



## DER AUTOR



### Prof. Dr. Thomas Straubhaar

Direktor des HWWI

Prof. Dr. Thomas Straubhaar ist Universitätsprofessor für Volkswirtschaftslehre, insbesondere Wirtschaftspolitik, an der Universität Hamburg. 1998 wurde er Direktor des Instituts für Integrationsforschung des Europa-Kolleg Hamburg. Seit 2005 ist er Direktor des Hamburgischen WeltWirtschaftsinstituts (HWWI).

Seine Forschungsschwerpunkte sind: Internationale Wirtschaftsbeziehungen, Ordnungspolitik, Bildungs- und Bevölkerungsökonomie.

## ANDERE MIGRATION

### Nicht mehr, sondern andere Migration!

Die Globalisierung der Arbeitsmärkte gehört zu den markantesten Veränderungen der letzten Dekaden. Technologische Basisinnovationen haben die Kosten der Raumüberwindung gewaltig verringert. Politische Prozesse haben nationale Grenzen niedergerissen. In Europa ist ein gemeinsamer Arbeitsmarkt entstanden. Das Internet sorgt dafür, dass „gewichtlose“ Dienstleistungen mit geringen Transaktions- und Transportkosten räumlich und personell ungebunden über sehr weite Distanzen verschoben werden können. Selbst schwierigste chirurgische Eingriffe lassen sich per Tele-Medizin durchführen, ohne dass sich Patient und Arzt während der Operation räumlich nahe wären. Aber auch der Bildungsbereich liefert mit virtuellen Universitäten, elektronischen Lehrmitteln und Fernunterricht einschlägige Beispiele für die „Enträumlichung“ der Wertschöpfung.

Die Globalisierung der Arbeitsmärkte verändert das relative Knappheitsverhältnis von qualifizierten und unqualifizierten Arbeitskräften fundamental. Die weltweite Verfügbarkeit über weniger qualifizierte, billige Arbeitskräfte vergrößert sich dramatisch. Entweder direkt durch die Wanderung der Arbeitskräfte oder indirekt durch die Wanderung der Arbeitsplätze stehen einfache Tätigkeiten weltweit zur Disposition. Wer wenig spezifische, standardisierte Aufgaben erledigt, ist nahezu beliebig austauschbar, sei es durch andere Menschen, oder sei es durch Maschinen, Automaten, Roboter oder virtuelle Konkurrenten.

Die Globalisierung der Arbeitsmärkte wird nicht notwendigerweise zu mehr, aber sicher zu einer anderen Migration führen. Dank der gesunkenen Kosten der Raumüberwindung rechnet es sich betriebswirtschaftlich eher, auch über große Distanzen Arbeitskräfte zu rekrutieren oder Mitarbeiter(innen) zu entsenden. Beispiele hierfür sind die innerbetriebliche Mobilität von Führungskräften in multinationalen Unternehmungen oder die räumliche Marktausweitung von Dienstleistungsanbietern.

Andererseits wird im Gegenzug dazu auch die traditionelle Arbeitsmigration sowohl für niedriger als auch für höher qualifizierte Arbeitskräfte künftig teilweise überflüssig. Der Transport von Rohstoffen und die Übertragung von Vorleistungen ist so billig geworden, dass es für standardisierte und unqualifizierte Tätigkeiten in der Regel weitaus billiger ist, die Arbeit zu den Menschen zu bringen, als die Menschen zur Arbeit! Die Möglichkeit der Verlagerung der Wertschöpfung gilt in ganz besonders ausgeprägter Weise für einfache, standardisierbare und „virtuell“ übertragbare Dienstleistungen.

Moderne Verkehrsmittel, leistungsfähige Telekommunikationsnetze, Satellitentechnologie, Internet und Cyberspace erlauben eine immer stärkere räumliche Entflechtung der Wertschöpfung vom Wertschöpfer. Es kommt zu einer Internationalisierung ohne Handel, Migration oder Direktinvestitionen. Eine funktionale Mobilität der Arbeitsleistung bei einer räum-

lichen Immobilität des Arbeitsleistenden kann für immer mehr Dienstleistungen in immer weiteren Teilen zu einem makroökonomischen Ersatz für die internationale Migration der Arbeitskräfte werden.

**Die Entkoppelung der Arbeitsleistungen vom Arbeitsplatz hat fundamentale raumwirtschaftliche Rückwirkungen. Virtuelle Räume haben nichts mehr mit den endlichen Dimensionen der Territorialität oder gar mit der Enge nationaler Volkswirtschaften zu tun.** Vielmehr umhüllen sie territorial ungebunden die Erde. Die Einkommensentstehung geschieht irgendwo im Orbit. Es kommt zu einer Wertschöpfung ohne Territorialität. Arbeit verliert ihre Bodenhaftung. Menschen können ihre Arbeitsleistung örtlich vollständig losgelöst weltweit anbieten und verkaufen.

Als Anbieter von Dienstleistungen können Menschen überall zu Hause sein. Arbeitsbezogene Gesichtspunkte spielen bei der Wahl des Wohnsitzes, der zugleich funktional ein weltweiter Arbeitsort sein kann, eine vergleichsweise geringere Rolle. Entscheidender wird die Lebensqualität, die sich aus der Einkommensverwendung erreichen lässt. Damit werden sehr grundsätzliche Aspekte wichtig, die vor allem auch auf der politischen, gesellschaftlichen und kulturellen Ebene liegen. Dazu gehören beispielsweise Freiheit, Rechtsstaatlichkeit, Umweltqualität, Steuerbelastung, Kriminalität und Qualität öffentlicher Dienstleistungen.

**Wenn die Wertschöpfung territorial immer ungebundener und damit räumlich weltweit immer mobiler wird, können sich jene Personen, die Werte schaffen, immer einfacher den „Luxus“ der ortsgebundenen Sesshaftigkeit leisten!** Sie können irgendwo – mehr oder weniger von zu Hause aus – ihre Leistungen anbieten. Wo genau dieses Zuhause liegt, ist für die Arbeitskraft, die Werte schafft, letztlich in hohem Masse unerheblich, da sie ihren Beitrag per-

sonenungebunden an den Ort der Nutzung oder des Konsums transferiert. Ebenso können die komplementären Glieder der Wertschöpfungskette anderswo sein. **Ein *Team work in Net works* wird möglich, das räumliche und betriebliche Grenzen zunehmend verschwimmen lässt. Firmen werden kurzfristig, projektbezogen und international nach Arbeitsleistungen suchen. Fallweise finden kleine Teams in örtlich ungebundenen Netzwerken zusammen.**

Zwar wird von Fach- und Führungskräften eine weiter steigende – nahezu grenzenlose – Mobilität erwartet. Wer Weltläufigkeit mitbringt, mehrere Sprachen spricht, sich in anderen Kulturen zurechtfindet und im Idealfall überall auf der Erde die Konzerninteressen vertreten kann, kommt dem höchst bezahlten Idealbild des *Global Citizens* nahe. Diese hochqualifizierten *Business Migrants* werden jedoch in aller Regel nicht mit Sack und Pack umziehen. Vielmehr werden sie projektbezogen für eng begrenzte Perioden von zu Hause über den Hauptsitz in die Niederlassung pendeln, um rasch wieder andernorts einsetzbar zu sein. Die funktionale Mobilität ersetzt die räumliche Migration. Der Einsatzort wechselt. Der Wohnsitz bleibt.

So wird die funktionale Mobilität viele Formen der Migration gar nicht erst entstehen lassen und andere grenzüberschreitende Wanderungsbewegungen überflüssig machen. Höher Qualifizierte werden immer mehr von zu Hause aus ihre (Dienst-)Leistungen anbieten oder von ihren Unternehmen im Rahmen von spezifischen Projekten kurzfristig und fallweise vom Stammsitz zu Tochterfirmen oder Kunden entsandt, ohne deswegen umzuziehen. Für weniger qualifizierte Tätigkeiten erlaubt die funktionale Mobilität, die Arbeit zu den billigeren Arbeitskräften anderswo zu verlagern.

Diesen fundamentalen Strukturveränderungen tragen heutzutage die wenigsten

Migrationspolitiken Rechnung. Noch sind die Zuwanderungsgesetze vor allem darauf ausgerichtet, den Zustrom unqualifizierter Arbeitskräfte abzuwehren und zu begrenzen. Vernachlässigt bleibt daneben die – letztlich für das dynamische Weiterkommen einer Volkswirtschaft langfristig weit entscheidendere – Ausrichtung der Zuwanderungsgesetze auf die Werte schaffenden *High Potentials*. So paradox es mit Blick auf die Vergangenheit wirken mag: In Zukunft muss eine Migrationspolitik nicht (nur) abschrecken, sondern – ganz im Gegenteil – muss sie ein Klima der Offenheit ausstrahlen!

**Um im weltweiten Wettbewerb um qualifizierte Spezialisten, Fach- und Führungskräfte erfolgreich mithalten zu können, sollten von einer zukunftsorientierten Migrationspolitik Anziehungssignale und nicht Abschreckungsbotschaften ausgesendet werden. Sesshafte Menschen, die entweder nicht mobil sein wollen oder nicht mobil sein können, sollten die Schlüsselfrage stellen: „Was können wir tun?“, um mobile wertschöpfungsstarke Menschen anzuziehen und sie zu halten?**

Für höher qualifizierte Menschen stellt sich die Schlüsselfrage anders. Für sie hat die funktionale Mobilität ohne personelle Migration die verfügbaren Möglichkeiten gewaltig ausgeweitet. *High Potentials* kreisen im Orbit um die Erde. Sie fragen „Wohin wollen wir gehen?“. Sie lassen sich dort nieder und geben dadurch einen Teil ihrer Mobilität auf, wo die standortgebundenen Voraussetzungen ihren Wünschen und Lebensplänen am besten entsprechen. Wenn Zeit wichtiger wird als Raum, können Hochqualifizierte überall zu Hause sein.

**Im Zeitalter globalisierter Arbeitsmärkte sollte sich eine kluge Zuwanderungspolitik von der Erkenntnis leiten lassen, dass nicht zu viel Migration, sondern zu wenig Mobilität ökonomische Probleme verursacht.**