

# Glossar

**Brain drain:** Unter dem sog. „brain drain“ (wörtlich aus dem Englischen „Gehirn“ und „Abfluss“, im übertragenen Sinne also der Verlust von Intelligenz, Intellekt, Verstand) versteht man die Talentabwanderung (auch als Talentflucht/schwund bezeichnet), von hochqualifizierten Arbeitskräften ins Ausland, wodurch dem Abwanderungsland wichtige Arbeitskräfte verloren gehen, während das Aufnahmeland Talentzuwanderung erfährt und vom sog. *brain gain* (wörtlich: „Gewinn von Gehirnen“, im übertragenen Sinne also Zufluss von Intelligenz) wirtschaftlich profitiert. (Eine zweite Variante des Talentverlustes ist der sog. brain waste, eine Talentvergeudung hauptsächlich ausgelöst durch mangelnde Anerkennung ausländischer Qualifikationen im Zielland). Zu den Gründen der Talentabwanderung zählen neben arbeitsmarktspezifischen Faktoren im Heimatland vor allem höhere Selbstverwirklichungsaussichten in Berufs- und Privatleben im Ausland, darunter bessere Arbeitsbedingungen oder Karrierechancen sowie ein höherer Lebensstandard etwa durch eine ausgewogenere Work-Life-Balance. Durch die starke Abwanderung von Fach- und Führungskräften kann die Wirtschaft eines Landes in seiner internationalen Wettbewerbsfähigkeit geschwächt werden.

**Company assigned expatriates (CAEs):** Angestellte international operierender Unternehmen, die i.d.R. vorübergehend (durchschnittlich für die Dauer von 1-5 Jahren) an eine Zweigstelle desselben im Ausland entsandt werden. CAEs reisen überwiegend auf Basis eines bereits bestehenden Arbeitsvertrages ins Gastland ein und kommen in Gegensatz zu sog. *self-*

*initiated expatriates* (siehe unten) neben ihrem regulären Gehalt in den Genuss einer Reihe von nicht arbeitsbezogenen Zusatzleistungen. So sorgen die Unternehmen i.d.R. dafür, den Lebensstandard des Herkunftslandes der entsandten Mitarbeiter zu gewährleisten, damit diese Aufträge in geografisch und kulturell weit entfernten Gastländern annehmen. Zusätzliche Prämien können als Motivationshilfen in Aussicht gestellt werden. Des Weiteren profitieren sie i.d.R. von sog. „Kompensationspaketen“, die in Form von verschiedenen Zulagen, Prämien und Versicherungen, Miet- und Pensionszuschlägen, Bildungsleistungen für Kinder, Aufwandsentschädigung für den Auslandseinsatz angeboten werden. Zusätzlich nehmen CAEs im Vorfeld auch an speziellen Schulungen teil (Kultur- und Sprachtraining) teil, die ihnen die Anpassung im Gastland erleichtern sollen. Obwohl für die Unternehmen durch die Auslandsentsendung von CAEs hohe Kosten entstehen, bleiben Auslandsentsendungen weiter Tendenz steigend.

**Fachkräftemangel:** Zu einem sog. „Fachkräftemangel“ kommt es, wenn die Arbeitsnachfrage der Arbeitgeber über einen längeren Zeitraum oder dauerhaft nicht mehr ausreichend vom Arbeitsangebot der Arbeitnehmer gedeckt werden kann. Indikator dafür ist die sog. „Vakanzeit“, also die Dauer bis eine Stelle neu besetzt wird. Im Gegensatz zum allgemeinen Arbeitskräftemangel, bei dem die Zahl der zu besetzenden Stellen dauerhaft über der Zahl der Arbeitslosen liegt, entstehen die Stellenbesetzungsprobleme beim Fachkräftemangel durch ein gefordertes Qualifikationsniveau, das mit dem der Arbeitslosen

nicht übereinstimmt. Insofern schließt ein hohes Verhältnis von offenen Stellen und Arbeitslosen einen Fachkräftemangel nicht aus. Ein Fachkräftemangel tritt in i.d.R. nicht flächendeckend, sondern regional und nur vorübergehend und in bestimmten Berufssparten auf, da er durch die Funktionsweise des Arbeitsmarktes reguliert wird, deshalb häufig auch von einem „Fachkräfteengpass“ oder einer „Fachkräftelücke“ gesprochen wird. An Indikatoren wie dem demografischen Wandel (etwa durch Zuwanderung), zukünftigem Bildungs- und Erwerbsverhalten, Anzahl der Übergänge ins Rentenalter usw. lassen sich voraussichtliche Prognosen über mögliche Engpässe erstellen.

**Inpatriates:** Während der Begriff *expatriate* den Transfer von Fach- und Führungskräften vom Hauptsitz eines multinationalen Unternehmens (MNC= multinational corporation) an eines seiner ausländischen Tochterunternehmen bezeichnet, versteht man unter dem Begriff *inpatriate* solche, die von ausländischen Tochtergesellschaften eines multinationalen Unternehmens in dessen Hauptsitz berufen bzw. entsandt werden. Zu diesen temporären Neuzuweisungen kommt es insbesondere dann, wenn das Mutterunternehmen Expansionsabsichten im Herkunftsland der *inpatriates* hegt und den dortigen Markt zu erschließen versucht. Durch die Gleichsetzung der Begriffe *inpatriates* und sog. *host country nationals* (HCNs) kommt es häufig zu begrifflichen Unklarheiten, da HCNs erst dann zu *inpatriates* werden, wenn sie als *expatriates* in die MNC-Mutterlandsbetriebe überführt werden. Eine dritte Kategorie, nämlich die der *transpatriates* bezeichnet

Fachkräfte, die von einer ausländischen Tochtergesellschaft in eine andere ausländische Tochtergesellschaft versetzt werden.

**Self-initiated expatriates (SIEs):** Gegenteil von *company assigned expatriates* (CAEs). Bei sog. „selbstinitiierten Expats“ geht der berufliche Auslandsaufenthalt auf Eigeninitiative zurück und nicht auf die vom Unternehmen, in dem sie beschäftigt sind. SIEs reisen nicht zwangsläufig auf Basis eines bestehenden Arbeitsvertrages ins Ausland, sondern geben vor Abreise entweder ihren Job im Heimatland auf oder legen eine Karrierepause ein, um selbstständig und proaktiv bessere Karriereaussichten auszuloten und auf dem Arbeitsmarkt der Gastländer mit den HCNs (host country nationals) um Arbeitsplätze zu konkurrieren.

Im Gegensatz zu CAEs, die hauptsächlich aus finanziellen Gründen oder aus Gründen der Karriereförderung eine Versetzung ins Ausland annehmen, zielen SIEs bei der Auslandserfahrung eher auf persönliche Entwicklung und das Sammeln von kultureller Erfahrung ab.

In der Fachliteratur wird die Bezeichnung SIEs als Sammelbegriff für unterschiedliche Formen von nicht-organisierter Expatriierung z.T. unsystematisch verwendet und umfasst nicht nur Positionen auf Führungsebene, sondern eine Bandbreite an zunehmend international ausgerichteten Berufssparten wie die der Akademiker, Forscher, Wissenschaftler, aber auch hochqualifizierter Fachkräfte (z.B. Ingenieure usw.), die aus Arbeitsplatzknappheit oder mangelnden Karriereaussichten in ihren

Heimatländern das Ausland aufsuchen. Gelegentlich werden unter der Bezeichnung aber auch Reisende, die Auslandserfahrung sammeln wollen (z.B. im Rahmen von work&travel) bis hin zu Saison- und Leiharbeitern aus den umliegenden Nachbarländern miteinbegriffen.

**Talentwanderung:** Die sog. „Talentwanderung“ innerhalb der Europäischen Union ist ein Merkmal freier Arbeitsmärkte und wurde durch die Schaffung des EHEA (engl. *European higher education area*) und ERA (engl. *European research area*) im Zuge des Bologna-Prozesses begünstigt. Im globalen Wettbewerb um Talente bemühen sich Länder nicht nur darum, ausländische Fachkräfte anzuwerben, sondern die eigenen Studierenden und Forschenden nach deren Ausbildung bzw. Beendigung von Projekten wieder ins Heimatland zurückzuholen.

**Trailing spouses:** (wörtlich: „hinterhergehende Ehepartner“, auch „Nachzügler\*innen genannt) Menschen, in der Vergangenheit überwiegend Frauen, die ihrem Ehepartner aus beruflichen Gründen in eine andere Stadt oder ein anderes Land folgen und eigene, oft erfolgreiche Karrieren im Heimatland zugunsten der Familienzusammenführung aufgeben. Während der Partner auf Grundlage eines bestehenden Arbeitsvertrages in ein anderes Land einreist, müssen sich „Nachzügler\*innen“ selbständig um passende Arbeitsplätze bemühen. Vor allem Drittstaatenangehörige werden insofern benachteiligt, als sie keine Arbeitserlaubnis besitzen. Berufliche und private Unzufriedenheit der nachziehenden Ehepartner

sowie Integrationsschwierigkeiten sind einer der Hauptgründe für die Rückkehr von Expat-Paaren in ihre Heimatländer.

**Work-life-Balance:** Bezieht sich auf die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und das Bestreben diese als voneinander getrennt verstandenen Lebensbereiche in ein möglichst ausgewogenes Verhältnis zueinander zu bringen. Wie dieses Gleichgewicht idealerweise aussieht, hängt von individuellen Einstellungen und Zielsetzungen ab und kann je nach Alter und aktueller Lebenssituation variieren. Insofern bestehen keine einheitlichen Methoden, den Zufriedenheitsgrad der Arbeitnehmer zu bemessen, da es sich dabei i.d.R. um einen Wert ganz nach subjektivem Empfinden handelt. Flexible Arbeitsmodelle durch individuelles Zeitmanagement, Telearbeit, familienfreundliche Arbeitsorganisation oder die Möglichkeit zu abwechselnden Phasen von Berufstätigkeit und beruflicher Auszeit (etwa zur Familiengründung, Kindererziehung, Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger) oder sog. „Sabbaticals“ ohne dabei Karrierenachteile befürchten zu müssen, kann erhebliche Vorteile im globalen Wettbewerb um Fachkräfte sichern. Dieser Wandel in der Unternehmenskultur ist allerdings nicht nur der zunehmenden Unwilligkeit der Arbeitnehmer geschuldet, das Privatleben den Gegebenheiten des Berufs unterzuordnen, sondern der Einsicht auf Unternehmerseite, dass durch hohe Arbeitsbelastung oder Überforderung ausgelöste Arbeits- und Dienstunfähigkeit sowie verminderte Erwerbsfähigkeit der Arbeitnehmer für die Arbeitgeber weitaus höhere Kosten verursachen.