

# Demografischer Wandel in ruralen Räumen

## Das Beispiel des Brain-Drain Brain-Gain

*Stefan Rieder, Interface Politikstudien Forschung Beratung*

*Colette Peter, Hochschule Luzern – Soziale Arbeit*

*Daniel Matti, Interface Politikstudien Forschung Beratung*

*Emanuel Müller, Hochschule Luzern – Soziale Arbeit*

### 1 Einleitung

Die Abwanderung der Bevölkerung aus ländlichen Regionen lässt Sorgenfalten auf den Stirnen regionaler Politikerinnen und Politiker entstehen. Wenn es sich bei den Abwandernden zudem um hochqualifizierte Personen handelt, läuten in den Regionen die Alarmglocken: Der Verlust des hochqualifizierten Humankapitals wird als Bedrohung der ökonomischen wie gesellschaftlichen Basis betrachtet. Mit dem Begriff des „Brain-Drains“ lässt sich die Problematik kurz und treffend zusammenfassen.

Früh hat die Forschung das Phänomen des Brain-Drains erkannt und dieses insbesondere in den Entwicklungsländern analysiert (Galinski 1986, Glaser 1978). Seit dem Zerfall der Sowjetunion ist die Abwanderung von Hochqualifizierten aus den ehemaligen Ostblockstaaten nach Westeuropa ein stark beachtetes Thema (Straubhaar, Wolburg 1999). In jüngster Zeit haben insbesondere Analysen für Länder auf dem Balkan für Schlagzeilen gesorgt: „Kluge Köpfe verlassen Serbien“ lautete die Überschrift eines Presseberichts im September 2009.<sup>1</sup> Eine Analyse der DEZA und des Forums für demokratische Initiative in Kosovo zeigt die Abwanderung aus Kosovo auf. Allerdings hat diese auch positive Effekte: Die Ausgewanderten unterstützen ihre Angehörigen mit Geldsendungen oder kehren später zumindest teilweise nach ihrem Auslandsaufenthalt zurück. Dabei bringen sie Know-how mit und gründen nicht selten Unternehmen oder sind auf dem heimischen Arbeitsmarkt dank der im Ausland erworbenen Qualifikationen begehrt.<sup>2</sup>

Die Regionalpolitik der Schweiz nahm das Thema Brain-Drain in den 1980er Jahren auf. Der Diskurs drehte sich damals um die „funktionale Konzentration“ in der Schweiz: Bezeichnet wurde damit ein Prozess, wonach „die Funktionen, die in den Wirtschaftsunternehmen des Landes ausgeübt werden, zunehmend ungleichmässig über den Gesamttraum verteilt sind, indem sie sich – je nach Funktionstyp – auf verschiedenartige Gebiete konzentrieren“ (Müller 1982, S. 20). Die funktionale Differenzierung führe dazu, dass sich Leitungsfunktionen von Unternehmen in die Ballungszentren verlagern. Wenn nun Betriebe in den Randregionen durch Konzerne in den Ballungsgebieten übernommen werden, verlieren gleichzeitig die Randregionen qualifizierte Arbeitsplätze und die hochqualifizierten Arbeitskräfte wandern ab (Rossi 1995, S. 132, Müller 1982, S. 20). In verschiedenen Studien wurde dieser Effekt empirisch untersucht (Brugger et al. 1982).

Neben der regionalwirtschaftlichen Diskussion wurde der Brain-Drain auch im Bildungswesen analysiert: Im Zentrum stehen die Auswirkungen von Bildungsaktivitäten in Randregionen auf die Migration von Arbeitskräften. Empirische Untersuchun-

---

<sup>1</sup> NZZ, 4. September 2009.

<sup>2</sup> NZZ 13. Oktober 2009.

gen ergaben uneinheitliche Aussagen, wie Bühler-Conrad in einer Literaturübersicht darstellt. In ihren eigenen Analysen kommt sie zum Schluss, dass der Ausbau von Mittelschulen den Brain-Drain fördert, der Ausbau von Berufsschulen hingegen nicht (Bühler-Conrad 1984, S. 20; 221).

Nachdem das Thema Brain-Drain in den 1990er Jahren eher wenig beachtet wurde, wurde es in jüngster Zeit wieder aufgegriffen. In verschiedenen Publikationen wird das Phänomen qualitativ wie quantitativ beschrieben.<sup>3</sup> In diesem Umfeld ist auch ein Interreg-IIIb-Projekt<sup>4</sup> zu situieren, das sich intensiv mit der Frage der Abwanderung hochqualifizierter Arbeitskräfte beschäftigt hat: Das Projekt hat sich zum Ziel gesetzt, die Abwanderung der Hochqualifizierten aus Randregionen zu untersuchen und Massnahmen für die Bekämpfung des Brain-Drains zu entwickeln. Das Ziel wurde in einer internationalen Kooperation zwischen drei Randregionen in Angriff genommen: Beteiligt sind die Region Twente in den Niederlanden, die Westpfalz in Deutschland und die Region Zentralschweiz (mit Schwerpunkt auf die Kantone Uri und Luzern).

Im Folgenden werden einige ausgewählte Ergebnisse des Projektes vorgestellt, welches zwischen 2003 und 2007 umgesetzt worden ist. Wir konzentrieren uns dabei auf folgende Fragestellungen:

- Wie gross ist der Brain-Drain in ausgewählten Regionen der Schweiz? Stellt er überhaupt ein Problem dar?
- Gibt es neben dem Brain-Drain auch einen Brain-Gain (also eine Rückwanderung Hochqualifizierter in Randregionen)? Wenn ja, in welchem Ausmass findet er statt?
- Lässt sich der Brain-Gain fördern? Und wenn ja, wie ist dabei vorzugehen?

## 2 Brain-Drain: eine Frage der Definition

Die Erfahrungen aus der theoretischen wie praktischen Beschäftigung mit dem Brain-Drain zeigen zunächst eines auf: Brain-Drain ist ein vielschichtiges Phänomen, das nicht alleine auf die Abwanderung Hochqualifizierter reduziert werden kann. Vielmehr gibt es verschiedene Zugänge, das Problem zu beschreiben. Und dies ist nicht „nur“ eine wissenschaftliche Spielerei: Die Diskussionen mit Stakeholdern aus Politik und Wirtschaft sowie Arbeitnehmenden und Verbänden haben gezeigt, dass das Problembewusstsein je nach Blickwinkel stark unterschiedlich ausfällt. Dies kann im Extremfall so weit gehen, dass aus Sicht der Unternehmen ein Problem besteht (Mangel an hochqualifizierten Arbeitskräften), die Politik darauf aber nicht reagiert, weil sie beispielsweise mit den Entlassungen infolge von Firmenschliessungen beschäftigt ist und nicht von zu wenig, sondern von zu vielen hochqualifizierten Arbeitskräften in der Region ausgeht.

---

<sup>3</sup> Auf folgende Veröffentlichungen kann hingewiesen werden: Departement für Volkswirtschaft, Institutionen und Sicherheit Kanton Wallis; Departement für Erziehung, Sport und Kultur Kanton Wallis 2004; Hornung/Röthlisberger 2005, Herger 2004, Egger et al. 2003.

<sup>4</sup> „Human capital in European peripheral regions: Brain Drain and Brain Gain“, Interreg-IIIb-Projekt Region Nordwest-Europa.

Ausgangsbasis für eine Diskussion der Problematik bildet somit eine Definition des Begriffs der Hochqualifizierten. Diese Definition kann je nach Akteur unterschiedlich ausfallen. Während Unternehmen die Definition meist weit ziehen und Handwerker mit Spezialkenntnissen in die Definition einschliessen, definiert die Bildungspolitik Hochqualifizierte erst ab dem Erreichen eines Hochschulabschlusses. In dem hier angesprochenen Interreg-Projekt wurde die letzte Sichtweise übernommen und bewusst mit einer engen Definition gearbeitet, die auch international anschlussfähig ist: Als „Brains“ gelten demnach Personen mit einem Hochschulabschluss oder einem Fachhochschuldiplom.<sup>5</sup> Diese enge Definition ist auch nützlich, weil so die Zielgruppen einer potenziellen Politik einfacher zu beschreiben sind.

Ausgehend von dieser Definition kann eine Beschreibung des Phänomens des Brain-Drains und des Brain-Gains ansetzen. Es haben sich im Projektverlauf mindestens sechs Zugänge herauskristallisiert, die wir im Folgenden skizzieren.

## **2.1 Definitionen 1 und 2: Höhe der Abwanderung und Migrationssaldo zur Beschreibung des Brain-Drains und Brain-Gains**

*Definition 1* ergibt sich intuitiv: Aus der Sicht einer Region ist ein Brain-Drain dann vorhanden, wenn eine hochqualifizierte Person aus der Region wegzieht und ihren Arbeitsplatz ausserhalb der Region sucht. Ein Brain-Gain ist dann zu beobachten, wenn die Person von ausserhalb in die Region zuzieht und ihren Wohn- und Arbeitsort in die Region verlegt. Die folgende Grafik zeigt nun, wie sich die Abwanderung von Hochqualifizierten in der Zentralschweiz und in ausgewählten anderen Kantonen entwickelt hat.

Abbildung 1 zeigt nur die Wanderungsströme in eine Richtung, die für die einzelnen Kantone (Uri, Wallis) durchaus beträchtlich sind, aber mit der Zeit abnehmen. Daraus liesse sich spontan der Schluss ziehen, dass sich die Problematik der Abwanderung Hochqualifizierter entschärft. Dies ist relativ gesehen der Fall. Aus regionalökonomischer Sicht muss an dieser Stelle aber Definition 2 nachgereicht werden: Diese besagt, dass das Ausmass des Brain-Drains als Saldo der ab- und zugewanderten hochqualifizierten Personen in einer bestimmten Zeitperiode zu definieren ist. Abbildung 2 zeigt den Saldo des Brain-Drains für die ausgewählten Kantone gemäss Definition 2.

---

<sup>5</sup> ISCED-Gruppen 5A, 5B oder 6, gemäss der auch vom Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) verwendeten International Standard Classification of Education ISCED.

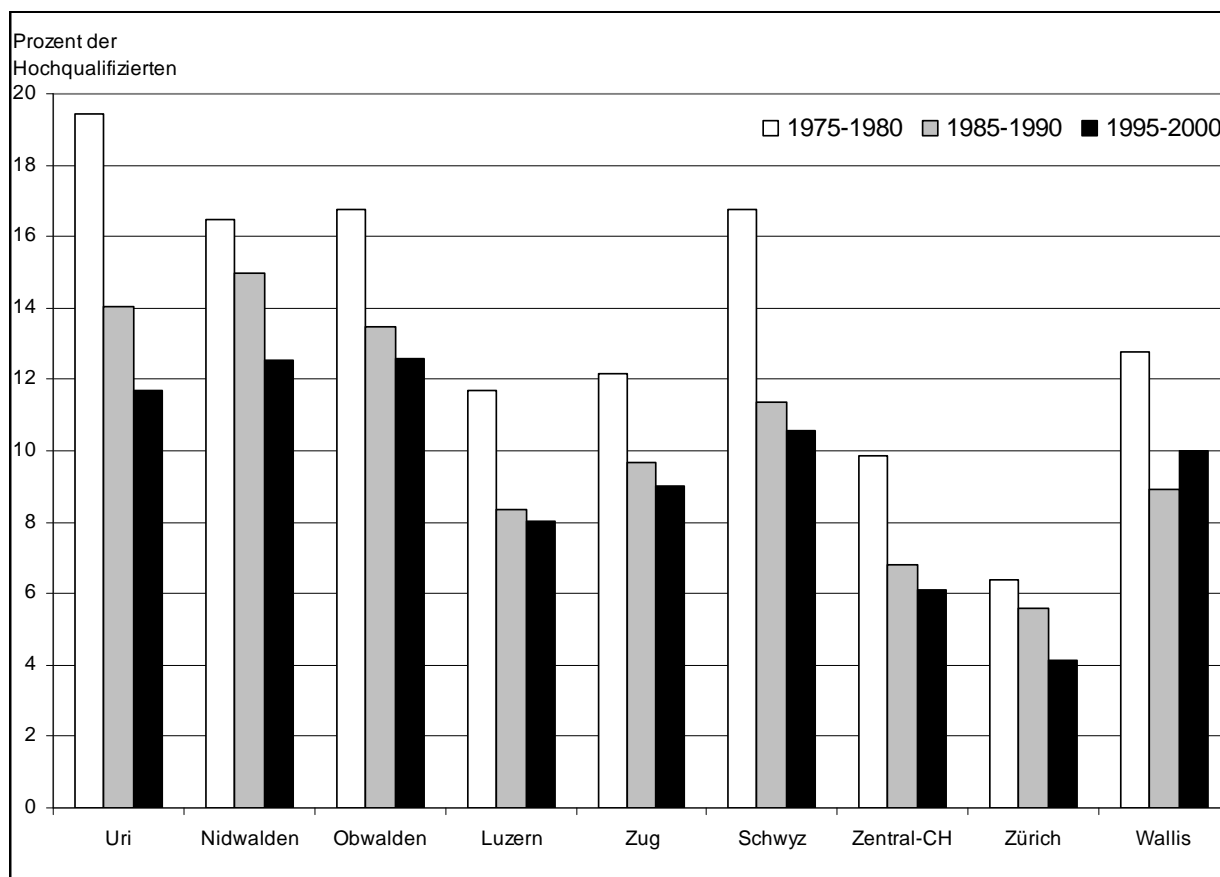


Abbildung 1: Abwanderung der Hochqualifizierten in ausgewählten Kantonen der Schweiz für drei Zeitperioden (Quelle: Daten der Volkszählungen des Bundesamtes für Statistik 1980, 1990, 2000)

Vergleichen wir in den Abbildungen 1 und 2 beispielsweise die Ergebnisse für den Kanton Uri, so erlaubt die zweite Definition einen schärferen Blick auf den Brain-Drain: Er hat sich im Verlauf der Zeit nicht etwa abgeschwächt (wie Abbildung 1 vermuten lassen würde), sondern ist vielmehr stärker geworden: Der Anteil der abgewanderten Hochqualifizierten hat sich in der letzten beobachteten Periode wieder vergrößert. Je nachdem, ob Problemdefinition 1 oder 2 verwendet wird, ergeben sich somit andere Schlussfolgerungen für die öffentliche Politik.

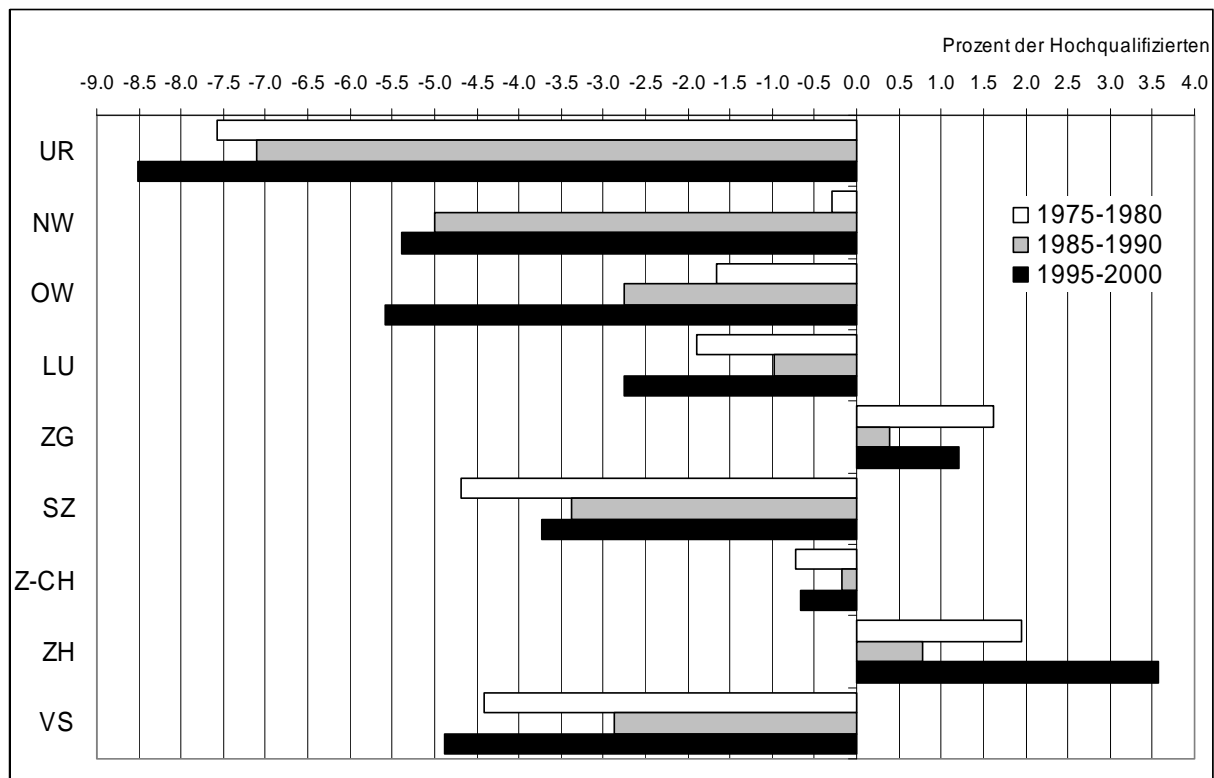


Abbildung 2: Saldo Brain-Drain–Brain-Gain (Quelle: Daten der Volkszählungen des Bundesamtes für Statistik 1980, 1990, 2000)

## 2.2 Definition 3: Anteil Hochqualifizierter an der Wohnbevölkerung und Humankapital

Einer dritten Sichtweise liegt die Annahme zu Grunde, dass eine Region nicht nur einen ökonomischen, sondern auch einen sozialen Nutzen aus einem hohen Anteil an Hochqualifizierten zieht. Dahinter steht die Überlegung, dass gut ausgebildete Personen ihr Wissen ausser in der Arbeitswelt auch in Bereichen wie Sport, Politik, Soziales oder Kultur einbringen. In diesem Zusammenhang wird auch von emotionaler Intelligenz oder von sozialem Kapital gesprochen, die einer Gesellschaft eigen sind. Regionen mit einem hohen Brain-Drain geht demnach nicht nur betriebswirtschaftliches Know-how, sondern auch soziales Kapital verloren. Daten der niederländischen Projektpartner aus Twente im Interreg-Projekt illustrieren diese Problemdefinition 3.

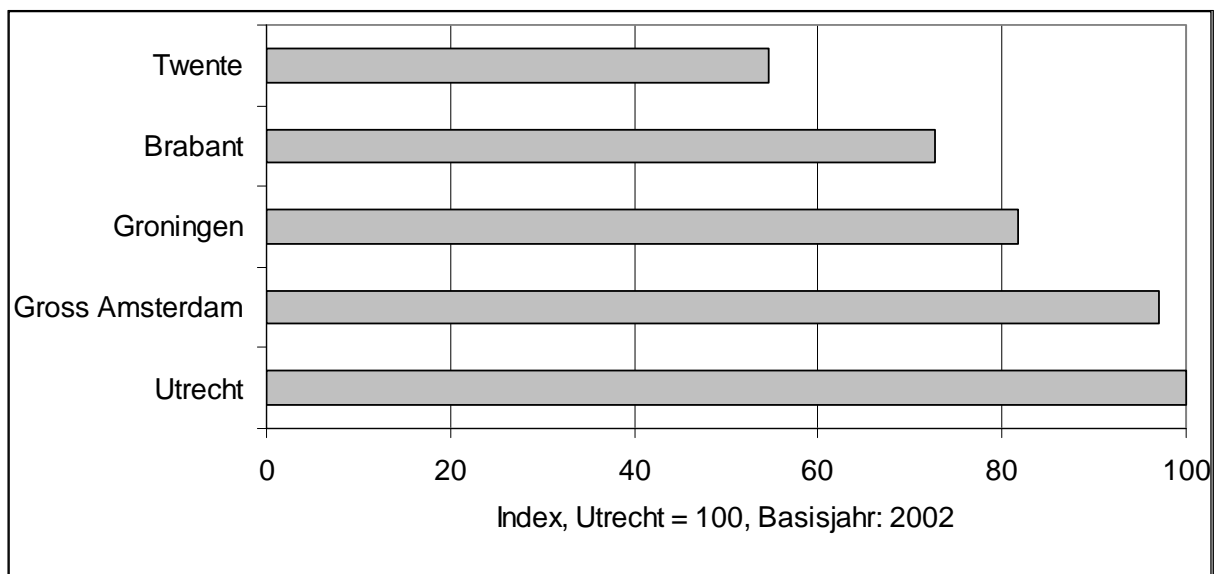


Abbildung 3: Humankapital in fünf Regionen der Niederlande (Quelle: Daten der Projektpartner in Twente)

Die Abbildung vermag die Bedeutung der dritten Definition von Brain-Drain zu illustrieren. Die strukturschwache Region Twente (Partnerin im Projekt) leidet nicht nur an einer Abwanderung der Hochqualifizierten. Durch diesen Trend schmälert sich auch das Humankapital der Region insgesamt, das im Vergleich mit den Zentren der Niederlande um mehr als 40 Prozent geringer veranschlagt wird.

### 2.3 Definition 4: Bedarf der regionalen Unternehmen

Die ersten Diskussionen mit Betroffenen in den drei Regionen des Interreg-Projekts haben mitunter zu erstaunlichen Ergebnissen geführt. So hat sich gezeigt, dass namentlich für regionale Behörden die Abwanderung von Hochqualifizierten nicht a priori ein Problem darstellt. Gerade in Gebieten mit starkem Strukturwandel (z.B. Einbrüche bei der Produktion in der Schuhindustrie, der Fertigung von Lokomotiven oder bei den Zulieferern der Automobilindustrie in der Westpfalz) wird argumentiert, dass ein Wegzug der Hochqualifizierten sogar erwünscht sei: Sie fallen so der Region nicht als Arbeitslose zur Last. Ein Verbleiben in der Region wird als nicht sinnvoll erachtet, weil ohnehin keine Arbeitsplätze vorhanden seien.

Abstrakt formuliert stellt sich die Frage, ob ein Brain-Drain überhaupt ein Problem darstellt, wenn die regionale Wirtschaft keinen Bedarf an Hochqualifizierten aufweist. Damit wären wir bei Problemdefinition 4: Diese beschreibt das Problem des Brain-Drains aus Sicht der Unternehmen. Brain-Drain stellt in diesem Kontext nur dann ein Problem dar, wenn ein Mangel an Hochqualifizierten tatsächlich besteht. In der folgenden Grafik sind die diesbezüglichen Ergebnisse aus Erhebungen des Projektes dargestellt.

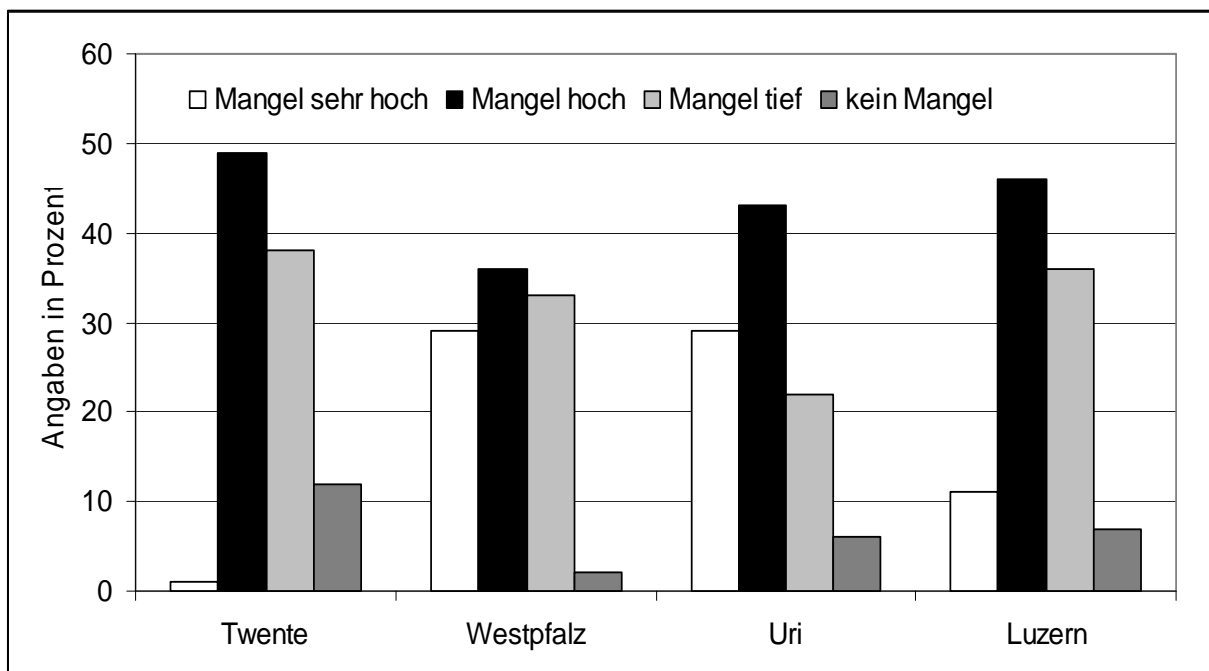


Abbildung 4: Mangel an Hochqualifizierten bei Unternehmen, Quelle: eigene Erhebungen sowie Daten der Projektpartner in Twente und in Kaiserslautern; Uri: 2004, n=186, Luzern: 2004, n=105, Twente: 2005, n=150, Westpfalz: 2004, n=340; n: Anzahl antwortende Unternehmen)

Die Abbildung zeigt, dass die Unternehmen in den vier untersuchten Regionen tatsächlich einen Mangel an Hochqualifizierten beklagen. Dieser ist unterschiedlich stark ausgeprägt und in Twente vergleichsweise tief und im Kanton Uri umgekehrt am stärksten ausgeprägt. Interessant ist auch das Ergebnis für die Westpfalz: Während bestimmte Exponenten in der Abwanderung keine Schwierigkeit für die regionale Wirtschaft sehen (wo keine Arbeitsplätze sind, braucht es auch keine Hochqualifizierten), bekundet noch eine beachtliche Zahl von Unternehmen Mühe, entsprechendes Personal zu finden. Der Brain-Drain wird somit stark unterschiedlich wahrgenommen und problematisiert

#### 2.4 Definitionen 5 und 6: fiskalische Sicht und Bilanz der Studienabgängerinnen und -abgänger

Eine fünfte und eine sechste Definition des Brain-Drains ergeben sich aus fiskalischer Sicht. Der Brain-Drain führt aus dieser Perspektive zu einem Verlust an Steuersubstrat (Definition 5) respektive die hohen Bildungsinvestitionen gehen verloren und kommen anderen Regionen zu Gute (Definition 6). Die folgende Abbildung zeigt am Beispiel der Studienabgängerinnen und Studienabgänger der Universität Kaiserslautern (Westpfalz) auf, wie stark der Wegzug von Universitätsabsolventen ausfallen kann.

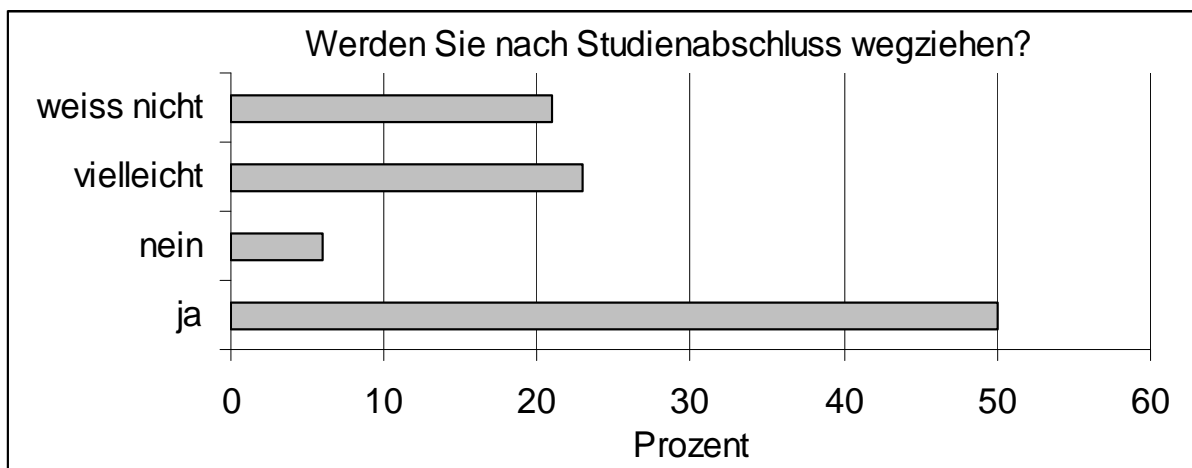


Abbildung 5: Umfrage bei Studierenden der Universität Kaiserslautern 2004 (Quelle: Daten der Projektpartner in Kaiserslautern; n=340)

Gerade die oben dargestellten Ergebnisse zeigen die Komplexität des Gegenstandes auf: In der Regel ist der Wegzug von jungen Ausgebildeten nämlich erwünscht: Er führt zum Wissenstransfer und Forschungsaustausch, welche sowohl für die Hochqualifizierten selber, aber auch für die Ausbildungsstätten von grosser Bedeutung sind. Namentlich Universitäten fördern unter diesem Gesichtspunkt den Austausch von Fachkräften. Allerdings wird der Wissenstransfer dann problematisch, wenn der Saldo für eine Region dauerhaft negativ ausfällt. Eine eigene Untersuchung zu diesem Thema wurde im Interreg-Projekt selber nicht durchgeführt. Eine vom ifo-Institut in München publizierte Arbeit vermag aber die potenziellen Auswirkungen des Wegzugs von Ausgebildeten zu verdeutlichen: Am Beispiel einer Ärztin wurden die Ausbildungskosten in Deutschland auf 435'000 Euro beziffert. Diese Ausgaben werden durch Zahlungen von etwa einer Million Euro an den Staat während der gesamten Berufstätigkeit (primär über Steuern) mehr als kompensiert. Wandert die Ärztin aber ins Ausland ab, gehen dem Fiskus erhebliche Summen verloren: Es sind dies einerseits die Ausbildungskosten und andererseits die Steuerausfälle. Vor dem Hintergrund, dass Deutschland per Saldo pro Jahr 180'000 Hochqualifizierte verliert, wird die fiskalische Dimension des Problems deutlich (Holzner/Munz/Übelmesser 2009). Investiert nun eine Region in ihre Bildungseinrichtungen und vermag sie die dort ausgebildeten Personen nicht zu halten, entsteht parallel zum Brain-Drain zusätzlich ein Verlust für den Fiskus.

### 3 Partizipativer Prozess zur Politikgestaltung

Die Arbeiten im Rahmen des Interreg-Projekts haben gezeigt, dass eine einheitliche Problemwahrnehmung der Akteure aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft eine zentrale Voraussetzung für eine erfolgreiche Gestaltung von Massnahmen gegen den Brain-Drain darstellt. Diese ist keineswegs automatisch gegeben. Vielmehr ist es so, dass die verschiedenen Stakeholder das Problem einseitig aus ihrer Sicht betrachten. Daher wurde im Interreg-Projekt ein partizipatives Verfahren zur Entwicklung einer einheitlichen Problemwahrnehmung von Brain-Drain und von Massnahmen beschritten.



### 3.1 Partizipatives Verfahren

Das partizipative Verfahren hatte zum Ziel, eine gemeinsame Problemwahrnehmung zu entwickeln und gestützt darauf Massnahmen zu gestalten. Das Verfahren präsentiert sich wie folgt.

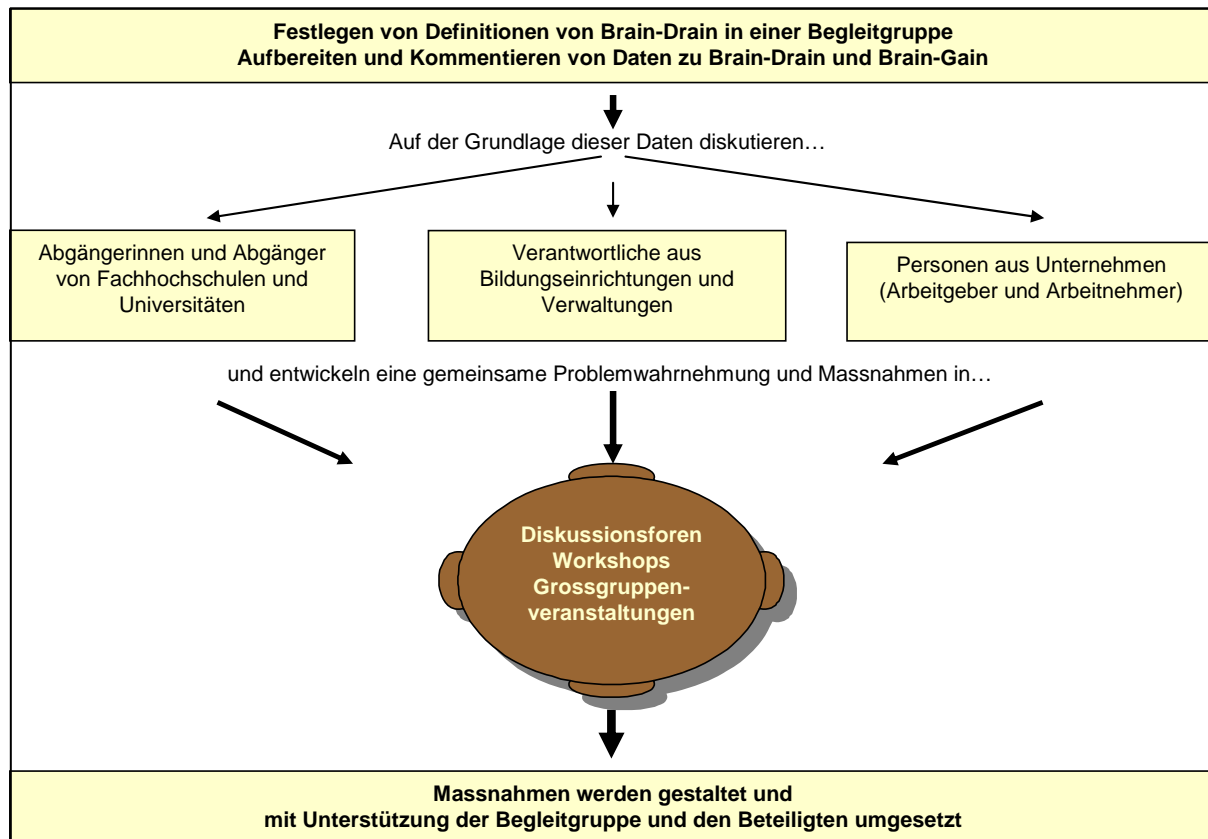


Abbildung 6: Schematische Darstellung eines partizipativen Verfahrens zur Entwicklung von Massnahmen im Bereich des Brain-Drains

Das Verfahren lässt sich in vier Teilschritte unterteilen:

- *Schritt eins:* Es gilt zunächst, mögliche Definitionen des Brain-Gains zu diskutieren und auszuwählen. Für diese gilt es anschliessend, qualitative wie quantitative Daten zu beschaffen, welche die Bedeutung der Definitionen für eine bestimmte Einheit (Gemeinde, Region, Kanton) zu illustrieren vermögen. Die Definitionen werden am besten mit Hilfe einer Begleitgruppe entwickelt. In dieser Begleitgruppe sollten alle wichtigen Stakeholder vertreten sein. Im vorliegenden Fall waren Vertreterinnen und Vertreter von Verbänden der Wirtschaft, aus Politik und Verwaltung sowie Personen aus Bildungseinrichtungen Mitglieder der Begleitgruppe.
- *Schritt zwei:* Die Ergebnisse aus Schritt eins werden ausgewählten Personen vorgelegt, mit dem Ziel, in einer Diskussion eine gemeinsame Problemwahrnehmung und Ansätze für Massnahmen zu entwickeln. Im vorliegenden Fall wurden drei thematisch homogene Gruppen von Stakeholdern gebildet.
- *Schritt drei:* Die Ergebnisse aus den einzelnen thematisch homogenen Gruppen wurden in einer grösseren Veranstaltung allen Beteiligten vorgestellt. Diese Veranstaltung wurde wiederum mit Hilfe der Begleitgruppe vorbereitet. Es nahmen die in Schritt zwei involvierten Personen teil. Die Diskussion wurde nun allerdings

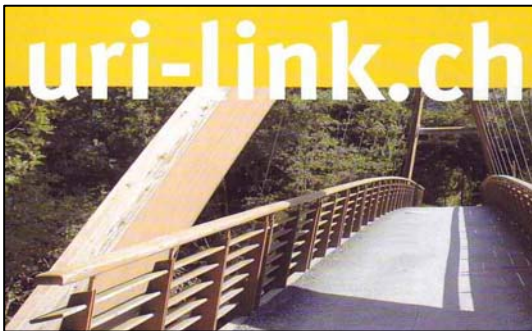
nicht mehr in homogenen, sondern in gemischten Gruppen geführt. Als Ergebnis der Grossgruppenveranstaltung resultierte eine Reihe von bereits sehr konkreten Massnahmen.

- *Schritt vier*: Die Massnahmen werden in der Begleitgruppe diskutiert und die Umsetzung lanciert. Dabei wurden einige Massnahmen vom Interreg-Projekt selber umgesetzt. Andere wurden von den Stakeholdern selber übernommen und finanziert.

### 3.2 Massnahmen

Insgesamt resultierten in den drei Partnerregionen des Projektes unterschiedliche Massnahmen zur Dämpfung des Brain-Drains und zur Steigerung des Brain-Gains. Drei Massnahmen aus der Schweiz seien an dieser Stelle kurz vorgestellt.

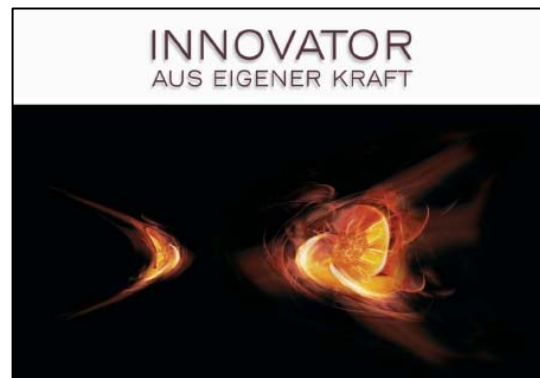
- Mit *uri-link.ch* wurde eine Internetplattform eingerichtet, auf der ausgewanderte und interessierte Urnerinnen und Urner sich registrieren können. Daraufhin erhalten sie kostenlos Informationen und Zugang zu bestimmten Dienstleistungen.



Daraufhin erhalten sie kostenlos Informationen und Zugang zu bestimmten Dienstleistungen. Damit werden zwei Ziele verfolgt: Erstens soll mit der Plattform der Kontakt zwischen potenziellen Rückwanderern und den lokalen Unternehmen gepflegt und zweitens durch die konkreten Angebote und Serviceleistungen (z.B. Stellenausschreibungen) die Rückwanderung gefördert werden. Eine ähnliche Massnahme wurde zum Beispiel auch im Kanton Wallis entwickelt ([www.vs-link.ch](http://www.vs-link.ch)).

- „INNOVATOR aus eigener Kraft“ ist ein periodisches Aus- und Weiterbildungsangebot für Fach- und Führungskräfte aus Unternehmungen und Verwaltungen im Kanton Uri.

Das Ziel von INNOVATOR besteht darin, die Innovationskraft der Unternehmen im Kanton zu beleben. Mit Impulsreferaten wird aktuelles Know-how vermittelt. Die Organisation der Referate sowie die Auswahl der Themen werden durch die Unternehmen selber organisiert. Zusätzlich zu den Referaten werden exklusive und moderierte Begleitzirkel angeboten. Im Fokus dieser Zirkel steht die Umsetzung der in den Referaten präsentierten Inhalte im eigenen Unternehmen. Die Zirkel bieten Chancen zur Vernetzung mit anderen Unternehmen und Austausch von Ideen und konkreten Problemstellungen.



- Als dritte Massnahme half das Interreg-Projekt mit, eine Plattform für Ehemalige (Alumni) der Hochschule Luzern aufzubauen. Ziel war es, neben der Vernetzung der Ehemaligen untereinander diese auch mit Unternehmen der Region in Kontakt zu bringen. Der Brain-Gain soll dort gefördert werden, wo die Erfolgchancen am grössten sind: Dies ist namentlich bei Hochqualifizierten der Fall, die auf Grund ihrer Ausbildung eine erhöhte



Affinität zur Region haben und daher am ehesten den Weg zurück in ein Unternehmen finden könnten.

#### 4 Schlussfolgerungen

Wenden wir uns am Schluss nochmals den eingangs gestellten Fragen zu. Wie gross ist der Brain-Drain in ausgewählten Regionen der Schweiz? Die Daten der Volkszählung zeigen auf, dass der Brain-Drain besteht, von Kanton zu Kanton aber stark verschieden sein kann. Es fällt auf, dass von den untersuchten Kantonen jene den grössten Brain-Drain aufweisen, die auch am stärksten an der Peripherie liegen. Brain-Drain dürfte uns somit als Thema der Regionalpolitik noch einige Zeit erhalten bleiben, zumal sich die Situation in den am stärksten betroffenen Gebieten eher verschärft denn entschärft hat.

Der Brain-Drain stellt Unternehmen vor Schwierigkeiten bei der Personalrekrutierung. Oft ist es so, dass die Unternehmen in peripheren Regionen Mühe haben, eine hochqualifizierte Stelle angemessen zu besetzen. Dies kann entweder mit erhöhtem Rekrutierungsaufwand oder mit einer nachträglichen Ausbildung kompensiert werden. Beides sind teure, weil zeitintensive Aufgaben.

Allerdings darf bei der Diskussion des Brain-Drains nicht vergessen werden, dass es auch einen Brain-Gain gibt: Dahinter steht in der Regel eine Rückwanderung von im Schnitt etwas älteren Hochqualifizierten, die in periphere Regionen zuwandern, um dort zu wohnen und zu arbeiten. Heute sind diese Brain-Gains aber noch vergleichsweise selten und können in den untersuchten peripheren Regionen der Zentralschweiz die Abwanderung von Hochqualifizierten nicht kompensieren.

Wie liesse sich der Brain-Gain am ehesten fördern? Die wichtigsten Erkenntnisse zu dieser Frage aus dem Projekt lassen sich in vier Punkten zusammenfassen:

- Erstens ist die *Problemwahrnehmung* entscheidend für die Entwicklung von Massnahmen: Vielfach wird bei der Entwicklung von Gegenstrategien zum Brain-Drain implizit vorausgesetzt, dass alle Stakeholder (Unternehmen, Beschäftigte, Verbände, Verwaltung) erstens das Problem erkannt und dieses zweitens in gleicher Weise definiert haben. Beides kann nicht vorausgesetzt werden. Vielmehr ist es notwendig, eine gewisse Einigkeit über das Problem und seine Ausmasse herzustellen. Zudem ist genügend Zeit einzuräumen, um die unterschiedlichen Perspektiven bei der Beurteilung eines Problems aufeinander abzustimmen.

- Die Problemdefinition sollte zweitens wenn möglich mit *Daten* unterstützt werden. Dabei soll sich die Datenerhebung nicht nach den vorhandenen Statistiken richten. Vielmehr sollen dort Daten gesammelt und neu erhoben werden, wo die Stakeholder einen Bedarf anmelden und eine Unsicherheit besteht.
- Drittens ist die *Wahrnehmung von Problemen nicht statisch*: Durch ein geeignetes partizipatives Verfahren entsteht ein Austausch, der bei Stakeholdern zu einer Modifikation oder Neuausrichtung ihrer Problemanalyse führt. Besonders stark kann dieser Austausch wirken, wenn er über die Landesgrenze hinaus erfolgt. Die Erfahrungen aus dem Ausland sind oft besser geeignet, das Nachdenken über vorgefertigte Meinungen anzuregen als die Gespräche mit gut bekannten Akteuren.
- Viertens kann festgehalten werden, dass es geeignete Massnahmen gegen den Brain-Drain und zur Förderung des Brain-Gains gibt. Es muss bei ihrer Entwicklung aber vordringlichstes Ziel sein, die Massnahmen und Instrumente gemeinsam mit den Betroffenen zu entwickeln und umzusetzen. Dies hat zwei Vorteile: Erstens werden die Massnahmen in diesen Fällen den Problemen besser gerecht. Zweitens steigt die Chance, dass die Massnahmen nachhaltig wirken und über die Entwicklungs- und Testphase hinaus weitergeführt werden.

## Literatur

- Beckmann, G. (1997). Partizipation in der Entwicklungszusammenarbeit. Hamburg.
- Brugger, E. A., Flückiger, H. & Müller, K. (1982). Wirtschaftlicher Strukturwandel aus regionalpolitischer Sicht. Diessenhofen: Rüeegger.
- Bühler-C. E. (1984). Bildung und regionale Entwicklung. Europäische Hochschulschriften, Reihe IV, Band 6. Bern/Frankfurt/New York.
- Departement für Volkswirtschaft, Institutionen und Sicherheit Kanton Wallis; Departement für Erziehung, Sport und Kultur Kanton Wallis (2004). Wegziehen – Bleiben – Zurückkehren. Eine wissenschaftliche Studie der Arbeitsmarktbeobachtung Wallis zur Abwanderung von Kompetenzen von Walliserinnen und Wallisern. In Zusammenarbeit mit der Walliser Industrie- und Handelskammer. Sitten.
- Egger, Th., Stalder, U. & Wenger, A. (2003). Brain Drain in der Schweiz. Die Berggebiete verlieren ihre hochqualifizierte Bevölkerung. In: Schweizerische Arbeitsgemeinschaft für die Berggebiete SAB. Heft Nr. 176. Bern.
- Ekamper, P. & van Huis, M. (2002). De relatie tussen verhuizingen en veranderingen van de huishoudenssamenstelling in Nederland: een verkennend onderzoek. Den Haag/Voorburg. In: Fikkers, D. J. (2004). Interregional Brain Drain – a theoretic exploration. Projektdokument Interreg IIIb ‚Human capital in European peripheral regions: Brain Drain and Brain Gain‘. University of Twente, Enschede, 3.
- Fikkers, D. J. (2004). Interregional Brain Drain – a theoretic exploration. Projektdokument Interreg IIIb ‚Human capital in European peripheral regions: Brain Drain and Brain Gain‘. University of Twente, Enschede.
- Herger, Ph. (2004). Demografische Entwicklung des Kantons Uri. Interpretation der Ergebnisse der Volkszählung 2000. Séminaire d’analyse économique de la régionalisation et de la globalisation (CRESUF) de l’université de Fribourg. Fribourg.
- Holzner, C.; Munz, S., Übelmesser, S. (2009). Fiskalische Wirkungen der Auswanderung ausgewählter Berufsgruppen. In: ifo Schnelldienst 17/2009 – 62. Jahrgang.
- Hornung, D. & Röthlisberger, Th. (2005). Die Bergregionen in der Schweiz. Eidgenössische Volkszählung 2000. Bundesamt für Statistik. Neuchâtel.

- Galinski, D. (1986). Brain Drain aus Entwicklungsländern. Theoretische Grundlagen und entwicklungspolitische Konsequenzen. Frankfurt a. M.
- Glaser, W. (1978). The Brain Drain Emigration & Return. In: UNITAR Research Report No. 22. Oxford.
- Graef, P.A.M. de (1999). Daarom Twente, onderzoek naar verhuismotieven. In: I&O Research. Enschede.
- Müller, K. (1982). Regionale Folgen des wirtschaftlichen Strukturwandels und ihre politischen Konsequenzen. In: E.A. Brugger, H. Flückiger, K. Müller (1982). Wirtschaftlicher Strukturwandel aus regionalpolitischer Sicht. Diessenhofen: Rüegger. S. 15–67.
- Rossi, A. (1995). Der wirtschaftliche Strukturwandel und die Regionen. In: ORL Bericht 93/1995, Zürich.
- Straubhaar, T. & Wolburg, M. R. (1999). Brain Drain oder Brain Gain in Europa, an Evaluation of the East-European Migration to Germany. In: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik. Vol. 218/5+6. Stuttgart. S. 574-604.
- Weisbord, M. R. & Janoff, S. (2001). Future Search – die Zukunftskonferenz: wie Organisationen zu Zielsetzungen und gemeinsamem Handeln finden. Stuttgart: Klett-Cotta.
- White, S. A. et al. (1994). Participatory Communication: Working for Change and Development. New Delhi, India: Sage Publications.