn sie sich für Österreich entscheiden, zuhause ein Netzwerk vorfinden.

Die wirtschaftliche Entwicklung eines Landes spielt ebenfalls eine wesentliche Rolle und wird daher als weiteres Charakteristikum für die Länder aufgenommen. Hierbei stehen einander die Ausprägungen „gute Aussichten" und „gleichbleibende Aussichten" gegenüber. Die weiteren drei Attribute beschreiben die individuelle Situation der Pflegekräfte am Arbeitsplatz – Karriere- und Aufstiegschancen, Bruttomonatslohn und Gehaltsauszahlungen. Karriere- und Aufstiegschancen wird charakterisiert durch die Möglichkeit, diese zu haben oder nicht zu haben. Der Bruttomonatslohn wurde mit vier Ausprägungen charakterisiert. Die Löhne wurden in Slowakischen Kronen angeführt – 14.000 SKK, 28.000 SKK, 42.000 SKK und 56.000 SKK.[151] Schließlich folgten Informationen zu den Gehaltszahlungen – pünktlich oder unpünktlich –, womit die individuellen Auswirkungen der Stabilität der Finanzierung des Gesundheitssystems ausgedrückt wurden (siehe auch Kapitel 4).

Tabelle 70: Attribute und Ausprägungen

Attribute	Ausprägungen
Netzwerk	Netzwerk vorhanden, kein Netzwerk
Dauer der Arbeitssuche	0 bis 4 Monate, 5 bis 8 Monate, 9 bis 12 Monate, mehr als 12 Monate
Wirtschaftliche Entwicklung	Gute Aussichten, gleichbleibende Aussichten
Karriere-/Aufstiegschancen	Möglich, nicht möglich
Bruttomonatslohn	14.000 SKK, 28.000 SKK, 42.000 SKK, 56.000 SKK
Gehaltsauszahlungen	Pünktlich, unpünktlich

[Eigene Darstellung]

Somit wurden zwei Attribute durch vier Ausprägungen und vier Attribute durch zwei Ausprägungen beschrieben. Erfragt wurde, unter welchen Bedingungen die Pflegekräfte in der Slowakei bleiben wollen oder ob sie für ihren Beruf nach Österreich gehen würden. Hierbei wurde bewusst das Wort Migration nicht benutzt, um den Aspekt des möglichen Wohnortwechsels außer Acht zu lassen. Damit werden zukünftige Wanderungen permanent und temporär gleichermaßen in die Analyse mit eingeschlossen. Zusätzlich hatten die Pflegekräfte die Möglichkeit, auch die Optout-Alternative – beides oder

151 Dies entspricht in Euro: 461 Euro, 922 Euro, 1383 Euro und 1844 Euro [Berechnungen auf Basis des Tageskurses vom 30.07.2008].

keines von beiden – zu wählen, wenn keines der Länder oder beide für sie als Alternative in Frage kamen (siehe Tabelle 70 und Abbildung 15).
In Abbildung 15 wird das Erhebungsdesign exemplarisch dargestellt. Pflegekräfte hatten sich auf Basis der vorgegebenen Eigenschaften für eine Alternative – Österreich, Slowakei oder beide/keines von beiden – zu entscheiden. Es ist allerdings nicht machbar, alle theoretisch möglichen Alternativen abzufragen. Dementsprechend wird eine zweckmäßige Teilmenge[152] ausgewählt. Die Reduktion wurde mithilfe des orthogonalen Designs vorgenommen [vgl. Telser 2002, 40; Amaya-Amaya et al. 2008, 19], *„in denen alle schätzbaren Effekte unkorreliert sind"* [Telser 2002, 40].
Insgesamt enthielt die Teilmenge 32 Auswahlentscheidungen (siehe Abbildung 15). Jeder Pflegekraft wurden 16 Auswahlmöglichkeiten vorgelegt. Es wurden daher zwei unterschiedliche Fragebögen konzipiert. 150 Fragebögen enthielten die Auswahlmöglichkeiten 1 bis 16 und die restlichen 150 Fragebögen die Auswahlmöglichkeiten 17 bis 32. Bei der Verteilung wurde stets darauf geachtet, dass in jedem Krankenhaus gleich viele der einen und der anderen Gruppe ausgegeben wurden.

Abbildung 15: Exemplarische Darstellung einer Entscheidungssituation

	Österreich	Slowakei	
Netzwerk	Kein Netzwerk	Kein Netzwerk	
Dauer der Arbeitssuche	9 bis 12 Monate	5 bis 8 Monate	
Wirtschaftliche Entwicklung	Gute Aussichten	Gute Aussichten	
Karriere-/Aufstiegschancen	Nicht möglich	Möglich	
Bruttomonatslohn	42.000 SKK	42.000 SKK	**Beides oder**
Gehaltsauszahlung	Pünktlich	Unpünktlich	**keines von beiden**
Bitte kreuzen Sie an.	☐	☐	☐

[Eigene Darstellung]

Der Fragebogen beinhaltet in der Folge die Frage, ob Pflegekräfte planen, ins Ausland zu gehen, und wenn dies der Fall ist, ob sie bereits Informationen haben und welches Zielland für sie zur engeren Wahl stehen würde. Diese Informationen bieten die Möglichkeit, über die potenzielle zukünftige Migration Aussagen treffen zu können. Im vierten Teil der Befragung wurde schließlich die Einstellung der Pflegekräfte zu Österreich und mögli-

152 Weiterführende Literatur siehe Warren Kuhfeld [2005a; 2005b] und Deborah J. Street und andere [2008].

chen bereits bestehenden Netzwerken nachgegangen. Im letzten Teil wurden schließlich noch weitere mögliche Einflussfaktoren[153] der Migration angeführt, deren Bedeutung die Pflegekräfte gebeten wurden, anzuführen. Der Fragebogen umfasste somit, neben einem Anschreiben auf der ersten Seite, sieben weitere Seiten mit Fragen, die die mögliche zukünftige Entscheidung, nach Österreich zu kommen, beinhalteten. Somit kann mithilfe dieses Fragebogens eine umfangreiche Analyse zu den möglichen zukünftigen Gründen für Migration durchgeführt werden.

Die Erhebung des Datensatzes erfolgte in drei Krankenhäusern[154] im Westen der Slowakei. Die Aussendung erfolgte von Februar bis Mai 2008. Insgesamt wurden in jedem Krankenhaus 100 Fragebögen verteilt. Der Rücklauf betrug 197 Fragebögen. Davon waren jedoch 39 Fragebögen zu unvollständig ausgefüllt, sodass die Stichprobe aus 168 Fragebögen besteht. Tabelle 71 zeigt, dass letztlich 86 Fragebögen mit den Choice Sets 1 und 82 Fragebögen mit den Choice Sets 2 in die Analyse eingingen.

Tabelle 71: Rücklauf der Befragung aus der Slowakei

Krankenanstalten		Choice Set 1	Choice Set 2	Gesamt
1. Krankenanstalt	Rücklauf	35	33	68
	Unvollständig	2	4	6
2. Krankenanstalt	Rücklauf	27	26	53
	Unvollständig	5	5	10
3. Krankenanstalt	Rücklauf	39	37	76
	Unvollständig	8	5	13
Rücklauf gesamt		101	96	197
Unvollständig gesamt		15	14	29
Stichprobe		**86**	**82**	**168**

[Eigene Berechnungen]

153 Möglichkeit, in einer Krankenanstalt in Österreich zu arbeiten. Arbeitsmöglichkeiten für (Ehe-)PartnerIn in Österreich. Bessere Weiterbildungschancen in Österreich. Besserer Lebensstandard in Österreich. Funktionierendes Gesundheitssystem in Österreich. Anerkennungsmöglichkeiten meiner Qualitfikationen. Soziale Sicherheit (z. B. Arbeitslosengeld) in Österreich. Möglichkeit, eine Arbeitserlaubnis zu bekommen. Berichte über Erfahrungen in Östereich von anderen. Familienangehörige leben bereits in Österreich. Kollegen arbeiten bereits in Österreich (z. B. im Krankenhaus). Möglichkeit, eine Fremdsprache zu lernen.

154 Den drei Krankenhäusern wurde Anonymität zugesagt. Sie werden daher an dieser Stelle nicht namentlich genannt.

6.3.2 Ergebnisse der Befragung

Der Fokus dieses Abschnitts liegt auf der Analyse der Gründe für Migration von Pflegekräften, die zukünftige Wanderung beeinflussen könnten. Als Grundlage dieser Ergebnisse dienen 168 Fragebögen (siehe Kapitel 6.3.1), die von Pflegekräften aus der Slowakei beantwortet wurden. Die Datengrundlage der Analyse liefern Angaben zur Person und zum Arbeitsplatz, Migrationsgedanken und möglichen Einflussfaktoren.[155] Am Beginn steht die Darstellung des Datensatzes. Hierbei werden die einzelnen Aspekte deskriptiv-statistisch ausgewertet. Den Kern der Analyse bildet die Auswertung der Gründe für Migration. Im Mittelpunkt der diskreten Entscheidungsexperimente steht die Erhebung von *stated preferences* und damit die Prognose des Wahlverhaltens von Individuen zwischen Alternativen. [vgl. Gerard et al. 2008, 4] Berücksichtigung finden somit im Modell die Eigenschaften der Alternativen, die sich in den einzelnen Attributen und deren Ausprägungen zeigen. [vgl. Gönsch et al. 2008, 356] Dabei entscheiden sich die Individuen für jene Alternativen, die den höchsten Nutzen stiften. Damit erlaubt diese Methode *„an estimation of the relative support that respondents show for the various competing alternatives"* [Gerard et al. 2008, 4] und die Ermittlung der individuellen Auswahlwahrscheinlichkeit. [vgl. Gönsch et al. 2008, 356] Im Folgenden werden nun die Ergebnisse der Befragung der Pflegekräfte in der Slowakei im Detail dargestellt.

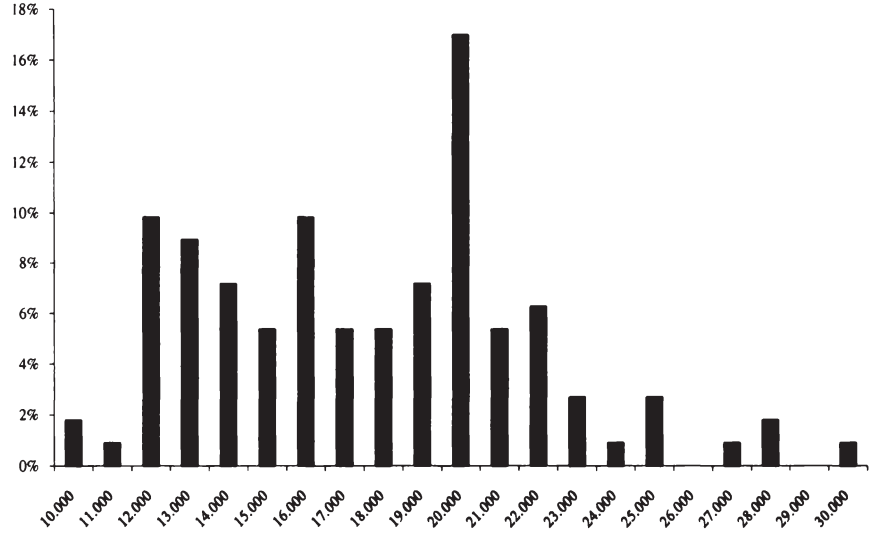
Analyse des Datensatzes

Der Fragebogen beinhaltet in den ersten Teilen Fragen zur Person, zur Ausbildung und zur derzeitigen Situation am Arbeitsplatz. 98 % der Fragebögen wurden von Frauen ausgefüllt. Damit wird das bisherige Bild der Geschlechterverteilung in diesem Beruf bestätigt. 37 % der Pflegekräfte sind ledig, weitere 43 % sind verheiratet und weitere 10 % gaben an, geschieden zu sein. Nur 10 % von ihnen leben in einem Singlehaushalt, weitere 20 % in einem Zweipersonenhaushalt. Damit lebt der überwiegende Teil in einem Haushalt mit mehr als zwei Personen. Zusätzlich gaben 52 % der

155 Die folgende Analyse der soziodemografischen Daten basiert stets auf gültigen Fällen. Fehlende Angaben zu dieser Analyse werden in der Folge nicht detailliert erwähnt, wenn diese die Marke von 5 % nicht übersteigen. Die Prozentsätze wurden auf ganze Zahlen gerundet. Von der Darstellung der fehlenden Angaben bei der Analyse der Gründe für Migration wird abgesehen.

Pflegekräfte an, keine Kinder zu haben. Alles in allem zeigt sich, dass diese Pflegekräfte ein starkes familiäres Netzwerk haben.

Abbildung 16: Prozentuelle Verteilung des Nettoeinkommens



[Eigene Berechnungen] [156]

Bezüglich des Berufes und ihrer Ausbildung kann Folgendes festgehalten werden. Befragt wurden vor allem diplomierte Krankenschwestern/-pfleger und PflegehelferInnen. Angeführt wurden unter der Kategorie „Sonstiges" zusätzliche Bezeichnungen wie (allgemeine) Krankenschwester beziehungsweise Bezeichnungen für Spezialausbildungen wie onkologische Krankenschwester. Der Grund für die unterschiedlichsten Bezeichnungen kann auf das Ausbildungssystem in der Slowakei zurückgeführt werden, denn es besteht die Möglichkeit zur Ausbildung zur/zum Diplomkrankenschwester/-pfleger, Krankenschwester/-pfleger und KrankenpflegehelferIn. [vgl. unter anderen Gasperova 2005, 56ff.] Nur 11 % der Pflegekräfte – also 18 Personen – haben ein Praktikum im Ausland absolviert. Die Hälfte davon hat dieses in Österreich oder Deutschland absolviert. Die besondere Verbindung zu

156 Die Angaben wurden auf 1000 kaufmännisch gerundet. Diese Darstellung inkludiert alle Pflegekräfte, unabhängig von ihrer Ausbildung.

diesen Ländern wird auch durch die Sprachkenntnisse ersichtlich. So gaben 69 % der Pflegekräfte an, Deutsch sehr gut oder gut zu beherrschen oder zumindest Basiskenntnisse zu besitzen. Zusätzlich gaben 52 % an, Englisch in den verschiedenen Niveaus zu sprechen. Darüber hinausgehende Sprachkenntnisse gibt es nur vereinzelt. Rund 90 % von ihnen fanden innerhalb der ersten vier Monate nach Beendigung ihrer Ausbildung eine Arbeit. Rund 85 % sind zum Zeitpunkt der Befragung mehr als 35 Stunden angestellt. Dies ist ein Indikator dafür, dass in der Slowakei Beschäftigungsmöglichkeiten gegeben sind.

Bei der Frage nach dem monatlichen Nettoeinkommen verweigerten 37 Personen die Antwort. Die Spannweite der Verdienstmöglichkeiten scheint in der Slowakei sehr groß zu sein. So gaben jene, die mehr als 35 Stunden beschäftigt sind, an, zwischen 10.000 und 30.000 Slowakische Kronen[157] zu verdienen. Durchschnittlich verdienen diese Personen monatlich netto 17.550 Slowakische Kronen. Der Median liegt bei 18.000 Slowakischen Kronen. Dies entspricht rund 578 Euro.[158] In Abbildung 16 ist die prozentuelle Verteilung des Nettoeinkommens detailliert dargestellt. Im Vergleich sollen nun die Zahlen aus Kapitel 6.1.1 gegenübergestellt werden. Demnach verdienten die Krankenschwestern im Jahr 2004 in der Slowakei rund 280 Euro netto im Monat. [vgl. Schneider 2005, 156f.] Ein direkter Vergleich ist aufgrund unterschiedlicher Datenbasis nur bedingt möglich. Die Ergebnisse der Befragung zeigen jedoch das Lohnniveau in einer Großstadt im Westen der Slowakei in Krankenanstalten.

Ausgehend von dieser Situation wurden die Pflegekräfte schließlich auf die Möglichkeit, im Ausland zu arbeiten, angesprochen. Hierbei zeigt sich, dass rund 51 % daran denken, im Ausland tätig zu werden. Davon streben jedoch nur 30 % an, auch einen fixen Wohnsitz im Ausland zu nehmen. Des Weiteren haben 80 % von denen, die daran denken, ins Ausland zu gehen, bereits konkret Schritte unternommen, was bedeutet, dass sie unter anderem Informationen gesammelt haben. Jedoch wissen rund 45 % nicht, wann sie gehen möchten, und weitere 25 % streben diesen Schritt erst in ein bis zwei Jahren an. Bei der Frage, wie lange sie im Ausland bleiben möchten, sind

157 10.000 SKK entsprechen gerundet 330 Euro, 30.000 SKK entsprechen gerundet 980 Euro.

158 Umgerechnet mit dem Tageskurs vom 30.07.2008.

mehr als die Hälfte unschlüssig. Als „das" Zielland hat sich für jene, die daran denken, ins Ausland zu gehen, Österreich herauskristallisiert.
Österreich als Zielland widmen sich die folgenden Fragen, die wiederum an alle Pflegekräfte gestellt wurden. Hierbei sollte festgestellt werden, ob die Personen Informationen zu Österreich haben, welche Möglichkeiten sie in Österreich sehen und inwieweit ein Netzwerk bereits besteht, auf das sie bei einer möglichen Wanderung zurückgreifen können. Demnach haben Pflegekräfte vor allem Informationen zum Lohn und zur Anerkennung ihrer Qualifikationen in Österreich, die sie primär von Freunden und Bekannten erhalten haben. 45 % glauben, eine bessere Arbeit, und 39 % glauben, zumindest eine gleichwertige Arbeit in Österreich zu finden. Bei dieser Bewertung wurde auf den Lohn, die Beschäftigungsmöglichkeiten und die Karrieremöglichkeiten Bezug genommen. Demnach glauben 16 %, dass sie in Österreich nur eine schlechtere Arbeitsstelle bekommen würden.[159] Rund die Hälfte der Befragten ist unschlüssig, ob es einfach ist, in Österreich eine Tätigkeit zu finden. 23 % der Personen sind der Meinung, dass es leicht, und weitere 27 % sind der Meinung, dass es schwer wäre, eine Stelle in Österreich zu finden. Rund 47 % haben kein Netzwerk in Österreich. Eingegrenzt war dies auf Familienangehörige, Verwandte und Bekannte. Jene, die ein Netzwerk haben, gaben an, dies in Form von Bekannten, Kollegen und Freunden zu haben. Somit kann zusammenfassend gesagt werden, dass Pflegekräfte in der Slowakei daran glauben, in Österreich zumindest eine gleichwertige beziehungsweise bessere Arbeit bekommen zu können. Es zeigt sich jedoch, dass Informationen zu den Arbeitsstellen nicht ausreichend gegeben sind und das Netzwerk nicht in jenem Umfang vorhanden zu sein scheint, wie man aufgrund der geografischen Nähe annehmen würde.

Analyse der Gründe für die Migration von Pflegekräften

Der folgende Abschnitt beschäftigt sich nun mit der Frage, welche Gründe Pflegekräfte in Zukunft bewegen würden, in Österreich ihren Beruf auszuüben. Analysiert werden soll dies auf Basis zweier Fragen, die im Fragebogen gestellt wurden. Die erste Frage konzentriert sich auf die Wahlentscheidung der Individuen zwischen Österreich und der Slowakei. Die Analyse wird auf der Basis von diskreten Entscheidungen vorgenommen (siehe Kapitel 4.1.2).

159 Die Frage wurde von 29 Personen nicht beantwortet.

Der Vorteil liegt vor allem in der Gegenüberstellung von hypothetischen Situationen, die darauf schließen lassen, unter welchen Bedingungen Pflegekräfte Österreich als Arbeitsort wählen würden. Die zweite Frage konzentriert sich auf mögliche weitere Gründe, deren Bedeutung die Individuen anführen. Diese Frage wird deskriptiv-statistisch mithilfe von Berechnungen von Mittelwert, Modus und Median analysiert. Die beiden Vorgehensweisen komplettieren einander, sodass schließlich die Schlussfolgerungen über mögliche Entwicklungen in der Zukunft gezogen werden können.

Der erste Teil der Ergebnisse, die nun folgend vorgestellt werden, basiert auf der hypothetischen Frage, unter welchen Bedingungen Pflegekräfte in Österreich oder der Slowakei tätig werden. Insgesamt wurden die beiden Länder Österreich und die Slowakei durch sechs Attribute beschrieben. Im Kapitel 6.3.1 wurde dieser Datensatz bereits ausführlich untersucht. Die Ergebnisse des multinomialen Logit-Modells, das diese sechs Attribute beinhaltet, werden in den Tabellen 72 und 73 dargestellt. Betrachtet man das Pseudo R2 dieses Modells, so zeigt sich, dass hier von einer guten Modellanpassung gesprochen werden kann. [vgl. unter anderen Backhaus et al. 2006, 449] Das Modell beinhaltet die Auswahlmöglichkeiten Österreich, Slowakei und die Optout-Variante (beide oder keines von beiden).[160]
Die Auswahlmöglichkeiten Österreich, Slowakei und die Optout-Variante werden von den Pflegekräften sehr unterschiedlich beurteilt. So wird die Slowakei als Option viel positiver bewertet als Österreich (siehe Tabelle 73 – Auswertung II). Des Weiteren muss jedoch darauf hingewiesen werden, dass die Optout-Variante sehr oft von den Pflegekräften gewählt wurde und daher den höchsten Wert aufweist (siehe Tabelle 72 – Auswertung I). Zusätzlich zeigt sich, dass in Tabelle 73 der Koeffizient der Attribute sowohl von der Slowakei als auch von Österreich (bei Optout als Bezugspunkt) negativ ist. Dies kann ebenfalls auf die oftmalige Wahl der Optout-Variante zurückgeführt werden (siehe Tabelle 73). Zum Grund für die häufige Wahl dieser Alternative können nur Vermutungen angestellt werden. Einer davon könnte Unentschlossenheit sein. Eine weitere Möglichkeit für die Wahl könnte in einem anderen Zielland bestehen.

160 An dieser Stelle wird die einfachste Form des Modells dargestellt. Soziodemografische Angaben wurden nicht in die Analyse aufgenommen.

Tabelle 72: Ergebnisse der Befragung der Pflegekräfte in der Slowakei I. Multinomiales Logit-Modell

Zahl der Beobachtungen = 7341
LR chi2 (8) = 1073.16
Prob > chi2 = 0.0000
Log likelihood = –2153.9789 Pseudo R2 = 0.1994

Wahl	Koeff.	Standardfehler	z	P > | z |	[95% Konf.Intervall]	
Slowakei	1.131675	.0605765	18.68	0.000	1.012948	1.250403
Optout	1.728341	.136027	12.71	0.000	1.461733	1.994949
Netzwerk	–.0228766	.0347865	–0.66	0.511	–.0910568	.0453037
Dauer	–.1532055	.030737	–4.98	0.000	–.213449	–.0929621
Entwicklung	–.0276174	.0359514	–0.77	0.442	–.0980809	.0428461
Karriere	.1864054	.0343826	5.42	0.000	.1190168	.253794
Lohn	.0000491	2.38e-06	20.67	0.000	.0000445	.0000538
Auszahlung	.3864556	.0355161	10.88	0.000	.3168454	.4560659

[Eigene Berechnungen][161]

Tabelle 73: Ergebnisse der Befragung der Pflegekräfte in der Slowakei II. Multinomiales Logit-Modell

Zahl der Beobachtungen = 7341
LR chi2 (8) = 1073.16
Prob > chi2 = 0.0000
Log likelihood = –2153.9789 Pseudo R2 = 0.1994

Wahl	Koeff.	Standardfehler	z	P > | z |	[95% Konf.Intervall]	
Slowakei	–.5966653	.1231125	–4.85	0.000	–.8379613	–.3553693
Österreich	–1.728341	.136027	–12.71	0.000	–1.994949	–1.461733
Netzwerk	–.0228766	.0347865	–0.66	0.511	–.0910568	.0453037
Dauer	–.1532055	.030737	–4.98	0.000	–.213449	–.0929621
Entwicklung	–.0276174	.0359514	–0.77	0.442	–.0980809	.0428461
Karriere	.1864054	.0343826	5.42	0.000	.1190168	.253794
Lohn	.0000491	2.38e-06	20.67	0.000	.0000445	.0000538
Auszahlung	.3864556	.0355161	10.88	0.000	.3168454	.4560659

[Eigene Berechnungen][162]

161 Die Darstellungsform der Ergebnisse wurde aus STATA übernommen.
162 Die Darstellungsform der Ergebnisse wurde aus STATA übernommen.

Die Ergebnisse der Koeffizientenmatrix zeigen, dass zwei Attribute – Netzwerk und Entwicklung – keine signifikanten Ergebnisse aufweisen und daher keine Aussage getätigt werden kann. Die anderen vier Attribute sind hingegen signifikant und geben an, inwieweit diese Einfluss auf den Nutzen haben. Es zeigt sich, dass je länger die Suche nach Arbeit dauert, desto geringer wird der Nutzen für das Individuum. Alle anderen drei Attribute haben hingegen positive Auswirkungen auf das Nutzenniveau. Je höher der Lohn[163], je pünktlicher die Gehaltsauszahlungen und je besser die Karrierechancen sind, desto höher ist der Nutzen für die Individuen. Somit wird die Veränderung des Nutzens angezeigt, der sich ergibt, wenn beispielsweise statt einer unpünktlichen eine pünktliche Gehaltsauszahlung in einem Land eintritt.

Tabelle 74: Willingness to pay

	Slowakei	Optout	Netzwerk	Dauer	Entwicklung	Karriere	Auszahlung
Wtp	-23030.077	-35172.471	465.54764	3117.7983	562.02677	-3793.4299	-7864.538
ll	-25831.108	-39064.512	-922.28059	1862.2837	-874.64716	-5190.9763	-9384.5068
ul	-20229.046	-31280.431	1853.3759	4373.313	1998.7007	-2395.8835	-6344.5691

[Eigene Berechnungen][164]

Trade-offs zwischen den einzelnen Attributen – das negative Verhältnis zwischen zwei Koeffizienten [vgl. Ryan, Watson 2008, 83f.] – lassen weitere Interpretationen zu (siehe Tabelle 74). Von den hochsignifikanten Attributen ergeben sich vor allem für den Lohn plausible Interpretationsmöglichkeiten. Demnach lassen sich im Zusammenhang mit dem Lohn die *marginal willingness to pay* [Ryan, Watson 2008, 84] berechnen. Somit wären die Pflegekräfte bereit, ins Ausland (nach Österreich) zu gehen – ceteris paribus –, wenn sie 23.030 Slowakische Kronen (rund 760 Euro) mehr verdienen würden. Dieses Ergebnis lässt sich auch auf das Verhältnis Österreich und Slowakei übertragen. Demnach haben die Pflegekräfte angegeben, zwischen 10.000 und 30.000 Slowakische Kronen netto (rund 330 Euro und 980 Euro) zu verdienen. Für jene, die weniger verdienen, kann davon ausge-

163 Dieser Koeffizient ist sehr niedrig (siehe die Tabellen 72 und 73), da dieser die Steigerung des Nutzens bei der Erhöhung um 1 Slowakische Krone angibt.

164 Die Darstellungsform der Ergebnisse wurde aus STATA übernommen.

gangen werden, dass Österreich ein mögliches Zielland für eine Migration darstellt, da man in Österreich im Bereich des Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesens in etwa 1400 Euro verdient (siehe Tabelle 42). Für jene, die bereits eine höhere Position innehaben und daher auch mehr verdienen, würde die Migration nach Österreich keine Alternative darstellen. Weitere trade-offs – ceteris paribus – können auch im Zusammenhang mit Lohn und Gehaltszahlungen und Lohn und Karrieremöglichkeiten gesehen werden. Für die Veränderung des Nutzens von „keiner Karrieremöglichkeit" zu „Karrieremöglichkeit" wären die Pflegekräfte bereit, 3793 Slowakische Kronen (rund 125 Euro) weniger zu verdienen. Für pünktliche Bezahlung ihres Gehaltes – ceteris paribus – wären die Pflegekräfte bereit, auf Lohn im Umfang von 7864 Slowakische Kronen (rund 260 Euro) zu verzichten (siehe Tabelle 74).

In der abschließenden Frage wurden zwölf weitere mögliche Gründe für eine zukünftige Migration von den Pflegekräften bewertet. Auch hier wurde wieder in der Auswertung – 1 mit unwichtig und 5 mit sehr wichtig – gewichtet. Tabelle 75 zeigt auf, welche Gründe von den Pflegekräften als eher wichtig und sehr wichtig gesehen werden, also einen Mittelwert über 3,5 aufweisen. Zusätzlich wurden wieder der Median und Modus als weitere Indikatoren angeführt.

Tabelle 75: Die wichtigsten Gründe potenziell migrierender Pflegekräfte aus der Slowakei laut Mittelwert

Gründe für Migration	Mittelwert	Median	Modus
Möglichkeit, eine Fremdsprache zu lernen	4,10	5	5
Anerkennungsmöglichkeiten meiner Qualifikationen	4,05	5	5
Soziale Sicherheit *[z. B. Arbeitslosengeld]* in Österreich	3,98	4,5	5
Möglichkeit, eine Arbeitserlaubnis zu bekommen	3,94	5	5
Funktionierendes Gesundheitssystem in Österreich	3,85	4	5
Besserer Lebensstandard in Österreich	3,75	4	5
Berichte über Erfahrungen in Österreich von anderen	3,52	4	3

[Eigene Berechnungen]

Ein Grund für Pflegekräfte, nach Österreich zu gehen, wird in der Möglichkeit gesehen, eine Sprache zu lernen. Als weiterer Grund wurden die Anerkennungsmöglichkeiten angeführt, die aufgrund des Beitritts der Slowakei

zur Europäischen Union für Pflegekräfte erleichtert wurden. Diese beiden Gründe wurden von mehr als der Hälfte der Pflegekräfte als sehr wichtig eingestuft. Betrachtet man die Gründe, die durchschnittlich mit mehr als 3,5 bewertet wurden, zeigt sich, dass nur einer dieser Gründe – Bericht über Erfahrungen in Österreich von anderen – das soziale Netzwerk im weiteren Sinn in den Vordergrund stellt. Auch der ökonomische Faktor – besserer Lebensstandard in Österreich – wurde als nicht so entscheidend angesehen. Vielmehr sind es die institutionellen Gründe, wie soziale Sicherheit, Anerkennung der Qualifikationen, Möglichkeit, eine Arbeitserlaubnis zu bekommen, und das funktionierende Gesundheitssystem und damit im Gesamten das Arbeitsumfeld, das entscheidend für eine mögliche Wanderung ist. Auch hier kann wiederum auf den Aspekt der temporären Wanderung verwiesen werden. In diesem Zusammenhang zeigt sich, dass die Möglichkeit, eine Fremdsprache zu lernen, auch beruflich Chancen bietet, die sich vielleicht später am heimischen Arbeitsmarkt ergeben. Nicht überraschend von diesem Blickwinkel aus ist, dass das soziale Netzwerk – in Form von Kollegen und Familienangehörigen, die bereits in Österreich leben – eine untergeordnete Rolle spielt. Aufgrund der Nähe der beiden Länder zueinander bleibt das Netzwerk in der Slowakei – unabhängig, ob temporär oder permanent gewandert wird – erhalten, wodurch es auf die Migrationsentscheidung selbst nur geringeren Einfluss hat.

Schlussfolgerung

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die zukünftige Migration von der Slowakei nach Österreich vor allem von der Entwicklung des Lohnes für Pflegekräfte und der Entwicklung des Arbeitsumfeldes – auch im Zusammenhang mit den Karrieremöglichkeiten und der Entwicklung des Gesundheitssystems – abhängt. Beide Bereiche sind für Pflegekräfte sehr wichtig für die Entscheidung, ob sie in Zukunft wandern möchten oder nicht. Demnach ist vor allem in naher Zukunft für jene Pflegekräfte, die derzeit in der Slowakei relativ wenig verdienen, Österreich eine mögliche Alternative, vor allem dann, wenn Österreich seinen Arbeitsmarkt öffnet und weiterhin die Beschäftigungsmöglichkeiten (siehe Kapitel 6.1.1 und Tabelle 40) gegeben sind.

6.4 Die Gründe für Migration – Vergangenheit und Zukunft

Die Gründe für Migration sind ein vielschichtiges Thema, dessen Beachtung aus unterschiedlichen Perspektiven notwendig ist. In diesem Kapitel wurde das analytische Konzept aufgegriffen, das in Kapitel 4 vorgestellt wurde und die Zusammenführung von Betrachtungsebene, Betrachtungszeit und der detaillierten Analyseform von Gründen beinhaltet. Somit wurde das Thema von zwei Ebenen her betrachtet – auf Mikro-Ebene und Makro-Ebene. Dabei steht auf Mikro-Ebene die individuelle und auf Makro-Ebene die aggregierte Sichtweise im Vordergrund. Zusätzlich wurde die Betrachtung des Themas sowohl für die Vergangenheit als auch für die Zukunft vorgenommen. In dem nun folgenden Abschnitt soll durch die Zusammenführung der Ergebnisse auf Makro-Ebene und Mikro-Ebene ein möglichst umfassendes Bild gewonnen werden. Dabei soll grundsätzlich bei der Darstellung der Gründe für die Migration in der Vergangenheit von den einzelnen Dimensionen – demografisch-ökonomisch, sozial-kulturell und politisch-legislativ – ausgegangen werden. Anhand dieser werden die einzelnen Argumente dargelegt und die anfangs gestellten Fragen schließlich beantwortet.

Demografische und ökonomische Dimension

Die demografisch-ökonomische Dimension stellt ein wesentliches Fundament der Analyse dar, das in vielen empirischen Forschungen einen wichtigen Beitrag zur Erklärung der Migration lieferte (siehe die Kapitel 3 und 4). In dieser Arbeit werden die einzelnen Komponenten sehr unterschiedlich gesehen. So spielt, wie bereits unter 6.1.1 am Schluss dargelegt, die demografische Dimension – betrachtet man die Bevölkerungsstruktur – eine untergeordnete Rolle. Argumente, die einen demografischen Druck und damit einhergehende Migrationsströme zum Inhalt haben, können auf Makro-Ebene nicht bestätigt werden. In Österreich vollzieht sich wie auch in einzelnen Herkunftsländern ein Alterungsprozess in der Bevölkerung. Dieser zeigt sich sehr stark, betrachtet man den Anteil der unter 15-jährigen und den der über 65-jährigen. Setzt man jedoch die vergangene Entwicklung in den Mittelpunkt der Betrachtung, so muss die Sichtweise etwas relativiert werden. Zwischen 1985 und 2007 kam es in den Ländern Polen, Slowakei

und der Tschechischen Republik zu einem Ansteigen der erwerbsfähigen Bevölkerung, also jenen zwischen 15 und 64 Jahren. Dies würde wiederum dafür sprechen, dass gerade in den letzten 20 Jahren sehr wohl ein „demografischer Druck" gegeben war.
Ein weiterer Aspekt, der für die Wanderungsentscheidung relevant ist, ist jener der Beschäftigung. Den Ausgangspunkt der Untersuchung bildet hier die aktuelle Beschäftigungssituation. Die Analyse zeigt auf, dass gerade hier der Anteil in Österreich am höchsten ist. Ein extremes Gegenbeispiel ist hier Bosnien und Herzegowina (siehe Tabelle 36). Relativiert wird diese Sichtweise jedoch vor allem von der Tatsache, dass die Teilzeitbeschäftigung – hauptsächlich bei Frauen – in Österreich um ein Vielfaches höher ist als in den anderen Ländern. Es hat sich jedoch gezeigt, dass Pflegekräfte in Österreich, die im Ausland ausgebildet wurden, vermehrt vollzeitbeschäftigt sind (siehe Kapitel 5.3.6). Somit wird klar, dass trotz der unterschiedlichen Beschäftigungsstrukturen in den Herkunftsländern und Österreich dies keine Barriere darstellt. Pflegekräfte aus dem Ausland finden auch hier in Österreich die Möglichkeit einer Vollzeitbeschäftigung. Dies stellt die grundsätzliche Frage, inwieweit bessere Beschäftigungsmöglichkeiten in Österreich gegeben sind. Die Zahlen haben gezeigt, dass in den Herkunftsländern in der Vergangenheit hohe Arbeitslosigkeit vorherrschte. Eine Ausnahme bildet, wenn auch nur bedingt, die Tschechische Republik (siehe Tabelle 38). Dem stehen offene Stellen in Österreich gegenüber. Aus individueller Sicht hat sich dieser Grund vor allem für permanent migrierende Pflegekräfte nach den historischen Brüchen herausgestellt. Dabei scheint es weniger entscheidend, ob die Beschäftigungsmöglichkeiten in einem Krankenhaus oder in einem Alten- oder Pflegeheim gegeben sind (siehe Tabelle 68). Die zwei letztgenannten Aspekte spielen mehr für temporär migrierende Pflegekräfte eine Rolle, die auch generell die besseren Arbeitsmöglichkeiten in Österreich als Grund angaben (siehe Tabelle 67).
Weitere ökonomische Faktoren, die Bedeutung in der Migration haben, sind die besseren Verdienstmöglichkeiten und der besserer Lebensstandard. Ersteres zeigt sich vor allem aufgrund der großen Lohnunterschiede auf Makro-Ebene. Dieses Argument kann auch in weiterer Folge auf Mikro-Ebene bestätigt werden. Eine Ausnahme bilden hier die Migrationsströme, die vor den historischen Brüchen stattfanden und im Speziellen von den

Personen, die aus dem ehemaligen Jugoslawien nach Österreich migrierten. Auch der Grund des besseren Lebensstandards in Österreich zeigt sich auf individueller Ebene durchgehend als wichtig. Eine untergeordnete Rolle spielen jedoch Karrieremöglichkeiten und Weiterbildungsmöglichkeiten als Begründung für Migration. Vor allem jedoch die Aspekte der Arbeitsmöglichkeiten für den (Ehe-)Partner und die Ausbildungsmöglichkeiten für die Kinder spielen bei aller unterschiedlicher individueller Sichtweise keine entscheidende Rolle. Auch auf Basis der Berechnungen mittels Faktorenanalyse wurden durchgehend die beruflichen und finanziellen Perspektiven der Pflegekräfte selbst als Gründe identifiziert. Doch obwohl auf Makro-Ebene als auch Mikro-Ebene die ökonomischen Faktoren als sehr wichtig für die Entscheidung zugunsten einer Migration eingestuft wurden, konnten diese nur bedingt die Entscheidung der Migration erklären.

Soziale und kulturelle Dimension

Das in Kapitel 4 vorgestellte Konzept beinhaltet in weiterer Folge die soziale und kulturelle Dimension. Ausgangspunkt der Überlegung war, je näher sich zwei Länder kulturell sind und je größer das soziale Netzwerk im Zielland ist, desto eher werden Migrationsströme positiv beeinflusst werden. Als besonders bedeutend hat sich die kulturelle Dimension gezeigt. Diese wurde jedoch in dieser Arbeit nur durch eine Variable charakterisiert – die Sprache. So zeigte sich, dass obwohl zwischen den Herkunftsländern und Österreich große sprachliche Unterschiede vorgefunden werden, die Möglichkeit, eine Fremdsprache zu erlernen, für die Pflegekräfte als ein wesentlicher Grund für die Migration gesehen wird. Dies zeigte sich vor allem bei permanent migrierenden Pflegekräften nach den historischen Brüchen und im Speziellen für Pflegekräfte aus der Tschechischen Republik, der Slowakei und Polen. Diese Variable kann indirekt auch als eine Möglichkeit der Weiterbildung gesehen werden, die wiederum, betrachtet man nur die einzelnen Variablen, als eher unwichtig angesehen wurde. Des Weiteren luden diese beiden Variablen nicht auf einen Faktor[165], wodurch die Schlussfolgerung der getrennten Wahrnehmung dieser beiden Aspekte von Seiten der Pflegekräfte gezogen werden kann.

165 Eine Ausnahme bildet die Analyse der permanent migrierenden Personen aus dem ehemaligen Jugoslawien. Die Ladungen sind jedoch hier sehr schwach ausgeprägt.

Bezüglich des sozialen Netzwerkes wurde auf Makro-Ebene die Bevölkerungszusammensetzung sowohl für ganz Österreich als auch für die einzelnen Bundesländer untersucht. Diese Daten wurden mit der Erhebung betreffend Anzahl der im Ausland ausgebildeten Pflegekräfte in Beziehung gesetzt. Hierbei konnte sehr wohl festgestellt werden, dass für die fünf Herkunftsländer in Österreich ein soziales Netzwerk besteht. Vielmehr konnte zusätzlich aufgezeigt werden, dass häufig einige wenige Krankenanstalten und Alten- und Pflegeheime eine höhere Konzentration von Pflegekräften aus bestimmten Herkunftsländern aufweisen. Jedoch zeigt das Ergebnis auf Mikro-Ebene ein ganz anderes Bild. Netzwerke in Form von Familie, Bekannten, Kollegen und Freunden im Zielland waren demnach in der Vergangenheit aus individueller Sicht bei permanenter Migration nicht ausschlaggebend für die Entscheidung. Dies gilt durchgehend für alle Herkunftsländer. Lediglich für die temporär migrierenden Pflegekräfte hatten die „Unterstützung durch die Familie", der „freundliche Empfang in Österreich" und „Berichte über Erfahrungen in Österreich von anderen" Einfluss auf ihre Entscheidung. Dies jedoch sind all jene sozialen Netzwerke, die sowohl vom Zielland als auch vom Herkunftsland ausgehen können. Die Diskrepanz zwischen diesen Ergebnissen kann auf unterschiedliche Weise erklärt werden. Ein wesentlicher Aspekt ist die geografische Nähe, wodurch auch nach der Migration auf vorhandene Netzwerke in der Heimat zurückgegriffen werden kann. Bezüglich der Konzentration von Pflegekräften auf bestimmte Einrichtungen könnte die Erklärung jedoch auch in der aktiven Suche von Seiten der Einrichtung gesehen werden. Anders ausgedrückt, nicht Pflegekräfte suchen Beschäftigungsmöglichkeiten in Einrichtungen, wo bereits Kollegen aus ihrer Heimat arbeiten, sondern Personalverantwortliche suchen aktiv im Ausland Pflegekräfte, da sie in Österreich kein Personal finden und bereits Erfahrungen mit im Ausland ausgebildeten Pflegekräften haben. Eine Bestätigung dieser Erklärung wurde jedoch in keinem Fragebogen abgefragt.

Legislative und politische Dimension

Auf Makro-Ebene hat sich gezeigt, dass die legislative und politische Dimension ebenfalls einen starken Einfluss ausübt. Vor allem die Situation der politischen Instabilität ist zu nennen, die auch auf Mikro-Ebene für die

Personen, die vor den historischen Brüchen nach Österreich migrierten und im Speziellen für die Länder des ehemaligen Jugoslawiens als entscheidend angesehen werden kann. Die legislative Dimension beinhaltet die Möglichkeit einer Arbeitserlaubnis und die Anerkennungsmöglichkeiten. Vor allem für Pflegekräfte aus den neuen EU-Mitgliedstaaten sind seit 2004 einige Erleichterungen eingetreten, womit Barrieren abgebaut wurden. Dies zeigt sich auch bei der Analyse auf Mikro-Ebene. Vor allem die „Möglichkeit, eine Arbeitserlaubnis zu bekommen", spielt für Pflegekräfte eine wesentliche Rolle. Zusätzlich zeigt sich durch die Faktorenanalyse, dass das positive Arbeitsumfeld – dieses beinhaltet auch legislative Aspekte wie die Anerkennung der Qualifikationen – sich ebenfalls als entscheidend herausstellte. Dies ist vor allem für die neuen EU-Mitgliedstaaten beobachtbar.

Die Gründe für die Migration in der Zukunft

Komplettiert wird dies durch die Ergebnisse, die man durch die Befragung potenzieller MigrantInnen erhielt. Hier stützten sich die Ergebnisse vor allem auf die ökonomischen Variablen, wiederum auf die „Möglichkeit, eine Fremdsprache zu lernen", und vor allem auf die legislativen Variablen. Verbindet man diese Ergebnisse mit jenen der Analyse für die zukünftige Migration lässt sich sehr wohl eine gewisse Struktur erkennen, die sich auch für die zukünftige Migration fortführen lässt. Migration vor den historischen Brüchen wurde vor allem durch die politischen Konflikte ausgelöst. Diese Ergebnisse sind jedoch vor dem Hintergrund der verstärkten Einwanderung aus dem ehemaligen Jugoslawien zu sehen. Nach diesen Brüchen waren primär ökonomische und legislative Faktoren von Bedeutung. Dieses Ergebnis ist vor allem geprägt von den vielen Antworten aus den neuen EU-Mitgliedstaaten. Betrachtet man abschließend die temporäre Migration – Herkunftsländer sind die Slowakei und die Tschechische Republik –, zeigt sich auch hier wiederum die verstärkte Begründung durch dieselben Faktoren. Bei allen diesen Aspekten spielt zusätzlich der Faktor Sprache eine Rolle, die nicht als Barriere, sondern als Möglichkeit betrachtet wird. Die letzte Entwicklung spiegelt sich auch in der näheren zukünftigen Entwicklung wider, was darauf hindeutet, dass Migration weiterhin stattfinden wird, da externe Faktoren wie politische Instabilitäten wahrscheinlich in diesen Ländern nicht mehr in diesem Aus-

maß auftreten und zusätzlich legislative Faktoren weitere Erleichterungen erfahren werden.

6.5 Zusammenfassung

Im Rahmen dieses Kapitels konnte aufgezeigt werden, dass unterschiedliche Aspekte die Migrationsentscheidung beeinflussen. Dazu wurden auf unterschiedlichen Ebenen – Mikro- und Makro-Ebene – Analysen vorgenommen. So konnte für die Vergangenheit aufgezeigt werden, dass die demografische Entwicklung nur bedingt eine Auswirkung auf die Migration ausübte. Vielmehr spielen hohe Arbeitslosigkeit im Herkunftsland, offene Stellen im Zielland und hohe Lohnunterschiede für permanente Migration nach dem historischen Bruch eine wesentliche Rolle. Auch auf Makro-Ebene konnten Hinweise für ihre Bedeutung gefunden werden. Hingegen zeigte sich für das soziale Netzwerk, das bei der Analyse auf aggregierter Ebene sehr wohl identifiziert werden konnte, dass diese die individuelle Entscheidung nur wenig prägt. Anders wiederum präsentiert sich das Ergebnis bezüglich der Fremdsprache. Diese stellt keine Barriere dar. Pflegekräfte sehen die Wanderung als eine Möglichkeit, Sprachkenntnisse zu verbessern oder zu erweitern. Schließlich konnte politische Instabilität als Begründung für die Migration von Pflegekräften aus den südosteuropäischen Ländern identifiziert werden. Für temporär migrierende Pflegekräfte zeigte sich, dass Verdienstmöglichkeiten, die Möglichkeit, eine Fremdsprache zu lernen, aber auch das soziale Umfeld, in Form von Familienunterstützung, Bedeutung haben. Zusätzlich konnte durch die Analyse der Migration von potenziellen MigrantInnen aufgezeigt werden, dass weiterhin ökonomische Faktoren eine wesentliche Rolle spielen. Die Migrationsentscheidung selbst wird jedoch auch wiederum von der Möglichkeit, eine Fremdsprache zu erlernen, und von legislativen Aspekten wie Anerkennungsmöglichkeiten und der Möglichkeit, eine Arbeitserlaubnis zu bekommen, gelenkt.

7 Abschließende Betrachtung

Den Anfang nahm diese Arbeit mit dem Zitat *„Man is of all sorts of luggage the most difficult to be transported"* von Adam Smith [1994, 86] und mit der Frage nach der Bedeutung des Phänomens der Migration. Es konnte bereits einige Zeilen nach der Infragestellung deutlich gemacht werden, dass dieses Thema seit jeher einen großen Einfluss auf die Entwicklung der Bevölkerung, die Politik und die ökonomischen Strukturen genommen hat und demnach berechtigterweise einen wichtigen Platz in der Forschung innehatte. Im Speziellen hat sich jedoch gezeigt, dass das Ausmaß an Migration bestimmter Gruppen besonders an Bedeutung gewonnen hat, darunter jene von Pflegekräften. Dies zeigte bereits die Arbeit von Alfonso Mejía et. al [1979], die sehr früh auf dieses Phänomen aufmerksam gemacht haben. Trotzdem wurde das Thema bis heute nur am Rande gestreift und fokussierte bis dato vor allem auf die Situation in Entwicklungsländern.
Diese Arbeit zeigt auf, dass Pflegekräftemigration auch innerhalb Europas vermehrt stattfindet. Literatur, die sich mit dieser Region auseinandersetzte, stellte bisher in der Regel Großbritannien in den Mittelpunkt. Dabei wurde sehr schnell klar, dass Länder wie Deutschland und Österreich ebenfalls Zielländer von Gesundheitspersonal aus anderen europäischen Ländern sind, wobei aufgrund der geografischen Nähe der zentral- und südosteuropäische Raum eine wesentliche Herkunftsregion darstellt. In Kapitel 5 wurden mit einer neuen, eigenen Erhebung für Österreich die wesentlichen Migrationsströme identifiziert. Mehr als die Hälfte der Pflegekräfte, die heute in Krankenanstalten und Alten- und Pflegeheimen in Österreich tätig sind, aber im Ausland ausgebildet wurden, kommen aus der Europäischen Union – vor allem aus Deutschland, Polen, der Tschechischen Republik und der Slowakei. Ein weiteres Herkunftsgebiet stellt das ehemalige Jugoslawien

– hauptsächlich Bosnien und Herzegowina und Kroatien – dar. Die Gründe für Migration aus den fünf zuletzt genannten Ländern sind sehr unterschiedlich, und doch weisen sie eine gewisse Struktur auf. Vor den historischen Brüchen in den 1990er Jahren waren es vor allem politische Konflikte, die Einfluss auf die Migration aus dem ehemaligen Jugoslawien nahmen. Später waren die Gründe vor allem ökonomischer Natur, was auch die zukünftige Entwicklung beeinflussen wird. Dies lässt den Schluss zu, dass durch die Öffnung des Arbeitsmarktes, die weiteren Entwicklungsschritte in der Europäischen Union hin zu einer noch stärkeren institutionellen Vernetzung und bei weiterhin gegebenen ökonomischen Unterschieden Migrationsströme aus diesen Ländern stattfinden werden. Diese Arbeit leistet somit einerseits eine erste Analyse der Pflegekräftemigration nach Österreich – das Ausmaß und die Gründe –, andererseits einen Ausgangspunkt für weitere Forschung.

Als Anknüpfungspunkt an diese Arbeit für die weitere Forschung kann die methodische Herangehensweise gesehen werden. Diese Arbeit bietet eine Konzentration auf mehrere Aspekte. Diese schließen die Ebenenanalyse, die Zeitanalyse und die systematisierte Betrachtung der Gründe für Migration ein, die auch auf andere Bereiche anwendbar ist. Diese Arbeit bietet jedoch auch einem sehr breiten Feld der Forschung im Bereich der Pflegekräftemigration nach Österreich eine Grundlage für weiterführende Fragestellungen. Somit liegt die Bedeutung dieser Arbeit auch im Verständnis über die zukünftige Entwicklung der Migration des Gesundheitspersonals. Ungleiche Migrationsströme werden mit Sicherheit massive Auswirkungen auf das Gesundheitssystem haben, sowohl für Ziel- als auch für Herkunftsländer. In Herkunftsländern wird bereits die Diskussion über einen Mangel an Pflegekräften geführt, der bereits eingetreten ist oder in Zukunft befürchtet wird. Zusätzlich verzeichnen diese Länder einen Verlust an Ausbildungsinvestitionen. Im Gegensatz dazu können Zielländer wie Österreich, trotz des Zustroms an Pflegekräften, keinen Überschuss an Personal vorweisen. Ergänzend kann festgehalten werden, dass vor allem ArbeitnehmerInnen aus den Nachbarländern zu einem überwiegenden Teil pendeln, also nur zur beruflichen Ausübung nach Österreich kommen. Sollte sich die Situation in den Herkunftsländern verändern und wesentliche Gründe für die Wanderung wegfallen, wird dies massive Auswirkungen auf die zukünftige

Entwicklung des Gesundheitssystems in Österreich haben. So werden wahrscheinlich vor allem derzeit temporär migrierende Pflegekräfte sich wieder eine Arbeit in ihrem Heimatland suchen. Die Folge wäre neben einem bedeutenden Wissenstransfer vor allem eine massive Lücke an Personal im Gesundheitswesen in Österreich. Diese Arbeit bietet damit eine Grundlage für eine bessere Abschätzung des Zusammenhanges von Pflegekräftemigration und sozialen, ökonomischen und institutionellen Entwicklungen des mittel- und südosteuropäischen Raumes.

Anhang

Tabelle 76: Berechnungen – Mittelwert, Median und Modus (Permanente Migration)

Gründe für Migration (Anzahl der fehlenden Angaben)	Mittelwert	Median	Modus
Bessere Verdienstmöglichkeiten in Österreich (7)	3,64	4	5
Bessere Arbeitsmöglichkeiten in Österreich (9)	3,40	4	5
Möglichkeit, in einer Krankenanstalt in Österreich zu arbeiten (10)	3,11	3	5
Möglichkeit, in einem Alten-/Pflegeheim in Österreich zu arbeiten (24)	2,29	1	1
Bessere Karrieremöglichkeiten in Österreich (11)	2,34	2	1
Bessere Weiterbildungschancen in Österreich (10)	2,75	3	1
Arbeitsmöglichkeiten für (Ehe-)PartnerIn in Österreich (13)	2,12	1	1
Bessere Ausbildungsmöglichkeiten für meine Kinder (16)	2,61	1	1
Besserer Lebensstandard in Österreich (10)	3,54	4	5
Politische Instabilität im Heimatland *[z. B. Krieg]* (8)	2,95	3	1
Persönliche und politische Sicherheit in Österreich (9)	3,21	4	5
Diskriminierung in der Heimat *[z. B. wegen Religionszugehörigkeit]* (10)	1,79	1	1
Anerkennungsmöglichkeiten meiner Qualifikationen (15)	2,91	3	1
Funktionierendes Gesundheitssystem in Österreich (14)	3,15	3	5
Soziale Sicherheit *[z. B. Arbeitslosengeld]* in Österreich (13)	3,13	4	1
Verfolgung im Heimatland *[z. B. politische Verfolgung]* (14)	1,51	1	1
Möglichkeit, eine Arbeitserlaubnis zu bekommen (15)	3,51	5	5
(Ehe-)PartnerIn lebte bereits in Österreich (10)	2,04	1	1
Andere Familienangehörige *[außer (Ehe-)PartnerIn]* lebten in Österreich (20)	2,01	1	1
In Österreich lebten bereits viele Leute aus meiner Heimat (13)	2,07	1	1
Kollegen arbeiteten bereits in Österreich *[z. B. im Krankenhaus]* (12)	1,86	1	1
Unterstützung durch meine Kollegen in meiner Heimat (17)	1,51	1	1
Unterstützung durch meine Familie (13)	2,82	3	1
Informationen zu Österreich *[z. B. Wohnmöglichkeiten]* (12)	2,75	3	1
Freundlicher Empfang in Österreich (14)	2,73	3	1
Möglichkeit, eine Fremdsprache zu lernen (12)	3,71	5	5
Berichte über Erfahrungen in Österreich von anderen (12)	2,59	3	1

[Eigene Berechnungen]

Tabelle 77: Rotierte Komponentenmatrix und Kommunalitäten (Permanente Migration)

Gründe für Migration	1	2	3	4	5	6	Kommunalitäten
Bessere Arbeitsmöglichkeiten in Österreich	0,802						0,756
Bessere Weiterbildungschancen in Österreich	0,759						0,660
Bessere Karrieremöglichkeiten in Österreich	0,748						0,639
Möglichkeit, in einer Krankenanstalt in Österreich zu arbeiten	0,746						0,633
Bessere Verdienstmöglichkeiten in Österreich	0,719						0,697
Besserer Lebensstandard in Österreich	0,691						0,688
Möglichkeit, in einem Alten-/Pflegeheim in Österreich zu arbeiten							*0,483*
Freundlicher Empfang in Österreich		0,685					0,604
Soziale Sicherheit *[z. B. Arbeitslosengeld]* in Österreich		0,652					0,666
Funktionierendes Gesundheitssystem in Österreich		0,643					0,722
Möglichkeit, eine Arbeitserlaubnis zu bekommen		0,619					0,575
Möglichkeit, eine Fremdsprache zu lernen		0,601					0,568
Anerkennungsmöglichkeiten meiner Qualifikationen		0,581					0,612
Kollegen arbeiteten bereits in Österreich *[z. B. im Krankenhaus]*			0,773				0,686
Unterstützung durch meine Kollegen in meiner Heimat			0,682				0,506
Berichte über Erfahrungen in Österreich von anderen			0,656				0,690
Informationen zu Österreich *[z. B. Wohnmöglichkeiten]*			0,543				0,706
Politische Instabilität im Heimatland *[z. B. Krieg]*				0,833			0,741
Persönliche und politische Sicherheit in Österreich				0,797			0,805
Diskriminierung in der Heimat *[z. B. wegen Religionszugehörigkeit]*				0,708			0,565
Verfolgung im Heimatland *[z. B. politische Verfolgung]*				0,660			0,703
Andere Familienangehörige *[außer (Ehe-)PartnerIn]* lebten in Österreich					0,827		0,720
In Österreich lebten bereits viele Leute aus meiner Heimat					0,594		0,591
Unterstützung durch meine Familie					0,507		0,556
(Ehe-)PartnerIn lebte bereits in Österreich						0,746	0,692
Arbeitsmöglichkeiten für (Ehe-)PartnerIn in Österreich						0,721	0,740
Bessere Ausbildungsmöglichkeiten für meine Kinder						0,592	0,723

[Eigene Berechnungen]

Tabelle 78: Berechnungen – Mittelwert, Median und Modus (Migration aus Polen vor dem 01.01.1990, aus der Tschechischen Republik und der Slowakei vor dem 01.01.1993 und aus Bosnien und Herzegowina und Kroatien vor dem 01.01.1995)

Gründe für Migration (Anzahl der fehlenden Angaben)	Mittelwert	Median	Modus
Bessere Verdienstmöglichkeiten in Österreich (1)	3,17	4	5
Bessere Arbeitsmöglichkeiten in Österreich (3)	2,91	3	1
Möglichkeit, in einer Krankenanstalt in Österreich zu arbeiten (3)	2,83	3	1
Möglichkeit, in einem Alten-/Pflegeheim in Österreich zu arbeiten (12)	1,92	1	1
Bessere Karrieremöglichkeiten in Österreich (4)	2,14	1	1
Bessere Weiterbildungschancen in Österreich (4)	2,45	2	1
Arbeitsmöglichkeiten für (Ehe-)PartnerIn in Österreich (7)	2,17	1	1
Bessere Ausbildungsmöglichkeiten für meine Kinder (8)	2,66	1	1
Besserer Lebensstandard in Österreich (6)	3,33	4	5
Politische Instabilität im Heimatland *[z. B. Krieg]* (4)	3,70	5	5
Persönliche und politische Sicherheit in Österreich (5)	3,78	5	5
Diskriminierung in der Heimat *[z. B. wegen Religionszugehörigkeit]* (5)	2,00	1	1
Anerkennungsmöglichkeiten meiner Qualifikationen (7)	2,78	2	1
Funktionierendes Gesundheitssystem in Österreich (6)	3,01	3	1
Soziale Sicherheit *[z. B. Arbeitslosengeld]* in Österreich (5)	2,92	3	1
Verfolgung im Heimatland *[z. B. politische Verfolgung]* (8)	1,74	1	1
Möglichkeit, eine Arbeitserlaubnis zu bekommen (7)	3,34	4	5
(Ehe-)PartnerIn lebte bereits in Österreich (6)	2,03	1	1
Andere Familienangehörige *[außer (Ehe-)PartnerIn]* lebten in Österreich (10)	2,17	1	1
In Österreich lebten bereits viele Leute aus meiner Heimat (7)	2,19	1	1
Kollegen arbeiteten bereits in Österreich *[z. B. im Krankenhaus]* (6)	1,83	1	1
Unterstützung durch meine Kollegen in meiner Heimat (9)	1,38	1	1
Unterstützung durch meine Familie (7)	2,74	2	1
Informationen zu Österreich *[z. B. Wohnmöglichkeiten]* (6)	2,46	1,5	1
Freundlicher Empfang in Österreich (7)	2,60	1	1
Möglichkeit, eine Fremdsprache zu lernen (7)	3,49	4	5
Berichte über Erfahrungen in Österreich von anderen (6)	2,42	2	1

[Eigene Berechnungen]

Tabelle 79: Rotierte Komponentenmatrix und Kommunalitäten (Migration aus Polen vor dem 01.01.1990, aus der Tschechischen Republik und der Slowakei vor dem 01.01.1993 und aus Bosnien und Herzegowina und Kroatien vor dem 01.01.1995)

Gründe für Migration	1	2	3	4	5	Kommunalitäten
Bessere Arbeitsmöglichkeiten in Österreich	0,854					0,807
Bessere Verdienstmöglichkeiten in Österreich	0,766					0,731
Besserer Lebensstandard in Österreich	0,760					0,776
Möglichkeit, in einer Krankenanstalt in Österreich zu arbeiten	0,758					0,685
Bessere Karrieremöglichkeiten in Österreich	0,738					0,691
Bessere Weiterbildungschancen in Österreich	0,681					0,694
Möglichkeit, in einem Alten-/Pflegeheim in Österreich zu arbeiten						*0,564*
Berichte über Erfahrungen in Österreich von anderen		0,795				0,733
Kollegen arbeiteten bereits in Österreich *[z. B. im Krankenhaus]*		0,757				0,746
Informationen zu Österreich *[z. B. Wohnmöglichkeiten]*		0,751				0,780
Unterstützung durch meine Familie		0,630				0,547
Unterstützung durch meine Kollegen in meiner Heimat		0,629				0,482
Soziale Sicherheit *[z. B. Arbeitslosengeld]* in Österreich			0,725			0,755
Funktionierendes Gesundheitssystem in Österreich	*(0,509)*		0,705			0,796
Anerkennungsmöglichkeiten meiner Qualifikationen			0,636			0,666
Möglichkeit, eine Arbeitserlaubnis zu bekommen			0,628			0,588
Freundlicher Empfang in Österreich			0,628			0,642
Möglichkeit, eine Fremdsprache zu lernen						*0,627*
Politische Instabilität im Heimatland *[z. B. Krieg]*				0,931		0,879
Persönliche und politische Sicherheit in Österreich				0,878		0,869
Arbeitsmöglichkeiten für (Ehe-)PartnerIn in Österreich					0,757	0,744
Bessere Ausbildungsmöglichkeiten für meine Kinder					0,589	0,675
Diskriminierung in der Heimat [z. B. wegen Religionszugehörigkeit]					*(0,512)*	*0,628*

[Eigene Berechnungen]

Tabelle 80: Berechnungen – Mittelwert, Median und Modus (Migration aus Polen nach dem 01.01.1990, aus der Tschechischen Republik und der Slowakei nach dem 01.01.1993 und aus Bosnien und Herzegowina und Kroatien nach dem 01.01.1995)

Gründe für Migration (Anzahl der fehlenden Angaben)	Mittelwert	Median	Modus
Bessere Verdienstmöglichkeiten in Österreich (6)	4,22	5	5
Bessere Arbeitsmöglichkeiten in Österreich (6)	3,99	4	5
Möglichkeit, in einer Krankenanstalt in Österreich zu arbeiten (7)	3,46	4	5
Möglichkeit, in einem Alten-/Pflegeheim in Österreich zu arbeiten (12)	2,71	3	1
Bessere Karrieremöglichkeiten in Österreich (7)	2,58	3	1
Bessere Weiterbildungschancen in Österreich (6)	3,12	3	5
Arbeitsmöglichkeiten für (Ehe-)PartnerIn in Österreich (6)	2,07	1	1
Bessere Ausbildungsmöglichkeiten für meine Kinder (8)	2,58	1,5	1
Besserer Lebensstandard in Österreich (4)	3,79	4	5
Politische Instabilität im Heimatland *[z. B. Krieg]* (4)	2,17	1	1
Persönliche und politische Sicherheit in Österreich (4)	2,62	2	1
Diskriminierung in der Heimat *[z. B. wegen Religionszugehörigkeit]* (5)	1,57	1	1
Anerkennungsmöglichkeiten meiner Qualifikationen (8)	3,09	3	5
Funktionierendes Gesundheitssystem in Österreich (8)	3,34	4	4
Soziale Sicherheit *[z. B. Arbeitslosengeld]* in Österreich (8)	3,39	4	4
Verfolgung im Heimatland *[z. B. politische Verfolgung]* (6)	1,28	1	1
Möglichkeit, eine Arbeitserlaubnis zu bekommen (8)	3,74	5	5
(Ehe-)PartnerIn lebte bereits in Österreich (4)	2,01	1	1
Andere Familienangehörige *[außer (Ehe-)PartnerIn]* lebten in Österreich (10)	1,85	1	1
In Österreich lebten bereits viele Leute aus meiner Heimat (6)	1,95	1	1
Kollegen arbeiteten bereits in Österreich *[z. B. im Krankenhaus]* (6)	1,90	1	1
Unterstützung durch meine Kollegen in meiner Heimat (8)	1,65	1	1
Unterstützung durch meine Familie (6)	2,93	3	1
Informationen zu Österreich *[z. B. Wohnmöglichkeiten]* (6)	3,09	3	5
Freundlicher Empfang in Österreich (7)	2,90	3	1
Möglichkeit, eine Fremdsprache zu lernen (5)	3,89	5	5
Berichte über Erfahrungen in Österreich von anderen (6)	2,79	3	1

[Eigene Berechnungen]

Tabelle 81: Rotierte Komponentenmatrix und Kommunalitäten (Migration aus Polen nach dem 01.01.1990, aus der Tschechischen Republik und der Slowakei nach dem 01.01.1993 und aus Bosnien und Herzegowina und Kroatien nach dem 01.01.1995)

Gründe für Migration	1	2	3	4	5	6	7	Kommunalitäten
Möglichkeit, in einer Krankenanstalt in Österreich zu arbeiten	0,778							0,648
Bessere Weiterbildungschancen in Österreich	0,736							0,712
Bessere Arbeitsmöglichkeiten in Österreich	0,702							0,688
Bessere Karrieremöglichkeiten in Österreich	0,594							0,620
Möglichkeit, eine Arbeitserlaubnis zu bekommen	0,510							0,620
Funktionierendes Gesundheitssystem in Österreich		0,726						0,716
Soziale Sicherheit *[z. B. Arbeitslosengeld]* in Österreich		0,721						0,735
Besserer Lebensstandard in Österreich		0,651						0,709
Anerkennungsmöglichkeiten meiner Qualifikationen		0,635						0,626
In Österreich lebten bereits viele Leute aus meiner Heimat			0,797					0,754
Kollegen arbeiteten bereits in Österreich *[z. B. im Krankenhaus]*			0,783					0,727
Berichte über Erfahrungen in Österreich von anderen			0,656					0,694
Möglichkeit, eine Fremdsprache zu lernen								0,496
Informationen zu Österreich *[z. B. Wohnmöglichkeiten]*								0,725
Unterstützung durch meine Familie								0,564
Politische Instabilität im Heimatland *[z. B. Krieg]*				0,795				0,786
Persönliche und politische Sicherheit in Österreich				0,757				0,783
Diskriminierung in der Heimat *[z. B. wegen Religionszugehörigkeit]*				0,689				0,593
Unterstützung durch meine Kollegen in meiner Heimat					0,861			0,786
Verfolgung im Heimatland *[z. B. politische Verfolgung]*					0,822			0,757
Arbeitsmöglichkeiten für (Ehe-)PartnerIn in Österreich						0,801		0,753
Bessere Ausbildungsmöglichkeiten für meine Kinder						0,746		0,734
Freundlicher Empfang in Österreich							0,640	0,726
Bessere Verdienstmöglichkeiten in Österreich							– 0,594	0,858

[Eigene Berechnungen]

Tabelle 82: Berechnungen – Mittelwert, Median, Modus (Permanente Migration aus der Tschechischen Republik, der Slowakei und aus Polen)

Gründe für Migration (Anzahl der fehlenden Angaben)	Mittelwert	Median	Modus
Bessere Verdienstmöglichkeiten in Österreich (5)	4,02	5	5
Bessere Arbeitsmöglichkeiten in Österreich (6)	3,57	4	5
Möglichkeit, in einer Krankenanstalt in Österreich zu arbeiten (6)	3,26	4	5
Möglichkeit, in einem Alten-/Pflegeheim in Österreich zu arbeiten (17)	2,22	1	1
Bessere Karrieremöglichkeiten in Österreich (7)	2,35	2	1
Bessere Weiterbildungschancen in Österreich (7)	2,79	3	1
Arbeitsmöglichkeiten für (Ehe-)PartnerIn in Österreich (8)	1,93	1	1
Bessere Ausbildungsmöglichkeiten für meine Kinder (10)	2,32	1	1
Besserer Lebensstandard in Österreich (6)	3,54	4	5
Politische Instabilität im Heimatland *[z. B. Krieg]* (6)	2,13	1	1
Persönliche und politische Sicherheit in Österreich (6)	2,46	1	1
Diskriminierung in der Heimat *[z. B. wegen Religionszugehörigkeit]* (7)	1,26	1	1
Anerkennungsmöglichkeiten meiner Qualifikationen (11)	2,79	3	1
Funktionierendes Gesundheitssystem in Österreich (9)	3,05	3	4
Soziale Sicherheit *[z. B. Arbeitslosengeld]* in Österreich (7)	3,17	4	4
Verfolgung im Heimatland *[z. B. politische Verfolgung]* (6)	1,31	1	1
Möglichkeit, eine Arbeitserlaubnis zu bekommen (8)	3,46	4	5
(Ehe-)PartnerIn lebte bereits in Österreich (4)	1,91	1	1
Andere Familienangehörige *[außer (Ehe-)PartnerIn]* lebten in Österreich (11)	1,62	1	1
In Österreich lebten bereits viele Leute aus meiner Heimat (7)	1,91	1	1
Kollegen arbeiteten bereits in Österreich *[z. B. im Krankenhaus]* (6)	1,89	1	1
Unterstützung durch meine Kollegen in meiner Heimat (9)	1,52	1	1
Unterstützung durch meine Familie (8)	2,70	3	1
Informationen zu Österreich *[z. B. Wohnmöglichkeiten]* (7)	2,69	3	1
Freundlicher Empfang in Österreich (8)	2,62	2	1
Möglichkeit, eine Fremdsprache zu lernen (7)	3,91	5	5
Berichte über Erfahrungen in Österreich von anderen (7)	2,66	3	1

[Eigene Berechnungen]

Tabelle 83: Rotierte Komponentenmatrix und Kommunalitäten (Permanente Migration aus der Tschechischen Republik, der Slowakei und aus Polen)

Gründe für Migration	1	2	3	4	5	6	7	Kommunalitäten
Freundlicher Empfang in Österreich	0,720							0,720
Funktionierendes Gesundheitssystem in Österreich	0,716							0,732
Soziale Sicherheit *[z. B. Arbeitslosengeld]* in Österreich	0,653							0,717
Anerkennungsmöglichkeiten meiner Qualifikationen	0,630							0,594
Möglichkeit, eine Arbeitserlaubnis zu bekommen	0,619							0,541
Bessere Weiterbildungschancen in Österreich		0,727						0,640
Bessere Karrieremöglichkeiten in Österreich		0,678						0,671
Bessere Verdienstmöglichkeiten in Österreich		0,674						0,722
Bessere Arbeitsmöglichkeiten in Österreich		0,662						0,705
Möglichkeit, in einer Krankenanstalt in Österreich zu arbeiten		0,629						0,588
Besserer Lebensstandard in Österreich		0,515						0,716
Kollegen arbeiteten bereits in Österreich *[z. B. im Krankenhaus]*			0,728					0,711
Berichte über Erfahrungen in Österreich von anderen			0,706					0,702
Informationen zu Österreich *[z. B. Wohnmöglichkeiten]*			0,694					0,748
Unterstützung durch meine Familie			0,680					0,622
In Österreich lebten bereits viele Leute aus meiner Heimat			0,632					0,596
Möglichkeit, eine Fremdsprache zu lernen			0,521					0,592
Andere Familienangehörige *[außer (Ehe-)PartnerIn]* lebten in Österreich								0,593
Politische Instabilität im Heimatland *[z. B. Krieg]*				0,880				0,835
Persönliche und politische Sicherheit in Österreich				0,841				0,841
Arbeitsmöglichkeiten für (Ehe-)PartnerIn in Österreich					0,817			0,745
Bessere Ausbildungsmöglichkeiten für meine Kinder					0,701			0,709
(Ehe-)PartnerIn lebte bereits in Österreich		*(–0,544)*			0,616			0,726
Unterstützung durch meine Kollegen in meiner Heimat						0,765		0,691
Verfolgung im Heimatland *[z. B. politische Verfolgung]*						0,748		0,755
Diskriminierung in der Heimat *[z. B. wegen Religionszugehörigkeit]*							0,705	0,615

[Eigene Berechnungen]

Tabelle 84: Berechnungen – Mittelwert, Median, und Modus (Permanente Migration aus Bosnien und Herzegowina, Kroatien und Serbien)

Gründe für Migration (Anzahl der fehlenden Angaben)	Mittelwert	Median	Modus
Bessere Verdienstmöglichkeiten in Österreich (2)	3,07	3	1[a]
Bessere Arbeitsmöglichkeiten in Österreich (3)	3,19	3	5
Möglichkeit, in einer Krankenanstalt in Österreich zu arbeiten (4)	2,96	3	1
Möglichkeit, in einem Alten-/Pflegeheim in Österreich zu arbeiten (8)	2,43	2	1
Bessere Karrieremöglichkeiten in Österreich (4)	2,48	2	1
Bessere Weiterbildungschancen in Österreich (3)	2,89	2,5	1
Arbeitsmöglichkeiten für (Ehe-)PartnerIn in Österreich (5)	2,50	1	1
Bessere Ausbildungsmöglichkeiten für meine Kinder (6)	3,18	3	5
Besserer Lebensstandard in Österreich (4)	3,62	4	5
Politische Instabilität im Heimatland *[z. B. Krieg]* (2)	4,28	5	5
Persönliche und politische Sicherheit in Österreich (3)	4,43	5	5
Diskriminierung in der Heimat *[z. B. wegen Religionszugehörigkeit]* (3)	2,59	2	1
Anerkennungsmöglichkeiten meiner Qualifikationen (5)	3,21	3	5
Funktionierendes Gesundheitssystem in Österreich (5)	3,43	4	5
Soziale Sicherheit *[z.B. Arbeitslosengeld]* in Österreich (6)	3,20	4	5
Verfolgung im Heimatland *[z. B. politische Verfolgung]* (8)	1,84	1	1
Möglichkeit, eine Arbeitserlaubnis zu bekommen (7)	3,64	5	5
(Ehe-)PartnerIn lebte bereits in Österreich (6)	2,25	1	1
Andere Familienangehörige *[außer (Ehe-)PartnerIn]* lebten in Österreich (10)	2,73	2	1
In Österreich lebten bereits viele Leute aus meiner Heimat (6)	2,39	2	1
Kollegen arbeiteten bereits in Österreich *[z. B. im Krankenhaus]* (6)	1,77	1	1
Unterstützung durch meine Kollegen in meiner Heimat (8)	1,52	1	1
Unterstützung durch meine Familie (5)	3,07	3	1[a]
Informationen zu Österreich *[z. B. Wohnmöglichkeiten]* (5)	2,90	3	1
Freundlicher Empfang in Österreich (6)	2,93	3	1
Möglichkeit, eine Fremdsprache zu lernen (5)	3,49	4	5
Berichte über Erfahrungen in Österreich von anderen (5)	2,56	3	1

[a] Mehrere Modi vorhanden. Der kleinste Wert wird angezeigt.
[Eigene Berechnungen]

Tabelle 85: Rotierte Komponentenmatrix und Kommunalitäten (Permanente Migration aus Bosnien und Herzegowina, Kroatien und Serbien)

Gründe für Migration	1	2	3	4	5	Kommunalitäten
Funktionierendes Gesundheitssystem in Österreich	0,824					0,756
Besserer Lebensstandard in Österreich	0,792					0,757
Bessere Arbeitsmöglichkeiten in Österreich	0,759					0,795
Anerkennungsmöglichkeiten meiner Qualifikationen	0,751					0,750
Möglichkeit, in einer Krankenanstalt in Österreich zu arbeiten	0,730					0,676
Soziale Sicherheit *[z. B. Arbeitslosengeld]* in Österreich	0,696					0,647
Bessere Verdienstmöglichkeiten in Österreich	0,685					0,769
Möglichkeit, eine Arbeitserlaubnis zu bekommen	0,663					0,653
Möglichkeit, eine Fremdsprache zu lernen	0,634					0,663
Bessere Weiterbildungschancen in Österreich	*(0,623)*	*(0,576)*				0,728
Bessere Karrieremöglichkeiten in Österreich	*(0,614)*	*(0,576)*				0,761
Arbeitsmöglichkeiten für (Ehe-)PartnerIn in Österreich		0,788				0,721
Bessere Ausbildungsmöglichkeiten für meine Kinder		0,716				0,691
Unterstützung durch meine Familie		0,592				0,520
In Österreich lebten bereits viele Leute aus meiner Heimat			0,771			0,603
Berichte über Erfahrungen in Österreich von anderen			0,717			0,708
Kollegen arbeiteten bereits in Österreich *[z. B. im Krankenhaus]*			0,702			0,733
Informationen zu Österreich *[z. B. Wohnmöglichkeiten]*			0,525			0,689
Politische Instabilität im Heimatland *[z. B. Krieg]*				0,849		0,769
Persönliche und politische Sicherheit in Österreich				0,825		0,787
Diskriminierung in der Heimat [z. B. wegen Religionszugehörigkeit]				*(0,503)*	*(0,583)*	*0,686*
Freundlicher Empfang in Österreich			*(0,526)*		0,554	0,684

[Eigene Berechnungen]

Tabelle 86: Berechnungen – Mittelwert, Median und Modus (Temporäre Migration)

Gründe für Migration (Anzahl der fehlenden Angaben)	Mittelwert	Median	Modus
Bessere Verdienstmöglichkeiten in Österreich (0)	4,62	5	5
Bessere Arbeitsmöglichkeiten in Österreich (3)	3,83	4	5
Möglichkeit, in einer Krankenanstalt in Österreich zu arbeiten (1)	3,55	4	4
Möglichkeit, in einem Alten-/Pflegeheim in Österreich zu arbeiten (4)	3,48	4	5
Bessere Karrieremöglichkeiten in Österreich (3)	2,58	3	1
Bessere Weiterbildungschancen in Österreich (3)	3,17	3	3[a]
Anerkennungsmöglichkeiten meiner Qualifikationen (9)	3,29	4	5
Funktionierendes Gesundheitssystem in Österreich (4)	3,59	4	5
Soziale Sicherheit *[z. B. Arbeitslosengeld]* in Österreich (3)	3,44	4	5
Möglichkeit, eine Arbeitserlaubnis zu bekommen (8)	4,01	5	5
Andere Familienangehörige *[außer (Ehe-)PartnerIn]* lebten in Österreich (8)	1,34	1	1
In Österreich lebten bereits viele Leute aus meiner Heimat (9)	1,96	1	1
Kollegen arbeiteten bereits in Österreich *[z. B. im Krankenhaus]* (8)	2,68	3	1
Unterstützung durch meine Kollegen in meiner Heimat (11)	2,43	2	1
Unterstützung durch meine Familie (3)	4,05	5	5
Informationen zu Österreich *[z. B. Wohnmöglichkeiten]* (6)	2,74	3	1
Freundlicher Empfang in Österreich (5)	3,83	4	5
Möglichkeit, eine Fremdsprache zu lernen (2)	4,61	5	5
Berichte über Erfahrungen in Österreich von anderen (6)	3,60	4	5

[a] Mehrere Modi vorhanden. Der kleinste Wert wird angezeigt.
[Eigene Berechnungen]

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Grundmodell – Determinanten motivierten Handelns 27
Abbildung 2: Integration des Modells der Handlungsphasen in das Grundmodell 28
Abbildung 3: Aufbau dieser Arbeit 31
Abbildung 4: Transnationale Räume 64
Abbildung 5: Ebenen der Migrationsforschung 68
Abbildung 6: Darstellung des Zusammenhangs der Faktoren 82
Abbildung 7: Komponenten der Migrationsforschung 90
Abbildung 8: Dimensionen – Faktoren – Variablen 91
Abbildung 9: Konzept zur Analyse der Migration von Pflegekräften nach Österreich 92
Abbildung 10: Veränderung der Bevölkerung aufgrund von Migration und natürlicher Zunahme (per 1000 Personen) im Jahr 2004 116
Abbildung 11: Internationale Zu- und Wegzüge von Personen ohne österreichische Staatsbürgerschaft im Zeitraum von 2002 bis 2006 123
Abbildung 12: Personalstand in den Krankenanstalten in Österreich seit 1965 173
Abbildung 13: Prozentueller Anteil an Einrichtungen, die eine gewisse Anzahl an Pflegekräften aus ausgewählten Ländern in ihrer Einrichtung beschäftigen 191
Abbildung 14: Verfahrensabschlüsse nach EU-Recht und Nostrifikation von 2003 bis 2006 204
Abbildung 15: Exemplarische Darstellung einer Entscheidungssituation 236
Abbildung 16: Prozentuelle Verteilung des Nettoeinkommens 239

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Einteilung der Migrationsforschung .. 36
Tabelle 2: Entscheidende Variablen der Makroökonomie der Migration .. 45
Tabelle 3: Entscheidende Variablen der Mikroökonomie der Migration .. 55
Tabelle 4: Operationalisierung der ökonomischen Dimension .. 104
Tabelle 5: Operationalisierung der demografischen Dimension .. 106
Tabelle 6: Operationalisierung der sozialen Dimension .. 109
Tabelle 7: Operationalisierung der kulturellen Dimension .. 110
Tabelle 8: Operationalisierung der politischen Dimension .. 111
Tabelle 9: Operationalisierung der legislativen Dimension .. 112
Tabelle 10: Anteil der Ausländer (laut Staatsangehörigkeit) an der Bevölkerung in den EU-27-Ländern im Jahr 2006 .. 118
Tabelle 11: Anteil an ausländischen Bürgern gesamt und Anteil an EU-Bürgern in ausgewählten Ländern im Jahr 2006 .. 119
Tabelle 12: Anteil an EU-Bürgern an den gesamten Zuzügen in den Jahren von 2004 bis 2006 .. 120
Tabelle 13: Anteil an im Ausland geborenen Pflegekräften am Gesamtpersonalstand im Jahr 2000 .. 121
Tabelle 14: Internationale Zu- und Wegzüge von 2002 bis 2006 nach ausgewählter Staatsangehörigkeit .. 124
Tabelle 15: Anteil der einzelnen Ländergruppen am Wanderungssaldo (ausländische Staatsbürger) .. 127
Tabelle 16: Zusammensetzung der ausländischen Pflegekräfte in Österreich nach der Staatsbürgerschaft .. 130
Tabelle 17: Zusammensetzung der ausländischen Pflegekräfte nach der Staatsbürgerschaft (Auszug) .. 131
Tabelle 18: Aufschlüsselung der Krankenpflege- und Geburtshilfefachkräfte nach ISCO 88 nach Herkunftsländern für das Jahr 2001 .. 133
Tabelle 19: Alten- und Pflegeheime in Österreich .. 137
Tabelle 20: Rücklauf und Anzahl der Fragebögen in der Hochrechnung .. 138
Tabelle 21: Detaillierte Angaben über die Stichprobe für die Hochrechnung bei Alten- und Pflegeheimen .. 138
Tabelle 22: Krankenanstalten in Österreich .. 139
Tabelle 23: Rücklauf und Anzahl der Fragebögen in der Hochrechnung .. 140

Tabelle 24: Detaillierte Angaben über die Stichprobe für die Hochrechnung bei Krankenanstalten ... 140
Tabelle 25: Gewichtungsfaktoren für Alten- und Pflegeheime ... 142
Tabelle 26: Gewichtungsfaktoren bei den Krankenanstalten ... 143
Tabelle 27: Herkunftsländer von Pflegekräften in Alten- und Pflegeheimen ... 146
Tabelle 28: Herkunftsländer von Pflegekräften in Krankenanstalten ... 148
Tabelle 29: Zusammensetzung der ausländischen Pflegekräfte nach Geschlecht, Tätigkeitsbereich und Herkunftsregion in Alten- und Pflegeheimen ... 153
Tabelle 30: Natürliches Bevölkerungswachstum, berichtigter Wanderungssaldo und Gesamtwachstum der Bevölkerung in ausgewählten Ländern im Zeitraum von 2001 bis 2007 ... 161
Tabelle 31: Bevölkerungsstruktur am 1. Januar ausgewählter Jahre ... 162
Tabelle 32: Bruttoinlandsprodukt/Kopf (KKP) in Euro ... 165
Tabelle 33: Inflationsrate (%) ... 166
Tabelle 34: Gesundheitsausgaben gesamt in Prozent des Bruttoinlandsprodukts ... 166
Tabelle 35: Aufschlüsselung der Gesamtgesundheitsausgaben in öffentliche und private Gesundheitsausgaben in den Jahren 2000 und 2005 167
Tabelle 36: Beschäftigungsquote und Teilzeitquote ... 169
Tabelle 37: Entwicklung der Anzahl an Pflegekräften per 100.000 Einwohner von 1980 bis 2006 ... 172
Tabelle 38: Arbeitslosenquoten (Jahresdurchschnitt) ... 174
Tabelle 39: Arbeitslose und offene Stellen von 1999 bis 2007 in Österreich ... 177
Tabelle 40: Arbeitslos gemeldete Pflegekräfte und offene Stellen für Pflegekräfte von 2000 bis 2005 in Österreich ... 178
Tabelle 41: Durchschnittliche Bruttomonatseinkünfte in Euro (in KKP) ... 179
Tabelle 42: Durchschnittliche Bruttoeinkünfte im Sektor Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen in Euro (in KKP) ... 180
Tabelle 43: Durchschnittliche Bruttomonatsgehälter von Pflegekräften in Polen 181
Tabelle 44: Bevölkerung mit Migrationshintergrund (01.01.2007) ... 186
Tabelle 45: Einbürgerungen von 1998 bis 2007 in Österreich ... 186
Tabelle 46: Bevölkerung am 01.01.2008 nach Geburtsland und Bundesland 188
Tabelle 47: Bevölkerung am 01.01.2008 nach Geburtsland und Bundesland für ausgewählte Länder ... 189
Tabelle 48: Schüler der ISCD-Stufe 3, die Deutsch lernen – in Prozent aller Schüler dieser Stufe ... 193
Tabelle 49: Anzahl jugoslawischer ArbeitsmigrantInnen im Jahr 1973 ... 196
Tabelle 50: Jahresdurchschnittsbestand bewilligungspflichtig beschäftigter Ausländer nach Berufen und Nationalität in den Jahren 1997 und 2005 in Österreich für ausgewählte Länder ... 201
Tabelle 51: Verfahrensabschlüsse von 2003 bis 2006: Herkunftsländer (Auswahl) ... 204

Tabelle 52: Anteil der Verfahrensabschlüsse nach EU-Recht und Nostrifikation. Anteil von Frauen und Männern von 2003 bis 2006 .. 205
Tabelle 53: Dauer der Verfahren von der Antragstellung bis zur Genehmigung (gesamt) von 2004 bis 2006 .. 206
Tabelle 54: Aussendung der Fragebögen – Verteilung in Österreich .. 210
Tabelle 55: Rücklauf und Anzahl der Fragebögen .. 211
Tabelle 56: Anteil der fünf Herkunftsländer und Rücklaufquote .. 212
Tabelle 57: Die fünf wichtigsten Gründe permanent migrierender Pflegekräfte laut Mittelwert .. 217
Tabelle 58: Mittelwerte der Faktoren (permanente Migration) .. 219
Tabelle 59: Die sechs wichtigsten Gründe permanent migrierender Pflegekräfte (Einwanderung vor den historischen Brüchen) laut Mittelwert .. 220
Tabelle 60: Mittelwerte der Faktoren (permanente Migration vor den historischen Brüchen) .. 221
Tabelle 61: Die sechs wichtigsten Gründe permanent migrierender Pflegekräfte (Einwanderung nach den historischen Brüchen) laut Mittelwert 223
Tabelle 62: Mittelwerte der Faktoren (permanente Migration nach den historischen Brüchen) .. 224
Tabelle 63: Die sechs wichtigsten Gründe permanent migrierender Pflegekräfte aus der Tschechischen Republik, der Slowakei und Polen laut Mittelwert .. 225
Tabelle 64: Mittelwerte der Faktoren (permanente Wanderung aus der Tschechischen Republik, der Slowakei und Polen) .. 225
Tabelle 65: Die sechs wichtigsten Gründe permanent migrierender Pflegekräfte aus Bosnien und Herzegowina, Kroatien und Serbien laut Mittelwert .. 226
Tabelle 66: Mittelwerte der Faktoren (permanente Migration aus Bosnien und Herzegowina, Kroatien, Serbien) .. 227
Tabelle 67: Die zehn wichtigsten Gründe temporär migrierender Pflegekräfte aus der Tschechischen Republik und aus der Slowakei laut Mittelwert .. 229
Tabelle 68: Gründe der permanent migrierenden Pflegekräfte im Überblick – einzelne Variable (Mittelwert größer als 3,5) .. 231
Tabelle 69: Gründe der permanent migrierenden Pflegekräfte im Überblick – Faktoren (Mittelwert größer als 3) .. 231
Tabelle 70: Attribute und Ausprägungen .. 235
Tabelle 71: Rücklauf der Befragung aus der Slowakei .. 237
Tabelle 72: Ergebnisse der Befragung der Pflegekräfte in der Slowakei I. Multinomiales Logit-Modell .. 243
Tabelle 73: Ergebnisse der Befragung der Pflegekräfte in der Slowakei II. Multinomiales Logit-Modell .. 243

Tabelle 74: Willingness to pay 244
Tabelle 75: Die wichtigsten Gründe potenziell migrierender Pflegekräfte aus der Slowakei laut Mittelwert 245
Tabelle 76: Berechnungen – Mittelwert, Median und Modus (Permanente Migration) 257
Tabelle 77: Rotierte Komponentenmatrix und Kommunalitäten (Permanente Migration) 258
Tabelle 78: Berechnungen – Mittelwert, Median und Modus (Migration aus Polen vor dem 01.01.1990, aus der Tschechischen Republik und der Slowakei vor dem 01.01.1993 und aus Bosnien und Herzegowina und Kroatien vor dem 01.01.1995) 259
Tabelle 79: Rotierte Komponentenmatrix und Kommunalitäten (Migration aus Polen vor dem 01.01.1990, aus der Tschechischen Republik und der Slowakei vor dem 01.01.1993 und aus Bosnien und Herzegowina und Kroatien vor dem 01.01.1995) 260
Tabelle 80: Berechnungen – Mittelwert, Median und Modus (Migration aus Polen nach dem 01.01.1990, aus der Tschechischen Republik und der Slowakei nach dem 01.01.1993 und aus Bosnien und Herzegowina und Kroatien nach dem 01.01.1995).. 261
Tabelle 81: Rotierte Komponentenmatrix und Kommunalitäten (Migration aus Polen nach dem 01.01.1990, aus der Tschechischen Republik und der Slowakei nach dem 01.01.1993 und aus Bosnien und Herzegowina und Kroatien nach dem 01.01.1995).. 262
Tabelle 82: Berechnungen – Mittelwert, Median, Modus (Permanente Migration aus der Tschechischen Republik, der Slowakei und aus Polen) 263
Tabelle 83: Rotierte Komponentenmatrix und Kommunalitäten (Permanente Migration aus der Tschechischen Republik, der Slowakei und aus Polen) 264
Tabelle 84: Berechnungen – Mittelwert, Median, und Modus (Permanente Migration aus Bosnien und Herzegowina, Kroatien und Serbien) 265
Tabelle 85: Rotierte Komponentenmatrix und Kommunalitäten (Permanente Migration aus Bosnien und Herzegowina, Kroatien und Serbien) 266
Tabelle 86: Berechnungen – Mittelwert, Median und Modus (Temporäre Migration) 267

Literaturverzeichnis

Afford, Carl W. (2002): Failing health systems: failing health workers in Eastern Europe. Report on the basic security survey for the International Labour Office and Public Services International Affiliates in the Health Sector in Central and Eastern Europe. http://www-ilo-mirror.cornell.edu/public/english/protection/ses/download/docs/2psi.pdf (zuletzt abgerufen: 15.06.2007). Geneva: International Labour Organization.

Agencija za Statistiku Bosne i Hercegovine (Juni 2008): http://www.bhas.ba/new/.

Aiken, Linda H.; Buchan, James; Sochalski, Julie; Nichols, Barbara; Powell, Mary (2004): „Trends in international nurse migration", in: Health Affairs, 23 (3). 69–78.

Alburo, Florian A.; Abella, Danilo I. (2002): Skilled labour migration from developing countries: Study on the Philippines. International Labour Office. International Migration Paper 51. Geneva.

Alvarez-Plata, Patricia; Brücker, Herbert; Siliverstovs, Boriss (2003): Potential migration from Central and Eastern Europe into the EU-15 – an update. Report for the European Commission, DG Employment and Social Affairs. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung. Berlin.

Amaya-Amaya, Mabel; Gerard, Karen; Ryan, Mandy (2008): Discrete choice experiments in a nutshell, in: Ryan, Mandy; Gerard, Karen; Amaya-Amaya, Mabel (Hrsg.): Using discrete choice experiments to value health and health care. Dordrecht: Springer. 13–46.

AMS, Arbeitsmarktservice Österreich (2006): Arbeitsmarktstatistik – AMS-DWH / AMB.

An bord Altranais (May 2004): Supporting the development of nursing and midwifery within a new enlarged Europen Union: An Explorative Review. www.nursingboard.ie/GetAttachment.aspx?id=193bfc9e-b368-4384-a131-51a0b2f13928 (zuletzt abgerufen: 15.05.2007). Dublin.

Andrén, Birgitta; Schmidt, Pascal (2005): Statistik kurz gefasst – Bevölkerung und soziale Bedingungen – Bildung in Europa. Schlüsselzahlen 2002–2003. Eurostat. Europäische Gemeinschaften. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-NK-05-010/DE/KS-NK-05-010-DE.PDF (zuletzt abgerufen: 20.04.2008).

Anthias, Floya; Lazaridis, Gabriella (2000): Introduction: women on the move in Southern Europe, in: Anthias, Floya; Lazaridis, Gabriella (Hrsg.): Gender and migration in Southern Europe. Women on the move. Oxford et al.: Berg. 1–14.

Asian Development Bank (2006): Workers' remittances flows in Southeast Asia. Asian Development Bank, Publication Stock No. 011806. www.adb.org/.../workers-remittance/workers-remittance.pdf. (zuletzt abgerufen: 15.06.2007). Philippine.

Bach, Stephen (2003): International migration of health workers: labour and social issues. International Labour Office. www.ilo.ch/public/english/dialogue/sector/papers/health/wp209.pdf (zuletzt abgerufen: 15.06.2007). Geneva.

Bach, Stephen (2004): „Migration patterns of physicians and nurses: still the same story?" in: Bulletin of the World Health Organization, 82 (8). 624–625.

Bach, Stephen (2006): International mobility of health professionals. Brain drain or brain exchange? UNU-Wider. World Institute for Development Economics Research. Research Paper No. 2006/82. www.wider.unu.edu/./research-papers/2006/en_GB/rp2006-82/_files/78091786133112658/default/rp2006-82.pdf (zuletzt abgerufen: 30.07.2007). London.

Backhaus, Klaus; Erichson, Bernd; Plinke, Wulff; Weiber, Rolf (2006): Multivariate Analysemethoden. Eine anwendungsorientierte Einführung. Berlin et al.: Springer.

Baeten, Rita; Jorens, Yves (2006): The impact of EU law and policy, in: Dubois, Carl-Ardy; McKee, Martin; Nolte, Ellen (Hrsg.): Human resources for health in Europe. Maidenhead: Open University Press. 214–234.

Barnes, J. A. (1954): „Class and committees in a Norwegian Island parish", in: Human Relations, 7. 39–58.

Baučić, Ivo (1973): „Yugoslavia as a country of emigration", in: Options Méditerranéennes, 22. 56–66.

Belot, Michèle; Ederveen, Sjef (2005): Cultural and institutional barriers in migration between OECD countries. Fourth IZA/SOLE Transatlantic Meeting of Labor Economists, Buch/Ammersee, Germany, http://www.iza.org/conference_files/TAM2005/belot_m325.pdf (zuletzt abgerufen: 20.07.2008).

Ben-Akiva, Moshe; Lerman, Steven R. (1985): Discrete choice analysis: Theory and application to travel demand. Cambridge: The MIT Press.

Beshers, James M. (1967): Population processes in social systems. New York: Free Press.

Bieber, Florian (2006): Post-war Bosnia. Ethnicity, inequality and public sector governance. Basingstoke et al.: Palgrave Macmillan.

Biffl, Gudrun (2005): Zur Niederlassung von Ausländerinnen und Ausländern in Österreich. Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung. Wien.

Biffl, Gudrun (2006a): „Towards a common migration policy: Potential impact on the EU economy", in: Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung, 39 (1). 7–23.

Biffl, Gudrun (2006b): WIFO-Weißbuch: Mehr Beschäftigung durch Wachstum auf Basis von Innovation und Qualifikation. Teilstudie 6: Bevölkerungsentwicklung und Migration. Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung. Wien.

Birsl, Ursula (2005): Migration und Migrationspolitik im Prozess der europäischen Integration? Opladen: Verlag Barbara Budrich.

Biwald, Brigitte (2007): „Krankenpflege 1918 bis heute. Die Vorgeschichte bis 1918", in: Österreichische Pflegezeitschrift, 11. 18–22.

Bogue, Donald A. (1969): Principles of demography. New York et al.: John Wiley and Sons, Inc.

Bogue, Donald J. (1977): A migrant's-eye view of the costs and benefits of migration to a metropolis, in: Brown, Alan A.; Neuberger Egon (Hrsg.): Internal migration. A comparative perspective. New York et al.: Academic Press. 167–182.

Borchardt, Katja (2006): Ärztemigration von und nach Deutschland. Theoretische und empirische Untersuchung unter besonderer Berücksichtigung der deutsch-polnischen Grenzregion Brandenburg. Baden-Baden: Nomos.

Borjas, George J. (1989): „Economic theory and international migration", in: International Migration Review, 23 (3). 457–485.

Borjas, George J. (2004): Labor economics. Boston et al.: McGraw-Hill.

Bortz, Jürgen (2005): Statistik für Human- und Sozialwissenschaftler. Heidelberg: Springer.

Brettell, Caroline B. (2008): Theorizing migration in anthropology. The social construction of networks, identities, communities, and globalscapes, in: Brettell, Caroline B.; Hollifield, James F. (Hrsg.): Migration theory. Talking across disciplines. New York et al.: Routledge. 113–160.

Brettell, Caroline B.; Hollifield, James F. (2008): Migration theory. Talking across disciplines. New York et al.: Routledge.

Breyer, Friedrich; Zweifel, Peter; Kifmann, Mathias (2005): Gesundheitsökonomik. Berlin et al.: Springer.

Brocke, Michaela (2006): Präferenzmessung durch die Discrete Choice-Analyse. Effekte der Aufgabenkomplexität. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag.

Brown, Lawrence A.; Moore, Eric G. (1970): „The intra-urban migration process: a perspective", in: Geografiska Annaler, 52B. 1–13.

Brücker, Herbert; Siliverstovs, Boriss (2006): „Estimating and forecasting European migration: methods, problems and results", in: Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung, 39 (1). 35–56.

Buchan, James (2006): Migration of health workers in Europe: policy problem or policy solution?, in: Dubois, Carl-Ardy; McKee, Martin; Nolte, Ellen (Hrsg.): Human resources for health in Europe. Maidenhead: Open University Press. 41–62.

Buchan, James (2007): „International recruitment of nurses: policy and practice in the United Kingdom", in: Health Services Research, 42 (3). 1321–1335.

Buchan, James; Jobanputra, Renu; Gough, Pippa (2004): London calling? The international recruitment of health workers to the capital. King's Fund Publications. http://www.kingsfund.org.uk/publications/kings_fund_publications/london_calling.html (zuletzt abgerufen: 15.06.2007). London.

Buchan, James; O'May, Fiona (1999): „Globalisation and healthcare labour markets: a case study from the United Kingdom", in: Human Resources for Health Development Journal, 3 (3). 199–209.

Buchan, James; Parkin, Tina; Sochalski, Julie (2003): International nurse mobility. Trends and policy implications. World Health Organization. Geneva.

Buchan, James; Perfilieva, Galina (2006): Health worker migration in the European Region: country case studies and policy implications. World Health Organization. Regional Office for Europe. Copenhagen.

Buchan, James; Rafferty, Anne M. (2004): Not from our own backyard? The United Kingdom, Europe and international recruitment of nurses, in: McKee, Martin; MacLehose, Laura; Nolte, Ellen (Hrsg.): Health policy and European Union Enlargement. Maidenhead: Open University Press. 143–156.

Buchan, James; Sochalski, Julie (2004): „The migration of nurses: trends and policies", in: Bulletin of the World Health Organization, 82 (8). 587–594.

Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte (2000): Wirtschafts- und Sozialstatistisches Taschenbuch 2000. Wien: Kammer für Arbeiter und Anstellte für Wien.

Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte (2003): Wirtschafts- und Sozialstatistisches Taschenbuch 2003. Wien: Kammer für Arbeiter und Anstellte für Wien.

Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte (2006): Wirtschafts- und Sozialstatistisches Taschenbuch 2006. Wien: Kammer für Arbeiter und Anstellte für Wien.

Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte (2008): Wirtschafts- und Sozialstatistisches Taschenbuch 2008. Wien: Kammer für Arbeiter und Anstellte für Wien.

Bundesministerium für Gesundheit, Familie und Jugend (2006): Tätigkeitsbericht der Abt. I/B/6. Nostrifikationen und Berufszulassungen. Wien.

Bundesministerium für Gesundheit und Frauen (2003): Jahresbericht des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen betreffend Vollzugsagenden auf dem Gebiet bestimmter Gesundheitsberufe für das Jahr 2003. Erstellt von der Abt. I/B/6. Wien.

Bundesministerium für Gesundheit und Frauen (2004): Jahresbericht des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen betreffend Vollzugsagenden auf dem Gebiet bestimmter Gesundheitsberufe für das Jahr 2004. Erstellt von der Abt. I/B/6. Wien.

Bundesministerium für Gesundheit und Frauen (2005): Jahresbericht des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen betreffend Vollzugsagenden auf dem Gebiet ausgewählter Gesundheitsberufe für das Jahr 2005. Erstellt von der Abt. I/6. Wien.

Bundesministerium für Gesundheit und Frauen (2006): Krankenanstalten in Österreich 2006/2007. Wien: Bundesministerium für Gesundheit und Frauen.

Bundesministerium für Soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz (2005a): Altenheime und Pflegeheime in Österreich. Mitte – Kärnten, Oberösterreich, Steiermark. Wien: Bundesministerium für Soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz.

Bundesministerium für Soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz (2005b): Altenheime und Pflegeheime in Österreich. Ost –Burgenland, Niederösterreich, Wien. Wien: Bundesministerium für Soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz.

Bundesministerium für Soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz (2005c): Altenheime und Pflegeheime in Österreich. West – Salzburg, Tirol, Vorarlberg. Wien: Bundesministerium für Soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz.

Cain, Jennifer; Duran, Antonio; Fortis, Amya; Jakubowski, Elke (2002): Health care systems in transition. Bosnia and Herzegovina. Copenhagen: European Observatory on Health Care Systems.

Carrington, Kimberley; Cepek-Neuhauser, Elisabeth; Küng, Gabriela (2005): Möglichkeiten der Ausbildung und Berufstätigkeit für Migrantinnen im Gesundheits- und Pflegebereich Österreichs. Herausforderungen und Empfehlungen. maiz – Autonomes Integrationszentrum von & für Migrantinnen. http://cms.maiz.at/cms/upload/equal/leonardo/VorqualifizierungfurMigrantinnenKopie.pdf (zuletzt abgerufen: 15.09.2007). Linz.

Cattaneo, Cristina (2006): „The determinants of actual migration and the role of wages and unemployment in Albania: An empirical Analysis", in: Liuc Papers n. 196, Serie Economia e Impresa, 50. 1–35.

Chies, Laura (1994): Das Migrationsproblem in der Europäischen Gemeinschaft: Theoretische und empirische Analyse der Bestimmungsfaktoren und Folgen internationaler Arbeitskräftewanderung. Frankfurt am Main et al.: Peter Lang.

Chiswick, Barry R. (2008): Are immigrants favorably self-selected? An economic analysis, in: Brettell, Caroline B.; Hollifield, James F. (Hrsg.): Migration theory. Talking across disciplines. New York et al.: Routledge. 63–82.

Clark, Paul F.; Stewart, James B.; Clark, Darlene A. (2006): „The globalization of the labour market for health-care professionals", in: International Labour Review, 145 (1–2). 37–64.

Colombo, Francesca; Tapay, Nicole (2003): The Slovak health insurance system and the potential role for private health insurance: Policy Challenges. OECD Health Working Paper 11. Paris.

De Jong, Gordon F.; Fawcett, James T. (1981): Motivations for migration: an assessment and a value-expectancy research model, in: De Jong, Gordon F.; Gardner, Robert W. (Hrsg.): Migration decision making. Multidisciplinary approaches to microlevel studies in developed and developing countries. New York et al.: Pergamon Press. 13–58.

Delbrück, Christopher; Raffelhüschen, Bernd (1993): „Die Theorie der Migration", in: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, 212 (3–4). 341–356.

Der Rechnungshof (2004): Bericht gemäß Art 1 § 8 Bezügebegrenzungsgesetz, BGBl. I. Nr. 64/1997 für die Jahre 2002 und 2003. Rechnungshof Zl 105.500/570-A2/04. http://www.rechnungshof.gv.at/fileadmin/downloads/Einkommensbericht/Einkommen_2004.pdf (zuletzt abgerufen: 20.10.2007). Wien.

Der Rechnungshof (2006): Bericht des Rechnungshofes gemäß Art. 1 § 8 Bezügebegrenzungsgesetz BGBl. I Nr. 64/1997. 2004 und 2005. Rechnungshof GZ 105.500/605-S4-3/06. http://www.rechnungshof.gv.at/fileadmin/downloads/Einkommensbericht/Einkommen_2006_01.pdf (zuletzt abgerufen: 20.02.2008).

Diallo, Khassoum (2004): „Data on the migration of health-care workers: sources, uses, and challenges", in: Bulletin of the World Health Organization, 82 (8). 601–607.

Diner, Hasia R. (2008): History and the study of immigration. Narratives of the particular, in: Brettell, Caroline B.; Hollifield, James F. (Hrsg.): Migration theory. Talking across disciplines. New York et al.: Routledge. 31–50.

Dodd, Stuart C. (1950): „The interactance hypothesis. A gravity model fitting physical masses and human groups", in: American Sociological Review, 15. 245–256.

Dresel, Irene (2005): Migration. Eine theoretische und ökonometrische Analyse der Wanderungsbewegungen in Deutschland und der Europäischen Union. Frankfurt am Main et al.: Peter Lang.

Duden (2003): Das große Fremdwörterbuch: Herkunft und Bedeutung von Fremdwörtern. Mannheim et al.: Dudenverlag.

Dustmann, Christian; Casanova, Maria; Fertig, Michael; Preston, Ian; Schmidt, Christoph M. (2003): The impact of EU enlargement on migration flows. Research Development and Statistics Directorate. Home Office Online Report 25/03. www.homeoffice.gov.uk/rds/pdfs2/rdsolr2503.pdf (zuletzt abgerufen: 15.06.2007). London.

Düvell, Franck (2006): Europäische und internationale Migration. Einführung in historische, soziologische und politische Analysen. Hamburg et al.: LIT Verlag.

Džakula, Aleksandar; Vončina, Luka; Božikov, Jadranka; Sekelj Kauzlarić, Katarina; Trošelj, Mario; Bagat, Mario; Bišćan, Josipa; Brborović, Ognjen; Benčević, Henrietta (2006): Croatia, in: Wiskow, Christiane (Hrsg.): Health worker migration flows in Europe: Overview and case studies in selected CEE countries – Romania, Czech Republic, Serbia and Croatia. International Labour Office.

http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/papers/health/wp245.pdf (zuletzt abgerufen: 15.03.2008). Geneva. 92–103.
Eisler, Rudolf (1904): Wörterbuch der philosophischen Begriffe, in: Kietzmann, Peter (Hrsg.): Historische Texte und Wörterbücher. http://www.textlog.de. (zuletzt abgerufen: 14.02.2008). Berlin.
Enchautegui, María E. (1997): „Welfare payments and other economic determinants of female migration", in: Journal of Labor Economics, 15 (3). 529–554.
Esser, Hartmut (1980): Aspekte der Wanderungssoziologie. Assimilation und Integration von Wanderern, ethnischen Gruppen und Minderheiten. Eine handlungstheoretische Analyse. Darmstadt et al.: Luchterhand.
Esser, Hartmut (1991): Alltagshandeln und Verstehen. Zum Verhältnis erklärender und verstehender Soziologie am Beispiel von Alfred Schütz und „Rational Choice". Tübingen: Mohr.
Europäische Kommission (2004): Bevölkerungsstatistik, Eurostat, Themenkreis 3 Bevölkerung und soziale Bedingungen. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-BP-04-001/DE/KS-BP-04-001-DE.PDF (zuletzt abgerufen 15.04.2008). Luxemburg.
Europäische Kommission (2008): Eurostat – Das Leben von Frauen und Männern in Europa. Ein statistisches Porträt. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-80-07-135/DE/KS-80-07-135-DE.PDF (zuletzt abgerufen: 15.04.2008). Luxemburg.
European Commission (2004): Industrial relations in Europe. http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2754&langId=en (zuletzt abgerufen: 15.05.2008). Luxembourg.
European Commission (2007): The social situation in the European Union 2005–2006. http://ec.europa.eu/employment_social/social_situation/docs/ssr2005_2006_en.pdf (zuletzt abgerufen: 15.05.2008). Luxembourg.
European Union (1998): The European Union Labour Force Survey. Méthods and definitions. http://circa.europa.eu/irc/dsis/employment/info/data/eu_lfs/LFS_MAIN/Related_documents/LFSmeth98.pdf (zuletzt abgerufen: 15.07.2007).
Eurostat (2006): Eurostat Labour Force Survey. Die Daten wurden über das Statistische Bundesamt bezogen, i-Punkt Berlin/EDS Europäischer Datenservice www.eds-destatis.de.
Eurostat (2007): Eurostat Datenbank 2007. http://epp.eurostat.ec.europa.eu.
Eurostat (2008): Eurostat Datenbank 2008. http://epp.eurostat.ec.europa.eu.
Faist, Thomas (1997): Migration und der Transfer sozialen Kapitals oder: Warum gibt es relativ wenige internationale Migranten?, in: Pries, Ludger (Hrsg.): Transnationale Migration. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft. 63–83.
Fassmann, Heinz; Hintermann, Christiane (1997): Migrationspotential Ostmitteleuropa. Struktur und Motivation potentieller Migranten aus Polen, der Slowakei,

Tschechien und Ungarn. Wien: Verlag der Österreichischen Akademie der Wissenschaften.
Fawcett, James T. (1989): „Networks, linkages, and migration systems", in: International Migration Review, 23 (3). 671–680.
Federalni Zavod Za Statistiku (2007): Federacija Bosne i Hercegovine. Statistički Godišnjaci/Ljetopisi i Godišniji Podaci – Statistical Yearbook 2007. Sarajevo.
Feithen, Rosemarie (1985): Arbeitskräftewanderungen in der Europäischen Gemeinschaft. Bestimmungsgründe und regionalpolitische Implikationen. Frankfurt am Main et al.: Campus Verlag.
Fellmer, Simon (2007): „Was erleichtert, was hemmt die Zuwanderung polnischer Ärzte? Analyse ihrer Migrationsentscheidungen und der relevanten deutschen Zuwanderungspolitik", in: Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung, 1. 23–44.
Fertig, Michael (2001): „The economic impact of EU-enlargement: assessing the migration potential", in: Empirical Economics, 26. 707–720.
Fischer, Peter A. (1999): On the economics of immobility. Regional development and migration in the age of globalisation. Bern et al.: Verlag Paul Haupt.
Fischer, Peter A.; Holm, Einar; Malmberg, Gunnar; Straubhaar, Thomas (2000): Why do people stay? Insider advantages and immobility. Hamburgisches Welt-Wirtschafts-Archiv. Discussion Paper 112. Hamburg.
Fischer, Peter A.; Straubhaar, Thomas (1994): Ökonomische Integration und Migration in einem gemeinsamen Markt. 40 Jahre Erfahrung im nordischen Arbeitsmarkt. Bern et al.: Verlag Paul Haupt.
Flemmich, Günter; Nöstlinger, Walter (2004): Gesundheits- und Krankenpflegegesetz. Gesetze und Kommentare 180. Wien: ÖGB Verlag.
Franz, Wolfgang (2006): Arbeitsmarktökonomik. Berlin et al.: Springer.
Fritz, Elisabeth (2004): Arbeit im Schatten – Selbsthilfegruppen in Wien. Diplomarbeit. Wirtschaftsuniversität Wien.
Frohner, Ursula (2007): „Migration – (k)ein Thema für die Pflege?" in: Österreichische Pflegezeitschrift, 06–07. 43.
Fromm, Sabine (2004): Faktorenanalyse, in: Baur, Nina; Fromm, Sabine (Hrsg.): Datenanalyse mit SPSS für Fortgeschrittene. Ein Arbeitsbuch. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. 226–256.
Gardner, Robert W. (1981): Macrolevel influences on the migration decision process, in: DeJong, Gorden F.; Gardner, Robert W. (Hrsg.): Migration decision making. Multidisciplinary approaches to microlevel studies in developed and developing countries. New York et al.: Pergamon Press. 59–89.
Gasperova, Maria (2005): Slowakei, in: Hartmann, Robert; Belkameh, Marzena; Linninger, Irene (Hrsg.): Modul 5: Erweiterungsprozess der EU und die arbeitsmarktpolitischen Konsequenzen für den Gesundheits- und Sozialbereich. EQUAL Entwicklungspartnerschaft „Berufsbilder und Ausbildungen in den

Gesundheits- und Sozialen Diensten". http://www.berufsbilder.org/content/pdf/modul5neu.pdf (zuletzt abgerufen: 15.06.2007). 56–69.
Gerard, Karen; Ryan, Mandy; Amaya-Amaya, Mabel (2008): Introduction, in: Ryan, Mandy; Gerard, Karen; Amaya-Amaya, Mabel (Hrsg.): Using discrete choice experiments to value health and health care. Dordrecht: Springer. 1–10.
Gewerkschaft der Privatangestellten (2005): Kollektivvertrag für die Berufsvereinigung von Arbeitgebern für Gesundheits- und Sozialberufe (BAGS) und deren Arbeitnehmerinnen. http://netzwerke.oegb.at/br_mj/data/upload/bags_kv.1.pdf (zuletzt abgerufen: 15.08.2007). Wien.
Ghatak, Subrata; Levine, Paul; Price, Stephen W. (1996): „Migration theories and evidence: an assessment", in: Journal of Economic Surveys, 10 (2). 159–198.
Gligorov, Vladimir; Richter, Sándor; et al. (2007): High growth continues, with risks of overheating on the horizon. wiiw Research Report 341. Special issue on economic prospects for Central, East and Southeast Europe. Wien.
Glorius, Birgit (2007): Transnationale Perspektiven. Eine Studie zur Migration zwischen Polen und Deutschland. Bielefeld: transcript Verlag.
Główny Urząd Statystyczny Central Statistical Office (2006): Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej (Statistical Yearbook of the Republic of Poland) 2006. Warszawa: Zakład Wydawnictw Statystycznych.
Goeke, Pascal (2007): Transnationale Migrationen. Post-jugoslawische Biografien in der Weltgesellschaft. Bielefeld: transcript Verlag.
Gönsch, Jochen; Klein, Robert; Steinhardt, Claudius (2008): „Discrete choice modelling (Teil I) – Grundlagen", in: WiSt, 7. 356–362.
Greenberg, Joseph (1956): „The measurement of linguistic diversity", in: Language, 32. 109–115.
Guzmán, Juan C.; Morrison, Andrew R.; Sjöblom, Mirja (2008): The impact of remittances and gender on household expenditure patterns: evidence from Ghana, in: Morrison, Andrew R.; Schiff, Maurice; Sjöblom, Mirja (Hrsg.): The international migration of women. Washington, DC, et al.: World Bank et al. 125–152.
Hahn, Sylvia (2007): Österreich, in: Bade, Klaus J.; Emmer, Pieter C.; Lucassen, Leo; Oltmer, Jochen (Hrsg.): Enzyklopädie. Migration in Europa. Vom 17. Jahrhundert bis zur Gegenwart. Paderborn et al.: Verlag Ferdinand Schöningh et al. 171–188.
Han, Petrus (2000): Soziologie der Migration. Erklärungsmodelle, Fakten, politische Konsequenzen, Perspektiven. Stuttgart: Lucius & Lucius.
Han, Petrus (2006): Theorien zur internationalen Migration. Ausgewählte interdisziplinäre Migrationstheorien und deren zentrale Aussagen. Stuttgart: Lucius & Lucius.

Hardill, Irene; MacDonald, Sandra (2000): „Skilled international migration: the experiences of nurses in the UK", in: Regional Studies, 34 (7). 681–692.

Harris, John R.; Todaro, Michael P. (1970): „Migration, unemployment and development: a two-sector analysis", in: American Economic Review, 60 (1). 126–142.

Hartmann, Robert; Belkameh, Marzena; Linninger, Irene (2005): Modul 5: Erweiterungsprozess der EU und die arbeitsmarktpolitischen Konsequenzen für den Gesundheits- und Sozialbereich. EQUAL Entwicklungspartnerschaft „Berufsbilder und Ausbildungen in den Gesundheits- und Sozialen Diensten". http://www.berufsbilder.org/content/pdf/modul5neu.pdf (zuletzt abgerufen: 15.06.2007).

Hasselhorn, Hans-Martin; Tackenberg, Peter; Buescher, Andreas; Simon, Michael; Kuemmerling, Angelika; Mueller, Bernd H. (2005): Work and health of nurses in Europe. Results from the NEXT-Study. http://www.next.uni-wuppertal.de/ (zuletzt abgerufen: 15.06.2007). Wuppertal et al.

Haug, Sonja (2000): Klassische und neuere Theorien der Migration. Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung. Arbeitspapier 30. http://www.mzes.uni-mannheim.de/publications/wp/wp-30.pdf (zuletzt abgerufen: 30.08.2007). Mannheim.

Healy, Judith; McKee, Martin (1997): „Health sector reform in Central and Eastern Europe: the professional dimension", in: Health Policy and Planning, 12 (4). 286–295.

Heckhausen, Jutta; Heckhausen, Heinz (2006): Motivation und Handeln. Heidelberg: Springer Medizin Verlag.

Heidenreich, Martin (2003): „Regional inequalities in the enlarged Europe", in: Journal of European Social Policy, 13 (4). 313–333.

Heitmueller, Axel (2005): „Unemployment benefits, risk aversion, and migration incentives", in: Journal of Population Economics, 18. 93–112.

Herman, Emma (2006): „Migration as a family business: the role of personal networks in the mobility phase of migration", in: International Migration, 44 (4). 191–230.

Herzog, Judith (2003): Das Migrationspotenzial der EU-Osterweiterung und dessen Folgen für den deutschen Arbeitsmarkt. Universität Tübingen. Institut für Politikwissenschaft. WIP Occassional Papers Nr. 21. www.wip-online.org/downloads/Herzog_Judith_2003_a.pdf (zuletzt abgerufen 30.08.2007). Tübingen.

Hicks, John R. (1932): The theory of wages. London: Macmillan.

Hicks, John R. (1963): The theory of wages [zuerst: 1932]. London et al.: Macmillan.

Hillmann, Felicitas (2005): Migrants' care work in private households, or the strength of bilocal and transnational ties as a last(ing) resource in global migration, in: Pfau-Effinger, Birgit; Geissler, Birgit (Hrsg.): Care and social integration in European societies. Bristol: Policy Press. 93–112.

Hily, Marie-Antoinette; Berthomière, William; Spencer, Dimitrina (2006): „The notion of ‚social networks' in migration", in: Migration and Ethnic Themes / Migracijske i etničke teme, 4. 335–342.

Hlavačka, Svätopluk; Wágner, Róbert; Riesberg, Annette (2004): Health care systems in transition. Slovakia. Copenhagen: WHO Regional Office for Europe on behalf of the European Observatory on Health Systems and Policies.

Hofbauer, Sophie (Hrsg.) (2004): The impact of immigration on Austria's society. Austrian contribution to the European pilot study „The impact of immigration on Europe's societies". http://www.emn.at/modules/typetool/pnincludes/uploads/pilotstudy_emn_eng.pdf (zuletzt abgerufen 30.09.2007). Vienna.

Hofmarcher, Maria; Weichselbaumer, Michael (2004): „The impact of Austria's EU-accession on the health sector labour market", in: Wirtschaftspolitische Blätter, 1. 149–160.

Hollifield, James F. (2004): „The emerging migration state", in: International Migration Review, 38 (3). 885–912.

Hollifield, James F. (2008): The politics of international migration. How can we „bring the state back in"?, in: Brettell, Caroline B.; Hollifield, James F. (Hrsg.): Migration theory. Talking across disciplines. New York et al.: Routledge. 183–238.

Hönekopp, Elmar (1991): „Ost-West-Wanderungen: Ursachen und Entwicklungstendenzen: Bundesrepublik Deutschland und Österreich", in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 24 (1). 115–133.

Hönekopp, Elmar (2004): „Arbeitsmarktperspektiven in der erweiterten Europäischen Union", in: Der Bürger im Staat, 54 (1). 34–40.

Huber, Peter (2002): Migration and regions – the case of Austria, in: Rotte, Ralph; Stein, Peter (Hrsg.): Migration policy and the economy: international experience. Neuried: ars et unitas. 157–177.

Huber, Peter; Mayerhofer, Peter; Nowotny, Klaus; Palme, Gerhard (2007): Labour market monitoring II – Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt im Zuge der EU-Erweiterung. Handlungsorientierter Zwischenbericht. Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung. Wien.

ILO, International Labour Organization (2004): International Standard Classification of Occupations. http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco88/major.htm (zuletzt abgerufen: 30.01.2008).

IOM, International Organization for Migration (2005): World migration 2005. Costs and benefits of international migration. Volume 3 – IOM World Migration Report Series. International Organization for Migration. Geneva.

Jennissen, Roel (2003): „Economic determinants of net international migration in Western Europe", in: European Journal of Population, 19 (2). 171–198.

Jennissen, Roel (2004): Macro-economic determinants of international migration in Europe. Amsterdam: Dutch University Press.

Kaczmarczyk, Pawel; Okólski, Marek (2005): International migration in Central and Eastern Europe – current and future trends. United Nations Expert Group Meeting on International Migration and Development. Population Division. Department of Economic and Social Affaires. http://www.un.org/esa/population/migration/turin/Symposium_Turin_files/P12_Kaczmarczyk&Okolski.pdf (zuletzt abgerufen: 15.02.2008). New York.

Kalter, Frank (1997): Wohnortwechsel in Deutschland. Ein Beitrag zur Migrationstheorie und zur empirischen Anwendung von Rational-Choice-Modellen. Opladen: Leske und Budrich.

Kingma, Mireille (2001): „Nursing migration: global treasure hunt or disaster-in-the-making?", in: Nursing Inquiry, 8 (4). 205–212.

Kingma, Mireille (2006): Nurses on the move. Migration and the global health care economy. Ithaca, N.Y., et al.: ILR Press.

Kjær, Trine (2005): A review of the discrete choice experiment – with emphasis on its application in health care. Health Economics Paper 1. University of Southern Denmark. http://www.sam.sdu.dk/healtheco/publications/20051pdf.pdf (zuletzt abgerufen: 15.03.2008).

Kline, Donna S. (2003): „Push and pull factors in international nurse migration", in: Journal of Nursing Scholarship, 35 (2). 107–111.

Kluge, Friedrich; Seebold, Elmar (2002): Etymologisches Wörterbuch der deutschen Sprache. Berlin et al.: de Gruyter.

Knapp, Manfred (1994): Zur Einleitung: Alte und neue Dimensionen transnationaler Migrationsprozesse, in: Knapp, Manfred (Hrsg.): Migration im neuen Europa. Stuttgart: Steiner. 9–22.

Kogut, Bruce; Singh, Harbir (1988): „The effect of national culture on the choice of entry mode", in: Journal of International Business Studies, 19 (3). 411–432.

König, Karin; Perchinig, Bernhard (2005): Austria, in: Niessen, Karin; Schibel, Yongmi; Thompson, Cressida (Hrsg.): Current immigration debates in Europe: A publication of the European migration dialogue. Migration Policy Group. http://www.migpolgroup.com/publications_detail.php?id=119 (zuletzt abgerufen: 15.04.2008). Brussels et al.

Kornai, János; Eggleston, Karen (2001): „Choice and solidarity: the health sector in Eastern Europe and proposals for reform", in: International Journal of Health Care Finance and Economics, 1 (1). 59–84.

Kovac, Carl (2001): „Polish nurses strike for better wages", in: BMJ, 322. 10. http://www.bmj.com (zuletzt abgerufen: 15.06.2007).

Krajic, Karl; Vyslouzil, Monika; Nowak, Peter (2003): Pflegenotstand in Österreich. Diagnose und Lösungsmöglichkeiten mit einem Schwerpunkt auf Entwicklung

der Arbeitsbedingungen des diplomierten Pflegepersonals. Ludwig Boltzmann-Institut für Medizin- und Gesundheitssoziologie. http://www.univie.ac.at/lbimgs/berichte/pnoe_gutachten.pdf (zuletzt abgerufen: 15.06.2007). Wien.

Krieger, Hubert (2004): Migration trends in an enlarged Europe. European Communities. Luxembourg.

Kuhfeld, Warren F. (2005a): Discrete choice, in: Kuhfeld, Warren F. (Hrsg.): Marketing research methods in SAS. Experimental design, choice, conjoint, and graphical techniques. SAS Institute Inc. 141–465. http://support.sas.com/techsup/technote/ts722.pdf (zuletzt abgerufen: 15.08.2007). Cary.

Kuhfeld, Warren F. (2005b): Marketing research methods in SAS. Experimental design, choice, conjoint, and graphical techniques. SAS Institute Inc. http://support.sas.com/techsup/technote/ts722.pdf (zuletzt abgerufen: 15.08.2007). Cary.

Kurier Wien (30. Mai 2004): Spinat und Sauerkraut war ein Schock. Österreichischer Gesundheits- und Krankenpflegeverband. Pressespiegel: Ausgabe 05/2004. http://www.oegkv.at/index.php?id=514 (zuletzt abgerufen: 30.01.2007).

Kuszewski, Krzysztof; Gericke, Christian (2005): Health systems in transition. Poland. Copenhagen: WHO Regional Office for Europe on behalf of the European Observatory on Health Systems and Policies.

Lancaster, Kelvin J. (1966): „A new approach to consumer theory", in: The Journal of Political Economy, 74 (2). 132–157.

Landesmann, Michael; Vidovic, Hermine (2006): Employment developments in Central and Eastern Europe: Trends and explanations. wiiw Research Report 332. Wien.

Lang, Gert; Peham, Martina (2006): MigrantInnen in der Ausbildung zur Heimhilfe oder Pflegehilfe. Herausforderungen, Hürden und Ressourcen. Forschungsinstitut des Wiener Roten Kreuzes. http://www.w.roteskreuz.at/cn/was_wir_tun/frk/seiten/rlm/EndberichtNeu.pdf (zuletzt abgerufen: 15.02.2008). Wien.

Lanzieri, Giampaolo (2007): Statistics in focus – Population and social conditions. First demographic estimates for 2006. 41. European Communities. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-07-041/EN/KS-SF-07-041-EN.PDF (zuletzt abgerufen: 15.04.2008).

Lanzieri, Giampaolo (2008): Eurostat Data in focus – Population and social conditions. First demographic estimates for 2007. 3. European Communities. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-QA-08-003/EN/KS-QA-08-003-EN.PDF (zuletzt abgerufen: 15.04.2008).

Lebhart, Gustav; Marik-Lebeck, Stephen (2007a): „Aktuelle Trends internationaler Migration in Österreich", in: Statistische Nachrichten, 2. 92–102.

Lebhart, Gustav; Marik-Lebeck, Stephen (2007b): Bevölkerung mit Migrationshintergrund, in: Fassmann, Heinz (Hrsg.): 2. Österreichischer Migrations- und In-

tegrationsbericht. Rechtliche Rahmenbedingungen, demografische Entwicklungen, sozioökonomische Strukturen. Klagenfurt: Drava Verlag. 165–182.
Lebhart, Gustav; Marik-Lebeck, Stephen (2007c): Zuwanderung nach Österreich: aktuelle Trends, in: Fassmann, Heinz (Hrsg.): 2. Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht 2001–2006. Rechtliche Rahmenbedingungen, demografische Entwicklungen, sozioökonomische Strukturen. Klagenfurt: Drava Verlag. 145–163.
Lebhart, Gustav; Marik-Lebeck, Stephen (2008): „Internationale Zuwanderung nach Österreich 2006", in: Statistische Nachrichten, 1. 15–22.
Lee, Everett S. (1966): „A theory of migration", in: Demography, 3. 47–57.
Lee, Everett S. (1972): Eine Theorie der Wanderung, in: Széll, György (Hrsg.): Regionale Mobilität. München: Nymphenburger Verlagshandlung. 115–129.
Lenhart, Maureen (2007): „Die Migration von (weiblichen) Pflegekräften", in: Kurswechsel, 2. 28–35.
Lenhart, Maureen; Österle, August (2007): „Migration von Pflegekräften: Österreichische und europäische Trends und Perspektiven", in: Österreichische Pflegezeitschrift, 60 (12). 8–11.
León-Ledesma, Miguel; Piracha, Matloob (2004): „International migration and the role of remittances in Eastern Europe", in: International Migration, 42 (4). 65–83.
Lewin, Kurt (1951): Field theory in social science. Selected theoretical papers. New York: Harper & Row.
Lewis, W. Arthur (1954): „Economic development with unlimited supplies of labour", in: The Manchester School of Economic and Social Studies, 22. 139–191.
Lorenzo, Fely Marilyn E.; Galvez-Tan, Jaime; Icamina, Kriselle; Javier, Lara (2007): „Nurse migration from a source country perspective: Philippine country case study", in: Health Services Research, 42 (3). 1406–1418.
Louviere, Jordan J. (1988): Analyzing decision making. Metric conjoint analysis. Newbury Park et al.: Sage Publications.
Lundborg, Per (1991): „Determinants of migration in the Nordic labor market", in: Scandinavian Journal of Economics, 93 (3). 363–375.
Mahmood, Talat; Schömann, Klaus (2003): On the migration decision of IT-graduates: A two-level nested logit model. Discussion Paper: SP II 2003 – 22. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung. Berlin.
Maier, Gunther; Weiss, Peter (1990): Modelle diskreter Entscheidungen. Theorie und Anwendung in den Sozial- und Wirtschaftswissenschaften. Wien et al.: Springer-Verlag.
Maier, Gunther; Weiss, Peter (1991): The discrete choice approach to migration modelling, in: Stillwell, John; Congdon, Peter (Hrsg.): Migration models: macro and micro approaches. London et al.: Belhaven Press. 17–33.

Malačić, Janez (1994): Labor migration from former Yugoslavia, in: Fassmann, Heinz; Münz, Rainer (Hrsg.): European migration in the late twentieth century. Historical patterns, actual trends and social implications. Aldershot et al.: Edward Elgar. 207–219.

Malcolm, Noel (1996): Bosnia. A short history. London et al.: Papermac.

Mansoor, Ali; Quillin, Bryce (2006): Migration and remittances. Eastern Europe and the former Soviet Union. Washington, DC: The World Bank, Europe and Central Asia Region.

Martin, Philip; Abella, Manolo; Midgley, Elizabeth (2004): „Best practices to manage migration: the Philippines", in: International Migration Review, 38 (4). 1544–1559.

Massey, Douglas S.; Arango, Joaquín; Graeme, Hugo; Kouaouci, Ali; Pellegrino, Adela; Taylor, J. Edward (1993): „Theories of international migration: a review and appraisal", in: Population and development review, 19 (3). 431–466.

Mauritz, Markus (2002): Tschechien. Regensburg: Verlag Friedrich Pustet.

Mayda, Anna Maria (2005): International migration: a panel data analysis of economic and non-economic determinants. Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit, IZA DP No. 1590. Bonn.

McFadden, Daniel (1997): Modelling the choice of residential location, in: Quigley, John (Hrsg.): The economics of housing. Vol I. London: Edward Elgar. 531–552.

Mejía, Alfonso; Pizurki, Helena; Royston, Erica (1979): Physician and nurse migration. Analysis and policy implications. Geneva: World Health Organization.

Mosberger, Brgitte; Jelenko, Marie; Kaupa, Isabella; Kien, Christina (2007): Erwerbsbiographien und Qualifikationsprofile von diplomierten Pflegebediensteten. Arbeitsmarktservice Österreich. AMS info 98. http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/info98.pdf (zuletzt abgerufen: 15.03.2008). Wien.

Mossialos, Elias; McKee, Martin (2002): EU law and the social character of health care. Brussels et al.: PIE Peter Lang.

Neto, Felix; Mullet, Etienne (1998): „Decision-making as regards migration: wage differential, job opportunity, and the network effect", in: Acta Pcychologica, 98. 57–66.

Nicholas, Sallie (2004): The challenges of the free movement of health professionals, in: McKee, Martin; MacLehose, Laura; Nolte, Ellen (Hrsg.): Health policy and European Union enlargement. Maidenhead: Open University Press. 82–108.

Niebuhr, Annekatrin (2005): The impact of EU enlargement on European border regions. Hamburgisches Welt-Wirtschafts-Archiv (HWWA). Discussion Paper 330. http://doku.iab.de/externe/2005/k050722f06.pdf (zuletzt abgerufen: 15.06.2007). Hamburg.

Nivalainen, Satu (2004): „Determinants of family migration: short moves vs. long moves", in: Journal of Population Economics, 17. 157–175.

Nöstlinger, Walter (2006): „Neuerungen in den Sozial- und Gesundheitsberufen", in: WISO, 29 (1). 29–52.

Nowotny, Ingrid (2007): Das Ausländerbeschäftigungsgesetz: Die Regelung des Zugangs von AusländerInnen zum österreichischen Arbeitsmarkt, in: Fassmann, Heinz (Hrsg.): 2. Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht 2001–2006. Rechtliche Rahmenbedingungen, demografische Entwicklungen, sozioökonomische Strukturen. Klagenfurt: Drava Verlag. 47–73.

Nygård, Ann-Charlotte; Stacher, Irene (2001): Towards a harmonised migration and asylum regime in Europe, in: Wallace, Claire; Stola, Dariusz (Hrsg.): Patterns of migration in Central Europe. Basingstoke et al.: Palgrave. 129–150.

Öberg, Sture (1996): Spatial and economic factors in future south-north migration, in: Lutz, Wolfgang (Hrsg.): The future population of the world. What can we assume today?, London: Earthscan. 336–357.

ÖBIG, Österreichisches Bundesinstitut für Gesundheitswesen (2006): Österreichischer Pflegebericht. Wien.

OECD, Organisation for Economic Co-Operation and Developement (2001): Trends in international migration. Continuous reporting system on migration. Annual report. Paris.

OECD, Organisation for Economic Co-Operation and Developement (2005): Health at a glance. OECD indicators 2005. Paris.

OECD, Organisation for Economic Co-Operation and Developement (2007): International migration outlook. Annual report. Paris.

OECD, Organisation for Economic Co-Operation and Developement (Oktober 2007): Gesundheitsdaten 2007. http://lysander.sourceoecd.org/vl=3948874/cl=33/nw=1/rpsv/ij/oecdstats/99991012/v1n1/s1/p1.

Okólski, Marek (2004): The effects of political and economic transition on international migration in Central and Eastern Europe, in: Massey, Douglas S.; Taylor, J. Edward (Hrsg.): International migration. Prospects and policies in a global market. Oxford et al.: Oxford University Press. 35–58.

Oswald, Ingrid (2007): Migrationssoziologie. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft mbH.

Padarath, Ashnie; Chamberlain, Charlotte; McCoy, David; Ntuli, Antoinette; Rowson, Mike; Loewenson, Rene (2003): Health personnel in southern Africa: confronting maldistribution and brain drain. Discussion paper 3. http://www.healthlink.org.za/uploads/files/hrh_review.pdf (zuletzt abgerufen: 20.04.2008).

Peridy, Nicolas J. (2006): „Welfare magnets, border effects or policy regulations: what determinants drive migration flows into the EU?" in: Global Economy Journal, 6 (4). Article 3.

Pillay, Rubin (2007): „A conceptual framework for the strategic analysis and management of the brain drain of African health care professionals", in: African Journal of Business Management, May. 26–33.

Piore, Michael J. (1979): Birds of passage. Migrant labor and industrial societies. Cambridge et al.: Cambridge University Press.

Portes, Alejandro (1995): Economic sociology and the sociology of immigration: A conceptual overview, in: Portes, Alejandro (Hrsg.): The Economic sociology of immigration. Essays on networks, ethnicity, and entrepreneurship. New York: Russel Sage Foundation. 1–41.

Portes, Alejandro (1997): „Immigration theory for a new century: some problems and opportunities", in: International Migration Review, 31. 799–825.

Poz, Mario R. Dal; Kinfu, Yohannes; Dräger, Sigrid; Kunjumen, Teena (2006): Counting health workers: definitions, data, methods and global results. World Health Organization. www.who.int/hrh/documents/counting_health_workers.pdf (zuletzt abgerufen: 20.05.2008). Geneva.

Praszałowicz, Dorota (2007): Polen, in: Bade, Klaus J.; Emmer, Pieter C.; Lucassen, Leo; Oltmer, Jochen (Hrsg.): Enzyklopädie Migration in Europa. Vom 17. Jahrhundert bis zur Gegenwart. Paderborn et al.: Ferdinand Schöningh et al. 258–271.

Pries, Ludger (1996): „Transnationale Soziale Räume. Theoretisch-empirische Skizze am Beispiel der Arbeitswanderung Mexio – USA", in: Zeitschrift für Soziologie, 25 (6). 456–472.

Pries, Ludger (1997): Neue Migration im transnationalen Raum, in: Pries, Ludger (Hrsg.): Transnationale Migration. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft. 15–44.

Ravenstein, Ernest G. (1885): „The laws of migration", in: Journal of the Royal Statistical Society, 48. 167–227.

Ravenstein, Ernest G. (1889): „The laws of migration", in: Journal of the Royal Statistical Society, 52. 241–301.

Ravenstein, Ernest G. (1972a): Die Gesetze der Wanderung I, in: Széll, György (Hrsg.): Regionale Mobilität. München: Nymphenburger Verlagshandlung. 41–69.

Ravenstein, Ernest G. (1972b): Die Gesetze der Wanderung II, in: Széll, György (Hrsg.): Regionale Mobilität. München: Nymphenburger Verlagshandlung. 70–95.

Rechel, Bernd; McKee, Martin (2006): Health systems and policies in South-Eastern Europe, in: World Health Organization; Council of Europe Development Bank (Hrsg.): Health and economic development in South-Eastern Europe. http://www.euro.who.int/Document/E89184.pdf (zuletzt abgerufen: 15.03.2008). 43–69. Paris.

Rheinberg, Falko (2004): Motivation. Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer.

Ritchey, P. Neal (1976): „Explanations of migration", in: Annual Review of Sociology, 2. 363–404.
Rokosová, Martina; Háva, Petr (2005): Health care systems in transition. Czech Republic. Copenhagen: WHO Regional Office for Europe on behalf of the European Observatory on Health Systems and Policies.
Rösch, Günther (1994): Kriterien der Gewichtung einer nationalen Bevölkerungsstichprobe, in: Gabler, Siegfried; Hoffmeyer-Zlotnik, Jürgen H. P.; Krebs, Dagmar (Hrsg.): Gewichtung in der Umfragepraxis. Opladen: Westdeutscher Verlag. 7–26.
Rottenhofer, Ingrid; Wild, Monika (2005): Österreich, in: Hartmann, Robert; Belkameh, Marzena; Linninger, Irene (Hrsg.): Modul 5: Erweiterungsprozess der EU und die arbeitsmarktpolitischen Konsequenzen für den Gesundheits- und Sozialbereich. EQUAL Entwicklungspartnerschaft „Berufsbilder und Ausbildung in den Gesundheits- und Sozialen Diensten". http://www.berufsbilder.org/content/pdf/modul5neu.pdf (zuletzt abgerufen: 15.06.2007). 23–33.
Rudda, Johannes; Marschitz, Walter (2006): „24-Stunden-Betreuung. Reform der Pflegevorsorge in Österreich", in: Soziale Sicherheit, November. 445–453.
Rupp, Bernhard; Schmid, Tom (2007): „Pflegesicherung. Die ‚bis-zu-24-Stunden-Betreuung' aus rechtlicher Sicht", in: Soziale Sicherheit, Dezember. 586–598.
Russell, Helen; Whelan, Christopher (2004): Low income and deprivation in an enlarged Europe. European Communities. Luxembourg.
Ryan, Mandy; Gerard, Karen; Amaya-Amaya, Mabel (Hrsg.) (2008): Using discrete choice experiments to value health and health care. Dordrecht: Springer.
Ryan, Mandy; Watson, Verity; Gerard, Karen (2008): Practical issues in conducting a discrete choice experiment, in: Ryan, Mandy; Gerard, Karen; Amaya-Amaya, Mabel (Hrsg.): Using discrete choice experiments to value health and health care. Dordrecht: Springer. 73–88.
Salt, John (1993): The geographical impact of migration in Europe: lessons for Europe from the New World, in: King, Russell (Hrsg.): The new geography of European migrations. London et al.: Belhaven Press et al. 246–259.
Salt, John (2005): Current trends in international migration in Europe. Strasbourg: Council of Europe Publishing.
Santel, Bernhard (1995): Migration in und nach Europa. Erfahrungen. Strukturen. Politik. Opladen: Leske + Budrich.
Sauer, Lenore (2004): Migration hoch qualifizierter Arbeitskräfte. Theoretische Analyse der Auswirkungen und nationale sowie internationale Politikoptionen. Regensburg: Transfer Verlag.
Schmid, Tom (2006): Zur Mobilität von Gesundheitspersonal, in: Burger, Renate; Wieland, Martin (Hrsg.): Economic and sociopolitical perspectives for health services in Central Europe. Wien: healthregio. 156–164.

Schmid, Tom; Prochazkova, Lucie (2006): „Möglichkeiten und Grenzen. Pflege und Betreuung im Spannungsfeld zwischem Nötigem, Wünschenswertem und Finanzierbarem", in: Soziale Sicherheit, November. 454–464.

Schmidt-Rösler, Andrea (1996): Polen. Vom Mittelalter bis zur Gegenwart. Regensburg: Verlag Friedrich Pustet.

Schmidt, Pascal (2003): Statistik kurz gefasst – Bevölkerung und soziale Bedingungen – Öffentliche Bildungsausgaben in den beitretenden Ländern (1999). 23. Europäische Gemeinschaft. http://www.eds-destatis.de/de/downloads/sif/nk_03_23.pdf (zuletzt abgerufen: 15.04.2008).

Schmitter Heisler, Barbara (2008): The sociology of immigration. From assimilation to segmented assimilation, from the American experience to the global arena, in: Brettell, Caroline B.; Hollifield, James F. (Hrsg.): Migration theory. Talking across disciplines. New York et al.: Routledge. 83–112.

Schneider, Viktor A. (2005): Auswirkungen der Pflegemigration auf den Pflege- und Gesundheitsbereich in ausgewählten neuen EU-Mitgliedsstaaten, in: Hartmann, Robert; Belkameh, Marzena; Linninger, Irene (Hrsg.): Modul 5: Erweiterungsprozess der EU und die arbeitsmarktpolitischen Konsequenzen für den Gesundheits- und Sozialbereich. EQUAL Entwicklungspartnerschaft „Berufsbilder und Ausbildungen in den Gesundheits- und Sozialen Diensten". http://www.berufsbilder.org/content/pdf/modul5neu.pdf (zuletzt abgerufen: 15.06.2007). 153–161.

Scholl, Armin (2003): Die Befragung. Sozialwissenschaftliche Methode und kommunikationswissenschaftliche Anwendung. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft mbH.

Schönfeld, Roland (2000): Slowakei. Vom Mittelalter bis zur Gegenwart. Regensburg: Verlag Friedrich Pustet.

Schoorl, Jeanette; Herring, Liesbeth; Esveldt, Ingrid; Groenewold, George; van der Erf, Rob; Bosch, Alinda; de Valk, Helga; de Bruijn, Bart (2000): Push and pull factors of international migration. A comparative report. European Communities. http://www.nidi.knaw.nl/en/output/2000/eurostat-2000-theme1-pushpull.pdf/eurostat-2000-theme1-pushpull.pdf (zuletzt abgerufen: 15.04.2008). Luxembourg.

Schuck, Peter H. (2008): Law and the study of migration, in: Brettell, Caroline B.; Hollifield, James F. (Hrsg.): Migration theory. Talking across disciplines. New York et al.: Routledge. 239–258.

Seifert, Wolfgang (2000): Geschlossene Grenzen – offene Gesellschaften? Frankfurt et al.: Campus Verlag.

Siebert, Horst (1993): „Internationale Wanderungsbewegungen – Erklärungsansätze und Gestaltungsfragen", in: Schweizerische Zeitschrift für Volkswirtschaft und Statistik, 129 (3). 229–255.

Simoens, Steven; Villeneuve, Mike; Hurst, Jeremy (2005): Tackling nurse shortages in OECD-countries. OECD Health Working Paper Nr. 19. Paris.

Sjaastad, Larry A. (1962): „The costs and returns of human migration", in: The Journal of Political Economy, 70 (5). 80–93.
Skar, Mariann (2001): Mobility in the European health sector. The role of transparency and recognition of vocational qualifications. European Communities. http://www.trainingvillage.gr/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/98/5113en.pdf (zuletzt abgerufen: 15.05.2008). Luxembourg.
Smith, Adam (1994): An inquiry into the nature and causes of the wealth of nations. First published in 1776. New York: The Modern Library.
Speare, Alden (1974): „Residential satisfaction as an intervening variable in residential mobility", in: Demography, 11 (2). 173–188.
Speare, Alden (1971): „A cost-benefit model of rural to urban migration in Taiwan", in: Population Studies, 25 (1). 117–130.
Spearman, Charles (1904): „General intelligence, objectively determined and measured", in: American Journal of Psychology, 15 (2). 201–292.
Stalker, Peter (2002): „Migration trends and migration policy in Europe", in: International Migration, 40 (5). 151–179.
Stark, Oded; Bloom, David E. (1985): „The new economics of labor migration", in: American Economic Review, 75 (2). 173–178.
Stark, Oded; Taylor, J. Edward (1991): „Migration incentives, migration types: the role of relative deprivation", in: The Economic Journal, 101. 1163–1178.
Statistik Austria (2005a): Jahrbuch der Gesundheitsstatistik 2003. Wien: Statistik Austria.
Statistik Austria (2005b): Volkszählung. Erwerbspersonen nach beruflichen und wirtschaftlichen Merkmalen. Wien: Statistik Austria.
Statistik Austria (2006a): Jahrbuch der Gesundheitsstatistik 2005. Wien: Statistik Austria.
Statistik Austria (2006b): Wanderungsstatistik 2004. Wien: Statistik Austria.
Statistik Austria (2007a): Arbeitskräfteerhebung 2006. Ergebnis des Mikrozensus. Wien: Statistik Austria.
Statistik Austria (2007b): Jahrbuch der Gesundheitsstatistik 2006. Wien: Statistik Austria.
Statistik Austria (2007c): Wanderungsstatistik 2005. Wien: Statistik Austria.
Statistik Austria (2007d): Wanderungsstatistik 2006. Wien: Statistik Austria.
Statistik Austria (2008): Statistiken (Online Daten). www.statistik.at.
Statistisches Bundesamt (2007): Statistisches Jahrbuch 2007. Für die Bundesrepublik Deutschland. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
Steindorff, Ludwig (2001): Kroatien. Vom Mittelalter bis zur Gegenwart. Regensburg: Verlag Friedrich Pustet.
Steppe, Hilde (1996): Elemente der historischen Entwicklung des Berufs Pflege. Österreichische Pflegegeschichte, in: Seidl, Elisabeth; Steppe, Hilde (Hrsg.): Zur

Sozialgeschichte der Pflege in Österreich. Krankenschwestern erzählen über die Zeit von 1920 bis 1950. Wien et al.: Verlag Wilhelm Maudrich. 18–34.

Stiller, Silvia; Wyszyński, Robert (2006): Arbeitskräftemobilität in der erweiterten EU – Migrationsmotive und -potenziale, in: Kropp, Sabine; Gomèz, Ricardo (Hrsg.): Sozialraum Europa. Sozialpolitik in der erweiterten Europäischen Union. Münster et al.: Waxmann. 99–123.

Stouffer, Samuel A. (1962a): Intervening opportunities and competing migrants, in: Stouffer, Samuel A. (Hrsg.): Social research to test ideas. New York: Glencoe. 91–112.

Stouffer, Samuel A. (1962b): Intervening opportunities: a theory relating mobility and distance, in: Stouffer, Samuel A. (Hrsg.): Social research to test ideas. New York: Glencoe. 69–91.

Straubhaar, Thomas (2000): Internationale Migration. Gehen oder Bleiben: Wieso gehen wenige und bleiben die meisten? Hamburgisches Welt-Wirtschafts-Archiv. Discussion Paper 111. Hamburg.

Street, Deborah J.; Burgess, Leonie; Viney, Rosalie; Louviere, Jordan J. (2008): Designing discrete choice experiments for health care, in: Ryan, Mandy; Gerard, Karen; Amaya-Amaya, Mabel (Hrsg.): Using dicrete choice experiments to value health and health care. Dordrecht: Springer. 47–72.

Strózik, Monika (2006): Poland, in: Rechel, Bernd; Dubois, Carl-Ardy; McKee, Martin (Hrsg.): The health care workforce in Europe. Learning from experience. European Observatory on Health Systems and Policies. Copenhagen: World Health Organization. 87–99.

Tassinopoulos, Alexandros; Werner, Heinz (1999): „To move or not to move – migration of labour in the European Union", in: IAB Labour Market Research Topics 35. http://doku.iab.de/topics/1999/topics35.pdf (zuletzt abgerufen: 15.02.2008).

Taylor, J. Edward (1999): „The new economics of labour migration and the role of remittances in the migration process", in: International Migration, 37 (1). 63–88.

Taylor, R. C. (1969): Migration and motivation: a study of determinants and types, in: Jackson, John A. (Hrsg.): Migration. Cambridge: Cambridge University Press. 99–133.

Telser, Harald (2002): Nutzenmessung im Gesundheitswesen. Die Methode der Discrete-Choice-Experimente. Hamburg: Verlag Dr. Kovač.

Thienel, Rudolf (2007): Integration als rechtliche Querschnittsmaterie, in: Fassmann, Heinz (Hrsg.): 2. Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht 2001–2006. Rechtliche Rahmenbedingungen, demografische Entwicklungen, sozioökonomische Strukturen. Klagenfurt: Drava Verlag. 83–126.

Todaro, Michael P. (1969): „A model of labor migration and urban unemployment in less developed countries", in: The American Economic Review, 59. 138–148.

Todaro, Michael P. (1976): Internal migration in developing countries. A review of theory, evidence, methodology and research priorities. International Labor Office. Geneva.

Todaro, Michael P. (1980): Internal migration in developing countries: a survey, in: Easterlin, Richard A. (Hrsg.): Population and economic change in developing countries. Chicago et al.: The University of Chicago Press. 361–402.

Todaro, Michael P. (1986): A theory of illegal international migration from developing countries. Center for Policy Studies. Working Paper 126. The Population Council. New York.

Train, Kenneth E. (2006): Discrete choice methods with simulation. Cambridge: Cambridge University Press.

Treibel, Annette (1999): Migration in modernen Gesellschaften. Soziale Folgen von Einwanderung, Gastarbeit und Flucht. Weinheim et al.: Juventa Verlag.

Überla, Karl (1971): Faktorenanalyse. Eine systematische Einführung für Psychologen, Mediziner, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler. Berlin et al.: Springer-Verlag.

Van der Gaag, Nicole L.; Van Wissen, Leo J. G. (1999): Analysis and forecasting of international migration by gender, age and major groups. Part II. Luxembourg: Eurostat.

Vaughan-Whitehead, Daniel (2004): „What world of work in new EU member states?" in: Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung, 37 (4). 335–345.

Vogl, Mathias (2007): Die jüngere Entwicklung im Bereich des Asyl- und Fremdenrechts, in: Fassmann, Heinz (Hrsg.): 2. Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht 2001–2006. Rechtliche Rahmenbedingungen, demografische Entwicklungen, sozioökonomische Strukturen. Klagenfurt: Drava Verlag. 19–46.

Vogler, Michael; Rotte, Ralph (2000): „The effect of developement on migration: theoretical issues and new empirical evidence", in: Journal of Population Economics, 13 (3). 485–508.

Voncina, Luka; Jemiai, Nadia; Merkur, Sherry; Golna, Christina; Maeda, Akiko; Chao, Shiyan; Dzakula, Aleksandar (2006): Health systems in transition. Croatia: Health system review. Copenhagen: WHO Regional Office for Europe on behalf of the European Observatory on Health Systems and Policies.

Võrk, Andres; Kallaste, Epp; Priinits, Marit (2004): Migration intentions of health care professionals: the case of Estonia. CENPO, Public Policy Centre, Romania. http://www.cenpo.ro/files/11%20Migration.pdf (zuletzt abgerufen: 15.06.2007).

Vujicic, Marko; Zurn, Pascal; Diallo, Khassoum; Adams, Orvill; Dal Poz, Mario R. (2004): „The role of wages in the migration of health care professionals from developing countries", in: Human Resources for Health, 2 (3).

Wagner, Michael (1989): Räumliche Mobilität im Lebensverlauf. Eine empirische Untersuchung sozialer Bedingungen der Migration. Stuttgart: Ferdinand Enke Verlag.

Walgate, Robert (2002): „Crisis in East European health systems – ‚Europe's best kept secret'", in: Bulletin of the World Health Organization, 80 (5). 421.

Wallace, Maggy (2001): The European Union standards for nursing and midwifery: Information for accession countries. World Health Organization. http://www.euro.who.int/document/e71868.pdf (zuletzt abgerufen: 15.06.2007). Copenhagen.

Wallace, Claire (2002): „Opening and closing Borders: migration and mobility in East-Central Europe", in: Journal of Ethnic and Migration Studies, 28 (4). 603–625.

Wallerstein, Immanuel (1974): The modern world-system. Capitalist agriculture and the origins of the European world-economy in the sixteenth Century. New York et al.: Academic Press.

Weyer, Johannes (2000): Soziales Netzwerk. Konzepte und Methoden der sozialwissenschaftlichen Netzwerkforschung. München et al.: Oldenbourg Verlag.

WHO, World Health Organization (2005): World Health Statistics 2005. Geneva: World Health Organization.

WHO, World Health Organization (2006a): Global Atlas of the Health Workforce. http://www.who.int/GlobalAtlas/.

WHO, World Health Organization (2006b): Working together for health. The world health report 2006. Geneva: World Health Organization.

WHO, World Health Organization (2006c): World Health Statistics 2006. Geneva: World Health Organization.

WHO, World Health Organization (2007): World Health Statistics 2007. Geneva: World Health Organization.

WHO, World Health Organization (2008): World Health Statistics 2008. Geneva: World Health Organization.

WHO, World Health Organization (June 2006): European HFA Database. www.euro.who.int/hfadb.

WHO, World Health Organization (November 2007): European HFA Database. www.euro.who.int/hfadb.

WHO, World Health Organization (June 2008): WHO Statistical Information System. http://www.who.int/whosis/en/.

WHO, World Health Organization; CEB, Council of Europe Developement Bank (2006): Health and economic development in South-Eastern Europe. World Health Organization, Council of Europe Developement Bank. http://www.euro.who.int/Document/E89184.pdf (zuletzt abgerufen: 15.04.2008). Copenhagen et al.

wiiw, Wiener Institut für Internationale Wirtschaftsvergleiche (2007): wiiw Handbook of statistics. Central, East and Southeast Europe; Albania, Bosnia and Herzegovina, Bulgaria, Croatia, Czech Republic, Estonia, Hungary, Latvia, Lithuania, Macedonia, Poland, Romania, Russia, Serbia and Montenegro, Slovak Republic, Slovenia, Ukraine. Vienna: Wiener Institut für Internationale Wirtschaftsvergleiche.

Williams, Bernard (1999): Interne und externe Gründe, in: Gosepath, Stefan (Hrsg.): Motive, Gründe, Zwecke. Theorien praktischer Rationalität. Frankfurt am Main: Fischer Taschenbuch Verlag. 105–120.

Wiskow, Christiane (2006): Health worker migration flows in Europe: Overview and case studies in selected CEE countries – Romania, Czech Republic, Serbia and Croatia. International Labour Office. Working Paper 245. http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/papers/health/wp245.pdf (zuletzt abgerufen: 15.08.2007). Geneva.

Wittmann, Monika (2005): Kommentar: pflegeberuf – für viele migrantInnen nicht nur traumjob sondern auch berufung. Österreichischer Gesundheits- und Krankenpflegeverband. Pressemeldung: Ausgabe 03/2005. http://www.oegkv.org/index.php?id=923&L=0%25 (zuletzt abgerufen: 30.01.2007).

Wolpert, Julian (1965): „Behavioral aspects of the decision to migrate", in: Papers and Proceedings of the Regional Science Association, 15. 159–169.

Wolpert, Julian (1966): „Migration as an adjustment to environmental stress", in: Journal of Social Issues, 22 (4). 92–102.

Zeitlhofer, Hermann (2007): Tschechien und Slowakei, in: Bade, Klaus J.; Emmer, Pieter C.; Lucassen, Leo; Oltmer, Jochen (Hrsg.): Enzyklopädie Migration in Europa. Vom 17. Jahrhundert bis zur Gegenwart. Paderborn et al.: Verlag Ferdinand Schöningh et al. 272–287.

Zipf, George K. (1946): „The P1*P2/D hypothesis: On the intercity movement of persons", in: American Sociological Review, 11. 677–686.

Zlotnik, Hania (2003): The global dimensions of female migration. Migration Information Source. Migration Policy Institute. http://www.migrationinformation.org/Feature/display.cfm?ID=109 (zuletzt abgerufen: 02.06.2008).

Forschungsergebnisse der Wirtschaftsuniversität Wien

Herausgeber: Wirtschaftsuniversität Wien –
vertreten durch a.o. Univ. Prof. Dr. Barbara Sporn

Band 1 Stefan Felder: Frequenzallokation in der Telekommunikation. Ökonomische Analyse der Vergabe von Frequenzen unter besonderer Berücksichtigung der UMTS-Auktionen. 2004.

Band 2 Thomas Haller: Marketing im liberalisierten Strommarkt. Kommunikation und Produktplanung im Privatkundenmarkt. 2005.

Band 3 Alexander Stremitzer: Agency Theory: Methodology, Analysis. A Structured Approach to Writing Contracts. 2005.

Band 4 Günther Sedlacek: Analyse der Studiendauer und des Studienabbruch-Risikos. Unter Verwendung der statistischen Methoden der Ereignisanalyse. 2004.

Band 5 Monika Knassmüller: Unternehmensleitbilder im Vergleich. Sinn- und Bedeutungsrahmen deutschsprachiger Unternehmensleitbilder – Versuch einer empirischen (Re-)Konstruktion. 2005.

Band 6 Matthias Fink: Erfolgsfaktor Selbstverpflichtung bei vertrauensbasierten Kooperationen. Mit einem empirischen Befund. 2005.

Band 7 Michael Gerhard Kraft: Ökonomie zwischen Wissenschaft und Ethik. Eine dogmenhistorische Untersuchung von Léon M.E. Walras bis Milton Friedman. 2005.

Band 8 Ingrid Zechmeister: Mental Health Care Financing in the Process of Change. Challenges and Approaches for Austria. 2005.

Band 9 Sarah Meisenberger: Strukturierte Organisationen und Wissen. 2005.

Band 10 Anne-Katrin Neyer: Multinational teams in the European Commission and the European Parliament. 2005.

Band 11 Birgit Trukeschitz: Im Dienst Sozialer Dienste. Ökonomische Analyse der Beschäftigung in sozialen Dienstleistungseinrichtungen des Nonprofit Sektors. 2006

Band 12 Marcus Kölling: Interkulturelles Wissensmanagement. Deutschland Ost und West. 2006.

Band 13 Ulrich Berger: The Economics of Two-way Interconnection. 2006.

Band 14 Susanne Guth: Interoperability of DRM Systems. Exchanging and Processing XML-based Rights Expressions. 2006.

Band 15 Bernhard Klement: Ökonomische Kriterien und Anreizmechanismen für eine effiziente Förderung von industrieller Forschung und Innovation. Mit einer empirischen Quantifizierung der Hebeleffekte von F&E-Förderinstrumenten in Österreich. 2006.

Band 16 Markus Imgrund: Wege aus der Insolvenz. Eine Analyse der Fortführung und Sanierung insolventer Klein- und Mittelbetriebe unter besonderer Berücksichtigung des Konfigurationsansatzes. 2007.

Band 17 Nicolas Knotzer: Product Recommendations in E-Commerce Retailing Applications. 2008.

Band 18 Astrid Dickinger: Perceived Quality of Mobile Services. A Segment-Specific Analysis. 2007.

Band 19 Nadine Wiedermann-Ondrej: Hybride Finanzierungsinstrumente in der nationalen und internationalen Besteuerung der USA. 2008.

Band 20 Helmut Sorger: Entscheidungsorientiertes Risikomanagement in der Industrieunternehmung. 2008.

Band 21 Martin Rietsch: Messung und Analyse des ökonomischen Wechselkursrisikos aus Unternehmenssicht: Ein stochastischer Simulationsansatz. 2008.

Band 22 Hans Christian Mantler: Makroökonomische Effizienz des Finanzsektors. Herleitung eines theoretischen Modells und Schätzung der Wachstumsimplikationen für die Marktwirtschaften und Transformationsökonomien Europas. 2008.

Band 23 Youri Tacoun: La théorie de la valeur de Christian von Ehrenfels. 2008.

Band 24 Monika Koller: Longitudinale Betrachtung der Kognitiven Dissonanz. Eine Tagebuchstudie zur Reiseentscheidung. 2008.

Band 25 Marcus Scheiblecker: The Austrian Business Cycle in the European Context. 2008.

Band 26 Aida Numic: Multinational Teams in European and American Companies. 2008.

Band 27 Ulrike Bauernfeind: User Satisfaction with Personalised Internet Applications. 2008.

Band 28 Reinhold Schodl: Systematische Analyse und Bewertung komplexer Supply Chain Prozesse bei dynamischer Festlegung des Auftragsentkopplungspunkts. 2008.

Band 29 Bianca Gusenbauer: Öffentlich-private Finanzierung von Infrastruktur in Entwicklungsländern und deren Beitrag zur Armutsreduktion. Fallstudien in Vietnam und auf den Philippinen. 2009.

Band 30 Elisabeth Salomon: Hybrides Management in sino-österreichischen Joint Ventures in China aus österreichischer Perspektive. 2009.

Band 31 Katharina Mader: Gender Budgeting: Ein emanzipatorisches, finanzpolitisches und demokratiepolitisches Instrument. 2009.

Band 32 Michael Weber: Die Generierung von Empfehlungen für zwischenbetriebliche Transaktionen als gesamtwirtschaftliche Infrastrukturleistung. 2010.

Band 33 Lisa Gimpl-Heersink: Joint Pricing and Inventory Control under Reference Price Effects. 2009.

Band 34 Stefan A. Zopf: Analyse der Potentiale und Effekte des Ingredient Brandings und dessen Einfluss auf die Markenstärke. 2009.

Band 35 Dagmar Kiefer: Multicultural Work in Five United Nations Organisations. An Austrian Perspective. 2009.

Band 36 Gottfried Gruber: Multichannel Management. A Normative Model Towards Optimality. 2009.

Band 37 Rainer Quante: Management of Stochastic Demand in Make-to-Stock Manufacturing. 2009.

Band 38 Franz F. Eiffe: Auf den Spuren von Amartya Sen. Zur theoriegeschichtlichen Genese des Capability-Ansatzes und seinem Beitrag zur Armutsanalyse in der EU. 2010.

Band 39 Astrid Haider: Die Lohnhöhe und Lohnstreuung im Nonprofit-Sektor. Eine quantitative Analyse anhand österreichischer Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Daten. 2010.

Band 40 Maureen Lenhart: Pflegekräftemigration nach Österreich. Eine empirische Analyse. 2010.

www.peterlang.de

FORSCHUNGSERGEBNISSE DER
WIRTSCHAFTSUNIVERSITÄT WIEN

Maureen Lenhart

Pflegekräftemigration nach Österreich

Die Migration von Pflegekräften spielt seit Jahren eine wichtige Rolle in der Pflege. Österreich zählt dabei, obwohl von der Forschung bisher wenig beachtet, zu einem wichtigen Zielland. Dieses Buch befasst sich ausführlich mit diesem Phänomen. Es setzt sich zunächst mithilfe einer eigenen Erhebung mit den wesentlichen Herkunftsländern von Pflegekräften auseinander und zeigt die Bedeutung der Migration aus anderen europäischen Ländern auf. Dies mündet schließlich in die zentrale Frage und Darstellung nach den Gründen für diese Bewegung in der Vergangenheit und nach jenen für die Zukunft, die unter anderem mithilfe zweier weiterer Erhebungen untersucht werden. Die Arbeit bietet somit einen detaillierten Einblick in dieses Forschungsfeld.

Maureen Lenhart ist Ökonomin und setzt sich in der Forschung seit einigen Jahren mit verschiedenen Themen im Bereich der Sozialpolitik auseinander. Der Schwerpunkt liegt dabei auf der Migration von Pflegekräften in und nach Europa.

Retrodigitization in 2018

www.peterlang.com