

„Integrationsprozesse internationaler Hochqualifizierter in nordrhein-westfälischen Städten“

Von der Fakultät für Georessourcen und Materialtechnik
der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule Aachen

zur Erlangung des akademischen Grades eines

Doktors der Naturwissenschaften

genehmigte Dissertation
vorgelegt von **Magistra Artium**

Daniela Imani

aus Bonn

Berichter: Univ.-Prof. Dr. phil. Carmella Pfaffenbach
Prof. Dr. Claus-C. Wiegandt

Tag der mündlichen Prüfung: 10. Dezember 2019

Diese Dissertation ist auf den Internetseiten der Universitätsbibliothek online verfügbar

Danksagung

Diese Dissertation basiert auf zwei von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) finanzierten Forschungsprojekten, die in Kooperation der Geographischen Institute Aachen, Bonn und Köln durchgeführt wurden. Mein großer Dank gilt meiner Betreuerin Frau Prof. Dr. Carmella Pfaffenbach und meinem zweiten Bericht Herr Prof. Dr. Claus-C. Wiegandt für ihre Anregungen und ihre Diskussionsbereitschaft, ihre Motivation und vielfältige Unterstützung.

Ein großes Dankeschön gilt meinen anderen an den beiden Projekten beteiligten Kollegen Herrn Prof. (em.) Josef Nipper, Herrn Dr. Marius Otto und Herrn Dr. Günther Weiss für die gute Zusammenarbeit und den stets anregenden Austausch.

Im Februar 2014 starb zu meinem großen Bedauern unser Projektpartner Herr Prof. (em.) Günter Thieme. Aus unserer Zusammenarbeit und unseren Gesprächen habe ich viel gelernt und neue Erkenntnisse und Blickwinkel gewonnen. Durch seine offene und freundliche Art waren unsere Zusammentreffen stets eine Freude.

Mein ganz besonderer Dank gilt meiner Kollegin Dr. Stefanie Föbker, mit der ich im Verlaufe der beiden Projekte so viele Herausforderungen angenommen, bearbeitet und gemeistert habe und die auch während der Dissertation stets Zeit für motivierende Gespräche und wiederholtes Gegenlesen der Arbeit hatte. Danke!

Des Weiteren bedanke ich mich ganz herzlich bei allen internationalen Hochqualifizierten, ihren begleitenden Partnerinnen sowie den lokalen Experten. Ihre Bereitschaft und Offenheit, an den empirischen Untersuchungen teilzunehmen, haben diese Dissertation erst ermöglicht.

Ganz herzlich möchte ich mich bei meinem Ehemann Nima Imani, Miriam Gruber, Marianne Koch, Michael Steier und Stefanie Theile für ihre hilfreichen Anmerkungen und konstruktiven Gespräche zu meiner Arbeit bedanken.

Ein großer Dank gilt schließlich meinem Mann und meiner Familie, die mich in guten und in schwierigen Phasen motiviert und unterstützt haben. Meiner Tochter Nora und meinem Sohn Eliah danke ich von ganzem Herzen für ihre Geduld und ihre Erdung.

Bonn, September 2019

Daniela Imani

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung	1
2 Konzeptioneller Rahmen und Forschungsstand	4
2.1 Konzepte zur Erklärung der internationalen Migration Hochqualifizierter	4
2.1.1 Makrotheoretische Ansätze	4
2.1.2 Mesotheoretische Ansätze	5
2.1.3 Mikrotheoretische Ansätze	6
2.2 Liberalisierung der Zuwanderungsmöglichkeiten für internationale Hochqualifizierte in Deutschland.....	10
2.3 Konzepte zur Integration von Zuwanderern – Entwicklung und kritische Diskussion	15
2.3.1 Klassische sequentielle und zyklische Konzepte: Integration als Assimilation	16
2.3.2 Transnationalismus, Translokalität und Integration	22
2.4 Empirischer Forschungsstand zur Integration von Hochqualifizierten	23
2.4.1 Kulturation – die Bedeutung von Sprachkenntnissen.....	24
2.4.2 Platzierung – der Zugang zum Arbeitsmarkt und Wohnsituation.....	26
2.4.3 Interaktion – Aufbau und Aufrechterhaltung sozialer Beziehungen	29
2.4.4 Identifikation und lokale Ortsbindung internationaler Hochqualifizierter	31
2.5 Kommunen als Gestalter von Migrations- und Integrationsprozessen	32
2.6 Zwischenfazit.....	33
3 Untersuchungsräume und Untersuchungsmethoden	35
3.1 Die erste Studie: Ausländische Wissenschaftler in Aachen, Bonn und Köln	35
3.1.1 Die Untersuchungsräume	36
3.1.1.1 <i>Aachen: Internationalisierung der Stadt und der Universität</i>	36
3.1.1.2 <i>Bonn: Internationalisierung der Stadt und der Universität</i>	40
3.1.1.3 <i>Köln: Internationalisierung der Stadt und der Universität</i>	41
3.1.2 Methoden und Datengrundlage der Studie zu ausländischen Universitätsmitarbeitern..	42
3.1.2.1 <i>Experteninterviews mit Mitarbeitern der Universitäts- und Stadtverwaltungen</i>	42
3.1.2.2 <i>Schriftliche Befragung ausländischer Universitätsmitarbeiter</i>	44
3.1.2.3 <i>Qualitative Interviews mit ausländischen Universitätsmitarbeitern</i>	45
3.2 Die zweite Studie: Ausländische Manager und Kulturschaffende sowie begleitende Partner in Bonn, Düsseldorf, Essen und Köln.....	48
3.2.1 Beschreibung der Untersuchungsräume	49
3.2.1.1 <i>Die Stadt Bonn: Kunst und Kultur</i>	49
3.2.1.2 <i>Die Stadt Köln: Kunst und Kultur</i>	50
3.2.1.3 <i>Die Stadt Düsseldorf: Internationalität der Stadt, Kunst und Kultur</i>	50

3.2.1.4 Die Stadt Essen: Internationalität der Stadt, Kunst und Kultur	51
3.2.2 Methoden und Datengrundlage der Studie zu ausländischen Managern und Kulturschaffenden sowie begleitenden Partnern.....	52
3.2.2.1 Monitoring der kommunalen Integrationspolitik.....	52
3.2.2.2 Qualitative Interviews mit ausländischen Managern, Kulturschaffenden und begleitenden Partnern	53
3.2.2.3 Experteninterviews in den Stadtverwaltungen, Industrie- und Handelskammern und internationalen Schulen.....	56
4 Publikationen	57
4.1 Otto, Marius; Temme, Daniela (2012): Deutsche Universitäten als Karrieresprungbrett? Zur Arbeits- und Lebenssituation ausländischer Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Aachen, Bonn und Köln. In: Deutsche Gesellschaft für Demographie e.V. (Hg.): Schrumpfend, alternd, bunter? Antworten auf den demographischen Wandel. DGD-Online- Publikation 01/2012. Bonn, S. 84-93. ..	62
4.2 Imani, Daniela; Nipper, Josef; Thieme, Günter (2014): Linguistic and Neighbourhood Integration among Highly-skilled Migrants – A Quantitative Analysis Using the Example of Foreign University Staff Members in Aachen, Bonn and Cologne. In: Comparative Population Studies 39(4), S. 727-766.....	77
4.3 Föbker, Stefanie; Imani, Daniela (2017): The role of language in the settling-in process - experiences of highly-skilled migrants' accompanying partners in Germany and the UK. In: Journal of ethnic and migration studies 43 (16), S.2720-2737.	107
4.4 Föbker, Stefanie; Imani, Daniela; Nipper, Josef; Otto, Marius; Pfaffenbach, Carmella (2016): Trans-local Life and Integration of Highly-skilled Migrants in Germany. In: Erdkunde 70 (2), S. 109-124. ..	121
4.5 Föbker, Stefanie; Imani, Daniela; Wiegandt, Claus-C. (2014): A warm welcome to highly-skilled migrants: How can municipal administrations play their part? In: Tijdschrift voor economische en sociale geografie 106 (2), S. 542-557.	137
4.6 Weiss, Günther; Otto, Marius; Imani, Daniela (2014): Die Bedeutung internationaler Schulen für Mobilitätsstrategien von Hochqualifizierten. In: Journal of International Mobility 2(2), S. 165-183.	151
5 Zusammenfassung und Diskussion	161
5.1 Wie erfolgen das erste Ankommen und Integrationsprozesse bei internationalen Hochqualifizierten?	161
5.1.1 Kulturation: Sprachkenntnisse – Selbsteinschätzung und Spracherwerb	161
5.1.2 Platzierung: Berufliche Situation und Zugang zum Arbeitsmarkt.....	163
5.1.3 Interaktion: Die Pflege bestehender und der Aufbau neuer sozialer Kontakte	164
5.2 Wie werden die Migration und das Einleben internationaler Hochqualifizierter in unterschiedlichen Kontexten seitens lokaler Akteure bewertet und unterstützt?	168
5.3 Inwiefern unterscheiden sich die Ergebnisse zur Eingliederung hochqualifizierter ausländischer Migranten zwischen verschiedenen Berufsgruppen und verschiedenen Städten?.....	170
5.4 Resümee	172
Literaturverzeichnis.....	173
Anhang	196

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Zentrale Veränderungen der rechtlichen Grundlagen zur Zuwanderung Hochqualifizierter aus Drittstaaten.....	12
Tabelle 2: Erteilung von Aufenthaltstiteln für Hochqualifizierte und hochrangig Beschäftigte* 2006-2015.....	14
Tabelle 3: Zusammenfassung zentraler Charakteristika der Untersuchungsstädte in der ersten Studie zu ausländischen Universitätsmitarbeitern (blau) und in der zweiten Studie zu ausländischen Managern, Kulturschaffenden und begleitenden Partnern (grün)	38
Tabelle 4: Merkmale der Stichprobe	67
Tabelle 5: Einschätzung der Aufenthaltsdauer in Abhängigkeit von Vertragssituation und familiärem Hintergrund	75
Tabelle 6: Sample variables	86
Tabelle 7: Parameters of the four linguistic aspects	89
Tabelle 8: Percentage frequencies of the four linguistic aspects.....	89
Tabelle 9: Statistical coefficients for the five linguistic clusters (L cluster 1 to L cluster 5)	90
Tabelle 10: Linguistic clusters - frequencies.....	91
Tabelle 11: Parameters for the seven neighbourhood aspects	92
Tabelle 12: Percentage frequencies for the seven neighbourhood aspects.....	93
Tabelle 13: Statistical coefficients for the six neighbourhood clusters (N cluster 1 to N cluster 6)	94
Tabelle 14: Neighbourhood clusters – frequencies	96
Tabelle 15: The correlation between linguistic clusters and neighbourhood clusters	96
Tabelle 16: Significant correlations (coefficients of contingency) between selected variables and linguistic and neighbourhood clusters	100
Tabelle 17: Correlations between selected variables and the dimensions language and neighbourhood.....	101
Tabelle 18: Structure of the correlation: neighbourhood and family/household structure.....	102
Tabelle 19: Structure of the correlation: language and origin	103
Tabelle 20: Structure of the correlation: language and discipline	103
Tabelle 21: Structure of the correlation: Language and city.....	104
Tabelle 22: Characteristics of the sample	111
Tabelle 23: Guideline-based interviews with highly-skilled migrants; sample structure.....	128
Tabelle 24: Foreign Population and Foreign Academic Staff in Aachen, Bonn and Cologne	143
Tabelle 25: Mitgliedsschulen des European Council of International Schools (ECIS)	152

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Verlauf der Sozialintegration und zentrale Einflussfaktoren	18
Abbildung 2: Typen der (Sozial-)Integration von Migranten.....	20
Abbildung 3: Forschungsdesign der beiden Studien zu ausländischen Hochqualifizierten	35
Abbildung 4: Beispiele egozentrierter Netzwerkkarten	47
Abbildung 5: Deutschlandkarte als Erzählimpuls zur Verortung sozialer Kontakte	55
Abbildung 6: Weltkarte als Erzählimpuls zur Verortung sozialer Kontakte	56
Abbildung 7: Übersicht der eingereichten Beiträge und Verknüpfung zum konzeptionellen Rahmen	57
Abbildung 8: Migrationsmotive differenziert nach Herkunftsland (Mehrfachnennungen möglich; Angaben in % der Fälle).....	68
Abbildung 9: Schema der Netzwerkentwicklung	71
Abbildung 10: Structural web of the linguistic clusters (based on mean values)	91
Abbildung 11: Structural web of neighbourhood clusters (based on mean values).....	95
Abbildung 12: AachenEmotion Website	144
Abbildung 13: Welcome signs in the international quarter in Bonn.....	146
Abbildung 14: Elements of a welcoming culture.....	149

Anhangsverzeichnis

Anhang 1: Übersicht der interviewten Experten im ersten Projekt.....	196
Anhang 2: Leitfaden für Gespräche mit den Universitätsverwaltungen im ersten Projekt.....	197
Anhang 3: Leitfaden mit Mitarbeitern der Stadtverwaltungen im ersten Projekt.....	198
Anhang 4: Fragebogen zur Befragung ausländischer Universitätsmitarbeiter im ersten Projekt	199
Anhang 5: Übersicht über die interviewten ausländischen Universitätsmitarbeiter.....	205
Anhang 6: Leitfaden für die Interviews mit ausländischen Universitätsmitarbeitern im ersten Projekt	206
Anhang 7: Übersicht der interviewten ausländische Manager, Kulturschaffenden und begleitenden Partner im zweiten Projekt.....	208
Anhang 8: Leitfaden für die Interviews mit ausländischen Managern, Kulturschaffenden und begleitenden Partnern im zweiten Projekt	211
Anhang 9: Übersicht der interviewten Experten im zweiten Projekt	212
Anhang 10: Leitfaden Experteninterviews im zweiten Projekt	213
Anhang 11: Zusammenfassung	214

1 Einleitung

„Wir haben mühsam verstanden, dass und wie die Einwanderung unser Land verändert und wie sie unser Land auch noch weiter verändern wird. Dabei haben wir gelernt, dass unser Land sowohl ein Einwanderungsland als auch ein Integrationsland sein muss (...). Daran entscheidet sich wesentlich die wirtschaftliche und gesellschaftliche Zukunftsfähigkeit unseres Landes.“

(Bundeskanzlerin Angela Merkel in einer Rede zum Festakt der Deutschlandstiftung Integration zu 70 Jahren Grundgesetz am 14. Mai 2019 in Berlin)

Dieses Zitat der Bundeskanzlerin verweist auf den bemerkenswerten Richtungswechsel der deutschen Zuwanderungs- und Integrationspolitik, der sich vor dem Hintergrund eines zunehmenden globalen Wettbewerbs um hochqualifizierte Arbeitskräfte vollzogen hat. Im politischen Diskurs wird die Zuwanderung hochqualifizierter Arbeitskräfte¹ als ökonomische Notwendigkeit zur Minderung der negativen wirtschaftlichen Entwicklungen infolge des demographischen Wandels beschrieben (Bauder 2008a: 57; Hochrangige Konsensgruppe Fachkräftebedarf und Zuwanderung 2011: 9). Anfang der 2000er Jahre wurde in Deutschland auf verschiedenen politischen Ebenen und in den Medien intensiv darüber diskutiert, wie internationale Hochqualifizierte *angezogen* und möglichst *dauerhaft* an Deutschland gebunden werden können. In der Folge wurden die Zuwanderungsmöglichkeiten für Hochqualifizierte aus Drittstaaten schrittweise liberalisiert. Tatsächlich stiegen die Zuwanderungszahlen in den letzten Jahren an. Allerdings gelten diese Zahlen angesichts des von der Bundesagentur für Arbeit berechneten Ziels, bis 2025 bis zu 800.000 Fachkräfte aus dem Ausland anzuziehen, als zu gering um den Fachkräftebedarf zu decken (OECD 2013:47). Neben der Modifizierung rechtlicher Rahmenbedingungen der Zuwanderung gilt auch die Etablierung einer lokalen Willkommenskultur gegenüber (hochqualifizierten) Zuwanderern als wichtige Voraussetzung zur Anziehung dieser internationalen Arbeitskräfte. Kommunalen Ämtern wird in diesem Zusammenhang eine zentrale Rolle zugesprochen, da sie wesentliche Rahmenbedingungen des Ankommens und Einlebens strukturieren.

Wie dieses Einleben internationaler Hochqualifizierter tatsächlich verläuft, wurde in der deutschsprachigen Migrationsforschung lange Zeit kaum thematisiert. Vor diesem Hintergrund befasste sich die Verfasserin der Dissertation gemeinsam mit Kollegen² der Geographischen Institute der Universität Bonn, der Universität zu Köln und der RWTH Aachen in zwei DFG-Forschungsprojekten umfassend mit der Zuwanderung und Integration internationaler Hochqualifizierter in Deutschland. Als Hochqualifizierte wurden Personen definiert, die über tertiäre Bildungsabschlüsse (Fachhochschul- oder Hochschulabschluss, Promotion) verfügen (OECD 2008: 69)³.

¹ Auf eine ausdrückliche geschlechtsspezifische Differenzierung von Personenbezeichnungen wird zur Erreichung einer leichteren Lesbarkeit verzichtet. Die gewählte männliche Form gilt für beide Geschlechter.

² Die Autorin der Dissertation war als wissenschaftliche Mitarbeiterin in beiden Projekten beschäftigt. Sie arbeitete zusammen mit Dr. Stefanie Föbker und Prof. Dr. Claus-C. Wiegandt vom Geographischen Institut der Universität Bonn, Dr. Marius Otto und Prof. Dr. Carmella Pfaffenbach vom Lehr- und Forschungsbereich Kulturgeographie der RWTH Aachen, Prof. (i.R.) Josef Nipper vom Geographischen Institut der Universität zu Köln sowie PD Dr. Günther Weiss und Prof.(i. R.) Günter Thieme † vom Institut für Geographiedidaktik der Universität zu Köln.

³ Der Vorteil dieser Abgrenzung ist, dass es sich vergleichsweise leicht operationalisieren lässt. Die ausschließliche Orientierung auf tertiäre Abschlüsse geht jedoch auch mit Schwierigkeiten einher: Im Herkunftsland erworbene formale Bildungsabschlüsse werden im Zielkontext häufig nicht oder nicht vollständig anerkannt, so dass Migranten häufig dequalifiziert beschäftigt sind (Pethe 2006: 14); Spezialisten ohne einen akademischen Bildungsabschluss arbeiten aufgrund ihrer erworbenen Fähigkeiten in hochqualifizierten Beschäftigungen (Koser und Salt 1997: 287). Heß und Sauer (2007: 6) differenzieren daher zwischen highly skilled, welches sich auf eine hochrangige Beschäftigung bezieht und highly qualified,

Gegenstand der Untersuchung waren die Integrationsprozesse hochqualifizierter Migranten⁴ in verschiedenen räumlichen Kontexten in Nordrhein-Westfalen. Die erste Studie fokussierte auf die Integrationsprozesse internationaler Wissenschaftler in Aachen, Bonn und Köln. In der zweiten Studie standen die Integrationsprozesse von ausländischen Managern und Kulturschaffenden in Bonn, Düsseldorf, Essen und Köln im Vordergrund. Darüber hinaus wurden auch begleitende Partner internationaler Hochqualifizierter in die Untersuchung einbezogen, da ihre Situation einen wesentlichen Einfluss auf den Integrationsverlauf haben kann. Den Projekten lag die Annahme zugrunde, dass der Integrationsverlauf wesentlich durch die jeweiligen lokalen Rahmenbedingungen geprägt wird. Daher wurden Experteninterviews mit Akteuren geführt, die den jeweiligen lokalen Rahmen der Integration gestalten, wie beispielsweise Mitarbeitern der jeweiligen Kommunalverwaltungen.

Ziel dieser Arbeit ist es, folgende übergeordnete Forschungsfragen zu beantworten:

- Wie erfolgen das erste Ankommen und Integrationsprozesse bei internationalen Hochqualifizierten?
- Wie werden die Migration und das Einleben internationaler Hochqualifizierter in unterschiedlichen Kontexten seitens lokaler Akteure bewertet und unterstützt?
- Inwiefern unterscheiden sich die Ergebnisse zur Eingliederung hochqualifizierter ausländischer Migranten zwischen verschiedenen Berufsgruppen und verschiedenen Städten?

Die Resultate beider Forschungsprojekte wurden in mehreren Publikationen⁵ veröffentlicht (**Föbker und Imani 2017; Föbker et al. 2016; Föbker et al. 2011; Föbker et al. 2010; Föbker et al. 2012; Föbker et al. 2014a und 2014b; Imani et al. 2014; Imani et al. 2015; Imani und Pfaffenbach 2019; Otto et al. 2011; Otto und Temme 2012; Weiss et al. 2014**). Die Grundlage der Dissertation bilden sechs Beiträge (**fett hervorgehoben**). Hierbei handelt es sich um einen Konferenzbeitrag und um fünf Publikationen, die in peer-reviewten wissenschaftlichen Fachzeitschriften erschienen sind. Die Autorin der Dissertation hatte an der Konzeptionierung dieser Beiträge, an der Datenaufbereitung und Datenauswertung sowie der Verfassung der Texte einen wesentlichen Anteil.

Die Ergebnisse der sechs ausgewählten Publikationen zeigen, dass die Eingliederung internationaler Hochqualifizierter entgegen der langjährigen Annahme der Migrationsforschung nicht automatisch gelingt (siehe Kapitel 2.5). Vielmehr machen die Ergebnisse deutlich, dass ausländische Wissenschaftler, Manager, Kulturschaffende und ihre begleitenden Partner im Hinblick auf das Einleben zunächst ähnliche Probleme haben wie andere Migrantengruppen. Dazu zählen insbesondere am Anfang des Aufenthaltes Sprachbarrieren, fehlendes lokalspezifisches Wissen (z.B. Umgang mit Behörden, Organisation des Alltags) und kulturelle Differenzen (siehe Kapitel 4.2, 4.3 und 4.4). Bei der Bewältigung dieser Schwierigkeiten unterstützen in erster Linie professionelle und private Kontakte aus dem beruflichen Umfeld (siehe Kapitel 4.1). In den letzten Jahren wurden zudem in vielen deutschen Großstädten

welches sich auf formale Qualifikationen stützt.

⁴ Als Migranten wurden Personen definiert, die aus dem Ausland nach Deutschland zugewandert sind. In der überwiegenden Mehrheit handelte es sich um Ausländer. Vereinzelt hatten Interviewpartner auch die deutsche Staatsangehörigkeit angenommen.

⁵ Zu Beginn beider Forschungsprojekte war durch das Forschungsteam vereinbart worden, bei Publikationen die Reihenfolge der Autoren alphabetisch anzugeben. Die Reihenfolge der Autoren in den Publikationen spiegelt daher nicht die Verantwortlichkeit der verschiedenen Autoren für den jeweiligen Beitrag, sondern die zu Projektbeginn einstimmig getroffene Vereinbarung wider.

Infrastrukturen aufgebaut und Angebote für spezifische Zielgruppen geschaffen, die ein rasches Einleben internationaler hochqualifizierter Arbeitskräfte und ihrer begleitenden Partner unterstützen sollen (siehe Kapitel 4.5. und 4.6). Neben den Kommunen spielen hier auch die Arbeitgeber (z.B. multinationale Unternehmen und Universitäten) eine zentrale Rolle. Allerdings sind nicht alle internationalen Hochqualifizierten automatisch in ein international geprägtes Arbeitsumfeld eingebunden, welches Unterstützung bietet und als Ausgangspunkt für den Aufbau sozialer Netzwerke genutzt werden könnte. Dazu zählen beispielsweise Beschäftigte in Unternehmen mit Deutsch als vorherrschender Sprache, Freiberufler sowie begleitende Partner. Der Aufbau von sozialen Kontakten zu Angehörigen der Aufnahmegesellschaft ohne Migrationserfahrung wird als schwierig beschrieben (siehe Kapitel 4.1, 4.2, 4.3 und 4.4). Hingegen gelingt die Etablierung sozialer Kontakte zu anderen Zuwanderern leichter (siehe Kapitel 4.3, 4.4 und 4.6).

Die Arbeit ist folgendermaßen aufgebaut: Kapitel 2 beinhaltet die Darstellung des konzeptionellen Rahmens beider Projekte sowie des Forschungsstandes zur Migration und Integration Hochqualifizierter. In Kapitel 3 werden die Untersuchungsräume und die Methoden der beiden Projekte vorgestellt. Kapitel 4 umfasst die sechs Beiträge zur kumulativen Dissertation. In Kapitel 5 werden die zentralen Ergebnisse zusammengefasst und diskutiert.

2 Konzeptioneller Rahmen und Forschungsstand

Das Ziel des folgenden Kapitels ist es, den konzeptionellen Rahmen zur Bearbeitung der Forschungsfragen darzustellen. Im Mittelpunkt stehen die Integrationsprozesse hochqualifizierter Migranten. Das Ankommen und Einleben in einem neuen lokalen Kontext werden wesentlich durch die Motive und Rahmenbedingungen der vorausgegangenen Migration geprägt. Daher beinhaltet Abschnitt 2.1 zunächst einen Überblick über den empirischen Forschungsstand zur internationalen Migration Hochqualifizierter. In Kapitel 2.2 werden mit Blick auf Deutschland der rechtliche Rahmen der Zuwanderung und die quantitative Entwicklung der Zuwanderung der letzten Jahre dargestellt. In Kapitel 2.3 werden Ansätze zur Integration von Zuwanderern zusammengefasst, bevor in Kapitel 2.4 der empirische Forschungsstand zur Integration Hochqualifizierter aufbereitet wird. Kapitel 2.5 fokussiert schließlich auf die Bedeutung der Kommunen für die Zuwanderung internationaler Hochqualifizierter. Der Abschnitt 2.6 fasst die zentralen Ergebnisse des zweiten Kapitels zusammen.

2.1 Konzepte zur Erklärung der internationalen Migration Hochqualifizierter

In der Auseinandersetzung mit Konzepten und Theorien zur Migration von Hochqualifizierten wird schnell deutlich, dass es keine umfassende Theorie zu diesem Forschungsfeld gibt. Dies ist zum einen auf die Heterogenität der Gruppe zurückzuführen, die sich nicht nur auf die verschiedenen beruflichen Tätigkeitsfelder und die damit eng verknüpften Aufenthaltsperspektiven, sondern auch auf die Migrationsmotive und den Migrationsverlauf bezieht. Denn obgleich mit dem Begriff „hochqualifizierte Migranten“ in der Regel Arbeitsmigranten verstanden werden, wandert tatsächlich nur ein kleiner Teil der hochqualifizierten Bildungsausländer tatsächlich als Arbeitsmigrant ein. Viele Hochqualifizierte wandern vielmehr als Familienangehörige oder als Flüchtlinge ein (Nagel 2005: 198). Zum anderen haben sich in den letzten Jahrzehnten die ökonomischen, rechtlichen und technischen Rahmenbedingungen internationaler Arbeitsmigrationen deutlich verändert. Vor diesem Hintergrund hat sich ein fragmentiertes „Forschungsmosaik“ (Landes 2018: 47) zur Beschreibung und Erklärung der Wanderungen Hochqualifizierter entwickelt.

Hierbei lassen sich verschiedene Positionen unterscheiden: Während makrotheoretische Forschungen insbesondere die ökonomischen und politischen Bedingungen und Effekte der Wanderungen Hochqualifizierter beleuchten, nehmen mesotheoretische Untersuchungen die Bedeutung verschiedener Vermittlungsinstitutionen in den Blick. In mikrotheoretischen Untersuchungen stehen hingegen die Hochqualifizierten selbst im Mittelpunkt und fragen nach ihren Motiven, Erfahrungen und demographischen Merkmalen (vgl. Koser und Salt 1997: 291 ff.; Pethe 2006: 6). Im Folgenden werden diese Perspektiven skizziert.

2.1.1 Makrotheoretische Ansätze

Im englischsprachigen Raum wurden die Migration von Hochqualifizierten und die mit diesen grenzüberschreitenden Prozessen verknüpften Folgen bereits seit den 1960er Jahren thematisiert, vornehmlich unter der makrotheoretischen Perspektive des *brain drain* bzw. *brain gain* (Han 2016: 29; Hunger 2003: 10). In diesem Konzept wird die Emigration hochqualifizierter Fachkräfte als „selektive und permanente Abwanderung wissenschaftlicher Eliten“ (Pethe 2006: 5) beschrieben. Ausgangspunkt des Forschungsinteresses waren Abwanderungen europäischer Wissenschaftler in die USA und damit befürchtete negative Konsequenzen der Wirtschaftsentwicklung (Koser und Salt 1997: 285). In den 1970er Jahren verlagerte sich das Interesse auf die Abwanderung von Hochqualifizierten aus Entwicklungs- und Schwellenländern in die Industriestaaten, da hier seit den 1960er Jahren eine deutliche

Zunahme der internationalen Wanderungen zu verzeichnen war (Özden u.a. 2011 zitiert in Landes 2018: 45). Als Ursache für diese Migrationsbewegungen werden vornehmlich makroökonomische Differenzen, v.a. in der wirtschaftlichen Entwicklung, zwischen den Herkunfts- und Zielländern angesehen (Pethe 2006: 5). In den Herkunftsländern wird befürchtet, die Auswanderung von Akademikern und Fachkräften könnte die eigene Entwicklung und Modernisierung beeinträchtigen (Han 2016: 29; vgl. auch Fromhold-Eisebith 2002: 36; Bailey und Mulder 2017: 2690).

Tatsächlich werden die Folgen dieser internationalen Wanderungen Hochqualifizierter kontrovers diskutiert. Während Vertreter der Dependenztheorie die Verzögerung der wirtschaftlichen Entwicklung in den Entsendeländern durch den Verlust an Humankapital betonen, verweisen Vertreter der Modernisierungstheorie darauf, dass die Abwanderung hochqualifizierter Arbeitskräfte als Resultat von „Angebot und Nachfrage in einem globalen, freien Arbeitsmarkt“ (Ayudin 2010, S.4f zitiert nach van Cour 2014: 25) zu verstehen sei. Wenn Fachkräfte und Hochqualifizierte in ihren Herkunftsländern keine (attraktiven) Arbeitsplätze finden können, wandern sie in solche Länder, in denen sie eine „effektive Nutzung ihrer Fähigkeiten erwarten“ (van Cour 2014: 25). Die Emigration von Hochqualifizierten erscheint aus dieser Perspektive in erster Linie als eine Entlastung des Arbeitsmarktes in den Herkunftsländern (Pethe 2006: 5).

Verschiedene Aspekte dieses Ansatzes werden kritisch diskutiert. Zum einen wird Migration hier als permanente Abwanderung mit einem einmaligen Wohnstandortwechsel – zumeist aus (weniger wohlhabenden) südlichen in (wohlhabendere) nördliche Länder – verstanden. Allerdings sind Migrationsverläufe nicht vorhersehbar, so dass eine spätere Rückkehr der emigrierten Hochqualifizierten in ihre Herkunftsländer durchaus möglich ist. Ladame plädierte bereits 1970 (zitiert nach Landes 2018: 45) dafür, die Migrationsverläufe Hochqualifizierter nicht vorschnell abschließend zu beurteilen und stattdessen von einer *circulation des élites* (später: *brain circulation*) auszugehen. In einem solchen Fall können die Hochqualifizierten durch die im Ausland zusätzlich erworbenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Kontakte die wirtschaftliche Entwicklung ihres Herkunftslandes unterstützen (*brain gain*; Fromhold-Eisebith und Eisebith 2003: 93; Fromhold-Eisebith 2002: 38)⁶. Zum anderen vernachlässigt dieser makrotheoretische Ansatz die Prozesshaftigkeit von Migrationsbewegungen, die in komplexe globale Waren- und Kapitalströme eingebettet sind und deren Verlauf wesentlich durch vermittelnde Institutionen auf der Mesoebene beeinflusst wird (Koser und Salt 1997: 291; Pethe 2006: 6).

2.1.2 Mesotheoretische Ansätze

An diesem Defizit setzen Untersuchungen aus mesotheoretischer Perspektive an. Sie fokussieren auf „die Rolle der Institutionen, die auf der Mesoebene den Migrationsprozess zwischen verschiedenen Staaten und hochqualifizierten Migranten moderieren und beeinflussen“ (Pethe 2006: 9). Mit dem „Migration-Channel-Approach“ haben Findlay und Garrick (1990) eine Systematik zur Erklärung dieser Migrationsströme entwickelt, die die steuernden Institutionen in den Mittelpunkt stellt (vgl. auch Salt 1988; Findlay und Li 1998; Beaverstock 2005; Bozkurt 2006). Sie unterscheiden zur Erklärung der Migration Hochqualifizierter drei zentrale Kanäle. An erster Stelle stehen hier die *internen Arbeitsmärkte*

⁶ Allerdings ist die Problematik des brain drain mit der Veränderung der Migrationsbewegungen nicht obsolet geworden. Neben der zirkulären Migration Hochqualifizierter gibt es nach wie vor Abwanderungen von Hochqualifizierten und Fachkräften aus strukturschwachen / krisenhaften Regionen. Vor dem Hintergrund des zunehmenden Wettbewerbs der Industrieländer zur *dauerhaften* Anwerbung von Fachkräften und Hochqualifizierten zur Deckung des eigenen Arbeitskräftebedarfs ist zu erwarten, dass ein erheblicher Teil der Hochqualifizierten nicht in ihre Herkunftsländer zurückkehrt (Han 2016: 33; Mahroum 2000a: 23).

multinationaler Unternehmen. Infolge der Globalisierung, der damit verbundenen weltweiten Verflechtung von Volkswirtschaften sowie verbesserten und vergünstigten Kommunikations- und Transportmöglichkeiten, hat sich die industrielle Produktion seit den 1980er Jahren zunehmend in sogenannte Schwellenländer verlagert, um über das dort geringere Lohnniveau Kostenvorteile zu erzielen (Heß 2009a: 12; Pries 2008: 4). Auch der Dienstleistungssektor hat in den 1980er Jahren einen umfassenden Wandel erfahren, insbesondere im Finanzbereich. So konnten durch neue Informationstechnologien räumlich weit entfernte Finanzplätze verbunden und durch die Reduzierung von Handelsbeschränkungen der internationale Handel intensiviert werden (Pethe 2006: 8). Infolge dieser Entwicklungen werden hochqualifizierte Mitarbeiter aus den Konzernzentralen zu den peripheren Produktionsstandorten bzw. Filialen entsandt, da vor Ort häufig geeignete Fachkräfte fehlen und so die Kommunikation und der Wissenstransfer zwischen dem Hauptsitz und den Niederlassungen ermöglicht wird (Findlay und Garrick 1990: 178; Fromhold-Eisebith 2002: 27). Ein weiterer Kanal für die Migration hochqualifizierter Arbeitskräfte sind (westliche) Unternehmen, die *internationale Verträge* mit Staaten (häufig Entwicklungs- und Schwellenländern) über Entwicklungsprojekte abschließen, z.B. Infrastrukturprojekte. Zur Umsetzung dieser Projekte werden externe Spezialisten rekrutiert und für die Dauer des Projektes ins Ausland entsandt (Findlay und Gerrick 1990: 179). Schließlich fungieren *auch internationale Personalberatungsunternehmen*, die zumeist für Regierungen, staatliche Organisationen, das Militär oder private Organisationen in Entwicklungs- und Schwellenländern spezialisiertes Personal aus dem Ausland rekrutieren, als ein weiterer Migrationskanal für Hochqualifizierte (Findlay und Gerrick 1990: 180).

Aus dieser mesotheoretischen Perspektive werden internationale hochqualifizierte Arbeitskräfte als Gruppe mit recht homogenen sozioökonomischen Merkmalen beschrieben (Pethe 2006: 90). Demnach handelt es sich um erfahrene (bereits ältere) Fachkräfte in Leitungspositionen, die häufig begleitet durch ihre Familien ins Ausland gehen oder aber um junge Männer mit Hochschulabschluss, die nach der Berufsausbildung ins Ausland gegangen sind und mehrheitlich noch unverheiratet sind. Sie gehören der Mittel- und Oberschicht an. Als zentrales Motiv für den Auslandsaufenthalt werden primär ökonomische Beweggründe vermutet, z.B. höhere Lohnerwartungen. Durch die internationale Erfahrung können kulturelles und soziales Kapital akkumuliert werden, was sich wiederum positiv auf den weiteren Karriereverlauf auswirkt: „With recent socioeconomic transformations, it is especially the case for highly skilled people that the experience of migration and working abroad is considered an advantage on the curriculum vitae and is therefore often actively sought“ (Meier 2014: 4; van Cour 2014: 34; Pethe 2006: 90 ff.).

Durch die globale Vernetzung multinationaler Unternehmen entstehen somit interne transnationale Arbeitsmärkte, die mit der Entwicklung grenzüberschreitender Orientierungsrahmen einhergehen, „die für diese Unternehmen nationale oder regionale Bezugsrahmen ganz oder teilweise ersetzen. (...) Damit werden Migrationsströme hochqualifizierter Arbeitskräfte innerhalb organisationaler Strukturen gesteuert“ (Landes 2018: 52). Der hierdurch entstehende transnationale Bezugsrahmen auf der Mesoebene strukturiert und prägt die Mobilitätsprozesse Hochqualifizierter auf der Mikroebene.

2.1.3 Mikrotheoretische Ansätze

Erst seit Ende der 1980er Jahre rückt verstärkt die Perspektive individueller Migranten und ihrer jeweiligen Gestaltungsmöglichkeiten bei internationalen Migrationen in den Vordergrund. Denn hochqualifizierte Migranten sind keineswegs als „passive Empfänger einer institutionell geregelten Mobilität zu

betrachten“ (Pethe 2006: 118). Vielmehr sind bei der Auseinandersetzung mit den Migrationsverläufen hochqualifizierter Arbeitskräfte (mindestens) drei, miteinander in Wechselwirkung stehende, Faktoren zu berücksichtigen: „the company, the migrant, and the migrant’s family. Each of these has a set of priorities which result in compromises with regard to frequency, duration and direction of migration“ (Ford 1992, zitiert nach Koser und Salt 1997: 292; vgl. auch Bailey und Mulder 2017: 2691). Entsprechend fokussieren mikrotheoretische Perspektiven auf Migrationsmotive sowie die Bedeutung beruflicher und persönlicher (z.B. demographischer) Rahmenbedingungen (Pethe 2006: 6).

Zudem gewinnen neben institutionalisierten, professionellen Migrationskanälen, in denen die Migrationsverläufe wesentlich durch die Arbeitgeber oder Personalberater strukturiert werden, alternative Zugangswege an Bedeutung. Durch die sukzessive Liberalisierung der rechtlichen Rahmenbedingungen (siehe Kapitel 2.2) wird internationale Mobilität zunehmend auch solchen Individuen möglich, die nicht in organisationale Netzwerke eingebunden sind, sondern ihre Migrationsentscheidung selbst realisieren möchten. So haben hochqualifizierte Migranten die Möglichkeit, sich regulär auf offene Stellen im Ausland zu bewerben, z.B. über Fachzeitschriften oder Jobbörsen im Internet. Darüber hinaus weist Pethe (2006: 118) auf die zunehmende Bedeutung privater Migrationskanäle hin. Zu den privaten Verbindungen, über die Hochqualifizierte Hinweise auf berufliche Möglichkeiten in anderen Ländern erhalten können, zählen familiäre Verbindungen, Freundschaften, berufliche Netzwerke sowie Alumni-vereine oder auch Kontakte zu früheren Kollegen oder Kommilitonen (Pethe 2006: 122).

Insgesamt führen die erleichterten Umsetzungsmöglichkeiten räumlicher Mobilität, erhöhte soziale Mobilität sowie die Normalisierung von Migrationen zu einer Diversifizierung der Zielregionen, der beteiligten Migrantengruppen, ihrer Motive und der Ausgestaltung des Wanderungsprozesses (Landes 2018: 47):

„However, with economic and cultural globalisation so well advanced, the post-industrial middle class now so burgeoning, and the intra-European migratory system so well developed, it is clear that skilled migration has become more diverse than the professional expatriate model alone can explain“ (Scott 2006: 1106).

Die Forschung zur Migration Hochqualifizierter fokussierte in den 1980er und 1990er Jahren vor allem auf Global Cities, die durch ihre Internationalität und herausragende wirtschaftliche Position sehr spezielle Bedingungen des Einlebens bieten. Auch in Deutschland erschienen seit Anfang der 1980er Jahre erste wissenschaftliche Untersuchungen zu hochqualifizierten Migranten in ausgewählten „Dienstleistungsmetropolen mit *Global City*-Funktionen“ (Glebe 1997: 406; Hervorhebung im Original), wie z.B. Düsseldorf und Frankfurt (Glebe 1986, 1997; Freund 1998). Hierbei standen die räumlichen Verteilungsmuster ausgewählter Nationalitäten (z.B. Japaner oder US-Amerikaner), die als überwiegend stadtshohe Bevölkerung angenommen wurde, im Mittelpunkt (vgl. Glebe 1997; Freund 1998). In jüngster Zeit ist stärker ins Bewusstsein gerückt, dass *alle* Städte global eingebunden sind und es daher erforderlich ist, die Migrations- und Integrationsprozesse internationaler Hochqualifizierter in verschiedenen Städtetypen zu untersuchen: „It is likely that migrants enter into urban life in different ways and have a differential impact in the restructuring trajectories of cities, depending on the city’s scalar positioning“ (Glick Schiller und Çağlar 2009: 189; vgl. auch van Riemsdijk 2014: 964).

Auch hinsichtlich der beteiligten Berufsgruppen und somit auch ökonomischer Schichten ist eine Ausdifferenzierung zu beobachten. Neben hochrangigen Fach- und Führungskräften werden zunehmend auch internationale Hochqualifizierte mobil, die berufliche Positionen im mittleren Karrierebereich

einnehmen und auch hinsichtlich der Verdienstmöglichkeiten eher als „mobile middle class“ bezeichnet werden können (Favell et al. 2006: 2; Conradson und Latham 2005: 290; van Riemsdijk 2014: 964). Es ist davon auszugehen, dass der Migrationsverlauf und das Einleben im Zielkontext durch den jeweiligen beruflichen Kontext geprägt werden.

In den beiden Projekten, die die Basis dieser Dissertation darstellen, standen verschiedene Berufsgruppen im Fokus. Die erste Studie fokussierte auf internationale Wissenschaftler, deren Auslandsaufenthalte häufig selbst organisiert sind (vgl. Bauder 2015: 85). Es war bekannt, dass berufliche und private Netzwerke, die zum Teil schon im Verlauf des Studiums, durch Kooperationen in internationalen Projekten oder Gastaufenthalten entstehen, eine bedeutende Rolle im akademischen Migrationsverlauf spielen (Scheibelhofer 2006a: 122; Guth 2007: 5; Jöns 2009). Entsprechend sind die Migrationsverläufe stärker durch die eigene Motivation, aber auch durch eigenes Risiko, geprägt. Ein interessantes Arbeitsumfeld oder ein Arbeitgeber mit internationalem Prestige und entsprechenden Vernetzungsmöglichkeiten stellen häufig die entscheidenden Motive für eine Migration dar. Dies ermöglicht es international mobilen Wissenschaftlern, verschiedenen Formen kulturellen (z.B. Sprachkenntnisse, Zertifikate, Lehrerfahrung) sowie sozialen Kapitals (soziale Kontakte, Institutionen) zu akkumulieren, welches für die weitere Karriereentwicklung eingesetzt werden kann (Mahroum 2000a: 26; Bauder 2015: 89). Insgesamt kann internationale Mobilität zunehmend als selbstverständlicher Bestandteil des akademischen Habitus und als Voraussetzung einer späteren akademischen Karriere verstanden werden (Bauder 2015: 87). In dieser Gruppe variiert die Aufenthaltsdauer erheblich, da neben Stipendien und temporären Forschungsaufenthalten auch permanente Migrationen vorkommen (van Cour 2014: 17).

Im zweiten Projekt hingegen wurden in Anlehnung an das Konzept der „kreativen Klasse“ (Florida 2012; vgl. Kapitel 2.5) internationale Arbeitskräfte in den Blick genommen, die als Manager bzw. leitende Angestellte („kreative Professionals“) in international geprägten Unternehmen oder Institutionen tätig sind oder aber im Kunst- und Kulturbereich („Bohemians“) arbeiten. Im folgenden Abschnitt werden diese beiden Berufsgruppen näher charakterisiert.

Es wurde bereits darauf hingewiesen, dass Manager und Führungskräfte zumeist über die internen Arbeitsmärkte multinationaler Unternehmen versandt werden (siehe Kapitel 2.1.2; siehe auch Mahroum 2000a: 25). Ihre Mobilität ist als Konsequenz der Transnationalisierung der Geld- und Finanzmärkte zu verstehen. Die Aufenthalte sind häufig kurz- und mittelfristig, so dass ein beständiger Wissensaustausch zwischen den Standorten ermöglicht wird. Da die meisten multinationalen Unternehmen ihre Firmensitze in Großstädten haben, kommt es in diesen zu einer lokalen Konzentration internationaler Hochqualifizierter (siehe oben; van Cour 2014: 17; Beaverstock 2005).

Im Gegensatz zu den beiden erstgenannten Gruppen (Wissenschaftler und Manager), gibt es bislang nur wenige Studien zu den Mobilitätspraktiken und Migrationserfahrungen von Künstlern und Kulturschaffenden (Hautula und Jauhiainen 2019: 383; vgl. auch Borén und Young 2013: 198). Grundsätzlich lässt sich festhalten, dass internationale Migrationen sowie die damit verbundenen Erfahrungen und Lernprozesse seit jeher zum Selbstverständnis künstlerischer Tätigkeit gelten:

„The fascination of the otherness, (...) the sense of curiosity have always driven artists to go beyond their territorial boundaries. Painters, writers, dancers, musicians, actors, poets, designers, performers have always seen mobility as an intrinsic part of their work, an opening to the world, an accompaniment to their creative process, an opportunity to showcase and disseminate their work to a larger public, an opportunity to learn. If globalisation has imposed new

patterns of extended mobility, artists are one of the groups that were already prepared for this because mobility has been familiar to them and to their practices since ever” (Magkou 2012: 56 f.).

Neben dieser überaus positiven Perspektive ist jedoch auch zu konstatieren, dass ein hoher Anteil an den Kulturschaffenden freiberuflich tätig oder befristet beschäftigt ist. Das lokal häufig begrenzte Beschäftigungsangebot und die nicht selten prekären Einkommensverhältnissen sind mit hohen Flexibilitäts- und Mobilitätsanforderungen verknüpft (Haak und Schmid 2001: 160): „In the art scene, mobility has become almost a precondition of artistic development and career enhancement through the quest for information and knowledge, exchange, and interaction, and inspiration and funding“ (Hautula und Jauhainen 2019: 382). Allerdings weisen Borén und Young (2013: 203) darauf hin, dass die Mobilitätsraten in einem engen Zusammenhang mit dem jeweiligen Lebenslauf stehen und die Gründung einer Familie häufig mit einer Reduzierung der Mobilitätsintensität einhergeht.

Unterschiede hinsichtlich der Migrationsmotive und –verläufe lassen sich schließlich nicht nur zwischen den Berufsgruppen, sondern auch zwischen verschiedenen Herkunftsländern ausmachen. So stellen Weber et al. (1998: 105 f. zitiert nach Pethe 2006: 95) fest, dass die finanziellen Rahmenbedingungen für Hochqualifizierte aus Entwicklungsländern eine stärkere Bedeutung haben als für Hochqualifizierte aus Industrieländern. Auch der Wunsch nach dem Leben in einem stabilen und sicheren politischen Umfeld kann ein wesentliches Motiv sein (Pethe 2006: 96). In einer quantitativen Untersuchung zu den Bleibeabsichten von Hochqualifizierten in Deutschland zeigen sich ebenfalls deutliche Unterschiede zwischen Befragten aus verschiedenen Herkunftsländern. Während befragte aus den USA (78,9%) und Kanada (87,5%) überwiegend kurz- und mittelfristige Aufenthalte in Deutschland planen, streben Befragte aus osteuropäischen Ländern (russischen Föderation: 84,8%; Weißrussland: 90%) überwiegend langfristige bis dauerhafte Aufenthalte an. Auch Personen aus China (76,2%) sowie der Türkei und Indien (73,3%) planen, länger oder für immer in Deutschland zu bleiben. Bei Japanern hingegen überwiegt der Anteil der Personen, die kurz- oder mittelfristig in Deutschland bleiben wollen (Heß 2009a: 22).

Diese Übersicht zeigt deutlich, dass das Forschungsinteresse an der Zuwanderung internationaler Hochqualifizierter in den letzten Jahren zugenommen hat und die Feststellung von Heß aus dem Jahr 2009 (a), „über die Personengruppe der hochqualifizierten Zuwanderer [gäbe] es nur wenige detaillierte Informationen und empirische Untersuchungen“, pauschal sicher nicht mehr zutreffend ist. Mit Blick auf Deutschland lässt sich jedoch feststellen, dass nur vereinzelte Studien die *soziale* Integration der Hochqualifizierten aufgreifen, die Zufriedenheit mit ihrem Leben in Deutschland und in ihrem jeweiligen Wohnort sowie die Situation ihrer Familienangehörigen (Pethe 2006: 314 ff.; Guth 2007: 5-6; Heß 2009b; 54 ff.). Diese Faktoren prägen jedoch wesentlich die Bereitschaft der Hochqualifizierten, *dauerhaft* in Deutschland zu bleiben.

Wesentliche Voraussetzung sowohl der Zuwanderung als auch eines dauerhaften Aufenthalts internationaler Hochqualifizierter sind die rechtlichen Rahmenbedingungen, da diese sowohl die Migrations- als auch die Integrationsmöglichkeiten der Zuwanderer und ihrer möglicherweise begleitenden Familien prägen. Daher werden im nächsten Kapitel 2.2 die Veränderungen dieser Rahmenbedingungen in Deutschland skizziert, die insgesamt auf eine Erhöhung der Zuwanderung Hochqualifizierter aus Drittstaaten abzielen.

2.2 Liberalisierung der Zuwanderungsmöglichkeiten für internationale Hochqualifizierte in Deutschland

Die Zuwanderung ausländischer Fachkräfte wird seitens der Wirtschaft und auch der Politik als ökonomische Notwendigkeit erachtet. Einerseits kann durch eine solche Zuwanderung der Arbeitskräftemangel in einigen Berufen ausgeglichen und darüber ein zu starker Lohnanstieg in diesen Bereichen vermieden werden; auf der anderen Seite erhofft man sich durch die Zuwanderung internationaler Fachkräfte positive wirtschaftliche Impulse in Form von „creativity, entrepreneurship and investment“ (Bauder 2008a: 57). Vor diesem Hintergrund hat sich in den letzten Jahrzehnten ein globaler Wettbewerb um Fachkräfte und Hochqualifizierte entwickelt (Bailey und Mulder 2017: 2689). Bereits seit dem Ende der 1980er Jahre erarbeiteten zahlreiche OECD-Länder Strategien einer selektiven Einwanderungspolitik mit dem Ziel, die Zuwanderung Hochqualifizierter aus dem Ausland zu erhöhen und somit die wirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten (Hunger 2003: 7; Mahroum 2000a: 24). Als wichtiger Ansatzpunkt gilt hier u.a. eine Liberalisierung der rechtlichen Rahmenbindungen der Zuwanderung für ausgewählte Gruppen. In der Europäischen Union haben viele Mitgliedsländer seit Mitte der 2000er Jahre durch die Einführung der Freizügigkeit für Unionsbürger und den Ausbau von Zugangsmöglichkeiten für Fachkräfte aus Drittstaaten ihre Zuwanderungspolitik im Hinblick auf wirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit modifiziert. Dabei ist festzustellen, dass dieser Wettbewerb auf verschiedenen Ebenen stattfindet: auf supranationaler Ebene zwischen der Europäischen Union gegenüber klassischen Einwanderungsländern wie den USA oder Kanada, zwischen den Ländern der Europäischen Union, aber auch innerhalb Deutschlands zwischen Bundesländern, Regionen und Städten (Salt 2009; Hunger 2003: 7; Heß 2009a: 12; Plöger und Becker 2015: 1518).

In Deutschland wird die Debatte des Wettbewerbs um internationale Hochqualifizierte im Zusammenhang mit einem befürchteten Fachkräftemangel in verschiedenen Berufen geführt. Dieser wird in erster Linie durch den demographischen Wandel sowie die Abwanderung heimischer Fachkräfte hervorgerufen (Heß 2009b: 11; Grigoleit 2012: 91). Bereits in den 1990er Jahren forderten einige Wirtschaftsverbände eine „Lockerung der Einreisebestimmungen für hochqualifizierte Fachkräfte“ (Pethe 2006: 156). Bis dahin galten grundsätzlich der 1973 eingeführte Anwerbestopp⁷ für ausländische Arbeitskräfte und der politische Grundsatz der Bundesregierung, dass Deutschland kein Einwanderungsland sei. Der gesetzliche Rahmen der Arbeitsaufnahme für Ausländer enthielt „effektiv eine Vielzahl von Maßnahmen, mit denen Ausländer vom Arbeitsmarkt ferngehalten wurden“ (Liebig 2007 zitiert nach OECD 2013: 69f.).

Erst im Jahr 2000 wurde, vor dem Hintergrund des Booms in den Informations- und Kommunikationstechnologien und zunehmenden Personalengpässen in dieser Branche, die deutsche Greencard für ausländische IT-Kräfte eingeführt. Diese sollte kurzfristig dem Mangel an Arbeitskräften in der Informations- und Telekommunikationsbranche abhelfen und ab August 2000 bis zu 20.000 IT-Kräfte aus Ländern außerhalb des europäischen Wirtschaftsraumes nach Deutschland bringen (Pethe 2006: 156; OECD 2013: 70). Voraussetzung für die Erlangung einer solchen auf fünf Jahre befristeten Aufenthaltsgenehmigung waren neben einem konkreten Arbeitsangebot in einem deutschen Unternehmen auch

⁷ Dieser wurde seit den 1980er Jahren durch verschiedene Ausnahmen (z.B. für Zuwanderer aus anderen EWG Staaten oder ausgewählten Hoheinkommensländern), bilateralen Vereinbarungen für befristete Arbeitsmigration und verschiedenen Verordnungen (z.B. die Anwerbestoppausnahmereverordnung, ASAV) gelockert - allerdings blieb der Geltungsbereich der Ausnahmen begrenzt, „wodurch sich die Komplexität des Systems erhöhte, was wiederum auf Kosten der Transparenz ging“ (OECD 2013: 69).

ein Hochschulabschluss im IT-Bereich sowie der Nachweis eines Bruttojahreseinkommens von mindestens 51.000 € (Pethe 2006: 189). Ab dem 01. August 2000 wurden die ersten Greencards an ausländische IT-Fachkräfte vergeben. In den ersten zwölf Monaten wurden monatlich bis zu 1.000 Greencards vergeben, was das anfangs hohe Interesse ausländischer IT-Fachkräfte an einer Tätigkeit in Deutschland spiegelt. Vor dem Hintergrund des massiven wirtschaftlichen Abschwungs der IT-Branche im Folgejahr zeichnete sich allerdings auch bei der Vergabe von Arbeitsgenehmigungen für ausländische IT-Fachkräfte ein deutlicher Rückgang ab (Pethe 2006: 186). Insgesamt wurden 17.931 Greencards bewilligt (OECD 2013: 71). Entgegen der ursprünglichen Erwartungen nutzten insbesondere IT-Fachkräfte aus Mittel- und Osteuropa sowie ausländische Studierende im IT-Bereich die Möglichkeit, über die Greencard einen Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt zu finden. Die Greencard steht heute für den Beginn eines deutlichen Wandels der deutschen Zuwanderungspolitik und des Selbstverständnisses Deutschlands als Einwanderungsland (Plöger und Becker 2015: 1519; OECD 2013: 71).

In den Folgejahren wurden verschiedene Gesetzesänderungen erlassen, die eine schrittweise Liberalisierung der Zuwanderungs- und Niederlassungspolitik für ausländische Fachkräfte bedeuteten (Hunger 2003: 7). Tabelle 1 zeigt die wichtigsten Veränderungen der Zuwanderungsgesetzgebung, die auf eine Anziehung hochqualifizierter Migranten zielen.

So wurde nach langen politischen Auseinandersetzungen 2005 das sogenannte *Zuwanderungsgesetz* („Gesetz zur Steuerung und Begrenzung der Zuwanderung und zur Regelung des Aufenthalts und der Integration von Unionsbürgern und Ausländern“) erlassen. Das Ziel dieses Gesetzes ist die Gestaltung der „Zuwanderung unter Berücksichtigung der Aufnahme- und Integrationsfähigkeit sowie der wirtschaftlichen und arbeitsmarktpolitischen Interessen der Bundesrepublik Deutschland“ (§1 Abs. 1 AufenthG). Vor diesem Hintergrund wird Hochqualifizierten aus Drittstaaten mit dieser Gesetzesänderung der Arbeitsmarktzugang in Deutschland erleichtert. Im Jahr 2007 folgte die Umsetzung der *EU-Forscherrichtlinie* (2005/71/EG) in deutsches Recht (§20 AufenthG), welche die Migration von Drittstaatenangehörigen zur wissenschaftlichen Forschung regelt.

Diese ersten Liberalisierungen des deutschen Arbeitsmarktes führten lediglich zu einem moderaten Anstieg der Zuwanderung Hochqualifizierter: weniger als 800 Neuzuwanderer erhielten zwischen 2006 und 2011 eine Niederlassungserlaubnis für Hochqualifizierte (OECD 2013: 79; vgl. auch Nohl et al. 2010c: 9; Grigoleit 2012: 92). Die Bundesagentur für Arbeit berechnete bis 2025 allerdings einen Bedarf von 800.000 zuwandernden Fachkräften, um die sich abzeichnenden Lücken in immer mehr Berufen zu füllen (OECD 2013: 47).

2 Konzeptioneller Rahmen und Forschungsstand

Tabelle 1: Zentrale Veränderungen der rechtlichen Grundlagen zur Zuwanderung Hochqualifizierter aus Drittstaaten⁸

	Rechtlicher Rahmen	Zielgruppe	Voraussetzungen	Rahmen
2005	"Hochqualifizierte" § 19 AufenthG	> Wissenschaftler mit besonderen fachlichen Kenntnissen ⁹ > Lehrpersonen / wissenschaftliche Mitarbeiter in herausgehobener Position bzw. Funktion	> konkretes Arbeitsplatzangebot, Bruttojahresgehalt mind. 52.000 € > Integration in bundesdeutsche Lebensverhältnisse und die Sicherung des Lebensunterhalts ohne staatliche Hilfe muss gewährleistet sein (vgl. auch Heß 2009a: 15)	> sofortige Arbeitsplatzmobilität > unbefristete Niederlassungserlaubnis (OECD 2013: 79) > mitreisende Familienmitglieder erhalten auch eine Niederlassungserlaubnis; sie müssen keine Deutschkenntnisse nachweisen (Heß und Sauer 2007: 12)
2007	"Forscherrichtlinie" §20 AufenthG	Forscher	> Hochschulabschluss, der Zugang zu Doktorandenprogrammen erlaubt > Aufnahmevereinbarung zur Durchführung eines Forschungsvorhabens mit einer vom BAMF anerkannten Forschungseinrichtung (BMI 2016b: 68) > Lebensunterhalt muss gesichert sein (2017 alte Bundesländer: 1.987,33 € monatlich; Bundesanzeiger 2016) ¹⁰	> Aufenthalt für mindestens ein Jahr bzw. Projektlaufzeit; kann verlängert werden > mitreisende Familienmitglieder erhalten Aufenthaltstitel mit derselben Dauer; keine Deutschkenntnisse erforderlich
2012	"Blaue Karte EU" §19a AufenthG	Hochqualifizierte	> deutschen/anerkannten ausländischen/einem deutschen Hochschulabschluss vergleichbaren ausländischen Hochschulabschluss > Arbeitsvertrag, Bruttojahresgehalt mind. 52.000 € > in Mangelberufen ¹¹ (Naturwissenschaftler, Mathematiker, Ingenieure, Ärzte und IT-Fachkräfte) reicht ein Bruttojahresgehalt von 40.560 € (www.bamf.de)	> Zunächst befristet auf maximal vier Jahre > kürzere Dauer des Arbeitsvertrags: Gültigkeit der Blauen Karte endet drei Monate nach Ablauf des Arbeitsvertrags; > Erteilung einer unbefristeten Niederlassungserlaubnis nach 33 Monaten versicherungspflichtiger Beschäftigung > mitreisende Familienmitglieder erhalten Aufenthaltstitel mit derselben Dauer; keine Deutschkenntnisse erforderlich
2013	"Visum zur Arbeitsplatzsuche" §18c AufenthG	Hochschulabsolventen	> deutschen bzw. anerkannten ausländischen Hochschulabschluss > Lebensunterhalt muss gesichert sein (OECD 2013: 76)	> 6-monatiges Visum zur Arbeitsplatzsuche

Quelle: eigene Darstellung

⁸ Das im Juni 2019 vom Bundesrat verabschiedete „Fachkräfteeinwanderungsgesetz“ öffnet insbesondere Beschäftigten aus Drittstaaten mit einer „qualifizierten Berufsausbildung“ mehr Zugangsmöglichkeiten zum deutschen Arbeitsmarkt. Eine Vorrangprüfung entfällt, kann jedoch bei einer Verschlechterung der Wirtschaftslage kurzfristig wieder eingeführt werden. Die bereits bestehenden Regelungen für Hochqualifizierte mit Hochschulabschluss bleiben davon unberührt (www.bmas.de).

⁹ Zunächst war dieser Aufenthaltstitel auch für „Spezialisten und leitende Angestellte mit besonderer Berufserfahrung“ zugänglich, sofern ihr Einkommen über dem Doppelten der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Krankenversicherung liegt (2008: 86.400 Euro; Heß 2009a: 15). In den Folgejahren wurde die Einkommensgrenze auf die Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung gesenkt (2009: 64.800 Euro), um die Rahmenbedingungen der Zuwanderung attraktiver zu gestalten. Neben den Einkommensgrenzen gelten restriktive Auslegungen seitens der Ausländerbehörden im Hinblick auf die Integrationsaussicht und die besondere Berufserfahrungen als Ursachen der vergleichsweise geringen Nachfrage nach diesem Aufenthaltstitel (OECD 2013: 79).

¹⁰ Da dieses Einkommen mit der für Gastwissenschaftler üblichen Einstellung auf eine Teilzeitstelle in Entgeltgruppe 13 nicht erreicht wird, empfiehlt der Beirat für Forschungsmigration eine Einzelfallprüfung, „die eine flexible und individuelle Ausgestaltung der Voraussetzungen möglich macht“ (BAMF 2010: 19 zitiert in Klingert und Block 2013: 18).

¹¹ Das Instrument der Mangelberufe wurde mit dem Zuwanderungsgesetz 2005 eingeführt, jedoch 2011 erstmals eingesetzt. Bei einer Beschäftigung in Mangelberufen entfällt die sonst übliche Vorrangprüfung durch die Bundesagentur für Arbeit. Es wird lediglich geprüft, „ob die angebotene Stelle den üblichen Lohn- und Beschäftigungsbedingungen entspricht“ (OECD 2013: 76).

Vor diesem Hintergrund wurden zum 01. August 2012 die Blaue Karte EU (§19a AufenthG) und ab September 2013 ein Visum zur Arbeitsplatzsuche für internationale Hochschulabsolventen (§18c AufenthG; vgl. auch OECD 2013: 76) eingeführt, welche im Vergleich zum Aufenthaltstitel für Hochqualifizierte nach §19 AufenthG einem breiteren Personenkreis zugänglich sind und so Deutschland als Migrationsziel im globalen Wettbewerb um Hochqualifizierte attraktiver machen sollen. Mittlerweile zählt Deutschland laut OECD zu einem der Länder „mit den geringsten Beschränkungen für die beschäftigungsorientierte Zuwanderung hochqualifizierter Fachkräfte“ (BMI 2016b: 53; vgl. auch OECD 2013).

Um konkret darzustellen, wie sich die Zuwanderung internationaler Hochqualifizierter seit den frühen 2000ern entwickelt hat, wären umfassende und präzise statistische Datensätze zu den Migrationsbewegungen hochqualifizierter Arbeitskräfte nötig. Allerdings sind international vergleichbare Datensätze kaum verfügbar. Neben Schwierigkeiten der Begriffsbestimmung (siehe Kapitel 1) zeigen sich auch Schwierigkeiten der statistischen Erfassung und Messung, da beispielsweise einige Länder Zuwanderer über ihren Geburtsort, andere über die Nationalität abgrenzen (OECD 2008: 68 f.; Fromhold-Eisebith 2002: 26). Selbst innerhalb eines Landes fällt eine genaue Erfassung statistischer Daten basierend auf beruflichen Qualifikationen schwer (Pethe 2006: 14). Aufgrund dieser unbefriedigenden Datenlage wurde in einigen Studien zu statushohen Migranten in Deutschland und Österreich daher auf die Staatsangehörigkeit als Ersatzvariable zurückgegriffen (White 1988: 417; Glebe 1997: 407 f.). Dieses Vorgehen mag bei einigen ausgewählten Nationalitäten (z.B. Japaner oder US-Amerikaner) vertretbar sein. Angesichts der Heterogenität des Qualifikationshintergrundes zahlreicher anderer Nationalitäten kann dies aber auch nicht als belastbare Alternative verstanden werden.

In Deutschland erlauben die Statistiken des BAMF eine Übersicht über die Zuwanderung (hoch-) qualifizierter Drittstaatenangehöriger¹², die mit einem entsprechenden Aufenthaltstitel nach Deutschland einreisen. Neben der bereits erwähnten Blauen Karte EU (§19a AufenthG), der Niederlassungserlaubnis für Hochqualifizierte (§19 AufenthG) und der Aufenthaltserlaubnis für Forscher (§20 AufenthG) sind in diesem Kontext auch ausgewählte Aufenthaltstitel zur Ausübung einer Beschäftigung (§18 AufenthG) in Verbindung mit der Beschäftigungsverordnung von Bedeutung. Hierzu zählen Hochschulabsolventen mit einem ihrer Qualifikation angemessenen Arbeitsplatz (i.V.m. § 2 Abs. 3 BeschV)¹³, Künstler und Artisten (i.V.m. §25 BeschV), Leitende Angestellte und Spezialisten¹⁴ (i.V.m. § 4 BeschV) sowie Fachkräfte im Rahmen des internationalen Personalaustausches (i.V.m. § 10 BeschV). Allerdings geben diese Titel lediglich Auskunft über den ausgeübten Beruf, nicht über die Qualifikation.

¹² Bürger aus EU-Staaten sind aufgrund der EU-Freizügigkeit nicht in dieser Übersicht enthalten. Allerdings stellt die Zuwanderung aus Europa den größten Teil der Zuwanderung nach Deutschland dar (2015: 57,2%; BMI 2015: 31).

¹³ Bei diesem Aufenthaltstitel gemäß § 18 AufenthG i. V. m. § 2 Abs. 3 BeschV ist, anders als bei der Blauen Karte EU, kein Mindesteinkommen als Voraussetzung erforderlich. Dieser Titel ist für Fälle vorgesehen, in denen die Gehaltsgrenzen der Blauen Karte EU nicht erreicht werden. Allerdings ist hier eine Vorrangprüfung sowie eine Prüfung der Vergleichbarkeit der Beschäftigungsbedingungen mit denen inländischer Arbeitnehmer erforderlich (BMI 2016b: 58).

¹⁴ Dieser Titel richtet sich an leitende Angestellte und Spezialisten im Inland ansässiger Unternehmens, die über unternehmensspezifische Spezialkenntnisse verfügen. Daneben richtet sich der Titel an leitende Angestellte, die in einem im Rahmen zwischenstaatlicher Vereinbarungen gegründeten deutsch-ausländischen Gemeinschaftsunternehmen beschäftigt werden (§ 4 S. 1 Nr. 2 BeschV, vgl. BMI 2016b: 59). Eine Vorrangprüfung ist nicht erforderlich.

Tabelle 2: Erteilung von Aufenthaltstiteln für Hochqualifizierte und hochrangig Beschäftigte* 2006-2015

	2006	2012	2013	2014	2015	wichtigste Herkunftsländer 2015
Hochqualifizierte (§19 AufenthG)	80	244	27	31	31	USA (6) ¹⁵ China (3) Japan (3)
Hochqualifizierte Blaue Karte EU (§19a AufenthG)		2.190	4.651	5.378	6.792	Indien (20%) Russische Föderation (11%) Ukraine (9%) China (6%)
Forscher (§20 AufenthG)		366	444	397	409	China (16%) USA (15%) Indien (11%) Kanada (5%)
<i>Hochqualifizierte Gruppen mit einem Aufenthaltstitel nach §18 AufenthG</i>						
Hochschulabsolventen zur Arbeitsplatzsuche (§18c AufenthG)			107****	125**	132**	k.A.
Hochschulabsolventen mit einer ihrer Qualifikation angemessenen Arbeitsplatz (i.V.m. § 2 Abs. 3 BeschV)	1.855	6.580	3.669	4.182	4.962	Indien (24%) China (15%) Russische Föderation (7%) Ukraine (6%)
Künstler und Artisten (i.V.m. §25 BeschV)	3.382***	1.776*	1.765**	1.391	1.373	k.A.
Leitende Angestellte und Spezialisten (i.V.m. § 4 BeschV)	1.320	2.167	2.435	1.515	1.205	China (24%) Indien (19%) Russische Föderation (11%) Brasilien (8%)
Fachkräfte im Rahmen des internationalen Personalaustausches (i.V.m. § 10 BeschV).	5.270	7.538	7.916	9.351	9.111	Indien (61%) China (10%) USA (7%) Mexiko (6%)

* Es sind nur neu einreisende Ausländer aus Drittstaaten erfasst.

Quellen: Sofern nicht anders angegeben BMI 2016b; **: BMI 2015: 54, 57; ***: BMI 2013: 78; **** BMI 2016a: 39

¹⁵ Aufgrund der geringen Fallzahlen sind die wichtigsten Herkunftsländer bei den Hochqualifizierten nach §19 AufenthG in absoluten Zahlen dargestellt.

Die tabellarische Übersicht zeigt, dass mit der Liberalisierung der rechtlichen Zugangsbedingungen die Zahl der Aufenthaltstitel zugenommen hat und sich infolgedessen die Zuwanderung erhöht hat – auch wenn der Anstieg nicht so deutlich ausgefallen ist, wie es nach den Berechnungen der Bundesagentur für Arbeit notwendig wäre, um den Fachkräftemangel zu decken (siehe Kapitel 1). Besonders deutlich ist seit der Einführung im August 2012 die Ausgabe der Blauen Karte EU gestiegen. In anderen Kategorien (z.B. Hochqualifizierte nach §19 AufenthG; Leitende Angestellte und Spezialisten nach §18 AufenthG i.V.m. § 4 BeschV) sind die Zahlen seit der Einführung der Blauen Karte EU zurückgegangen (BMI 2016b: 59). Insgesamt verzeichnete Deutschland im Jahr 2011 die höchsten Zuwanderungsraten Hochqualifizierter in der OECD (OECD 2012 zitiert nach Plöger und Becker 2015: 1519). Die Tabelle verdeutlicht außerdem, dass die Zugangsmöglichkeiten mittlerweile stark von indischen, chinesischen und russischen Hochqualifizierten genutzt werden. Hier haben sich mit der Liberalisierung der rechtlichen Rahmenbedingungen neue Migrationskanäle hin zu solchen Ländern entwickelt, zu denen es vorher nur wenige Kontakte gab (z.B. Indien; vgl. Pethe 2006). Dadurch hat sich die Zusammensetzung der Migrationsströme wesentlich verändert (Plöger und Becker 2015: 1519).

Wie zu Beginn des Kapitels dargestellt, zielt die Liberalisierung der rechtlichen Rahmenbedingungen der Zuwanderung aus Drittstaaten darauf ab, die befürchteten negativen Folgen des demographischen Wandels abzuschwächen und somit die ökonomische Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands zu erhalten. Hierfür ist es nicht nur notwendig, dass internationale Fachkräfte zuwandern, sondern zumindest ein Teil dieser Fachkräfte auch dauerhaft in Deutschland bleibt (Geis-Thöne 2018: 4). Tatsächlich gibt es derzeit keine umfassenden Angaben darüber, wie lange internationale Hochqualifizierte in Deutschland bleiben. In der bereits erwähnten Studie zu Hochqualifizierten nach §19 AufenthG von Heß (2009a) zeigt sich zwar, dass Befragte aus osteuropäischen Ländern, aus der Türkei, Indien und China überwiegend längerfristige Aufenthalte in Deutschland anstreben (siehe Kapitel 2.1.2) – allerdings sagt dies noch nichts darüber aus, inwiefern diese Absichten tatsächlich realisiert werden (können). Neben den rechtlichen Rahmenbedingungen werden Aufenthaltsdauern auch durch die Zufriedenheit im Arbeitsumfeld und im lokalen gesellschaftlichen Umfeld geprägt (Glick Schiller und Çağlar 2008). An diesem Aspekt knüpfen die beiden Projekte an. Der Forschungsschwerpunkt lag bei der sozialen Integration internationaler Hochqualifizierter und ihrer Familienangehörigen, um die Kenntnisse in diesem Bereich zu erweitern – denn zu Beginn der Projekte waren umfassende empirische Studien über die Integration internationaler Hochqualifizierter in ihr lokales Umfeld selten (Plöger und Becker 2015: 1520; Kolb 2006: 162).

Im folgenden Kapitel 2.3 werden zunächst grundlegende Konzepte zur Integration von Zuwanderern vorgestellt. In Kapitel 2.4 wird schließlich der aktuelle Forschungsstand zur Integration Hochqualifizierter zusammengefasst. Wenn möglich, wird hierbei auf empirische Studien Bezug genommen, die in Deutschland durchgeführt wurden.

2.3 Konzepte zur Integration von Zuwanderern – Entwicklung und kritische Diskussion

Grundsätzlich bezeichnet der Begriff Integration den „Zusammenhalt von Teilen in einem „systemischen“ Ganzen (...). Die Teile müssen ein nicht wegzudenkender (...) Bestandteil des Ganzen sein“ (Es-ser 2001: 1). Diese allgemeine Definition trifft auf verschiedenste Systeme (z.B. Biotope, Bewusstseinsinhalte, Datenbanken) zu und findet daher in der Biologie ebenso Anwendung wie in der Psychologie und der Informatik. Im Hinblick auf soziale Systeme (z.B. soziale Gruppen, Gesellschaften) zählt Integration zu den zentralen Begriffen sozialwissenschaftlicher Forschung. Insbesondere im Zusammenhang

mit den sozialen und kulturellen Folgen von Migration ist der Begriff der Integration jedoch „nicht nur im wissenschaftlichen Diskurs umkämpft, sondern im angegliederten Politik- und Praxisfeld umstritten“ (Landes 2018: 15). Hierbei wird die Begriffsbedeutung häufig auf kulturelle Aspekte verengt und in einem normativen Sinne „als Kampfbegriff gegen Zuwanderung oder gar gegen Migrant(innen) verwendet“ (Gestring 2014: 78):

„Tatsächlich wird in der Regel von „Integration“ unter dem Vorzeichen der „Nicht-Integration“, der „Desintegration“ gesprochen. Der Integrationsdiskurs basiert auf Negativnarrativen über die „verweigerte“, „misslungene“, die „verpasste“ oder gar die „unmögliche“ Integration“ (Mecheril 2011: 50).

In den beiden Projekten, auf welchen diese Dissertation basiert, lag die Auffassung zugrunde, dass der Begriff der Integration notwendig ist, um die sozialen Folgen von Zuwanderung untersuchen und beschreiben zu können. Hierbei wurde versucht, den Begriff (möglichst) frei von politisch-normativen Vorstellungen zu verwenden und stattdessen auf eine gute Anwendbarkeit auf die jeweiligen Fragestellungen zu achten (Gestring 2014: 79). Allerdings ist hierbei festzustellen, dass auch sozialwissenschaftliche Analysen stets „im Kontext der erwünschten Regelung gesellschaftlicher Verhältnisse“ erfolgen (Mecheril 2011: 50).

Die ersten wissenschaftlichen Auseinandersetzungen zu den Integrationsprozessen von Zuwanderern, zu den Bedingungen ihres Gelingens oder auch Scheiterns, erfolgten bereits vor einhundert Jahren. Insbesondere in den letzten drei Jahrzehnten hat die Forschung zu dem Thema stark zugenommen. Denn Integration berührt „alle Bereiche des modernen Lebens von Aufnahmegesellschaften und deren Mitgliedern (...) – sei es deren Kultur, politische Verfassung, Wirtschaftssystem und Arbeitsmarkt, soziales Leben, demographische Zusammensetzung, Bildungssystem oder Gesetzgebung“ (Landes 2018: 18). Infolgedessen wurde seitens verschiedener Disziplinen (z.B. Soziologie, Geographie, Wirtschaftswissenschaften, Psychologie) eine Vielzahl von Konzepten, Interpretationen und Theorien mit jeweils unterschiedlichen disziplinrelevanten Schwerpunkten entwickelt (einen Überblick liefern z.B. Han 2016; Gestring 2014; Treibel 1990). Hierbei können im Wesentlichen drei Paradigmen unterschieden werden, die jeweils aus spezifischen historischen und gesellschaftlichen Kontextualisierungen heraus entstanden sind und so die sozialwissenschaftliche Forschung geprägt haben: sequentielle bzw. zyklische Assimilationsmodelle, Multikulturalismusansätze sowie das Konzept des Transnationalismus (Landes 2018: 21 f.). In der Forschung zur Migration und Integration Hochqualifizierter fanden die Konzepte des Multikulturalismus keine besondere Berücksichtigung, daher werden sie hier, im Gegensatz zu den klassischen sequentiellen Modellen und dem Transnationalismusansatz, nicht genauer vorgestellt (für einen Überblick siehe Han 2016: 294 ff.).

2.3.1 Klassische sequentielle und zyklische Konzepte: Integration als Assimilation

Das Assimilationsmodell der Chicagoer Schule

Zu den frühesten Versuchen einer Theorie der Eingliederung von Migranten zählt der von Park und Burgess (1969 [1921], zitiert nach Landes 2018: 22) am Chicagoer Institut für Soziologie entwickelte race-relations-cycle. Die Eingliederung der Migranten verläuft in diesem Konzept als fortschreitender, intergenerationaler Prozess, der in einer vollständigen Assimilation der Einwanderer in die amerikanische Gesellschaft münden kann (Farwick 2009: 27). Allerdings räumt bereits Park die Möglichkeit ein, dass eine vollständige Assimilation nicht bei allen Einwanderergruppen auftreten muss, sondern

beispielsweise auf früheren Stufen stehen bleiben kann (Treibel 1990: 58 f.). Basierend auf der gesellschaftlichen Ideologie des Melting-Pot, in der die verschiedenen aufeinandertreffenden Kulturen der Einheimischen und der Zuwanderer zu einer einheitlichen, neuen Kultur verschmelzen, wird Assimilation in diesem Konzept allerdings als *beidseitiger* Anpassungsprozess seitens der Einwanderer an ihre neue Umgebung wie auch des Zielkontextes an die Zuwanderer verstanden (Farwick 2009: 26). In seinem Konzept des marginal man, in welchem er die Eingliederungserfahrungen von Individuen aufgreift, beschreibt Park (1928: 892 f.) diese Anpassungsleistung seitens der Migranten als (zunächst) schmerzvolle Erfahrung, „weil Immigrant(inn)en ein Leben in zwei Kulturen bewältigen müssen, zu denen sie nicht mehr respektive noch nicht gehören“ (Gestring 2014: 80). Diese kulturelle Hybridität eröffnet gleichzeitig aber auch eine kosmopolitische Perspektive die u.a. mit der Fähigkeit verknüpft ist, auch scheinbare Selbstverständlichkeiten in der Ankunftsgesellschaft kritisch zu reflektieren (Park 1928: 888; vgl. auch El Mafaalani 2018).

Das Assimilationsmodell nach Gordon

In den darauffolgenden Jahrzehnten wurden einige weiterführende Assimilationskonzepte entwickelt, von denen insbesondere das Modell von Gordon (1964) hervorzuheben ist. In seinem 1964 veröffentlichten Werk *Assimilation in American Life* setzt er sich vor dem Hintergrund von Rassenunruhen und der Bürgerrechtsbewegung in den USA kritisch mit der Assimilationsleistung der Ankunftsgesellschaft, und nicht so sehr der Einwanderer, auseinander (Landes 2018: 22; Treibel 1990: 69). Auch er entwickelt einen stufenförmigen Assimilationsprozess. Allerdings thematisiert Gordon im Gegensatz zu den früheren Assimilationsmodellen explizit die spezifischen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen (hier: die soziale und ethnische Strukturierung der USA), welche die Assimilationsprozesse beeinflussen. Er geht nicht davon aus, dass der Assimilationsprozess schon in der ersten Zuwanderergeneration vollständig abgeschlossen wird – insbesondere dann nicht, wenn Diskriminierungen in Bildung und Beruf oder isolierte Wohnstandorte den Zugang zu gesellschaftlichen Kernbereichen erschweren (Farwick 2009: 69). Er betont, dass im Hinblick auf Eingliederungsprozesse nicht nur *horizontale ethnische Differenzen* sondern auch *vertikale soziale Schichtungen* eine Rolle spielen, da sie wesentlichen Einfluss auf den Aufbau sozialer Beziehungen haben (Gestring 2014: 80).

Die Integration von Einwanderern nach Esser

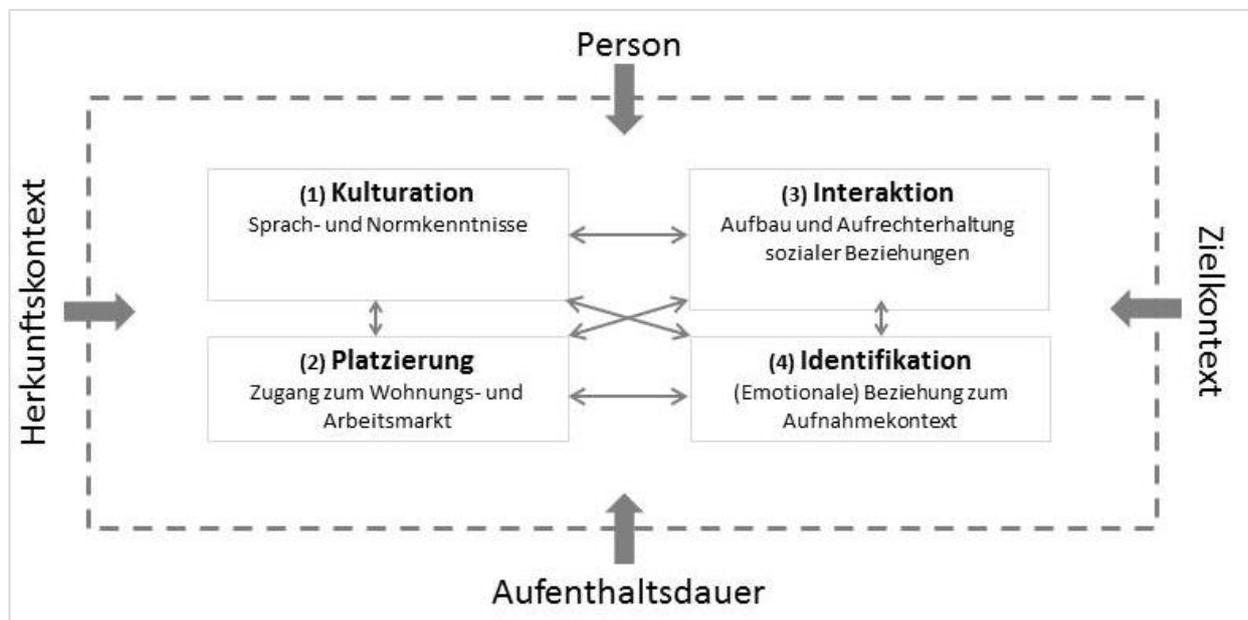
In Deutschland begann eine verstärkte Auseinandersetzung mit dem Integrationsbegriff erst in den 1970er Jahren, angestoßen durch die Niederlassung zahlreicher ausländischer Arbeitnehmer infolge der „Gastarbeiteranwerbung“. Vor diesem Hintergrund entwickelte der Soziologe Hartmut Esser in Anlehnung an die bereits skizzierten US-amerikanischen Assimilationsmodelle sein analytisch-erklärendes Modell der Assimilation von Zuwanderern. Trotz einiger kritischer Bewertungen des Ansatzes (vgl. u.a. Hetfleisch 2013; Pries 2015; Amelina 2010), zählt sein Modell innerhalb der deutschsprachigen Migrationsforschung nach wie vor „zu den theoretisch und methodologisch elaboriertesten Theorievorschlägen“ (Pott 2002: 43). Dies ist auch darauf zurückzuführen, dass die aus dem theoretischen Modell abgeleiteten Vorschläge zur Operationalisierung der Eingliederungsprozesse vergleichsweise leicht zu erheben sind (Pott 2002: 43; vgl. auch Hetfleisch 2013: 213). Da auch die beiden der Dissertation zugrundeliegenden Projekte konzeptionell stark am Esser'schen Konzept der Sozialintegration angelehnt waren, wird dieses im Folgenden ausführlicher dargestellt.

Insbesondere Essers spätere Arbeiten zur Sozialintegration¹⁶ von Zuwanderern (Esser 2001, 2003, 2009) bieten Anhaltspunkte für die in den beiden Forschungsprojekten zentralen Fragen nach den Integrationsprozessen hochqualifizierter Migranten. Basierend auf seinem in den 1980er Jahren entwickelten handlungstheoretischen Ansatz ist die Sozialintegration „als Ergebnis eines mit Absichten verbundenen und in einem Raum von Möglichkeiten und Alternativen stattfindenden Handelns“ (Esser 2001: 25) zu verstehen. Dieses Konzept der Einbindung individueller Akteure in bereits bestehende soziale Systeme bezieht sich allerdings nicht nur auf Zuwanderer, sondern auf *alle* Individuen eines sozialen Systems (Esser 2003: 7).

Esser konzipiert den Verlauf der Sozialintegration als ein komplexes Wechselspiel zwischen Charakteristika der jeweiligen Person (Eigenschaften, Kompetenzen, Ressourcen) und den Rahmenbedingungen im Zielkontext (insbesondere die verschiedenen Märkte und ihre Durchlässigkeit) vor dem Hintergrund der jeweiligen Aufenthaltsdauer. Die Rahmenbedingungen werden wesentlich durch die Interessen und Erwartungen zentraler Akteure des Aufnahmekontexts gestaltet (Esser 1980: 180; Farwick 2009: 74; Imani und Pfaffenbach 2019: 258). Darüber hinaus prägen die Bezüge zum Herkunftskontext bzw. einer ethnischen Gemeinde im Zielkontext den Verlauf der Integration.

Die Sozialintegration läuft in vier aufeinander aufbauenden und miteinander in Wechselwirkung stehenden Dimensionen ab, deren Fortschreiten unterschiedlich viel Zeit erfordert (Esser 1980: 231; Bommes 2003a: 99):

Abbildung 1: Verlauf der Sozialintegration und zentrale Einflussfaktoren



Quelle: Eigener Entwurf in Anlehnung an Esser 1980: 231

Die *Kulturation* steht zu Beginn des Prozesses. Hierunter wird die Aneignung von Wissen und Kompetenzen sowie kulturellen Vorstellungen verstanden (Esser 2003: 7). Neben dem Erwerb von

¹⁶ Der Begriff der *Sozialintegration* umfasst die Beziehungen der Akteure untereinander als auch die Beziehungen der Akteure zu Teilsystemen der Gesellschaft, also die Integration der Akteure in das System hinein (Gestring 2014: 79; Esser 2001: 3). Hiervon zu unterscheiden ist der Begriff der *Systemintegration*. Dieser beschreibt den gesellschaftlichen Zusammenhalt und die Beziehung der gesellschaftlichen Teilsysteme (z.B. Markt und Staat) und somit die Integration des Systems als Ganzes (Farwick 2009: 79).

Kenntnissen, wie man sich in spezifischen Situationen verhält, ist auch der Erwerb von grundlegenden Sprachkenntnissen wichtig, um selbstständig agieren zu können (Esser 2001: 8). Esser versteht daher die Kulturation als notwendige Investition in eine „erfolgreiche“ Eingliederung. Sie ist die Voraussetzung für die Übernahme gesellschaftlich angesehener Positionen und der gesellschaftlichen Teilhabemöglichkeiten (Esser 2001: 9). Die Aneignung dieser kulturellen Fähigkeiten ist abhängig von der Motivation und den Fähigkeiten der Akteure sowie den Gelegenheitsstrukturen des Zielkontextes (Esser 2001: 8f.; Imani und Pfaffenbach 2019: 258).

Die *Platzierung* bezieht sich auf die Besetzung von Positionen in zentralen Bereichen des sozialen Systems, bspw. die Verleihung von Rechten (z.B. das Wahlrecht) oder die Teilhabe am Arbeits- und Wohnungsmarkt (Esser 2003: 7). Im Gegensatz zu den anderen Dimensionen ist die jeweilige Platzierung mit dem Zugang zu Ressourcen verknüpft, die unterschiedliche vertikale Positionierungen und somit sozioökonomische Schichtungen bedingen. Differenzen in der Kulturation, der Interaktion oder auch Identifikation münden hingegen primär in horizontalen Unterschieden (Esser 2009: 358; Imani und Pfaffenbach 2019: 259). Der Verlauf der Platzierung ist zum einen rechtlich geregelt, wenn es beispielsweise um die Verleihung der Staatsbürgerschaft oder von Aufenthaltstiteln geht, welche jeweils mit spezifischen Rechten oder auch Anforderungen (beispielsweise im Hinblick auf den Arbeitsmarktzugang) verknüpft sind (siehe Kapitel 2.2). Zum anderen ist die Platzierung auch vom jeweiligen Marktgeschehen abhängig in dem Sinne, dass der Zugang zu zentralen Bereichen wie dem Arbeitsmarkt und dem Wohnungsmarkt auch dadurch bestimmt wird, über welche Ressourcen der Akteur verfügt und welche Nachfrage bzw. Angebote auf dem jeweiligen Markt herrschen (Esser 2003:7; 2001: 9). Darüber hinaus können sich auch Diskriminierungen seitens der „Anbieter“ (Arbeitgeber, Vermieter) oder Zurückhaltung seitens der „Nachfrager“ (z.B. durch fehlende Informationen oder zu hohe Kosten) als hinderlich für eine befriedigende Platzierung erweisen (Esser 2009: 360). Im Konzept der Esser'schen Sozialintegration kommt der Platzierung eine herausragende Bedeutung zu, da hierüber die Weichen für die gesamte weitere Sozialintegration gestellt werden.

Die *Interaktion* umfasst die Etablierung und Aufrechterhaltung sozialer Kontakte, sei es in Form von Nachbarschaften, Freundschaften oder partnerschaftlichen Beziehungen. Diese sozialen Kontakte sind zentral für die Einbeziehung der Akteure in die alltäglichen, nicht-formellen Gesellschaftsbereiche. Ob und in welchem Umfang sich solche Beziehungen aufbauen lassen, hängt auch vom gegenseitigen Interesse an einem Kennenlernen ab. Nach Esser wird dieses Interesse insbesondere durch die wahrgenommene Attraktivität des Gegenübers beeinflusst, die sich in modernen Gesellschaften vor allem über die Verfügbarkeit von allgemein interessierenden und wirksamen Ressourcen ergibt. Schließlich ist aber auch von Bedeutung, welche Gelegenheiten des Zusammentreffens existieren (Esser 2001: 11f.; Imani und Pfaffenbach 2019: 259).

Die Dimension der Identifikation bezeichnet schließlich den Aufbau einer Loyalitätsbeziehung zum Aufnahmekontext (Esser 2003: 7; Imani und Pfaffenbach 2019: 259).

Zu betonen ist, dass sich die beschriebenen Dimensionen der Sozialintegration nicht nur auf das soziale Bezugssystem des Aufnahmelandes beziehen, sondern auch auf das Herkunftsland bzw. ethnische Gemeinden im Zielkontext. In Anlehnung an Berry (1997: 10) leitet Esser (2001: 19) hieraus vier Typen der Sozialintegration ab. Die jeweiligen Integrationskonstellationen ergeben sich aus der Ausprägung der vier Dimensionen (Kulturation, Interaktion, Platzierung, Identifikation) jeweils in Richtung der Aufnahmegesellschaft oder der Herkunftsgesellschaft, bzw. einer ethnischen Gemeinschaft (Abbildung 2).

Abbildung 2: Typen der (Sozial-)Integration von Migranten

		Sozialintegration in die Aufnahmegesellschaft	
		ja	Nein
Sozialintegration in die Herkunftsgesellschaft / ethnische Gemeinde	ja	Mehrfachintegration	Segmentation
	nein	Assimilation	Marginalität

Quelle: Esser 2001: 19

Demnach wird als Marginalität, in Anlehnung an das Konzept des „marginal man“ nach Park (1928), bezeichnet, wenn ein Akteur weder in Felder der Aufnahmegesellschaft noch in Felder der Herkunftsgesellschaft eingebunden ist. Eine solche Lebenssituation kann sich ergeben, wenn infolge der Migration die strukturelle und soziale Einbindung in das Herkunftsland nicht mehr vorliegt, gleichzeitig jedoch eine Einbindung im Zielkontext (noch) nicht aufgebaut werden konnte. Nach Esser ist dieses Szenario ein „für die Migrationssituation gerade der ersten Generation oft typische[r] Fall“ (Esser 2001: 20).

Demgegenüber wird eine einseitige Sozialintegration der Akteure in die Herkunftsgesellschaft bzw. in eine ethnische Gemeinschaft als Segmentation bezeichnet. Während eine Einbindung in ethnische Gemeinschaften gerade für die ersten Generationen eine wichtige sozialintegrative Funktion übernimmt, ist langfristig mit negativen strukturellen und sozialen Folgen für die Akteure zu rechnen, weil beispielsweise in ethnisch-homogenen Netzwerken nur wenige Informationen über gute Arbeitsmöglichkeiten auf dem primären Arbeitsmarkt zirkulieren (Esser 2009: 361).

Der dritte Typ, die Mehrfachintegration, bedeutet eine simultane, soziostrukturelle Einbindung sowohl in den Herkunfts- als auch den Zielkontext. Entsprechend den vier Dimensionen der Sozialintegration lassen sich vier Ausprägungen der multiplen Inklusion beschreiben: die kulturelle Mehrfachintegration bedeutet die gleichzeitige Beherrschung mindestens zweier kultureller Kompetenzen, wie z.B. der Sprache. Eine Einbettung in ethnisch gemischte soziale Netzwerke, gegebenenfalls sogar in unterschiedlichen Ländern, zeigt eine soziale Mehrfachintegration an. Eine Identifikation mit dem Herkunftsland und dem Zielkontext bedeutet eine identitäre Mehrfachintegration. Schließlich erfolgt eine Mehrfachplatzierung über die simultane Einbindung in die ökonomischen und institutionellen Systeme des Herkunfts- und Zielkontexts (Esser 2009: 362).

Esser weist dieser Integrationsform keine herausragende Bedeutung zu, da der Fall einer multiplen Integration ein „theoretisch (...) kaum realistischer und auch empirisch sehr seltener Fall“ sei (2001: 20). Als Ursache für die Seltenheit dieser Integrationsform benennt er die hierzu erforderlichen umfangreichen Lern- und Interaktionsaktivitäten, die allenfalls speziellen Gruppen wie Akademikern, Künstlern oder Diplomatenkindern zugänglich seien (Esser 2003: 9; 2001: 21). Zudem hält er die Beibehaltung ethnischer Bezüge und Ressourcen (z.B. Sprachkompetenz; soziale Netzwerke; kulturelle Gepflogenheiten) aufgrund der folgenden Argumente für wenig förderlich (Esser 2009: 359):

- Infolge des migrationsbedingten Kontextwechsels kann es zur Entwertung von Humankapital (z.B. durch die Nicht-Anerkennung von Qualifikationen) sowie zur Reduzierung sozialer Netzwerke kommen (Bauder 2003; Kelly und Lusia 2006). Allerdings spricht dies gerade für die

Beibehaltung ethnischer Bezüge, um ggf. private und berufliche fehlende Netzwerke vor Ort zu kompensieren (Kupka und Cathro 2007).

- Innerhalb rein ethnischer Communities werden kaum relevante Informationen über Zugänge zum primären Arbeitsmarkt im Ankunfts-kontext vermittelt (Anthias 2007).
- Mitgebrachte Sprachkompetenzen können im Arbeitskontext häufig nicht gewinnbringend eingesetzt werden, Bilingualität bietet daher keinen Vorteil für die Arbeitsmarktintegration (Fry und Lowell 2003). Allerdings deuten Studien jüngerer Datums darauf hin, dass mit zunehmender gesellschaftlicher Internationalisierung in vielen Berufen vielfältige Sprachkenntnisse durchaus von Vorteil sein können (Henkelmann 2010: 117).

Hintergrund der Esser'schen Position ist die Annahme, dass die Verteilungsverhältnisse in modernen Gesellschaften auch in Zeiten der Globalisierung wesentlich nationalstaatlich strukturiert sind. So sind Arbeitsmärkte und Bildungseinrichtungen nach wie vor „um die sprachlichen Konventionen der Aufnahmegesellschaft herum organisiert“ (Esser 2009: 362). Tatsächlich schließt Esser aus seinen quantitativen Analysen zu den möglichen Effekten multipler Integration, „dass Mehrfachintegrationen, wie die Bilingualität, ethnisch gemischte Netzwerke oder Hybrid-Identitäten (...) keinerlei oder eher sogar negative Einflüsse auf die Integration in das Aufnahmeland, speziell auch auf dem Arbeitsmarkt haben“ (Esser 2009: 358). Die Aufrechterhaltung ethnischer Eigenschaften über Generationen hinweg (d.h. kulturelle Differenz) hat seiner Einschätzung nach stets eine vertikale Stratifizierung (d.h. ökonomische und politische Schichtung) zur Folge und führt zu einer ethnischen Schichtung. Entsprechend schätzt er die Assimilation, also die Sozialintegration ausschließlich in die Aufnahmegesellschaft, als Voraussetzung dafür ein, „in ihren Lebenschancen mit der nicht-migrierten Bevölkerung gleichzuziehen“ (Bommes 2003a: 99; Esser 2001: 21; 2003: 12). Eine „vollständige“ Assimilation liegt „dann vor, wenn alle vier Assimilationsstufen in ihrem Leben manifestiert sind“ (Pott 2002: 45). Wenn also die kulturelle Assimilation in Form der Sprach- und Normbeherrschung des Zielkontextes erfolgt ist; wenn über den Erwerb von Bildungsqualifikationen und die Platzierung auf dem primären Arbeitsmarkt die strukturelle Assimilation vollzogen wurde; wenn (private) interethnische Kontakte oder Freundschaften existieren und somit die soziale Assimilation erreicht ist; wenn eine emotionale Assimilation in Form einer Identifikation mit den Verhältnissen im Aufnahmeland vorliegt (Esser 2003: 8; Pott 2002: 44f.).

Es lässt sich festhalten, dass die hier dargestellten frühen Konzepte zur Integration bzw. Assimilation von Zuwanderern ein grundlegendes Verständnis für den Verlauf von Integrationsprozessen und die in diesem Zusammenhang zentralen gesellschaftlichen Bereiche (z.B. Bildungseinrichtungen, Wohnungsmarkt, Arbeitsplatz) erarbeitet haben. Gleichzeitig haben bereits diese frühen Konzepte deutlich gemacht, dass der Integrationsverlauf maßgeblich durch die Rahmenbedingungen der Aufnahmegesellschaft bestimmt wird, da Eingliederungsprozesse von Zuwanderern „im Rahmen der Interessen und Erwartungen derjenigen (...) [erfolgen, D.I.], die die Umgebungsbedingungen im Aufnahmesystem kontrollieren“ (Esser 1980: 180).

Verschiedene Aspekte der hier vorgestellten klassischen Assimilationsmodelle wurden und werden auch kritisch diskutiert. Zunächst einmal sind die Ansätze gewissermaßen als Stufenmodelle zu lesen, „an deren Durchschreiten der Grad bzw. Erfolg von Assimilation oder Integration abgelesen werden könne“ (Pries 2003: 31). Dabei werden wesentliche Unterschiede zwischen den Zuwanderungsgruppen (z.B. Herkunftskontext, Migrationsmotiv) nicht berücksichtigt. Weiterhin wird kritisiert, die Assimilationsmodelle seien durch eine „ethnozentrische, bevormundende Haltung einer Mehrheitsideologie“

(Landes 2018: 25) geprägt und legten einen statischen, am Nationalkulturbegriff orientierten Kulturbegriff zugrunde. Bommers (2003: 91) fasst die Kritik folgendermaßen zusammen:

„Diese [etablierte Migrationsforschung, D.I.] konzipiere als Kernproblemstellung (und anzustrebendes Resultat) von Migration (und Migrationsforschung) nach wie vor die Angleichung von Migranten an die „Einwanderungsgesellschaft“ und ihre dominanten Gruppen und damit als Problem der kulturellen Angleichung.“

In den letzten Jahrzehnten ist allerdings eine umfassende gesellschaftliche Diversifizierung und somit eine Pluralisierung von Lebensweisen in allen westlichen Gesellschaften zu konstatieren: „Innerhalb der Aufnahmegesellschaft existiert bereits so viel Fremdheit, dass es nicht die eine homogene Gesellschaft gibt, an die sich die Migrant(inn)en anpassen könnten“ (Gestring 2014: 84; vgl. auch Glick Schiller und Çağlar 2008: 3). Die dichotome Zweiteilung in Mehrheitsgesellschaft und Minderheiten reicht zum Verständnis der komplexen Prozesse, die mit Zuwanderung verbunden sind, nicht (mehr) aus (Amelina 2010: 263).

2.3.2 Transnationalismus, Translokaltät und Integration

Die im vorigen Kapitel skizzierten Ansätze der stufenweisen Assimilation sind konzeptionell mit „klassischen“ Migrationsformen (z.B. Immigration, Rückkehr-Migration) verknüpft. Hierbei wird davon ausgegangen, dass internationale Migrationen als Ausnahmen in einem ansonsten sesshaften Leben zu verstehen sind. Nach dieser Perspektive findet Integration ausschließlich im Einwanderungskontext statt (Pries 2003: 23). Angesichts zunehmender grenzüberschreitender Wanderungsbewegungen und damit einhergehender transnationaler Verflechtungen, erscheint diese Perspektive nicht mehr zeitgemäß.

Denn grenzüberschreitende Wanderungsprozesse sind nicht mehr nur „einmalige, unidirektionale „Containerwechsel“ (...), sondern auch mehr oder weniger dauerhafte transnationale soziale Lebenswirklichkeiten“ (Pries 2003: 27). Das Aufkommen dieser transnationalen Migrationsformen ist mit veränderten Aufenthaltsdauern und somit auch Rahmenbedingungen der Integration verbunden. Pries (2003: 30) schlägt zur Untersuchung der Eingliederungsprozesse transnationaler Migranten den Terminus der Inkorporation vor (siehe auch Amelina 2010). Dieser unterscheidet sich vom Esser'schen Konzept der Sozialintegration (siehe Kapitel 2.3.1) u.a. durch einen erweiterten räumlichen Bezug, der es erlaubt, die Eingliederungsprozesse und Verflechtungen transnationaler Migranten in verschiedenen nationalgesellschaftlichen Bezügen gleichzeitig zu erfassen:

„Entgegen allzu starrer Sequenzvorstellungen sollte die gesellschaftliche Inkorporation von Migranten als ergebnisoffener sozialer Prozess der ökonomischen, kulturellen, politischen und sozialen Verflechtung von Migranten auf der lokalen, regionalen, nationalen und transnationalen Ebene, also sowohl in der (bzw. den) Herkunftsregion(en) und der (bzw. den) Ankunftsregion(en) gefasst werden“ (Pries 2003: 32).

Empirische Untersuchungen zeigen, dass eine Koexistenz transnationaler und nationalstaatlicher Integration durchaus möglich ist (Amelina 2010: 264). So kommt auch Berry (1997) auf Basis seiner umfangreichen Auswertung US-amerikanischer, australischer und westeuropäischer Veröffentlichungen zu dem Ergebnis, dass Integration in Migrationsgesellschaften dann besonders erfolgreich gelingt, wenn sie nicht im Esser'schen Sinne einer „entweder-oder-Logik“ sondern vielmehr als ein „sowohl-als-auch“ verstanden wird, wenn also das Einlassen auf die Mehrheitsgesellschaft und die

Aufrechterhaltung der Bezüge zum Herkunftskontext als selbstverständliche Folge von Migrationsbewegungen verstanden werden (Pries 2015: 26f.; Berry 1997: 27). Hierfür sind transnationale soziale Netzwerke erforderlich, da hierüber zentrale Informationen und Zugangschancen vermittelt werden. Die Einbindung in ethnische Communities, die Verfügbarkeit ethnischen kulturellen Kapitals erscheint in dieser Perspektive nicht als Hindernis einer strukturellen Integration, sondern vielmehr als Ressource, die die Chancen struktureller und emotionaler Integration begünstigt (vgl. auch Bommes 2003: 101). Es lässt sich festhalten, dass der Transnationalismus-Ansatz einen umfassenderen und genaueren Blick auf die komplexen Lebenswirklichkeiten internationaler Migranten ermöglicht und somit eine wichtige *Ergänzung* klassischer Integrationskonzepte darstellt (Bommes 2003: 105; Landes 2018: 31).

Kritiker des Transnationalismus-Ansatzes verweisen allerdings auf die zu geringe Berücksichtigung lokaler Prozesse, denn auch das Einleben und alltägliche Handeln transnationaler Migranten erfolgt in spezifischen lokalen Kontexten: „The concept of trans-localities [is] capturing the ways in which transmigrants are embedded in place, unable to escape their local context despite being ‘transnational’“ (Featherstone et al. 2007: 285). Translokale Ansätze rücken daher die Erfahrungen individueller Migranten („‘agency oriented’ approach“, Brickell and Datta 2011: 3) in spezifischen räumlichen Lebenskontexten sowie die sozialen, ökonomischen und kulturellen Verbindungen zwischen diesen Lokalitäten in den Vordergrund (van Riemsdijk 2014: 964). Auch Glick Schiller und Çağlar (2008: 5) betonen die Bedeutung spezifischer lokaler Bedingungen für den Verlauf unterschiedlicher Integrationspfade von Migranten. Neben der Größe einer Stadt, der Bevölkerungszusammensetzung und dem Zeitpunkt der Zuwanderung, spielen insbesondere die wirtschaftliche Situation und die Positionierung der Städte im globalen Wettbewerb eine herausragende Rolle: „The relative positioning of a city within hierarchical fields of power may well lay the ground for the life-chances and incorporation opportunities of migrants locally and transnationally“ (ebda.: 12 f.; vgl. auch Glick Schiller und Çağlar 2011a: 3).

2.4 Empirischer Forschungsstand zur Integration von Hochqualifizierten

Die meisten Studien zur Integration von Migranten beziehen sich auf geringqualifizierte Arbeiter, in Europa insbesondere auf die früheren „Gastarbeiter“ und ihrer Familienangehörigen. Differenziert nach verschiedenen Dimensionen der Integration (siehe Kapitel 2.3.1) werden die Phasen, Erfolge und Hindernisse ihrer Integrationsprozesse thematisiert (Gestring et al. 2006; Esser 1980, 1982). Hingegen entwickelt sich der wissenschaftliche und politische Diskurs über die Integration von hochqualifizierten Migranten erst in jüngerer Zeit (van Riemsdijk 2014: 965). Landes (2018: 57) konstatiert daher, dass „man bei der Migration Hochqualifizierter eigentlich nur von Migrationsforschung, aber (noch) nicht von Integrationsforschung sprechen kann“ (vgl. auch Jungwirth et al. 2012: 3). Dies ist im Wesentlichen auf eine primär ökonomische Perspektive auf die Migration Hochqualifizierter zurückzuführen.

Diese spezifische Perspektive prägt die Wahrnehmung von internationalen Hochqualifizierten als „transnational elites“ (Beaverstock 2005), die aufgrund ihres hohen kulturellen, sozialen und ökonomischen Kapitals in der Lage sind, sich ohne große Schwierigkeiten in ihre neue Umgebung einzufinden (van Riemsdijk 2014: 965). Da sie in der Regel keine Sozialleistungen beziehen und sie somit für die Aufnahmegesellschaft kein „soziales Problem“ darstellen, welches bearbeitet werden muss (Esser 1980: 11), wurde dieser Gruppe lange Zeit keine Aufmerksamkeit geschenkt. Internationale Hochqualifizierte erschienen im Hinblick auf ihre Integrationsprozesse unsichtbar zu sein:

„Sie [internationale Hochqualifizierte, D.I.] fügen sich reibungslos und unauffällig in Gastgesellschaften ein und verschwinden ebenso unauffällig wieder daraus, bleiben so gut wie unsichtbar,

stellen keine Problemgruppen dar, zehren nicht von den nationalen Ressourcen der Gastgesellschaft, sondern tragen im Gegenteil sogar dazu bei. Offenbar werden sie überall problemlos absorbiert und passen sich nahtlos ein“ (Ilyes 2006: 8; vgl. auch Findlay 1995: 515).

In diesem zugespitzten Zitat wird bereits auf einen weiteren Grund für das geringe Interesse an den Integrationsprozessen Hochqualifizierter verwiesen: die häufig zeitlich klar begrenzten Aufenthaltsdauern. So wird angenommen, dass es sich bei ihren internationalen Wanderungen „weniger um Immigration mit einem Endpunkt als Aufenthaltsort und Interaktionsraum handelt, als vielmehr um eine temporäre, zirkuläre Bewegung von hypermobilen und entwurzelten Individuen im transnationalen sozialen Raum ohne tatsächliche Niederlassung an einem anderen, physisch-sozialen Ort“ (Landes 2018: 52). Allerdings resultiert diese Sichtweise auch aus einer anfangs starken Fokussierung auf eine spezifische Teilgruppe internationaler Hochqualifizierter, nämlich den unternehmensinternen mobilen Hochqualifizierten, die als Expats für ihre global operierenden Firmen an verschiedene Standorte – zumeist in international geprägten Global Cities – entsandt werden (Cohen 1977; Beaverstock 2005; Findlay 1995; Meier 2009). Mit der Fokussierung auf diese spezifische Teilgruppe ist schließlich die Sichtweise verknüpft, dass internationale Hochqualifizierte in erster Linie in ihren Arbeitskontext eingebunden sind, und daher kein Interesse bzw. kein Bedarf an darüberhinausgehenden Verbindungen zur Aufnahmegesellschaft besteht: „Unternehmensintern mobile Hochqualifizierte streben keine Wiedereingliederung im Zielkontext an, ihnen geht es nicht um die Realisierung von Inklusionschancen in Organisationen und Funktionskontexten im Zielgebiet (Bommes 1999), denn diese sind bereits vollständig im Rahmen ihrer die Mobilität moderierenden Organisation eingegliedert“ (Kolb 2006: 169).

Allerdings wurde bereits auf die zunehmende Diversifizierung der Gruppe sowohl im Hinblick auf die Berufsgruppen als auch im Hinblick auf die Aufenthaltsdauern verwiesen (siehe Kapitel 2.1.3). Zudem belegen jüngere empirische Studien zu transnationalen bzw. translokalen Migrationsprozessen, dass auch zeitlich begrenzte Aufenthalte mit einer lokalen Integration verbunden sind (siehe Kapitel 2.3.2). Dies gilt ganz besonders für Hochqualifizierte, die in Begleitung ihrer Partner oder Familien migrieren. Allerdings verlaufen diese Einbindungen nicht immer reibungslos. Auch internationale Hochqualifizierte sind mit Integrationschwierigkeiten im Ankunfts-kontext konfrontiert, so dass eine Auseinandersetzung mit diesen Prozessen durchaus relevant erscheint (van Riemsdijk 2014: 965). Im folgenden Abschnitt wird der empirische Forschungsstand zur Integration Hochqualifizierter dargestellt. Hierbei wird zwischen den verschiedenen Dimensionen der Sozialintegration nach Esser differenziert.

2.4.1 Kulturation – die Bedeutung von Sprachkenntnissen

Als Voraussetzung einer Integration in zentrale Bereiche der Aufnahmegesellschaft gilt gemeinhin die kompetente Beherrschung der jeweiligen Landessprache, denn nur über Sprache kann miteinander kommuniziert, einander abgestimmt und sich verständigt werden. Sprachkenntnisse gelten somit als Ausdruck kultureller Integration (siehe Kapitel 2.3.1; Vogel und Rinke 2008: 265). Gleichzeitig stehen Sprachkenntnisse in einem engen Zusammenhang mit dem Verlauf der strukturellen und sozialen Integration in die Aufnahmegesellschaft (Esser 2006: 8). Sprachkenntnisse stellen somit grundsätzlich eine Ressource dar und das Erlernen einer neuen Sprache gilt als Investition in das Humankapital der Akteure (Esser 2006: 11).

Der hohe Stellenwert, der Sprachkenntnissen für die Integration von Migranten zugemessen wird, spiegelt sich auch in zahlreichen empirischen Studien zu dieser Thematik. In seiner Übersicht zu verschiedenen quantitativen Untersuchungen zum Zusammenhang zwischen Sprache und Integration

benennt Esser (2006) zentrale Rahmenbedingungen des Spracherwerbs. Hierzu zählen insbesondere Aspekte der Familien- und Migrationsbiographie. Eine höhere Bildung, eine höhere Aufenthaltsdauer und -häufigkeit können den Zweitspracherwerb von Migranten eher fördern. Hingegen wirken sich ein höheres Einreisealter sowie geringe Bleibeabsichten im Ankunfts-kontext negativ auf den kompetenten Erwerb der Zweitsprache aus (Esser 2006: 23 f.). Bezogen auf den Aufnahmekontext ist bedeutsam, dass sich Diskriminierungserfahrungen negativ auf die Motivation zum Erwerb der Zweitsprache auswirken können (van Tubergen und Kalmijn 2005: 1442; Espenshade und Fu 1997: 288). Weiterhin ist der Einfluss der linguistischen Distanz zwischen den Sprachen des Herkunfts- und des Aufnahmelandes empirisch klar belegt (Esser 2006: 25 ff.). Allerdings beziehen sich diese Ergebnisse eher auf klassische Migrantengruppen. Hinsichtlich des Spracherwerbs und der Bedeutung von Sprachkenntnissen für die Integrationsprozesse von hochqualifizierten Migranten liegen bislang nur wenige Ergebnisse vor.

Ob und in welchem Umfang Kenntnisse der Landessprache erworben werden, hängt unter anderem von der geplanten Aufenthaltsdauer ab. So verzichten viele Hochqualifizierte mit einem zeitlich befristeten Aufenthalt auf den Spracherwerb - insbesondere, wenn zu vermuten ist, dass zukünftig kein Nutzen aus den erworbenen Sprachkenntnissen gezogen werden kann (Nowicka 2006: 194; Föbker et al. 2011: 350, 352; Imani und Pfaffenbach 2019: 261). Inwieweit auf das Erlernen der Landessprache verzichtet werden kann, ist allerdings maßgeblich davon abhängig, ob fundierte Kenntnisse der Landessprache zur Ausübung der beruflichen Tätigkeit und Bewältigung des Alltags notwendig sind. Hierbei können Migranten, je nach Situationszusammenhang, mit unterschiedlichen Anforderungen und Erwartungen konfrontiert sein (Vogel und Rinke 2008:264).

Einige Autoren weisen darauf hin, dass Hochqualifizierte je nach beruflicher Tätigkeit kaum noch umfassende Kenntnisse der Landessprache benötigen, da in vielen international geprägten Unternehmen und wissenschaftlichen Einrichtungen Englisch die dominierende Sprache ist (Hillier 2007: 35 f.; Thang et al. 2002: 547). Die Ergebnisse einer Studie des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge zur „Zuwanderung von Hochqualifizierten aus Drittstaaten“ (Hess 2009b) zeigen jedoch, dass dies nur eingeschränkt zutrifft: zwar gab rund die Hälfte der befragten hochqualifizierten Migranten an, in der Ausübung ihres Berufes keine guten oder gar keine Deutschkenntnisse zu benötigen (vgl. auch Becker 2018: 138). Die andere Hälfte der Befragten benötigt jedoch mindestens gute, 30% sogar sehr gute Deutschkenntnisse (Hess 2009b: 40 f.). Die qualitative Untersuchung zur Arbeitsmarktintegration hochqualifizierter Migrantinnen von Grigoleit (2012) bestätigt ebenfalls die zentrale Bedeutung von guten deutschen Sprachkenntnissen „für eine erfolgreiche berufliche Eingliederung und Weiterentwicklung“ (ebda.: 94) – denn auch in vielen international ausgerichteten Unternehmen läuft der Berufsalltag in deutscher Sprache ab. Gute Englischkenntnisse können die fehlenden Deutschkenntnisse häufig nicht kompensieren. Der Erwerb deutscher Sprachkenntnisse parallel zur Berufstätigkeit erweist sich allerdings als schwierig, da es kaum Angebote gibt, die kompatibel mit den Arbeitszeiten und dem Niveau des beruflichen Umfeldes angemessen sind. Fehlende Sprachkenntnisse werden zum Teil mit fehlender Qualifikation assoziiert und können zu verschiedenen Exklusionserfahrungen (Anlass für Belustigung, Mobbing, Ausschluss von Positionen) und Benachteiligungen führen, wenn beispielsweise zentrale Informationen über behördliche Abläufe fehlen (Wolffram und Bouffier 2012: 17). Allerdings ist die Bewertung von Sprachkenntnissen (und somit auch der Umgang mit Defiziten in der Landessprache) wesentlich durch die jeweilige wirtschaftliche und sozio-politischen Prägung des Aufnahmekontextes zu einem bestimmten Zeitpunkt geprägt (Erel 2010: 656).

Sprachkenntnisse sind darüber hinaus nötig, um den Alltag jenseits des Arbeitskontextes bewältigen und soziale Kontakte aufbauen zu können. Dies gilt insbesondere für Länder, in denen die weite Bevölkerung keine guten Englischkenntnisse hat (z.B. Frankreich und Deutschland, vgl. EP 2009: 16). Allerdings kommt es in diesem Zusammenhang auf die Häufigkeit und die Intensität der Kontakte an. Während in wenig komplexen Kommunikationssituationen eine Verständigung auch ohne bzw. mit geringen Kenntnissen der Landessprache gut möglich ist, wird dies mit zunehmender Komplexität der Kommunikation immer schwieriger (Vogel und Rinke 2008: 264). Daher benötigen hochqualifizierte Migranten, die intensivere soziale Kontakte zur Aufnahmegesellschaft entwickeln möchten bzw. müssen, eher Kenntnisse der Landessprache als Personen, bei denen das nicht der Fall ist (Thang et al. 2002: 547).

2.4.2 Platzierung – der Zugang zum Arbeitsmarkt und Wohnsituation

Die Wahrnehmung von Hochqualifizierten als Migranten, die sich vergleichsweise problemlos in die jeweilige städtische Gesellschaft einfügen können, ist auch begründet durch die Fokussierung auf solche Migranten, die für ein konkretes Arbeitsverhältnis entsprechend ihrer Qualifikation migrieren – wie dies bei den häufig im Mittelpunkt stehenden Managern der Fall ist, die ihre berufliche Position innerhalb oder zwischen multinationalen Unternehmen wechseln (Beaverstock 2005). Folglich wurde ihre strukturelle Integration in den Arbeitsmarkt nicht als problematisch erachtet und fand in der wissenschaftlichen Literatur nur geringe Beachtung (Glebe 1997: 406). In den letzten Jahren weisen Autoren vermehrt darauf hin, dass diese Darstellung eines vermeintlichen Elitestatus ausländischer Hochqualifizierter der Heterogenität dieser Gruppe nicht gerecht wird. Nur ein kleiner Teil der hochqualifizierten Bildungsausländer wandert tatsächlich als Arbeitsmigrant ein. In Deutschland wandern viele Hochqualifizierte als Familienangehörige, als Flüchtlinge, als Spätaussiedler oder als jüdische Zuwanderer ein (Nagel 2005: 198; Jungwirth et al. 2012: 3; Nohl et al. 2010a: 71). Entsprechend differenziert verlaufen der Zugang zum und die Einbindung in den Arbeitsmarkt (Jungwirth et al. 2012; Favell et al. 2006: 2; Conradson und Latham 2005: 289 f.). Als entscheidende Faktoren können hier neben dem Herkunftsland und dem Aufenthaltsstatus auch das Geschlecht, die Familiensituation sowie der Beruf bzw. das Tätigkeitsfeld, zu dem ein Zugang angestrebt wird, genannt werden.

Dies zeigen auch die Ergebnisse des Forschungsverbundes „Die Integration hochqualifizierter Migrantinnen auf dem deutschen Arbeitsmarkt“, in dessen Rahmen Ingrid Jungwirth die Erwerbstätigkeit von hochqualifizierten Migranten¹⁷ in Deutschland anhand von Daten des Mikrozensus und des Sozioökonomischen Panels (SOEP) über einen Zeitraum von sechs Jahren (1 Jahr vor bis 5 Jahre nach der Migration) analysiert (Jungwirth 2012). Sie kommt zu dem Ergebnis, dass die Arbeitsmarktintegration internationaler Hochqualifizierter im Vergleich zu Hochqualifizierten ohne Migrationshintergrund schwieriger verläuft, was auf Exklusionsmechanismen auf dem Arbeitsmarkt für Zuwanderer schließen lässt (vgl. auch Nohl et al. 2010a: 68). Darüber hinaus legt ihre Analyse geschlechtsspezifische Differenzen der Arbeitsmarktintegration offen, die in einer deutlich geringeren Erwerbstätigkeit von hochqualifizierten Migrantinnen gegenüber hochqualifizierten Migranten und auch gegenüber der Erwerbstätigkeitsquote vor der Migration münden (Jungwirth 2012: 9). Außerdem sind hochqualifizierte Migrantinnen häufiger in Beschäftigungsverhältnissen unter ihrem Qualifikationsniveau in Berufen beschäftigt, die überwiegend von Frauen ausgeübt werden (Jungwirth 2012: 11).

¹⁷ In die Analyse wurden Migranten mit eigener Migrationserfahrung und einer abgeschlossenen (Fach-) Hochschulausbildung einbezogen (Jungwirth 2012: 8).

Als zentrale Barrieren für die Einbindung in den Arbeitsmarkt in Deutschland identifiziert Grigoleit (2012: 93 ff.) neben rechtlichen Bestimmungen (z.B. der hohe bürokratische Aufwand einer Vorrangprüfung; in den Bundesländern voneinander abweichende Anerkennungsverfahren) auch Vorbehalte gegenüber der Beschäftigung von Ausländern (vgl. auch Voswinkel und Kontos 2010). Von letzterem sind insbesondere Hochqualifizierte aus muslimischen Ländern, aus China und aus postsozialistischen Ländern betroffen (Grigoleit 2012: 93). Darüber hinaus fungieren die häufig zu Beginn des Aufenthaltes geringen Sprachkenntnisse und reduzierte soziale Netzwerke als Barrieren einer erfolgreichen beruflichen Eingliederung und Weiterentwicklung (Grigoleit 2012: 94).

Von Bedeutung sind darüber hinaus spezifische Charakteristika verschiedener Berufsfelder, die einen Einfluss auf die Dauer und Sicherheit der Beschäftigung und somit auch auf die Stabilität der strukturellen Integration haben können.

Im Hinblick auf die im ersten Projekt untersuchten Wissenschaftler lässt sich festhalten, dass internationale Mobilität zunehmend als selbstverständlicher Bestandteil des akademischen Habitus und als Voraussetzung einer späteren akademischen Karriere verstanden wird (siehe Kapitel 2.1.3; Bauder 2015: 87). Im Zuge internationaler Mobilität haben Studierende und Wissenschaftler die Möglichkeit, verschiedenen Formen kulturellen (z.B. Sprachkenntnisse, Zertifikate, Lehrerfahrung) sowie sozialen Kapitals (soziale Kontakte, Institutionen) zu akkumulieren, welches für die weitere Karriereentwicklung eingesetzt werden kann (Bauder 2015: 89; Landes 2018: 44 f.). International mobile Wissenschaftler sind häufiger Vollzeit in Forschungsprojekten (und nicht in Verwaltung und Lehre, die umfassende Kenntnisse der Landessprache erfordern) beschäftigt als ihre einheimischen Kollegen (Bauder 2015: 83). Gleichzeitig ist der universitäre Arbeitsmarkt in vielen Ländern durch einen geringen Anteil an unbefristeten Arbeitsverträgen gekennzeichnet. Insbesondere Nachwuchswissenschaftler sind häufig befristet angestellt und die künftige Weiterbeschäftigung ist oft unsicher (Föbker et al. 2010: 65; To-disco et al. 2003: 125): „Like other workplaces, academia experiences trends towards neoliberal labour practices, including labour flexibilization, increasing competition, eroding tenure systems, declining wages and the segmentation of academic labour“ (Bauder 2015: 91; vgl. auch Meier 2014: 4).

Die Beschäftigungssituation von Künstlern und Kulturschaffenden, die im zweiten Projekt untersucht wurden, ist durch einen hohen Anteil Selbstständiger und befristet Beschäftigter charakterisiert (siehe Kapitel 2.1.3). Um die zum Teil prekären Einkommensverhältnisse abzusichern, kombinieren viele Kulturschaffende ihre künstlerische (finanziell unsichere) Tätigkeit mit einer zusätzlichen Beschäftigung (Haak und Schmidt: 163). Es ist anzunehmen, dass diese zum Teil unsicheren beruflichen Rahmenbedingungen einen Einfluss auf den gesamten Integrationsprozess haben – insbesondere bei Arbeitsmigranten aus Drittstaaten, deren Aufenthaltserlaubnis häufig an einen konkreten Arbeitsvertrag geknüpft ist (siehe Kapitel 2.2).

Es wurde bereits darauf hingewiesen, dass viele Hochqualifizierte mit ihren Partnern bzw. Familien migrieren. Im Hinblick auf ihre Integrationsprozesse ist daher auch von Bedeutung, inwieweit sich die Migration auf die berufliche Situation der begleitenden Partner auswirkt (Cooke 2007; Raghuram 2004). Zwar wurden in den letzten Jahren in vielen Ländern die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Zuwanderung und den Arbeitsmarktzugang begleitender Partner internationaler Hochqualifizierter erleichtert (Föbker 2019: 2). Allerdings sind die begleitenden Partner mit denselben Barrieren wie andere (hochqualifizierte) Migranten konfrontiert, die sich ihre Stelle im Ankunfts-kontext eigenständig suchen müssen (siehe oben). Dazu zählen fehlende Sprachkenntnisse und die zum Teil schwierigen

rechtlichen Rahmenbedingungen für den Erhalt von Arbeitserlaubnissen und die Anerkennung von Ausbildungsabschlüssen bzw. Berufserfahrung. Darüber hinaus fehlen häufig professionelle und soziale Netzwerke, die über offene Stellen informieren könnten (Purkayastha 2005: 193). Schließlich erleben Mütter mit kleinen Kindern geschlechtsspezifische Betreuungsaufgaben als Hindernis für einen Eintritt in den Arbeitsmarkt. Diese können sich entweder aus traditionellen Geschlechterrollen oder durch infolge der Migration veränderte Geschlechterdynamiken ergeben. Da es an persönlichen Netzwerken von Familie und Freunden zur Unterstützung fehlt, hängt die Arbeitsmöglichkeit in hohem Maße von der Verfügbarkeit erschwinglicher Kinderbetreuung und Hausarbeit im neuen Land ab (Cooke 2007: 61; Phan et al. 2015: 16; Föbker und Imani 2017: 273).

Auch im Hinblick auf ihre Wohnsituation wurden hochqualifizierte Migranten lange Zeit kaum problematisiert (Glebe 1986: 460). Die Wahrnehmung dieser Gruppe als transnationale Elite ist mit der Vorstellung verknüpft, dass sie aufgrund ihrer überdurchschnittlichen Ausstattung mit sozioökonomischen Ressourcen sowie einer hohen sozialen Akzeptanz seitens der aufnehmenden Bevölkerung über „einen nahezu uneingeschränkten Zugang zu den von ihnen bevorzugten Sektoren des Wohnungsmarkts“ (Glebe 1997: 410) verfügen (Imani und Pfaffenbach 2019: 259). Hinzu kommt, dass einige Hochqualifizierte von ihren Arbeitgebern Unterstützung bei der Wohnungssuche erhalten (siehe ebda.; White 1988: 415 f.). Tatsächlich stellen Untersuchungen zu Wohnstandorten statushoher Migranten¹⁸ in europäischen Metropolen eine zum Teil deutliche räumliche Konzentration dieser Gruppe in gehobenen Wohngebieten in der Stadt oder, je nach Familienphase, dem Stadtumland fest (Scott 2006: 1117 ff.; Glebe 1997: 410 f.; Freund 2000: 94 f.; Becker 2018: 52). Die räumliche Verteilung nach sozioökonomischen Faktoren wird in einigen Städten durch eine räumliche Verteilung nach ethnischen Merkmalen überlagert (Glebe 1986, 1997; Freund 2000; White und Hurdley 2003). Häufig sind diese Wohngebiete durch eine gute Ausstattung an internationaler oder ethnischer Infrastruktur geprägt – von Spezialitätengeschäften und medizinischen Dienstleistungen über Vereine bis hin zu Schulen und Kindergärten. Diese „Expatriate-Enklaven“ stellen gerade deshalb aus Sicht der Hochqualifizierten und ihrer Arbeitgeber attraktive Wohnstandorte dar, da sie ein rasches Einleben erleichtern können (White und Hurdley 2003: 694 ff.; White 1988: 419 f.; vgl. auch Willis und Yeoh 2002: 558). Gleichzeitig werden Kontakte mit der aufnehmenden Gesellschaft reduziert: „Eine physische Verortung in Expatriate-Enklaven hingegen bringt auch eine soziale Verortung in die Expatriate Community mit sich“ (Becker 2018: 52). Allerdings können und möchten nicht alle hochqualifizierten Migranten in solch statushohen Quartieren mit einem hohen Anteil anderer internationaler Hochqualifizierter leben. So sind Angehörige der „mobile middle class“ (siehe Kapitel 2.1.3) aufgrund ihrer geringeren finanziellen Ressourcen auf günstigeren Wohnraum in weniger statushohen Wohngebieten angewiesen. Seitens der Hochqualifizierten wird dies zum Teil positiv bewertet, da es die Entwicklung lokaler Kontakte jenseits der Expatriate-Community erleichtern kann (Thang et al. 2002: 546). Gleichzeitig können in weniger kosmopolitisch geprägten Quartieren sprachliche und kulturelle Differenzen deutlicher zutage treten und somit die Entwicklung von sozialen Kontakten und das Einleben erschweren (Föbker et al. 2014a: 265).

¹⁸ Da es in den meisten Ländern keine präzisen Daten hinsichtlich der Wohnstandorte von hochqualifizierten Migranten gibt, greifen einige Autoren stattdessen auf Daten zur räumlichen Verteilung ausgewählter Nationalitäten (z.B. USA, Japan oder auch westeuropäische Länder) in einer Stadt zurück. Hierbei wird pauschal davon ausgegangen, dass Angehörige dieser Nationalitäten überwiegend hochqualifiziert und hochrangig beschäftigt sind (Glebe 1997: 407; White 1988: 411).

2.4.3 Interaktion – Aufbau und Aufrechterhaltung sozialer Beziehungen

Neben dem Erlernen der Sprache und der Einbindung in den Arbeits- und Wohnungsmarkt, gelten der Aufbau und die Aufrechterhaltung sozialer Kontakte und Beziehungen als zentrale Bestandteile von Integrationsprozessen. Der hohe Stellenwert sozialer Netzwerke für Integrationsprozesse von Zuwanderern ergibt sich aus der Annahme, dass hierüber verschiedene Ressourcen zugänglich werden können, die sowohl den Migrations- als auch Integrationsprozess beeinflussen können (Ryan et al. 2008: 673).

Doch wie kommen soziale Kontakte und Beziehungen zustande? Tatsächlich ist bislang wenig darüber bekannt, wie nach einer Migration der Aufbau neuer sozialer Kontakte und Beziehungen erfolgt und auf welche Barrieren Migranten hierbei treffen (Ryan 2011: 720). Nach Grossetti (2005: 291 ff.) entwickeln sich soziale Beziehungen in den seltensten Fällen aufgrund flüchtiger, zufälliger Begegnungen. Auch sind nicht alle Netzwerke für jeden zugänglich. Vielmehr erfordert der Aufbau von neuen lokalen Netzwerken Mühe und die Investition von Zeit und Ressourcen: „The network of relationships is the product of investment strategies, individual or collective, consciously or unconsciously aimed at establishing or reproducing social relationships that are directly usable in the short or long term“ (Bourdieu 1986: 52). Inwieweit der Aufbau neuer sozialer Beziehungen tatsächlich gelingt, hängt auch davon ab, als wie „attraktiv“ der Gegenüber wahrgenommen wird. In modernen Gesellschaften ergibt sich dies in der Regel über die Verfügbarkeit interessanter und wirksamer Ressourcen, z.B. in Form kultureller Kapitalien (z.B. Sprach- und Normenkenntnisse, Qualifikationen), ökonomischer Kapitalien (Geld, beispielsweise um an Freizeitaktivitäten teilnehmen oder Mitgliedsbeiträge zahlen zu können) oder auch „interessanter“ sozialer Kapitalien (siehe Kapitel 2.3.1; Esser 2001: 11; Bourdieu 1986: 52).

Ausgangspunkt für die Entwicklung neuer persönlicher Beziehungen sind in der Regel die Familie oder Freunde, die Arbeit bzw. Schule oder die Nachbarschaft (Grossetti 2005: 291; Cook et al. 2011: 728). Für diejenigen internationalen Hochqualifizierten, die für ein konkretes Jobangebot migrieren, scheint insbesondere das Arbeitsumfeld der Bereich zu sein, in welchem am ehesten soziale Kontakte geknüpft werden: „Er [der Arbeitsplatz] ist meist nicht nur Grund der Migration, sondern auch Kernbestandteil des neuen Lebens vor Ort“ (Landes 2018: 57; vgl. auch Pethe 2006: 133; van Riemsdijk 2014: 970). Hierüber können nicht nur professionelle, sondern auch private, sowohl transnationale als auch lokale Kontakte aufgebaut werden (Plöger und Becker 2015: 1526; van Riemsdijk 2014). Die gemeinsame Tätigkeit, ähnliche berufliche Interessen sowie lange Arbeitszeiten können die Entwicklung sozialer Kontakte im Vergleich zu Personen jenseits des Arbeitsumfeldes erleichtern (Guth 2007: 2). In einigen Arbeitskontexten werden seitens der Arbeitgeber spezifische Angebote für internationale „Neuankömmlinge“ initiiert, die das Einleben erleichtern sollen (Kim 2015 zitiert nach Landes 2018: 68; vgl. auch van Riemsdijk 2014: 972). Allerdings wird die Möglichkeit, am Arbeitsplatz neue Kontakte zu knüpfen, wesentlich durch die Internationalität des Arbeitsumfeldes geprägt, denn der Kontaktaufbau gelingt eher zu Kollegen, die ebenfalls zugewandert sind und somit die Migrationserfahrung teilen können. Zudem wird in international geprägten Arbeitskontexten eher englisch gesprochen, so dass geringere Sprachbarrieren vorliegen (Plöger und Becker 2015: 1526). Folglich können internationalisierte Arbeitskontexte (z.B. Universitäten, multinationale Unternehmen) den Zugang zu lokalen Netzwerken erleichtern – allerdings setzen sich diese Netzwerke überwiegend aus anderen internationalen Hochqualifizierten zusammen, mit denen man dann sowohl die Arbeits- als auch die Freizeit verbringt. Es kann also zur sozialen Integration in einen ganz spezifischen Bereich der Ankunftsgesellschaft, nämlich

eine transnational geprägte Expat-Community kommen, die jedoch kaum Berührungspunkte zur autochthonen Bevölkerung hat (vgl. auch Beaverstock 2005: 247 f.; Plöger und Becker 2015: 1526).

In weniger international geprägten Arbeitskontexten sind hingegen Kenntnisse der Landessprache eine wesentliche Voraussetzung zur Etablierung von lokalen Kontakten. Das Interesse für und die Teilnahme an ortsspezifischen Aktivitäten wird von van Riemsdijk (2014: 972 f.) als Strategie internationaler Hochqualifizierter in Oslo herausgestellt, um einen Zugang zu einheimischen Netzwerken zu finden. Allerdings wird der Aufbau von intensiveren Beziehungen zu Einheimischen häufig als schwierig beschrieben – selbst wenn seitens der Hochqualifizierten der Wunsch nach Kontakten zur lokalen Bevölkerung vorhanden ist (für Deutschland siehe Föbker et al. 2014a; Plöger und Becker 2015: 1526; für New York City siehe Beaverstock 2005: 261).

Insgesamt sind die beruflichen Kontexte internationaler Hochqualifizierter überaus divers (siehe Kapitel 2.1.3). So verfügen beispielsweise Freiberufler selten über einen festen Arbeitsort, welcher einen ersten Zugang zu sozialen Netzwerken ermöglichen könnte. Dies trifft ebenfalls auf die begleitenden Partnerinnen und Partner zu. Von daher ist es von zentraler Bedeutung zu beleuchten, inwieweit und in welcher Intensität lokale Netzwerke jenseits des Arbeitsumfeldes entwickelt werden – beispielsweise über die Nachbarschaft (siehe oben).

In den vergangenen Jahren wurde die gesellschaftliche Bedeutung von Nachbarschaften wiederholt kontrovers diskutiert (vgl. u.a. Forrest 2008; Forrest und Kearns 2001; Kearns und Parkinson 2001). So wird einerseits darauf verwiesen, dass nachbarschaftliche Kontakte insbesondere in Großstädten für viele Menschen in ihrem alltäglichen Leben immer mehr an Bedeutung verlieren, da sich vor dem Hintergrund erhöhter Mobilität sowie moderner Informations- und Kommunikationstechnologien heute deutlich mehr Möglichkeiten bieten, soziale Kontakte weitestgehend unabhängig von der lokalen Verortung aufrecht zu erhalten (Forrest und Kearns 2001: 2126). Die Etablierung und Aufrechterhaltung nachbarschaftlicher Kontakte stellt heute mehr denn je nur eine Zugangsmöglichkeit zu sozialen Kontakten dar (Fischer 1982: 98, 103; Guest und Wierzbicki 1999: 97). Andererseits ist zu konstatieren, dass nachbarschaftliche Beziehungen für viele Menschen immer noch einen wichtigen Teil ihrer sozialen Kontakte darstellen, denen ein relativ hoher Stellenwert im Hinblick auf das Wohlfühlen in der Wohnumgebung zukommt (Guest und Wierzbicki 1999: 108-109; Henning und Lieberg 1996: 22). Allerdings hängt der Stellenwert, den nachbarschaftliche Beziehungen für eine Person einnehmen, maßgeblich von der jeweiligen beruflichen Situation und Lebensphase ab. Besonders wichtig sind nachbarschaftliche Beziehungen für Personen, die viel Zeit zu Hause und in ihrem nachbarschaftlichen Umfeld verbringen (Forrest und Kearns 2001: 2132; Fischer 1982: 98, 102). Im Falle der hier im Mittelpunkt stehenden hochqualifizierten Migranten trifft dies beispielsweise auf Freiberufler zu, die von zu Hause aus arbeiten, sowie auf die häufig nicht berufstätigen begleitenden Partner und ihre Kinder (Pethe 2006: 91, 133; Hardill 1998: 266; Föbker et al. 2014a: 264 f.).

In den letzten Jahren hat zudem die Bedeutung virtueller Netzwerke zugenommen. Während die Relevanz webbasierter Technologien zur Aufrechterhaltung transnationaler Netzwerke unbestritten und vielfach untersucht ist (vgl. Diminescu 2008; Pries 2010; Panagakos und Horst 2006; Hepp 2008), ist in den letzten Jahren die Rolle sozialer Medien und Internetplattformen bei lokalen Integrationsprozessen in den Vordergrund gerückt (Kissau und Hunger 2008; Düvel 2006). Mittlerweile stellen spezifische online-Gruppen (z.B. spezielle Facebookgruppen für Expats, meetup.de, internationations.org) für viele internationale Hochqualifizierte eine vergleichsweise einfache Möglichkeit der lokalen Vernetzung dar,

da in diesen Gruppen überwiegend englisch gesprochen wird. Zudem kommen hier Personen (Einheimische und Zuwanderer) zusammen, die ein ausdrückliches Interesse an Austausch und Kontakt haben sowie ähnliche internationale Erfahrungen und einen vergleichbaren sozioökonomischen Hintergrund teilen. In diesen Gruppen können erste Kontakte geschlossen, Informationen ausgetauscht und Unterstützungsangebote vermittelt werden. Demnach übernehmen diese Gruppen für einige Hochqualifizierte die Rolle „klassischer“ Migrantenorganisationen, ohne jedoch durch die zum Teil konservativen Normvorstellungen traditioneller Migrantenorganisationen geprägt zu sein: „Being independent from workplace and migrant communities makes them particularly appealing for migrants who are interested in finding an English-speaking environment of generally higher-qualified, mobile ‘internationally minded’ persons that are nonetheless open to exploring their local surroundings“ (Plöger und Becker 2015: 1529). Es lässt sich demnach festhalten, dass virtuelle Netzwerke nicht nur zur Aufrechterhaltung transnationaler Netzwerke, sondern vielmehr auch zur Aufnahme von lokalen Kontakten und Beziehungen dienen (ebda.).

2.4.4 Identifikation und lokale Ortsbindung internationaler Hochqualifizierter

Im Hinblick auf die Integrationsprozesse internationaler Hochqualifizierter ist es schließlich von Interesse, welche emotionale Beziehung sie zu ihren jeweiligen Aufenthaltsorten entwickeln. Im Esser'schen Integrationskonzept ist die Identifikation mit dem Aufnahmekontext (dies entspricht der vierten Dimension der Sozialintegration, siehe Kapitel 2.3.1) Ausdruck einer „vollständigen“, gelungenen Integration in die Gesellschaft (vgl. Landes 2018: 105). Er unterscheidet hierbei drei Intensitäten, beginnend mit der *empathischen Wertintegration*. Diese intensivste Form der Identifikation liegt vor, wenn sich einzelne Akteure über „ausgeprägte Gefühle der Solidarität, über unbedingte Werte und über die auch emotional erlebte Identifikation der Akteure mit dem System der Gesellschaft insgesamt“ (Esser 2001: 12) identifizieren. Allerdings räumt Esser ein, dass diese Form der emotionalen Identifizierung in modernen Gesellschaften an Bedeutung verloren hat, da „es in den modernen Gesellschaften kein unumstrittenes Zentrum mehr gibt, keine festen Prioritäten von Oberzielen und keine Einheitlichkeit der kulturellen und politischen Orientierungen“ (ebda.; siehe Kapitel 2.3.1). Als zweite, etwas weniger intensive Form der Identifikation benennt Esser (2001: 13) daher den *Bürgersinn*, welcher die Unterstützung rationaler, demokratischer Werte und der Verfassung bezeichnet (Esser 2001: 13). Schließlich nennt er noch die *Hinnahme* als dritte und schwächste Form der Identifikation. Hier empfinden die Akteure keine oder nur geringe Loyalitäten zum umgebenden System, aufgrund mangelnder Motivation oder fehlenden Möglichkeiten unternehmen sie aber auch nichts gegen empfundene Missstände (Esser 2001: 15). Die in diesem normativ geprägten Aspekt des Esser'schen Integrationskonzeptes implizit enthaltende Abhängigkeit einer gelungenen Integration von einer *emotionalen Identifizierung* mit dem *nationalstaatlichen* Aufnahmekontext ist verschiedentlich kritisiert worden (vgl. u.a. Amelina 2010; Hetfleisch 2013). Darüber hinaus geht Esser von einer dauerhaften Einwanderung aus. Sein Konzept zur Identifikation ist daher nur bedingt auf die Gruppe internationaler Hochqualifizierter übertragbar, die häufig nur befristete Aufenthalte haben bzw. die Aufenthaltsdauer unklar ist.

Mit Blick auf die Beziehung zwischen internationalen Hochqualifizierten und den jeweiligen Aufenthaltskontexten haben in den letzten Jahren hingegen Fragen der *lokalen Bindung* an Bedeutung gewonnen. Nowicka (2006) und Kreutzer (2006) stellen im Hinblick auf die von ihnen untersuchten Expatriates fest, dass durch die Rahmenbedingungen ihrer Tätigkeit bei multinationalen Unternehmen bzw. exterritorialen Organisationen eine lokale Einbindung und somit raumbezogene Identitätsbildung

kaum stattfindet. Die Einbindung erfolgt in die jeweiligen Unternehmen, welche „politisch und sozial an die Stelle des nationalen Wohlfahrtsstaates (...) [treten]“ (Becker 2018: 57). Dies zeigt, dass Unternehmen nicht nur im Hinblick auf die Integration in den Arbeitsmarkt und den Aufbau neuer Kontakte, sondern auch im Hinblick auf die identifikative Integration eine zentrale Rolle spielen können – allerdings stellt hier weniger der lokale Kontext als vielmehr das jeweilige Unternehmen den Bezugspunkt dar.

Van Riemsdijk (2014) hingegen untersucht, wie internationale Hochqualifizierte in Oslo „local spaces and places of belonging“ (ebda.: 963) entwickeln. Sie kommt zu dem Ergebnis, dass sich das Zugehörigkeitsgefühl durch die alltäglichen Handlungspraxen der internationalen Hochqualifizierten entfaltet. Das Erlernen der Sprache, die Teilnahme an ortsspezifischen Aktivitäten (siehe Kapitel 2.5.3) sowie der Erwerb von Eigentum werden als „place-making practices“ (ebda.: 964) identifiziert, die die Etablierung lokaler Zugehörigkeit begünstigen. Mit Blick auf ihren Untersuchungsraum Oslo betont sie die Bedeutung des jeweiligen (sozial-) räumlichen Kontextes der Integrationsprozesse: „The IT specialists who decide to live and work in Oslo are often drawn by professional opportunities, and they tend to stay because of its natural beauty and generous welfare benefits“ (van Riemsdijk 2014: 975). Die Bedeutung der lokalen Rahmenbedingungen für die Ortsbindung wird auch von Becker (2018: 62; vgl. auch Glick Schiller und Çağlar 2009) betont: „Ortsbindung und Zugehörigkeit stehen (...) neben den individuellen Mobilitätsbedingungen auch in einem Zusammenhang mit der jeweiligen Stadt und ihren sozialräumlichen Strukturen.“ Vor diesem Hintergrund ist das wissenschaftliche Interesse an den kommunalen Möglichkeiten zur Anwerbung internationaler Hochqualifizierter in den letzten Jahren gestiegen (Landes 2018: 50). Das folgende Kapitel 2.5 gibt hierzu einen Überblick.

2.5 Kommunen als Gestalter von Migrations- und Integrationsprozessen

In Deutschland wurden vor dem Hintergrund erwarteter negativer ökonomischer Auswirkungen infolge eines Fachkräftemangels in verschiedenen Wirtschaftsbereichen die Zuwanderungs- und Arbeitsmöglichkeiten für internationale Hochqualifizierte aus Drittstaaten erleichtert (vgl. Kapitel 2.2). Um im weltweiten Wettbewerb um diese Gruppe mithalten zu können, wurde in Deutschland insbesondere seit den 2010er Jahren neben einer weiteren Liberalisierung der rechtlichen Rahmenbedingungen auch ein grundlegender, gesamtgesellschaftlicher Mentalitätswandel gefordert. So forderte das Beratungsgremium für Integration der Bundesregierung im Jahre 2012 die Etablierung einer „Willkommenskultur“ gegenüber Zuwanderern. Bei den Handlungsempfehlungen wurden Kommunen als zentrale Akteure genannt, die über entsprechende Maßnahmen das Ankommen der Migranten erleichtern und eine langfristige Integration unterstützen können (Beirat Integration 2012: 16 ff.). Denn der globale Wettbewerb um internationale Hochqualifizierte ist eng mit Städten verbunden, die zentrale Knotenpunkte innerhalb einer globalisierten Wirtschaft darstellen und folglich wichtige Akteure im globalen Wettbewerb um Investitionen, Arbeitsplätze und Arbeitskräfte sind: „Cities are situated between firms and states as the key place-based actors which influence the mobility of highly-skilled labor“ (Ewers 2007: 119).

Seit Mitte der 2000er Jahre untersuchen Politikwissenschaftler, Ökonomen, Stadtsoziologen und Geografen, „inwiefern sich migrationspolitische Maßnahmen auf der Ebene von Kommunen, Städten oder Volkswirtschaften auf die Anwerbung globaler Wissensarbeiter einer transnationalen kreativen Klasse auswirken“ (Landes 2018: 50; siehe auch Florida 2012). Ein besonderer Fokus liegt hier auf der Frage, wie die Abstimmung zwischen Regierungsorganen und privatwirtschaftlichen Akteuren hinsichtlich der

Gestaltung von Einwanderungspolitiken verbessert werden kann (Landes 2018: 50). Denn mit dem Übergang zur Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft hat die Bedeutung des verfügbaren Humankapitals für die wirtschaftliche Entwicklung von Städten und Regionen zugenommen: „City and regional competitiveness is increasingly discussed as an outcome of their ability to attract and retain talented people—including migrants“ (Plöger und Becker 2015: 1518; vgl. auch Kit-Chun 2000; Beaverstock und Hall 2012: 271). Auch der amerikanische Wirtschaftswissenschaftler Richard Florida betont die Bedeutung hochqualifizierter Arbeitskräfte für die regionale Wirtschaftsentwicklung. Er geht davon aus, dass Angehörige der „kreativen Klasse“ die Voraussetzung einer zukunftsorientierten Wirtschaftsentwicklung sind: „According to current thinking and research in economics, geography and social science broadly, the underlying driver of economic development is highly skilled and educated people (...). Places that have more of it thrive, while those with less stagnate or decline“ (Florida et al. 2008: 615 f.). Folglich sollten sich Städte und Regionen um die Anziehung solcher Arbeitskräfte bemühen: „Cities must create the proper opportunities and amenities to appeal to ‘creatives’ so that they will be encouraged to move to the city and, in turn, so will potential employers in creative, cluster-dependent industries“ (Ewers 2007: 122). Trotz vielfältiger Kritik (Peck 2005; Rausch und Negrey 2006; Reese et al. 2010) an dem Konzept haben sich Angehörige der kreativen Klasse in den letzten Jahren weltweit zu einer Zielgruppe wettbewerbsorientierter Stadtpolitik entwickelt.

Bislang wurde die Bedeutung der Zuwanderung internationaler Fachkräfte vornehmlich für Global Cities untersucht (van Riemsdijk 2014: 964; Ewers 2007). Allerdings ist die Zuwanderung internationaler Fachkräfte nicht nur für hochrangige Global Cities von Bedeutung – auch andere Städte erhoffen sich positive ökonomische Effekte von der Präsenz hochqualifizierter Migranten (Glick Schiller und Çağlar 2008: 15). So wird angenommen, dass hochqualifizierte Migranten zur Gründung neuer Unternehmen und zur Schaffung von Arbeitsplätzen in der Region beitragen und dass die Wettbewerbsfähigkeit bestehender Unternehmen durch ihre Ideen, Netzwerke und interkulturelle Kompetenz gestärkt wird (Beaverstock und Hall 2012: 272 f.; Gestring 2011: 259; OECD 2008). Mittlerweile ist die Anziehung internationaler Hochqualifizierter zu einem wesentlichen Bestandteil einer wettbewerbsorientierten Stadtentwicklungspolitik geworden, die die (klassische) Konzentration auf die Schaffung von Arbeitsplätzen durch Unternehmensansiedlungen ergänzt.

2.6 Zwischenfazit

Die Darstellung des empirischen Forschungsstandes hat einen ersten Überblick über den wissenschaftlichen Kenntnisstand zu den Migrations- und Integrationsprozessen hochqualifizierter Arbeitskräfte in zentralen Bereichen geliefert. Hierbei wurde deutlich, dass die meisten Studien aus dem englischsprachigen Raum stammen. Die Auseinandersetzung mit den Migrationsprozessen Hochqualifizierter setzte hier schon in den 1960er Jahren ein und fokussierte viele Jahre auf die Entsendung von hochrangigen Mitarbeitern aus den Konzernzentralen über interne Arbeitsmärkte an Filialen im Ausland. Hierbei handelte es sich überwiegend um Mitarbeiter in gehobenen Positionen, die für einen zeitlich befristeten Aufenthalt entsandt werden, welcher überwiegend durch das Unternehmen vorbereitet und organisiert wird. In den letzten Jahren ist es allerdings zu einer deutlichen Diversifizierung der hochqualifizierten Arbeitsmigranten gekommen. Neben hochrangigen Fach- und Führungskräften werden auch zunehmend Angehörige der „mobile middle class“ international mobil. Dazu zählen beispielsweise auch Wissenschaftler und Künstler. Ebenso wie bei hochrangigen Mitarbeitern multinationaler Unternehmen ist auch diesen beiden Berufsgruppen gemein, dass die Bereitschaft zur internationalen Mobilität eine immer wichtigere Bedeutung für den Karriereverlauf hat. Die

Beschäftigungssituationen von Wissenschaftlern und Kulturschaffenden sind durch einen hohen Anteil befristeter Verträge bzw. Freiberuflichkeit geprägt, die Aufenthaltsdauern überaus divers. In den beiden Forschungsprojekten war daher von Interesse, inwieweit unterschiedliche berufliche Situationen auch verschiedene Integrationsprozesse prägen.

Die mit diesen Migrationen verknüpften Integrationsprozesse erfahren in den letzten Jahren sowohl seitens der Wissenschaft als auch der Politik verstärkte Aufmerksamkeit, da auch zeitlich begrenzte Aufenthalte stets mit einer lokalen Integration verbunden sind. Eine wesentliche Bedeutung kommt hierbei Kenntnissen der Landessprache zu. Bisherige Untersuchungen zur Situation internationaler Hochqualifizierter in Deutschland zeigen, dass umfassende Sprachkenntnisse in vielen Berufen die Voraussetzung einer erfolgreichen Tätigkeit sind. Darüber hinaus sind Sprachkenntnisse notwendig, um den Arbeitsalltag jenseits des Arbeitskontextes zu bewältigen und soziale Kontakte zu knüpfen – allerdings wird der Aufbau von engeren Kontakten zu Einheimischen als eher schwierig beschrieben. Demgegenüber bieten online-Gruppen für internationale Hochqualifizierte eine alternative Möglichkeit der lokalen Vernetzung, die aufgrund der geringeren Sprachbarrieren und dem hohen Interesse an neuen Kontakten, vergleichsweise leichtfallen kann. In den beiden Projekten wurde daher der Frage nachgegangen, inwieweit vor Ort tatsächlich neue soziale Kontakte aufgebaut werden, zu wem diese Kontakte aufgebaut werden und welche Bedeutung sie für das lokale Einleben haben.

Schließlich hat die Übersicht des empirischen Forschungsstandes deutlich gemacht, dass die lokalen Rahmenbedingungen für die Zuwanderung und die Integration internationaler Hochqualifizierter eine wesentliche Rolle spielen. Bislang fokussierte die Migrationsforschung aber vor allem auf Global Cities. Die Bedeutung der Zuwanderung internationaler Hochqualifizierter in andere Städte wurde bislang kaum untersucht. In den letzten Jahren ist die Anziehung hochqualifizierter Arbeitskräfte aus dem Ausland zu einem wichtigen Thema für zahlreiche Kommunen in Deutschland geworden. In den beiden Projekten wurde daher untersucht, welche Maßnahmen und Strategien Kommunen entwickeln, um diese Zielgruppe anzuziehen.

Im folgenden Kapitel 3 werden die beiden Projekte, die dieser Dissertation zugrunde liegen, die jeweiligen Fragestellungen, Untersuchungsräume und die verwendeten Methoden vorgestellt.

3 Untersuchungsräume und Untersuchungsmethoden

Die dieser Dissertation zugrundeliegenden Aufsätze fassen die Ergebnisse von zwei Studien zu den Integrationsprozessen internationaler Hochqualifizierter in Nordrhein-Westfalen zusammen. Die beiden Projekte unterscheiden sich zum Teil hinsichtlich ihrer Untersuchungsgruppen und -räume sowie der Methodik (siehe Abbildung 3). Daher werden im Folgenden die Charakterisierung der Untersuchungsräume, das methodische Vorgehen sowie die Datengrundlage für beide Forschungsprojekte in chronologischer Reihenfolge skizziert.

Abbildung 3: Forschungsdesign der beiden Studien zu ausländischen Hochqualifizierten



Datenaufbereitung und Auswertung (in chronologischer Reihenfolge)

Quelle: Eigene Darstellung

3.1 Die erste Studie: Ausländische Wissenschaftler in Aachen, Bonn und Köln

Die erste Studie wurde in einer Phase des wachsenden Interesses an den Migrations- und Integrationsprozessen internationaler Hochqualifizierter seitens der Wissenschaft, der Politik und der Medien durchgeführt. Zuvor hatte diese Thematik, insbesondere in Deutschland, nur geringe Beachtung gefunden. Entsprechend konnte zu Beginn des Projektes weder auf eine umfassende Literaturlbasis noch auf statistische Daten zurückgegriffen werden, die eine genauere Charakterisierung der Untersuchungsgruppe erlaubt hätten. Die erste Studie trug daher einen explorativen Charakter, in welcher quantitative und qualitative Methoden kombiniert wurden (Flick 2010: 49; siehe Abbildung 3). Ziel

dieser Studie war es, die bis dahin geringen Erkenntnisse zu den Integrationsprozessen internationaler Hochqualifizierter in Deutschland sowie die Bedeutung spezifischer lokaler Rahmenbedingungen für Integrationsverläufe zu erweitern. Als eine bedeutende Teilgruppe internationaler Hochqualifizierter wurden in der ersten Studie ausländische Wissenschaftler untersucht (siehe Kapitel 2.1.3; vgl. auch Bauder 2015; Scheibelhofer 2006a; Guth 2007; Jöns 2009; Mahroum 2000b).

Folgende Forschungsfragen waren in der ersten Studie zentral:

Fragen zur Netzwerkbildung und Integration der hochqualifizierten ausländischen Universitätsmitarbeiter in die jeweilige aufnehmende städtische Gesellschaft:

- Wie erfolgen das erste Ankommen und Integrationsprozesse bei internationalen Universitätsmitarbeitern? Welche Rolle spielen dabei bestehende bzw. neue soziale Beziehungen für die Integration in die jeweilige städtische Gesellschaft? Gibt es neue Kontakte lediglich innerhalb der Universität oder auch außerhalb? Gibt es vorwiegend Kontakte zu Ausländern (der gleichen oder auch einer anderen Nationalität)? Welche sozialen Kontakte bilden sich im neuen Wohnumfeld heraus?

Fragen zum institutionellen Rahmen

- Wie werden die Migration und das Einleben internationaler Universitätsmitarbeiter in Aachen, Bonn oder Köln seitens lokaler Akteure (z.B. Stadtverwaltung, Arbeitgeber) bewertet und unterstützt?

Fragen zum Vergleich zwischen Aachen, Bonn und Köln

- Gibt es Unterschiede in der Art und Weise der städtischen Integrationspolitik?
- Wie wirken sich unterschiedliche lokale Rahmenbedingungen auf das Einleben internationaler Universitätsmitarbeiter aus?

3.1.1 Die Untersuchungsräume

Die erste Studie wurde vergleichend in den Universitätsstädten Aachen, Bonn und Köln durchgeführt. Dadurch sollten Erkenntnisse hinsichtlich des Einflusses lokalspezifischer Kontexte der aufnehmenden städtischen Gesellschaften (z.B. Bevölkerungsstruktur, Wirtschaft, kommunale Verwaltung) sowie des organisatorischen Umfeldes (z.B. institutionalisierte Beratungs- und Betreuungsangebote seitens der Arbeitgeber) auf Integrationsprozesse ermöglicht werden (Plöger und Becker 2015: 1520; Glick Schiller und Çağlar 2009: 189).

Bei der Auswahl der Untersuchungsstädte wurde angestrebt, im Hinblick auf drei Kriterien unterschiedliche lokale Prägungen abbilden zu können. Neben der Art der Universität und der Bevölkerungs- und Wirtschaftsstruktur spielte auch die internationale Ausrichtung der Stadtpolitik eine Rolle. Im folgenden Abschnitt werden die drei Untersuchungsstädte im Hinblick auf diese Kriterien charakterisiert. Tabelle 3 fasst die zentralen Merkmale der Untersuchungsstädte der beiden Studien zusammen.

3.1.1.1 Aachen: Internationalisierung der Stadt und der Universität

In der kreisfreien Stadt Aachen lebten am 31.12.2009¹⁹ insgesamt 258.380 Einwohner, davon 42.128 Ausländer (16%) (IT NRW 2018a). Die größten Gruppen unter der ausländischen Bevölkerung stellten

¹⁹ Da die erste Studie zwischen 2009-2010 durchgeführt wurde, sind bei der Charakterisierung der Untersuchungsräume – wenn möglich – die entsprechenden Daten zu diesem Zeitraum angegeben.

im darauffolgenden Jahr²⁰ Personen mit türkischer, niederländischer und griechischer Nationalität (Stadt Aachen 2014: 29). Dies spiegelt die enge Verbindung zu den benachbarten Niederlanden und die Anwerbung von Arbeitskräften aus Südeuropa in der wirtschaftlichen Aufschwungphase nach dem Zweiten Weltkrieg (Gerhards 2011).

Zusammen mit den Städten Lüttich im benachbarten Belgien und Maastricht in den angrenzenden Niederlanden bildet die Stadt Aachen die Euregio Maas-Rhein. Die Internationalität der Stadtpolitik ist hier eng mit der Lage, den dadurch begünstigten engen Wirtschaftsbeziehungen zum benachbarten Ausland und der internationalen Ausrichtung der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule (RWTH) Aachen verknüpft.

Die RWTH prägt als größte der insgesamt vier Hochschulen der Stadt maßgeblich die Bevölkerungs- und Wirtschaftsstruktur. So ist die RWTH selbst mit 6.353 Mitarbeitern (ohne Universitätsklinikum) im Jahr 2009 ein bedeutender Arbeitgeber (RWTH Aachen University 2010a: 79). Darüber hinaus finden sich im Umfeld der RWTH zahlreiche Entwicklungs- und Produktionsunternehmen für Maschinenbau, Automation, IT-, Laser- und Umwelttechnologie, zum Teil als Spin-offs der RWTH (Schmidt 2010: 145). Entsprechend eng sind die Beziehungen zwischen RWTH und Stadt, wie auch das folgende Zitat der (ehemaligen) Hochschulbeauftragten der Stadt Aachen (RWTH Aachen University 2008: 82) zeigt „Was wäre Aachen ohne die RWTH und umgekehrt?“.

Im Wintersemester 2009/10 war die RWTH Aachen mit 32.943 Studierenden die größte Universität mit technischem Schwerpunkt in Deutschland. Die meisten Studierenden waren im Fachbereich Ingenieurwissenschaften (51%) sowie im Bereich Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften (24%) eingeschrieben (RWTH Aachen University 2010a: 32).

Eine strategische Internationalisierung wird in Zeiten der Globalisierung als Voraussetzung für erfolgreiche Forschung und anspruchsvolle Lehre verstanden. Die RWTH hat im Jahr 2008 „strategische Überlegungen zur Internationalisierung auf den Weg“ (RWTH Aachen University 2008: 74) gebracht. Als wesentliche Aspekte gelten u.a. der strategische Ausbau internationaler Austauschbeziehungen „mit exzellenten Hochschulen weltweit“ (siehe ebda.), der Ausbau der internationalen Studiengänge und eines interkulturell geprägten Forschungsumfeldes sowie die Rekrutierung Studierender und Wissenschaftler aus dem Ausland (siehe ebda.). Die Entwicklung der Internationalisierung kann man in regelmäßig veröffentlichten Internationalisierungsreports der RWTH anhand der kontinuierlich steigenden Zahl Studierender und Mitarbeiter aus dem Ausland nachvollziehen (RWTH Aachen University 2010b).

Im Wintersemester 2009/10 studierten 5.164 ausländische Studenten an der RWTH, dies entspricht 16% der Gesamtzahl Studierender. Annähernd ein Viertel war im Fach Maschinenwesen

²⁰ Die Daten für 2009 sind mittlerweile nicht mehr abrufbar, daher beziehen sich die Angaben auf das Jahr 2010. An der Zusammensetzung hat sich in dem Jahr nichts geändert. Im Jahr 2009 stellten die Türkei, die Niederlande und Griechenland ebenfalls die TOP 3 Nationalitäten (Föbker et al. 2014b: 547).

Tabelle 3: Zusammenfassung²¹ zentraler Charakteristika der Untersuchungsstädte in der ersten Studie zu ausländischen Universitätsmitarbeitern (blau) und in der zweiten Studie zu ausländischen Managern, Kulturschaffenden und begleitenden Partnern (grün)

	Aachen	Bonn	Köln	Essen	Düsseldorf
Bevölkerung	31.12.2009: 258.380 Einwohner Ausländeranteil: 16% TOP 3 Herkunftsländer: Türkei, Niederlande, Griechenland	31.12.2009: 319.841 Einwohner Ausländeranteil: 15% TOP 3 Herkunftsländer: Türkei, Italien, Marokko	31.12.2009: 998.105 Einwohner Ausländeranteil: 16% TOP 3 Herkunftsländer: Türkei, Italien, Polen	31.12.2012: 566.862 Einwohner Ausländeranteil: 10% Hauptherkunftsland: Türkei	31.12.2012: 593.682 Einwohner Ausländeranteil: 17% TOP 3 Herkunftsländer: Türkei, Griechenland, Polen. Besonderheit: japanische Community
Internationalität in der Stadtpolitik und Wirtschaftsstruktur	Wirtschaftliche Verflechtung infolge der räumlichen Lage (Euregio Maas-Rhein); internationale Ausrichtung der RWTH	Ansiedlung von UN-Sekretariaten und NGOs; Sitz der multinationalen DAX-Konzerne Telekom und Deutsche Post DHL	Wirtschaftliche Fokussierung auf Schwerpunktländer: Türkei, China, Indien	Etablierung als Konzernstadt infolge des Strukturwandels; Sitz international ausgerichteter Konzerne	Ansiedlung bedeutender Firmenzentralen, internationalem Handel, unternehmensbezogenen Dienstleistungen; in der Stadt sind über 200 japanische Firmen vertreten
Anteil der kreativen Klasse an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und Rang (bezogen auf Kreise / kreisfreie Städte in NRW) (NIERS 2010: 28; 31; 34)	Kreativer Kern: 41,13% (3) Kreative Professionals: 25,27% (8) Bohemians: 1,00% (6)	Kreativer Kern: 39,94% (6) Kreative Professionals: 26,83% (5) Bohemians: 1,79% (2)	Kreativer Kern: 41,16% (2) Kreative Professionals: 30,05% (2) Bohemians: 2,27% (1)	Kreativer Kern: 37,27% (7) Kreative Professionals: 26,38% (6) Bohemians: 1,07% (4)	Kreativer Kern: 41,91% (1) Kreative Professionals: 33,26% (1) Bohemians: 1,21% (3)
Merkmale der Universität	WS 09/10: 32.943 Studierende	WS 09/10: 27.469 Studierende	WS 09/10: 36.739 Studierende		
Belegung Fächer / Fakultäten	Fachbereich Ingenieurwissenschaften (51%); Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften (24%)	Philosophische Fakultät (33%), Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät (27%), Rechts- und Staatswissenschaftliche Fakultät (19%)	Philosophische Fakultät (31%), Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät (22%)		

²¹ Sofern nicht anders angegeben, befinden sich die jeweiligen Quellenangaben im Text.

3 Untersuchungsräume und Untersuchungsmethoden

	Aachen	Bonn	Köln	Essen	Düsseldorf
Internationalisierung	WS 2009/10: 5.165 ausländische Studierende (16%); Herkunftsregionen: Europäische Union (44%), Asien (34%)	WS 2009/10: 3.675 ausländische Studierende (13%); Herkunftsregionen: Asien (34%), Europa (32%)	WS 2009/10: 4.400 ausländische Studierende (12%); größte Gruppe hat türkischen Pass		
	Ende 2009: 637 ausländische Mitarbeiter (27%); Herkunftsregionen: Asien (v.a. China), Europa (v.a. Niederlande)	Ende 2009: 393 ausländische Mitarbeiter (18%); vor allem aus Europa	Ende 2009: 271 ausländische Wissenschaftler (7%); Herkunftsregionen: Europa, Asien		
	Seit 2008 "strategische Internationalisierung": Ausbau internationaler Austauschbeziehungen und Studiengänge; Rekrutierung Studierender und Wissenschaftler aus dem Ausland; Regelmäßig erscheinender Internationalisierungsreport	Strategische Ausweitung von Partnerschaften; Zunahme Auslandsmarketing; seit 2006 Betreuung ausländischer Wissenschaftler im "Welcome Center"	Seit 2007 Betreuung ausländischer Wissenschaftler im Albert's International Assistance; Verbindungsbüros in China und Indien; Bereitstellung zentraler Informationen und Prüfungsordnungen auf Englisch; Internationalisierung von Studium und Lehre		
Beziehung Stadt / Universität:	RWTH als essentieller Bestandteil der Wirtschaftsstruktur und des Selbstimages der Stadt: "Was wäre Aachen ohne die RWTH und umgekehrt?"	Universität wesentlicher Wirtschaftsfaktor - allerdings nehmen andere Bereiche einen deutlich höheren Stellenwert ein	Enge Beziehung zwischen Stadt und Universität, Zusammenarbeit bei strategischer Internationalisierung		
Kunst und Kultur		Überdurchschnittliches institutionelles Angebot an Museen und überregional bedeutenden Ausstellungshäusern; wenig ausgebaute Galerieszene	Trotz der Abwanderung von Galerien und Künstlern nach Berlin nach wie vor bedeutender Kunst- und Kulturstandort, große freie Kunstszene; Stadt strebt Ausbau der Kreativwirtschaft und stärkere Vernetzung mit internationaler Kunstszene an	Ausbau des Kunst- und Kulturstandortes auch in Zeiten des Strukturwandels; international bedeutende Institutionen: Folkwang Museum, Aalto Musiktheater, Philharmonie, Folkwang Universität der Künste	National und international prägende Institutionen: Kunstgalerie und Kunstakademie; Aufbau einer Unterstützungsstruktur für in der Stadt lebende Künstler; internationaler Künstleraustausch soll internationale Vernetzung stärken

Quelle: Eigene Darstellung

eingeschrieben. Traditionell stammt eine hohe Zahl Studierender an der RWTH Aachen aus der Europäischen Union (44%) und dem asiatischen Raum (34%), wobei hier Studierende aus China mit über 900 Studierenden die größte Gruppe darstellen (RWTH Aachen University 2010a: 31 f.; 50, 57; 2010b: 28). Die Internationalisierung einer Universität zeigt sich auch an der Anzahl ausländischer Mitarbeiter. Ende 2009 arbeiteten an der RWTH (ohne die medizinische Fakultät) 637 Professoren oder ausländische Mitarbeiter ohne deutschen Pass (27%; siehe Föbker et al. 2010: 66). Die Gewichtung bei den Herkunftsregionen zeigt sich entgegengesetzt zu der Situation bei den ausländischen Studierenden: unter den Top 10 Herkunftsländern dominieren asiatische Länder (insb. China mit 107 Personen), gefolgt von europäischen Herkunftsländern (v.a. Niederlande, 48 Personen) (RWTH Aachen 2010a).

3.1.1.2 Bonn: Internationalisierung der Stadt und der Universität

Ende 2009 lebten in der ehemaligen Bundeshauptstadt Bonn 319.841 Einwohner, davon 49.493 Ausländer (15%) (IT NRW 2018a). Auch hier stellten Bürger aus früheren Anwerbeländern die größten Gruppen, nämlich Bürger aus der Türkei, aus Italien und Marokko (IT NRW 2018b).

Die internationale Ausrichtung der Bonner Stadtpolitik ist wesentlich durch die frühere Funktion als Bundeshauptstadt sowie durch den Strukturwandel nach dem Regierungsumzug geprägt, infolgedessen sich Bonn „zu einer internationalen Dienstleistungsmetropole“ (Dirksmeier et al. 2013: 39; vgl. auch Wiegandt 2006: 54) entwickelte. Dies zeigt sich unter anderem an der Ansiedlung mehrerer UN-Sekretariate in der Stadt. Im Jahr 2009 waren insgesamt 19 Organisationen, Programme und Büros der Vereinten Nationen mit mehr als 750 überwiegend internationalen Mitarbeitern in der Stadt vertreten (CIS 2009: 7). Hinzu kommen rund „150 staatliche und nicht-staatliche Organisationen der internationalen und entwicklungspolitischen Zusammenarbeit“ (Wiegandt 2006: 56). Darüber hinaus haben die beiden in Bonn ansässigen multinationalen DAX-Unternehmen Deutsche Telekom und Deutsche Post DHL in den letzten Jahren weltweit expandiert. In Bonn zählten sie im Jahr 2009 zu den mit Abstand größten Arbeitgebern (Deutsche Telekom: 12.592 Mitarbeiter; Deutsche Post DHL: 8.000 Mitarbeiter; vgl. Stadt Bonn 2009a: 5). Die internationale Ausrichtung der Stadtpolitik ist vor diesem Hintergrund neben der Universität insbesondere durch die Anwesenheit der UN-Sekretariate und der Global Player Deutsche Telekom und Post geprägt.

Die Bonner Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität war mit ihren 4.453 Mitarbeitern (ohne Medizinische Fakultät und Universitätsklinikum) im Jahr 2009 für die Stadt Bonn ebenfalls ein wesentlicher Wirtschaftsfaktor (Universität Bonn o.A.: 60). Die Beziehungen sind nicht so eng wie in Aachen, da andere Wirtschaftsbereiche einen höheren Stellenwert in der Stadt einnehmen (Föbker et al. 2014b: 553).

Ende 2009 studierten an der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität in Bonn 27.469 Studierende, die sich vor allem auf die Philosophische Fakultät (32%), die Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät (27%) sowie die Rechts- und Staatswissenschaftliche Fakultät (19%) verteilten (Universität Bonn o.A.).

Auch an der Universität Bonn setzten vor rund einem Jahrzehnt verstärkte Bestrebungen ein, das internationale Profil der Universität strategisch auszubauen. Dies umfasst die strategische Ausweitung von Partnerschaften und die Zunahme des Auslandsmarketings, sowie eine grundlegende Betreuung ausländischer Wissenschaftler, die neu an die Universität kommen, um dort zu arbeiten. Dafür wurde bereits im Jahr 2006 ein Welcome Center zur Unterstützung internationaler Wissenschaftler, die an

der Bonner Universität beschäftigt sind, eingerichtet (Alexander von Humboldt-Stiftung 2012; Föbker et al. 2010: 65; Otto und Temme 2012: 85).

Im Wintersemester 2009/10 waren 3.675 (13%) internationale Studierende in Bonn eingeschrieben, die sich gleichmäßig auf alle Fakultäten verteilten (Universität Bonn o.A.: 36). Studierende aus Asien (34%) und europäischen Ländern (32 %) stellten die größten Gruppen dar (Universität Bonn o.A.: 41). Auch bei den insgesamt 393 ausländischen Wissenschaftlern, die Ende 2009 an der Universität beschäftigt waren (18%; siehe Föbker et al. 2010: 66), zeigt sich im Gegensatz zur RWTH kein spezifischer Herkunftsschwerpunkt. Die an der Universität Bonn beschäftigten ausländischen Mitarbeiter stammen überwiegend aus dem europäischen Ausland (Universität Bonn 2009).

3.1.1.3 Köln: Internationalisierung der Stadt und der Universität

Die Stadt Köln war mit knapp einer Millionen Einwohnern (998.105) im Jahr 2009 die größte Stadt Nordrhein-Westfalens (IT NRW 2018a). Der Ausländeranteil lag in diesem Jahr bei 16%. Ebenso wie in Bonn stammten die meisten Ausländer im Jahr 2009 aus der Türkei und Italien, die drittgrößte Gruppe stellten Einwohner mit polnischer Nationalität dar.

Die internationale Ausrichtung der Kölner Stadtpolitik ist deutlich auf einzelne Länder hin orientiert. Zu den Schwerpunktländern zählt seit 2008 die Türkei. Dies ist angesichts der im Jahr 2009 über 80.000 Türkeistämmigen Bürger in der Stadt, von denen rund 2.500 unternehmerisch tätig sind, wenig überraschend. Ein weiteres Schwerpunktländ ist China. Die Kölner Wirtschaftsförderung ist im Rahmen ihrer „China-Offensive“ bemüht, über Werbeanzeigen in chinesischen Medien, gegenseitige Wirtschaftsdelegationen, aktive Vernetzung chinesischer und lokaler Unternehmer und Kulturveranstaltungen die Zahl chinesischer Unternehmen in der Stadt dauerhaft zu erhöhen. Im Jahr 2009 steuerten 200 chinesische Unternehmen ihr Deutschland- und Europageschäft von Köln aus (Stadt Köln o.A.: 110 f.). Ähnliche Aktivitäten führt die Wirtschaftsförderung für die Akquise von Unternehmen aus Indien, dem dritten Schwerpunktländ, durch.

Mit ihren 4.332 Mitarbeitern im Jahr 2009 (ohne Medizinische Fakultät und Universitätsklinikum) war die Universität zu Köln für die Stadt ein wesentlicher Wirtschaftsfaktor. Über die Kölner Wissenschaftsrunde (KWR) und die Reihe „Wissenschaft im Rathaus“ soll zudem die Vernetzung unter den Wissenschaftseinrichtungen sowie der Austausch zwischen Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft gestärkt werden. Gemeinsame Delegationen der Universitätsleitung, des Oberbürgermeisters und des Wirtschaftsdezernenten nach Indien dokumentieren, dass es im Hinblick auf die strategische Internationalisierung gemeinsame Schwerpunktländer und gemeinsame Interessen gibt (Stadt Köln o.A.: 117). Auch in Köln sind die Beziehungen zwischen Stadtverwaltung und Universität nicht so eng wie in Aachen. Zudem ist die Universität nicht so prägend für das Image der Stadt, da die Wirtschaftsstruktur der Stadt mit einem Branchenmix aus Dienstleistungen (z.B. Medienwirtschaft, Finanz- und Versicherungswesen, Gesundheitswirtschaft, IT-Branche) und produzierendem Gewerbe (z.B. Maschinen- und Anlagebau, Ernährungsgewerbe und Chemie) sehr breit aufgestellt ist (Stadt Köln o.A.; Wiktorin et al. 2001: 96 ff.).

Die Universität zu Köln zählt zu den ältesten und größten Forschungsuniversitäten in Deutschland. Im Wintersemester 2009/10 waren hier 36.739 Studierende eingeschrieben, die sich überwiegend auf die Philosophische Fakultät (31%) und die Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät (22%) verteilten (Universität zu Köln 2012).

Auch hier strebt die Verwaltung an, sich im weltweiten Wettbewerb um hervorragende internationale Wissenschaftler gegenüber anderen Universitäten durchzusetzen und diese für Forschung und Lehre zu gewinnen. Bereits seit 2007 hat die Universität ein Welcome Center (Albert's International Assistance) zur Betreuung ausländischer Wissenschaftler und Doktoranden eröffnet. Im selben Jahr wurde ein Verbindungsbüro in China eröffnet, im Jahr 2009 ein weiteres in Indien. Daneben ist die Universitätsleitung bemüht, die Internationalisierung in entscheidenden Bereichen (z.B. zentrale Informationen und Prüfungsordnungen zusätzlich auf Englisch zur Verfügung stellen; Internationalisierung von Studium und Lehre) voranzutreiben (Nußberger 2010: 2).

Insgesamt 4.400 ausländische Studierende waren im Wintersemester 2009/10 an der Universität zu Köln eingeschrieben (12% aller Studierenden). Am häufigsten gewählt werden die beiden größten Fakultäten, die Philosophische Fakultät (32%) und die Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät (26%). Das ist auf den ersten Blick überraschend, da hier viele Fachgruppen mit einem hohen Stellenwert der deutschen Sprache vertreten sind. Gleichzeitig sind hier aber auch die Sprachwissenschaften und die international ausgerichteten Wirtschaftswissenschaften vertreten. Im Hinblick auf die Herkunft der ausländischen Studierenden, nehmen hier Studierende mit türkischer Nationalität eine herausragende Rolle ein, sie machen über 10% aller ausländischen Studierenden aus. Es ist wahrscheinlich, dass es sich hierbei zu einem erheblichen Teil nicht um Bildungsausländer, sondern um Bildungsinländer mit türkischem Pass handelt. Hingegen zeigen sich bei den Herkunftsländern der insgesamt 271 ausländischen Wissenschaftler, die Ende 2009 an der Universität beschäftigt waren (7%; siehe Föbker et al. 2010: 66), keine spezifischen Schwerpunkte. Die meisten Mitarbeiter kommen aus dem europäischen Ausland, China und Indien (Universität zu Köln 2009).

3.1.2 Methoden und Datengrundlage der Studie zu ausländischen Universitätsmitarbeitern

Im Folgenden werden die konkrete Durchführung der ersten Studie, die verwendeten Methoden und die Datengrundlage skizziert. In Kapitel 3.2 werden analog die Grundlagen der zweiten Studie beschrieben (siehe Abbildung 3).

3.1.2.1 Experteninterviews mit Mitarbeitern der Universitäts- und Stadtverwaltungen

Um einen Einblick in die Rahmenbedingungen der Zuwanderung und Integration ausländischer Universitätsmitarbeiter in den drei Untersuchungsräumen zu gewinnen, wurden zunächst explorative Experteninterviews²² mit Schlüsselpersonen der jeweiligen Universitäts- und Stadtverwaltungen geplant. Durch diese Gespräche sollte ermittelt werden, welche Bedeutung die Zuwanderung ausländischer Wissenschaftler am jeweiligen Standort hat und inwieweit über Rekrutierungsstrategien und Unterstützungsangebote für diese Zielgruppe jeweils lokalspezifische Rahmenbedingungen der Migration und Integration zu ermitteln sind (siehe Kapitel 2.5). Auf diesem Wege ermöglichten die Gespräche ein tieferes Verständnis für den jeweiligen lokalen Kontext und somit über die „Kontextbedingungen des

²² Der Begriff des „Experten“ ist umstritten (Lamnek 2010: 655; vgl. auch Meuser und Nagel 2002: 73 f.). In Anlehnung an Bogner und Menz (2005: 48) wird der Begriff des Experten folgendermaßen definiert: *„Der Experte verfügt über technisches, Prozess- und Deutungswissen, das sich auf sein spezifisches professionelles oder berufliches Handlungsfeld bezieht. Insofern besteht das Expertenwissen nicht allein aus systematisiertem, reflexiv zugänglichem Fach- oder Sonderwissen, sondern es weist zu großen Teilen den Charakter von Praxis- oder Handlungswissen auf, in das verschiedene und durchaus disparate Handlungsmaximen und individuelle Entscheidungsregeln, kollektive Orientierungen und soziale Deutungsmuster einfließen. (...) Der Experte besitzt die Möglichkeit zur (zumindest partiellen) Durchsetzung seiner Orientierungen. Indem das Wissen des Experten praxiswirksam wird, strukturiert es die Handlungsbedingungen anderer Akteure in seinem Aktionsfeld in relevanter Weise mit.“*

Handelns der Zielgruppe“ (Meuser und Nagel 2009: 75) der internationalen Wissenschaftler. Darüber hinaus dienten die Experteninterviews zur Vorbereitung der standardisierten Befragung der ausländischen Wissenschaftler an den Universitäten Köln, Bonn und Aachen sowie der daran anschließenden qualitativen Interviews mit hierüber ausgewählten Gesprächspartnern (Mattissek et al. 2013: 175).

Ausgangspunkt waren zunächst Gespräche mit Mitarbeitern der Universitäts- und Stadtverwaltungen. Gesucht wurden Mitarbeiter, die sich in ihrem Arbeitsalltag mit der Zuwanderung bzw. Rekrutierung und Integration internationaler Wissenschaftler an den drei Universitäten beschäftigen und somit über einen „privilegierten Zugang zu Informationen über [diese] Personengruppen oder Entscheidungsprozesse“ verfügen (Meuser und Nagel 2002: 73). Daher wurden die ersten Gespräche mit Personen im Bereich „Internationales“ geführt. Im Verlaufe dieser ersten Interviews stellte sich heraus, dass die untersuchte Thematik in allen drei Untersuchungsstädten zu diesem Zeitpunkt sehr aktuell war. Dadurch war die Gesprächsbereitschaft der Experten hoch und häufig wurden weitere Interviewpartner empfohlen. So wurde der Kreis der Gesprächspartner im Verlauf der Untersuchung sukzessive erweitert auch um Personen aus Bereichen, in denen dies zunächst nicht vermutet wurde (z.B. Wirtschaftsförderung, Stadtmarketing). So konnte im Verlaufe der Untersuchung ein umfassendes Spektrum an Gesprächspartnern abgedeckt werden, die die Rahmenbedingungen der Zuwanderung und Integration von ausländischen Wissenschaftlern in relevanter Weise gestalten (Meuser und Nagel 2009: 467).

Insgesamt wurden 16 leitfadengestützte Experteninterviews, jeweils in Zweier- oder Dreierteams²³, durchgeführt (Übersicht der Gesprächspartner siehe Anhang 1).

Die Gesprächsführung mittels eines Leitfadens wurde genutzt, um das Gespräch grob zu strukturieren und thematisch zu fokussieren. Gleichzeitig ermöglichte die sorgfältige Vorbereitung der Leitfäden eine Einarbeitung in die Thematik und die Grundlage für eine kompetente Gesprächsführung (Meuser und Nagel 2002: 77; Lamnek 2010: 657). Allerdings wurden, entsprechend dem Prinzip der Offenheit in der qualitativen Forschung (Lamnek 2010: 318), nicht alle Themenblöcke in der gleichen Reihenfolge und nicht in der gleichen Intensität besprochen. Ziel war es, den Gesprächspartnern genügend Raum für spontane Ausführungen und Erläuterungen im Hinblick auf das berufliche Handlungsfeld zu lassen, da sich diese narrativen Sequenzen „als Schlüsselstellen für die Rekonstruktion von handlungsleitenden Orientierungen“ (Meuser und Nagel 2009: 473; vgl. auch Arthur und Nazroo 2003: 136) erweisen können. Ziel ist es, die Relevanzstrukturen der Experten sichtbar zu machen, nicht die eigenen (Meuser und Nagel 2009: 474). Am Ende der Gespräche wurde jeweils überprüft, ob tatsächlich alle relevanten Themen angesprochen wurden (Mattissek et al. 2013: 168).

Im Kern berührten alle Leitfäden die Bedeutung ausländischer Wissenschaftler für die Internationalisierung der Universität bzw. der Stadt, Strategien zur Anwerbung und Betreuung dieser Gruppe, Kooperationen zwischen Universität und Stadt sowie Schwierigkeiten in der Umsetzung der Strategien (siehe Anhänge 2 und 3). Auf diesem Wege sollte eine spätere Vergleichbarkeit der Interviews

²³ Die Gespräche wurden in Zweier- oder Dreierteams geführt, um die Gesprächsführung zu erleichtern. So kann ein Interviewer durch das Gespräch führen und der jeweils andere überprüfen, ob tatsächlich alle relevanten Aspekte angesprochen wurden. Darüber hinaus erleichterte die durchmischte Zusammensetzung der Teams die Gesprächsführung dahingehend, dass die Gesprächsbereitschaft der Interviewpartner durch die Anwesenheit statushoher Professoren / Privatdozenten erhöht wurde. Gleichzeitig war durch die Anwesenheit von wissenschaftlichen Mitarbeitern bzw. studentischen Hilfskräften die Motivation der Interviewpartner hoch, viele Aspekte genau und gründlich zu erklären (Meuser und Nagel 2009: 475).

ermöglicht werden (Bogner und Menz 2005: 37 f.). Je nach Arbeitskontext und Funktion der Experten (z.B. Stadt / Universität) sprachen die Leitfäden auch unterschiedliche Themen an, die sich sowohl aus den Leitfragen als auch aus den Rechercheergebnissen im Zuge der Vorbereitung der Experteninterviews als relevant herausgestellt hatten. Darüber hinaus wurden die Leitfäden im Verlaufe der Untersuchung überarbeitet und dem jeweiligen Erkenntnisstand angepasst.

Die Interviews wurden von Juni bis November 2009 überwiegend in den Büros der Interviewpartner durchgeführt. Alle Gespräche wurden digital aufgezeichnet und anschließend in normales Schriftdeutsch transkribiert. Im Anschluss an die Gespräche wurden die Rahmenbedingungen des Gesprächsverlaufs notiert und Zusammenfassungen angefertigt.

Die Transkripte wurden im Auswertungsprogramm MaxQDA kodiert und anschließend thematisch vergleichend ausgewertet (Mattissek et al. 2013: 203) um festzustellen, inwieweit sich lokalspezifische Gemeinsamkeiten oder auch Unterschiede der Integrationsbedingungen internationaler Wissenschaftler in Aachen, Bonn oder Köln identifizieren lassen.

3.1.2.2 Schriftliche Befragung ausländischer Universitätsmitarbeiter

Im zweiten Arbeitsschritt erfolgte eine schriftliche Befragung ausländischer Universitätsmitarbeiter mit akademischem Abschluss an den Universitäten Bonn, Köln und der RWTH Aachen.

Zum Zeitpunkt der Untersuchung gab es keine umfassenden quantitativen Daten zu Fragen der Migration und Integration ausländischer Wissenschaftler in Deutschland (Kapitel 2). Ziel der standardisierten Befragung war es daher, an dieser Forschungslücke anzusetzen und mittels einer Vollerhebung zu repräsentativen Aussagen über die Eingliederung ausländischer Wissenschaftler in die jeweiligen aufnehmenden städtischen Gesellschaften zu kommen.

In Anlehnung an das Konzept der Sozialintegration von Esser (siehe Kapitel 2.3.1; Esser 2001, 2003, 2009) beinhaltete der Fragebogen Themenblöcke zu den Bereichen „Sprachkenntnisse“, „Wohn- und Arbeitssituation“, „Identifikation“ und „soziale Netzwerke“ (Fragebogen siehe Anhang 4). Unter Berücksichtigung der Erkenntnisse aus der Transnationalismus- und Translokalitätsforschung wurden auch die Bezüge zum Herkunftskontext bzw. zu vorherigen Stationen der Migrationsbiographie thematisiert. Die sozialen Netzwerke bildeten den Schwerpunkt des sechsseitigen Fragebogens. Ergänzend wurden statistische Daten (u.a. demographische Merkmale, Beschäftigungssituation der Partner) erhoben. Nach der Erstellung des Fragebogens wurde ein Pre-Test durchgeführt. Anschließend wurde der Fragebogen überarbeitet. In enger Kooperation mit den jeweiligen Personalverwaltungen an den Universitäten wurden 1.820 Fragebögen in deutscher und englischer Sprache per Hauspost versandt.

Zur Erhöhung der Rücklaufquote wurde nach einem Monat ein Erinnerungsschreiben versandt. In Köln lag der Rücklauf bei 29%, in Aachen bei 32% und in Bonn bei 35%. Insgesamt konnten 553 (n) Fragebögen ausgewertet werden. Der Rücklauf lag damit für schriftliche Befragungen, die häufig nicht mehr als 15% Rücklauf erreichen, recht hoch (Mattissek et al. 2013: 90). Allerdings ist bei der Auswertung der Fragebögen zu berücksichtigen, dass im Nachhinein nicht kontrollierbar ist, wer tatsächlich den Fragebogen ausgefüllt hat und wie sorgfältig das Ausfüllen erfolgte (ebda.).

Die ausgefüllten Fragebögen wurden in das Statistikprogramm SPSS eingegeben und anschließend um Eingabefehler bereinigt. Um grundlegende Erkenntnisse über die Gruppe internationaler Wissenschaftler zu erlangen, erfolgten zunächst deskriptive Analysen. Diese erlaubten Einblicke in die Verteilung charakteristischer Merkmale (z.B. Geschlecht, Alter, Beschäftigungsstatus) sowie Auskünfte über

die Migrationsbiographien und –Motive, Sprachkenntnisse, sozialen Netzwerke vor Ort und im internationalen Kontext, das Einleben in der Stadt, das Arbeitsumfeld und die Nachbarschaft sowie die Zukunftsperspektiven. Darüber hinaus wurde die wechselseitige Beziehung kultureller Integration (operationalisiert über Sprachkompetenz) und sozialer Integration (operationalisiert über Nachbarschaftskontakte) über Cluster- und Kontingenzanalysen untersucht.

3.1.2.3 Qualitative Interviews mit ausländischen Universitätsmitarbeitern

Im Zuge der schriftlichen Befragung wurde auch die Bereitschaft zu qualitativen Interviews abgefragt. Über diese sollten weiterführende Erkenntnisse über den Aufenthalt und die Integration der Hochqualifizierten in die aufnehmende städtische Gesellschaft gewonnen werden. Denn komplexe, zum Teil widerstreitende Entscheidungsprozesse, Wahrnehmungen, Einstellungen und Emotionen, die im Zuge einer Migration auftreten, lassen sich umfassender und differenzierter über verstehende Ansätze erfassen (Mattissek et al. 2013: 127). Insgesamt 150 Wissenschaftler erklärten sich zu einem vertiefenden Interview bereit.

Auswahl der Gesprächspartner

Die Durchführung qualitativer Interviews strebt keine Repräsentativität an. Es geht vielmehr um die Herausarbeitung einer „realitätsgerechten Rekonstruktion von Typen von Bedeutungsstrukturierungen zu einem speziellen Themenbereich“ (Lamnek 2010: 351). Daher wurden im Anschluss an die schriftliche Befragung aus dem verfügbaren Pool von 150 Personen anhand eines Kriterienkatalogs gezielt 15 Personen ausgewählt (siehe Anhang 5). Bei den Kriterien handelte es sich um Merkmale, von denen auf Basis des Forschungsstandes zur Migration und Integration internationaler Hochqualifizierter anzunehmen war, dass sie für den Migrationsverlauf und das Einleben im Zielkontext von Bedeutung sind (vgl. Kapitel 2). Angestrebt wurden Variationen:

- in der beruflichen Situation der Interviewpartner (z.B. Professoren / wissenschaftliche Mitarbeiter; befristete, unbefristete Anstellung)
- bei der Dauer ihres Aufenthaltes, ihrer Familienstruktur und Haushaltsgröße (alleinlebend / mit Partner oder Familie in Deutschland)
- bei der Nationalität
- bei ihrem Geschlecht
- bei der Fakultät / Fachrichtung

Neben der Untersuchung möglichst „typischer“ Fälle (z.B. chinesische und niederländische Wissenschaftler an der RWTH), kam der Betrachtung möglichst „untypischer“ Fälle (US-amerikanische Wissenschaftlerin mit Kleinkind in Köln) eine Bedeutung zu (Mattissek et al. 2013: 190). Auf diesem Wege sollte trotz einer überschaubaren Anzahl an Interviews der Heterogenität der Untersuchungsgruppe Rechnung getragen (siehe Kapitel 2.1.3), ein breites Spektrum an Handlungsmustern erfasst und somit „das Feld in seiner Vielschichtigkeit“ abgebildet werden (Flick 2010: 167; vgl. auch Plöger und Becker 2015: 1524).

Die Interviews wurden mit einem Leitfaden durchgeführt welcher Aspekte thematisierte, die sich auf Basis der Leitfragen, der Literaturrecherche und ersten Auswertungen aus den vorherigen empirischen Bausteinen (Experteninterviews und schriftliche Befragung) als relevant herausgestellt hatten (Leitfaden siehe Anhang 6).

Der Leitfaden gliedert sich in fünf Themenkomplexe:

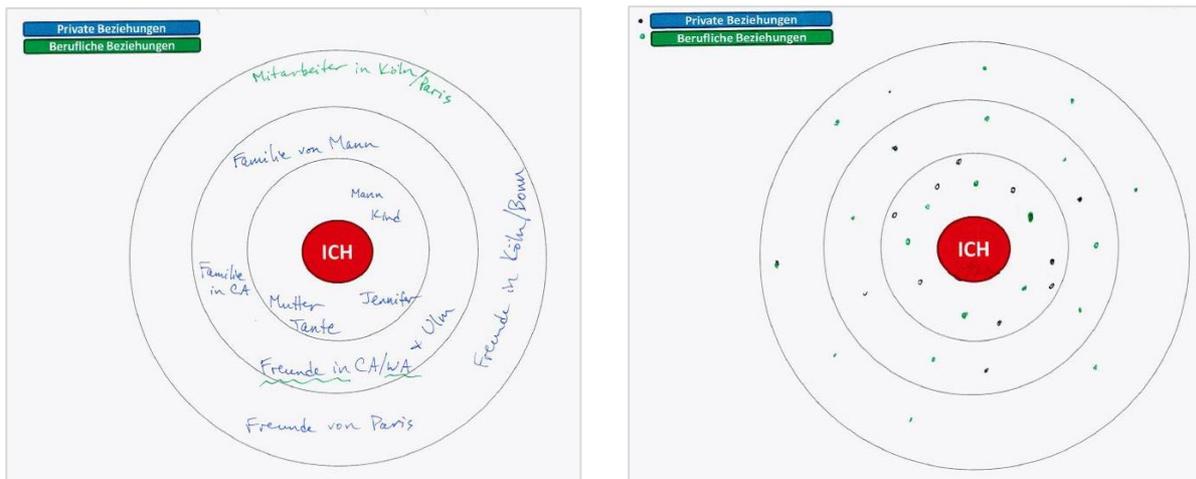
- *Erwerbs- und Raumbiographie*: Neben den Motiven für die aktuelle Migration wurden in diesem Abschnitt die vorherigen Ausbildungs- und Karriereschritte und die Orte, an denen diese absolviert wurden, thematisiert.
- *Soziale Netzwerke*: Hier ging es primär darum zu verstehen, wie vor Ort neue Kontakte aufgebaut und wie bereits bestehende Kontakte aufrechterhalten werden. Darüber hinaus war von Interesse, welche Bedeutung lokalen gegenüber transnationalen Netzwerken sowie privaten gegenüber beruflichen Kontakten für das Einleben und die Alltagsgestaltung zukommt. Als Gesprächsimpuls und zur Strukturierung der Erzählungen wurde mit „egozentrierten Netzwerkkarten“ (Scheibelhofer 2006b; siehe Abbildung 4) gearbeitet.
- *Alltagsgestaltung*: In diesem Abschnitt wurden u.a. die Gestaltung der Freizeit, die Bedeutung von Bezugspunkten zum Herkunftsland sowie ggf. die Einbindung der Familie in den lokalen Kontext besprochen.
- *Regionale Identität und Ortsbindung*. Hier wurde u.a. die Zufriedenheit mit dem jeweiligen Standort besprochen.
- *Einleben insgesamt*: Abschließend wurde der Umgang mit Schwierigkeiten des ersten Ankommens und Unterstützungsleistungen thematisiert.

Auch hier wurden, gemäß dem Prinzip Offenheit in der qualitativen Forschung (Lamnek 2010: 318), nicht in jedem Interview alle Aspekte in der gleichen Reihenfolge und nicht in der gleichen Intensität besprochen. Vielmehr wurden die Themenblöcke mit erzählgenerierenden Fragen eingeleitet und je nach Gesprächsverlauf vertiefende oder ergänzende Fragen flexibel eingesetzt, sodass „im Ablauf des Interviews eine permanente Informationserweiterung und -vertiefung“ (Lamnek 2010: 319) möglich war.

Zwischen Februar und April 2010 wurden die insgesamt 15 Interviews, je nach Präferenz der Interviewten, in deutscher oder in englischer Sprache durchgeführt. Die Interviews dauerten zwischen ein und eineinhalb Stunden. Die jeweiligen Sprachkenntnisse der Interviewpartner waren überwiegend so gut, dass gehaltvolle und detaillierte Gespräche möglich waren. Nichtsdestotrotz drückte sich der Großteil der Interviewten nicht in seiner jeweiligen Muttersprache aus, was sich auf die Ausdrucksfähigkeit insbesondere komplexer Themen auswirken kann.

Um einen vertieften Einblick in die Netzwerkstrukturen der Interviewpartner zu erhalten wurden sie gebeten, die für ihren Alltag wichtigsten Interaktionspartner in eine „egozentrierte Netzwerkkarte“ (Scheibelhofer 2006b) einzutragen. Die für sie wichtigsten Interaktionspartner sollten am nächsten zu dem Ich-Kreis eingezeichnet werden. Die Interaktionspartner, die im Alltag eine geringere Bedeutung haben, sollten weiter weg platziert werden. Für jeden Kontakt sollte eine Markierung verwendet werden, wobei farblich zwischen privaten und professionellen Kontakten unterschieden werden sollte. Nicht selten gab es hierbei Überschneidungen, so dass beide Farben für eine Markierung verwendet wurden. Nach der Fertigstellung der Zeichnungen wurden die Interviewpartner gebeten, die Personen in ihren Netzwerkzeichnungen „in ihren Bedeutungskontexten und –qualitäten möglichst ausführlich zu erläutern“ (Scheibelhofer 2006b: 317).

Abbildung 4: Beispiele egozentrierter Netzwerkkarten



Quelle: Eigene Erhebung

Im Nachhinein ist kritisch anzumerken, dass nicht alle Interviewpartner sich auf diese Technik einlassen wollten oder konnten. Zudem fehlte für eine ausführliche Besprechung der Karten zum Teil die Zeit. Nichtsdestotrotz kann die Erstellung der Karten als wertvoller Erzählimpuls und gute Strukturierungshilfe für die Interviewpartner gewertet werden.

Im Anschluss an die Interviews wurde ein PostScript mit den Rahmenbedingungen und zentralen Inhalten des Interviews angefertigt. Alle Gespräche wurden digital aufgezeichnet und in normales Schriftdeutsch bzw. –englisch transkribiert, da in erster Linie die Sachinhalte von Bedeutung waren (Flick 2010: 380). Anschließend wurden die Transkripte erneut mit der Aufnahme abgeglichen und Tipp- und Hörfehler verbessert²⁴. Auf Basis der Transkripte und der PostScripts wurden detaillierte Inhaltsanalysen durchgeführt, um somit die Inhalte der Interviews „zu erfassen, systematisch zu gruppieren und zu interpretieren“ (Föbker 2008: 72). Auf diesem Wege konnten zentrale Themenbereiche identifiziert und ein Kodesystem entwickelt werden, welches mit Hilfe des Auswertungsprogrammes MaxQDA auf das Datenmaterial angewandt wurde. Das Kodesystem war nicht statisch sondern wurde im Verlauf der fortschreitenden Auswertung immer wieder angepasst. Die Codes umfassten sowohl Themen, die bereits durch die Forschungsleitfragen vorgegeben waren, z.B. Motive für die Migration nach Deutschland (theoretisches Kodieren, vgl. Mattissek et al. 2013: 202) als auch Themen, die von den Interviewten selbst aufgebracht bzw. in den Mittelpunkt gerückt wurden, z.B. Betreuungsmöglichkeiten für Kleinkinder (Mattissek et al. 2013: 201). Im Ergebnis konnten so die im Hinblick auf die Leitfragen der Untersuchung jeweils relevanten thematischen Kategorien ausgewertet werden, ohne hierbei jeweils die Ebene der Einzelinterviews zu ignorieren. Dazu zählen u.a. die unterschiedlichen Migrationsbiographien, der Aufbau lokaler Netzwerke und die Zukunftsvorstellungen oder auch die Bedeutung der Familie für das Einleben im neuen Kontext.

²⁴ Ross (2010) weist darauf hin, dass bei der Transkription stets Tippfehler oder auch Missverständnisse des Forschers gegenüber dem Interviewpartner einfließen, die bei einer späteren Korrektur unbemerkt bleiben. Insofern kann eine (zeitaufwendige) Überarbeitung der Transkription kein genaues Abbild des Interviews, lediglich eine bessere Annäherung an das Gesagte erreichen. Den Akt der Transkription versteht Ross (2010) als „key moment of choice and the exercise of power in the research process“. Vor diesem Hintergrund ist ein Transkript nicht lediglich das Resultat der möglichst genauen Abbildung des Gesagten in Textform, sondern vielmehr ein interpretativer Akt der Person, die das Transkript anfertigt.

Zum Projektabschluss fand am 28. Juni 2010 ein Expertenworkshop statt, zu welchem die interviewten Experten sowie wissenschaftliche Kollegen eingeladen wurden. Im Rahmen dieses Workshops wurden zentrale Ergebnisse präsentiert und mit den Teilnehmern diskutiert. Von besonderem Interesse hierbei war, inwieweit die vorgestellten Ergebnisse Auswirkungen auf den Arbeitsalltag der Experten haben könnten. Die Diskussion wurde digital aufgezeichnet und transkribiert, so dass die Ergebnisse in weiteren Auswertungen Berücksichtigung finden konnten.

3.2 Die zweite Studie: Ausländische Manager und Kulturschaffende sowie begleitende Partner in Bonn, Düsseldorf, Essen und Köln

In der zweiten Studie standen in Anlehnung an das Konzept der „kreativen Klasse“ (Florida 2012; siehe Kapitel 2.5) internationale Arbeitskräfte im Fokus, die entweder im Kunst- und Kulturbereich („Bohemians“) oder aber als Manager bzw. leitende Angestellte („kreative Professionals“) in international geprägten Unternehmen oder Institutionen tätig sind. Bohemians und kreative Professionals zählen, neben dem „kreativen Kern“ (Wissenschaftler, wissenschaftliche Lehrkräfte), die in der ersten Studie im Mittelpunkt standen, zu jenen Berufsgruppen, die nach Ansicht des Wirtschaftswissenschaftlers Richard Florida durch ihre Tätigkeit in kreativen und innovativen Berufen die zentralen Säulen einer zukunftsorientierten wirtschaftlichen Entwicklung darstellen (Florida 2003: 8). Trotz mangelnder empirischer Belege für zentrale Annahmen dieser Theorie, haben Floridas Thesen weltweit Beachtung erfahren und Einfluss auf verschiedene politische Bereiche (z.B. Wirtschaftspolitik, Zuwanderungspolitik) von der supranationalen Ebene (Kommission der Europäischen Gemeinschaften 2009, S. 4 ff.) bis hin zur kommunalen Ebene entwickelt (Stadt Heidelberg 2010). Folglich war ein Interesse des Forschungsprojektes zu untersuchen, welche Bedeutung diesen Gruppen seitens ausgewählter Stadtverwaltungen in Nordrhein-Westfalen zugemessen wird.

Entgegen der ökonomischen Bedeutung, die dieser Gruppe zugesprochen wird, fanden die Zuwanderung und Integration internationaler Bohemians und kreativer Professionals in der deutschsprachigen Migrationsforschung bislang wenig Beachtung (siehe Kapitel 2.1.3, 2.4.2). An diese Forschungslücke knüpft das zweite Projekt an. Von besonderem Interesse war auch, inwieweit sich die Integrationsprozesse der Künstler und Manager untereinander als auch von den bereits untersuchten Wissenschaftlern unterscheiden, beispielsweise aufgrund unterschiedlicher beruflicher Situation, ökonomischer Ausstattung oder unterschiedlichen Wertorientierungen.

Im Zuge der ersten Studie wurde zudem die zentrale Bedeutung der Familie für die Migrations- und Integrationsprozesse internationaler Hochqualifizierter deutlich (Föbker et al. 2014a). Daher wurden im zweiten Projekt auch begleitende Partner internationaler Hochqualifizierter interviewt, um ihre Perspektive auf die Migrationsentscheidung, die Schwierigkeiten und Herausforderungen des Einlebens vor Ort und ihre Zukunftsperspektiven zu erfahren.

Ziel des zweiten Projektes war es, Antworten auf folgende Fragen zu finden:

Fragen zur Integration ausländischer Manager und Kulturschaffenden sowie ihrer Familienangehörigen

- Welche Strategien und Praktiken der Eingliederung an einem neuen Arbeits-/Wohnort werden verfolgt und wie entwickelt sich diese Eingliederung im Zeitverlauf?
- Welche sozialen Netzwerke werden am neuen Arbeits-/Wohnort geknüpft und welche subjektive Bedeutung nehmen neue Kontakte im Wohnumfeld bzw. am Arbeitsplatz zu bestehenden, aus der bisherigen Migrationsbiographie resultierenden Kontakten ein?

Fragen zum Umgang von Akteuren des städtischen Kontextes mit ausländischen Managern und Kulturschaffenden sowie begleitenden Partnern

- Welche Einstellungen, Strategien, Maßnahmen und Einrichtungen bestehen von Seiten der Städte im Hinblick auf hochqualifizierte Migranten?
- In welchem Spannungsverhältnis steht der Umgang mit hochqualifizierten Migranten im Vergleich zu „klassischen“ Zuwanderergruppen?

Fragen zum Vergleich der unterschiedlichen räumlichen und beruflichen Kontexte

- Inwiefern unterscheiden sich die Ergebnisse zur Eingliederung hochqualifizierter ausländischer Migranten zwischen verschiedenen Berufsgruppen und verschiedenen Städten?

3.2.1 Beschreibung der Untersuchungsräume

Die Auswahl der Untersuchungsstädte erfolgte auf der Basis des Metropolfunktionsindex des BBSR (BBSR 2010). Dieser Index misst die internationale Bedeutung europäischer Städte in den Bereichen Politik (internationale Bezüge nationalstaatlicher Regierungen und überstaatlicher Organisationen), Wirtschaft (globale Produktions-, Handels- und Finanzbeziehungen), Wissenschaft (global vernetzte Universitäten und Forschungszentren), Verkehr (globale Vernetzung von Personen, Gütern, Informationen) und Kultur (weltweit bedeutsame Ereignisse in Kunst und Sport) und kann daher als Index für das Maß der Anziehungskraft für internationale Hochqualifizierte angesehen werden. In die Untersuchung wurden die vier Städte mit den höchsten Indexwerten in Nordrhein-Westfalen einbezogen, nämlich Bonn, Düsseldorf, Essen und Köln. Diese vier Städte belegen außerdem vordere Rangplätze innerhalb Nordrhein-Westfalens hinsichtlich des Anteils an kreativen Professionals und Bohemians an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (siehe Tabelle 3; NIRS 2010: 30 ff.).

Schließlich erschienen die vier Städte für eine vergleichende Untersuchung der Bedeutung unterschiedlicher lokaler Kontexte für die Integrationsprozesse von internationalen Hochqualifizierten geeignet, da sie sich im Hinblick auf ihre Bevölkerungs- und Wirtschaftsstruktur als auch der internationalen Ausrichtung ihrer Stadtpolitik unterscheiden (vgl. Tabelle 3). Die Untersuchungsstädte Köln und Bonn wurden bereits im vorigen Kapitel (3.1.1.2 und 3.1.1.3) vorgestellt. An dieser Stelle werden lediglich kurze Ergänzungen im Hinblick auf die Bedeutung der Kunstszene in den beiden Städten vorgenommen, bevor die wesentlichen Charakteristika der beiden Untersuchungsstädte Essen und Düsseldorf vorgestellt werden.

3.2.1.1 Die Stadt Bonn: Kunst und Kultur

Die Struktur des Kunst- und Kulturbereiches der Stadt Bonn ist wesentlich durch den ehemaligen Hauptstadtstatus geprägt. Neben einer Anzahl von Theatern und Konzerthäusern verfügt Bonn, in Relation zur Größe der Stadt, über ein überdurchschnittliches institutionelles Angebot an Museen und Ausstellungshäusern mit überregionaler Anziehungskraft – was auch den hohen Anteil Kulturschaffenden an allen Sozialversicherungspflichtig Beschäftigten erklären dürfte (siehe Tabelle 3; vgl. auch Thieme 1997: 45). Die Museen und Ausstellungshäuser befinden sich zum Teil in privater oder kommunaler, zum Teil aber auch in Landes- oder Bundesträgerschaft. Von besonderer Bedeutung ist auch die Alanus Hochschule für Kunst und Gesellschaft im benachbarten Alfter, in welcher neben wissenschaftlichen auch künstlerische Fachrichtungen gelehrt werden. Hingegen ist die Galerieszene in Bonn wenig ausgebaut. So stellt das „Atelierhaus“ den einzigen öffentlich geförderten Atelierraum dar. Für Nachwuchskünstler oder Künstler aus dem Ausland ist die Stadt in dieser Hinsicht gegenüber Köln oder

Düsseldorf, mit einer deutlich stärker ausgebauten Kunst- und Galerieszene, weniger attraktiv (Stadt Bonn 2013: 30).

3.2.1.2 Die Stadt Köln: Kunst und Kultur

Der zentrale Stellenwert der Kunst reicht in Köln bis in das Mittelalter zurück, denn verschiedene Reliquien machten aus der Stadt ein „Pilgerzentrum europäischen Ranges“ (Wiktorin et al. 2001: 112). Zwischen den 1960er und den späten 1980er Jahren durchlebte die Kölner Kunst- und Kulturszene einen Höhepunkt. Insbesondere von der bildenden Kunst gingen bedeutende nationale und internationale Impulse aus. So fand mit der ArtCologne im Jahr 1967 die erste Kunstmesse überhaupt statt.

Mit dem Umzug der Bundeshauptstadt in den 1990er Jahren veränderte sich auch die Kulturszene in der Bundesrepublik. Viele Galerien und Künstler wanderten nach Berlin oder andere ostdeutsche Städte ab. Nichtsdestotrotz ist Köln nach wie vor ein bedeutsamer Kunst- und Kulturstandort, in welchem auch dem Ausbau der Kreativwirtschaft und der Vernetzung mit der internationalen Kunstszene ein hoher Stellenwert beigemessen wird (Stadt Köln 2009). Die Millionenstadt Köln verfügt über eine umfangreiche Museenlandschaft, zahlreiche Kunsträume und Galerien. Neben Künstlern, die in einer institutionellen Kunsteinrichtung arbeiten, sind auch viele freie Kulturschaffende in der Stadt kreativ tätig. In Nordrhein-Westfalen nahm Köln im Jahr 2008 hinsichtlich des Anteils von Bohemians an allen Sozialversicherungspflichtig Beschäftigten den Spitzenrang ein (2,27%; NIERS 2010: 34).

3.2.1.3 Die Stadt Düsseldorf: Internationalität der Stadt, Kunst und Kultur

Die Bevölkerungsentwicklung der Landeshauptstadt Düsseldorf ist nach längeren Phasen der Schrumpfung bzw. Stagnation seit Beginn der 2000er Jahre durch Wachstum geprägt (Sabelberg 2004: 180; IT NRW 2018d). Am 31.12.2012²⁵ hatte Düsseldorf 593.682 Einwohner, der Ausländeranteil betrug 17% (IT NRW 2018c). Eine Besonderheit Düsseldorfs ist die große japanische Community in der Stadt. Sie steht mit rund 5.700 Personen (6% der ausländischen Bevölkerung) bei den größten ausländischen Gruppen an fünfter Stelle (nach der Türkei, Griechenland, Polen und Italien, vgl. IT NRW 2018e). Es handelt sich hierbei überwiegend um hochrangige Mitarbeiter der zahlreichen in Düsseldorf vertretenen japanischen Unternehmen, die für einen befristeten Zeitraum von drei bis fünf Jahren mit ihren Familien in der Stadt leben. Innerhalb der Stadt zeigt sich eine Konzentration der Wohnstandorte in eher statushohen Gebieten wie Oberkassel, Niederkassel oder Kaiserswerth. Hier finden sich auch zahlreiche soziale und kulturelle Einrichtungen, wie z.B. eine japanische Schule, der japanische Club oder das EKO-Haus der japanischen Kultur (Glebe und Montag 2004: 76).

Bereits seit den 1960er Jahren siedelten sich verstärkt ausländische Unternehmen in Düsseldorf an, um von dort aus einen Zugang zum deutschen und europäischen Markt zu finden (Müller 2004: 62). Heute ist die Stadt ein wichtiger Standort von Firmenzentralen, internationalem Handel, hochrangigen Ausbildungs- und Forschungseinrichtungen sowie unternehmensbezogener Dienstleistungen (z.B. Wirtschaftsprüfung, Bank- und Finanzwesen, Werbung, Rechtsberatung) mit intensiven internationalen Verflechtungen. Düsseldorf zählt daher zur „Spitzengruppe der deutschen Städte, die in der globalisierten Wirtschaft Steuerungs- und Kontrollfunktionen übernehmen“ (Schneider 2004: 60). Rund ein Drittel (33,26%) aller Sozialversicherungspflichtig Beschäftigten waren im Jahr 2009 als kreative Professionals einzuordnen – das ist der höchste Wert in Nordrhein-Westfalen (NIERS 2010: 31, siehe

²⁵ Da das zweite Projekt im Jahr 2012 startete (vgl. Abbildung 3), beziehen sich die Angaben zu den Untersuchungsstädten auf dieses Jahr.

Tabelle 3). Im Wettbewerb der Global-Cities um hochqualifizierte Arbeitskräfte wird in Düsseldorf vor allem die hohe Lebensqualität positiv bewertet (Ewers 2007: 123). Die Anwesenheit von über 200 japanischen Unternehmen in der Stadt zeigt, dass Düsseldorf für die japanische Wirtschaft nach London das wichtigste Zentrum japanischer Wirtschaftsaktivitäten in Westeuropa ist. Die Stadtpolitik nutzt die Präsenz der japanischen Unternehmen und der japanischen Bevölkerung als „imageprägenden Faktor für die Internationalität der Stadt“ (Glebe und Montag 2004: 74; vgl. auch Schneider 2004: 61).

Darüber hinaus war Düsseldorf schon seit dem frühen 18. Jahrhundert mit der Gründung der Kunstgalerie ein bedeutender Kunststandort innerhalb Europas. Heute zählt die Düsseldorfer Kunstakademie zu den wichtigsten Kunsthochschulen Deutschlands mit internationalem Ansehen. Die zahlreichen Museen und Galerien verzeichnen jährlich über eine Millionen Besucher. Zur nachhaltigen Finanzierung ihrer Kulturpolitik geht die Stadt seit einigen Jahren public-private-partnerships ein. Auf diesem Wege sollen Institutionen, Veranstaltungsorte und Künstler in der Stadt gehalten werden (Schroyen 2004: 136-137). Darüber hinaus wurde durch das Kulturreferat eine Unterstützungsinfrastruktur für die in der Stadt lebenden Künstler aufgebaut. So können Künstler beispielsweise bei der Ateliersuche oder der Beantragung von Fördermöglichkeiten für die freie Kunstszene kommunale Unterstützung erhalten. Schließlich ist die Stadt bemüht, über den internationalen Künstleraustausch die internationale Vernetzung der Kunstszene zu befördern (www.duesseldorf.de).

3.2.1.4 Die Stadt Essen: Internationalität der Stadt, Kunst und Kultur

Die Stadt Essen ist nach Köln, Düsseldorf und Dortmund Nordrhein-Westfalens viertgrößte Stadt. Essen hat infolge des Strukturwandels im montanindustriellen Komplex bis Anfang der 2010er Jahre kontinuierlich an Bevölkerung verloren (IT NRW 2018d). Seit dem Jahr 2011 nimmt die Bevölkerungszahl wieder zu (IT NRW 2018f). Am 31.12.2012 lebten 566.862 Einwohner in der Stadt, davon 59.121 ohne deutschen Pass (10%) (IT NRW 2018c). Personen mit türkischer Nationalität sind mit über 26% am stärksten vertreten (IT NRW 2018e).

Dies verweist auf die Anwerbung ausländischer Arbeitskräfte durch die Bundesrepublik Deutschland ab den 1950er Jahren. Im Jahr 1960 lebten in Essen 9.250 Ausländer, bereits fünf Jahre später hatte sich die Zahl auf über 20.000 erhöht. Zunächst stellten Arbeitskräfte aus Italien und Spanien die stärksten Gruppen, ab 1972 dann Arbeitskräfte aus der Türkei. Die anfangs männlich dominierte Bevölkerungsstruktur wurde ab 1974 infolge des einsetzenden Familiennachzugs heterogener (Borsdorf 2002: 533).

Gleichzeitig setzte in der Stadt ab Mitte der 1950er Jahre infolge des Absatzrückganges bei der Kohle und den Kohlekrise ein Strukturwandel ein, in dessen Folge zahlreiche Zechen stillgelegt wurden. Zur Gestaltung und sozialen Abfederung des Strukturwandels wurde 1968 die Ruhrkohle AG mit Hauptsitz in Essen gegründet, die den „Abbau der Förderkapazitäten und Belegschaften“ (Borsdorf 2002: 505) koordinieren sollte. Die sozialdemokratische Wirtschaftspolitik in der Stadt strebte eine Verlagerung des Beschäftigungsschwerpunktes von der Schwerindustrie („Stadt der Henkelmänner“) zum tertiären Sektor mit Arbeitsplätzen im Bereich Handel, Versicherungen, Banken und Verwaltung („Stadt der Aktentaschen“) an. Seit den 1960er Jahren ist der tertiäre Sektor der stärkste Wirtschaftsfaktor in Essen (Borsdorf 2002: 506).

Ein weiterer Aspekt des Strukturwandels ist die Etablierung als „Konzernstadt“, denn zahlreiche Großunternehmen haben ihren deutschen Hauptsitz in Essen (Borsdorf 2002: 543). Dazu zählen

insbesondere Unternehmen, die aus der Montanindustrie und der damit eng verbundenen Energiebranche hervorgegangen sind (z.B. RWE AG, Evonik Industries AG, Steag AG). Diese international ausgerichteten Konzerne sind bedeutende Arbeitgeber für die Stadt. Über diese Unternehmen kommen aber auch hochqualifizierte Arbeitskräfte aus dem Ausland in die Stadt.

Schließlich nimmt auch der Bereich Kultur einen hohen Stellenwert in der Ausrichtung der städtischen Politik ein. Bereits seit dem frühen 20. Jahrhundert ist Essen ein angesehener Kunst- und Kulturstandort. In den 1980er und 1990er Jahren konnte die Stadt, trotz der zum Teil schwierigen Bedingungen infolge des langwährenden Strukturwandels, ihr qualitativ hochwertiges Angebot festigen und ausbauen, welches Besucher aus dem In- und Ausland anzieht. Neben dem Folkwang Museum sind auch das Aalto Musiktheater und die Philharmonie von herausragender Bedeutung, die in Deutschland zu den renommiertesten Häusern zählen. Hier arbeiten auch zahlreiche internationale Künstler. Schließlich verfügt auch die 1927 gegründete Folkwang Universität der Künste über internationale Anziehungskraft. Von den im Jahr 2011 eingeschriebenen 1400 Studierenden kam über ein Drittel aus dem Ausland (<https://www.folkwang-uni.de>).

3.2.2 Methoden und Datengrundlage der Studie zu ausländischen Managern und Kulturschaffenden sowie begleitenden Partnern

Um eine Vergleichbarkeit beider Projekte zu ermöglichen, war die Methodik im zweiten Projekt eng an die Methodik der ersten Studie angelehnt (siehe Abbildung 3). Auf eine ausführliche Beschreibung der Methoden wird im Folgenden verzichtet, sofern sie bereits in der ersten Studie Anwendung fanden (Experteninterviews und qualitative Interviews mit Hochqualifizierten).

3.2.2.1 Monitoring der kommunalen Integrationspolitik

Von Projektbeginn an wurden über einen Zeitraum von zwei Jahren öffentlich zugängliche Dokumente recherchiert und ausgewertet, die die Migration und Eingliederung der Untersuchungsgruppe thematisieren. Auf diesem Weg sollte ein möglichst umfassender Einblick in die jeweiligen lokalen Rahmenbedingungen gewonnen werden, die Einfluss auf den Umgang mit hochqualifizierten Migranten haben könnten. Hierzu zählen an erster Stelle die kommunalen Integrationskonzepte, da sie einen Einblick in die jeweiligen Zielsetzungen und Schwerpunkte kommunaler Integrationspolitik erlauben und somit erste Unterschiede lokaler Integrationspolitiken sichtbar machen können (Stadt Bonn 2009b; Stadt Düsseldorf 2005; Stadt Essen 2007; Stadt Köln 2008). Darüber hinaus wurden themenbezogene Sitzungsprotokolle und kommunale Veröffentlichungen recherchiert. Hierzu wurden über die kommunalen Ratsinformationssysteme mittels einer theoriegeleiteten Stichwortliste relevante Veröffentlichungen ermittelt. Die Stichwortliste umfasste folgende Begriffe: „Integration“; „Migration“; „International“; „Ausländer“; „Fachkräfte“; „Ausländische Fachkräfte“; „Hochqualifizierte“; „Manager“; „Kreative“ und „Künstler“. Im Verlaufe der Untersuchung wurde die Stichwortliste überarbeitet und stärker eingegrenzt. Schließlich wurden mit derselben Stichwortliste Artikel der lokalen Tagespresse recherchiert und ausgewertet. Ausgewählt wurden jeweils die auflagenstärksten Tageszeitungen (Bonn: General Anzeiger; Düsseldorf: Rheinische Post; Essen: Westdeutsche Allgemeine Zeitung; Köln: Kölner Stadtanzeiger). Über die Zeitungsanalyse sollte sichergestellt werden, lokale Debatten zu der Thematik mitverfolgen zu können. Schließlich tragen Medien wesentlich zum öffentlichen Diskurs einer Stadt bei. Es war daher von Interesse, ob und wie über die Thematik berichtet wird, da dies einen wesentlichen Einfluss auf die Integrationsbedingungen vor Ort haben kann.

3.2.2.2 Qualitative Interviews mit ausländischen Managern, Kulturschaffenden und begleitenden Partnern

In Anlehnung an die erste Studie wurden auch im zweiten Projekt leitfadengestützte Interviews geführt, um einen Einblick in die Migrations- und Integrationserfahrungen internationaler Hochqualifizierter zu erlangen (siehe Kapitel 3.1.2.3)²⁶. Darüber hinaus wurden in diesem Projekt auch begleitende Partner internationaler Hochqualifizierter interviewt, da bereits die erste Studie zu ausländischen Universitätsmitarbeitern gezeigt hatte, dass die familiären Rahmenbedingungen eine zentrale Bedeutung für das Einleben der hochqualifizierten Migranten haben (Föbker et al. 2014a). Von besonderem Interesse waren neben den Arbeitswünschen und Unterstützungsmöglichkeiten vor Ort (z.B. Dual-Career Angebote) insbesondere der Aufbau sozialer Kontakte und die spezifische Aneignung des Stadtraumes durch Familienangehörige (z.B. Kontaktorte wie Bildungseinrichtungen, soziale Treffpunkte im Verhältnis zu virtuellen Orten).

Die Auswahl der Interviewpartner basierte auf einer theoretischen Samplingstrategie, der sowohl Erkenntnisse aus der Literaturrecherche als auch Ergebnisse aus dem ersten Projekt zugrunde lagen (Brüsemeyer 2008: 21).

Folgende Grundkriterien wurden bei der Auswahl berücksichtigt:

- Zuwanderung der Interviewpartner nach Deutschland aus beruflichen Gründen bzw. zu Ausbildungszwecken
- oder: Begleitung eines Partners, der aus diesen Gründen migriert ist
- Tätigkeit im künstlerischen Bereich oder auf der Position eines mittleren / gehobenen Managers in einem Unternehmen oder einer Organisation
- Wohn- oder Arbeitsort in Bonn, Köln, Essen oder Düsseldorf

Innerhalb dieser Rahmenbedingungen wurde angestrebt, eine hohe Varianz beruflicher und privater Situationen aus den beiden Berufsgruppen der Bohemians und der kreativen Professionals zu erreichen und somit unterschiedliche Migrations- und Integrationserfahrungen abzudecken.

Ausschlaggebend für die Auswahl der Interviewpartner waren Merkmale, von denen auf Basis des Forschungsstandes und der Erfahrungen aus der ersten Studie auszugehen war, dass sie für den Migrations- und Integrationsverlauf von Bedeutung sind (siehe Kapitel 2). Neben dem Geschlecht, der familiären Situation und der Nationalität spielte auch die jeweilige berufliche Situation eine wichtige Rolle.

Die Rekrutierung der Gesprächspartner erfolgte über erweiterte persönliche Netzwerke der Projektmitarbeiter, den Kontakt zu multinationalen Unternehmen (z.B. Henkel in Düsseldorf; Deutsche Telekom in Bonn), international vernetzten lokalen Institutionen (z.B. IHK), internationalen Schulen sowie Internetrecherche (z.B. öffentlich abrufbare Künstlerverzeichnisse; lokale Expat-Gruppen bei Facebook). Im späteren Projektverlauf konnten weitere Interviewpartner über die Strategie des Snowball-Samplings gefunden werden. Der Versuch, über deutsch- und englischsprachige Aushänge in der japanischen Schule weitere Interviewpartner aus der japanischen Community zu gewinnen, blieb erfolglos. In den letzten Interviews mit den internationalen Hochqualifizierten waren alle zuvor als relevant

²⁶ Eine quantitative Erhebung wie sie in der ersten Studie durchgeführt wurde, war in diesem Projekt aufgrund der Vielfalt der Arbeitgeber in den drei Untersuchungsstädten und dem hohen Anteil Selbstständiger, gerade in der Gruppe der Kunst- und Kulturschaffenden, nicht möglich.

angesehenen Kriterien abgedeckt und zusätzliche Erkenntnisse durch weitere Interviews nicht zu erwarten. Mit Erreichen einer theoretischen Sättigung wurde das Sampling abgeschlossen.

Zwischen September 2012 und April 2014 wurden insgesamt 40 problemzentrierte Interviews mit internationalen Hochqualifizierten und begleitenden Partnern in Bonn, Köln, Düsseldorf und Essen durchgeführt (Übersicht der Interviewpartner siehe Anhang 7). Der Leitfaden wurde in Anlehnung an die Studie zur Integration ausländischer Wissenschaftler erstellt, um eine spätere Vergleichbarkeit der Ergebnisse aus beiden Studien zu erleichtern (Leitfaden siehe Anhang 8). Darüber hinaus wurden im Leitfaden Erkenntnisse aus der Archiv- und Zeitungsrecherche berücksichtigt. Eine spätere Überarbeitung des Leitfadens im Verlauf der empirischen Phase war ausdrücklich vorgesehen.

Der Leitfaden umfasst folgende Themenkomplexe:

- *Lebenslauf und Raumbiographie*: Neben der Entscheidungsfindung und den Motiven für die aktuelle Migration wurden hier auch die aktuelle berufliche Situation sowie die Familiensituation thematisiert.
- *Ankommen und Einleben*: Hier wurden Erfahrungen beim Einleben besprochen.
- *Alltagsgestaltung*: Die Gestaltung und Ort der Freizeitaktivitäten waren hier von Interesse.
- *Soziale Netzwerke*: Die Fragen fokussierten auf das Ausmaß *lokaler* im Vergleich zu *transnationalen* oder *virtuellen Netzwerken* und die Gewichtung von privaten zu beruflichen Kontakten. Darüber hinaus bestand ein besonderes Interesse zu verstehen, wie vor Ort neue Kontakte geknüpft werden können und ob es spezifische Orte gibt, an denen dies besonders gut gelingt. Zur Strukturierung der Erzählungen wurde mit Deutschlandkarten (für die in Deutschland lebenden Kontakte) und Weltkarten (für internationale Kontakte) gearbeitet.
- *Resümee*: Thematisiert wurden die Zufriedenheit mit dem jeweiligen Standort und Zukunftspläne.

Die Verwendung des Leitfadens entspricht dem bereits in Abschnitt 3.1.2.3 beschriebenen Vorgehen. Auch hier wurden die Gespräche je nach Präferenz der Interviewpartner in deutscher oder englischer Sprache geführt. Viele fanden am Arbeitsplatz oder zu Hause statt, einige internationale Hochqualifizierte wurden aber auch in Cafés, in Hotels oder im Geographischen Institut in Bonn interviewt. Die Gesprächsdauer orientierte sich am Zeitbudget der Interviewpartner und reichte von 40 bis 180 Minuten.

Die Thematisierung der Netzwerkstrukturen der Interviewpartner erfolgte im Gegensatz zur ersten Studie nicht mehr mit egozentrierten Netzwerkkarten, da einige Gesprächspartner mit dieser Technik Schwierigkeiten gehabt hatten (siehe Kapitel 3.1.2.3). Stattdessen wurden Deutschland- und Weltkarten verwendet. Die Interviewpartner wurden zunächst gebeten, die Initialen der für ihren Alltag wichtigsten Interaktionspartner auf Klebepunkten zu notieren. Anschließend wurden die Gesprächspartner gebeten, die Kontakte an ihren jeweiligen Wohnorten in die Karten einzukleben und möglichst ausführlich zu kommentieren (siehe Abbildung 5; siehe Leitfaden Anhang 8). Wie schon in der Studie zu ausländischen Wissenschaftlern, erwies sich auch im zweiten Projekt die Darstellung der Kontakte in Karten als wertvoller Erzählimpuls und gute Strukturierungshilfe.

Schließlich wurden die Gesprächspartner gebeten, Orte mit besonderer Bedeutung im Alltag bzw. Orte, an denen die Gesprächspartner in Kontakt mit anderen Bewohnern der Stadt kommen, fotografisch festzuhalten und diese Fotos dann per Mail mit kurzen Kommentaren an die Projektmitarbeiterin

3 Untersuchungsräume und Untersuchungsmethoden

zu schicken. Ziel dieser selbstdokumentarischen Methode war es, Besonderheiten des Alltagslebens und Bedeutungen spezifischer Räume zu ermitteln. Allerdings schickten nur sehr wenige Gesprächspartner eine Rückmeldung, so dass die Ergebnisse dieser Erhebung nicht in die weitere Analyse einfließen. Die Aufbereitung und Auswertung der Interviews entsprechen dem bereits in Abschnitt 3.1.2.3 beschriebenen Vorgehen.

Abbildung 5: Deutschlandkarte als Erzählimpuls zur Verortung sozialer Kontakte



Quelle: Eigene Erhebung

Abbildung 6: Weltkarte als Erzählimpuls zur Verortung sozialer Kontakte



Quelle: Eigene Erhebung

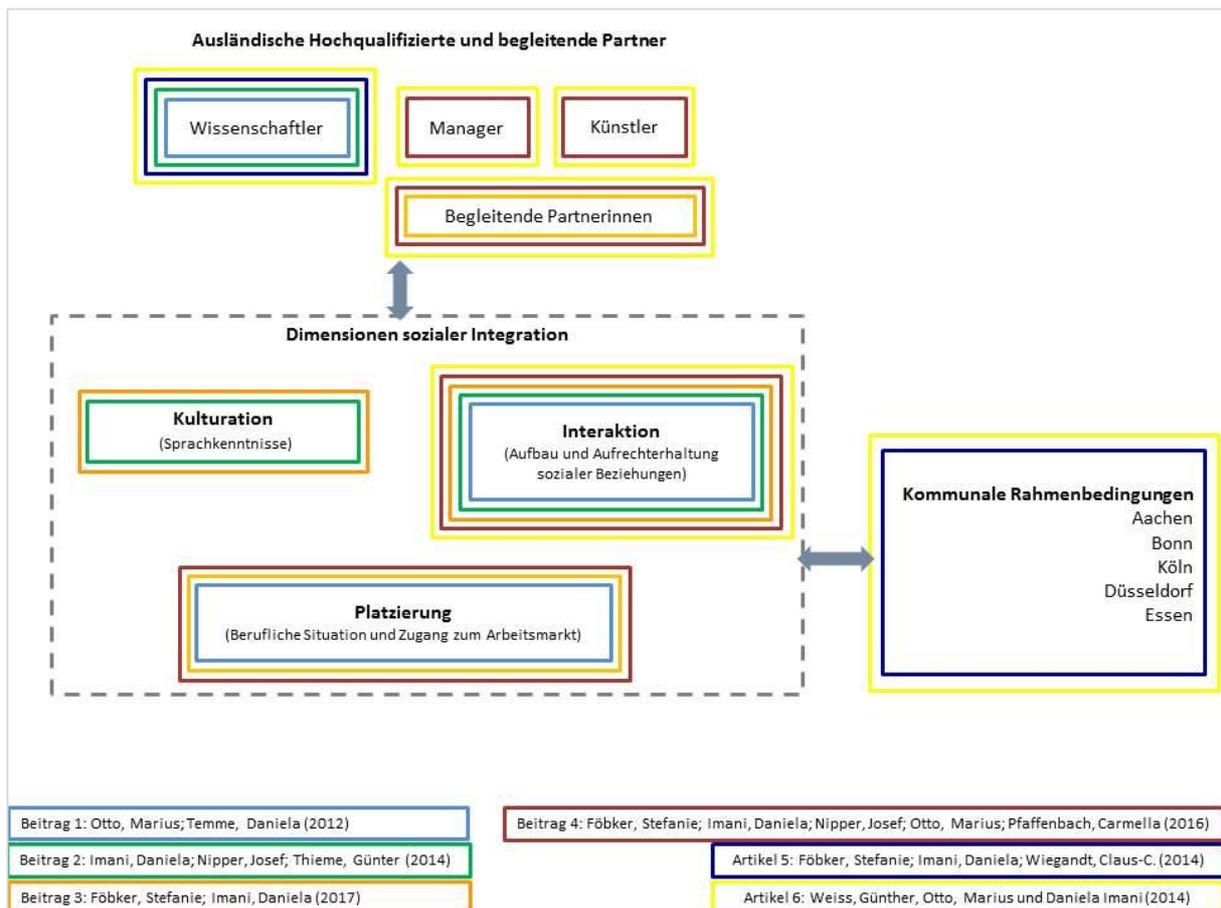
3.2.2.3 Experteninterviews in den Stadtverwaltungen, Industrie- und Handelskammern und internationalen Schulen

Auch in der zweiten Studie wurden explorative Experteninterviews geführt um zu ermitteln, welche Bedeutung der Zuwanderung internationaler Künstler und Manager beigemessen wird sowie welche Strategien und Maßnahmen entwickelt wurden, um die Zuwanderung und Integration dieser Gruppe zu unterstützen (vgl. Abschnitt 3.1.2.1). Hierzu wurden Gespräche mit Schlüsselpersonen aus den Stadtverwaltungen geführt. Neben den Bereichen Wirtschaftsförderung, Internationales, Ausländer und Integration stand auch der Kulturbereich im Fokus. Zudem wurden in den vier Untersuchungsstädten Gespräche mit Mitarbeitern der lokalen Industrie- und Handelskammern durchgeführt. Die Aufgeschlossenheit der Interviewpartner gegenüber der Thematik und die Bereitschaft zu einem Gespräch waren überwiegend hoch. Da in diesem Projekt auch ein Einblick in die lokalen Rahmenbedingungen des Einlebens der begleitenden Partner und Kinder erlangt werden sollte, wurden zusätzlich Interviews mit zentralen bzw. leitenden Mitarbeitern internationaler Schulen sowie einer japanischen Schule geführt. Über diese Gespräche sollte zudem versucht werden, weitere Kontakte zu ausländischen Künstlern, Managern oder begleitenden Partnern zu gewinnen. Zwischen März 2012 und Mai 2014 wurden insgesamt 22 leitfadengestützte Experteninterviews durchgeführt (Übersicht der Gesprächspartner siehe Anhang 9). Die Interviews wurden überwiegend in den Büros der Experten durchgeführt. Die Durchführung, Aufbereitung und Auswertung der Gespräche entsprechen dem in Abschnitt 3.1.2.1 beschriebenen Vorgehen in der ersten Studie (Interviewleitfaden Anhang 10).

4 Publikationen

Die kumulative Dissertation basiert auf einem Konferenzbeitrag und fünf Publikationen²⁷, die in peer-reviewten wissenschaftlichen Fachzeitschriften erschienen sind. Im folgenden Abschnitt werden die zentralen Ergebnisse dieser Beiträge und die Zusammenhänge zwischen den Beiträgen vorgestellt (vgl. Abbildung 7).

Abbildung 7: Übersicht der eingereichten Beiträge und Verknüpfung zum konzeptionellen Rahmen



Quelle: Eigene Darstellung

In den letzten Dekaden hat sich der globale Wettbewerb um hochqualifizierte Arbeitskräfte verschärft. Vor diesem Hintergrund haben sich in den vergangenen Jahren an zahlreichen Universitäten spezielle Einrichtungen zur Anwerbung und Betreuung ausländischer Wissenschaftler entwickelt, um die „besten Köpfe“ für den Standort zu gewinnen und möglicherweise längerfristig zu binden. Allerdings ist bislang nur wenig über die konkreten Motive, Erwartungen und Erfahrungen internationaler Wissenschaftler in Deutschland bekannt. An dieser Forschungslücke schließt der Konferenzbeitrag gemeinsam mit Marius Otto (2012: *Deutsche Universitäten als Karrieresprungbrett? Zur Arbeits- und Lebenssituation ausländischer Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Aachen, Bonn und Köln*) an, in dessen Mittelpunkt die Arbeits- und Lebenssituation ausländischer Wissenschaftler an den Universitäten Aachen, Bonn und Köln stehen. Die dargestellten Ergebnisse basieren auf der ersten Studie, die in den Jahren 2009-2010 durchgeführt wurde. Der Aufsatz beleuchtet die Migrationsmotive der Wissenschaftler, ihre Erfahrungen beim Einleben in den beruflichen und privaten Alltag sowie ihre Zukunftsperspektiven. Die Ergebnisse bestätigen die Bedeutung karriere- und arbeitsplatzbezogener Motive

²⁷ Die Reihenfolge der Publikationen erfolgte nicht chronologisch sondern nach inhaltlichen Gesichtspunkten.

internationaler Wissenschaftler für die Aufnahme einer Beschäftigung in Deutschland. Daneben stellen jedoch auch private Motive eine zentrale Einflussgröße dar, beispielsweise in Form der Neugierde auf ein neues Land. Bei der Umsetzung der Migrationsbestrebungen spielen private und berufliche Netzwerke eine herausragende Rolle. Deutschland ist bei der Migrationsentscheidung häufig nicht erste Wahl. Positive Erfahrungen vor Ort und eine hohe Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen steigern jedoch die Bereitschaft für einen längeren Verbleib. Darüber hinaus verweisen die Ergebnisse auf Barrieren des Einlebens: Sprachdefizite, Orientierungsschwierigkeiten während der ersten Behördengänge sowie kulturelle Differenzen stellen auch Hochqualifizierte vor Probleme, selbst wenn diese häufig auf mehr oder weniger institutionalisierte Unterstützungsangebote zurückgreifen können. Spezifisch für die Gruppe der hochqualifizierten Universitätsmitarbeiter ist die hohe zeitliche Einbindung am Arbeitsplatz, die Aktivitäten außerhalb des Arbeitsbereiches und den Aufbau neuer Beziehungen erschwert.

Die Ergebnisse zu den Schwierigkeiten des Aufbaus neuer sozialer Netzwerke jenseits des wissenschaftlichen Arbeitsumfeldes greift der zweite Aufsatz gemeinsam mit Josef Nipper und Günter Thieme (2014: *Linguistic and Neighbourhood Integration among Highly-skilled Migrants – A Quantitative Analysis Using the Example of Foreign University Staff Members in Aachen, Bonn and Cologne*) auf und fragt nach möglichen Zusammenhängen mit der jeweiligen Sprachkompetenz sowie weiteren persönlichen Faktoren. Ein Schwerpunkt des Beitrags liegt auf den nachbarschaftlichen Beziehungen. Zum Zeitpunkt der Untersuchung gab es (im deutschsprachigen Raum) keinerlei umfassenden empirischen Untersuchungen zur sprachlichen und nachbarschaftlichen Integration internationaler Hochqualifizierter. An diese Forschungslücke knüpft dieser Beitrag an. Aufbauend auf einer umfassenden Aufbereitung des Forschungsstandes zur Integration Hochqualifizierter, werden basierend auf der standardisierten Befragung des ersten Projektes Clusteranalysen für die Ebenen „Kompetenz in der deutschen Sprache“ und „Leben in der Nachbarschaft“ durchgeführt. Die Auswertungen zeigen, dass sich die Befragten hinsichtlich ihrer sprachlichen Kompetenzen deutlich in fünf Gruppen unterteilen. Hierbei schätzen die Mitglieder der ersten beiden Gruppen ihre Sprachkenntnisse klar oberhalb des Mittelmaßes ein. Dies ist insofern überraschend, als die Mehrheit nur über einen befristeten Arbeitsvertrag verfügt. Die Mitglieder der letzten beiden Gruppen schätzen ihre Sprachkompetenz eindeutig schlechter als mittelmäßig ein. Im Hinblick auf nachbarschaftliche Kontakte lassen sich insgesamt sechs Gruppen identifizieren, die sich in der Bewertung ihrer nachbarschaftlichen Kontakte wiederum deutlich voneinander unterscheiden. Im Anschluss an die Clusteranalysen wurden für die ermittelten Gruppen Kontingenzanalysen durchgeführt, um Zusammenhänge zwischen den beiden Ebenen Sprache und Nachbarschaft sowie zu anderen Parametern, die in der Literatur als relevant im Hinblick auf Integrationsprozesse bezeichnet werden, zu untersuchen. Zwischen Sprachkompetenz und Nachbarschaftssituation besteht ein hochsignifikanter Zusammenhang. Ebenso hochsignifikant ist der Zusammenhang zwischen Sprachkompetenz bzw. Nachbarschaftssituation und Familien- und Haushaltsstruktur sowie der Aufenthaltsdauer. Bei einigen dieser Zusammenhänge, wie z.B. beim letztgenannten, ist von einer wechselseitigen Steuerung auszugehen.

Die Bedeutung von Sprachkenntnissen für das Einleben wird auch in dem dritten Aufsatz gemeinsam mit Stefanie Föbker (2017: *The role of language in the settling-in process – experiences of highly-skilled migrants' accompanying partners in Germany and the UK*) untersucht. Allerdings stehen hier nicht die internationalen Hochqualifizierten selbst, sondern ihre begleitenden Partner im Mittelpunkt, welche nach einer Migration als Gestalter des Einlebens der gesamten Familie gelten. Diese gehen zu Beginn

ihres Aufenthaltes meist (noch) keiner Beschäftigung nach, weshalb sie im Gegensatz zu ihren berufstätigen Partnern kein Arbeitsumfeld haben, in welchem sie erste Anknüpfungspunkte finden können. Vor diesem Hintergrund untersucht der Beitrag die Strategien und Praktiken des Einlebens begleitender Partner in Deutschland und Großbritannien. Insbesondere zur Situation in Deutschland gibt es bislang kaum empirische Forschung. Die Ergebnisse des Beitrags resultieren aus qualitativen Interviews mit begleitenden Partnern, die im Rahmen der beiden Projekte geführt wurden (acht Interviews) sowie einem weiteren Forschungsprojekt von Stefanie Föbker in Großbritannien (26 Interviews). Das Hauptaugenmerk liegt auf der Bedeutung von Sprachkenntnissen für den Aufbau neuer sozialer Netzwerke und dem Zugang zum Arbeitsmarkt. Konzeptionell basiert der Aufsatz auf den Ausführungen Bourdieus (1986) zur Akkumulation und Konversion verschiedener Kapitalien. Neben der Bedeutung von Kenntnissen der Landessprache (inklusive lokalspezifischen Dialekten, Mimik und Gestik) für den Zugang zum Arbeitsmarkt und den Aufbau neuer lokaler Kontakte und Beziehungen, verweisen die Ergebnisse darauf, dass auch die Muttersprache eine wichtige Ressource für das Einleben vor Ort sein kann. So können die spezifischen Sprachkenntnisse, je nach Nachfrage, eine begehrte Qualifikation auf dem (lokalen) Arbeitsmarkt sein. Darüber hinaus ermöglichen die Muttersprache und die Migrationserfahrung nicht selten den Zugang zu neuen sozialen Kontakten, die die gleiche Sprache sprechen oder ebenfalls zugewandert sind. Allerdings zeigen die Ergebnisse auch, dass soziale Kontakte zu Landsleuten oder anderen Internationalen häufig eine bedeutende emotionale Unterstützung darstellen, aber nur selten bei der Lösung bürokratischer Schwierigkeiten oder im Umgang mit Behörden helfen können.

Der Aufbau neuer lokaler Netzwerke und die Bedeutung für das Einleben werden auch in dem Beitrag *Trans-local Life and Integration of Highly-skilled Migrants in Germany* gemeinsam mit Stefanie Föbker, Josef Nipper, Marius Otto und Carmella Pfaffenbach (2016) intensiv thematisiert. Ausgangspunkt sind die Arbeitsbedingungen, die Alltagsgestaltung und translokale Mobilitätspraktiken internationaler Hochqualifizierter, die im Managementbereich oder als Kulturschaffende tätig sind. Der Aufsatz greift somit zwei aktuelle Diskussionsstränge der Migrationsforschung auf: einerseits die Frage nach der lokalen Einbindung internationaler Hochqualifizierter und andererseits die zunehmende Diversität der Gruppe im Hinblick auf ihre berufliche Situation, den sozioökonomischen Status und den Familienstand. Welche Möglichkeiten der lokalen Integration ergeben sich für internationale Hochqualifizierte? Welche Motivation haben sie, sich zu integrieren und welche Erwartungen haben sie? In welchen räumlichen und sozialen Kontexten findet Integration statt? Die präsentierten Ergebnisse basieren auf 40 problemzentrierten Interviews, die zwischen 2012 und 2014 in Bonn, Köln, Düsseldorf und Essen durchgeführt wurden. Die Interviews eröffnen den Blick auf verschiedene Integrationspfade, die neben der beruflichen und familiären Situation durch die jeweilige Aufenthaltsperspektive, z.T. geringe Sprachkenntnisse und eine zu geringe Offenheit seitens der aufnehmenden Gesellschaft, geprägt werden. Es zeigt sich, dass durchaus soziale Kontakte zu Einheimischen aufgebaut werden (bspw. zu Arbeitskollegen oder Nachbarn), allerdings wird dies insgesamt als schwierig beschrieben. Wesentlich leichter fällt der Kontaktaufbau zu Personen, die ebenfalls einen internationalen Hintergrund haben (ethnische / multinationale Community). Als wesentliche Kristallisationspunkte für den Aufbau solcher Kontakte können neben dem Arbeitsplatz auch internationale Schulen (für Familien) sowie webbasierte soziale Netzwerke fungieren. Neben den geringen sprachlichen Barrieren ist auch die Offenheit für neue Kontakte ein wesentlicher Aspekt. Ein positiverer Umgang mit kultureller und sozialer Diversität sowohl seitens der lokalen Behörden und Verwaltungen als auch weiter Teile der aufnehmenden

Zivilgesellschaft erscheint notwendig, um die langfristige Integration internationaler Hochqualifizierter zu unterstützen und den Wunsch nach einem dauerhaften Aufenthalt zu begünstigen.

An diesen Aspekt knüpft der folgende Aufsatz *A warm welcome to highly-skilled migrants: How can municipal administrations play their part?* gemeinsam mit Stefanie Föbker und Claus-C. Wiegandt (2014) an. Seit den 2000er Jahren hat der internationale Wettbewerb um hochqualifizierte Arbeitskräfte zugenommen. Neben der Globalisierung gilt ein möglicher Fachkräftemangel infolge des demographischen Wandels als zentrale Ursachen für diese Entwicklung. Die Migrationspolitik sowohl auf Ebene der Europäischen Union als auch vieler Mitgliedsstaaten wurde, einer neoliberalen Logik folgend, auf internationale Wettbewerbsfähigkeit und ökonomisches Wachstum ausgerichtet. Auch in Deutschland wurde sowohl in der Politik als auch der Öffentlichkeit intensiv darüber diskutiert, wie man die Zuwanderung internationaler Hochqualifizierter nach Deutschland erhöhen kann. In diesem Zusammenhang kamen erstmals Forderungen nach einer neuen Willkommenskultur gegenüber (hochqualifizierten) Zuwanderern in Deutschland auf, deren Etablierung und gesamtgesellschaftliche Verankerung neben der Modifikation der rechtlichen Rahmenbedingungen als notwendig erachtet wurde. Kommunalen Behörden und Ämtern kommt in diesem Zusammenhang eine wichtige Rolle zu, da sie die Rahmenbedingungen des Ankommens und Einlebens maßgeblich gestalten können. In diesem Beitrag stehen folgende Fragen im Mittelpunkt: Welche kommunalen Maßnahmen und Strategien existieren, die auf eine erhöhte Zuwanderung internationaler Hochqualifizierter abzielen? Welche kommunalen Akteure und Instanzen sind an der Entwicklung und Umsetzung dieser Maßnahmen beteiligt? Welche Zielgruppen stehen im Mittelpunkt und welche konkreten Ziele werden verfolgt? Die Ergebnisse dieses Beitrags basieren auf insgesamt 16 Experteninterviews, die zwischen 2009-2010 im Rahmen des ersten Forschungsprojektes mit Schlüsselpersonen der kommunalen Ebene sowie Repräsentanten der drei Universitäten in Aachen, Köln und Bonn geführt wurden. Die Ergebnisse zeigen deutlich die zunehmende Bedeutung des Themas auf kommunaler Ebene. In allen drei Untersuchungsstädten wurden in den vergangenen Jahren verschiedene Maßnahmen zur Etablierung einer lokalen Willkommenskultur gegenüber internationalen hochqualifizierten Arbeitskräften entwickelt. Allerdings zeigen sich zwischen den Untersuchungsstädten auch deutliche Unterschiede hinsichtlich ihrer Zielgruppen (z.B. starke Fokussierung auf Wissenschaftler in Aachen) und der entwickelten Maßnahmen. In allen Untersuchungsstädten werden der Umgestaltung bürokratischer Abläufe, der Bereitstellung von Informationen und internationalen Betreuungs- und Bildungseinrichtungen für Kinder eine hohe Bedeutung zur Anziehung und Bindung internationaler Hochqualifizierter beigemessen.

Diese zentrale Bedeutung internationaler Schulen für die Migrationsprozesse internationaler Hochqualifizierter und ihrer Familien wird in dem Beitrag *Die Bedeutung internationaler Schulen für Mobilitätsstrategien von Hochqualifizierten* gemeinsam mit Günther Weiss und Marius Otto (2014) herausgearbeitet. Internationale Schulen ermöglichen durch die hohe Kompatibilität der Ausbildung und der Abschlüsse einen vergleichsweise reibungslosen Übergang zwischen verschiedenen Migrationsstationen. Sie gelten daher aus kommunaler Perspektive als unverzichtbarer Standortfaktor zur Anziehung internationaler hochqualifizierter Arbeitskräfte. Folgende Fragen stehen im Mittelpunkt des Beitrags: Welche Bedeutung haben internationale Schulen für die Mobilität der Lehrkräfte sowie für die Mobilität und das Einleben der Schüler im Aufnahmekontext? Welches Gewicht wird dem Angebot an internationalen Schulen seitens kommunaler Akteure beigemessen? Die Ergebnisse dieses Aufsatzes basieren auf beiden Projekten. Es wurden Interviews mit Mitarbeitern der internationalen Schulen, kommunalen Akteuren und mit solchen internationalen Hochqualifizierten, die mit ihren schulpflichtigen

Kindern in Deutschland leben, ausgewertet. Die Ergebnisse bestätigen, dass ein Angebot an internationalen Betreuungs- und Bildungseinrichtungen mittlerweile als grundlegender Bestandteil einer kommunalen Infrastruktur verstanden werden kann. Einerseits sind sie für viele Familien die Voraussetzung für weitere Migrationen und somit die Fortsetzung ihrer beruflichen Karriere an einem anderen Ort. Gleichzeitig ermöglichen die Internationalität der Schulen und die spezifische Zusammensetzung der Schüler- und Elternschaft auch eine rasche Einbindung in die Schulcommunity. Diese Gemeinschaft stellt für viele Eltern insbesondere zu Beginn ihres Aufenthaltes eine wichtige Unterstützungsleistung dar, wohingegen Kontakte jenseits dieser Gemeinschaft eine marginale Rolle spielen.

4.1 Otto, Marius; Temme, Daniela (2012): Deutsche Universitäten als Karrieresprungbrett? Zur Arbeits- und Lebenssituation ausländischer Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Aachen, Bonn und Köln. In: Deutsche Gesellschaft für Demographie e.V. (Hg.): Schrumpfend, alternd, bunter? Antworten auf den demographischen Wandel. DGD-Online- Publikation 01/2012. Bonn, S. 84-93.

4.1.1 Einleitung

In den letzten Dekaden hat sich der globale Wettbewerb um hochqualifizierte Arbeitskräfte und das mit diesen Personen verbundene wirtschaftlich und wissenschaftlich relevante Wissen verschärft. Seit einigen Jahren wird sowohl auf der Ebene der Europäischen Union als auch auf der Bundesebene verstärkt versucht, Mobilitätsbarrieren abzubauen und sich als attraktiver Forschungs-, Arbeits- und Lebensraum für mobile Hochqualifizierte zu präsentieren (Bendel 2009: 128; OECD 2010: 54).

Auch auf der Ebene der Universitäten nimmt der globale Wettlauf um die besten ProfessorInnen, MitarbeiterInnen und StudentInnen zu. Es wird davon ausgegangen, dass internationale WissenschaftlerInnen mit ihren Erfahrungen und Ideen den Wissenschaftsstandort Deutschland stärken können, indem sie ihr Expertenwissen und ihre interkulturelle Kompetenz in ihre Arbeit einfließen lassen, ihre internationalen Netzwerke einbringen und so die globale Vernetzung der Hochschulen verstärken (OECD 2008: 49 ff.; Föbker et al. 2011).

Um die eigene Position in diesem „War for Talents“ (Ortner 2009) zu optimieren, haben sich in den vergangenen Jahren an zahlreichen deutschen Universitäten spezielle Einrichtungen zur Anwerbung und Betreuung ausländischer WissenschaftlerInnen und StudentInnen entwickelt (Föbker et al. 2010: 65). Ziel ist es, die „besten Köpfe“ für den Standort zu gewinnen und ggf. dauerhaft zu binden, denn im Gegensatz zu anderen hochqualifizierten Gruppen ist der zukünftige Migrationsverlauf bei den internationalen Studierenden und WissenschaftlerInnen offener und somit auch ein längerfristiger Aufenthalt in Deutschland möglich. Die genannten Einrichtungen bemühen sich daher verstärkt, das Einleben in das neue Arbeits- und Lebensumfeld zu erleichtern.

Im Mittelpunkt unseres Beitrags stehen die Arbeits- und Lebenssituation ausländischer WissenschaftlerInnen an den Universitäten Aachen, Bonn und Köln. Dabei betrachten wir sowohl die Migrationsmotive, die bei der Entscheidung für eine Migration nach Deutschland eine Rolle gespielt haben, als auch die Bewertung der aktuellen Arbeitssituation. Schließlich beschäftigen wir uns mit den Zukunftsperspektiven der ausländischen WissenschaftlerInnen, um einen Einblick zu bekommen, inwieweit ein dauerhafter oder ein temporärer Aufenthalt in Deutschland angestrebt wird.

4.1.2 Migration und Integration von Hochqualifizierten

4.1.2.1 Migration von Hochqualifizierten

Die internationale Migration von Hochqualifizierten und die mit diesen grenzüberschreitenden Prozessen verknüpften Folgen wurden bis in die 1980er Jahre vornehmlich unter der Perspektive des brain drain bzw. brain gain und den damit einhergehenden entwicklungspolitischen Fragestellungen behandelt (Guth 2007: 1; Hunger 2003: 10). Seit den 1980er Jahren rückten weitere Fragestellungen in den Vordergrund, die im Zusammenhang mit der Globalisierung und der damit verbundenen weltweiten Verflechtung von Volkswirtschaften sowie einer sich etablierenden Wissensgesellschaft standen. Diese Entwicklungen gehen mit einer stetig wachsenden Nachfrage nach hochqualifizierten Arbeitskräften

einher, was zu einer merklichen Intensivierung der Migrationsdynamik dieser Gruppe führte (Hödl et al. 2000: 10; Hunger 2003: 12).

Bis in die 1970er Jahre wurde das internationale Migrationsgeschehen primär über neoklassische Konzepte und push-pull-Modelle erklärt. Ökonomische Motive galten als die zentrale Erklärung von Migrationsentscheidungen (Arango 2000: 284 f.; Parnreiter 2000: 27 ff.). Über die konkreten Motive der internationalen Migration von Hochqualifizierten ist bislang wenig bekannt (Sauer 2004: 45). Für Hochqualifizierte und WissenschaftlerInnen werden als Hauptauslöser die Hoffnung auf verbesserte Arbeitsbedingungen und größere Verdienstmöglichkeiten genannt, persönliche Faktoren werden hingegen nur selten in Betracht gezogen (Guth 2007: 4). Doch deuten zahlreiche Studien darauf hin, dass die Erklärung von Migrationsentscheidungen ausschließlich mit ökonomischen Ansätzen und push-pull Modellen zu kurz greift und das Migrationsgeschehen nicht befriedigend erklären kann (Parnreiter 2000: 25, 45).

Seit Ende der 1980er Jahre wird in der Migrationsforschung verstärkt auf die Bedeutung von Migrantennetzwerken für die Entstehung und die Selbstreproduktion von Migrationsströmen hingewiesen (Boyd 1989; Guth 2007: 5). Die Netzwerke zwischen potenziellen Auswanderern im Herkunftsland und bereits eingewanderten Personen im Zielland dienen als Informationskanäle über Bedingungen erfolgreicher und weniger erfolgreicher Migrationsverläufe, über Chancen auf dem Arbeitsmarkt sowie Arbeits-, Lebens- und Wohnsituationen (Massey et al. 1993: 448; Parnreiter 2000: 36 ff.). Die so ausgetauschten Informationen können bestehende Migrationsabsichten verfestigen oder aber auch zu einer Aufgabe dieser Migrationsabsicht führen. Das Entstehen von Migrationsnetzen und -systemen kann die Migrationsentscheidung, die Migrationsrichtung und die spätere Eingliederung im Aufnahmeland beeinflussen (Boyd 1989: 42). Migrantennetzwerke gelten heute als eine der zentralen Größen zur Erklärung von internationalen Wanderungen (Arango 2000: 291).

Insbesondere hinsichtlich der Mobilität von WissenschaftlerInnen scheinen soziale Netzwerke, primär auf professioneller Ebene zu KollegInnen, einen besonderen Stellenwert für die Migrationsentscheidung und den Migrationsverlauf zu haben (Scheibelhofer 2006a: 122 f.; Guth 2007: 5; Ortner 2005: 10). Im Bereich der Wissenschaft entstehen internationale Netzwerke u.a. durch Personalaustausch bzw. Gastaufenthalte im Rahmen von Partnerschaften zwischen Institutionen bzw. Hochschulen oder auch durch die Zusammenarbeit in internationalen Projekten. Erste Erfahrungen mit internationaler Mobilität im Rahmen des Studiums, beispielsweise im Rahmen von Austauschprogrammen oder durch Stipendien, können die spätere Bereitschaft zur internationalen Mobilität erhöhen (Guth 2007: 5).

4.1.2.2 Integration von Hochqualifizierten

Im Gegensatz zu zahlreichen Studien, die Phasen, Erfolge und Hindernisse der Integration von (meist gering qualifizierten) Arbeitsmigranten thematisieren, entwickelt sich der Diskurs über die soziale und kulturelle Seite der Migration Hochqualifizierter erst in jüngerer Zeit (Föbker et al. 2010, 2014a; Otto et al. 2011; Scheibelhofer 2006a). Dies ist u.a. darauf zurückzuführen, dass der gesellschaftliche Eingliederungsprozess von hochqualifizierten MigrantInnen und die Aufnahme in die städtische Gesellschaft überwiegend als unproblematisch angesehen werden (Kolb 2005: 169; Ilyes 2006: 8 f.).

So ist der Aufenthalt von vielen ausländischen Hochqualifizierten von vorneherein zeitlich begrenzt, so dass die Notwendigkeit einer Integration als gering eingeschätzt wird. Sowohl die sogenannten Expatriates, die von ihren Firmen temporär ins Ausland entsandt werden, als auch die in dieser

Untersuchung im Mittelpunkt stehenden international mobilen WissenschaftlerInnen, kommen häufig mit einer zunächst klaren Begrenzung des Aufenthalts- bzw. Beschäftigungszeitraumes nach Deutschland (White 1988: 413; Kreuzer und Roth 2006: 8; Föbker et al. 2010: 65; Nowicka 2006: 194). Eine pauschale Gleichsetzung von ausländischen Hochqualifizierten und kurzzeitigen Bleibeabsichteten entspricht jedoch nicht der Realität. Für einige der Personen ist der Auslandsaufenthalt Teil einer zirkulären Migration, andere streben einen dauerhaften Aufenthalt an. Nicht selten ist der weitere Migrationsverlauf offen bzw. wird während des Aufenthaltes modifiziert (Heß 2009b: 70 f.; White 1988).

Die zeitliche Befristung des Aufenthaltes kann einen deutlichen Einfluss auf die Eingliederung in die städtische Gesellschaft haben (Otto et al. 2011: 80). Ist der Aufenthalt von vorneherein befristet, entscheiden sich viele der Hochqualifizierten gegen das Erlernen der neuen Sprache (Nowicka 2006: 194) – zumal deutsche Sprachkenntnisse im beruflichen Alltag vieler Hochqualifizierter keine Rolle spielen (Hess 2009b: 41).

Schließlich wird davon ausgegangen, dass sich hochqualifizierte MigrantInnen aufgrund ihres hohen soziokulturellen und ökonomischen Kapitals selbstständig in die für sie bedeutsamen Bereiche der jeweiligen Stadtgesellschaft eingliedern. Entsprechend können sie, im Gegensatz zu MigrantInnen mit geringem soziokulturellem und ökonomischem Kapital, als *invisible Migrants* bezeichnet werden, die sich für die Zeit ihres Aufenthaltes vergleichsweise einfach an die jeweilige städtische Gesellschaft anpassen können (Ilyes 2006: 8; White 1988: 411).

Insgesamt erscheint eine Eingliederung in die aufnehmende Gesellschaft am Zielort für hochqualifizierte MigrantInnen sekundär. Sie sind in erster Linie in die Unternehmensstruktur bzw. in das Arbeitsumfeld integriert (Kolb 2005: 169; Freihöfer 2007). Dies kann zum einen durch das häufig überdurchschnittliche Arbeitspensum der Hochqualifizierten erklärt werden, so dass neben der Arbeit kaum noch Zeit für ein intensiveres Kennenlernen des Umfeldes besteht (Föbker et al. 2014a). Zum anderen kann eine zeitlich befristete Aufenthaltsperspektive einer „Investition“ in lokale Freundschaften und Bekanntschaften entgegenstehen, welche nach der Abreise ohnehin nur schwer aufrechterhalten werden können (Scheibelhofer 2006a: 137). Neue Untersuchungen zeigen jedoch auch, dass die häufig geringen Kontakte der ausländischen WissenschaftlerInnen zu der lokalen Gesellschaft nicht immer auf das geringe Interesse von Seiten der WissenschaftlerInnen zurückzuführen sind. Vielmehr besteht von dieser Seite durchaus ein Interesse an einer Eingliederung in die lokale Gesellschaft und an intensiveren Kontakten zu der neuen Umgebung, die jedoch aufgrund einer häufig eher distanzierten Haltung seitens der aufnehmenden Gesellschaft nur schwer zustande kommen (Föbker et al. 2014a).

4.1.2.3 Die Rolle der Universitäten

Eine besondere Bedeutung für eine Migrationsentscheidung und den Migrationsverlauf kommt daher der Arbeitssituation und der Bewertung des Arbeitsumfelds von ausländischen Hochqualifizierten zu (Stifterverband 2002: 53 ff.). In den letzten Jahren haben sich im Zusammenhang mit den verstärkten Internationalisierungsbemühungen (s.o.) an vielen deutschen Universitäten Einrichtungen zur Rekrutierung und Betreuung ausländischer WissenschaftlerInnen und StudentInnen entwickelt. Die Beratung und Betreuung der ausländischen WissenschaftlerInnen seitens der Universität beginnt häufig bereits vor der Einreise, um sie bei der Beantragung unterschiedlicher Visumsformen zu unterstützen (Föbker et al. 2010: 65; 2011). Nach der Einreise fungieren die MitarbeiterInnen der Betreuungseinrichtungen als Schnittstelle zwischen den ausländischen WissenschaftlerInnen und den universitären oder städtischen Institutionen, zu denen Kontakt aufgenommen werden muss. Die Unterstützung

konzentriert sich zunächst auf den Umgang mit rechtlichen und bürokratischen Problemen der WissenschaftlerInnen. Themenschwerpunkte sind hier v.a. die Arbeitsverträge sowie Kranken-, Sozial- und Rentenversicherung. Doch auch bei der Suche nach einer passenden Wohnung, geeigneten Betreuungsmöglichkeiten oder Schulplätzen für Kinder sowie bei der Suche nach Beschäftigungsmöglichkeiten für mitgereiste PartnerInnen versuchen die Serviceeinrichtungen zu vermitteln. Darüber hinaus stellen die Universitäten eher sozial orientierte Angebote zur Verfügung, die ein Kennenlernen der Universität, der Stadt und ihrer BürgerInnen sowie eine Vernetzung mit anderen WissenschaftlerInnen unterstützen sollen. Ziel solcher Betreuungsangebote ist es, die zeitlich befristete Eingliederung der ausländischen WissenschaftlerInnen sowohl in ihr Arbeitsumfeld als auch in die Stadtgesellschaft zu unterstützen.

4.1.3 Fragestellungen des Beitrags

Es ist anzunehmen, dass die Einschätzung der Arbeitssituation und des Arbeitsumfeldes einen wesentlichen Einfluss auf die Dauer und auf die Bewertung des Aufenthaltes ausländischer WissenschaftlerInnen hat. Die Beurteilung der aktuellen Situation ist wiederum davon abhängig, welche Migrationsmotive bei der Entscheidung für Deutschland eine Rolle gespielt haben und welche Erwartungen an diese Migration geknüpft sind. Sind es die guten Arbeits- und Forschungsbedingungen an deutschen Universitäten, die die WissenschaftlerInnen nach Deutschland führen? Oder wird Deutschland vor allem als Sprungbrett für eine internationale Karriere angesehen, die nach der Beschäftigung in Deutschland in einem anderen Land fortgesetzt werden soll? In einem ersten Schritt setzen wir uns daher mit den Migrationsmotiven der Befragten auseinander:

1. *Welche Motive führen ausländische Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nach Deutschland?*

In einem zweiten Schritt beschäftigen wir uns mit den konkreten Erfahrungen der ausländischen WissenschaftlerInnen an den drei Universitäten in Aachen, Köln und Bonn, da diese die zentrale Größe hinsichtlich der aktuellen Bewertung der Arbeitssituation darstellen und wir annehmen, dass dies einen großen Einfluss auf die Zukunftspläne hat:

2. *Welche Erfahrungen machen ausländische Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im Verlaufe ihrer Beschäftigung in Deutschland? Auf welche Hilfen und Hürden treffen sie?*

Schließlich setzen wir uns in diesem dritten Abschnitt mit den Zukunftsplänen der Befragten auseinander um zu erfahren, inwieweit ein dauerhafter oder ein temporärer Aufenthalt in Deutschland geplant ist:

3. *Wie sehen die Beschäftigten ihre Zukunft in Deutschland?*

4.1.4 Vorgehensweise und Methodik

Die im Folgenden dargestellten Ergebnisse basieren auf einer von der DFG finanzierten Pilotstudie, die zwischen Juni 2009 und Juni 2010 in einem Verbundprojekt der Geographischen Institute Aachen, Bonn und Köln durchgeführt wurde. Im Mittelpunkt der Untersuchung standen ausländische WissenschaftlerInnen, als eine bedeutende Teilgruppe von hochqualifizierten MigrantInnen, und ihre Eingliederung in die jeweilige städtische Gesellschaft.

An den drei Universitäten Aachen, Bonn und Köln wurden Ende 2009 alle ausländischen wissenschaftlichen Beschäftigten mit einem standardisierten Fragebogen zu ihrer Migration, ihren Erwartungen an den Aufenthalt und zu ihrem Alltag befragt. Der Rücklauf lag bei 29 % (Köln), 32 % (Aachen) und 35 % (Bonn) der insgesamt 1.820 versandten Fragebögen. Insgesamt wurden 553 Fragebögen ausgewertet. Mit 15 WissenschaftlerInnen wurden zusätzlich vertiefende, leitfadengestützte Interviews geführt, um nähere Einblicke in ihre Migrationsbiographien, ihre privaten und professionellen Kontakte auf lokaler, regionaler und internationaler Ebene und ihren Alltag zu erhalten.

Darüber hinaus wurden in den drei Untersuchungsstädten insgesamt 16 qualitative Interviews mit Expertinnen und Experten der Städte und der Universitäten geführt, um Informationen über die Rahmenbedingungen dieser Zuwanderung zu gewinnen.

Beschreibung der Stichprobe

In Tabelle 4 sind einige Merkmale der WissenschaftlerInnen dargestellt, die an der standardisierten Befragung teilgenommen haben. Über die Hälfte der Befragten (60%) sind Männer. Hierin spiegelt sich das unausgewogene Geschlechterverhältnis an den drei Universitäten wider. Die Befragten sind durchschnittlich 34 Jahre alt und seit weniger als vier Jahren an der jeweiligen Universität beschäftigt. Diese eher geringe durchschnittliche Beschäftigungsdauer ist bedingt durch die zeitliche Befristung der Verträge bei fast 85% der Befragten. Um die Herkunft der Befragten zu beschreiben, wurde das breite Spektrum der Nationalitäten zu Großregionen zusammengefasst. Die größte Gruppe der Befragten kommt aus Europa. Die drittstärkste Gruppe bilden Beschäftigte aus Ostasien mit 13%. Deutlich unterrepräsentiert sind Beschäftigte aus dem subsaharischen Afrika, Amerika und Australien.

Tabelle 4: Merkmale der Stichprobe

	Gesamt	Aachen	Bonn	Köln
Geschlecht (in %)				
N	550	252	190	108
Weiblich	40,0	37,	36,3	51,9
Alter				
N	547	251	188	108
Mittelwert	34,2	32,3	34,6	37,8
Beschäftigt seit ... Jahren				
N	547	248	191	108
Mittelwert	3,4	3,0	3,1	4,9
Beschäftigungsstatus (in %)				
N	533	246	182	105
befristet	84,8	87,4	86,3	76,2
Herkunft nach Großregionen (in %)				
N	524	243	181	100
Europa (West)	38,5	37,0	33,7	51,0
Europa (Ost)	19,5	19,8	20,4	17,0
Naher Osten (inkl. Türkei) und Nordafrika	11,1	13,6	9,9	7,0
Ostasien	12,8	14,4	13,3	8,0
Südasiens	8,6	6,6	12,2	7,0
Afrika Subsahara	2,5	2,5	3,3	1,0
Lateinamerika	4,4	4,9	3,3	5,0
Nordamerika u. Australien	2,7	1,2	3,9	4,0

Quelle: Eigene Erhebung

4.1.5 Die Arbeitssituation ausländischer WissenschaftlerInnen in Aachen, Bonn und Köln

4.1.5.1 Migrationsmotive ausländischer WissenschaftlerInnen in Aachen, Bonn und Köln

Motive, die bei der Entscheidung für eine Beschäftigung in Deutschland ausschlaggebend waren, haben einen bedeutenden Einfluss auf das Einleben der WissenschaftlerInnen in Deutschland und auf den weiteren Verlauf der Migrationsbiographie. Außerdem eröffnet die Beschäftigung mit diesen Motiven einen Einblick in die Einschätzung Deutschlands als Hochschulstandort und Ausgangspunkt für Karrieren internationaler WissenschaftlerInnen.

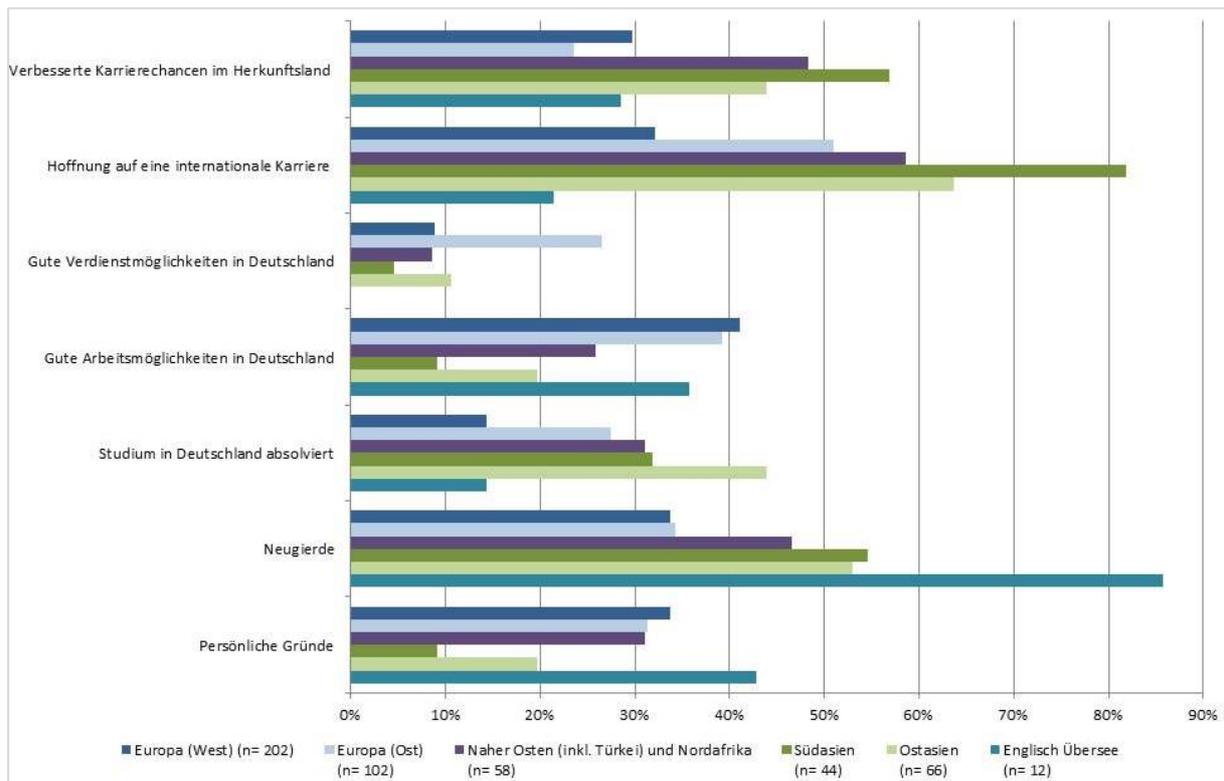
Die Ergebnisse der quantitativen Befragung deuten darauf hin, dass sich die Mehrzahl der Befragten aus Karrieregründen für einen Aufenthalt in Deutschland entschieden hat.

Die Hoffnung auf eine internationale Karriere wird fast von jedem Zweiten (47,4%, n=553), verbesserte Karrierechancen im Herkunftsland von fast jedem Dritten (36%) der Befragten genannt. Rund ein Drittel (32%) ist auch aufgrund der guten Arbeitsmöglichkeiten nach Deutschland gekommen. Die guten Verdienstmöglichkeiten hingegen werden nur von 12% der Befragten als ein zentrales Motiv genannt.

Jenseits dieser karriereorientierten Motive spielen aber auch private Faktoren eine Rolle, wie z.B. die Neugierde auf ein anderes Land bzw. eine andere Universität, welche von 40% der Befragten

angegeben wird, sowie persönliche Gründe (29%) oder die Tatsache, dass bereits das Studium in Deutschland absolviert wurde (26%).

Abbildung 8: Migrationsmotive differenziert nach Herkunftsland (Mehrfachnennungen möglich; Angaben in % der Fälle)



Quelle: Eigene Darstellung

Hinsichtlich der Bedeutung dieser Motive für eine Migration nach Deutschland lassen sich Unterschiede zwischen den Nationalitäten aufzeigen, wobei hier jedoch einschränkend auf die kleinen Fallzahlen verwiesen werden muss (Abb.8). Die Hoffnung, dass die Beschäftigung in Deutschland als Wegbereiter einer internationalen wissenschaftlichen Karriere fungiert oder aber die Karrieremöglichkeiten im Herkunftsland verbessert, geben überproportional viele Befragte aus dem asiatischen Raum und dem Nahen Osten inkl. der Türkei an. Im Gegensatz dazu geben nur wenige der Befragten aus Nordamerika und Australien (Englisch Übersee) sowie Westeuropa dies als Motiv an. Hier wird deutlich, dass Deutschland insbesondere für WissenschaftlerInnen aus Asien und dem Nahen Osten einen attraktiven Arbeitsort darstellt, für WissenschaftlerInnen aus Nordamerika scheint Deutschland unter diesem Gesichtspunkt weniger interessant zu sein. Bei ihnen sind es hingegen häufiger die Neugierde auf ein anderes Land oder auch persönliche Gründe, die sie nach Deutschland führen (vgl. auch Jöns 2003: 461). Bei den Befragten aus Europa haben hingegen die guten Arbeitsmöglichkeiten eine größere Bedeutung. Die guten Verdienstmöglichkeiten geben mehr als ein Viertel der Befragten aus dem ehemaligen sozialistischen Europa als einen Grund an.

Die Ergebnisse unserer quantitativen Befragung deuten darauf hin, dass die Beschäftigung in Deutschland v.a. als Karrieresprungbrett für eine internationale Karriere bzw. eine Karriere im Herkunftsland genutzt werden soll. Motive, die eher mit einer positiven Arbeitssituation in Deutschland verknüpft sind, werden deutlich seltener genannt. Darüber hinaus zeichnet sich aber auch die Bedeutung

persönlicher Faktoren jenseits der Karriereplanung ab, die einen wesentlichen Einfluss auf die Migrationsentscheidung haben. Einen differenzierenden Einblick in die Migrationsmotive und den Entscheidungsprozess für die Migration erlauben die von uns geführten qualitativen Interviews.

Jenseits des Entschlusses für eine Migration nach Deutschland hatten viele der Befragten schon lange den Wunsch oder das Ziel, ihr Herkunftsland zu verlassen um im Ausland zu studieren, zu promovieren oder einer Beschäftigung nachzugehen. Der Wunsch, andere Kulturen und Länder sowie neue Arbeitsweisen kennenzulernen, werden ebenso genannt wie die Erwartung, durch eine Auslandserfahrung den persönlichen Lebenslauf aufzuwerten und somit die späteren Karriereaussichten zu verbessern. Darüber hinaus berichten auch einige WissenschaftlerInnen, dass ihnen schon sehr lange bewusst war, dass sie ins Ausland würden gehen müssen, weil sie im Herkunftsland keine berufliche Perspektive sehen. Sie sind mit einer culture of migration (Massey et al. 1993: 452) aufgewachsen. In ihrem Familien- und Freundeskreis sind bereits viele andere vor ihnen temporär oder dauerhaft ins Ausland gegangen und sie sind mit den Berichten über die Auswanderer aufgewachsen, so dass ihnen die Entscheidung zur eigenen Migration „nur natürlich“ erscheint. Bei diesen Befragten erfolgt die Migration ins Ausland häufig bereits zu einem recht frühen Zeitpunkt, mit Beginn oder im Verlaufe des Studiums:

„Ja, (...) wir sind ein Auswanderungsvolk und es war, als ich aufgewachsen bin, war [es] immer so, dass ungefähr 50% jeder Familie sind ausgewandert und das war normal. (...) In meiner Generation waren es eher die Leute, die gebildeter waren, weil Irland keine Möglichkeiten geboten hat. (...) So man weiß, ok (...) ich mache meine Ausbildung und dann irgendwann muss ich weg. Das war normal.“ [Sean, Professor aus Irland]

Für die Wahl Deutschlands als Migrationsziel waren häufig mehrere Motive ausschlaggebend. Auf die Bedeutung von sozialen Netzwerken für die Entscheidung zur Migration wurde bereits verwiesen. Auch in den Entscheidungsprozessen unserer Interviewpartner kommt Netzwerken, sowohl professionellen als auch privaten, eine hohe Bedeutung zu. Nicht selten berichteten die Gesprächspartner, dass sie erst über die positiven Berichte von Freunden, Bekannten oder Verwandten, die selbst in Deutschland studiert oder gearbeitet haben, auf Deutschland als potenziellen Arbeits- oder Studienstandort aufmerksam wurden. Nicht selten war Deutschland für sie zuvor kein gewünschtes Migrationsziel. Auch in der quantitativen Befragung geben immerhin 20% an, dass sie lieber eine Stelle in einem anderen Land angenommen hätten. Erst über die Erzählungen von Freunden und Verwandten haben einige unserer Interviewpartner Deutschland in ihre Überlegungen einbezogen und sich dann für die Aufnahme einer Beschäftigung bzw. den Beginn des Studiums in Deutschland entschieden:

„Am Anfang wollte ich ja in die USA gehen, weil das einfacher ist mit der Sprache. (...) Ich habe damals an der Uni viele Europäer kennengelernt. (...) Dann hat ein Deutscher, ich glaube er kommt aus Chemnitz, mit mir gesprochen und gesagt: Warum probier ich es nicht in Deutschland? Man kann hier gut lernen oder studieren und man musste damals keine Studiengebühren bezahlen. Aber ich hab einfach eine Bewerbung geschickt zur FH Aachen und ich war erfolgreich. Sie haben mich genommen und ich kam einfach hierher.“ [Viangthai, wissenschaftlicher Mitarbeiter aus Thailand]

Kontakte zu Kollegen oder sogar zu potenziellen Arbeitgebern vermitteln deutlich konkretere Informationen über grundsätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten, freie Stellen und Arbeitsbedingungen in Deutschland. Die Tatsache, dass die freie Stelle ausgerechnet in Deutschland ist, spielt in den wenigsten Fällen eine ausschlaggebende Rolle:

*„Also .. das war, Gelegenheit würde ich sagen zuerst. Ich war in Paris. Ich habe eine feste Stelle in Paris und war dort zufrieden. Ich habe einen Freund, der in Paris war und (...) hierher als Professor gekommen ist. Und als sie dieses (...) ... Exzellenz-Cluster gekriegt haben, dann haben sie auch viele Stellen für Ausländer gekriegt und er hat mich gefragt, ob ich mich bewerben wollte oder nicht. Und dann haben wir überlegt, ja, das wäre schön z.B. eine ausländische Erfahrung zu haben und am Ende habe ich mich beworben und ich habe die Stelle gekriegt und wir sind hier gekommen.“
[Claude, Professor aus Frankreich]*

Doch nicht nur die Verfügbarkeit einer Stelle spielt in den Entscheidungsprozessen eine Rolle. Bedeutend sind auch mehr oder weniger konkrete Vorstellungen und Erwartungen von positiveren Lebens- und Arbeitsbedingungen in Deutschland, die dazu führen, dass sich ausländische Hochqualifizierte für eine Beschäftigung in Deutschland entscheiden, wenn sich die Gelegenheit dazu bietet.

“I had a very specific vision of Alltag in Europe. You love this. It involved a bicycle with a basket for the flowers and bread. I’m riding my bicycle on cobblestone streets with flowers, bread in the basket of the bicycle. Seriously. Europe was a very specific decision to have a life quality that’s better. In my opinion better than what I could have in the US. (...) This idea of this beautiful life, where you [are] not overworked and you come home at the end of the day and have six weeks of vacation a year and everybody takes an hour for lunch and they have a coffee break, too. I mean. It’s not real. It’s not my Alltag anymore.” [Chloe, Professorin aus den USA]

Die Vorstellungen hinsichtlich der Arbeits- und Lebensbedingungen beruhen entweder auf konkreten eigenen Erfahrungen, die durch frühere Aufenthalte in Deutschland, beispielsweise im Rahmen des Studiums gemacht wurden, oder durch Berichte von Freunden, Bekannten, die Medien etc. Insbesondere wenn die Vorstellungen nicht auf eigenen Erfahrungen beruhen, besteht die Gefahr, dass die z.T. sehr hohen Erwartungen nicht erfüllt bzw. enttäuscht werden, wie das Zitat unserer Gesprächspartnerin Chloe verdeutlicht.

Schließlich zeigen unsere Interviews, dass es auch ganz persönliche Gründe sein können, die Deutschland als attraktiven Standort eines Studiums oder einer Beschäftigung erscheinen lassen können, wie beispielsweise die Familie, die in Deutschland lebt oder ursprünglich aus Deutschland stammt. Zentral sind auch persönliche biographische Erfahrungen mit Deutschland, die im Verlaufe früherer Aufenthalte in Deutschland, beispielsweise im Rahmen des Studiums gesammelt wurden:

„Ich hatte vorher ein Erasmusstipendium in Heidelberg gemacht und für mich war diese Erasmus Erfahrung überhaupt der Schlüssel nach Deutschland zu kommen, weil in meinem Fach fährt man entweder nach England oder nach Deutschland. Und ich wusste nicht genau, ob ich nach England oder Deutschland gehen konnte und dann habe ich mich für Deutschland entschieden. Weil, ich war auch in Heidelberg und das war auch eine gute Universität in Heidelberg und dann habe ich mich entschieden, nach Deutschland zu gehen.“ [Carmen, wissenschaftlicher Mitarbeiterin aus Spanien]

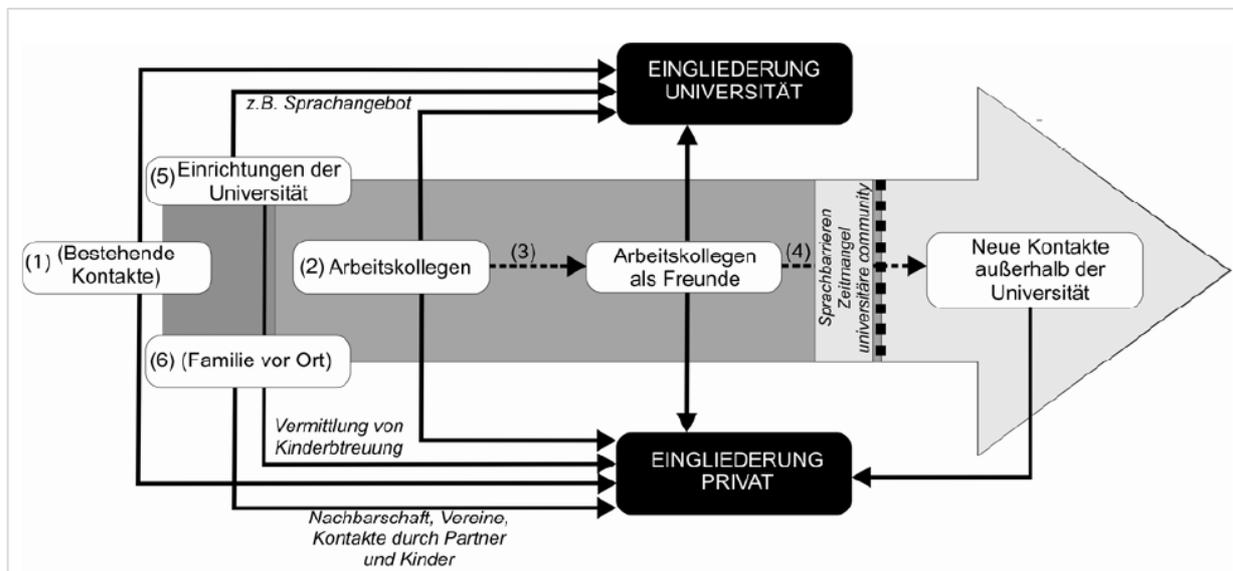
4.1.5.2 Erfahrungen bei der Eingliederung im beruflichen und privaten Alltag

Die Entscheidung zur Migration beinhaltet meistens auch Erwartungen für die Zukunft oder zumindest Wünsche für die Situation im Zielgebiet. Für die hochqualifizierten UniversitätsmitarbeiterInnen spielt die Karriereentwicklung eine wichtige Rolle, auch wenn die Motivlage deutlich macht, dass nicht immer berufsorientierte Gründe ausschlaggebend sind. Die Bewertung der Eingliederung und des

beruflichen sowie privaten Alltags durch die befragten Hochqualifizierten zeigt einerseits, dass die Situation im Allgemeinen positiv eingeschätzt wird und viele gute Erfahrungen während des Aufenthalts gemacht wurden. Andererseits ergeben sich aber auch Hürden in der beruflichen und privaten Eingliederung vor Ort.

Die Mehrheit der Befragten ist mit dem Leben in der Stadt, der Situation am Arbeitsplatz und auch mit der Nachbarschaft zufrieden. Die Situation am Arbeitsplatz wird allerdings etwas besser bewertet als das Leben in der Stadt allgemein. Weiterhin gaben die meisten Befragten (87,5%) an, neue Freunde gefunden und damit zumindest in Ansätzen ein neues lokales Netzwerk vor Ort aufgespannt zu haben (vgl. auch Föbker et al 2011). Es stellt sich die Frage, inwiefern es sich bei den neuen Freunden um Kollegen am Arbeitsplatz oder um Kontakte außerhalb des universitären Kontextes handelt. Eine Antwort auf die Frage und einen weitergehenden Einblick in die lokalen Netzwerkstrukturen der hochqualifizierten MigrantInnen liefern die Ergebnisse der qualitativen Interviews. Was sich vielfach zeigt, ist eine zeitliche Abfolge der Netzwerkentwicklung vor Ort (Abb.9).

Abbildung 9: Schema der Netzwerkentwicklung



Quelle: eigene Darstellung

Nicht jeder der hier dargestellten Schritte lässt sich zwangsläufig bei allen interviewten Hochqualifizierten und in der entsprechenden Reihenfolge beobachten, allerdings kristallisiert sich ein Muster heraus. Es zeigt sich oft, dass die ersten Kontakte im neuen städtischen Kontext schon bestehende Kontakte sind, d.h. Beziehungen, die bereits vor der Migration nach Aachen, Köln oder Bonn bestanden [Nummer (1), siehe Abb. 9]. Dabei handelt es sich um Personen, die den Migrationsprozess durch die Stellenvermittlung mit beeinflusst haben und auch eine erste Eingliederungshilfe leisten. Die weitere Eingliederung erfolgt primär am Arbeitsort. Das lokale Netzwerk wird sehr stark durch die Arbeitskollegen geprägt (2). Zum einen hängt dies mit der hohen Arbeitsbelastung der Hochqualifizierten an den Instituten – auch bei Teilzeitstellen – ab. Nicht überraschend ergab die Auswertung der qualitativen Interviews, dass die ausländischen Universitätsmitarbeiter oft länger arbeiten als im Vertrag festgelegt ist. In der schriftlichen Befragung gaben immerhin 29% der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen und 69% der ProfessorInnen an, mehr als 40 Stunden in der Woche, und damit mehr als im Rahmen einer Vollzeitstelle festgelegt ist, zu arbeiten.

Zum anderen sind die MigrantInnen an den Instituten schnell in Teamarbeit involviert und die Sprachbarrieren fallen häufig aufgrund der Dominanz des Englischen weg. Häufig entwickeln sich aus den beruflichen Kontakten private Freundschaften (3). Daher kann tatsächlich davon ausgegangen werden, dass es sich bei den neu gewonnenen Freunden nicht selten um Arbeitskollegen handelt (Föbker et al. 2014a). Letztere können in einem weiteren Schritt (4) der Netzwerkentwicklung die Eingliederung außerhalb der Universität ermöglichen, indem sie Berührungspunkte zu anderen Personen in der Stadt herstellen. Dieser Schritt ist allerdings vielfach langwierig und schwerfällig, was wiederum mit der starken zeitlichen Einbindung der Hochqualifizierten am Arbeitsort zu tun hat. Zudem kann der Fall einer nach außen hin abgeschlossenen, am Institut verankerten Gemeinschaft auftreten. Wie ein niederländischer wissenschaftlicher Mitarbeiter aus Aachen berichtet, verbringen viele Institutsmitarbeiter ihre Freizeit fast ausschließlich mit Kollegen, zu denen sie aufgrund der alltäglichen Zusammenarbeit starke Bindungen aufgebaut haben:

„Da tu ich mich ein bisschen schwer, weil man als Wissenschaftler ja schon auf einer Insel lebt. Der Kontakt zu Aachenern hält sich stark in Grenzen. Ich sag mir immer, ich lebe hier in einer Gruppe von Leuten, alles Akademiker - und von den Akademikern noch die Hälfte, die promovieren wollen. Das ist nicht gerade der Durchschnitt der Bevölkerung.“ [Arjen, wissenschaftlicher Mitarbeiter aus den Niederlanden]

Die Bedeutung der Arbeitskollegen für die Eingliederung zeigt sich auch an anderer Stelle. Die Befragten wurden gebeten, für verschiedene Bereiche (Wohnungsvermittlung, Behördengänge etc.) anzugeben, von welcher Seite sie nach ihrer Ankunft in Deutschland Unterstützung erhalten haben (Otto et al. 2011). Die Ergebnisse zeigen, dass die Unterstützungsangebote der Universität (5) in einigen Bereichen eine wichtige Hilfeleistung darstellen, beispielsweise beim Spracherwerb, beim Einleben in den Universitätsalltag und bei der Vermittlung von Kindergartenplätzen, in den meisten Kategorien allerdings eine untergeordnete Rolle spielen, insbesondere bei der Vermittlung von Schulen und Wohnungen sowie bei Behördengängen. Deutlich wichtiger sind hingegen private Kontakte und die Hilfe der KollegInnen. Besonders die ArbeitskollegInnen entwickeln sich zu wichtigen Anlaufstellen – und das nicht nur beim Einleben im Universitätsalltag. Auch bei Behördengängen (33,7% der 629 Nennungen entfallen auf ArbeitskollegInnen) und auch bei der Wohnungsvermittlung (28,5% der 634 Nennungen) stellen die ArbeitskollegInnen eine wichtige Eingliederungshilfe dar. Durchschnittlich 26,7% aller Nennungen entfallen bei dieser Fragestellung auf die KollegInnen, 21,5% auf private Kontakte und 15,9% auf Angebote der Universitäten.

Einen Einfluss auf die außeruniversitäre Netzwerkbildung hat schließlich der familiäre Hintergrund der Hochqualifizierten (6). MitarbeiterInnen mit Familie vor Ort haben häufigere und intensivere Kontakte zu Nachbarn und schließen auch häufiger neue Bekanntschaften (Otto et al. 2011). Dies hängt damit zusammen, dass der Partner durch eigene Aktivität oder Aktivitäten der Kinder Kontakte generiert.

Trotz der insgesamt positiven Bewertung der privaten und beruflichen Situation offenbaren sich auch einige negative Erfahrungen. Die Eingliederung in den außeruniversitären Kontext wird zum Teil durch geringe oder sogar fehlende Sprachkompetenzen und die bereits erwähnte zeitliche Belastung an den Instituten erschwert (Föbker et al. 2014a und 2011). Die vor allem in den Naturwissenschaften dominierende englische Sprache hilft zwar bei der Arbeit am Institut, kann jedoch das Erlernen der deutschen Sprache hemmen. Vielfach fehlt aufgrund von Zeitmangel und einer kurzfristigen Perspektive vor Ort die Motivation für Sprachkurse, auch wenn immerhin 70% der Befragten angaben, einen

Sprachkurs besucht zu haben. Obwohl die Sprachkompetenz auf den ersten Blick keinen Einfluss auf die Zufriedenheit mit dem Alltag zu haben scheint, zeigt sich zumindest bei den Vereinsaktivitäten, dass Sprache als Barriere zur Teilnahme am gesellschaftlichen Leben wirken kann. Von den Befragten, die sehr gut oder gut deutsch sprechen, sind 34% selbst Mitglieder in Vereinen oder ein Teil des Haushalts ist in einem Verein aktiv. Bei den Personen, die nur wenig oder gar nicht deutsch sprechen, sind es lediglich 7,5%.

Zum Teil spüren die Hochqualifizierten in diesem Zusammenhang die Folge der Diskrepanz zwischen den Internationalisierungsbemühungen auf der strategischen Ebene von Seiten der Universitätsleitungen und deren Umsetzung auf der praktischen Ebene im Universitätsalltag. So sind z.B. englischsprachige Lehrveranstaltungen ein fester Bestandteil dieser Strategien, allerdings werden die Angebote bei den StudentInnen aufgrund von Sprachproblemen und des dadurch resultierenden Mehraufwandes kritisiert, was bei den ausländischen Dozenten zu Unverständnis und Unzufriedenheit mit der Arbeitssituation führen kann. Ein weiteres Problem stellen in manchen Fällen die ausgeprägten Statushierarchien in Instituten dar, die sich u.a. in den fehlenden Kommunikationsmöglichkeiten zwischen wissenschaftlichen MitarbeiterInnen und Lehrstuhl- oder InstitutsleiterInnen bzw. den zuständigen ProfessorInnen zeigen. Die Hierarchien äußern sich aber auch im Hinblick auf die Partizipationsmöglichkeiten der ausländischen WissenschaftlerInnen im Bereich der universitären Selbstverwaltung. So berichteten mehrere InterviewpartnerInnen verwundert bis empört darüber, dass sie von Institutsghremien und -sitzungen ausgeschlossen wurden, wie das folgende Zitat einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin aus Frankreich verdeutlicht:

„Eine Sache, die mich dann für meine französischen Verhältnisse sozusagen immer noch so sehr schockiert [ist], ich weiß es gibt Vorstandssitzungen und ich wurde nie sozusagen ein Mal dort eingeladen, um ein bestimmtes Problem anzusprechen. Dann hatte ich ... gefragt, ob ich dahin gehen darf, um ein Problem dann darzustellen und ich musste feststellen, da gibt es kein Vertreter für wissenschaftliche Mitarbeiter.“ [Marie, wissenschaftliche Mitarbeiterin aus Frankreich]

Hier stellt sich allerdings die Frage, ob das Problem der Beteiligung an solchen Entscheidungsprozessen in einigen Instituten im Zusammenhang mit der Herkunft steht oder vielmehr für die meisten wissenschaftlichen MitarbeiterInnen gilt. Zumindest sind die ausländischen UniversitätsmitarbeiterInnen häufig andere Strukturen gewöhnt und müssen sich auf die deutschen Hierarchien umstellen. In einigen Fällen ist es sogar möglich, dass die Unzufriedenheit mit den Organisationsstrukturen an den Universitäten zu einem vorzeitigen Abbruch der Beschäftigung führt, indem sich die Hochqualifizierten nach anderen Beschäftigungsmöglichkeiten umsehen.

Insgesamt ist die Zufriedenheit mit der Arbeitssituation jedoch als hoch einzuschätzen. 96,4% der Befragten geben an, dass ihnen die Arbeit an der Universität gefällt. Ebenfalls hoch ist die Zufriedenheit mit dem städtischen Umfeld: Fast 88% der ausländischen Hochqualifizierten fühlen sich in ihrer neuen Stadt wohl. Die Zahl derjenigen Hochqualifizierten, die Heimweh beklagen (5% der 553 Befragten) ist gering und relativ wenige der Befragten fühlen sich von der lokalen Bevölkerung ausgegrenzt bzw. diskriminiert (12%). Die Diskriminierungserfahrungen sind zwar quantitativ gesehen kein schwerwiegendes Problem, doch zeigt sich bei den Hochqualifizierten ein Effekt der visible minorities, also der „Sichtbarkeit“ einer Gruppe (Bauder und Sharpe 2002: 205). Diskriminierungen beklagen überdurchschnittlich oft Personen aus dem Nahen Osten (inkl. Türkei) und Asien. Bei der ersten Gruppe geben immerhin 15 Personen und damit knapp 27% an, von Diskriminierungen erlebt zu haben.

4.1.5.3 Zukunftsperspektive der ausländischen WissenschaftlerInnen

Nachdem aufgezeigt wurde, welche Motive die hochqualifizierten UniversitätsmitarbeiterInnen nach Deutschland führen und welche Erfahrungen sie bisher gemacht haben, soll abschließend auch die Zukunftsperspektive diskutiert werden.

Die Rahmenbedingungen für langfristige Berufs- und Lebensplanungen sind für die ausländischen Hochqualifizierten aufgrund der hohen Zahl befristeter Verträge als schwierig zu beurteilen. Die von uns befragten ausländischen UniversitätsmitarbeiterInnen haben zumeist befristete Verträge (siehe Tab. 4). Es zeigt sich allerdings, dass viele Befragte ihren Aufenthalt in Deutschland trotz Befristung nicht als Übergangsphase sehen. Immerhin 38,7% der Befragten, die einen befristeten Vertrag haben, sehen die Zeit in der Stadt eher nicht als Übergangsphase an (Tab. 5; die Bewertungen „stimme eher nicht zu“ und „stimme nicht zu“ werden hier zusammengefasst). Das kann daran liegen, dass sie sich trotz Befristung um einen weiteren Verbleib bemühen wollen oder vielleicht bereits intern die mittelfristige Zukunft abgesprochen und gesichert ist.

Andererseits ist interessant, dass einige der Beschäftigten mit unbefristeten Verträgen die Zeit in Deutschland als Übergang ansehen (Tab. 5). Dies zeigt, dass eine gesicherte Stelle nicht für alle Hochqualifizierten ein entscheidender Faktor für den Verbleib ist. Neue Karrierechancen, Verdienstmöglichkeiten und auch private Gründe können Motive für eine erneute Migration sein.

Der Einfluss der Familie zeigt sich auch in der Bewertung der Zukunftsperspektive. Hochqualifizierte mit Familie vor Ort sehen in 41% der Fälle die Zeit als Übergangsphase an. Bei Befragten ohne Familie vor Ort sind es 57%. Dies mag jedoch auch daran liegen, dass Befragte mit Familie deutlich öfter eine unbefristete Stelle besitzen. Darüber hinaus sind Befragte mit Familie vor Ort durchschnittlich älter als Befragte ohne Familie. Es kann davon ausgegangen werden, dass sich ältere WissenschaftlerInnen in einem fortgeschrittenen Karrierestadium befinden und daher tendenziell seltener an weiteren Ortswechseln interessiert sind. Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass Befragte über 50 Jahre die Zeit in Aachen, Köln oder Bonn nur in 16,7% der Fälle als Übergangsphase sehen. Bei den Befragten, die zwischen 30 und 50 Jahre alt sind, liegt der Wert bei 50,4% und bei den jüngeren WissenschaftlerInnen (<30 Jahre) bei 56,1%.

Tabelle 5: Einschätzung der Aufenthaltsdauer in Abhängigkeit von Vertragssituation und familiärem Hintergrund

			"Ich sehe meine Zeit hier als Übergangsphase"					Gesamt
			Stimme voll zu	Stimme zu	Stimme eher nicht zu	Stimme nicht zu	Kann ich nicht beurteilen	
Befristet	Partner und/oder Kind	Anzahl	14	82	47	48	20	211
		in Prozent	6,6%	38,9%	22,3%	22,7%	9,5%	100,0%
	kein Partner und/oder Kind	Anzahl	23	114	52	22	15	226
		in Prozent	10,2%	50,4%	23,0%	9,7%	6,6%	100,0%
	Gesamt	Anzahl	37	196	99	70	35	437
		in Prozent	8,5%	44,9%	22,7%	16,0%	8,0%	100,0%
Unbefristet	Partner und/oder Kind	Anzahl	1	13	18	23	2	57
		in Prozent	1,8%	22,8%	31,6%	40,4%	3,5%	100,0%
	kein Partner und/oder Kind	Anzahl	1	3	7	8	2	21
		in Prozent	4,8%	14,3%	33,3%	38,1%	9,5%	100,0%
	Gesamt	Anzahl	2	16	25	31	4	78
		in Prozent	2,6%	20,5%	32,1%	39,7%	5,1%	100,0%

Quelle: Eigene Erhebung

Insgesamt hat die Untersuchung ergeben, dass die Zufriedenheit der Hochqualifizierten mit ihrem neuen Umfeld groß ist und viele WissenschaftlerInnen durchaus positive Erfahrungen gemacht haben. Unter anderem aus diesen Gründen wurden ursprüngliche Karrierepläne (Deutschland als Übergangstation oder gar Notlösung) teilweise aufgegeben oder modifiziert. Bei entsprechenden Angeboten, so zeigen vor allem die Interviewauswertungen, würden viele Befragte gerne bleiben. Die hier folgenden Zitate verdeutlichen diesen Wandel in den zukünftigen Migrations- und Karriereplanungen aufgrund positiver Erfahrungen in Deutschland:

"Ja, am Anfang habe ich mir gedacht: Ok, nach zwei Jahre nur was zu sehen Ausland, dann genug und gehst nach Hause und fang an mit richtige Arbeiten, Familie, Freunde oder blablabla, aber ich weiß nicht, mir gefällt irgendwie irgendwas hier in Deutschland. Mir gefällt, was ich hier machen kann, und Leben ist auch nicht schlecht in Köln zum Beispiel." [Viangthai, wissenschaftlicher Mitarbeiter aus Thailand]

„Als ich nach Deutschland kam haben die [Kollegen] gesagt: Du gehst nach Deutschland? Hab ich gesagt, ja, ich geh jetzt mal für drei Jahre. Und ich hab gesagt, also ich geh hierhin, bemühe mich aber, wenn es geht, einen Ruf wieder zurück [in die Schweiz] zu bekommen. (...) Ich hab mich dann auf eine Stelle beworben und bekam den Ruf und es war eine der schwierigsten Entscheidungen im Leben. Das war wirklich schwierig, ich bekam einen Ruf in Bern, ein neues Institut aufzubauen. (...) Am Anfang hab ich gesagt, natürlich geh ich da zurück, klar. (...) Ich hab dann die Gesamtsituation ins Spiel gebracht, die gesamte Universität, das Umfeld und hab gesagt, eigentlich wird mir

jetzt erst richtig bewusst, wie attraktiv eigentlich Bonn ist. Mit dem Umfeld, mit Jülich, mit DLR, wie toll das eigentlich da ist. Und dann habe ich abgesagt in Bern. Und ich bereue es überhaupt nicht.“ [Urs, Professor aus der Schweiz]

Es zeigt sich jedoch gleichzeitig, dass die Arbeitsbedingungen in Deutschland teilweise als unzureichend angesehen werden und vor allem die Aufstiegschancen für ausländische WissenschaftlerInnen bemängelt werden. Dies kann wiederum dazu führen, dass ein dauerhafter Aufenthalt abgelehnt wird.

4.1.6 Fazit

Für die hochqualifizierten UniversitätsmitarbeiterInnen in den Städten Aachen, Köln und Bonn sind karriere- und arbeitsplatzbezogene Motive für die Aufnahme einer Beschäftigung in Deutschland von zentraler Bedeutung. Neben diesen strategischen, karrierebezogenen Erwägungen stellen jedoch auch private Motive eine zentrale Einflussgröße dar, beispielsweise in Form der Neugierde auf ein neues Land. Deutschland ist bei der Migrationsentscheidung häufig nicht unbedingt erste Wahl. Positive Erfahrungen vor Ort und eine hohe Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen steigern jedoch die Bereitschaft für einen längeren Verbleib. Die vieldiskutierten „Nomaden“ sind auf der Universitätsebene nicht oft zu finden, der Wunsch nach einer langfristigen Perspektive vor Ort ist nicht selten ausgeprägt.

Die Eingliederung von Hochqualifizierten wurde lange Zeit als selbstverständlich angesehen. Sie verläuft allerdings nicht automatisch, ganz besonders, wenn es um die Eingliederung in die Stadtgesellschaft außerhalb der Universität geht. Es zeigt sich, dass ausländische WissenschaftlerInnen in ihrer Eingliederungsphase ähnliche Probleme haben wie andere Migrantengruppen. Sprachbarrieren, Orientierungsschwierigkeiten während der ersten Behördengänge sowie kulturelle Differenzen stellen auch die Hochqualifizierten vor Probleme, auch wenn diese neben professionellen Eingliederungshilfen seitens der Universitäten vor allem auf die Unterstützung durch ArbeitskollegInnen zurückgreifen können. Spezifisch für die Gruppe der hochqualifizierten UniversitätsmitarbeiterInnen ist die hohe zeitliche Einbindung am Arbeitsplatz, die Aktivitäten außerhalb des Arbeitsbereiches und der Aufbau neuer Beziehungen erschwert.

Der Verbleib der Hochqualifizierten in Deutschland hängt von verschiedenen Faktoren ab. An anderer Stelle wurde bereits auf die Bedeutung des gelungenen Einlebens der WissenschaftlerInnen und ihrer Familien hingewiesen (Föbker et al. 2014a). Einen herausragenden Stellenwert nehmen neben dem Alter der Befragten die Vertragssituation und die damit verknüpften zukünftigen Karrierechancen ein.

Die Universitäten bemühen sich inzwischen sehr um ausländische WissenschaftlerInnen. Die Internationalisierung ist seit Jahren fester Bestandteil universitärer Strategien. Sie muss jedoch verstärkt von allen betroffenen Bereichen umgesetzt und auf praktischer Ebene implementiert werden. WissenschaftlerInnen geben als „Botschafter“ Erfahrungen im Rahmen ihrer professionellen Netzwerke weiter und können daher wichtige Multiplikatoreffekte in Gang setzen. Damit sich der Standort Deutschland tatsächlich als Karrieresprungbrett etablieren kann bzw. als ein solcher wahrgenommen wird und die „besten Köpfe“ nicht nur angezogen, sondern auch gehalten werden können, muss das Verständnis für die Situation der ausländischen WissenschaftlerInnen auch auf der praktischen Ebene in den Universitätsinstituten weiter wachsen.

4.2 Imani, Daniela; Nipper, Josef; Thieme, Günter (2014): Linguistic and Neighbourhood Integration among Highly-skilled Migrants – A Quantitative Analysis Using the Example of Foreign University Staff Members in Aachen, Bonn and Cologne. In: Comparative Population Studies 39(4), S. 727-766.

© Federal Institute for Population Research 2014

<http://www.comparativepopulationstudies.de/index.php/CPoS/article/download/159/182>, 08.07.2019.

4.2.1 Epistemological interest and objectives

International migration movements are among the most important sub-aspects of globalisation. Recently, highly-skilled migrants have been receiving growing attention. A significant percentage of this group consists of foreign academics who meet with great interest among the management of the universities due to the aspiration for internationalisation in the higher education sector.

Until only recently, the dominant opinion was that highly-skilled migrants could make their own way in the society of the host country due to their cultural and social capital and therefore required no orientation assistance in their new environment. For this reason, the integration of highly-skilled migrants in general and foreign academics in particular was long, in a way, a “blind spot” in municipal support when settling into their university city and was left more or less to coincidental private contacts. Only in recent years this group has received the necessary attention and both the universities and the administrations of the cities studied are becoming aware of the importance of the integration of international academics. In this respect, it is notable that the concern for international orientation is reflected in the positions of the Prorector for Public and International Relations at the University of Bonn and the Prorector for Academic Careers, Diversity and International Affairs at the University of Cologne, which are both found at the top management level (of these universities). This quasi institutional attention needs to be supplemented however on location because the cities and urban regions are the places in which actual decisions are taken on easing integration and in which integration is experienced (Hillmann 2010: 8).

Against this background, there is a distinct need for empirical research on the integration of highly-skilled migrants in the respective urban society. The vague term “integration” and its varying connotations must be divided into sub-aspects or sub-dimensions and be defined in order to provide an operational basis for in-depth analysis. This study aims to contribute to this with a special focus on the significance of linguistic competence and the development of neighbourhood relationships and will present a few empirical analyses on the social and cultural integration of foreign academics²⁸. On principle, both quantitative and qualitative methods can be used when examining the integration of highly-skilled migrants in urban society. Within the context of this entire project, qualitative approaches were also the basis in some other articles (Föbker et al. 2011, 2014; Otto/Temme 2012; Otto et al. 2011). However, this paper presents the results of a quantitative method.

Here, we first pursue the question of whether clusters of foreign academics can be identified that differ from one another with regard to their cultural integration (represented by linguistic competence

²⁸ Since very few empirical results exist on the integration of international academics, the theoretical and conceptual discussion chiefly refer to highly-skilled migrants in general and only in some cases explicitly to the group of foreign academics.

variables) or their social integration (represented by variables describing neighbourhood relationships and settling into the neighbourhood). Further, it will be assessed how these clusters are structured. The types were formed using cluster analysis methods. Secondly, we attempt to verify correlations between both the cultural dimension of integration and the social dimension and a series of independent predictor variables. In particular, we examined personal, vocational and migration biography variables as influencing factors, but also analysed variables that assess the subjective experiences of the foreign academics in their respective urban environment.

4.2.2 Highly-skilled migrants in Germany

4.2.2.1 The political and socio-economic debate

For a long time, Germany has had, at best, an ambivalent relationship with its immigrants. This already began with the easily misunderstood or euphemistic term “guest workers” in the era of the recruitment agreements. The rather defensive attitude continued with the persistent claim that Germany is not an immigration country. As early as the 1970s, with almost four million persons of non-German nationality and a percentage of foreigners of over six percent of the total population of Germany, this claim was obviously already false. The figures by the Federal Statistical Office for the year 2012 account for approximately 16.3 million persons with a migration background among Germany’s 81.9 million inhabitants or 20.0 percent of the total population (Statistisches Bundesamt 2013a: 31-32).

Near the end of the 20th century, the looming lack of skilled workers intensified the debate over legally regulating labour migration. In particular, the introduction of a green card in 2000 was meant to eliminate the lack of workers in the information and telecommunications sector. After lengthy disputes, immigration was legally regulated and a compromise was found with the law that came into force in 2005 that was given the not exactly immigration-friendly name “Act for the Control and Restriction of Immigration and for the Regulation of the Residence and Integration of EU Citizens and Foreigners”.

In industry circles in particular, the assessment that Germany attracts far too few qualified immigrants still prevails today (cf. e.g. Hinte/Zimmermann 2010). This position is based on the grounds that the consequences of demographic change are irrefutable, whereby from an economic standpoint it is argued mainly that the needs of the market, specifically for well-qualified workers, cannot be met by exhausting existing workforce potentials (female employment rate, Educational Offensive). Even if some do not want to admit it, Germany has been an immigration country for decades and will also be urgently dependent on attracting and embracing immigrants in future both for demographic and labour market policy reasons.

4.2.2.2 Determining factors of the immigration of foreign academics to Germany

The transition to a knowledge society increasingly means that the transfer and the geographical concentration of economically relevant knowledge are the keys to future innovation and economic prosperity. The bearers of this knowledge are primarily persons with corresponding qualifications (Florida 2003: 7; Tremblay 2005: 197; Beaverstock 2005: 245). International academics have special status here since they, as “bearers of diverse knowledge resources and experience” (Jöns 2006a: 333) can provide “new stimuli for research and teaching” where they live (Jöns 2006a: 333). Therefore, today their immigration is considered a chief element of national and supranational development strategies (EC 2008: 10; Mahroum 2000b: 373).

In the competition for the best talent, Germany is increasingly making an effort to present itself as an appealing research location in order to increase its competitiveness as a science and business location. We examine a positive development in the number of foreign members of academic staff at German institutions of tertiary education: between 2006 and 2011, the numbers rose by 13,424 persons (+61.4 percent) to 35,291. At present 10.0 percent of all academic staff is made up of academics from over 150 different countries of origin (Statistisches Bundesamt 2007: 38, 2013b: 29).

A corresponding promotional infrastructure and the availability of resources, for example through the funding programmes of scientific organisations, are a chief factor here (DAAD 2012: 70). The elimination of impediments to mobility by means of legal frameworks is no less important. While most EU citizens can work and settle within the European Union without restrictions, this does not apply to citizens from third countries (Braun/Recchi 2008: 161-162; Guth 2007: 2). The implementation of the EU Researcher Directive and the EU Blue Card are thus meant to ease the hiring of highly-skilled third country nationals and make Germany more appealing as an immigration destination for top staff. The latter also enables third country nationals to receive an unlimited settlement permit under specific conditions (BMI 2012: 91; BAMF 2012).

The universities are also increasingly engaging in global competition for international academics and students. For example, the number of strategically developed international partnerships between universities and the number of internationally compatible courses of studies are increasing (Föbker et al. 2010: 65; Tremblay 2005: 197). Furthermore, some universities have developed special facilities for recruiting and supporting foreign academics and students (Alexander von Humboldt-Stiftung 2012). In line with the great diversity of the durations of stay, the programmes aim both to support persons with both short-term and longer term stays (Bauder 2015²⁹). The programmes range from offers to get to know people, to help with bureaucratic hurdles, to support in the search for housing, schools for children or employment opportunities for accompanying partners (Föbker et al. 2010).

Yet it is not only from a social policy and economic perspective, but also from the viewpoint of students and academics themselves that stays abroad are increasingly becoming a natural and necessary element of academic education and career development (Ackers 2010: 85; Bauder 2015; Mahroum 2000a: 26). The decision for or against a stay abroad and its progression are influenced by a set of structural and personal factors. In addition to institutionalised funding options and legal framework conditions (see above), these include in particular the availability of a diverse array of personal resources (Jöns 2006a: 346), one's personal situation and familial context (cf. e.g. Ackers 2010; Föbker et al. 2014; Guth 2007; Hardill 1998). Depending on the form and interrelation of these factors, the possibilities and the motivation for international mobility vary. The resulting mobility patterns differ, for example with regard to the origin and destination regions, the career phase or the duration of stay (Jöns 2006a/b; cf. also Mahroum 2000a/b; Otto/Temme 2012). The latter can be highly variable – depending on individual and structural framework conditions – and range from brief stays lasting only a few days to a number of years or life-long stays (Bauder 2015; Ackers 2010: 84). Satisfaction with the

²⁹ In der Originalfassung des Aufsatzes wird die Quelle als Bauder 2012 zitiert. Hierbei handelt es sich um eine vorab erschienene Online-Version des Aufsatzes, die seit 2015 auch in Papierform erhältlich ist. Da in späteren Aufsätzen die neuere Version verwendet wurde, habe ich die Literaturhinweise vereinheitlicht und auch hier die Version aus dem Jahr 2015 angegeben.

new environment plays a prominent role when deciding how long to stay (Otto/Temme 2012: 74-75; Föbker et al. 2011: 353).

4.2.3 The integration of highly-skilled migrants

4.2.3.1 Changes in forms of migration

International migration was long understood as a basically permanent shift of one's place of residence to the destination or host country. This understanding was also the basis of the classical explanatory approaches of international migrations (cf. e.g. Massey et al. 1993). In recent decades, the general trends of globalisation with a growing economic interweaving even of distanced regions have brought about new forms of migration, which differ in part considerably from conventional migration types (cf. e.g. Gans 2011: 118; Hillmann 2010: 6-7). Variations on circular migration have experienced a renaissance lately (Fassmann 2008). These forms of migration are of considerable relevance, in particular for highly-skilled migrants. This refers both to so-called expatriates, usually highly qualified employees of multinational corporations who take on a position abroad for a limited time, usually 1 -3 years (cf. e.g. Cohen 1977; Beaverstock 2005; Findlay 1995; Meier 2009), and academics, as those studied in this article, who can be mobile for their careers and thus come under the category of circular migration (cf. e.g. Ackers 2010; Todisco et al. 2003; Bauder 2015; Föbker et al. 2011). This also applies to foreign students (Tremblay 2005).

This change in forms of migration results in altered conditions for integration in the host society. In addition to the previously dominant idea of long-term, gradual integration of immigrants in the society of the host country, today there are increased questions about "temporary integration." The terms transnationalism and transmigration also indicate that in times of globalisation, immigrants increasingly maintain close contact with earlier stations of their migration biographies. Thus, through simultaneous inclusion in various societies, such as the origin and host society, they create new, pluri-local social spaces that are independent of national borders and thus transnational and can develop their own transcultural identity with specific practices of daily life and symbolic systems (Pries 2001: 49-52; Glorius 2006: 141-142, 2007: 2-4).

4.2.3.2 Integration of highly-skilled migrants

Most European studies on the integration of immigrants refer to the integration of the earlier "guest workers" and their families. Differentiated according to various dimensions of integration – for instance *structurally* with regard to the work and residential situation, *socially* with regard to the development of social relationships in the host society and *culturally* with regard to the acquisition of specific knowledge and skills such as the language – they examine the phases, successes and impediments to the integration of these mostly blue-collar immigrants (cf. e.g. Gestring et al. 2006). By contrast, the discourse about the social and cultural consequences of the immigration of the highly qualified has only begun recently. For a long time, their reception in various spheres of urban society was not perceived as a problem either by academia or by politics and examination of the integration processes of this group was considered largely irrelevant (Kolb 2006: 169; White 1988: 411). This was based on the grounds that highly-skilled migrants frequently had temporary stays. However, in the previous section, we demonstrated that the durations of stay of the academics focussed on here are quite diverse so that examining their integration processes appears relevant.

4.2.3.2.1 Structural dimensions of integration – labour market and residential situation

The perception of highly qualified as immigrants who can become integrated in an urban society with comparative ease is also based on the focus on those immigrants who migrate according to their qualifications for an actual employment relationship (Findlay 1995: 515). This applies both to the studies on the international mobility of expatriates and to the foreign academics in Germany examined here. Since these are largely high-ranking positions with corresponding income, this group of the highly qualified appears to be a transnational elite (Beaverstock 2005) that differs distinctly in their social situation from traditional immigrant groups and is not perceived as a “problem group” with regard to structural integration in the labour market (Glebe 1997: 406). Nevertheless, some authors point out that this portrayal of a putative elite status of foreign highly qualified people does not do justice to the heterogeneity of this group (Favell et al. 2006: 2; Conradson/Latham 2005: 289-290). For instance, in most countries, only a minority of these academics have permanent employment contracts. Young academics in particular are commonly temporarily employed and their continued employment is often uncertain (Föbker et al. 2010: 65; cf. also Todisco et al. 2003: 125). The independent search for a (new) adequate position in the host society can prove difficult, for example due to labour laws, linguistic difficulties, prejudices to the employment of foreigners and a lack of networks (Voswinkel/Kontos 2010; Braun/Recchi 2008: 161).³⁰ We can assume that this relatively uncertain longer-term structural integration can influence the entire integration process – in particular among labour immigrants from third countries whose residence permits are usually applies to foreign students (Tremblay 2005).

The residential situation of highly-skilled migrants was also hardly expounded on for a long time (Glebe 1986: 460). This group was perceived as a transnational elite, linked to the idea that they – due to their above-average socio-economic resources and high social acceptance among the host population – possess “practically unlimited access to the sectors of the housing market they prefer” (Glebe 1997: 410). This is accompanied by the fact that some of the highly qualified are given support in the search for a residence by their employers (Glebe 1997: 410; White 1988: 415-416).

Actually, studies on living locations of high-status immigrants³¹ in European cities ascertain a partly distinct spatial concentration of this group in upmarket residential areas of the city or, depending on their family phase, the suburbs (Scott 2006: 1117-1119; Glebe 1997: 410-411; Freund 2000: 94-95). The geographic distribution according to socio-economic factors is in some cities overlaid with a geographic distribution according to ethnic variables (Glebe 1986, 1997; Freund 2000; White/Hurdley 2003). Frequently, these residential areas are characterised by a good international or ethnic infrastructure – ranging from specialities shops and medical services to associations, schools and kindergartens. These “expat enclaves” are appealing residential locations for the highly qualified and their employers because they can ease rapid settling in (White/Hurdley 2003: 694-696; White 1988: 419-420; cf. also Willis/Yeoh 2002: 558). However, not all highly-skilled migrants can or wish to live in such high-status neighbourhoods with a large number of other international highly qualified people. For

³⁰ This problem also affects the accompanying partners who often, at least at first, cannot or are not permitted to pursue employment for the above reasons (Pethe 2006: 91, 133; Hardill 1998: 266). Föbker et al. (2014) point out that this in some cases can have very negative effects on well-being and intentions to stay.

³¹ Since most countries do not have precise data about the residential locations of highly-skilled migrants, some authors instead make use of data on the geographical distribution of selected nationalities (e.g. USA, Japan or western European countries) in a city. In doing so, they assume overall that members of these nationalities are largely highly qualified and have high-ranking employment (Glebe 1997: 407; White 1988: 411).

instance, Scott (2006) indicates the increasing significance of a transnational middle class, to which most of the foreign academics studied here can also be allocated. With regard to their professional biographies and resources and thus also their residential situation, they differ in part greatly from high-income transnational professionals (Scott 2006: 1120; cf. also Ilyes 2006: 6-7). Due to their lesser financial resources, they require less expensive living space in less high-status residential areas, which is quite positively assessed by some of the highly qualified since it can ease the development of local contacts outside the expat community (Thang et al. 2002: 546). It is, however, also possible that linguistic and cultural differences are more obvious in less cosmopolitan neighbourhoods and therefore impeding the development of social contacts and settling in (Föbker et al. 2014a).

4.2.3.2.2 The cultural dimension of integration – linguistic competence and settling in

Generally, proficiency in the respective national language is considered the central prerequisite for integration in relevant spheres of the host society. Accordingly, enhancing the language skills of immigrants is a central element of German integration policies (Vogel/Rinke 2008: 261).

According to Esser (2006: 11) language has three functions in integration. Language skills are firstly a *resource*; learning a language can thus be seen as an investment in the human capital of the stakeholders. Furthermore, language has *symbolic functions*, since it “describes things, expresses inner conditions, transports demands and can ‘define’ situations (about them), including the activation of stereotypes about the speaker with any associated discriminations, for example through an accent” (Esser 2006: 11). Finally, as a *medium of communication*, language has the function of coordination and understanding. Language skills are thus an expression of cultural integration (Vogel/Rinke 2008: 265). At the same time, via these functions language skills are closely correlated to the progression of structural and social integration in essential areas of the respective host society (Esser 2006: 8).

The great importance given to linguistic competence for the integration of immigrants is also reflected in numerous empirical studies on the subject. In his summary of numerous quantitative studies on the correlation between language and integration, Esser (2006) cites central conditions for language acquisition including, in particular, aspects of the family and migration biography. A higher level of education, a longer duration of stay and more frequent stays can promote immigrants’ acquisition of a second language. On the other hand, a higher age on arrival and low intentions to stay can have negative impacts on the competent acquisition of a second language (Esser 2006: 23-24). Furthermore, some aspects of the origin and destination context play important roles (Portes/Böröcz 1989). It is significant, for example with regard to the destination context, that the *experience of discrimination* can have negative effects on the motivation to acquire the second language (van Tubergen/Kalmijn 2005: 1442; cf. also Espenshade/Fu 1997: 288). With regard to the significance of *cultural or social distances* between the origin and host society, there are not yet reliable results. However, the influence of the linguistic distance between the languages of the origin and of the host country on learning the second language has been empirically proven (Esser 2006: 25-27), although these results refer to more traditional groups of immigrants. On the other hand, there are only a few findings about language acquisition and the importance of language for the integration process of highly-skilled migrants.

Whether and how well the language of the host country is learned is closely correlated with the planned duration of stay. If a temporary stay is planned from the outset, many highly qualified persons do not go to the trouble of learning the new language, not least due to intense workloads, and in

particular when no future benefit can be drawn from investment in language skills (Nowicka 2006: 194; Föbker et al. 2011: 350, 352). However, the extent to which one can do without learning the national language depends highly on whether sound knowledge of the national language is necessary for exercising one's vocation and managing daily life. Immigrants can be confronted with quite different demands and expectations depending on their circumstances (Vogel/Rinke 2008:264).

Some authors point out that since English is the lingua franca in many international corporations and academic institutions, many highly qualified people do not require sound knowledge of the respective national language in their vocations and therefore do not need to learn it (Hillier 2007: 35-36; Thang et al. 2002: 547). The results of a study by the Federal Office for Migration and Refugees on the immigration of highly qualified workers from third countries (Hess 2009b) show, however, that this applies only with reservations. Although approximately half of the surveyed highly-skilled migrants said that they did not require good or any German skills to practice their profession, the other half of the respondents need at least good, and even 30 percent of them very good German skills (Hess 2009b: 40-41). Also with regard to the academics focussed on in this study, we can assume that the working language in many natural sciences is increasingly English. Thus, the academics in these fields are less dependent on skills in the respective national language than for example in the humanities or legal sciences (Jöns 2006b: 154). However, this applies in particular for those countries, in which broad parts of the population possess good English skills, such as the Netherlands and Finland, and less for those countries, where this is not the case such as Germany and France (EP 2009: 16) and where at many universities most courses, meetings, etc. continue to be conducted in the respective national language (Otto/Temme 2012: 90). In these countries, poorer language skills or even speaking with an accent can lead to exclusion and discrimination (Föbker et al. 2011: 357; Vogel/Rinke 2008: 264).

We can assume that these differences exist, however, not only at the national level, but, due to location (e.g. in border areas), immigration history, economic and population structures, also at the regional level. We therefore assume that communication in many relevant daily spheres – e.g. in contacts with the local population, while shopping, when using public transport or dealing with public authorities – without exhaustive knowledge of the national language is easier in large international cities than in small towns without much experience with internationalisation. However, this correlation surely depends on the frequency and the quality of contacts. While communication is possible without or with less knowledge of the national language in less complex situations, it becomes more difficult with increasing complexity of the issue being communicated (Vogel/Rinke 2008: 264). Therefore, highly-skilled migrants who wish to or must develop more intense social contacts in the host society require knowledge of the national language more than persons for whom this is not the case (Thang et al. 2002: 547). However, good language skills are no guarantee for the establishment of such contacts since they can hardly compensate for a lack of interest of the host society (Föbker et al. 2014a). Language is therefore a necessary but not always sufficient qualification for success in a new environment both for structural and social integration (Vogel/Rinke 2008: 275).

4.2.3.2.3 The social dimension of integration – neighbourhood relationships and settling in

The question of social integration, in other words the development of social contacts and relationships in the host society, is directly related to the above remarks. In what contexts do social relationships develop and what significance do they have for settling in?

According to Grossetti (2005: 291-293), social relationships develop in only the rarest of cases based on fleeting, coincidental encounters. Rather the family or friends, work environment or the neighbourhood are the basis for the development of personal relationships. For the highly-skilled migrants focused on here, in particular the work environment appears to be the sphere in which they tend to make social contacts (Petthe 2006: 133; Otto/Temme 2012: 89-90). The mutual work and similar vocational interests, long work hours and low language barriers can ease the development of social contacts as compared to persons outside of the work environment (Guth 2007: 2). Often, the local social networks of highly-skilled migrants, at least at first, almost exclusively include work colleagues. In many internationalized work contexts, as those of these academics, this can mean that their social contacts are made up largely of international highly qualified persons with whom they spend their working as well as leisure time. Therefore, this can lead to social integration in a specific sphere of the host society – a transnational expat community – that has hardly any contacts with the autochthonous population. By contrast, many international academics also attempt to not focus too much on the traditional expat communities and to make social contacts with the local host society (Cohen 1977: 46-47; Coles 2008: 132; Thang et al. 2002: 547; Beaverstock 2005: 261). Often this is difficult due to linguistic and cultural differences as well as low interest on the part of the host society (Föbker et al. 2014a).

Against this background and with regard to the social integration of highly-skilled migrants, it appears especially interesting to examine whether local networks are developed beyond the work environment and to what extent. At the beginning of the section, we noted the significance of neighbourhoods for the development of social networks (Grossetti 2005). Yet, it is also interesting to examine social integration from the angle of neighbourhood relationships since we can assume that – unlike, for example, membership in clubs – the overwhelming majority of highly skilled migrants live within a neighbourhood and that more contact opportunities with the autochthonous population arise in the environment of the neighbourhood than in the quite specifically structured university work environment.

But what role do neighbourhood relationships play in the settling in of highly-skilled migrants? There are very few empirical studies that have taken up this subject matter, although the social significance of neighbourhoods has repeatedly been ardently discussed in recent years (cf. e.g. Forrest 2008; Forrest/Kearns 2001; Kearns/Parkinson 2001). On the one hand, they point out that neighbourhood contacts, in particular in big cities, are increasingly losing significance for many people in their daily life because increased mobility and modern information and communication technologies offer far more opportunities today to maintain social contacts independently from local placing (Forrest/Kearns 2001: 2126). Today more than ever, the establishment and maintenance of neighbourhood contacts is merely one way of gaining access to social contacts (Fischer 1982: 98, 103; Guest/Wierzbicki 1999: 97).

On the other hand, however, neighbourhood relationships, in spite of the developments of recent years, are still an essential element of social contacts for many people (Gues/Wierzbicki 1999: 108-109). Although Henning and Lieberg (1996: 22) point out that these are in most cases rather superficial relationships, whose maintenance is important in particular for the organisation of everyday life (e.g. looking after the dwelling during longer absences, cf. also Fischer 1982: 132), these relationships have nevertheless relatively high status for feeling comfortable in the living environment.

Still, the status of neighbourhood relationships for individuals depends largely on their respective socio-economic situation and phase of life. For instance, for employed persons, we can assume that

neighbourhood contacts have comparatively low significance since, unless they work from home, they spend little time there and also have easy and diverse possibilities to establish social networks through their work environment (Henning/Lieberg 1996: 22-23; Fischer 1982: 97). We also assume that this applies to the highly-skilled migrants focused on here, particularly since many of them have the opportunity to make contacts in different workplaces and establish transnational networks from these due to their greater geographic mobility (Mau/Mewes 2008: 265-266).

Nevertheless, neighbourhood relationships are particularly important for people who spend a lot of time at home and in their neighbourhood (Forrest/Kearns 2001: 2132; Fischer 1982: 98, 102). In the case of highly-skilled migrants, this applies primarily to the often non-employed accompanying partners (Pethe 2006: 91, 133; Hardill 1998: 266; Föbker et al. 2014a) and their children. Unlike their working partners, they have fewer opportunities to establish social networks beyond their living environment so we can assume they give higher status to neighbourhood relationships. Often new neighbourhood contacts for adults arise from their children's "play contacts", schools or childcare facilities (Coles 2008: 133; Föbker et al. 2014a). While the establishment of neighbourhood contacts in the so-called expat enclaves appears unproblematic (see above), outside of them language and cultural differences can impede sometimes very sought-after neighbourhood relationships (Föbker et al. 2014a). Obviously, this can have a distinct impact on the well-being on location.

Generally, we can say that integration processes of highly-skilled migrants have increasingly been the focus of scientific studies in recent years. Previous findings on the integration processes of highly-skilled migrants are diverse if not contradictory not least due to the heterogeneity of this group. It appears a promising possibility to operationalise the cultural and social dimensions of integration based on an extensive random sample of the group of foreign academics at three large German universities and to examine them using the multivariate method of cluster analysis.

4.2.4 Project implementation and methodology

4.2.4.1 Project implementation and sample description

The results portrayed in the following are based on a pilot study funded by the DFG³², which was conducted in the years 2009 and 2010 in a joint project by the Geographical Institutes in Aachen, Bonn and Cologne. It focused on questions about the integration of foreign academics in the respective urban society. The study conducted both qualitative surveys through problem-centred interviews and quantitative surveys through a standardised survey (in German and English). For the latter, all foreign academic employees of the universities in Aachen, Bonn and Cologne (a total of 1,820 persons) received a standardised questionnaire. The response rate was 29 percent (Cologne), 32 percent (Aachen) and 35 percent (Bonn). This results in a sample size of 553 respondents, on which the analysis is based.

³² We would like to thank the Deutsche Forschungsgemeinschaft (German Research Foundation) for its financial support for the project.

Table 6: Sample variables

Gender (n=550)	in %	Origin by world regions (n=524)	in %
Female	40	Europe (western)	38.5
Male	60	Europe (formerly socialistic)	19.5
Age (n=547)	Mean value	Predominantly Islamic countries	11.1
	34.2	East Asia	12.8
Duration of employment in years (n=547)	in %	South Asia	8.6
Less than 1	28.5	Sub-Saharan Africa	2.5
1 to less than 3	33.8	Latin America	4.4
3 to less than 5	17.4	North America and Australia	2.7
5 to less than 10	11.7	Discipline (n=430)	in %
10 and more	8.6	Natural sciences	40.9
Employment status (n=533)	in %	Humanities	13.5
Temporary	84.8	Medicine	20.2
Permanent	15.2	Engineering	25.3

Source: Author's calculations

Table 6 summarises some of the variables of the sample that are relevant for this article. About 60 percent of the respondents are men. This reflects the unbalanced gender ratio at the three universities. The average age of the respondents is 34 years old. Over half of the respondents have worked for less than three years at their present university, almost 30 percent even less than one year. The disproportionately high short-term nature of employment is also revealed in the temporary contracts of 85 percent of the respondents. In order to describe the origin of the respondents the spectrum of nationalities was summarised in world regions³³. The two largest groups come from Europe. The third largest group is made up of employees from East Asia with 13 percent³⁴. Finally, Table 6 summarises the most frequent responses on academic disciplines: approximately 40 percent of the respondents work in the natural sciences, approximately one fourth in engineering. Far fewer respondents cite that they work for an institute in the fields of the humanities (13.5 percent).

4.2.4.2 General considerations about surveying integration information

The questionnaire contained a self-assessment of settling into urban society using the following two dimensions: competence in the German language and life in the neighbourhood. For linguistic competence, four aspects of linguistic skills were differentiated: speaking, listening comprehension, reading comprehension and writing ability. The respondents were able to make their assessments based on the following assessment key (German skills in...): very good (1), good (2), fair (3), a little (4), not at all (5).

For the life in the neighbourhood, the respondents were given seven statements:

- I have contact with many people living in my neighbourhood. (= many contacts)
- I hardly know anyone in my neighbourhood. (= acquainted with neighbours)

³³ The countries of origin of the respondents were divided up into the following regional categories, whereby cultural aspects (linguistic, religious and ethnic) played a particular role in creating the categories: Europe (western), Europe (formerly socialistic), predominantly Islamic countries, Sub-Saharan Africa, South Asia, East Asia, Latin America, North America and Australia.

³⁴ This distribution (for the three universities) corresponds roughly to the national values where employees from European (63 percent) and Asian (23 percent) countries are most frequently represented. Only between four and five percent come from Great Britain and the USA, the internationally leading science centres and favoured destinations of German academics abroad (Statistisches Bundesamt 2013b: 191-194).

- I often have longer conversations with some neighbours. (= converse with neighbours)
- I greet the neighbours, but have hardly any contact otherwise. (= greet the neighbours)
- I do not know who lives in my neighbourhood. (= recognise neighbours)
- I know some of my neighbours so well that we extend reciprocal invitations. (= invite neighbours)
- My neighbours help me when I ask. (= help from neighbours)

The respondents were asked to classify these statements according to the following four responses: strongly agree, agree, disagree, and strongly disagree. With regard to the ensuing evaluations, the assessment scale for all seven aspects was coded with the numbers 1, 2, 3 and 4 whereby 1 always represented the highest degree of integration in the neighbourhood and 4 the lowest. Hence, for acquainted with neighbours, a 4 was coded when someone strongly agreed with the statement (and therefore hardly knows anyone in the neighbourhood) and those who disagreed received a 1.

The settling in of the foreign university employees is compiled and characterised in three analysis steps for the two dimensions based on the listed aspects. First, a general description is provided using statistical parameters. Then, based on a cluster analysis, clusters of respondents are extracted for the two dimensions whose assessments are similar for the four or seven aspects and who are therefore similarly structured with regard to the two dimensions of settling in. In the third step, interrelations between these clusters and potentially influencing variables, for example nationality, discipline, duration of stay, are revealed or verified.

4.2.4.3 Methodology (cluster analysis and contingency analysis)

Clusters of respondents with similar assessments for the two dimensions of settling in are extracted using cluster analyses. This approach can sufficiently fulfil the demand for representative results due to the sample size of over 550 subjects while at the same time enabling meaningful classification of the persons surveyed. The primary reason for choosing this method in order to create types is that both for the language and for the neighbourhood dimension, there was no prior information about how to delimit types (e.g. thresholds for the individual variables).

At first a hierarchical, agglomerative cluster analysis was conducted based on the four or seven variables (= aspects) according to the Ward algorithm for each of the two dimensions. All of the eleven variables (= 4 + 7) are essentially of ordinal scale. Cluster analyses actually require variables of metric scale. In this case of evaluations, we assume that the differences between neighbouring evaluation categories for the individual interviewees are similar and can be set with the value 1. This produces a metric character for the ordinal-scaled variables that suffices to be able to adequately conduct the cluster analyses.

In the following, the elbow criterion – a measure of the increase in information loss when iteratively forming clusters – will be used in particular as the stop criterion for the cluster analysis (= criterion to determine the number of clusters) (cf. e.g. Backhaus et al. 2008). The precise operationalisation is provided in the presentation of each of the analyses.

Then, the clustering result is optimised using the procedure of cluster centre analysis (= quick cluster) based on the target function “each object (= each respondent) should be in the cluster with a minimum distance between the objects and the cluster centroids (= most similar).” This kind of iterative optimisation method is suitable because the result of the hierarchical cluster analysis can depend on the

order in which the objects enter the cluster analysis (Backhaus et al. 2008; Bahrenberg et al. 2008; Schendera 2008; Steinhausen/Langer 1977). Based on the resultant clusters with similar assessments for the two dimensions German language competence and life in the neighbourhood, a contingency table analysis is used to verify the reciprocal effects with other variables of the survey. In addition to the general question of whether a significant correlation exists, the strength and the form of the correlations are also of interest.

4.2.5 Dimensions of integration

4.2.5.1 Linguistic competence – a self-assessment

4.2.5.1.1 Overview of linguistic competence

If, in theory, we assume that the assessment is symmetrical across the five evaluation categories (e.g. equal distribution), then we always reach a mean value of $\mu = 3$. With regard to dispersion, such symmetrical distributions deliver different values depending on the type of distribution. The distributions that are of interest would be, for example, the equal distribution or the distribution that differs the most in the assessment. This would be the case if half of the respondents assess their skills with very good (1) and the other half with not at all (5) (U distribution). The following standard deviations result for these two distributions:

Equal distribution:

$$\sigma^2 = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n (x_i - \mu)^2 = \frac{1}{n} \cdot (2 \cdot \frac{n}{5} \cdot 2^2 + 2 \cdot \frac{n}{5} \cdot 1^2 + 1 \cdot \frac{n}{5} \cdot 0^2) = 2 \cdot \frac{1}{5} (4 + 1) = 2 \rightarrow \sigma = \sqrt{2} = 1,4142$$

U distribution:

$$\sigma^2 = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n (x_i - \mu)^2 = \frac{1}{n} \cdot n \cdot 2^2 = 2^2 \rightarrow \sigma = 2$$

Table 7 shows the actual ascertained mean values and standard deviations as well as the minima and maxima. It demonstrates that all five of the evaluation categories are cited for all four aspects, but that the evaluation in the mean is always better than that achieved for a symmetrical distribution in the mean. It also illustrates that German writing skills are generally assessed considerably poorer than the other language skills (cf. also Vogel/Rinke 2008: 265).

The frequency distributions for the four linguistic aspects (Table 8) additionally show that for the two aspects listening and reading the distributions are relatively similar, with very high percentages in the assessment very good. At least two thirds of the respondents assess good or very good for both aspects. In speaking the percentages of at least a good assessment are quite high at almost 60 percent. By contrast, the percentages for the writing aspect are far more evenly distributed across the evaluation categories. Not even half of the respondents assess their German writing skills as at least good.

Table 7: Parameters of the four linguistic aspects

	Minimum	Maximum	\bar{x}	s
Speaking	1	5	2.3494	1.2539
Listening comprehension	1	5	2.0924	1.1859
Reading comprehension	1	5	2.1128	1.2203
Writing ability	1	5	2.6987	1.2995

Source: Authors' calculations

Table 8: Percentage frequencies of the four linguistic aspects

	Very good	Good	Fair	A little	Not at all
	(= 1)	(= 2)	(= 3)	(= 4)	(= 5)
Speaking	33.64	25.32	19.41	15.71	5.91
Listening comprehension	41.59	26.99	17.01	9.43	4.99
Reading comprehension	43.07	23.84	16.82	11.28	4.99
Writing ability	23.11	24.58	21.63	20.70	9.98

Source: Authors' calculations

4.2.5.1.2 Linguistic competence clusters

When carrying out the hierarchical cluster analysis the elbow phenomenon emerges in the step from five to four clusters, indicating a very large increase in information loss in this step. The loss is more than three times as large as the losses registered in the previous steps. Hence, a solution using five clusters is advisable. It remains manageable with regard to the number of clusters and the degree of generalisation (information loss) is not yet too advanced. All in all the clusters are – as the statistical parameters in Table 9 show – quite homogeneous. For example, the standard deviations within the clusters are far smaller than those for the entire sample shown in Table 7. In addition, there is a very clear ordinal arrangement of the clusters – as the mean values and the frequency diagrams for the clusters show –, namely from clusters whose members assess themselves in almost every aspect with very good to clusters in which the members concede themselves no language skills for almost every aspect. The sequence used in the following description of the clusters takes up this ordinal structure:

Linguistic cluster 1:

This cluster contains only respondents who assess all four aspects of their language skills mostly as very good and at least as good.

Linguistic cluster 2:

The members of this cluster also give themselves pretty good assessments for the aspects of speaking, listening and reading (most at least good), whereby many still say very good for listening and reading. Poorer assessments than good occur only for the aspect writing to a larger extent. There are no more very good assessments for this aspect.

Linguistic cluster 3:

The assessments chiefly range between good and fair. This cluster contains hardly any persons who give themselves a very good rating for any aspect; but there are also none who claim to have no language skills at all for one of the four aspects. The mean values show that the assessment of the two

aspects listening and reading are still relatively positive; by contrast the value for the aspect speaking tends more in the direction of fair. This fair assessment is clearly not reached for the writing aspect.

Table 9: Statistical coefficients for the five linguistic clusters (L cluster 1 to L cluster 5)

	L cluster 1	L cluster 2	L cluster 3	L cluster 4	L cluster 5
<i>Mean values</i>					
Speaking	1.0115	2.0348	2.6330	3.7339	4.9118
Listening comprehension	1.0230	1.5304	2.2936	3.3486	4.7941
Reading comprehension	1.0230	1.4522	2.3394	3.5046	4.7353
Writing ability	1.2816	2.3217	3.2110	4.1468	4.9412
<i>Standard deviation</i>					
Speaking	0.1069	0.4575	0.5210	0.5026	0.2879
Listening comprehension	0.1503	0.5013	0.4773	0.5834	0.4104
Reading comprehension	0.1503	0.4999	0.4757	0.5548	0.4478
Writing ability	0.4511	0.5052	0.4920	0.4874	0.2388

Source: Authors' calculations

Linguistic cluster 4:

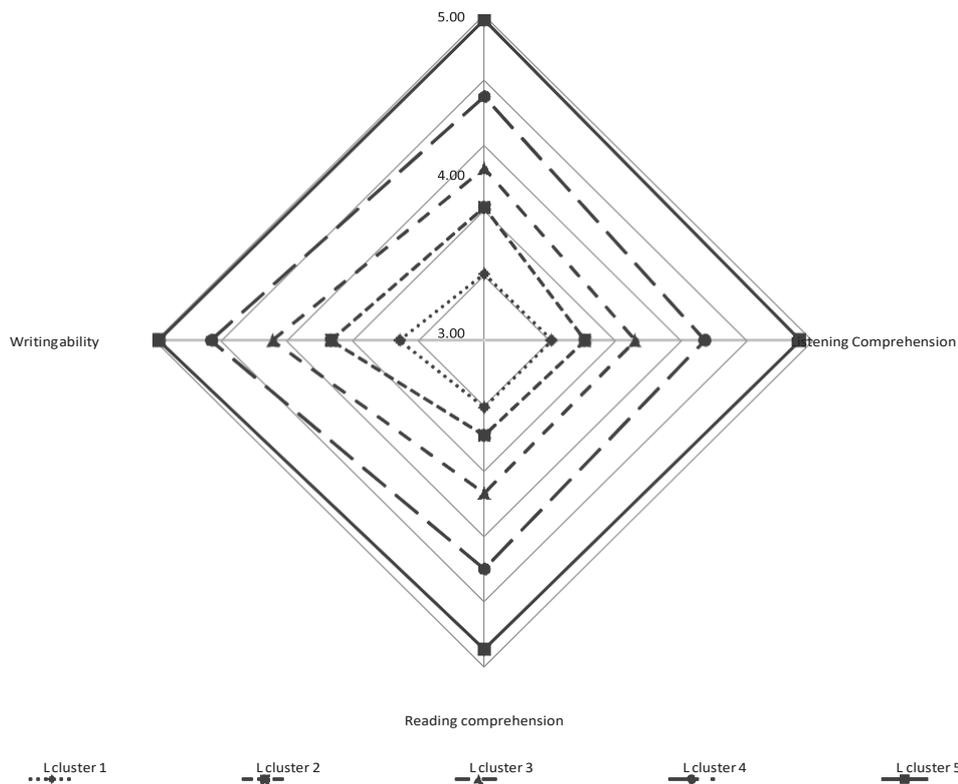
This cluster contains no good assessments for the writing aspect. For all aspects the dominant assessment is fair or below fair. The assessment is generally somewhat more positive for the two aspects of listening and reading than for the two aspects speaking and writing, but it is distinctly poorer than for the previous three clusters.

Linguistic cluster 5:

The cluster now only represents persons who place themselves in the negative area for all four linguistic aspects, thus ascribing themselves little or no skills. The focal point here, as the cluster mean values and the frequency diagram for the four aspects show, is clearly in the range of no skills at all.

All in all, we reached the following results: There are two clusters whose members attest to linguistic competence in all four aspects that is very clearly above the mean. There are also two clusters whose members assess their linguistic competence clearly below fair. The fifth cluster (L cluster 3) holds a "middle" position ranging above fair linguistic competence for the two aspects listening and reading while the aspect of speaking is located slightly below and the aspect of writing distinctly below the assessment of "fair." The five clusters are not only ordinal, but for the assessment of the four linguistic aspects, they are clearly linear-hierarchically arranged as the structural web in Figure 10 demonstrates strikingly: the assessments for each aspect become consistently poorer from L cluster 1 to L cluster 5.

Figure 10: Structural web of the linguistic clusters (based on mean values)



Source: own design

In view of the generally quite positive self-assessment of linguistic competence addressed above, it is not surprising that many people are represented in the “good” clusters (Table 10). Yet, it is notable that almost one third of the respondents categorise themselves in the “very good” range of linguistic competence. Only a little more than one fourth of the respondents classifies their own linguistic competence as “poor” at best, whereby only a little over 6 percent of the respondents attest that they have no German skills at all.

Table 10: Linguistic clusters - frequencies

	Absolute frequency	Percentage frequency
L cluster 1	174	32.2
L cluster 2	115	21.3
L cluster 3	109	20.1
L cluster 4	109	20.1
L cluster 5	34	6.3
Total	541	100.0

Source: Authors' calculations

4.2.5.2 Neighbourhood – a self-assessment

4.2.5.2.1 Neighbourhood in an overview

Along the lines of our considerations for the linguistic competence aspects, based on the four evaluation categories used here, the mean value for symmetrical distributions is always $\mu = 2.5$. The standard deviations for the equal and U distribution are then:

Equal distribution:

$$\sigma^2 = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n (x_i - \mu)^2 = \frac{1}{n} \cdot (2 \cdot \frac{n}{4} \cdot 1,5^2 + 2 \cdot \frac{n}{4} \cdot 0,5^2) = 2 \cdot \frac{1}{4} (2,25 + 0,25) = 1,25 \rightarrow \sigma = \sqrt{1,25} = 1,1180$$

U distribution:

$$\sigma^2 = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n (x_i - \mu)^2 = \frac{1}{n} \cdot n \cdot 1,5^2 = 1,5^2 \rightarrow \sigma = 1,5$$

The information contained in Table 11 show that for all seven neighbourhood aspects, the respondents always named all of the four evaluation categories as responses. It is striking that only the three aspects acquainted with neighbours, recognise neighbours and help from neighbours were assessed more positively in the mean than would have for a symmetrical distribution. More negative mean assessments were cited for the other four aspects, which reveals that settling into the neighbourhood occurs only “aspect-by-aspect” and is/was not as intense (cf. Section 4.2.3.2.3).

This “aspect-by-aspect” breakdown of the assessment of settling into the neighbourhood also is shown by the percentage frequencies (Table 12). The values again confirm that the assessments for the various aspects are not, on the whole, very good. Only for the three aspects mentioned above, acquainted with neighbours, recognise neighbours and help from neighbours, there is a generally quite positive assessment if approximately two thirds of respondents or more see these aspects positively. The majority of respondents assess the other four aspects in their neighbourhood rather negatively.

Table 11: Parameters for the seven neighbourhood aspects

	Minimum	Maximum	\bar{x}	s
Many contacts	1	4	2.6741	0.91031
Acquainted with neighbours	1	4	2.0567	1.03725
Converse with neighbours	1	4	2.6781	0.92500
Greet the neighbours	1	4	2.6457	0.93934
Recognise neighbours	1	4	1.8077	0.86951
Invite neighbours	1	4	2.9150	0.98922
Help from neighbours	1	4	2.0587	0.79207

Source: Authors' calculations

Table 12: Percentage frequencies for the seven neighbourhood aspects

	Very good	Good	Poor	Very poor
	(= 1)	(= 2)	(= 3)	(= 4)
Many contacts	10.73	30.77	38.87	19.64
Acquainted with neighbours	40.08	25.10	23.89	10.93
Converse with neighbours	10.93	31.17	37.04	20.85
Greet the neighbours	14.17	25.51	41.90	18.42
Recognise neighbours	45.14	33.00	17.81	4.05
Invite neighbours	10.32	22.47	32.59	34.62
Help from neighbours	21.05	59.51	11.94	7.49

Source: Authors' calculations

4.2.5.2.2 Neighbourhood integration clusters

The number of clusters could not be as clearly determined as for the linguistic clustering since the elbow phenomenon for information loss was not as distinct. However, when gathered in five clusters this did lead to a distinct loss of information. In this respect, we considered the 6-cluster solution a good solution. The six neighbourhood clusters identified in this manner are quite homogeneous. Compared with the linguistic clusters, however, inner-cluster differences are greater. Although a rudimentary ordinal structure is also identifiable between the neighbourhood clusters, it is far weaker than among the linguistic clusters (cf. Table 13). The neighbourhood clusters can be described as follows:

Neighbourhood cluster 1:

This neighbourhood cluster is very clearly concentrated in the two positive evaluation categories, whereby the predominant majority of all respondents in this cluster assess all seven neighbourhood aspects very positively.

Neighbourhood cluster 2:

The respondents in this cluster also offer an altogether positive assessment, however, their assessments vary more for the aspects. For the two aspects acquainted with neighbours and recognise neighbours, the focus is clearly on a very positive assessment, but for all other aspects it lies only in the positive range with one exception: the invite neighbours aspect is strictly dichotomous in that roughly the same number of cluster members assess this aspect positively or negatively.

Neighbourhood cluster 3:

This cluster is highly characterised by the above-mentioned dichotomy for all seven aspects. Assessments go into the negative range for the two aspects many contacts and greet the neighbours. The other aspects tend to be seen rather positively, whereby the aspect help from neighbours in particular is notable for quite good evaluations.

Neighbourhood cluster 4:

As for N cluster 2, this cluster has again a very varying assessment structure, whereby the seven aspects in this cluster can be broken down into four different tendencies. Unlike N cluster 2, however, the assessments in this cluster are on the whole less positive. Also, the aspects acquainted with neighbours and recognise neighbours are quite positively assessed (positive to very positive). Also, the aspect help from neighbours is assessed positively (Tendency 2). Conversely, the aspects converse with neighbours and greet the neighbours are given clear minus points (Tendency 3). This tendency also

includes the aspect many contacts, although a little more positively. The members of this cluster almost exclusively were negative (Tendency 4) about the aspect invite neighbours. All in all, the neighbourhood relationships remain at a consistently superficial level (cf. Section 4.2.3.2.3).

Table 13: Statistical coefficients for the six neighbourhood clusters (N cluster 1 to N cluster 6)

	N cluster 1	N cluster 2	N cluster 3	N cluster 4	N cluster 5	N cluster 6
<i>Mean values</i>						
Many contacts	1.2917	2.0642	2.5205	2.7660	3.2385	3.8852
Acquainted with neighbours	1.0625	1.1193	2.1644	1.5106	2.8716	3.7705
Converse with neighbours	1.2500	2.1927	2.1644	3.1383	3.1009	3.8197
Greet the neighbours	1.3125	1.7798	2.6164	3.0957	3.2569	3.4918
Recognise neighbours	1.1042	1.0459	2.1233	1.4894	2.2477	3.0492
Invite neighbours	1.2292	2.4771	2.2603	3.5426	3.4404	3.9016
Help from neighbours	1.1042	1.8165	1.9178	2.0851	2.4587	2.6557
<i>Standard deviation</i>						
Many contacts	0.5035	0.5490	0.6894	0.6788	0.4493	0.3214
Acquainted with neighbours	0.2446	0.3256	0.6239	0.5235	0.5110	0.4240
Converse with neighbours	0.4376	0.6006	0.5777	0.6493	0.5923	0.4285
Greet the neighbours	0.4684	0.5831	0.5684	0.6234	0.5838	0.5951
Recognise neighbours	0.4722	0.2102	0.6861	0.5631	0.6688	0.6690
Invite neighbours	0.4722	0.7403	0.6242	0.5421	0.5346	0.4361
Help from neighbours	0.3087	0.6111	0.3998	0.7429	0.7140	0.9641

Source: Authors' calculations

Neighbourhood cluster 5:

With the exception of the two aspects recognise neighbours and help from neighbours, which the majority of cluster members assessed positively, the by far largest number of members rated all other aspects at least negatively, in particular the assessment for invite neighbours.

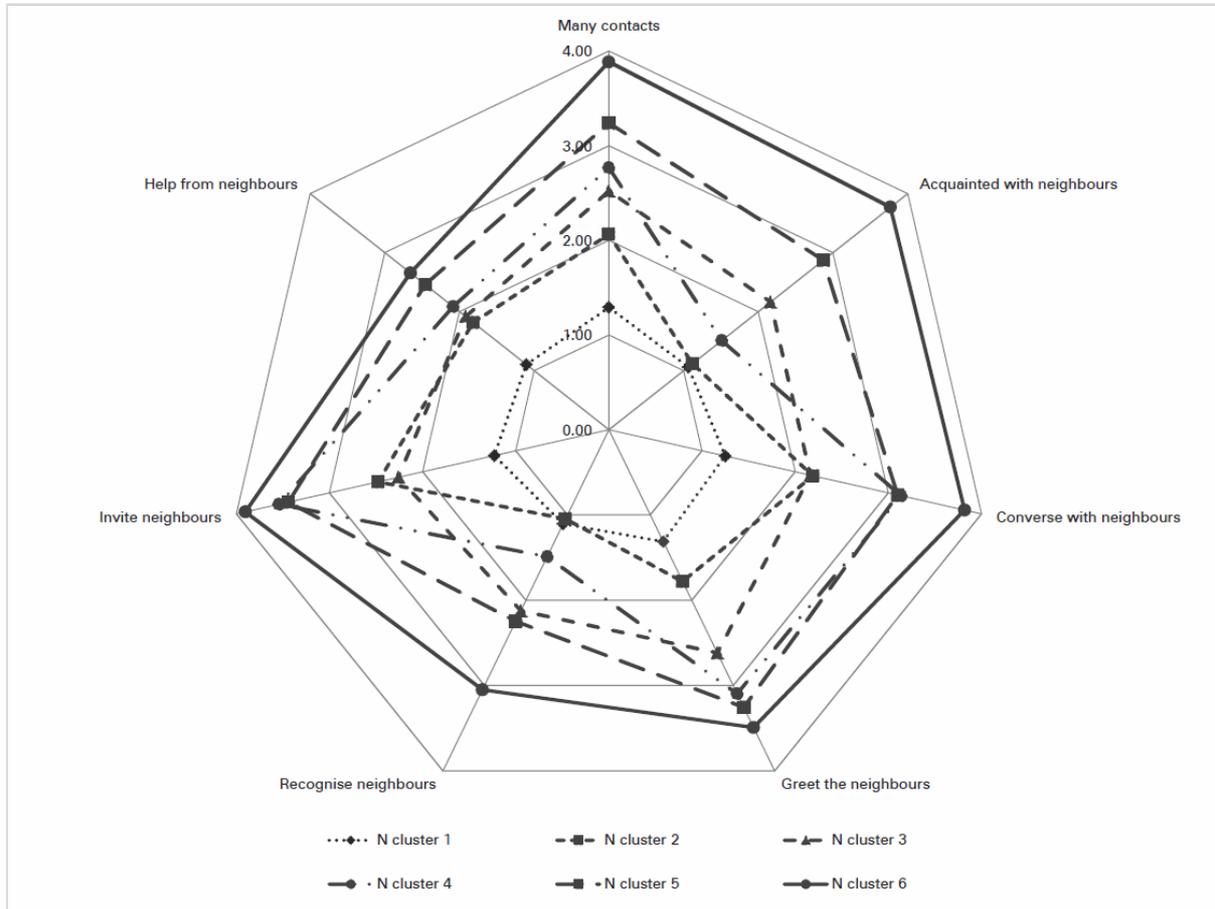
Neighbourhood cluster 6:

With the exception of the aspect help from neighbours, for which at least some of the members of this cluster gave a positive assessment, otherwise almost only negative or very negative assessments were made. The four aspects many contacts, acquainted with neighbours, converse with neighbours and invite neighbours are particularly striking as more than three fourths of the members (up to over 90 percent) assess the situation in the neighbourhood as "very negative."

All in all, we can state the following results: The members of N cluster 1 rated all aspects of their neighbourhood as good to very good. On the opposite side, the members of cluster 6 assess all aspects of their neighbourhood situation negatively, whereby this poor assessment is only less stark for the aspect help from neighbours. The other four clusters align between these two extremes, however, without the clear linear-hierarchic arrangement that we saw in the linguistic clusters. Rather, the members in these "middle" clusters rate a number of aspects similarly while other aspects are assessed very divergently (cf. Fig. 11). For example, the members of the two clusters 4 and 5 rate the situation in their neighbourhoods for the aspects converse with neighbours, greet the neighbours, recognise neighbours and invite neighbours relatively similarly and the members of cluster 5 rate only the other three aspects many contacts, acquainted with neighbours and help from neighbours negatively. The members of the two N clusters 3 and 4 rate the two aspects many contacts and help from neighbours

quite similarly, but their assessments for the other aspects are very different, whereby for the two aspects acquainted with neighbours and recognize neighbours the members of N cluster 4 see the situation more positively. It is the exact opposite for the aspects converse with neighbours, greet the neighbours and invite neighbours.

Figure 11: Structural web of neighbourhood clusters (based on mean values)



Source: own design

Given the overall rather less positive assessment of the neighbourhood situation, it is not surprising that not even one third of the respondents are represented in the two clusters whose members assess the neighbourhood situation as at least positive in almost all matters (N clusters 1 and 2) (Table 14). Compared with the linguistic clusters, the distribution of respondents over the neighbourhood clusters is far more even, whereby the two “extreme” clusters (N cluster 1: positive; N cluster 6: negative) contain comparatively fewer members. All in all, these two clusters together contain less than one fourth of all respondents and more than three fourths are found in the “middle” clusters.

Table 14: Neighbourhood clusters – frequencies

	Absolute frequency	Percentage frequency
N cluster 1	48	9.7
N cluster 2	109	22.1
N cluster 3	73	14.8
N cluster 4	94	19.0
N cluster 5	109	22.1
N cluster 6	61	12.3
Total	494	100.0

Source: Authors' calculations

4.2.5.3 Language and neighbourhood in correlation with and subject to predictor variables

4.2.5.3.1 Correlation between language and neighbourhood

The contingency table analysis proves that there is a highly significant correlation between linguistic competence and neighbourhood situation. At $C = 0.3607$, the contingency coefficient is quite high. Table 15 shows that a disproportionately high number of members of the clusters with good linguistic competence rate their neighbourhood situation positively. By contrast, a disproportionately low number of members from the clusters with less linguistic competence are found in these positive neighbourhood clusters. Members with low linguistic competence rate their neighbourhood contacts as rather low.

Table 15: The correlation between linguistic clusters and neighbourhood clusters

Linguistic cluster	Neighbourhood cluster					
	1	2	3	4	5	6
1	++++				----	
2		++++				
3	--				++	
4		--			++++	
5		--				

---- = very disproportionately low (= significant at the 1 percent level);

-- = disproportionately low (= significant at the 5 percent level);

++ = disproportionately high (= significant at the 5 percent level);

++++ = very disproportionately high (= significant at the 1 percent level)

Source: Authors' calculations

4.2.5.3.2 Hypotheses on the correlation between language and neighbourhood relationships with other predictor variables

The clearly recognisable formation of linguistic and neighbourhood clusters addressed above leads us directly to the question of whether we can identify variables that are correlative with this cluster formation. These could be variables that can be interpreted as the result, for example, when good language skills help a person to feel at home in the city or variables that could account for this clustering. In the following, we will look at five spheres: personal individual and vocational variables, migration

biography variables, environmental variables as well as variables that provide information on the assessment of the environment from the respondents' point of view. Note that the direction of the correlation is not always clearly identifiable. For instance, we assume that good linguistic competence makes closer neighbourhood ties more probable, but, on the other hand, we can also assume that closer neighbourhood ties promote good linguistic competence. In this respect we primarily focus on the term correlation without providing its direction. Against this background, we took the following variables from the survey and examined them for their correlation with the linguistic competence and/or neighbourhood situation:

Personal individual variables

- *Gender:* In numerous studies on immigration, gender is emphasised as a differentiating variable. However, there are no clear findings on whether the gender of academics influences the integration dimensions of neighbourhood and linguistic competence.
- *Age:* We could assume that younger persons, for example because of their greater flexibility, display greater potential for integration and accordingly that this group is more liable to assert they possess good linguistic competence and are better settled in their neighbourhood (cf. Section 4.2.3.2.2). However, it may also be that younger people do not require such an extent of linguistic competence in German because English is primarily spoken at work. We must also consider that the age variable can be correlated with two other variables: the duration of stay and the number of stays in Germany. If these two variables have an impact, this could lead to the correlation between integration and age being the exact opposite; namely that older people tend to be better integrated.
- *Family/household structure:* The family/household structure is of significance for integration in that we can assume that particularly if there are children in the household, this has a positive influence on linguistic competence and neighbourhood ties also among the adult members of the household. For example, these adults may come into closer contact with the neighbours via ties between their children (cf. Section 4.2.3.2.3).

Personal vocational variables

- *Employment relationship:* A permanent position will be a far greater incentive to improve one's German language skills and become more involved in the neighbourhood (cf. Section 4.2.3.2.2).
- *Discipline:* On the one hand, we could assume that the discipline of foreign university employees is in no way related to integration aspects. On the other hand, we could argue that foreign academics working in the humanities might be more interested in learning the German language while in disciplines such as the natural and economic sciences where English is increasingly the lingua franca there is far less necessity to "get involved" in learning German (cf. Section 4.2.3.2.2).

Migration biography variables

- *Duration of stay:* We assume that a longer stay has a positive effect on linguistic competence and the development of neighbourhood relationships (cf. Section 4.2.3.2.2).

- *Number of stays:* Like for the duration of stay variable, we assume that a greater number of stays also has positive effects on linguistic competence and the development of neighbourhood relationships.
- *Origin:* The origin is commonly considered a variable that influences integration, for instance in that persons from countries where the language is similar to that of the host country can more easily make social contacts (cf. Section 4.2.3.2.2). In this study, we asked the respondents to name their country of origin (nationality). As described in Section 4.2.4.1, these were then summarised in world regions. Because of statistical restrictions (sufficient number of cases), the following world regions were incorporated in the contingency table analyses: Western Europe, formerly socialistic Europe, predominantly Islamic countries, South Asia and East Asia.
- *Transitional phase:* Guests who consider their time in Germany only as a transitional phase will probably go to less “effort” to increase their competence in German and their settling into the neighbourhood than those who do not consider their stay in Germany a transitional phase (cf. Section 4.2.3.2.2).

Environmental variables

- *City:* We must ask whether the urban environment – in this case that of the university cities of Aachen, Bonn and Cologne – is correlated with the two dimensions language and neighbourhood, for instance in that the cities may be “open to integration” to different extents (cf. Section 4.2.3.2.2).
- *Language course:* We assume that attending German courses has a favourable effect on linguistic competence. In addition, it can provide better prerequisites for settling oneself in the neighbourhood. However, attending a German course cannot be assessed as a guarantee of good language skills. Furthermore, we must assume that persons who already possess good language skills from other contexts do not attend language courses.

Reciprocal effects of linguistic competence and neighbourhood integration with the assessment of the new environment

The variables discussed above describe actual situations of the survey subjects. The following variables refer, by contrast, to evaluations or assessments by the respondents with regard to a variety of spheres.

- *Living in the city:* How well a person likes living in the new city can certainly be influenced by very diverse factors. We could argue that linguistic competence and settling/integration in the neighbourhood can be considered good prerequisites for a good assessment.
- *New friends and acquaintances in the city:* Finding new friends and acquaintances in the host country certainly implies a significant extent of integration. We assume that good command of the German language and getting along well in the living environment promote this process.
- *Treated like Germans:* No doubt, good command of the German language is an important prerequisite for being treated like a “native.” We also assume that a similar effect occurs along with good settling into the neighbourhood because one “simply is one of us.”
- *Feel comfortable:* Feeling comfortable in the new environment is certainly promoted if one can communicate in the language of the destination country and when one has settled

oneself in the neighbourhood. Likewise, we assume that this good feeling is also an incentive to improve one's language skills and become more involved in the neighbourhood.

Exclusion: The experience of discrimination is no doubt an impediment to integration, but it is possible that a low degree of integration at the two dimensions of linguistic competence and living in the neighbourhood is also more liable to cause discrimination situations or feelings (cf. Section 4.2.3.2.2).

4.2.5.3.3 Discussion of the results of the contingency table analysis

The correlations resulting from the contingency table analyses for the cited variables with the two dimensions language and neighbourhood are listed in Table 16. When there are significant correlations between the two dimensions and the variables, they are (with the exception of the correlations linguistic competence – family/household structure) always highly significant. It is also notable that only the two variables gender and living in the city do not correlate significantly with the dimension language. For the neighbourhood dimension, there is a lack of significant correlations among far more variables. This applies to the variable gender as well as the migration biography variables number of stays and origin. Furthermore, no significant correlation can be identified for discipline, the two environment variables city and language course or the assessment variable feel comfortable. A comparison of the contingency coefficients additionally shows that in many cases, these are far higher for the correlations with the dimension language. This does not apply only to the two personal variables age and family/household structure, the variables transitional phase and employment relationship and for the assessment variable living in the city. For the latter we also find no correlation with linguistic competence, but only with the dimension neighbourhood. Therefore, the degree of linguistic competence apparently plays no direct role for the assessment whether living in the new city is positive, while more active involvement in the neighbourhood has a positive effect on the assessment of living in the city.

The analysis of the residuals for the variables largely shows the results anticipated in the hypotheses discussion above. We wish to look more closely both at the correlation between the family/household structure and the two integration dimensions and at the correlations between linguistic competence and the variables origin, discipline and city (we identified no correlations between these three variables and the dimension life in the neighbourhood). The results for the remaining variables are briefly portrayed in Table 17.

Table 16: Significant correlations (coefficients of contingency) between selected variables and linguistic and neighbourhood clusters

Variable	Linguistic clusters	Neighbourhood clusters
<i>Personal individual variables</i>		
Gender	0.1441	0.0872
Age	0.2764***	0.3292***
Family/household structure	0.2345**	0.4654***
<i>Personal vocational variables</i>		
Employment relationship	0.2686***	0.2875***
Discipline	0.3763***	0.2237
<i>Migration biography variables</i>		
Duration of stay	0.4456***	0.3686***
Number of stays	0.3183***	0.2423
Origin	0.3709***	0.2469
Transitional phase	0.3763***	0.4090***
<i>Variables of the environment</i>		
City	0.2532***	0.2196
Language course	0.3508***	0.0910
<i>Assessment of the new environment¹</i>		
Living in the city	0.1010	0.2703***
New friends and acquaintances in the city	0.3182***	0.3882***
Treated like Germans	0.5007***	0.3458***
Feel comfortable in the city	0.2454***	0.2137
Exclusion	0.3950***	0.2773***

¹ All of the assessment variables were originally coded – like the neighbourhood aspects – according to a scale of four assessments. The two poor assessment categories 3 and 4 were united to form one category for the contingency table analyses for statistical reasons (low numbers of cases).

** = significant at the 5 percent level (= significant);

*** = significant at the 1 percent level (= highly significant)

Source: Authors' calculations

Integration dimensions and family/household structure (cf. Table 18):

For the two integration dimensions linguistic competence and neighbourhood, we ascertained a distinct correlation in the anticipated direction whereby persons from households with children rate their linguistic competence higher and their neighbourhood integration better than persons living in households without children. We also noted that the correlation for the neighbourhood dimension is stronger than that of the language dimension (cf. Section 4.2.3.2.3).

Table 17: Correlations between selected variables and the dimensions language and neighbourhood

Variable	Language	Neighbourhood
Gender	We found no correlation between linguistic competence and gender.	We found no correlation between neighbourhood integration and gender.
Age	A disproportionately high number of over 50-year-olds attest to good linguistic competence, while the under 30-year-olds assess theirs disproportionately frequently as poor.	The situation is similar to that for linguistic competence: Older people assess their ties to the neighbourhood disproportionately frequently as positive; the younger consider their ties more frequently as low.
Employment relationship	Persons with permanent positions exhibit greater linguistic competence.	Persons with permanent positions are disproportionately frequently in neighbourhood clusters characterised by a more favourable neighbourhood situation.
Language course	Persons who took one or more German courses are more often members in clusters with greater linguistic competence.	Language course attendance has no direct effect on settling into the neighbourhood.
Duration of stay	Linguistic competence increases with the duration of stay.	Persons who have lived for a good while in Germany (more than 5 and more than 10 years respectively) are disproportionately more frequently in the neighbourhood clusters with generally quite positive assessments (N cluster 1 and 2).
Number of stays	A disproportionately high number of respondents who had never been to Germany before frequently rate their linguistic competence as poor and only very rarely as very good. Those who had been in Germany before less frequently rated their linguistic competence as poor, yet also not necessarily as high.	There is no significant correlation.
Transitional phase	The linguistic clusters with high linguistic competence contain a disproportionately high number of members who do not consider their stay a transitional phase. Those who do, by contrast, tend to gather in the clusters with low linguistic competence.	The correlation between neighbourhood clusters and assessment of the stay as a transitional phase is similar to that for the linguistic dimension.
Living in the city	We identified no correlation between the assessment on whether the respondents liked living in the city and the assessment of their linguistic competence.	Persons who say that they have settled well in the neighbourhood also say that they like living in the city.

Table 17: Continuation

Variable	Language	Neighbourhood
New friends and acquaintances in the city	Foreign respondents with high linguistic competence have found more new friends and acquaintances in the city.	Respondents who have settled well in the neighbourhood find more new friends and acquaintances in the city.
Treated like Germans	High linguistic competence is far more likely to lead to immigrants having the feeling they are treated like natives by the German population.	Good integration in the neighbourhood leads immigrants to feel that they are treated more often like natives.
Feel comfortable	Persons with high linguistic competence report far more frequently that they feel very comfortable where they live.	The quality of settling into the neighbourhood has no direct effect on the extent of feeling comfortable in the chosen university city. This result is at first surprising and may stem from the fact that settling into the neighbourhood is not the first priority for the stay and feeling comfortable.
Exclusion	A disproportionately high number of members from clusters with low linguistic competence have experiences of exclusion. Only very few of the respondents in high linguistic competence clusters report such experiences.	Also, only a few people who live in a positive neighbourhood situation report of such experiences of exclusion.
Source: Authors' calculations		

Table 18: Structure of the correlation: neighbourhood and family/household structure

Family/household structure	Neighbourhood					
	1	2	3	4	5	6
Alone						++
With partner/relatives				++++		
With children	++++	++++		--	--	----

Source: Authors' calculations (Legend cf. Table 15)

Language and origin (cf. Table 19):

There is a very distinct correlation based on "cultural affinity." L cluster 1, the cluster with high linguistic competence, consisted of a very disproportionately high number of respondents from Western Europe. Persons of this region of origin are, by contrast, found in disproportionately low numbers in the clusters with low linguistic competence. Conversely, primarily respondents from Asian regions attest themselves very low language skills, while it was extremely rare to find persons from these countries with high linguistic competence.

Table 19: Structure of the correlation: language and origin

Origin	Linguistic Clusters				
	1	2	3	4	5
Europe (western)	++++			----	
Europe (formerly socialistic)					
Predominantly Islamic countries	--				
South Asia	----			++	
East Asia	----			++++	++

Source: Authors' calculations (Legend cf. Table 15)

Table 20: Structure of the correlation: language and discipline

Discipline	Linguistic Clusters				
	1	2	3	4	5
Natural sciences	----	--		++++	++++
Humanities	++++		--	----	
Medicine					
Engineering				--	

Source: Authors' calculations (Legend cf. Table 15)

Language and discipline (cf. Table 20):

In this case, in particular the exceedingly different structure of responses by university employees in the two disciplines natural sciences and humanities are notable. The humanities scholars very frequently rate themselves with very good linguistic competence and only very few consider it poor. Among the natural scientists it is exactly the opposite. The surveys conducted cannot measure the extent to which the academic field plays a role in this (language being a chief element of the humanities) or whether it is more due to the work environment (cf. Section 4.2.3.2.2). The engineers (exclusively working at the university in Aachen) on the whole lean more towards the humanities scholars; only a few of them consider their linguistic competence in German is poor. A closer look at the survey data does not explain this at first surprising finding with a high number of Dutch and Belgians due to the border location of Aachen in the Belgium-Germany-Netherlands triangle.

Language and city (cf. Table 21):

The highly significant correlation is caused by the dichotomy of the two cities Aachen and Bonn. Aachen has very few foreign university staff members who rate their language skills as poor. The situation in Bonn is the exact opposite where quite a large number of foreign staff of the university in Bonn rate their own linguistic competence as low and only very few as good or very good. One possible cause is the different disciplines of the respondents in the three cities.

Table 21: Structure of the correlation: Language and city

City	Linguistic Clusters				
	1	2	3	4	5
Aachen				----	
Bonn	----	--		++++	
Cologne					

Source: Authors' calculations (Legend cf. Table 15)

In Bonn, far more natural scientists responded than in the two other cities. Moreover, many engineers were surveyed at the RWTH Aachen, a discipline that does not exist in the two other cities. As explained above, natural scientists tend to assess their linguistic competence as low and engineers tend to consider theirs better. In this respect, the result reflects a difference between the cities from a formal and statistical perspective; however, it is in content a result of the structure of respondents and confirms the differences in assessment by the disciplines. The above-discussed correlation between language and urban environment (cf. Section 4.2.3.2.2) cannot, therefore, be conclusively verified with the data surveyed and analysed here. This may, however, also be because the cities studied are neither distinctly small towns nor, in the other extreme, cosmopolitan cities.

4.2.6 Summary and conclusions

The integration of foreign immigrants has been an intense focus of both public discourse and research, but this noticeably is not the case for highly-skilled migrants. Hardly any validated, detailed findings have been made by research with the exception of a few studies of expatriates, a group that has a special place among highly-skilled migrants.

An analysis of existing literature on the subject of integration reveals that the process exhibits very diverse facets and the results are by no means always clear-cut. However, it also shows that the cultural and the social dimensions play or can play a constitutive role in the shaping of integration. It turns out that the specific living conditions perceived by the immigrants in the cities have some influence on how integration is experienced. Against this background, this article deals with the integration processes of highly-skilled migrants in Germany, specifically of foreign academics. Based on a standardised survey of foreign academics at the universities in Aachen, Bonn and Cologne, the integration process was examined with regard to the following questions:

1. Are there clusters of foreign academics that differ from one another in the extent of their linguistic competence or their integration in the neighbourhood? How are clusters identified in this manner structured?
2. Are there reciprocal effects between these two dimensions of integration or their structure and other variables?

Question 1: We identified five linguistic competence clusters on the basis of a cluster analysis. They are in themselves very homogeneous and can be ranked according to the quality of linguistic competence. This ranking of the clusters was equally identical with regard to all four individual aspects of linguistic competence. It therefore results in a clear linear-hierarchical structure. The clusters with greater linguistic competence have disproportionately high numbers. More than half of the respondents can be categorised in the two clusters with high linguistic competence and a mere six percent of the respondents say that their linguistic competence is very poor. The results are surprising in that the

predominant majority only have temporary employment contracts. This indicates that although German language skills have lost significance in the working routine of German institutions of tertiary education, they continue to be necessary.

Six clusters were identified for the dimension of life in the neighbourhood through cluster analysis. These clusters are not as homogenous in structure as the linguistic competence clusters. Nonetheless, we were also able to detect a ranking; however the ranks were not as even with regard to all seven partial aspects, i.e. the structure is not as completely linear-hierarchical as for linguistic competence.

Question 2: 16 variables were chosen from the available survey. They can be categorised in the five attributes personal individual variables, migration biography, personal vocational variables, influence of the environment and assessment of the new environment. It is assumed that they correlate with the two integration dimensions of language and neighbourhood. We must emphasise that the direction of effect is not always clear. The correlations were verified using contingency table analyses.

As expected, there is a highly significant correlation between the two dimensions of integration, linguistic competence and life in the neighbourhood, in that disproportionately high numbers from the clusters with good linguistic competence assess their neighbourhood situation positively. By contrast, members with low linguistic competence tend to assess their degree of neighbourhood contacts as low. It is striking that the significance of the correlations between the two integration dimensions and the 16 selected variables are usually – if they are significant at all – highly significant (1 percent significance level). Moreover, there are far more identifiable correlations with linguistic competence than with the neighbourhood. For linguistic competence we identified a significant correlation with 14 variables; only the variables gender and living in the city did not have this. For the neighbourhood, contrastingly, we only found significant correlations for nine variables. The results of the analysis generally reveal the results we anticipated based on the hypotheses discussion.

The correlations between the two dimensions linguistic competence and settling into the neighbourhood and the variable family/household structure (personal individual variables) as well as those of linguistic competence and the three variables national origin (migration biography variables), academic discipline (personal vocational variables) and city (environmental variables), which do not exhibit any significant correlations with the neighbourhood dimension, were examined in more detail with the following results:

- a) The household situation of the respondents here in Germany has distinct effects on linguistic competence and on settling into the neighbourhood in that the respondents with children in the household attest to far better integration with regard to the two dimensions.
- b) Foreign academics from Europe attest themselves good to very good language skills far more, while a disproportionately high number of academics from Asian countries place themselves in the clusters with low linguistic competence.
- c) Also, natural scientists place themselves in clusters with low linguistic competence, while humanities scholars give themselves good to very good marks in German. We assume that one reason for this differentiation is their vocational routine since English is more frequently the language used to communicate in the natural sciences.
- d) The highly significant correlation between city and linguistic competence results from the contrast between the two cities of Aachen and Bonn. In Aachen very few foreign university staff

members rate their language skills as poor. The situation in Bonn is the exact opposite. We were unable to derive possible causes of this from the results of the survey.

We can state that the international mobility of academics exhibits some special features that differentiates them from other groups of highly qualified persons, in particular the institutional conditions of academic mobility sketched out above, which generally aim to support the mobility and integration of students and academics. This rarely exists in a comparative way for other professional groups.

All in all, the analyses of the group of highly-skilled migrants under study resulted in predominantly distinct and highly significant correlations between the dimensions cultural integration (linguistic competence) and social integration (neighbourhood relationships) on the one hand and a number of predictor variables on the other hand. These correlations reveal that there are a number of tangible starting points for improving co-existence (and therefore integration) of immigrants in their urban environment, such as language courses, duration of employment contracts or an improved welcoming culture at the university and in particular in the city.

4.3 Föbker, Stefanie; Imani, Daniela (2017): The role of language in the settling-in process - experiences of highly-skilled migrants' accompanying partners in Germany and the UK. In: Journal of ethnic and migration studies 43 (16), S.2720-2737.

© 2017 Informa UK Limited, trading as Taylor & Francis Group
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/1369183X.2017.1314596>, 08.07.2019.

4.3.1 Introduction

(That) can trigger me to go to other countries, like English-speaking countries, where she [wife] can work (...) Because the first precondition for me is like my family integrates well. And not me, because I'm fine. 'Cause I can stay and I can work here. (Researcher from India in Germany)

In recent years, an increasingly international competition for highly-skilled professionals has become apparent (Salt 2009). Many countries try to attract highly-skilled migrants and to keep them for the long term. These countries also allow the immigration of close family members, who often play an important role in the decision to migrate and to stay in a country— as the quote above underlines (Saarela and Finnäs 2013). On the one hand, accompanying partners are described as being crucial for the establishment of new social networks (Ryan and Mulholland 2013). They can thus promote the social integration of the whole family. On the other hand, settling in abroad is a challenge for accompanying partners, e.g. due to difficulties in finding a new job or building up a new social network. Problems in mastering this challenge are often given as a reason for returning to the home country or for migrating to another country where the conditions for integration are considered to be more favourable (Linehan 2001). Therefore, instead of looking at highly-skilled professionals, we want to focus on their partners' experiences of mobility.

Moreover, the quote illustrates that language is a crucial aspect for the settling-in process and that settling in might be easier in English-speaking countries. Given the fact that English is the lingua franca in many international corporations and academic institutions, it has been discussed whether and to what extent highly-skilled migrants require knowledge of the national languages of other host countries (Thang, MacLachlan, and Goda 2002; Imani, Nipper, and Thieme 2014). However, as accompanying partners are perceived to be the managers of the everyday life of the whole family and to develop more social contacts in the host society, it can be assumed that they do need a certain level of knowledge of the local language. Therefore, our paper studies the role of language in the settling-in process of highly-skilled migrants' accompanying partners, which has not been discussed in detail so far. We refer to the language that is spoken in the country of residence. However, we also consider accompanying partners' first language(s). As outlined in the introductory paper (Bailey and Mulder 2017) so far little is known about 'the manner in which skilled migrants create networks and organize themselves along common ethnicity and ideology' (p.). This also includes the role of a common mother tongue, which can be an important resource for entering the labour market and establishing social networks. We draw on data from Germany and the UK, because we want to consider the significantly different language contexts of the host countries.

The paper starts with findings on the experiences with mobility of highly-skilled migrants' accompanying partners. In the following section, we briefly summarise some aspects of the role of cultural capital for migration as conceptualised by Bourdieu (1986). After a description of our empirical studies, we

will elaborate on the role of language in the settling-in process of highly-skilled migrants' accompanying partners. We will concentrate on two aspects: labour market participation and making social contacts, which have both been identified as being major challenges in the settling-in process. Our paper contributes to the research on family migration among highly-skilled professionals.

4.3.2 Experiences of Mobility of Highly-Skilled Migrants' Accompanying Partners

First of all, the experience of accompanying one's highly-skilled partner is mainly a female experience (Raghuram 2004; Ackers 2004; Cooke 2007). Despite rising levels of qualification, increasing professional aspirations and economic power as well as changed gender roles of women, it is still mostly men who are the primary migrants in career-related moves (Smits, Mulder, and Hooimeijer 2004). The literature on dual career couples documents that accompanying one's partner is not only the fate of lesser qualified wives who follow their highly-skilled husbands abroad, but also affects couples with two highly-qualified career-oriented partners. Very often, coping strategies of these households, such as putting one career on hold, end up in the female partner being a trailing partner (Krause-Nicolai 2005; Linehan 2001).

After their arrival in a new environment, accompanying partners are described as managers, ensuring the emotional well-being of the whole family (Yeoh and Willis 2004). Hence, in the literature on international human resource management accompanying partners are interpreted as a key to the success or failure of employments abroad (Kupka and Cathro 2007; critical appraisal in Fechter 2012). In the course of the expatriation, accompanying partners are supposed to organise the family's everyday life in the new place of residence. Moreover, since the personal network of family and friends is reduced after migration, they try to build up new local family and community networks (Fechter 2012; Cooke 2007; Purkayastha 2005). This is a particular challenge for accompanying partners (Ryan and Mulholland 2013), whereas labour migrants usually find themselves within a social network of colleagues after migration. Moreover, building new social networks proves to be difficult due to the often limited period of expatriation and a language barrier (Braseby 2010; Gupta and Gaur 2012).

The literature on 'trailing' and 'tied migration' reflects another crucial issue: the negative effects of family migration on the labour market participation of accompanying partners (Cooke 2007; Raghuram 2004). As family migrants are predominantly female, these effects are highly gendered. Important factors that impact on their labour market participation are the legal framework for obtaining a work permit (see e.g. Yeoh and Khoo 1998 for Singapore) as well as legislation and practices regarding the recognition of formal qualifications and work experience from abroad (Cooke 2007). A job search is further complicated by a lack of professional networks that can inform about job openings (Ryan and Mulholland 2014; Purkayastha 2005). The negative effects of family migration on labour market participation particularly affect mothers of young children. Gendered care responsibilities, which result from traditional gender roles or changed gender dynamics within relationships after international migration, become a barrier to entering the labour market. Since personal networks of family and friends who could take care of younger children are lacking, the possibility to work depends to a large extent on the availability of affordable childcare and domestic labour in the new country (Cooke 2007; Phan et al. 2015). However, Raghuram (2004) points out that not working abroad might as well be a result of free choice. It can be motivated by seeking a better work-life-balance and spending more time with children (Braseby 2010).

Finally, language proficiency is often a crucial factor for working in a foreign country (Büttner and Stichs 2014). There are no explicit findings about language acquisition of accompanying partners or the importance of language for their adaptation to a new labour market. However, with regard to highly-skilled migrants we can assert that whether and how well the language of the host country is learned is closely correlated with the planned duration of stay (Nowicka 2006). The extent to which one can manage without learning the national language certainly depends highly on whether sound knowledge of the national language is necessary for exercising one's vocation and managing daily life. English is the lingua franca in many international corporations and academic institutions. Hence, sound knowledge of the respective national language in addition to English is expected to become less important for highly-skilled migrants. Certainly this applies in particular to countries, in which broad parts of the population possess good English skills (e.g. the Netherlands) and less to those countries, where this is not the case (e.g. Germany) (EP 2009: 16). Studies on highly-skilled migrants working in Germany showed that many of them need good or even very good language skills to practice their profession (Hess 2009b) and that they estimate their German to be quite good, even if they only have a temporary contract (Imani, Nipper, and Thieme 2014).

4.3.3 Language Proficiency as Cultural Capital in the Migration of Accompanying Partners

We understand language proficiency of the accompanying partners as a part of their cultural capital as conceptualised by Pierre Bourdieu (1986). He developed his concept of different types of capital (economic, social and cultural capital) to examine mechanisms reproducing social inequality.

Language proficiency can be described as incorporated cultural capital, tied to the individual as the result of long-term socialisation processes in formal educational institutions, the family, political parties, clubs etc. (Bourdieu 1986; Erel 2010). Incorporated cultural capital also includes competencies, value orientations as well as thought and behavioural schemata. It manifests itself in the habitus of the individual and 'always remains marked by its earliest conditions of acquisition which, through the more or less visible marks they leave (such as the pronunciations characteristic of a class or region), help to determine its distinctive value.' Language proficiency can also be institutionalised cultural capital, which includes educational qualifications and academic titles. These are a reference for cultural competence that transfers a permanent and legally guaranteed value to the holder (Bourdieu 1986). In this paper we address the questions of how partners can mobilise, validate and reproduce their cultural capital 'language proficiency' to establish new social networks and to adapt to a new labour market after migration. When analysing these processes, we have to consider two crucial aspects: The convertibility of the capital and its relationalism.

First, the three types of capital are related and can, in principle, be converted into each other (Erel 2010). Having economic capital can be used to go to university or do language training and thus accumulate cultural capital. However, school or university education not only creates the required institutionalised cultural capital to successfully enter the labour market, but also establishes a broad network of social relationships, which can in turn be used to further professional success (Waters 2006).

Second, the value of institutionalised cultural capital depends on the recognition by social institutions (Bourdieu 1986). As educational systems are predominantly organised nationally, the value is tied to the original context. This can be seen clearly in relation to migration when the qualifications earned in the home country are not recognised (fully) in the host country and so create barriers to entering the labour market (Bauder 2003; Kelly and Lusia 2006). The different national understanding of what skilled

migrants are and the evaluation of institutionalised cultural capital mirror the respective national economic interests and needs of the labour market (Erel 2010; Bauder 2003). Thomsen (2009, 12) refers therefore to the 'relational limitation' of the concept of capital, as titles or skills do not always have the same value as resources

This is also true for the value of incorporated cultural capital, like behavioural schemata and language proficiencies. They are evaluated differently as a result of migration and can be seen as foreign or inferior (Engebriksen 2007). Henkelmann (2010) points out that communication is always shaped by power relations. Hence, social hierarchies, for example between natives, speaking an elaborate form of the national language, and migrants, not (yet) having a good command of the national language, are (re-)produced by communication. Erel (2010) emphasises that the evaluation of language proficiencies is influenced by the socio-political context in the receiving society at a certain time. To what extent different language skills can be used to adapt to the labour market is also influenced by the local context (e.g. internationality) (Henkelmann 2010).

However, migrants are not just at the mercy of the changed framework conditions as the result of their migration. Rather, they take on an active role in utilising their capital in the contexts of their new surroundings. They engage in bargaining activities with institutions and people (e.g. employers) about the value of their cultural capital. Since they have only limited power over the rules of the game, they are often not successful (Kelly and Lusi 2006; Erel 2010).

4.3.4 Studying Accompanying Partners in Germany and the UK

4.3.4.1 Empirical basis

Our findings presented in the following section are based on three empirical studies in Germany and in the UK, which were conducted between 2009 and 2014. A first pilot study in Germany focused on foreign academics, while the second empirical study focused on international managers and artists. Since accompanying partners were a subgroup, only eight interviews were conducted.

The empirical study in the UK explicitly focused on accompanying partners. The interview sample resulted from purposeful sampling. Interviewees were selected to incorporate accompanying partners who possessed a variety of social characteristics that were expected to impact on the migration and integration process of the partners, e.g. nationality, sex, family situation and occupational situation of the leading migrant. In total, 26 interviews were conducted.

Our interviewees were contacted via extended personal networks, international work places, international schools, social media as well as snowballing systems. Guideline-based interviews were conducted by the authors in all three studies. We used similar, but not identical guidelines. However, since guidelines used in qualitative interviews are a means for structuring the conversation and since the interviews were focusing on similar topics (settling-in process, labour market participation and social network), a joint analysis of the material is possible. The interviews both in the UK and in Germany were conducted in English or German, audio recorded and transcribed verbatim. We analysed our transcripts to understand the nexus of language and integration to the labour market, the connection between language and social networks as well as country-specific differences. German quotes have been translated into English.

4.3.4.2 Characteristics of the samples and the spatial contexts

At the beginning of each interview the participants were informed that all the information they provided would be treated in strict confidence. Hence in table 22 we use categories to give as much information on relevant characteristics as possible, while ensuring anonymity.

Table 22: Characteristics of the sample

No.	Continent of origin	Sex	University degree	Current occupation	Language skills on arrival / current*	Children
G-01	Europe	f	yes	not employed	no/good	3
G-02	Asia	f	yes	Research / honorary	no/basic	2
G-03	Europe	f	yes	HR / freelance	basic/fluent	2
G-04	Europe	f	yes	arts / freelance	first language	1
G-05	Europe	f	yes	management	good/fluent	1
G-06	Europe	f	yes	academic	fluent	3
G-07	Europe	f	yes	seeking work	no/good	2
G-08	North America	f	yes	academic	no/basic	1
UK-01	Africa	f	yes	voluntary work	fluent	1
UK-02	Latin America/ Caribbean	f	yes	student	fluent	1
UK-03	Europe	m	no	temporary work / freelance	fluent	0
UK-04	Europe	f	yes	education	basic/good	2
UK-05	Europe	f	yes	management	fluent	2
UK-06	North America	f	yes	voluntary work	first language	1
UK-07	Europe	f	no	medical sector	good/fluent	1
UK-08	North America	f	yes	student	first language	0
UK-09	North America	f	yes	not employed	first language	0
UK-10	Europe	f	yes	academic	fluent	2
UK-11	Europe	f	yes	temporary work / seeking work	fluent	2
UK-12	Africa	f	yes	catering	first language	1
UK-13	North America	f	yes	voluntary work	first language	3
UK-14	Europe	f	yes	administration	fluent	2
UK-15	Europe	f	yes	marketing	fluent	2
UK-16	Europe	f	yes	academic	fluent	2
UK-17	Africa	f	yes	call centre	first language	1
UK-18	Europe	f	yes	research	fluent	1
UK-19	Asia	f	yes	medical sector	fluent	1
UK-20	Latin America/ Caribbean	f	yes	catering	basic/good	1
UK-21	Europe	f	yes	student	good	0
UK-22	Latin America/ Caribbean	m	yes	management	first language	2
UK-23	Europe	f	yes	research	fluent	2
UK-24	Europe	f	no	voluntary work	fluent	2
UK-25	Europe	m	yes	education	fluent	1
UK-26	Asia	f	yes	education	first language	1

* Based on authors' impressions and self-assessments by the interviewees.

On a macrostructural level, two important factors shape both of the national contexts, which are the respective national language and the legal framework for migration. We can assume that these factors influence the settling-in processes distinctly. However, the legal framework for living and working as an accompanying partner in these two countries does not differ greatly. In both countries, highly-skilled migrants are allowed to be joined by their partner and partners are allowed to work (Büttner and Stichs 2014; UK Visas and Immigration 2014).

Finally, the local context is believed to impact on the settling-in processes of migrants (Glick Schiller and Çağlar 2011). Most interviews in the UK were conducted in the East Midlands, while the interviews in Germany were conducted in North-Rhine Westphalia. The cities in both regions have a migration tradition and are rather international. However, our local settings in Germany and the UK are situated outside global cities and thus offer a new perspective on the experiences of highly-skilled migrants, which have so far mainly been researched in global cities.

4.3.5 Empirical Findings

4.3.5.1 Language and the settling-in process

The foreign language is a major challenge in the settling-in process of accompanying partners. They face multiple situations that require different kinds of language skills (Vogel and Rinke 2008). These range from instructing builders or calling the phone company, up to understanding official letters. Therefore, the acquisition of language skills is often a central task in the first months abroad. Many accompanying partners take part in language courses to acquire or improve language skills. However, mothers with young children face problems when course times do not fit with opening hours of childcare institutions. This is especially true for countries in which part-time public childcare is common (Engebretsen 2007). Prevailing perceptions in the country of residence ‘that good mothers stay at home’ (Riaño and Baghdadi 2007, 175) then collude with gendered care responsibilities after migration. In addition, personal networks, that can offer support with childcare, are reduced after migration, so that childcare responsibility impacts negatively on language acquisition. This is in line with gender-role theory that identifies childcare responsibility and the lack of social capital after migration as a major hindering factor for labour market participation (Phan et al. 2015).

Our interviewees are learning by doing and often spend a considerable amount of time on preparing everyday situations. These challenges apply to beginners as well as to advanced speakers of the foreign language, particularly when they live in places with strong local dialects. Both our two samples include a variety of levels of language proficiency, from beginners to interview partners who speak the host country’s language also in their home country, e.g. German in Austria and English in the United States. However, in the German sample many interviewees learned German after their migration (table 22). In the UK sample there are no accompanying partners that did not have any knowledge of the English language on arrival. This reflects the role of English as lingua franca.

4.3.5.2 The foreign language and labour market integration

The foreign language is one of the factors hindering the labour market integration of accompanying partners (Büttner and Stichs 2014). It can result in postponing the job search or in applying for jobs below one’s qualifications. One of our interviewees, who worked in marketing in her home country and who was fluent in English, reported:

I didn't feel like (...) people would believe in my service, if I had them over the phone, because British is actually a lot different from American, where I learned my English, and it has really come as a surprise how different Nottingham English is. (UK-24)

Difficulties with the local language were one of the reasons why she did not apply for a position in her field of expertise. Instead she did voluntary work. There are big differences regarding the extent to which language is experienced as a barrier to labour market entry. Of course, language proficiency plays a major role. However, the interrelation is not straight forward as can be shown by the cases of Grace³⁵ (UK-17) and Petra (UK-14). Grace is originally from an African country with English as the official language, but did not even think about applying for a job in her original profession as radio journalist because of her accent. Petra has a university degree in English from a German university, but did not apply for a job as English teacher in the UK because she was not a native speaker. Although both interviewees were fluent in English, they worked in a position below their qualifications. Thus, their institutionalised cultural capital "language proficiency" is not easily convertible into economic capital.

The examples show that the type of profession is crucial for language requirements (Henkelmann 2010). However, there is no easy distinction in a way that high-skilled employment does and low-skilled employment does not require language proficiency. For example, working as a call centre agent does require significant language skills, though generally no particular professional skills. Also in the high-skilled sector, there are jobs that require far more language proficiency than others (e.g. copy writer vs. financial controller). While many accompanying partners have to struggle with the local language, be it a local dialect in the UK or German in Germany, highly-skilled work migrants generally find themselves in an international work environment. They usually have colleagues from all over the world who use an international form of English as work language. Hence, language is a significantly higher barrier for accompanying partners. Some careers are experienced as being not accessible, even for advanced speakers of the foreign language. Also highly-skilled migrants remain limited to specialities that function independently from location-specific capital (Weiss 2005), like a British accent in the case of a radio journalist. Interestingly, people working in the medical sector do not necessarily face strict language requirements although precise communication is crucial in this field. This reflects that recruitment practices are not solely based on objective needs within an occupation. It shows that they are actively made responding to labour shortage and can thus vary between places and times.

When comparing the two samples, it becomes apparent that there are also significant differences between the UK and Germany, regarding language and labour market participation. While the interviewees in Germany rarely consider working in a German speaking work environment from the outset, the interviewees in the UK who are looking for employment do not question working in an English speaking work environment. This is not only due to the generally lower level of language proficiency in the German sample, but also based on country-specific differences.

Firstly, interviewees from the UK and interviewees from Germany describe significantly different experiences with language requirements in everyday life. Many interviewees in the UK stress the tolerance of English people regarding foreigners speaking English and the positive feedback they get from native speakers regarding their language. However, this experience is mainly shared by interviewees from Europe and it is probably different for non-European and non-white interviewees, as the case of

³⁵ Names are synonyms.

Grace (see above) illustrates. In Germany, some interviewees experience tolerance in everyday situations, because people tend to switch to English. However, this experience is restricted to interviewees living in more urbanised areas with a higher share of natives able and willing to speak English with foreigners. In contrast, interviewees often report on negative experiences with administration. They face complicated official language and a reluctance to help non-native speakers with language problems.

But when it comes to official business, that German is harder German. And it's not German that you use every day. But the people sitting in the office, they're like, "Ugh, if you can't speak German, you don't need to live in Germany". That's their attitude. (G-02)

This quote illustrates how existing power imbalances between migrants and officials are reinforced through communication in the foreign language. In the specific context, social hierarchies are reproduced based on language proficiency as opposed to economic capital, which, in fact, the interviewee is well equipped with. Furthermore, the quote reflects the predominance of the call for extensive German language skills in the public and political debate on integration. They are seen as the prerequisite for structural integration (Vogel and Rinke 2008). However, the demand for German language skills is made increasingly selectively in the debate on the new German welcoming culture. Highly-skilled migrants are often not expected to speak German, whereas it is an important requirement for other migrants – such as their accompanying partners (Föbker, Temme, and Wiegandt 2014).

Secondly, entering the labour market in Germany might be perceived by non-native speakers as being more difficult because there is no low-threshold employment provision. In contrast, in the UK the large voluntary work sector offers a low-threshold labour market entry, which is socially valued and thus perceived suitable by the accompanying partners. However, Braseby (2010) showed that this evaluation is highly gendered, as, in her study, male accompanying partners were reluctant to volunteer. A number of interviewees who thought their language skills were too low started working in a voluntary position. It is comparatively easy to be accepted for an unpaid job. At the same time it is an opportunity to gain work experience and language skills. However, it is a question of the length of stay if these experiences are finally used to apply for a paid job.

Thirdly, the benefit of the foreign language for the accompanying partners' future professional careers is valued significantly different by the interviewees in the UK and Germany. Almost all the interviewees in the UK stress the benefit of living in the UK for their language skills. The incorporated capital 'English language' can be institutionalised by including it in their CV and is expected to be convertible into economic capital later in their careers. Since this is an internationally validated cultural capital, they can benefit whether they return to their home country or move to any other destination. This is rarely the case in the German sample. It was only mentioned by an interviewee from the Mediterranean where German is an important language in the tourism sector.

4.3.5.3 Mother tongue and labour market participation

While the foreign language is often described as a barrier to the labour market, some interviewees hope to benefit from their mother tongue. They try to use their incorporated capital 'native language' as an asset to enter the foreign labour market. Some interviewees looked for companies or institutions that had close links to their home country. Thus, they used their incorporated capital as a way to stand out from the mass of applicants. Others had thought about giving or had given lessons in their native

language. However, this was not found to be a successful strategy, as they did not find great demand for language teachers. Moreover, they could not generate a satisfactory income (Erel 2010).

I did a little bit of work in the primary school, they were short of English (...), and I offered to teach English, just for a few hours, and then the first problem was that they didn't recognise my qualifications. (...) I'm a fully qualified primary school teacher and a native-English speaker, but here, where they needed English teachers to teach in the primary school, (...) they paid me as an unqualified (...) I gave the head teacher at the school my CV, and she sent it to a committee on the Local Education Authority, where they had to agree to the payment for the cover teachers. And it was the Local Education Authority who'd looked at it and said they didn't recognise the qualification. (G-01)

The quote illustrates how the interviewee negotiated the value of her cultural capital. However, the gate-keeping institution decided that in order to be allowed to teach at a school in Germany a German degree in teaching, that is national capital, was demanded.

The interviewees' experiences do not differ significantly between the two samples. In Germany as well as in the UK, it proved difficult to actively validate the cultural capital 'native language'. Thus, the interviewees' bargaining power does not depend on their country of residence. It depends, to a certain extent, on the demand for their particular native language in the country of residence. However, the quote illustrates that despite a demand for language teachers, the 'professional protectionism' (Erel 2010, 648) of gate-keeping institutions can restrict transferability of incorporated and institutionalised cultural capital and hamper access to the foreign labour market.

4.3.5.4 The foreign language and social networks

Language can also be a barrier for socialising with locals. Particularly at the beginning of their stay, some interviewees had only poor language skills and thus felt inhibited in speaking the foreign language. However, having conversations and discussing complex topics (e.g. emotions) in the foreign language can also be an effort in the later migration process (Vogel and Rinke 2008). Even when communicative language skills are sufficient, there is often a lack of location-specific cultural capital, since they do not know about all subtleties of native interaction. These can hardly be learned at the language school (Weiss 2005). An interviewee from Latin America who followed her husband to the UK explained:

As a Latin culture we are more expressive about feelings, about touching and that kind of affective expressions. (...) the teacher told me that my son was touching other children and they were not allowed at four years old. They don't allow hugs, even kissing is not allowed here. So I feel very strange because of that rule because in my country it is very common and not repressed for that kind of affection. (UK-20)

This refers to the fact that language not only contains the pure technical components, but also knowledge concerning exactly how to speak as well as non-verbal elements like facial expression and gesture. These forms of incorporated cultural capital are part of the habitus, which constitutes an essential part of a person's identity. A person's habitus has been formed during long-term processes of socialisation in the family, the milieu they come from as well as the educational establishments in a specific country, so it cannot be transferred readily to another national context (Engebriksen 2007). When there are considerable differences between the contexts of destination and origin, this can

function as a barrier. To overcome this ‘habitual distance’ and to establish contacts with natives, new local-specific cultural capital needs to be accumulated and resources already existent need to be transformed. By this the habitus is transnationalised (Kelly and Lusis 2006). This requires not only time, but also contacts with natives.

Comparing the two samples, we do not find significant differences between Germany and the UK. In both countries language skills are an important precondition for migrants’ contact with natives. Moreover, the interviews reveal that cultural differences in non-verbal communication are also an important aspect for socialising. Research on inter-ethnic contact suggests that in addition to language skills, cultural similarity is a significant predictor for contact with natives. For example, Schaeffer (2013, 1229) found out that “migrants from neighbouring European and other Western countries (...) report comparatively large shares of neighbourhood contacts with natives [Germans].” Interestingly, our data shows that, in the UK and in Germany, interviewees from neighbouring European and other Western countries clearly describe habitual distance.

Sometimes it is difficult for me to get close to British people, because they often can be very guarded and I guess Americans are more, for instance, they give you a big hug, laugh and talk like crazy, so it is a bit hard for me (...) I cannot be 100 percent myself, so that makes it difficult to create more ties, when you are kind of trying not to be offensive, to be understood, to kind of hold back a bit because a couple of people said, my American accent is a bit harsh (...) It is hard to kind of portray your true self when you are trying to think about all these things. (UK-08)

This quote of an US-American interviewee in the UK resembles the quote of an Austrian interviewee in Germany (G-04). It illustrates how differences in verbal and non-verbal communication affect socialising, even for those interviewees who speak the host country’s language in their home country.

Generally, the results show that good command of the local language is not a guarantee for actually being able to establish contacts with natives (Föbker et al. 2014a). In both samples, interviewees report that ‘finding a real contact with them [natives]’ (UK-07) is challenging – irrespective of the particular language skills (Ryan and Mulholland 2014). Often there is only little interest to establish intensive contact with newcomers – either from other parts of the same country or from abroad. Hence, most of the native friends of our interviewees moved from other parts of the country and were thereby open for new social contacts.

4.3.5.5 Mother tongue and contacts

The desire to establish contacts to people with whom our interviewees share their mother tongue is quite different. While some of the interviewees consciously avoid such contact, others are keen to get to know people that come from a language context that is familiar for them, especially at the beginning of their stay. They expect to not only share the same language, but also the place of origin and thus a common incorporated cultural capital. In some cases it becomes apparent that the orientation towards a mother tongue-network develops only gradually. Be it through the children, who should become familiar with the cultural values and traditions of the homeland through those networks. Or be it as a consequence of the difficulties getting to know natives. This can lead to an orientation towards other foreigners. An interviewee from the Dutch-speaking part of Belgium told us:

And Julie, this is funny, she is Belgian. We met while doing gymnastics, she is French-speaking, but Belgian. She has two children, but we are in the same situation somehow. And then you realise that this brings together, immediately. (G-05)

This quote indicates, that geographic mobility itself can be considered as a form of incorporated cultural capital ('mobility capital', Leung 2013), since the characteristic 'coming from elsewhere' can be a door-opener for social contacts with other internationals.

Since at the beginning of their stay, the original social networks of our interviewees were strongly diminished (Kelly and Lusi 2006), speaking about the experiences and problems caused by the migration can be an important support for them, not only emotionally, but also for assistance in everyday life. However, our interviews also refer to the limited benefit of social networks which are exclusively based on compatriots and other internationals when extensive local-specific cultural capital is needed, e.g. to handle bureaucratic problems or negotiate with institutions (Anthias 2007).

A common mother tongue and therefore shared incorporated cultural capital create common ground that can be the basis for new local networks. However, some interviewees emphasise that a shared language alone is not enough to establish intensive contacts.

In my daughter's school class there are many families from Morocco, but anyway, I do not know them so well, because I've got the impression that they think that I don't belong to the community, that I am too different. I do not wear a scarf, I work, I can speak German, some of them cannot speak German and sometimes I spoke Arabic with them and I could feel that there was a barrier for them, that was interesting. (G-06)

Hence, different milieu affiliations, which can be seen in cultural differences, but also socio-economic differences, still seem to segregate. They serve as barriers to stronger effect than the connection based on the common language. The distinction can come from the interviewees themselves or can be experienced as an exclusion from existing networks by the interviewees.

The results concerning the significance of the mother tongue for establishing social networks do not differ in general between the two countries. Rather local differences in the size and characteristics of ethnic communities e.g. the large Japanese community in Düsseldorf and the large Indian community in Leicester seem to be important for the opportunity to socialise with people who speak the same language (Glick Schiller and Çağlar 2011). However, there is one general difference between the experiences in Germany and the UK. It concerns the prestige of the English language in Germany, which influences the possibility of building up a social network. If the interviewees and their children are speaking a lingua franca like English as their first language, so they already have an internationally validated cultural capital, which might be a door opener to getting to know Germans. Those are often interested in expanding their language skills or those of their children through contacts to native speakers so they can accumulate internationally validated cultural capital themselves.

She [a mother] called me one day, I had never met her, she had my phone number and she called and said she'd heard I was English and she'd like her children to learn English, could her children come to play and to speak English with my children? (...) I said, would she like to come over? Because I didn't know her, she didn't know me, I didn't know her children. Come over and ya know, we could have a cup of coffee as well, and she said, "No, No", she'd got enough friends, she didn't need to make new friends. She just wanted the children to visit. (G-01)

The quote proves that the interest in English creates possibilities for new contacts. At the same time it becomes clear that this interest purely focusses on the language and not necessarily on the person speaking the language. Hence, this kind of cultural capital cannot always readily be converted to social capital.

4.3.6 Conclusion

We can conclude that language plays an important role for an accompanying partner's settling-in process. The extent to which the cultural capital foreign language is convertible into economic capital varies between different types of profession and between different work environments with different degrees of internationality. If accompanying partners work in a professional field in which there is a shortage of skilled workers, it is much more likely that they will encounter lower language demands. Therefore, it is not only easier for them to convert their institutionalised cultural capital, but also their foreign language skills as incorporated capital into economic capital.

In the field of social contacts, the lack of foreign language skills is often perceived as a barrier. However, having command of a language means a lot more than just knowing the vocabulary and grammar of the host country's national language. It includes gestures and behaviour and can also involve location-specific language. Whereas, these aspects are generally not part of their incorporated cultural capital. To accumulate local specific incorporated capital, building connections with locals is a prerequisite. The interviews both in Germany and the UK show that establishing contacts with locals can be challenging.

The mother tongue has also proven to be an important factor in the settling-in process. It is frequently used for bargaining entry to the labour market. However, depending on the local value of the migrant's native language, there may be only little demand for it in the host labour market. Moreover, in the process of bargaining with gate-keeping institutions 'the migrants' treasures are often undervalued, as she has limited power over the rules of the game' (Erel 2010, 649). This professional protectionism has proven to be a barrier to the conversion of cultural into economic capital.

On a positive note, the native language as well as coming from abroad often enables access to new social contacts. Access depends not only on the existence of a community speaking the same language(s) but also on the social similarity of the community and the reputation of the language in the host country. However, although social contacts to compatriots or other internationals can be an important emotional support, they often cannot help to handle bureaucratic problems or negotiate with institutions (Anthias 2007). The power of a social network depends on its size and composition (Bourdieu 1986).

When comparing the settling-in processes in an English-speaking and a German-speaking environment, it becomes apparent that there are three major differences: Firstly, language requirements tend to be higher in Germany. While some interviewees with only little knowledge of the local language face tolerance in everyday situations, the language requirements to handle bureaucratic problems are experienced as very high. Secondly, structural differences between the national labour markets appear to play a central role. Whereas in the UK a large voluntary work sector offers a low-threshold labour market entry, in Germany there is a lack of low-threshold employment provision for foreigners with rudimentary language skills. Both aspects make labour market entry more difficult for the accompanying partners in Germany. Thirdly, being proficient in English is valued as prestigious, internationally

validated cultural capital. It is rated much higher than German language skills. That is a motivation within the UK sample to use and improve English skills because such cultural capital is expected to be convertible into economic capital, be it in the UK or elsewhere in the future. This particular motivation is lacking for most migrants in Germany. Instead, being an English native speaker can be a door opener for connections to German natives. Thus, it is an opportunity for English native speakers in the German sample to convert cultural capital into social and economic capital. However, this can still be difficult, e.g. due to professional protectionism.

Our conclusion draws upon results from Germany and the UK. We expect that some results also reflect the experiences of accompanying partners in other parts of the world, e.g. the particular importance of local specific cultural capital for accompanying partners who usually interact with local people in their everyday life (Gupta and Gaur 2012). The difficulties of our interviewees in using their native language skills to adapt to the new labour market, unless there is a certain demand for these language skills, are also shared by migrants in other national contexts (Henkelmann 2010).

Other findings are particular for the two countries we have studied, e.g. the need for extensive skills of the host country's language and the willingness to learn this language. As already mentioned, we expect the need for good language skills particularly in those countries in which broad parts of the population only possess elementary English skills, such as Germany (EP 2009). However, needs concerning language proficiency differ not only between countries, but also at the local and regional level, depending on the location (border areas), immigration history, economic and population structure. We can assume that German language skills would be even more necessary in other German regions where there is less immigration.

The willingness to learn a language depends on the level of difficulty of studying a language and on the importance of the lingua franca English in the everyday life of a host-country. Therefore, we would expect different results, for example, for Scandinavian countries or China. Moreover, the challenges concerning the establishment of new local networks might not reflect the experiences of accompanying partners in every other part of the world. Some interviewees, who had been living in other, especially non-European, countries before, emphasised how easy it was to get in contact with locals over there and thus their disappointment due to the difficulties in Germany and the UK. However, since the results referring to Germany are only based on eight interviews, the explanatory power of our results might be limited. Thus, further comparative research is needed to achieve a better understanding of the role of language proficiency in the settling-in processes of accompanying partners.

Moreover, the results also depend on the structure of the sample. The vast majority of the interviewees were mothers with children. It became apparent that some experiences with language are shaped by the family situation and gendered care responsibilities, e.g. the ability to attend language courses and the development of mother tongue-networks. Furthermore, the social position is important. Highly-skilled professionals in high-level positions often benefit from relocation services, which offer extremely helpful support in the settling-in process, e.g. concerning bureaucratic problems and dealing with institutions. Thus, the occupational position of the leading migrant can be converted to social capital as it gives access to a local support network. By doing so, it compensates at least partly for the social and incorporated cultural capital that has been diminished in the course of migration.

On a macro level, it can be concluded that German society does not fully benefit from the accompanying partners' skills because of labour market structures that are characterised by professional

protectionism and a lack of low-threshold employment provisions for accompanying partners. Moreover, the predominance of the call for German language skills in the public and political debate on integration further put high language demands on the accompanying partners. Due to the fact that public full-time childcare places are still limited in Germany (Statistisches Bundesamt 2012), some mothers with young children could not attend language courses. Hence, even if they wanted to improve their language skills, they could not and thus stayed excluded from the labour market. On a micro level, we have shown that the bargaining power of the accompanying partners is strongly influenced by their mother tongue and their professional background as well as the demand for these resources in the destination country.

4.4 Föbker, Stefanie; Imani, Daniela; Nipper, Josef; Otto, Marius; Pfaffenbach, Carmella (2016): Trans-local Life and Integration of Highly-skilled Migrants in Germany. In: Erdkunde 70 (2), S. 109-124.

<https://www.erdkunde.uni-bonn.de/archive/2016/translocal-life-and-integration-of-highly-skilled-migrants-in-germany>, 08.07.2019.

4.4.1 Introduction

Over the last few decades and on numerous different societal levels, the process of internationalisation and globalisation has intensified. Manufacturing and service companies alike are developing corporations linked-up through worldwide networks and in the wake of these changes internal labour markets have developed, which more than ever induce the need for skilled professionals to always be mobile and to move between corporation locations. This trend holds particularly true for larger international corporations and has become a common phenomenon for senior management (Beaverstock 2005) who lead “mobile lives” (Elliott and Urry 2010). Similar trends can also be found in other sectors such as the science (Jöns2009) or arts sectors (Borén and Young 2013; Bennett 2010). Also changes in global transportation and communication modes have been significant. Due to faster and inexpensive means of transportation and especially the new and low-cost communication options, today we have almost perfect conditions to stay in touch with family and friends around the globe, anytime, anywhere.

Due to ongoing internationalisation and globalisation processes, and growing international competition for “brilliant minds”, many Western industrialised countries are faced with the need to attract highly-skilled workers³⁶ from abroad (Florida 2003; Pethe 2006). In addition, some European countries, e.g. Germany, are subject to demographic changes leading to a shortage of a well-educated workforce. To a certain extent, international immigration is considered to be a solution to counter this shortage (OECD 2013). However, the German recruitment campaigns of today considerably differ from those in the 1960s. While former recruitment campaigns were mainly geared to blue-collar workers in the industrial sector with a temporary contract (“Gastarbeiter”), employees recruited since the turn of the millennium are highly educated and they typically work in knowledge-intensive and reputable service jobs. Furthermore, the revision of the German Immigration Act makes it easier for highly-skilled non-EU citizens to obtain permanent residence permits and for their families to follow³⁷. In contrast to the former policies concerning the “Gastarbeiter”, current approaches tend to encourage highly-skilled migrants to stay permanently.

These changes in policies and recruitment practices are reflected in the research on migration and integration. In the last decades of the 20th century, most studies on the integration of immigrants in

³⁶In general, highly-skilled migrants are defined as persons possessing tertiary-level qualifications. Tertiary education – provided by universities and other higher education institutions – is the level of education following secondary schooling. However, not all highly specialised employees hold a university degree and often an academic qualification does not lead to a pursuant occupation. Hence, some analyses also include persons working as specialists in high positions without a tertiary-level qualification (Mahroum 2000a). Aside from scientific definitions, the term “highly-skilled migrant” is also defined by immigration laws, leading to this group having easier access to a particular country than other migrant groups. The exact definitions of “highly-skilled” vary and depend on the special national economic needs. In our study we define highly-skilled as holding a master's degree and therewith are in line with the requirements of the Act on the Residence, Economic Activity and Integration of Foreigners in order to be eligible for obtaining an EU-Blue-Card.

³⁷ Act on the Residence, Economic Activity and Integration of Foreigners in the Federal Territory Residence Act, Section 19, 19a.

Germany looked at rather low-skilled migrants and their families (Esser 2001; Gestring et al. 2006). By contrast, the discourse about the social and cultural consequences of the immigration of the highly-skilled has only recently begun. However, from what has been stated so far, it is clear that the conditions of integration into the receiving societies for the international highly-skilled workers differ from those of the so-called “Gastarbeiter”. This is due to the fact that, on the one hand, highly skilled migrants are situated in more privileged legal and socio-economical positions and, on the other hand, worldwide mobility is growing continuously (Kogan 2011). Predominantly highly-skilled international employees have highly regarded jobs and often take home above-average wages, which typically enables them to live in neighbourhoods that meet their demands (Beaverstock 2005; Glebe 1986). Furthermore, their assignments are often temporary and heavy workloads are common (Kreutzer and Roth 2006). Consequently, questions concerning their integration did not arise (Kolb 2006, 169; White 1988, 411). It is only recently that scholars have stressed the diversity of this group with regard to their professional and economic situations (Conradson and Latham 2005, 289f.) and questions concerning the settling-in processes and the social networks of highly-skilled professionals are becoming more important (cp. e.g. studies by Föbker et al. 2014a; Imani et al. 2014; Plöger and Becker 2015).

Against the backdrop of the growing number of highly-skilled professionals in Germany, our paper aims to contribute to the research on this particular group by shedding light on their everyday lives and their possibilities to integrate into the urban societies they find themselves in. In a first step, we will turn to the current debate on the international migration of highly-skilled employees and we will argue that the observed forms of migration can be described as transnational migration, with migrants embedded into translocal everyday contexts (Section 4.4.2.1). We will then sum up the German academic debate on integration (Section 4.4.2.2) and concretise the current state of research on the integration aspirations and options of highly-skilled migrants (Section 4.4.2.3). After a description of our empirical studies in Section 4.4.3, we will elaborate on some aspects of the integration process of highly-skilled migrants (Section 4.4.4). For this purpose, we will concentrate on two aspects and discuss them in Sections 4.4.4.1 and 4.4.4.2: the professional environment and social networks, which have both been identified as being fundamental factors for integration.

4.4.2 Conceptual framework of this paper: migration and integration of highly-skilled migrants

4.4.2.1 Transnational and translocal perspectives of migration

The concept of transnational migration was developed early in the 1990s. Due to its growing complexity and circularity, international migration could no longer be understood in the classical unidirectional sense of migration that takes place between sending and receiving countries. Transnational migrants are considered to be persons who develop multi-faceted and transnational familial, economic, social, organisational, religious and political ties both in their country of origin and in their current country of residence. They “take actions, make decisions, and feel concerns, and develop identities within social networks that connect them to two or more societies simultaneously” (Glick Schiller et al. 1992, 1f.). Hence, transnational migrants do not experience “ordinary” integration processes in the receiving countries. As a consequence of migrants’ cross-border activities, transnationality and translocality have become catchwords of a progressively growing interconnectedness of different national and local contexts. Pries (2001) describes this kind of interconnectedness as expanding “social spaces” in which the pluri-locality of everyday life moves to the foreground.

The concept of transnationality was originally developed for an US-American context (Glick Schiller et al. 1992, 1997; Martínez 1994) but more and more it has also become a staple when analysing European migration processes (cp. Pries 1997; Jurgens 2001; Nowicka 2007). Since transnational migrants are integrated into the society of origin and the receiving society simultaneously, they have developed new transcultural identities (Pries 2001, 2008). The assumption that people can be part of different local, regional or national contexts at the same time originally was attributed to mobile, highly-skilled persons, who, in the course of their international careers, relocate numerous times. Due to their high social capital, these persons have developed professional and private networks transcending national borders and they maintain these networks throughout their migration biographies (Bauder 2015; Beaverstock 2005; Scheibelhofer 2006a).

One essential point of criticism on the research of migration is that the local processes often are not accordingly considered (Glick Schiller and Caglar 2009). Even empirical studies tend to focus on the level of the national state (“methodological nationalism”; cp. Wimmer and Glick Schiller 2002) whereas the everyday practice of transmigrants, especially their interconnectedness, takes place in various local contexts (Verne 2012). It is also argued that, despite their transnationality, migrants must be embedded on site somewhere (Yeoh and Huang 2011; Featherstone et al. 2007). As a consequence, the scenes and localities (Appadurai 1995) of transnational migrants have been moved to the foreground (cp. Brickell and Datta 2011; Freitag and Oppen 2010). Translocal perspectives involve the specific spatial living environments of migrants and their local and temporal situatedness as well as those relations created by migrants between localities (Smith and Guarnizo 1998): “Translocality draws attention to multiplying forms of mobility without losing sight of the importance of localities in people’s lives” (Oakes and Schein 2006, 1).

In this paper we adopt the focus on translocal contexts, especially when discerning the different forms of settling into local living and work environments. In this context, locality can refer to the neighbourhood, city and region where the migrants live, where they meet friends, where their work environments are situated and where they spend their leisure time. In line with the conceptual framework we will also draw attention to localities elsewhere in which our interviewees are embedded.

4.4.2.2 Integration as a normative element and a process

Even though integration generally concerns all persons in a given society (Fassmann 2007), in Germany this concept is predominantly applied to the integration of those permanently immigrating to Germany. This approach goes back to Park and Burgess, who, in the 1920s, developed an assimilation theory whereupon non-native ethnic groups undergo different phases of social interactions. According to this concept, assimilation is the final stage of an integration process that may take several decades, and after which all differences between locals and immigrants have disappeared (Han 2006).

In Germany, this theory was taken up by Esser (1980). He, however, did not conceive assimilation as a strictly linear process, but instead conceded that there are discontinuities and regressions. Esser defined four successive dimensions of integration which serve as analytical categories. The four dimensions are cultural (command of the national language, knowledge of norms, habitus), structural (income, labour market position, spatial desegregation), social (networks, participation) and finally emotional (sense of belonging; Esser 2001). When turning the spotlight on highly-skilled migrants, as is the case in this paper, it seems obvious that, due to their income situation and the fact that their stays

often are only temporary, potential integration problems are particularly situated along the cultural (language and values) and social (networks) dimensions.

In the latest academic discussion (Amelina 2010), terms like assimilation, acculturation, settling-in, integration, incorporation and inclusion are used synonymously since they are analysed within the same categories (labour market integration, development of networks, language skills). Regarding highly skilled migrants, we decided to use the term 'integration' which is frequently used in public and academic debates. We use 'integration' synonymously with settling-in, inclusion and incorporation. Indeed, we find concepts of assimilation and acculturation in the sense of a total liquidation of differences between locals and immigrants inappropriate, especially against a background of a growing multiculturalism.

When focussing on the dimension of social integration, Esser (2001, 19) distinguishes between four types: "multiple integration" in both the society of origin and the receiving society, "marginality" for the lack of any kind of social integration, "assimilation" for an exclusive social integration into the receiving society and "segmentation" for integration into a community of origin or into a particular (ethnic) group in the receiving society. Whereas "multiple integration" is regarded as an exception that can only be achieved by diplomats, academics and cosmopolitans (Esser 2001; see critical appraisal in Pries 2015), this assessment has been criticised by other scholars referring to the growing importance of transnational migration, which is characterized by a simultaneous incorporation in (at least) both the sending and receiving contexts (Levitt and Glick Schiller 2004). From this point of view, the maintenance of strong relations to different localities or former places of residence are actually quite normal. This finding allows a conceptual approach for analysing processes of integration in the case of transnational migrants.

From a geographical point of view, integration of transnational migrants is foremost understood in its spatial dimension; manifested in more or less segregated patterns relating to places of residence and spatial (everyday) practices. In contrast to migration research and urban studies dedicated to classical concepts of assimilation, which conceptualise segregation as an expression of non-integration, discrimination and exclusion, more recent studies emphasise the potential of "multiethnic communities" for migrants' integration (Skop and Li 2003, 116) and recognise the "ethnic factor" (Zhou 1997, 990) as an advantage for the integration processes. Lately, this change of perspectives is also reflected in integration concepts found in large German cities that today are more and more focussed on migrants' potential for urban development, instead of problems arising from their presence (Pütz and Rodatz 2013).

With regard to highly-skilled migrants who often only work temporarily at a given locality, integration must be seen as an open and unbiased process, which takes place in different parts of society and with different degrees of intensity, speed and direction (cp. Lucassen 2006). Regardless of their fixed-term contracts, highly-skilled migrants have to choose a place of living, get bureaucratic processes over and done with (such as the registration at the office for foreigners) and organise their everyday life at work and in their neighbourhood. All in all, it is not about a successful integration – as it was discussed in case of the 'Gastarbeiter' – but rather about which types of integration can be achieved and what kind of aspirations in terms of the integration process highly-skilled migrants uphold – always in relation to the social spaces available.

4.4.2.3 Integration processes of highly-skilled migrants

What do we know about the integration processes of highly-skilled migrants? For a long time, the integration processes of what Beaverstock (2005) calls the „transnational elite“, a small group of highly-skilled, globally mobile top earners endowed with plenty of economic, cultural and social capital, was considered to be unproblematic (Kolb 2006). Since top managers or scientists would be migrating into global metropolises like London, New York or Singapore for a specific job and for a set period of time (Beaverstock 2005), “ordinary” integration problems, e.g. finding a job, an apartment, learning the language or integrating into social networks, were considered as inexistent. However, in recent years scholars have pointed to the fact that not only professional elites are highly mobile on an international scale, but also employees with more middle-class-backgrounds and mid-level career positions. Despite their continuously growing importance, the situation of the international highly-skilled “mobile middle-class” to date has captured little attention (Scott 2006; Favell et al. 2006; Conradson and Latham 2005). In addition, recent research on highly-skilled migration emphasises the diversity of this group concerning the duration of stay. For the most part, transnational professionals move to a place only for several years, some of them, however, intend to migrate permanently. Further targets of migrations very often are unclear or have to be modified over the years (Hess 2009b; Föbker et al. 2014b). Therefore, we assumed that the duration of stay would impact clearly on aspirations of integration into the local society.

The residential situation of highly-skilled migrants was also hardly expounded on for a long time (Glebe 1986). Due to their above-average economic resources and their high social acceptance by the receiving society, it was assumed that they would have unrestricted access to the preferred sectors of the housing market (Glebe 1997). Research findings on the residential areas of high-ranking migrants in European metropolises often very clearly show a spatial concentration in upscale neighbourhoods in either the city or, depending on their family phase, in suburbia (Scott 2006; Glebe 1997). Then again, studies also show that the spatial distribution following socio-economic factors in some cities is superimposed by the formation of so-called “expat enclaves” (Glebe 1986; 1997; White and Hurdley 2003); a finding we could support for the Japanese community in our research city Düsseldorf.

Having a good command of the language in the country of residence is regarded as an important indicator of cultural integration. To date, we have only few findings regarding learning and having good command of the national language when it comes to the integration of highly-skilled migrants. Firstly, whether and how well the language of the host country is learned is closely correlated with the planned duration of stay (Nowicka 2006). However, the extent to which one can manage without speaking the national language depends highly on whether sound knowledge of the national language is necessary for exercising one’s vocation and managing daily life. In this regard, immigrants can be confronted with quite different demands and expectations depending on the circumstances (Vogel and Rinke 2008). Secondly, English is the lingua franca in many international corporations and academic institutions. Hence, sound knowledge of the respective national language in addition to English is expected to become less important for highly-skilled migrants (Thang et al. 2002). In contrast to this, studies on highly-skilled migrants working in Germany showed that many of them still need good or even very good language skills to practice their profession (Hess 2009b). In addition, being able to establish social contacts within the receiving society does require sufficient command of the national language. However, good command of the local language is not a guarantee for contacts since another prerequisite is the

receiving society having interest in getting in touch with them (Föbker et al. 2014b). So, when looking at social integration, command of the national language is a necessary requirement, although not in all cases a sufficient prerequisite for settling into the receiving society. Furthermore, the work environment of highly-skilled migrants' social integration is crucial and their shared job activities and similar professional interests, long working hours and low language barriers are factors that can help develop social contacts with colleagues (Guth 2007). These findings clearly demonstrate that highly-skilled professionals are a quite heterogeneous group concerning their professional status, their migration paths as well as their experiences in the respective destination context (Conradson and Latham 2005). So far, only few empirical studies focused on Germany as a receiving country for international highly-skilled migrants. Most of the research was conducted in English-speaking countries. However, it can be assumed that integration processes in Germany differ significantly, since the German language cannot be considered to be *lingua franca* comparable to the English language (Eurostat 2010).

In this paper we analyse highly-skilled migrants in this very context. We focus on two different occupational groups, namely on migrants working in management positions and on migrants working in the arts sector. This provides an insight into the diversity of living and working conditions and different integration processes. In the presentation of our findings (section 4.4.4) and our final discussion (section 4.4.5) we consider the following questions: Which opportunities for integration into the local society are available to highly-skilled migrants? What is the motivation behind their wish to integrate and what are their aspirations? In which specific spatial and social contexts does integration take place?

4.4.3 Empirical basis of the study

The findings that will be depicted in Section 4.4.4 are based on a research project focussing on the migration and settling-in process of highly-skilled migrants. It was jointly conducted by the Institutes of Geography of Aachen, Bonn and Cologne and financed by the German Research Foundation. The targeted occupational categories are migrants working in either management positions or working in the arts sector in the North Rhine-Westphalian cities Bonn, Cologne, Düsseldorf and Essen. The selection of these occupational groups is based on Richard Florida's (2002) concept of the "creative class". Managers represent a part of the "creative professionals", while "bohemians" are occupied in the arts sector (cf. the overviews for the German situation by Fritsch and Stützer (2007) or Gottschalk et al. (2010)). However, diverging from Florida's concept, we attribute greater importance to the interviewees' formal qualifications (university degree) and thus avoid a point of criticism directed at his approach (Glaeser 2005).

At the beginning of our project, the interview partners were contacted via extended personal networks, international companies and social media as well as via the register of artists that is available online. Later on, we could also use 'snowballing systems' to recruit further interviewees. The focus of our research is on their integration into the respective urban societies. Qualitative guideline-based interviews with highly-skilled migrants served as the most important method to gain insights into their integration processes; all in all, 40 qualitative interviews were conducted (17 with managers, 18 with artists and 5 with accompanying partners; see Tab. 23), discussing each person's biography, their experiences with arriving in the new local context and settling in their professional and personal everyday routines as well as their personal networks. The interviews were conducted in English or German, audio recorded and transcribed verbatim. The quotes used here are extracts from the interviews. German quotes have been translated into English.

Overall the sample is very heterogeneous and incorporates a variety of social characteristics which are expected to impact on the integration process of highly-skilled migrants and their accompanying partners. First, our interviewees originate from 22 different countries of which 11 are non-EU countries. In contrast to working migrants coming from third countries, EU citizens have the right to move and reside freely within the EU and do not require any kind of residence or work permit. Access to labour market is much easier for them too. Second, the occupational situation of our interview partners is quite diverse. Distinct differences not only between our two subclasses, but also within these classes became apparent. Our interview partners holding management positions work in different sectors and company types. Furthermore, they are at different career stages and hold different positions within their respective organisations. The Bohemians' occupational fields are even more diverse. They range from museum director and tenured art professors to actors and directors often with termed engagements, thus forming a transient area to other subclasses, to freelance artists who make a living in other areas. The personal status of our interviewees is similarly diverse, including single and divorced persons, married and non-married partners with or without children. Finally, our interviewees also differ with regards to their migration motivation (e.g. migration following company internal labour markets or independent job choices), migration biography (more senior mobility experiences or first career step), level of language skills and duration of stay (for a few months or since a number of years; see Tab. 23).

4.4.4 Translocal everyday lives and integration into urban society of highly-skilled migrants in German cities

In the following we will first give an overview of the interviewees' occupational situation and the importance of mobility in their everyday lives (Section 4.4.4.1), which, to a great extent, structure their local living and the conditions for integration. In a second step (Section 4.4.4.2), we will examine the establishment of new local networks. We will then proceed to draw conclusions from our findings to discern the options and aspirations of interviewees' integration into the receiving urban society (Section 4.4.5).

4.4.4.1 The everyday life: the importance of the workplace and mobility for highly-skilled migrants in German cities

The workplace can be seen as one of the most important contexts (spatial as well as social) for our interviewees, since this is the place where they spend most of their time and establish their first social contacts. Furthermore, the occupational situation immediately determines the available economic capital. Even though it was seldom that exact information was given on the financial situation, especially the financial resources of our interviewees working in management positions proved to be advantageous. The interviewed managers, for the most part, have privileged contracts including many extra benefits, e.g. partial assumption of rental expenses, relocation expenses or tuition fees for children's schooling. More financial opportunities can facilitate a satisfying arrival, since e.g. up-scale housing in attractive neighbourhoods then becomes affordable. Some companies offer relocation services for this group, ranging from assistance to find an apartment, dealing with authorities or finding a language course.

Table 23: Guideline-based interviews with highly-skilled migrants; sample structure

No.	Country of origin	Sex	Occupational group	(Accompanying) Family*	Duration of stay in Germany (in years)
1	England	f	manager/economic development (council)	yes	17
2	Luxemburg	f	freelance artist/painter	yes	8
3	China	m	journalist	yes	13
4	Austria	f	freelance artist/singer	yes	7
5	England	m	manager/telecommunication	no	2
6	Ireland	m	manager/telecommunication	no	2
7	Switzerland	f	director/institute of art	yes	7
8	China	m	manager/energy sector	yes	7
9	South Africa	m	manager/education	–	1
10	Netherlands	m	manager/consumer and industrial sector	yes	5
11	England	m	manager/energy sector	yes	7
12	Italy	m	manager/consumer and industrial sector	yes	5
13	Spain	m	manager/consumer and industrial sector	yes	2
14	Czech Rep.	m	manager/consumer and industrial sector	no	3
15	Ireland	f	manager/logistics	yes	4
16	India	m	manager/energy sector	yes	4
17	Belgium	f	management/production	yes	5
18	Kazakhstan	m	artist/theatre	no	1
19	Turkey	m	freelance artist/curator	yes	24
20	France	f	director/museum	yes	6
21	Japan	m	manager/production	yes	6
22	Japan	m	freelance artist/sculptor; professor	yes	42
23	France	m	EU institution	–	4
24	India	m	energy service company	yes	2
25	Romania	f	energy service company	yes	2
26	Iran	f	freelance artist/painter	no	12
27	China	f	freelance artist/painter	yes	16
28	Czech Rep.	f	freelance artist/dancer	yes	12
29	Peru	m	freelance artist/lecturer	yes	8
30	Belarus	f	freelance artist/composer	yes	11
31	Japan	m	manager/insurance	yes	15
32	Italy	f	freelance artist/painter	yes	4
33	Belgium	m	singer/theatre	–	1
34	Taiwan	f	freelance artist/dancer, lecturer	yes	15
35	Portugal	m	manager/telecommunication	yes	6
36	Netherlands	f	freelance/HR	yes	5
37	India	f	natural scientist/honorary	yes	8
38	England	f	not employed	yes	7
39	Portugal	f	controller/looking for employment	yes	6
40	France	f	entrepreneur/professor	yes	6

* Including accompanying partnerships and children as well as partnerships and children established/born in Germany (yes); partnerships and/or children in home country (no); no partnership/children (–)

These services can clearly facilitate the first arrival in new surroundings. The extent of the support offered by the relocation service depends on the job position, being more extensive for people in higher positions. Highly-skilled professionals working in multinational companies thus can draw on a

specific support structure, often institutionalised, facilitating not only their arrival in a new country, but also in a new professional context. Such structures can be found particularly in companies regularly practicing international intra-company transfers of their employees.

What further facilitates the integration into a new working context, especially for interviewees working in international companies, are low language barriers. Since the working language in many companies (at least in some departments) is English, communication with colleagues is unproblematic, even if the national language skills are poor at the beginning. Often there is only little time to learn the national language after arrival. However, all the managers we interviewed acquired at least basic national language skills in the course of their stay – even if they planned to stay only short-time.

The situation for those working in the arts sector is more heterogeneous. While some in this group have well-paid and secured positions, e.g. managers of museums, the majority is working as freelance artists. The latter can neither draw on institutionalised support-structures offered by their employers, nor on extensive economic capital. Many of our interviewees working as artists moved to Germany for postgraduate studies. Only very few of them can make a living through their art and most of them therefore find themselves in precarious positions and in need of additional financing, e.g. state subsidies, grants or part-time work, which sometimes does not have any kind of reference to their real profession (Haak and Schmid2001; Borén and Young 2013). Nevertheless, most of them are planning to stay in Germany. This is strongly influenced by the personal situation, since partners and children can hinder further migrations (Fischer in Haug and Sauer 2006). Furthermore, our interviewees consider the working conditions for artists in Germany, and especially in this region, to be comparatively good. These include the number of art-related institutions, the political willingness to support these institutions as well as the general freedom of the arts.

We have been to Japan several times and after that we realised, we cannot return to Japan that easily (...). It is incredibly difficult to be an artist in Japan, in Germany it is easier to live as an artist. (...) There are art clubs, art galleries, art museums. There are so many possibilities for public exhibitions. And then there are galleries and collectors everywhere and these structures do have a tradition in Germany. (22)

In addition to financial aspects and support from their employers, the temporal perspective is also vital for the integration processes of highly-skilled migrants. Highly-skilled migrants working in management positions often have temporary work contracts. Thus, their duration of stay in Germany is limited before they are moved to different positions in different countries by their companies. As a consequence of this built-in latent mobility, the desire to immerse oneself into the receiving society is not very strong, especially when managers are not accompanied by their families. However, the duration of a stay can also be extended, turning the temporary stay into a permanent one. This change of perspective can strongly influence the need and aspiration to integrate.

It started with two years as a contract, where my husband was expecting to return, well, we were expecting to return at the end of two years. Then we did a further year (...) and each year it was extended for a year, but not made permanent, so it was still a UK contract that we were doing in Germany. And then he changed positions in [company], moved companies within [company] and was given a permanent German contract, so we bought a house. (38)

Working as an artist requires a high level of flexibility and the willingness to be mobile is just as inevitable for artistic careers, as it is for managers (Haak and Schmid2001, 163). Very often their contracts or grants are short-term. Furthermore, actors or musicians often make guest appearances in other cities, regions or countries, requiring further flexibility and mobility.

The interviewees stress the great influence of their work on their private spheres. Since their workload is high and working hours are long, they have only little time at their own disposal, impeding the establishing of local networks outside of work.

And, well yes, normally from Monday to Friday you can't really do anything. Well, you know, you also have to go dinner with visitors from Japan or London or from wherever. And I'm maybe once a week home early. But for the rest I always come home around nine or ten. (31)

In this context, the frequent professional mobility, which is part of the everyday working life for more than a few of our interviewees (artists and managers), is important. Frequent business trips on a national or even international scale limit disposable time for private activities and social contacts.

However, mobility has significant impacts in other contexts too. The termination of contracts linked to frequent job changes as well as career progression within a company demanding international mobility, cause not only international migration biographies/ paths, but also extensive translocal networks. The interviewees are living away from their families and friends in their home countries. Furthermore, they have private as well as professional contacts living in former residential locations. Especially in those cases in which the stay in Germany comes at a later point in the interviewee's career, extensive professional and private networks on a translocal scale exist. The cultivation of such a pluri-local network by regular visits again requires mobility during the interviewees' leisure time. "Classical" vacations or discovering new vacation spots take a back seat; the priority is on regularly visiting the most important private localities. There is a close connection between localities and the network structures and the time spent with maintaining relationships to families and friends. Often highly-skilled migrants have important emotional connections to places where siblings or parents live as well as to places where they lived earlier in their lives and often they identify strongly with these places, repeatedly returning there.

My grandfather bought a house in [an Italian region] in the 50s and it's a vacation home. But for our far-scattered family it's really our home. And that's the place that, no matter where I am, whether I continue living in [a European country] or in Hong Kong, it doesn't matter, I will always go to this house in [the Italian region]. Well, I mean, it's like a fixed date, because I know that's where, well, where I can truly relax. (7)

Hence, the mobile highly-skilled migrants in our sample are by no means de-territorialised cosmopolites (Nowicka 2007). Instead there are very important spatial anchors, which clearly stand out in all translocal action spaces. One of our interview partners (9), who has worked in many different international locations, for instance, talked about his house in Cape Town. He grew up there and to this day he spends as much time there as possible and calls it his "emotional base". It is important to note that the maintenance of intensive translocal networks by regular visits (and not only by phone calls or Internet) can be (easily) realised because of the above-average financial situation of many of our interviewees.

In some other cases it is also evident that the desire to be mobile on an international scale during their leisure time is not very prominent. Instead, being mobile is limited to the immediate residential surroundings. This pattern is especially prominent among highly-skilled migrants who have just recently relocated to Germany. A bike ride along the river Rhine or a visit to the park is preferred to short city trips in Europe, since there is more interest to discover the local surroundings and to spend time with their families at the new location.

All in all, we can note that neither the termination of contracts, nor high workloads or frequent mobility, lead little interest on the part of the interviewees to integrate in Germany. However, our interviewees often reported uncertain perspectives concerning their duration of stay as a factor. In the following chapter we will present the contexts in which integration is intended and what kind of social networks can be established outside the workplace.

4.4.4.2 The everyday life: the importance of networks of highly-skilled migrants in German cities

When analysing the everyday lives of our interviewees concerning the establishment of social networks, we found out that three segments can be identified. Contacts can be developed to a) the German receiving society (e.g. German colleagues, neighbours, friends, sales people), b) a multinational community (a network consisting of persons of various nationalities, who mainly communicate in English) and to c) an ethnic community (a network consisting of people with the same nationality who mainly communicate in their mother tongue). However, it is important to note that establishing contacts to one community does not exclude making social contacts in another community.

Life in the receiving German society

Leading a life as part of the receiving German society is understood as leading a life in a German-speaking environment, with German colleagues, German neighbours and includes exchanges in German when taking care of everyday business with e.g. sales people and waiters.

We can assume that the experiences international professionals make in this context are considerably influenced by their language skills (Föbker et al. 2014b). Our sample includes a variety of levels of language proficiency, from beginners to interview partners who speak the host country's language also in their home country, e.g. in Austria. However, only very few interviewees spoke German on arrival. Most have learned the language after their migration and thus had only poor language skills at the beginning of their stay. Hence, some interviewees try to take part in language courses to acquire or improve language skills. However, due to their long working hours, they cannot spend as much time on language courses as they deem to be necessary.

And also [company] has the possibility to study languages here. But this is the problem. When you are arriving here with an executive position you don't have a lot of time to study languages. So you can study languages or be with your family. And I was taking the decision being with my family. And I'm spending only 1 1/2 hour per week learning German. But it is still not enough. So I need a lot of time to that but I cannot. (13)

Moreover, they are learning by doing and often spend a considerable amount of time on preparing everyday situations like calling the phone company or dealing with local authorities. Many of our interviewees reported bad experiences with the latter and some even told of experiences of being discriminated against.

So if I start speaking in German and the other person knows that my German is not so good, they will start speaking in English. So I speak in English. (...) But the people sitting in the [Foreigners] office, they're like, "Ugh, if you can't speak German you don't need to live in Germany". That's their attitude. (37)

Lacking language skills can also be a barrier for socialising with locals. Particularly at the beginning of their stay, some interviewees had only poor language skills and thus felt inhibited in speaking the foreign language and probably in making mistakes. Moreover, language skills are often not sufficient to discuss complex topics (e.g. emotions; cp. Vogel and Rinke 2008, 264).

I was talking to my mother on Skype and she told me since last two or three times I speak to you, you don't look happy. What's wrong? And I said, I am stressed. And I don't know why, since last month I have a very strong feeling now that language is stopping me in this country.(...) So I have a network in India and other countries where my friends are, I have good people still but I am not able to have that here. (24)

This quote illustrates that, after migration, the reduced personal network (family, friends) cannot easily be compensated for in the new surroundings. Hence, at least at the beginning of their stay, the personal network in their home country stays important as a source of emotional support and advice (cp. Kupka and Cathro 2007).

However, good command of the local language is not a guarantee for actually being able to establish contacts with locals (Föbker et al. 2014b). Some interview partners report that building up friendships with locals is challenging – irrespective of the particular language skills (cp. Ryan and Mulholland 2014).

They [neighbours] are all quite nice, but we have never been invited by anybody. Even when we moved in our house, we invited the whole neighbourhood for a drink. To get to know each other. Nobody reciprocated to us. Nobody. (36)

Actually, our interviewees seldom report of any problems e.g. with their neighbours or colleagues and there seem to be few causes for conflicts. That notwithstanding, it is rare that more intensive contacts develop either at work or at home. In fact, some neighbourhood contacts are seen as being valuable and helpful and some of our interviewees report of common activities. Nevertheless, they emphasize that they feel a distance since they do not share common ground with them.

Uh, I mean our neighbours are very nice, we talk to each other and everything, but I don't depend on them for anything. (...) They're our neighbours, we talk, we help each other out. We meet each other, we see football games together, but we don't do anything much. Because we have nothing in common. (37)

Altogether, there is only little interest in establishing intensive contact with newcomers – either from other parts of the same country or from abroad. Hence, most local friends of our interviewees are internationals themselves or have moved from other parts of the country and were thereby open for new social contacts.

While most of our interview partners reported that they had only few social contacts with locals, others depicted that in their own experience, foreigners in Germany are treated “differently” and thus discriminated against because of the colour of their skin.

Hence, assimilation is more difficult when people do not speak German or if (...) you can see that they are foreigners. If their skin is darker or something like that. They can experience difficulties here, indeed. And then it is not that easy to get along here. In fact people talk to one in English easily, linguistically it is not such a problem, but when you are "other" (anders), you will be treated differently. And that is what the people realise. (9)

Obviously, the political paradigm change during the last decade towards a more open immigration society did not yet affect all parts of the society, since *"this is a culture change and you will not change it with a law"* (13). Therefore, the shared experiences of migration and being "alien" can create common ground that can be the basis for new local networks, containing only few native locals.

Multinational community life

Where it is not only about the job, there are always international friends, I don't know, somehow that's perhaps because they are more open-minded and show interest and so on, a different point-of-view. Often they are people who have made some kind of international experience. (7)

For most interviewees it seemed comparatively easy to develop social contacts with other international professionals abroad, like this quote above illustrates. Low language barriers as well as shared experiences (of mobility; of being a foreigner) can help with connecting with other internationals.

Here the workplace plays a significant role, since in international working contexts, colleagues from abroad (or English-speaking German colleagues) can support the new arrivals. Often the original social networks of our interviewees are diminished at the beginning of their stay (cp. Kelly and Lusia 2006). Hence, colleagues introducing them to the new workplace and everyday life in a new city can be an important support for them, particularly at the beginning of their stay.

Furthermore, children attending an international school often lead to connections to a multinational community. However, social networks established in the context of international schools are particularly important for accompanying partners, who often do not work, particularly at the beginning of their stay. Compared to their working partners, they do not find themselves within a social network of colleagues after migration (Gupta et al. 2012).

For those international professionals who are in Germany without their families, web-based social networks like InterNations.org or meetup.com are of great importance. These platforms are commonly organised through local sub-groups, offering events, joint activities or regulars' tables for cultural or language groups for international professionals and other people interested in international exchange (Plöger and Becker 2015).

We have in [our company something] like expat communities. So we meet once per month, for dinner, so it's organized internally. But there are also different groups like Meetup or InterNations that you can meet people from foreign countries out of [our company]. And this also would be a place for the people, if they are here alone, to [get to] know someone and so on. (14).

While, on the one hand, it is fairly easy to establish new friendships through these platforms and other international infrastructures such as international schools, on the other hand they are fairly volatile

since fluctuation is high. Nevertheless, these international infrastructures can support the establishment and maintenance of (trans-)local networks.

Ethnic communities

Some of those interviewed described their everyday lives and private networks as taking place almost exclusively in ethnic communities. In the following this will be illustrated with the experiences of interviewees from Iran and Japan as examples.

An Iranian female artist who has lived in Germany for more than ten years and who studied the arts here, has no German friends, despite the fact that she speaks German very well and that she has become a German national. Her everyday contacts are concentrated on family members and Iranian friends, some of whom live in the same city, some who live in other German cities. Most of her family and friends are living in Germany permanently. Caused by the political and societal conditions in their native country they do not intend to return. During the German classes she took in the first years of being in Germany she made friends with other Iranians and they have become good friends in the meantime. The shared activities with Iranian friends often also have a connection to their native country.

I always had a lot of contact with Persians. Right from the beginning I had a good friend, my girlfriend, they both came to Germany before I did, a close girl-friend from the academy, our academy in Teheran, for instance or the other girlfriends. So right from the start I had contacts here too. [...] Yes, there are plenty of Persians in Germany, no worries! (26)

Her second, non-artistic job with which she makes a living requires Persian language skills and thus again there is a strong connection to her native country. Her profession as an artist has involuntary turned into her side job. Although she shares a studio with both German and international artists, this did not lead to social networks outside her ethnic community.

To be honest, we don't have much to do with one another. If we happen to meet, okay, we talk for a bit, but if not, it's just as well. For example: if I don't happen to see these people for a few months, nobody really cares where I am or anything like that. (26)

In the Rhineland, Japanese professionals also tend to be drawn to their ethnic community (Glebe 1986). The strong national concentration and the high number of facilities has several reasons: Many of the highly-skilled Japanese interviewees work in middle- to upper-management levels of Japanese companies, their stays are limited to a few years in the German branch offices and already geared to their returning to Japan.

Often, neither they nor their family members speak German or English well and so communicating with people outside of the Japanese community is rather difficult. Especially in Düsseldorf one can find a wide range of ethnic infrastructure tending to Japanese needs, e.g. a Japanese school, Japanese kindergartens, a Japanese club, a number of informal Japanese regulars' tables as well as Japanese and Asian supermarkets. The infrastructure found in Düsseldorf is also attractive for highly-skilled Japanese not living in Düsseldorf and they often visit Düsseldorf for day trips.

We drive to Düsseldorf at least once a month, if not twice and go shopping there. Because: there they have like a couple of Japanese grocery stores. And there they also have a few Asian supermarkets here in Cologne, but you don't get everything there. And that's why on Saturday

we drive there and Saturday is our big shopping day and [...] Well, of course, regular groceries we buy [in other supermarkets]. (31)

Hence, getting in touch with other Japanese professionals as well as dealing with everyday routines is made easier for them. However, the high fluctuation of this ethnic community makes it difficult for those Japanese living in Germany for a longer time to establish intense and long-lasting relationships and thus cannot be understood as a basis for new local friendships.

I met many Expats, exactly. Unfortunately I have only few contacts now. Maybe this is caused by the Japanese mind-set, after their return they forget. (...) I got to know thousands of names, but when they return you don't hear from them anymore. (22)

In summing up these remarks, we can conclude that the integration of highly-skilled migrants into the receiving German society only takes place to a limited extent. Integration options can be found especially at work as well as in multinational and ethnic communities. However, our interviewees also referred to the limited benefit of social networks which are exclusively based on internationals when extensive local-specific knowledge is needed, e.g. to handle bureaucratic problems or negotiate with institutions (Anthias2007).

4.4.5 Translocality and integration? Concluding discussion

Up-to-date research on highly-skilled migrants has been focussed on a transnational elite (e.g. Beaverstock 2005) and has been based on the assumption that their integration into a global, urban society is typically smooth. An integration process without “ordinary” problems (finding living space and jobs, integration into social networks) was seen as the result of the highly-skilled migrants’ privileged situations, their high financial, cultural and social capital and their comparatively high acceptance level in the receiving society (Glebe 1997). Our findings confirm these kinds of privileged situations, especially for managers working for globally operating corporations receiving extensive integration support and are typically well-equipped with financial capital. For the most part, however, these assumptions do not hold true. Most of the migrants we interviewed belong to the mobile middle class and, upon their arrival in Germany, are often confronted with the same problems less qualified migrants have (finding social networks, dealing with the local authorities, finding a place to live and, in some cases, being discriminated against). We also interviewed highly-skilled migrants who are experiencing precarious income situations. This holds particularly true for freelance artists (who, in many cases, came to Germany in order to study and were faced with a difficult labour market afterwards) and thus qualifies the impression given by research findings that highly-skilled migrants find themselves in a privileged position (cp. also Borén and Young 2013 on artists in Stockholm and Bennett 2010 on artists in Australia).

Our results also unmistakably show that the integration paths of highly-skilled migrants are not uniform and different spheres have to be distinguished. As Beaverstock (2005, 246) remarked for that group in general, social integration mainly takes place in “a specific sphere of the host society – a transnational expat community – that has hardly any contacts with the autochthonous population and is highly spatialized in the transnational spaces of the city”. In our sample we also find that integration takes place into certain segments of the urban society. For many, their multinational work environments serve as an important starting and connecting point and it is there that it is most likely that social contacts are formed and support during the arrival phase is found. Both Guth (2007) and Föbker et al. (2011) noted the same focus for foreign scientists when settling into the receiving German

society. These findings, however, only apply to those migrants who are part of an institutional international work environment, all others, e.g. freelance artists, cannot draw on that kind of support and need to solve all settling-in issues on their own.

Other multinational communities can also be of importance, e.g. such networks that emerge through international schools or through e.g. InterNations. Establishing social contacts outside of those kinds of communities is more difficult due to language barriers and time constraints resulting from heavy workloads and mobility demands in both professional and personal lives. Most interview partners had sufficient command of the German language, only managers with expat contracts working in mainly English-speaking environments and, who at least initially, planned to stay only temporarily had insufficient to no knowledge of German. The majority of our interviewees need to have sufficient command of German at work and to organise their everyday lives (cp. also Nohl 2010 for the German labour market in general and Imani et al. 2014 for foreign scientists as well as Plöger and Becker 2015 for foreign Master and PhD students in Germany).

However, “transnational expat communities” (Beaverstock 2005) or “multi-ethnic communities” do not necessarily make up the central local networks (Skop and Li 2003; both references for immigration to US cities). As our results show, ethnic communities can also play an important role when highly-skilled migrants settle in, even though their importance has been stressed especially for less-qualified migrants (e.g. Zhou 1997). The interviews show that contacts to other highly-skilled members of ethnic communities are sought out, especially during the early stages of their stay in the host country and not only in the Japanese community. Networks in Germany are typically established with migrants from the same country (ethnic communities) or with highly-skilled migrants from other countries (multinational communities). These contacts are augmented by numerous private and professional contacts to their countries of origin and by contacts from earlier stations in their biographies, which lead to trans-local everyday practices.

Based on these findings questions relating to the options and aspirations of integration of highly-skilled migrants must be specified. Many highly-skilled migrants do not necessarily strive to stay in Germany long term nor do they aspire to establish themselves here. Instead, the length of their stay is adjusted to job opportunities as well as to how content they are in both their professional and personal contexts. Integration of highly-skilled migrants as currently understood in both the public and the political debate therefore can be seen as integration with an uncertain temporality. More-over, most highly-skilled migrants are not integrated into urban society as a whole, but into specific parts of the society, be they larger multinational, ethnic communities or their professional work environment. Based on our findings and leaning on Esser (2001) partial or segmented integration should also be understood and recognised as a “good solution”. It is this kind of integration that is sought by the highly-skilled migrants and that from their perspective leads to a satisfactory state for the time of their being in Germany. What definitively needs improvement, however, is that the local authorities as well as the local societies improve their efforts and truly create a culture of welcome.

4.5 Föbker, Stefanie; Imani, Daniela; Wiegandt, Claus-C. (2014): A warm welcome to highly-skilled migrants: How can municipal administrations play their part? In: Tijdschrift voor economische en sociale geografie 106 (2), S. 542-557.

© 2014 Royal Dutch Geographical Society KNAG
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/tesg.12112>, 08.07.2019

4.5.1.1 International competition for highly-skilled staff

In recent years an increasingly international competition for highly-skilled staff has become apparent (Salt 2009). As a consequence, in 2009 the EU council adopted the Blue Card Directive. This directive was intended to facilitate the immigration of highly qualified workers and was in line with former changes in the immigration laws of many EU countries (Ewers 2007). The purpose of the directive was to “make the Community more attractive to such [highly qualified] workers from around the world and sustain its [the Community’s] *competitiveness* and *economic growth*.” (European Council 2009: 17; inserts and stress by authors). Immigration policies were thus aligned with the economic goals of growth and competitiveness which can be described as fundamental logics in the discourse of neoliberalism (Theodore & Peck 2012; Peck & Tickell 2002; see also Millar & Salt 2007).

In the political discourse the immigration of highly-skilled workers is often described as an economic necessity (Bauder 2008a). This rationale is furthermore intertwined with the process of demographic change which is a challenge not only for many EU member states, but also for other countries like Japan, China and Russia. In Germany, a country which is undergoing significant demographic change, a decrease in the labour force is anticipated for the future (OECD 2012). The lack of skilled labour is expected to have a negative effect on the global competitiveness of the German economy. International immigration is proposed as one of the solutions to counter this shortage (Hochrangige Konsensgruppe Fachkräftebedarf und Zuwanderung 2011).

Recently the number of highly-skilled persons³⁸ migrating to Germany has been increasing. However, it is still considered to be rather moderate, and too small compared to the numbers of highly-skilled migrants perceived to be necessary to handle the consequences of demographic change (SVR 2013; OECD 2013). Discussions are taking part on all political levels on what can be done in order to attract highly-skilled migrants and to keep them for the long term. Besides the modification of legal conditions, a general change in mentality has been addressed recently. In the context of the implementation of the European Blue Card Directive in Germany, the advisory body for integration of the federal government calls for the establishment of a “welcoming culture”. Their recommended actions are addressed at a wide range of actors from national authorities to local businesses. Municipalities are identified as important actors, responsible for taking measures to facilitate the arrival of migrants and to encourage them to stay permanently (Beirat Integration 2012).

Our paper therefore deals with the question of what municipalities do in the international competition for highly-skilled migrants. After a brief look at the changes in German immigration policy, we will explore the role that highly-skilled migrants play for local development as well as the role that municipalities play in the field of immigration policy. The measures to attract and welcome highly-skilled

³⁸ In general highly-skilled migrants are defined as persons possessing tertiary-level qualifications. However, some analyses also include persons working as specialists in high positions without a tertiary-level qualification (Mahroum 2000a).

migrants are analysed in more detail on the basis of our own empirical data. This paper contributes to the debate on the role of cities as active agents in shaping skilled mobility.

4.5.1.2 Immigration Policy in Germany

The start of the new millennium marked a turning point in immigration policy in Germany. Due to massive complaints, particularly from the IT and telecommunications industries concerning an increasing lack of specialists, the opening of the labour market for foreign specialists in these industries became a matter of public discussion (Butterwegge, C. 2009; Angenendt 2008). This led to the introduction of the Green Card initiative in 2000, which allowed for residence permits of up to 5 years for 20,000 IT experts. However, the beginning of an economic recession, the time limit and a two-year waiting period for family reunification, resulted in lower demand for the Green Card than expected (Kolb 2005; Angenendt 2008).

Since 2005 the “law on the steering and limitation of immigration and on residency and the integration of EU citizens and foreigners” has regulated the immigration of highly-skilled immigrants inter alia. It allows top executives in academia to accept a job offer in Germany, without requiring the prior agreement of the German Employment Agency, and to receive a permanent residence permit³⁹.

In August 2012 the EU’s Blue Card directive was implemented into German immigration law. Graduates with an employment contract with a minimum annual pre-tax income of € 46,400⁴⁰ may obtain a Blue Card. It includes both a residence and a work permit. However, the Blue Card does not guarantee an automatic right to permanent residence. Permanent residence permits are only awarded if an employment contract with the appropriate minimum salary still exists after a three-year stay (www.bluecard-eu.de). It is important to note that these regulations only apply to so-called third-country nationals. EU citizens have the right to move and reside freely within the EU and do not require any kind of residence permit. The numbers of EU citizens migrating to Germany for work-related reasons are thus assumed to be twice as high as the numbers of working migrants coming from third-countries (OECD 2013).

Within the EU there is a wide range of different national programs and initiatives to attract highly-skilled workers and many different national approaches to steer labour migration (e.g. point based systems, skill shortage lists, quotas etc.). There have been constant changes as a reaction to changing economic needs (for an overview see EMN 2011). The Blue Card directive has established common criteria for the immigration of highly-skilled workers within the EU, except for Denmark, Ireland and the UK which are not bound by the directive. The UK, for example, has a point based system under which 8,070 residents permits were issued to highly-skilled workers in 2012 (Eurostat 2013b). The biggest number of Blue Cards was issued in Germany (2,584⁴¹), followed by 461 Blue Cards in Spain and 183 in Luxemburg (2012). The main countries of origin of Blue Card holders in Germany were India (584), China (254) and Russia (173) (Eurostat 2013a). It is not possible to give a reliable and more

³⁹ Before the implementation of the EU’s Blue Card Directive these regulations also included specialists and executive staff in the private economy. They must receive a minimum annual pre-tax income of at least € 66,000.

⁴⁰ The salary threshold for individual sectors with particular demand (doctors, engineers, IT professionals and mathematicians) is set at 36,192 Euro. Critics declare this limit to be wage dumping for academics.

⁴¹ August to December 2012

general overview of highly-skilled migration flows in EU countries, as available data is either dated (e.g. OECD 2008) or its comparability is limited (e.g. EMN 2011; Eurostat 2013b)⁴².

In summary, the “perspective of immigration as a matter of economic utility” (Bauder 2008a: 58) has gained in importance. It had already dominated the public debate in the 1960s and ‘70s when Germany’s guestworker program attracted unskilled and low-skilled workers. However, since the 2000s, economic utility has been connected to highly-skilled migrants. The labour market integration of unskilled and low-skilled migrants is perceived as being difficult. In the context of the neoliberal paradigm which seeks to reduce costs, these migrants are perceived as a threat for the local economy and as a burden on the social security system. While the immigration of highly-skilled migrants is strongly encouraged, the inflow of other migrant workers is restricted to specific categories (e.g. seasonal and contract workers) (Favell et al. 2006; Kofman 2002; Bauder 2008a; Bauder 2008b). Christoph Butterwegge (2009: 11) describes this as the development of a “dual and selective migration regime”.

4.5.1.3 Municipalities and skilled mobility

4.5.1.3.1 The importance of highly-skilled migrants for cities

Global competition, which has been characterised as a central motivation for the adjustment of immigration policies, is particularly connected with cities. They are portrayed as central nodes within a globalised economy and thus important actors in the global competition for investment, talent and jobs. As enterprises are increasingly location-independent, local policy-makers are advised – e.g. by the OECD – to enhance urban amenities to attract them (Theodore & Peck 2012). Moreover, the transition into a service and knowledge society brought the relevance of human capital for regional development to the forefront (Jöns 2006a; Kit-Chun 2000). According to Florida et al. (2008: 615f) „the underlying driver of economic development is highly skilled and educated people”. Florida’s thesis concerning the connection between the economic development of a city and its capacity to attract and retain members of the creative class, has been widely discussed and criticized by academics (e.g. Peck 2005; Rausch & Negrey 2006). Nevertheless, his ideas have gained much attention and influence in the field of urban policy in cities world-wide.

The importance of international professionals has been extensively explored for global cities. In this context much attention has been paid to highly-skilled international workers circulating between corporate headquarters located in different global cities (Beverstock 2005, Beverstock & Boardwell 2000). The pool of international professionals in these cities is regarded as both a prerequisite for and a consequence of their attractiveness for companies and expatriate professionals. The latter profit from high wages, as an effect of internationalisation, and are attracted by the specific socio-cultural characteristics of these cities (Sassen 2001; Findlay et al. 1996).

Also other cities regard the presence of highly-skilled migrants as promising for the development of a cosmopolitan image that thus attracts internationally active industries and even more highly-skilled workers (Gestring 2011; OECD 2008; Florida 2003; Florida *et al.* 2008). Highly-skilled migrants are

⁴² For example, Eurostat compiles data on residence permits issued for highly-skilled workers. The preconditions for these permits vary greatly between member states. For instance, residence permits for highly-skilled workers in Germany (2012: 210 permits) allow for permanent residence and are issued to a very specific group, whereas in the UK (2012: 8,070 permits) highly-skilled workers are admitted under the Point Based System and temporary permits are included (Eurostat 2013b; Eurostat 2013c).

assumed to strengthen the increasingly globally active urban economy with their ideas and networks as well as their cross-cultural competence. It is also thought that highly-skilled migrants contribute to the establishment of new business and jobs in the region and that the competitiveness of existing businesses will be improved through innovation transfers (Beaverstock & Hall 2012). Today the attraction of highly-skilled persons has become an essential part of competitive urban development policy, complementing the (classical) concentration on the creation of employment through the settlement of companies.

4.5.1.3.2 Municipal immigration policy

The scope of influence that municipalities have to attract highly-skilled migrants depends on both the position municipalities possess in the political institutional system and on the type of highly-skilled migrant they aim to attract. The group of “highly-skilled migrants” is not homogenous. The motives for migration, the migration path taken and the intended duration of a migration vary. The migration of managers and executives as a result of intra-corporate transfers between world-wide locations of a company is highly dependent on the structure and corporate policies of the company, which results in little choice concerning the destination or duration of the migration. Usually relocation services are engaged to support the employees during the migration process (Beaverstock 2002; McKenna & Richardson 2007; Salt 2009). In contrast, the migration of academics and students⁴³ is characterized by a high degree of self-organisation. Therefore they have more influence on the destination as well as the duration of their migration, but usually less assistance in settling in their new location (Mahroum 2000a; Bauder 2015).

With regard to the position of municipalities in the political institutional system there are great variations; from a localistic system in Switzerland to a centralistic model in France (Häußermann *et al.* 2008; Penninx 2009). Germany has a federal system of government. Municipalities constitute, beside federal and state (Länder) level, a separate administrative level. German municipalities are – in contrast to the cities of most other European national states - guaranteed independence in the constitution. They are entitled to govern „all matters of the local community under its own responsibility within the legal framework“ (Art. 28 GG, Abs. 2 cf. Heinz 2008: 166) and with consideration of the particular municipal financial framework. The financial framework is crucially determined by allocations from the federal government and the federal states.

The responsibilities of the municipalities are subdivided into compulsory and voluntary responsibilities (e.g. promotion of local economic development or cultural offers) which are the choice of the municipality in regard to tasks as well as methods of execution. The number and the volume of voluntary responsibilities as well as the weight attached to them depend on the municipal financial situation (Häußermann *et al.* 2008). For years the tight financial situation of most of the municipalities in Germany has caused significant restrictions on municipalities’ capability to act. Overall it is becoming clear that the framework of municipal policy is not determined, but very much shaped, by decisions made at the state and the federal level (Penninx 2009; Filsinger 2009).

⁴³ This article has a focus on work-related migration and does not elaborate on the growing literature of student migration (see Findlay *et al.* 2012, King & Raghuram 2013). Such a dichotomy between labour migration and other forms of mobility within the migration literature has been contested (Findlay *et al.* 2012). However, there are significant differences between the migration of students and highly-skilled workers such as the conditions of entry and stay (e.g. visas).

In regard to immigration and integration, the federal level, state level and municipal level each have different responsibilities, according to their political competency. As in other countries, immigration policy is a component of nation-state sovereignty. In Germany, the responsibility for immigration policy is at federal level. The federal level has the power of legislation and can therefore regulate matters of immigration, residency and permanent settlement. The state level is responsible *inter alia* for the area of education and, therefore, for the recognition of foreign qualifications in many occupational categories (e.g. teachers, engineers) (SVR 2013). The municipalities are entrusted with the administration of the effects of migration, but they are not in possession of a legislative competency (Bommes 2009). In the area of migration and integration municipalities are legally responsible for matters such as the administrative processing of naturalisations and the organisation of integration and language courses. They do however have room to manoeuvre within the legal framework. This can be seen by the varying number of naturalisations in different municipalities, which cannot be explained by structural or demographical differences but – among others – by the quantity and quality of personnel placement, differences in administrative organisation and varying interpretation of laws (Thränhardt 2009; Gestring 2011). The voluntary responsibilities of municipalities give the employees in city administration even more leeway.

The local differences in the use of existing leeway reflect that municipalities indeed pursue a form of migration policy and do shape migration. The particular municipal migration and integration policies, including their problems, target groups, competence fields, approaches and available resources, are to be understood as a result of negotiation processes of municipal actors against the backdrop of municipal and supra-municipal parameters (Bommes 2003b; Thränhardt 2009). In the context of the cities' orientation to competition, municipal policies are now focused more on urban elites. This has an effect on municipal migration policy as well. Compared to other social groups, highly-skilled migrants can be favoured through an enhanced use of resources, the local application of law or informal processes in the application of formal regulations.

A central aspect of what municipalities do to attract highly-skilled migrants is the creation of attractive living conditions. Principally this is a matter of location policy which is geared to the attraction of urban elites, regardless of their migration background. First and foremost are certainly enough attractive job openings, including promising career opportunities, high-salaries and bonuses as well as low personal taxation – attributes connected to global cities like New York, London or Hong Kong. These factors attract flows of highly skilled migrants (Beaverstock & Hall 2012). However, the possibility of municipalities to influence these is indeed limited (Thränhardt 2009). Other areas, like soft location factors, offer chances for action. There are general measures e.g. the provision of attractive housing, cultural amenities and a high quality educational environment for the highly-skilled as well as place-specific approaches, e.g. the improvement of environmental conditions in Hong Kong (Ewers 2007; Kit-Chun 2000).

Additionally, the promotion of a tolerant and open society is indicated as being an essential criterion for the attraction of the so-called creative class (Florida 2003). The existence of such a welcoming, xenophile urban society might be of particular importance for immigration decisions of highly-skilled foreigners (Jacob & Knieling 2008). Finally, the formation of a welcoming culture, as previously mentioned, is seen as a key point to make a city more attractive for “creative and talented people from all around the world” (Wowereit 2008). It is striking that, within the debate of creating a “welcoming culture”, other groups of migrants such as refugees are only mentioned in passing. However, it is not

surprising because they do not fit in the logic of economic utility of migration. In the discussion on a “welcoming culture” the question of how to attract foreign professionals is central. Consequently, they can be named as its primary target group.

What exactly is a “welcoming culture”? It has been classified as being important by the federal government as well as by the municipalities, yet which communal institutions are dealing with the creation of such a culture and who are the target groups? Three case studies will be used to analyse how municipalities signal to highly-skilled immigrants that they are welcome - from the initial recruitment process, to the efforts made to make their arrival and stay as pleasant as possible.

4.5.2 Project description and study areas

The results presented here are based on a study which was financed by the German Research Foundation (DFG) and carried out by the Geographical Departments of the Universities of Aachen, Bonn and Cologne in 2009/2010. The focus was on how foreign academics, a significant subgroup of highly-skilled immigrants, are integrated into the cities of Aachen, Bonn and Cologne. In order to gain insight into the framework of their immigration, a total of 16 interviews were conducted with experts from the three cities⁴⁴. These experts worked for the city administrations in the area of international relations, integration, economic development and university relations. Other interviews were done with university representatives. The quotes used here are extracts from interviews which were conducted in German and have been translated into English.

The case study cities were chosen in order to compare different contexts of the urban and organisational environment. They are three university cities which nevertheless differ in a number of characteristics (inhabitants, economic structure, location, type of university). Aachen is the smallest of the three cities we studied (Table 24). It is located near the German border with Belgium and the Netherlands. RWTH Aachen University, one of Germany’s Universities of Excellence, is the biggest employer in the city. It is clearly focused on applied sciences, engineering and medical studies, while the two universities of Bonn and Cologne offer a wide range of Arts subjects, social and natural sciences and medicine. The city of Bonn, former capital of West Germany, went through phases of structural transformation as most of the national government institutions have moved to Berlin. Several international organisations and institutions in the area of environment and sustainable development have since moved to the city, among these are 18 United Nations institutions. The city is also the seat of some of Germany’s largest business companies operating in the areas of telecommunication and logistics (Deutsche Telekom AG, Deutsche Post AG). The city of Cologne is the fourth-largest city and one of the most important media locations in Germany. The University of Cologne is one of the oldest and largest universities in Germany. The city is also an internationally important cultural and economic hub.

⁴⁴ The main focus of the empirical study was on the interviews with foreign academic staff. However, these results are presented in other articles (Föbker et al. 2010, 2011, forthcoming; Otto et al. 2011; Otto & Temme 2012). This paper focuses on the analysis of the interviews with the aforementioned experts. All of the quotes are from these interviews.

Table 24: Foreign Population and Foreign Academic Staff in Aachen, Bonn and Cologne

	Aachen		Bonn		Cologne	
	Total	%	Total	%	Total	%
Population (31.12.2009)*	258,380		319,841		998,105	
Foreign Population (31.12.2009)*	42,128	16,3	49,493	15,5	160,760	16,1
TOP 3 Nationalities (2009)**		Turkey The Netherlands Greece		Turkey Italy Morocco		Turkey Italy Poland
Academic staff at the university (2009)***	3,768		2,381		2,320	
Foreign academic staff at the university (2009)***	630	16,7	319	13,4	246	10,6
Share of foreign academics in foreign population (2009)***		1,5		0,6		0,2
TOP 3 Nationalities (2009)***		China The Netherlands Russian Federation		Italy Russian Federation The Netherlands		France China Austria
Sources:						
* Information und Technik Nordrhein Westfalen (2012b): Bevölkerungsstand nach Nationalität - Gemeinden - Stichtag						
** Information und Technik Nordrhein Westfalen (2012a): Ausländische Bevölkerung nach Geschlecht und Staatsangehörigkeiten (207) - kreisfreie Städte und Kreise - Stichtag						
*** Data of university administrations Aachen, Bonn and Cologne						

Comprehensive statistical data on international, national and local stocks and flows of the highly-skilled is not available (OECD 2008). There is also no data available on this issue in our three case studies. However, data on the number and nationality of foreign academics were provided by the university administration so some information is available regarding an important subgroup of highly-skilled migrants (Table 24). Aachen has the highest share (16.7%) of all professors and research associates who are non-German compared to Bonn (13.4%) and Cologne (10.6%). European countries, China and the Russian Federation have a major share of foreign academics (cf. Föbker *et al.* 2010; Otto & Temme 2012). In terms of nationality, the foreign academics have different origins compared to the overall foreign population of the cities, which is dominated by the source countries of the former “guest workers” like Turkey, Italy and Greece.

4.5.3.1 Measures to attract highly-skilled migrants

The interviews in the three cities studied show the great importance attributed to the immigration of highly-skilled migrants for the future economic development of the cities. However, the cities focus on different groups of highly-skilled migrants. This is a result of the historical development of each individual city and the local business culture (Ewers 2007, Sassen 2011). In Aachen the target group is international academics and students, which reflects the importance of the university. Municipal players in Bonn and Cologne are primarily interested in attracting new businesses and organisations which will invest in the location and create new jobs. They are, however, aware that the relocation of new businesses and organisations from abroad depends on the availability of qualified staff with international experience. Bonn’s efforts concentrate mainly on the staff of the UN institutions as well as international non-governmental organisations (NGOs). These elites are at the heart of the new international image which Bonn is trying to establish. Cologne is most interested in international companies. The economic development office has a focus on China and India, two future markets, as well as Turkey, which is the country of origin of the largest group of foreigners in Cologne, who are also

represented by numerous businesses in the city. The question of the employees' qualifications seems to be secondary for the city administration at first glance.

The municipalities see themselves as offering support for businesses, organisations and third-level institutions, all of whom require highly-skilled international staff. This support involves creating attractive conditions for the immigration of highly-skilled persons. This includes both how these persons are dealt with within the legal framework as well as a high standard of living.

Figure 12: AachenEmotion Website



Source: www.aachen-emotion.com/en-professionals/content/home

To attract highly-skilled migrants, the positive aspects of living in the respective city need to be communicated. The cities use television and internet as instruments to address the desired target groups. For example, the city of Cologne has reports broadcast on Chinese television displaying Cologne as a choice place to live and do business in. The most important content of Aachen's website is not only available in German and English, but also in French, Dutch and Chinese. It is noteworthy that these are not the languages of the biggest groups of foreigners in Aachen (cf. Table 24). These are the languages of the potential home countries of (future) academics. As pointed out at the start, the RWTH is extremely important for the city of Aachen. The city and university work very closely together and the city does a lot more to encourage the university to develop positively than can be observed in the other two cities. For example, in the last few years the city put money into addressing and attracting academics and students, two very important groups in Aachen, with a separate website (Figure 12). It is representative of the belief that this target group is not only interested in working and studying conditions, but also in soft factors.

It [the website] convinces with pictures that show the high standard of living we have here, something which is not known abroad, where Aachen is not known, where Aachen means nothing: There is more here than this fantastic elite university, the excellence. I think ...that's how academics abroad become aware of careers here. Particularly when ... it's about moving whole families to Aachen. What do the soft locational factors look like? What can Aachen offer here? ... Because we as a city are absolutely interested in having highly-qualified scientists and academics in Aachen, who should preferably stay here, of course, perhaps set up businesses here and create new jobs. [Expert 1 city administration Aachen]

Another important strategy to attract the target group involves highly-skilled migrants who already work and live within the city or those who used to live there. These migrants are assumed to have high social capital which allows them to act as door openers into international and important networks. By sharing their experiences in relation to the work environment and the quality of life in their international networks, they act as multipliers who advertise for the city abroad.

When a mayor or I say positive things about the city of Cologne at an event for 200 Chinese people or 200 Indians, then that isn't a surprise, but what they are expecting. ... But when a Mr. ..., an Indian, comes and says: Well, I think Cologne is great and I moved here extra from Frankfurt. They promised that all the permits would go through in only four weeks. They always did. Sometimes it only took two weeks. ... And as the icing on the cake; ... his wife recently said to him: When she has to live abroad, then it has to be in Cologne. And he says that not as an actor, but because that is what he really thinks. That's not something you could ever buy, right? That's the kind of person you need. [Expert 2 city administration Cologne]

A highly attractive audience worldwide can be addressed this way at a relatively low cost. All three cities studied are giving more weight to this strategy in order to draw the attention of potential investors and highly-skilled staff to their city. Cologne has concentrated on so-called "economic ambassadors". These are usually successful businesspeople from other countries, who identify with Cologne and who tell others of their positive impressions when they are abroad themselves. Making locational advantages known through economic ambassadors is seen as being more beneficial than advertising campaigns, as they are based on personal experience and are therefore more authentic and convincing. Moreover, they directly address those elites who the cities are most interested in.

4.5.3.2 Measures upon arrival

One of the soft locational factors is how the arrival of highly-skilled migrants in the city is managed. The cities that were studied have all made efforts recently to develop arrival concepts. Obvious examples of a welcoming culture are the greeting events which all three cities organised for different target groups; highly-skilled migrants, or highly-skilled workers in general. Furthermore, in the international quarter in Bonn, which is home to the UN institutions and many NGOs, large signs welcome international guests in several languages (Figure 13). It becomes apparent that these symbolic representations of a welcoming culture are aimed at a particular group of migrants. They cannot be found in any other part of the city, e.g. in migrant residential areas. These are not considered as important spaces of welcome. In addition to these obvious activities, we were able to identify four action areas which help create a welcoming culture. These are the shaping of bureaucratic processes within the city

administration, the provision of information and advice, the offering of an attractive infrastructure as well as the promotion of intercultural awareness in the city.

Figure 13: Welcome signs in the international quarter in Bonn



Source: authors 2012.

4.5.3.2.1 Shaping bureaucratic processes within the city administration

While EU citizens do not have to apply for visa, residence or work permits, non-EU nationals often face the problem of bureaucratic, very long and difficult, approval processes. The Cologne economic development office highlighted this issue as being the main hurdle for foreign businesses considering settling in the city. By working with the Chamber of Commerce, the Employment Agency and the Foreigners' Office, the process has been optimised so that it takes no longer than four weeks. In Bonn, existing leeway within the legal framework is used to deal with the approval processes for residence permits and commercial permits quickly and smoothly:

Well, we can really help out by going to our Foreigners' Office and saying: "So this is [name of the organisation], no worries there, deal with it quickly". ... I think our Foreigners' Office has really come a long way in the last few years and knows when to differentiate. [Expert 3 city administration Bonn]

It becomes apparent that those groups of migrants who are of particular municipal interest profit from informal processes in how formal regulations are applied. How the authorities deal with foreigners is increasingly coloured by how useful they are expected to be for the city and society. Our interview partners stressed that sensitivity in dealing with highly-skilled migrants is key and that they are not confronted with certain requirements that less qualified migrants have to fulfil:

There was this absurd situation that the head of Toyota Germany, a Japanese guy, got a letter from the Foreigners' Office. It was something about his residence permit. They did not know who he was. He, apparently, was not amused by this request. Just shows that there are often situations where the city isn't sensitive enough to know who they are dealing with. [Expert 4 city administration Cologne]

This differentiation within the group of migrants according to their qualifications and/or occupations can also be seen quite clearly in the restructuring of the Foreigners' Offices. In recent years special departments have been set up with staff who have been trained in specialist knowledge, speak other languages and are interculturally aware. Aachen's Foreigners' Office has a branch on campus for students and academics. Cologne's Foreigners' Office has a department that deals exclusively with Chinese companies and their Chinese staff. In Bonn the Foreigners' Office has a department that only deals with academics and the staff of international businesses and organisation.

They set up an international department here in the Foreigners' Office which deals especially with the academic staff and also the [Deutsche] Telekom and [Deutsche] Post and so on. There are five people to just look after them. That's going really well. The students and doctoral candidates go to the normal Foreigners' Office. [Expert 5 university administration Bonn]

Cities define differently who the highly-skilled are and who is therefore privileged. For example, in Aachen students are important in the welcome discourse, in Bonn they are not. Particular services are implemented and resources are provided for these specific groups, despite their low share in the foreign population (Table 24). This mirrors the economic utility which is ascribed to the respective migrants by the different city governments and administrations.

4.5.3.2.2 Provision of information and advice

Aachen and Bonn provide everyday information in the form of brochures, DVDs and websites in order to make arrival in the city easier. They cover topics which are seen as being relevant for highly-skilled migrants (e.g. information on education and accommodation). The interviews show that there are different ideas of what kind of information about everyday life is seen as being relevant. The background is the assumption that highly-skilled migrants have very specific needs which greatly differ from those of less qualified migrants, due to their qualifications and their positions in the workplace. Some interview partners assume that highly-qualified migrants need more "sophisticated" information about the cultural and gastronomic scenes. They are not to be troubled with, for example, information brochures on how to separate rubbish properly in Germany.

Another facet that was revealed in the interviews was that there are special contact persons designated for highly-skilled migrants to turn to with questions and problems, in each of the cities studied. On the one hand, there are services which are available to any migrant regardless of their background and qualification. For example, the integration officer for Bonn provides new immigrants with integration pilots. These are motivated citizens who accompany migrants to the authorities, put them in touch with the right people or help in the correspondence with the authorities. On the other hand, there are additional services which are exclusively aimed at particular groups of highly-skilled migrants. Despite often being offers of general advice and support for migrants and their families, these contact persons are not only to be found in the classical areas of municipal migration work but also in the economic

development offices (Aachen and Cologne) or at the Office for International Affairs and Representation (Bonn). The Office for International Affairs and Representation in Bonn supports foreign UN staff or NGO staff with the help of a retired diplomat and a retired section head from a government ministry. These volunteers offer highly-skilled migrants not only personal advice and support in everyday life, but also in legal matters.

4.5.3.2.3 Attractive infrastructure

In all three cities the significance of international childcare options and international schooling for children is highlighted. These options are particularly attractive for highly-skilled migrants because they are usually in jobs that require a high level of international mobility. Attending an international or bilingual school or kindergarten does not require any, or only very little, German, which makes it easier for children to start their education in Germany. It is then also easier to continue schooling after leaving the country at another international school without any major interruptions. The availability of international schools and childcare makes time-intensive integration into the host culture in these fields superfluous. At the same time going to school or kindergarten helps both children and adults develop social ties and a more intensive connection to the city (cf. Föbker *et al.* forthcoming).

However, many international schools or kindergartens are private rather than public institutions which usually have high tuition fees. They exclusively target economic elites. A significant proportion of the highly-skilled migrants cannot afford the fees (e.g. academic staff). The cities are interested in retaining the existing institutions and in further expanding public institutions so they can meet existing and future demand. However, the establishment and funding of public schools in Germany is the responsibility of the federal states and not the cities.

Attractive leisure activities and cultural events are also seen as being important areas the cities can influence in order to help highly-skilled migrants feel more comfortable. The experts assume that the highly-skilled migrants have a certain level of expectation for such leisure infrastructure. First responses to these perceived expectations are accordingly being developed by the three cities in our study. The city of Aachen offers guided tours in museums in the evenings for domestic and foreign professors. The Office for International Affairs and Representation in Bonn issues a newsletter in English on events and activities in Bonn. These activities are explicitly aimed at highly-skilled migrants.

4.5.3.2.4 Intercultural awareness in urban society

In a number of interviews the experts made clear that the esteem extended towards highly-skilled migrants must come from the city's society as a whole and that they see clear deficits in this regard. They are increasingly concerned about raising awareness of the importance, the potential and resulting resources of highly-skilled foreigners; beyond the city administration and international companies, organisations and institutions. To do so, potential employers, in particular, must be reached, according to the integration officers in Aachen and Bonn. Thus the experts aim at anchoring the principle of economic utility of migration within urban society.

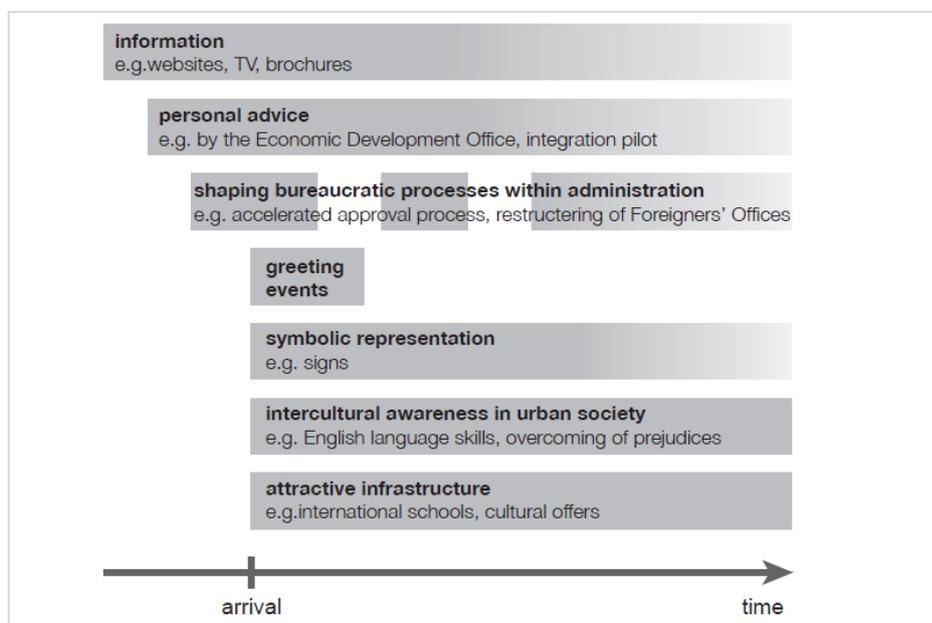
There is also the perception that the cities need to catch up in terms of multilingualism in such central areas of public life as the gastronomy and retail sectors, as well as within public transport systems. Our interview partners mostly assumed that highly-skilled migrants come to Germany with either no or very little German. Those who come for only a short time are presumed to have hardly any interest in learning the language, also because they are often in very time-consuming jobs. This is not seen as

being a problem by the interview partners and they do not expect German to be learnt. This is despite the predominance of the need for German language skills in the public and political debate on integration. Here the selective application of the welcoming culture to different types of migrants becomes apparent. In order to make living and daily life in the city as easy as possible without speaking German, the interview partners rely on central public areas of urban society having better English.

4.5.4 Conclusion

The results show that the three case study cities take many varied measures that aim at making the arrival and stay of highly-skilled migrants in the cities as pleasant as possible. Although these measures are not explicitly referred to as part of a welcoming culture, they can be understood as elements of such a culture which play a role at different stages before and after the arrival in the respective city (Figure 14). There is not a homogenous concept of a welcoming culture. It is not surprising, therefore, that distinct responsibilities for the creation of a welcoming culture are missing thus far.

Figure 14: Elements of a welcoming culture



Source: Own empirical research

The case study cities are not exceptional. The conditions framing their competition for highly-skilled migrants – the competitive cities paradigm (Theodore & Peck 2012) and the process of demographic change (OECD 2012) – can be found in many cities around the world. However, particular local conditions place these cities within the global competition for highly-skilled workers. Compared to global cities like London or New York, they are not known for their promising career opportunities and high-salaries, hence they do not possess their “magnetism” (Beaverstock & Smith 1996: 1381) for international professionals. Since they do not have legislative competency they cannot steer the selection of immigrants through immigration laws, compared to city-states like Singapore (Iredale 1999). Furthermore, their local economies do not play as an important role for the national GDP, as it is the case in London. Hence their particular interests rarely influence decisions within the area of competency of the nation-state (Beaverstock & Hall 2012).

What the case study cities can do, however, is create welcoming conditions and communicate these effectively. Again the “wisdom of enhancing urban amenities” (Theodore & Peck 2012: 32) is widespread. However, with regard to the definition of target groups, place matters. Knowledge and skills are valued within national, regional and urban contexts (Bauder 2015, Ewers 2007). Who actually belongs to the desired group of highly-skilled migrants in a city depends on the specialised role of the city in the global economy, which is based on its economic background and its “deep economic history” (Sassen 2011: 10). Consequently, the global competition for talent appears to be differentiated with regard to target groups and places. Instead of a general competition of cities for highly-skilled workers, Aachen competes with Cambridge for excellent academics, while Bonn competes with Geneva for UN staff. However, there are also cities like Cologne with less specific target groups.

The results show that cities are in fact active agents in shaping migration policies. Firstly, they try to shape the composition of immigration flows by defining target groups and by concentrating resources on these groups. Secondly, they reproduce the economic utility perspective of the national immigration policy (Bauder 2008a) at the local level.

This becomes apparent in the attitude towards different types of migrants. Highly-skilled migrants are not confronted with some of the requirements that less qualified migrants have to fulfil. Moreover, financial resources are used and staff is redistributed to satisfy the expected demands of highly-skilled migrants. Interestingly, financial restrictions are rarely mentioned in the debate on skilled migration, even though it is a central topic in most discussions on municipalities’ capability to act. This is consistent with the logic of “promoting and demanding” (*Fördern und Fordern*) which characterises integration and social policy in Germany since its neoliberal restructuring about a decade ago. According to this logic of reciprocity, society can demand the effort to integrate from low-skilled migrants as they are expected to be potential welfare recipients (Bommers 2009), whereas highly-skilled migrants are assumed to promote the urban economic development and can therefore demand esteem and services from their host cities.

The selective welcomes demonstrate that the way migrants are dealt with is increasingly differentiated by their qualifications, their employment status and how useful they are expected to be for the city. The dual migration regime that Christoph Butterwegge (2009) outlined for national migration policy is thus reflected in what can be described as a two-tier welcoming culture in the cities. Under these circumstances it will probably be difficult to convey the image of a new German “Willkommenskultur” to foreigners abroad. The welcome would be more convincing if the attitude towards migrants did not depend on the kind of job they hold and on the fact whether this job is in demand in the respective city.

4.6 Weiss, Günther; Otto, Marius; Imani, Daniela (2014): Die Bedeutung internationaler Schulen für Mobilitätsstrategien von Hochqualifizierten. In: Journal of International Mobility 2(2), S. 165-183.

© Journal of International Mobility

4.6.1 Einleitung

In Folge der zunehmenden Internationalisierung der Wirtschaft und einer sich langsam etablierenden Wissensgesellschaft hat die berufliche, aber auch bildungsbezogene, grenzüberschreitende Mobilität in den vergangenen Jahrzehnten an Bedeutung gewonnen. Die Internationalisierung der Bildung – sowohl im universitären Bereich (Erasmus, Austauschprogramme) als auch in der Schulausbildung – zielt verstärkt darauf ab, die Schranken internationaler beruflicher und akademischer Mobilität zu reduzieren (Findlay et al. 2012; Spaulding 1991; Gans u. Pott 2013). Diese Entwicklung steht in einem engen Zusammenhang mit der zunehmenden Globalisierung und räumlichen Splittung wirtschaftlicher Aktivitäten, die eine verstärkte internationale Mobilität der Arbeitskräfte bedingt. In diesem Kontext haben in den letzten Jahren die Wanderungsprozesse hochqualifizierter Migranten⁴⁵ wachsende Aufmerksamkeit gefunden. Ein Teil dieser Migranten wandert im Rahmen von internationalen Unternehmen oder Organisationen, häufig mit temporär begrenzten Aufenthaltsperspektiven (Salt 2009; Gans et al. 2013; Beaverstock 2002). Seit einigen Jahren wird die internationale Migration von Hochqualifizierten zudem aufgrund der steigenden Nachfrage nach ausländischen Fachkräften und Wissenschaftlern auf verschiedenen politischen Ebenen gefördert (European Council 2009; Ewers 2007; Föbker et al. 2014b).

Dass die internationalen Migranten häufig im familiären Verbund migrieren, wird häufig vernachlässigt. Dabei ist die familiäre Situation sowohl für die Migrationsentscheidung und den Migrationsverlauf als auch für das Einleben im Zielkontext entscheidend (Yeoh u. Willis 2004; Föbker et al. 2014a). Für die Realisierung internationaler Familienbiographien werden in zunehmendem Maße lokale Rahmenbedingungen geschaffen. Eine zentrale Bedeutung kommt hierbei internationalen Schulen zu, da sie den Anspruch erheben, nicht nur die Mobilität der gesamten Familie zu ermöglichen sondern auch die Kinder auf ihre Rolle als Weltbürger von morgen vorzubereiten. Sie fördern die Kompatibilität der Ausbildung und der Abschlüsse und versprechen bei mehrfacher Migration reibungslose Übergänge im Bildungsweg der Kinder (Kohl 1991: 271). Im weltweiten Wettbewerb um die Anziehung der klugen Köpfe haben sich die internationalen Schulen daher zu wichtigen Standortfaktoren entwickelt.

In Deutschland wurde bislang die Bedeutung internationaler Schulen sowohl im Hinblick auf erziehungswissenschaftliche und bildungspolitische Fragen als auch hinsichtlich ihrer Bedeutung für die internationale Mobilität von Familien kaum beleuchtet. Mit diesem Beitrag möchten die Autoren besonders letzteren Aspekt aufgreifen und die Rolle internationaler Schulen im Kontext zunehmend globalisierter Arbeits- und Lebenswelten beleuchten. Im vorliegenden Aufsatz geht es daher zunächst um die Situation und grundlegende Charakteristika internationaler Schulen in Deutschland. Hieran anschließend werden, basierend auf eigenen empirischen Untersuchungen, die Bedeutung internationaler Schulen für die Mobilität der Lehrenden beleuchtet, um anschließend die Bedeutung der internationalen Schulen für die Migration und lokale Integration der Schüler und ihrer Familien zu diskutieren.

⁴⁵ Die hier und im Folgenden verwendete männliche Form dient einzig der besseren Lesbarkeit.

4.6.2 Internationale Schulen: Definition, Typen, Bildungsziele

In den vergangenen Jahrzehnten hat die Bedeutung internationaler Schulen in Deutschland einen Aufschwung erlebt. Dies lässt sich u.a. an den zahlreichen Neugründungen, insbesondere seit den 1990er Jahren, festmachen (siehe Tab.25).

Tabelle 25: Mitgliedsschulen des European Council of International Schools (ECIS)

Schule	Ort	Gründungsjahr	Abschlussmöglichkeiten
Independent Bonn International School e.V.	Bonn	1963	(Primary School)
Munich International School e.V.	München	1966	IB DP
International School of Düsseldorf e.V.	Düsseldorf	1968	IB DP
International School of Stuttgart e.V.	Stuttgart	1985	IB DP
Berlin Brandenburg International School GmbH	Berlin	1990	IB DP
Leipzig International School e.V.	Leipzig	1992	IGCSE, HSD, IB DP
Berlin British School e.V.	Berlin	1994	IGCSE, IB DP
Internationale Schule Frankfurt-Rhein-Main GmbH & Co. KG	Frankfurt	1994	IGCSE, AP Exams, IB DP
Dresden International School e.V.	Dresden	1996	HSD, IB DP
International School Hannover Region GmbH	Hannover	1996	IB DP
Bonn International School e.V.	Bonn	1997	IB DP
Bavarian International School e.V.	München	1998	IB DP
Berlin International School e.V.	Berlin	1998	IGCSE, IB DP
Franconian International School e.V.	Erlangen	1998	IGCSE, HSD, IB DP
International School of Bremen gGmbH	Bremen	1998	IGCSE, IB DP
Heidelberg International School GmbH	Heidelberg	2000	IB DP
Thuringia International School – Weimar e.V.	Weimar	2000	IB DP
International School am Rhein in Neuss GmbH	Neuss	2003	AP Exams, HSD, IB DP
Berlin Metropolitan School gGmbH	Berlin	2004	IGCSE, IB DP
International School of Ulm/Neu-Ulm GmbH	Neu-Ulm	2005	IGCSE, IB DP
Kammer International Bilingual School gGmbH	Hannover	2005	Abitur
PHORMS Berlin Mitte gGmbH	Berlin	2006	Abitur, AP Exams
Internationale Friedenschule Köln gGmbH	Köln	2007	Abitur, IB DP
Strothoff International School GmbH & Co.	Dreieich	2008	IB DP

Legende: IGCSE: International General Certificate of Secondary Education; IB DP: International Baccalaureate Diploma; HSD: US- High School Diploma; AP Examinations: US Advanced Placement Exams

Quelle: ECIS (2014) und eigene Recherchen.

Diese Expansion ist geknüpft an die zunehmende Internationalisierung wirtschaftlicher und politischer Beziehungen nach dem Ende des zweiten Weltkriegs. Die Gründungen internationaler Schulen erfolgen überwiegend an Orten, die sich durch herausragende wirtschaftliche oder politische Bedeutung auszeichnen und daher über einen entsprechenden Anteil hochmobiler internationaler Arbeitskräfte verfügen (Loser 1991: 246). In den Ballungsräumen stellen internationale Schulen heute einen zentralen Bestandteil der Infrastruktur dar, denn global operierende Firmen und international mobile Bürger orientieren sich bei der Wahl ihres Standortes zunehmend auch an der Frage, ob eine internationale Schule in erreichbarer Nähe vorhanden ist.

Ein deutlicher Aufschwung der Schulgründungen zeichnet sich insbesondere seit den 1990er Jahren ab (Tab. 25). Allerdings ist es kaum möglich, eine umfassende und verlässliche Übersicht über die Anzahl internationaler Schulen in Deutschland zu geben, da es keine einheitliche und verbindliche Definition der internationalen Schule gibt. Vielmehr haben die zahlreichen internationalen Schulen individuelle Entstehungsgeschichten und weisen z.T. deutliche Strukturunterschiede auf (Kohl 1991: 272).

Nach Kohl (1991: 273) können Bildungseinrichtungen als internationale Schulen im engeren Sinne bezeichnet werden, wenn

- sowohl Lehrer als auch Schüler mehreren Nationalitäten angehören
- ein umfangreiches und intensives Fremdsprachenangebot zur Verfügung steht
- entweder mindestens zwei nationale Curricula oder ein internationales Curriculum mit den entsprechenden Abschlüssen (z.B. das Internationale Bakkalaureat Programm) angeboten werden
- eine Unabhängigkeit im ideologischen wie im politischen Sinne gegeben ist
- eine Orientierung an internationalen Werthaltungen (z.B. Völkerverständigung und Toleranz, Loser 1991: 245) besteht.

Alle anderen Schulen, die zwar einen oder mehrere, aber nicht alle dieser Kriterien erfüllen, können nach Kohl (1991: 274) als „Schulformen mit internationalen Aspekten“ bezeichnet werden. Dazu zählen bspw. die nationalen Auslandsschulen (primär für die schulische Versorgung bestimmter Nationalitäten im Ausland gedacht; Beispiel: Japanische Schulen), die Botschaftsschulen (für die Angehörigen diplomatischer Vertretungen; weisen in der Regel auch internationale Aspekte auf) oder die in Deutschland immer beliebter werdenden nationalen Schulen mit internationalem Ergänzungsprogramm (die Schulen sind zwar in erster Linie einem nationalen System verpflichtet, integrieren aber internationale Bestandteile und internationale Abschlüsse wie das IB in das Lehrangebot).

Ein wesentlicher Anteil der internationalen Schulen im engeren Sinn bietet als zentralen Abschluss das Internationale Bakkalaureate (IB) an, so auch in Deutschland (siehe Tab. 25). Es handelt sich um einen international anerkannten Hochschulzugang, der in den 1950er und 1960er Jahren durch die International Schools Association (ISA) entwickelt wurde. Die hier vertretenen Schulen wollten ein internationales Curriculum entwickeln, welches weltweit durch die nationalen Schulbehörden anerkannt wird. Die ersten Initiatoren der IB-Entwicklung waren einige Lehrer der bereits 1924 gegründeten International School of Geneva (Ecolint). Der Anspruch dieser Schule, die Schüler und ihre Familien „mit einem aufrichtigen Glauben an den Internationalismus zu erfüllen“ (Ecolint o.J. S. 7, zitiert nach Fox 1991: 327), ihnen den Umgang mit kultureller Differenz und den Schulwechsel in verschiedenen Ländern zu erleichtern sowie ihre eigene internationale Karriere vorzubereiten, prägen auch heute noch die Philosophie des IB und somit zahlreicher internationalen Schulen (Kohl 1991: 272). Derzeit bieten insgesamt 3698 Schulen in 147 Ländern einen Teil oder das gesamte IB-Programm an, darunter 59 Schulen in Deutschland. Allerdings handelt es sich hierbei nicht nur um internationale Schulen sondern auch um deutsche Gymnasien, an denen neben dem Abitur zusätzlich das IB absolviert werden kann (IBO 2014).

In Deutschland sind die meisten internationalen Schulen Privatschulen, die von gemeinnützigen eingetragenen Vereinen getragen werden. Internationale Schulen erhalten als Ergänzungsschulen im Allgemeinen keine staatliche Finanzhilfe. Sie müssen sich vielmehr über Anmelde- und Schulgebühren selbst finanzieren. (Vogel 1991: 353, 355). Im Gegensatz zu mehrsprachigen staatlichen Schulen verfolgen

die internationalen Schulen nicht das Ziel einer Integration in die deutsche Gesellschaft sondern die Anknüpfung an die übrigen internationalen Schulen in aller Welt. Zur Zielgruppe dieser Schulen gehören daher in erster Linie Kinder und Jugendliche, deren Eltern aus beruflichen Gründen international hochmobil sind (z.B. Botschaftsangehörige, internationale Organisationen und Unternehmen). Hierbei handelt es sich zum einen um ausländische Familien, die aus beruflichen Gründen für einen zumeist befristeten Aufenthalt nach Deutschland kommen und die internationale Schulausbildung ihrer Kinder ohne größere Unterbrechungen ermöglichen möchten. Zum anderen werden die internationalen Schulen mit ihrem zumeist hohem fachlichen Niveau und der Vermittlung globaler humanitären Perspektiven aber auch für immer mehr (zahlungskräftige) deutsche Familien attraktiv, insbesondere dann, wenn die Eltern international mobil sind und daher ein hohes Interesse an einer internationalen Erziehung ihrer Kinder haben (Vogel 1991: 352f.).

4.6.3 Methodik und Datengrundlage

Die im Folgenden dargestellten Ergebnisse basieren auf zwei von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) finanzierten Studien⁴⁶ zur Eingliederung internationaler Hochqualifizierter in die städtische Gesellschaft, die gemeinsam durch die Geographischen Institute Aachen, Bonn und Köln durchgeführt wurden. Im ersten Forschungsprojekt wurden die Migrations- und Integrationsprozesse ausländischer Wissenschaftler, die Ende 2009 an den Universitäten Köln, Bonn und Aachen beschäftigt waren, untersucht. Im zweiten, aktuell laufenden, Projekt stehen hingegen die Migrations- und Integrationsprozesse internationaler Hochqualifizierter im Vordergrund, die im künstlerischen oder im Managementbereich tätig sind. Wenn möglich werden auch die begleitenden Partner befragt. Um einen Einblick in die Rahmenbedingungen der Zuwanderung und Integration dieser Gruppe zu erlangen, wurden zusätzlich zu den Interviews mit den Hochqualifizierten, Experteninterviews mit zentralen kommunalen Akteuren geführt. Im aktuellen Projekt zählen dazu neben Mitarbeitern der Stadtverwaltungen aus den Bereichen Wirtschaft, Integration und Kultur, Mitarbeiter bzw. Leiter internationaler Schulen (Bonn: Bonn International School; Köln: St. Georges School; Essen: International School Ruhr; Düsseldorf: Japanische Schule Düsseldorf). Die Ergebnisse dieses Aufsatzes basieren auf diesen Interviews mit den internationalen Hochqualifizierten und ihren begleitenden Partnern, den Mitarbeitern der internationalen Schulen sowie den kommunalen Akteuren. Bei den folgenden Ausführungen steht zum einen die Bedeutung der internationalen Schulen für die Mobilität der Lehrkräfte sowie für die Mobilität und das Einleben der Schüler und ihrer Familien im Aufnahmekontext im Vordergrund. Zum anderen zeigt der Aufsatz die Bedeutung, die dem Angebot an internationalen Schulen seitens kommunaler Akteure beigemessen wird.

4.6.4 Die Bedeutung internationaler Schulen im Kontext der Hochqualifiziertenmigration - Empirische Befunde

4.6.4.1 Bedeutung internationaler Schulen für die Mobilität der Lehrenden

Bei den betrachteten Schulen ist zunächst eine hohe Internationalität des Lehrpersonals zu beobachten; nur ein geringer Anteil stammt aus Deutschland, wobei es sich bei Letzteren in der Regel um

⁴⁶ Wir danken der Deutschen Forschungsgemeinschaft für die finanzielle Unterstützung zur Durchführung der Projekte. Neben den aufgeführten Autoren arbeiteten folgende Kolleginnen und Kollegen an den Projekten mit: Dr. Stefanie Föbker, Prof. Dr. Josef Nipper, Prof. Dr. Carmella Pfaffenbach, Prof. Dr. Günter Thieme und Prof. Dr. Claus-C. Wiegandt.

Deutschlehrer handelt. Hintergrund ist, dass die Schulen aufgrund ihrer Verkehrssprache Englisch darauf achten, Lehrer zu gewinnen, die Englisch als Muttersprachler in Wort und Schrift einwandfrei und ohne Akzent beherrschen. Dies führt dazu, dass eine gewisse Tendenz besteht, Lehrer aus Commonwealth-Ländern zu präferieren. Eine Ausnahme bildet die japanische Schule in Düsseldorf, wo durch die vorwiegend japanische Herkunft der Lehrkräfte ein hinreichendes Niveau in der im Unterricht dominierenden Sprache Japanisch gesichert werden soll. Neben sprachlichen spielen auch curriculare Aspekte eine Rolle; so wird darauf verwiesen, dass Lehrer aus Commonwealth-Ländern besser mit dem englischen bzw. internationalen (IB) Curriculum vertraut sind. Darüber hinaus soll die Vielfalt der Herkunftsländer bei der Lehrerschaft auch eine gewisse Internationalität der Schule spiegeln und Lerneffekte aus kultureller Diversität ermöglichen. Hingegen zeigen sich deutliche Unterschiede im Hinblick auf die Mobilität (Verweildauer) und die Rekrutierungsmodi des Lehrpersonals. Die St. George's International School in Köln ist beispielsweise sehr daran interessiert, gute Lehrer auf Dauer zu halten. Nicht zuletzt vor diesem Hintergrund wurden Zweigschulen gegründet, um geeigneten Lehrern einen Aufstieg innerhalb des Schulverbundes zu ermöglichen. Die typische Karriere eines Lehrers führt vom einfachen Lehrer (quasi an einer Grundschule) über Fachlehrer in der Middle School (weiterführende Schule) und Abteilungsleiter (Head of Department) für Early oder Lower oder Middle School zuletzt zum Schuldirektor. Im Gegensatz dazu weist die Bonn International School eine hohe und durchaus tolerierte Fluktuation von Lehrern auf. Von den 85 Lehrkräften werden pro Jahr etwa zwischen 10 und 20 neu eingestellt. An der japanischen Schule Düsseldorf sind die Verträge der Lehrkräfte von vornherein nur auf drei Jahre befristet.

Die Rekrutierung der Lehrer erfolgt in „Schul-Unternehmen“ mit mehreren Zweigschulen teilweise aus dem eigenen Schulverbund. Ein anderer Weg sind Anzeigen in internationalen Zeitschriften bzw. Homepages, wie dem Times Education Supplement. Einen weiteren Modus der Rekrutierung stellen Messen dar, auf denen sich Schulen präsentieren und um Lehrer werben. Solche Messen werden von verschiedenen Organisationen (Council of International Schools, International Schools Services, Search Associates) in verschiedenen Standorten (Bangkok, London, Boston, San Francisco) abgehalten. An der japanischen Schule Düsseldorf als Auslandsschule besteht die Besonderheit, dass die Hälfte der Lehrkräfte vom japanischen Kultusministerium über Bewerbungsverfahren in Japan ausgewählt und zentral entsandt wird; nur die andere Hälfte kann von der Schule frei rekrutiert werden.

Grundsätzlich gilt der Wettbewerb zwischen den internationalen Schulen um gute Lehrer als hart. Die Attraktivität des Standortes Deutschland wird von den Schulleitern unterschiedlich eingeschätzt. Die Urteile reichen von einer großen Beliebtheit Deutschlands als modernes und entwickeltes Land bis hin zu geringer Attraktivität aufgrund von im internationalen Vergleich geringerer Entlohnung und höherer steuerlicher Belastung.

4.6.4.2 Bedeutung der Internationalen Schulen für die Mobilität der Schüler und ihrer Familien

Der Anteil ausländischer Schüler in den internationalen Schulen differiert deutlich, liegt aber meist über der Hälfte aller Schüler. Die St. Georges School hat etwa 50% internationale Schüler, die Internationale Schule Ruhr derzeit nur 40%, was aber dem noch jungen Alter und dem folglich geringen Bekanntheitsgrad der Schule zugeschrieben wird. Die japanische Schule als Auslandsschule weist kaum nicht-japanische Schüler auf. Die Bonn International School hat den Anteil deutscher Kinder auf 25% begrenzt, um den internationalen Charakter der Schule als Qualitätsmerkmal zu sichern. Die Herkunft der ausländischen Schüler ist breit gestreut. Bei den Eltern handelt es sich vorwiegend um Mitarbeiter

großer, weltweit agierender Unternehmen (z.B. Ford in Köln, Deutsche Telekom in Bonn, RWE in Essen), aber auch einiger Mittelständler sowie in Bonn und Köln Mitarbeiter internationaler Organisationen (z.B. UN-Einrichtungen, Europäische Luftaufsichtsbehörde EASA). Diese Expatriate-Familien bleiben in der Regel drei bis vier Jahre am Standort. Aus Sicht der Schule wird eine Streuung von Arbeitgebern der Eltern nicht ungern gesehen, um Abhängigkeiten von der Personalpolitik einzelner Großunternehmen zu vermeiden.

Für die Expatriates bieten die internationalen Schulen den Vorteil, dass die Kinder ihre Schulkarriere ohne schwerwiegende Unterbrechung durch den Wechsel aus dem vorherigen und in das nächste Land fortsetzen können. Dieser Aspekt macht internationale Schulen auch für deutsche Eltern interessant. Bei den ausländischen Eltern werden die Schulgebühren meist vom Arbeitgeber getragen. Diese Vergünstigung dient dazu, gute Mitarbeiter zu einer Tätigkeit im Ausland motivieren zu können. Bei weniger großzügigen Arbeitgebern und nur bedingt einkommensstarken Eltern werden von den Schulen in der Regel Stipendien gewährt.

Von den hochqualifizierten ausländischen Eltern werden die Folgen des Besuchs der internationalen Schulen durch die Kinder hinsichtlich des Einlebens und der eigenen Mobilität unterschiedlich eingeschätzt und bewertet. Besonders durch die hochmobilen Hochqualifizierten mit ungewisser oder kurzfristiger Aufenthaltsperspektive wird die Notwendigkeit internationaler Bildungsstrukturen betont. In erster Linie geht es hier darum, den Kindern einen reibungslosen Übergang in den folgenden Aufenthaltsorten zu ermöglichen; vor allem dann, wenn die zukünftige Mobilität schon feststeht und entsprechend vorbereitet wird, wie im Falle einer unserer Interviewpartner:

“Well, if you want make career in an international company like Henkel you need to move. You need to stay above. (...) We were taking the international school because we thought that after two or three years we would go to China, we would go to the States and so on. And so we chose that environment for our daughters so that they could learn English and German the same time.” (Mariano, Düsseldorf, 2 Kinder)

Entsprechend kann sich die Einbettung in das deutsche Bildungssystem als hinderlich für künftige Migrationen erweisen. In einigen Fällen führt dies dazu, dass die entsprechenden Familien vor Eintritt der Kinder in das deutsche Bildungssystem den Standort oder das Land verlassen, um dieses Risiko zu minimieren. In anderen Fällen werden die Familien über die Einbettung der Kinder in das deutsche Bildungssystem - mehr oder weniger freiwillig - längerfristig an den Standort bzw. an Deutschland gebunden:

“We realized when we talked about perhaps going to Geneva, and I rang the schools in Geneva, and the British school said, 'You're not in the British system at the moment, your children may be English speaking but they're not in the English school system. (...) We're oversubscribed, you don't fit into the system, you might be English, but wouldn't come to the English school'. The German school is also oversubscribed and said, 'Yes your children are in the German system, but actually you're not a German family'. And then we realized that we kind of fell into the gap.” (Samantha, Essen, 2 Kinder)

Das Schulsystem in Deutschland wird von vielen ausländischen Hochqualifizierten zudem als wenig attraktiv angesehen: Der im internationalen Vergleich späte Schulbeginn, die frühe Wahl weitergehender Schulen bereits nach vier Klassen sowie die vergleichsweise schlechtere Leistungsbilanz deutscher

Schüler führen dazu, dass diejenigen Eltern, die die Wahl haben, sich in der Regel gegen das deutsche Bildungssystem entscheiden.

4.6.4.3 Bedeutung der Internationalen Schulen für die Orientierung und Integration der Familien im Ankunftskontext

Grundsätzlich stellen Kinderbetreuungseinrichtungen und Schulen einen zentralen Kristallisationspunkt zur Entwicklung neuer sozialer Kontakte dar. Dies gilt zweifelsohne für die meisten Eltern, unabhängig von ihrer Herkunft und der Schulform. Allerdings sind neu zugezogene Familien ohne bestehende Netzwerke vor Ort besonders auf die Etablierung neuer Unterstützungsnetzwerke angewiesen (Föbker et al. 2014a). Die Anbindung an eine internationale Schule und die damit verbundene Möglichkeit des Kontaktaufbaus zu anderen Internationalen erweist sich als wichtige Unterstützung eines kurzfristigen Einlebens vor Ort. Die Schulen wissen um diese Problematik. Ausgehend von der Annahme, dass die Einbettung und Zufriedenheit der begleitenden Partner sich wesentlich auf das Wohlbefinden der gesamten Familie, inklusive der Kinder, auswirkt, werden besonders unmittelbar nach der Migration Unterstützungen nicht nur für die aufgenommenen Kinder, sondern auch für die Eltern angeboten.

Dies geschieht zum einen informell bzw. eher unbeabsichtigt durch die Funktion der Schule als Treffpunkt von Elternteilen, welche die Kinder zur Schule bringen und abholen. So hatte sich die Cafeteria der Bonn International School für etliche nicht berufstätige Partner, zumeist die Mütter, zu einem Ort des Austauschs entwickelt, an dem sie die Wartezeit auf ihre Kinder am Vormittag überbrückten. Zum anderen gibt es an den Schulen formelle Elterngruppen, welche die Eltern neuer Schüler ansprechen und in das Schulleben zu integrieren versuchen. So versucht das Direktorium der internationalen Schule Ruhr Eltern bei Bedarf an gleichsprachige andere Eltern zu vermitteln, die schon länger am Standort leben, um dort eine gewisse Betreuung zu erfahren; ebenso vermittelt die Internationale Schule Bonn parent volunteers mit ähnlichem Herkunftskontext als Ansprechpartner. Die St. George's International School verfügt über einen internationalen Club, der interessierte neue Eltern in die Umgebung, z.B. über Busexkursionen durch Köln, einführen und die Orientierung beispielsweise über eine Liste englischsprachiger Ärzte erleichtern möchte. Die Nutzung dieser Angebote hängt nicht zuletzt vom Bestreben und den Möglichkeiten der Eltern ab, auch jenseits des schulischen Umfeldes Kontakte zu knüpfen. In einigen Fällen kommt hierbei der Community des Herkunftslandes eine zentrale Bedeutung zu. Diese gilt besonders für die Japaner in Düsseldorf, die dort über eine gut ausgebaute Infrastruktur verfügen. Da die Perspektive der Eltern hier ohnehin häufig auf die Zeit nach Deutschland (in der Regel wieder in Japan) gerichtet ist, wird die Community kaum verlassen. Für alle Probleme des täglichen Lebens stehen dort Ansprechpartner und Helfer zur Verfügung, so dass zwangsläufige Kontakte zur deutschen Gesellschaft auf ein Minimum reduziert werden können.

In Bezug auf die ausländischen Schüler sind die Schulen bestrebt, zumindest einen minimalen Kontakt zur deutschen Gesellschaft zu vermitteln. Dies geschieht beispielsweise durch Partnerschaften mit Institutionen des Schulumfelds (Schüler als Praktikanten bei einer Einrichtung der Caritas, Schüler von Berufsfachschulen als Praktikanten in der Schule etc.). In den internationalen Schulen lernt jedes Kind Deutschgrundkenntnisse und es besteht der Anspruch, einen Einblick in die deutsche Kultur, etwa über Klassenausflüge in die Umgebung, zu vermitteln.

Die über internationale Schulen vermittelten Kontaktmöglichkeiten sind besonders für die begleitenden Partner von Bedeutung, die infolge der Migration häufig keiner Beschäftigung nachgehen. Im Gegensatz zu ihren berufstätigen Partnern haben sie nicht die Möglichkeit über ihr Arbeitsumfeld neue Netzwerke aufzubauen (Föbker et al. 2014a). Daher ist die internationale Schule ein wichtiger Anknüpfungspunkt, da sie hier auf Personen mit ähnlichen Problemen (Versorgung, Freizeitgestaltung, Sprachbarrieren) und Alltagsproblemen und einem hohen Interesse an neuen Kontakten treffen. Sie können untereinander ihr eigenes Netzwerk bilden. Dies erhöht wiederum die Zufriedenheit der gesamten Familie, wie unsere Gesprächspartnerin Sonia aus Indien erklärt:

“A good school supports the entire family. So Bonn International School supported the families. I mean if you go to any parent who's an Expat in Bonn International School, they'll tell you the mothers are happy. And if the mothers are... (...) So because if the family is happy, the children will study well. And if the children in the family are happy, the spouses will work well. So it all is part of that. “ (Sonia, 2 Kinder, Bonn)

Für einige Hochqualifizierte stellt das Umfeld der internationalen Schulen somit einen wichtigen – manchmal den wichtigsten – Teil ihres lokalen Netzwerks dar, der die aufgrund der Migration fehlenden lokalen familiären Netzwerke kompensieren kann. Im Fall eines hochqualifizierten Migranten erhält das Netzwerk der internationalen Schule so den Status eines familiären Umfelds, vor allem durch das Gefühl der Zugehörigkeit zu einer solidarischen Gemeinschaft und durch die Wahrnehmung der Homogenität der Lebensbedingungen und -ansprüche im Netzwerk. Aus einem Hilfsnetzwerk zu Beginn wird so durch die Teilnahme an Aktivitäten im Schulumfeld z.T. auch ein freundschaftliches Netzwerk, das beispielsweise gegenüber anderen Kontakten (z.B. Nachbarn) deutlich hervorgehoben wird.

Als mögliche negative Konsequenz infolge des Besuches einer internationalen Schule und der damit verknüpften Einbettung in ein sehr spezifisches Umfeld (sehr international, hohe Fluktuation, englischsprachig) wird seitens einiger Eltern die Exklusion bzw. Abspaltung von der lokalen, nicht-internationalen Bevölkerung gesehen. So wird etwa befürchtet, dass die Kinder den Anschluss an lokale und nicht-internationale Freundeskreise verpassen und lediglich Bekanntschaften mit Kindern machen, die nur eine temporäre Aufenthaltsperspektive haben, was sich sowohl für die Kinder als auch die Eltern als emotionale Belastung erweisen kann. Einige Interviewpartner zeigen sich im Nachhinein zufrieden mit ihrer Entscheidung, die Kinder nicht an einer internationalen Schule angemeldet zu haben. Jedoch auch internationale Hochqualifizierte mit klar befristeten Aufenthaltsplänen sehen eine Einbettung der Kinder in ein Umfeld außerhalb der internationalen Schule als vorteilhaft an. Hier wird zum Teil die Nachbarschaft als wichtiger sozialer Anknüpfungspunkt für die Kinder außerhalb der internationalen Schule gesehen.

4.6.4.4 Bedeutung der Internationalen Schulen für die städtische Gesellschaft

Auch die von uns interviewten Experten aus Kommunalverwaltungen und Handelskammern räumen einem attraktiven Angebot an Betreuungs- und Bildungsmöglichkeiten für Kinder einen überaus hohen Stellenwert ein. Spezifisch internationale Angebote werden als zentraler Bestandteil einer weltweit zunehmend standardisierten Infrastruktur zur Anziehung international operierender Unternehmen und Organisationen sowie ihrer Mitarbeiter bewertet:

„Ich kann Ihnen nur als Anekdote erzählen, wie oft das Thema Bonn International School mich auf diesen, beim Umtrunk nach solchen Veranstaltungen kommt. Wenn man denn sagt: Ja,

mein Mann und ich wir waren aber in [Nachbarstadt] und dann haben wir uns aber selbständig gemacht und haben aber drei Kinder. Und dann haben wir überlegt: Ah ja, die BIS und deswegen sind wir nach [Bonn]. Also ich, das habe ich bestimmt zwanzig Mal erlebt.“ (Expertin Kommunalverwaltung 1, Bonn)

Eine entsprechende Infrastruktur wird gegenüber anderen Städten als herausragender Standortfaktor in Informations- und Werbebroschüren vermarktet – auch wenn es sich hierbei überwiegend um private Angebote handelt.

Der Bedarf an internationalen Angeboten ist in unseren Untersuchungsstädten in den letzten Jahren deutlich angestiegen. Besonders attraktiv wirken die Kompatibilität der Angebote mit den internationalen Karriereverläufen der Eltern (im Hinblick auf Sprache, Curriculum, Abschlüsse) sowie die Qualität der Ausbildung. Denn die zumeist privaten internationalen Angebote schneiden im Vergleich zu den öffentlichen Schulen im Hinblick auf Personalausstattung, Klassengröße und Unterrichtsausfälle deutlich besser ab. Auch kommen die Kinder in den privaten Schulen überwiegend aus statushohen, bildungsorientierten Haushalten, so dass die Unterrichtsqualität höher ist als an vielen öffentlichen Schulen, die häufig *„knallvoll sind und wenig Geld zur Verfügung haben“* (Expertin Kommunalverwaltung 2, Bonn). Die erhöhte Nachfrage nach solchen Angeboten ist entsprechend nicht ausschließlich auf den Anstieg der internationalen Bevölkerung in den Städten zurückzuführen sondern auch auf das gestiegene Interesse an solchen Angeboten seitens deutscher Familien. Allerdings können die zumeist hohen Gebühren von vielen Familien nicht finanziert werden.

Die Städte haben daher ein Interesse, die bestehenden privaten Angebote zu halten. Aufgrund von Öffnungen zum lokalen Umfeld (Besuche, Feste, etc.) sieht man die Schulen immer weniger als Fremdkörper in ihrem (stadt-)gesellschaftlichen Umfeld. Unterstützung erfahren die Schulen seitens der Stadt (vor allem durch die Wirtschaftsförderungen) etwa durch kostenlose oder begünstigte Bereitstellung von Grundstücken oder Räumlichkeiten, um den Kapazitätsproblemen der Schulen zu begegnen. Allerdings sind hier die Unterstützungsmöglichkeiten seitens der Kommune durch die Knappheit entsprechender Angebote begrenzt. Außerdem müssen an erster Stelle die Anforderungen und Bedürfnisse der öffentlichen Schulen bedient werden.

Darüber hinaus wünschen sich alle Kommunen, die bestehende Infrastruktur um zusätzliche Angebote – sowohl öffentlich als auch privat - zu ergänzen. Ein zentraler Gedanke hierbei ist, dass die Zugänglichkeit internationaler Betreuungs- und Bildungsmöglichkeiten für Kinder nicht abhängig vom Einkommen der Eltern sein sollte. Zwar bieten die internationalen Schulen Stipendien für einkommensschwächere Haushalte an, allerdings ist die Anzahl begrenzt und die Kenntnisse über diese Möglichkeiten noch wenig verbreitet. In Bonn wird daher über die Eröffnung einer öffentlichen Schule nachgedacht, die in Anlehnung an die privaten Einrichtungen ein englischsprachiges Angebot vom Kindergarten bis zum Abschluss (Abitur und IB) bietet. Auch in den anderen Untersuchungsstädten wird in diesem Bereich ein enormer zukünftiger Handlungsbedarf gesehen. Schwierigkeiten bei der Umsetzung ergeben sich zum einen durch die mit der Einrichtung einer internationalen Schule, die das IB anbietet, verbundenen Kosten (z.B. durch die erforderliche Zertifizierung). Zum anderen erfolgen die Einrichtung und Finanzierung öffentlicher Schulen in Deutschland über die Länder und nicht über die Städte.

Insgesamt werden die internationalen Schulen von den interviewten Vertretern der erfassten gesellschaftlichen Akteursgruppen (Kommunalverwaltung, Management der internationalen Schulen, hochqualifizierte Migrantinnen) vorwiegend als sinnvoll und als wichtiges Element einer wirtschaftlichen sowie

gesellschaftlichen Internationalisierung gesehen. Dennoch gibt es auch kritische Stimmen, welche auf die den internationalen Schulen inhärente Tendenz zur sozialen Segregation verweisen. Gerade von deutschen Eltern wird befürchtet, dass sie diese Schulen zur Flucht vor einem als problematisch empfundenen staatlichen Schulsystem nutzen, besonders vor einem hohen Anteil von Einwandererkindern, die als „Bildungsrisiko“ betrachtet werden (Voßkühler 2014). Aufgrund der Schulgebühren und der verpflichtenden Fremdsprache als Zutrittsbarrieren sind einkommensschwache und bildungsferne Haushalte beim Zugang benachteiligt. Kritisch zu sehen ist in diesem Zusammenhang ebenso, dass mit der Wahl einer internationalen Schule für die Familien auch eine Flucht aus der Verantwortung verbunden ist, da man sich in einer „heilen“ Schulwelt abschottet, statt zusammen mit benachteiligten lokalen Bevölkerungsgruppen die anstehenden Probleme zu lösen. Andererseits sind solche Fluchten nicht an internationale Schulen gebunden, sondern manifestieren sich traditionell im Angebot nicht international ausgerichteter Privatschulen (Internate).

4.6.5 Fazit

Die Interviews mit Mitarbeitern und Direktoren internationaler Schulen und ausländischen hochqualifizierten Migranten mit Kindern haben gezeigt, dass die Wahl der jeweiligen Betreuungs- oder Schulform (national / international) eine große Bedeutung für internationale Mobilität und Karriereentwürfe besitzt. Die internationalen Schulen ermöglichen Eltern, das Land ihrer Tätigkeit zu wechseln, ohne dass den Kindern dadurch nennenswerte schulische Nachteile entstehen oder Besonderheiten nationaler Schulsysteme kalkuliert werden müssten und vereinfachen somit die Entscheidung, eine (vorübergehende) Tätigkeit im Ausland anzunehmen. Im Konzept des Space of Flows von Manuel Castells (2001: 468ff.) wären diese Schulen, ähnlich wie internationale Flughäfen oder Internetknoten, als Stützpfeiler der transnationalen Migrationsströme Hochqualifizierter zu sehen. Doch nicht nur die Mobilität von Familien wird so erleichtert. Internationale Schulen beherbergen auch eine Gruppe global orientierter, hoch mobiler Lehrer, die über Wechsel von Schule und Schulland ihre internationale Erfahrung und Reputation erhöhen und so ihren beruflichen Aufstieg organisieren. Diese Gruppe von Lehrkräften weicht deutlich vom in Deutschland üblichen Bild des lebenslang standorttreuen Beamten ab.

Von ihrem Selbstverständnis zielen die Schulen nicht oder nur in begrenztem Umfang darauf ab, die Kinder in die lokale Stadtgesellschaft zu integrieren, sondern in eine Klasse von Weltbürgern, für die Multinationalität gelebter Alltag ist. Im Hinblick auf die Eltern zählen internationale Schulen Hilfen für Neuankömmlinge zu ihren selbstverständlichen Pflichten. Doch auch dies dient kaum einer Integration in die Aufnahmegesellschaft *jenseits* des schulischen Umfeldes, sondern unterstützt die Eingliederung der Familien in spezifische, eng auf das internationale Umfeld beschränkte Netzwerke. Vor diesem Hintergrund erscheinen internationale Schulen als wichtiger Faktor im Hinblick auf die Anziehung hochqualifizierter Migranten und hinsichtlich der Sicherstellung von Rahmenbedingungen für einen erträglichen Aufenthalt für die Familien. Gleichzeitig fungieren sie jedoch als Sprungbretter für weitere Migrationsprozesse und erschweren somit eine dauerhafte Anbindung an die jeweilige Stadtgesellschaft.

5 Zusammenfassung und Diskussion

In Deutschland hat sich in den 2000er Jahren ein bemerkenswerter Richtungswechsel in der Migrationspolitik vollzogen, der sich unter anderem in einer Liberalisierung der Zuwanderungsmöglichkeiten für Hochqualifizierte aus Drittstaaten äußert. Hintergrund dieser Veränderung ist die Annahme, dass Deutschland zur Aufrechterhaltung seiner ökonomischen Wettbewerbsfähigkeit und zur Deckung des Arbeitskräftebedarfs auf die Zuwanderung von gut qualifizierten Arbeitskräften aus dem Ausland angewiesen ist. Inwieweit die Integration dieser Zuwanderer und somit auch eine möglichst langfristige Bindung dieser Zuwanderungsgruppe gelingt, wurde in Deutschland lange Zeit nicht thematisiert. Die Integration von Hochqualifizierten wurde als selbstverständlich angenommen. Hier setzten die zwei Forschungsprojekte zur Integration ausländischer Hochqualifizierter an, die die Grundlage dieser Dissertation darstellen. In den Projekten wurde untersucht, wie die Integrationsprozesse hochqualifizierter Migranten in verschiedenen räumlichen Kontexten in Nordrhein-Westfalen verlaufen. Hierbei standen ausgewählte Berufsgruppen im Mittelpunkt, die zur kreativen Klasse gehören und somit im globalen Wettbewerb um Humankapital eine wichtige Rolle einnehmen. Während die erste Studie die Integrationsprozesse internationaler Wissenschaftler in Aachen, Bonn und Köln untersuchte, standen im zweiten Projekt die Integrationsprozesse von ausländischen Managern und Kulturschaffenden in Bonn, Düsseldorf, Essen und Köln im Vordergrund. Da die Situation der gegebenenfalls mitreisenden Partner den Migrations- und Integrationsverlauf wesentlich bestimmt, wurden im zweiten Projekt auch begleitende Partnerinnen interviewt. Ziel der Projekte war es, den Integrationsprozess sowohl aus Perspektive der Migranten als auch aus Perspektive zentraler lokaler Akteure, die die Rahmenbedingungen des Einlebens strukturieren, zu beleuchten.

Im Folgenden werden die in den Publikationen dargestellten Ergebnisse (siehe Kapitel 4) im Hinblick auf die übergeordneten Fragestellungen beider Forschungsprojekte (siehe Kapitel 3) zusammenfassend dargestellt.

5.1 Wie erfolgen das erste Ankommen und Integrationsprozesse⁴⁷ bei internationalen Hochqualifizierten?

Die in dieser Dissertation zusammengefassten Ergebnisse zu den Integrationsprozessen internationaler Hochqualifizierter und ihrer begleitenden Partner in nordrhein-westfälischen Städten zeigen ein vielfältiges, komplexes Bild. Im Hinblick auf die den Analysen in beiden Forschungsprojekten zugrundeliegenden Dimensionen der Sozialintegration lässt sich festhalten, dass die Intensität der Integration in den verschiedenen Feldern Kulturation (z.B. Sprachkenntnisse), Platzierung (z.B. Beschäftigungssituation) und Interaktion (soziale Kontakte) unterschiedlich verläuft. Der Verlauf wird in erster Linie durch die Arbeitssituation und Aufenthaltsperspektive, die Familiensituation und die lokalen Rahmenbedingungen geprägt.

5.1.1 Kulturation: Sprachkenntnisse – Selbsteinschätzung und Spracherwerb

In der Forschung zur Integration von Zuwanderern wird der Erwerb von Sprachkenntnissen als Voraussetzung des Zugangs in zentralen Bereichen der Aufnahmegesellschaft genannt (siehe Kapitel 2.3.1). Auch im Esser'schen Konzept der Sozialintegration gilt das Erlernen der Landessprache als Ausdruck

⁴⁷ Die Darstellung der Ergebnisse orientiert sich grundsätzlich an den Dimensionen der Sozialintegration nach Esser (2001). In den dieser Dissertation zugrundeliegenden Aufsätzen wurden im Gegensatz zu den anderen Dimensionen der Sozialintegration (Kulturation, Platzierung, Interaktion), keine Fragen zur Identifikation behandelt. Daher wird an dieser Stelle auf die Publikation Föbker et al. 2011 verwiesen, in welcher eine intensive Auseinandersetzung mit dieser Thematik erfolgt.

gelungener kultureller Integration und als Voraussetzung der weiteren strukturellen und sozialen Integration in die Aufnahmegesellschaft (Esser 2001: 9). Gleichzeitig lässt sich mit Blick auf internationale Hochqualifizierte feststellen, dass das Erlernen der Landessprache aus rechtlicher Perspektive (Kapitel 2.2, Tabelle 1) nicht zwingend erforderlich ist. Im Rahmen der zwei Forschungsprojekte wurde daher untersucht, über welche Sprachkompetenzen die internationalen Hochqualifizierten verfügen und welche Bedeutung diese Sprachkenntnisse für den Verlauf des Einlebens haben.

Die Mehrheit der in den beiden Forschungsprojekten befragten und interviewten Hochqualifizierten verfügt über eine mittlere bis gute Sprachkompetenz. Dies ist insofern überraschend, als dass die Mehrheit der Interviewpartner in beiden Projekten nur über einen befristeten Arbeitsvertrag bzw. eine befristete Aufenthaltsperspektive verfügt (Kapitel 4.1; 4.2; 4.3). Dies zeigt deutlich, dass deutsche Sprachkenntnisse zur Bewältigung des Arbeitsalltags sowohl an deutschen Hochschulen als auch in grundsätzlich international geprägten Arbeitskontexten (multinationale Unternehmen, Kulturbereich) zwar an Bedeutung verlieren, nach wie vor aber notwendig sind. Dies gilt umso mehr für die Bewältigung des Alltags und den Aufbau sozialer Netzwerke jenseits des Arbeitsumfeldes (Kapitel 4.3). Da internationale Hochqualifizierte aus Drittstaaten für den Erhalt einer Arbeits- und Aufenthaltsgenehmigung keine Sprachkenntnisse nachweisen müssen, stellen die tatsächlich erforderlichen Sprachkenntnisse nicht selten eine (negative) Überraschung und Herausforderung dar.

Der Erwerb von Sprachkenntnissen erfolgt auf verschiedenen Wegen. An erster Stelle stehen Sprachkurse. Denjenigen internationalen Interviewpartnern, die im Managementbereich oder an einer Universität arbeiten, werden häufig Deutschkurse über ihre Arbeitgeber angeboten. Dies stellt prinzipiell eine wertvolle Ressource dar, über die beispielsweise Freiberufler oder begleitende Partner nicht verfügen. Allerdings werden diese Sprachkurse in der Regel *nach* der Migration angeboten – wenn gleichzeitig das erste Ankommen in einer neuen Umgebung (auch der Familienangehörigen), die Einarbeitung in ein neues Arbeitsumfeld und zahlreiche bürokratische Anforderungen erfüllt werden müssen. Vor diesem Hintergrund entscheiden sich viele Interviewpartner, die angebotene Ressource (zunächst) nicht zu nutzen und den Spracherwerb zugunsten des Einarbeitens in das neue Arbeitsumfeld zurückzustellen. Dies kann sich im weiteren Verlauf des Aufenthalts negativ auf den beruflichen Erfolg sowie die sozialen Integrationsmöglichkeiten auswirken. Seitens der internationalen Hochqualifizierten wird dies durchaus problematisch bewertet (Kapitel 4.1).

Um das erste Ankommen und die weitere Integration internationaler Hochqualifizierter zu unterstützen wäre es daher nötig, seitens der Arbeitgeber bereits *vor* der Migration Sprachkurse anzubieten bzw. nach der Migration praktikable Möglichkeiten für den Spracherwerb einzurichten (Imani und Pfaffenbach 2019: 274). Die begleitenden Partner hingegen stehen vor der Herausforderung, dass viele Sprachkurse nicht kompatibel mit den Betreuungszeiten ihrer Kinder sind (Kapitel 4.3). Dies erschwert beziehungsweise verhindert den Berufseinstieg der begleitenden Partner, die nicht selten ebenfalls über gute berufliche Qualifikationen verfügen und eine potentiell wertvolle, aber ungenutzte Ressource für den deutschen Arbeitsmarkt darstellen. Allerdings stehen nicht nur die begleitenden Partner von internationalen Hochqualifizierten vor diesen Barrieren. Mit der Herausforderung, Sprachkurse zu finden, die zu den Betreuungsmöglichkeiten der Kinder passen, sind prinzipiell *alle* Zuwanderungsgruppen konfrontiert (z.B. Geflüchtete, vgl. Adam et al. im Erscheinen). Dies zeigt, dass die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen in Form von ausreichenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten und bezahlbaren Sprachkursen für Familien mit Kindern deutlich verbessert werden müssen, um eine Integration in zentrale Bereiche der Aufnahmegesellschaft zu ermöglichen. Denn der Erfolg des

Spracherwerbs wird wesentlich durch die vorhandenen *Gelegenheitsstrukturen* bestimmt (Esser 2001: 9). Neben Sprachkursen stellen insbesondere persönliche Kontakte zu deutschen Muttersprachlern wichtige Gelegenheiten, die Landessprache in all ihren Nuancen und Facetten zu erlernen, dar (siehe Kapitel 4.3).

5.1.2 Platzierung: Berufliche Situation und Zugang zum Arbeitsmarkt

Die beruflichen Situationen der hochqualifizierten Zuwanderer sind sehr heterogen. Die internationalen Wissenschaftler, die im Rahmen des ersten Projektes untersucht wurden, verfügen überwiegend über befristete Arbeitsverträge (siehe Kapitel 4.1 und 4.2; Todisco et al. 2003: 125). Die interviewten Manager hingegen verfügen über unbefristete Arbeitsverträge, die je nach Position im Unternehmen verschiedene Zusatzleistungen zur Organisation und Realisierung der Migration umfassen (z.B. Relocation-Services). Ihre Aufenthalte in Deutschland sind in der Regel jedoch klar befristet. Die im Kunstbereich tätigen Interviewpartner sind überwiegend freiberuflich tätig, entsprechend können sie über ihre Arbeitsgeber keine Unterstützung zur Durchführung der Migration oder beim Einleben erhalten. Die künstlerische Tätigkeit ermöglicht in den seltensten Fällen einen Verdienst, um den Lebensunterhalt zu sichern. Stattdessen bewerben sich die Interviewpartner um Stipendien, suchen sich eine Nebentätigkeit oder sind auf staatliche Unterstützung angewiesen (siehe Kapitel 4.3). Trotz dieser unterschiedlichen Ausgangsbedingungen haben die Gruppen gemeinsam, dass vor dem Hintergrund des erhofften ökonomischen Nutzens dieser Migration, (zunehmend) institutionelle Rahmenbedingungen geschaffen werden, die sowohl bei der Organisation und Realisierung ihrer Migration als auch bei der Integration unterstützen. Neben den Arbeitgebern spielen hier die Kommunen eine zentrale Rolle (siehe Kapitel 4.5). Dies gibt es in vergleichbarer Form kaum für andere Berufsgruppen.

Die Situation am Arbeitsplatz wird von allen untersuchten Berufsgruppen überwiegend positiv eingeschätzt. Über Schwierigkeiten wurde seitens der internationalen Wissenschaftler im Zusammenhang mit starken Statushierarchien innerhalb der Institute und geringen Partizipationsmöglichkeiten im Bereich der universitären Selbstverwaltung berichtet (siehe Kapitel 4.1). Darüber hinaus können sich negative Erfahrungen im Zusammenhang mit sprachlichen Schwierigkeiten ergeben. Zwar zeigen die Ergebnisse aus beiden Forschungsprojekten deutlich, dass in international geprägten Arbeitskontexten gerade zu Beginn des Aufenthaltes nicht zwingend Sprachkenntnisse zur Bewältigung des Arbeitsalltags benötigt werden, da sowohl die Kollegen als auch Ansprechpartner aus den Verwaltungen der Arbeitgeber (z.B. Personalverwaltung) häufig bereit sind, auf Englisch zu kommunizieren. Allerdings nimmt mit zunehmender Aufenthaltsdauer die Bereitschaft auf Englisch zu kommunizieren, sowohl am Arbeitsplatz als auch im privaten Umfeld, ab (Imani und Pfaffenbach 2019: 267). Sprachliche Schwierigkeiten oder das Sprechen mit Akzent können im beruflichen Umfeld zu Diskriminierung führen (Föbker et al. 2011: 357; vgl. auch Jungwirth 2012: 37). Hier erleben einige internationale Hochqualifizierte die Diskrepanz zwischen den Internationalisierungsbemühungen „von oben“ (z.B. seitens der Universitätsleitungen, Unternehmensführung) und der mitunter schwierigen Umsetzung im Arbeitsalltag.

Im Hinblick auf die berufliche Situation der mitgereisten Partnerinnen geht aus den beiden Forschungsprojekten hervor, dass sie ihren Zugang zum Arbeitsmarkt als schwierig erleben. Speziell in Deutschland ist dies auf den Schutz ausgewählter Berufe (z.B. Arzt, Apotheker, Anwalt), einen geringen Anteil attraktiver Halbtagsstellen sowie sehr hohe Sprachanforderungen in vielen Berufen zurückzuführen (Kapitel 2.4.1; siehe auch Grigoleit 2012: 94). Gleichzeitig können viele begleitende Partner aufgrund

der nach wie vor zu geringen Anzahl (bezahlbarer) Betreuungsmöglichkeiten für Kleinkinder (BMFSFJ 2016) vorhandene Sprachkurseangebote nicht nutzen (s.o.). Häufig waren diese negativen Folgen der Migration nach Deutschland auf die Berufstätigkeit der begleitenden Partnerinnen vorher nicht absehbar. Vielmehr wurde – nicht zuletzt aufgrund entsprechender Erfahrungen in anderen Ländern - davon ausgegangen, dass der begleitende Partner nach einer gewissen Eingewöhnungszeit eine (annähernd) qualifikationsadäquate Beschäftigung finden würde (Kapitel 4.3; siehe auch Föbker et al. 2014a). Die Ergebnisse zeigen, dass die Beschäftigungssituation der mitreisenden Partner einen wesentlichen Einfluss auf die Zufriedenheit der gesamten Familie und auf den Migrationsverlauf hat. Eine mangelnde berufliche Integration der mitgereisten Partner kann zu einer negativen Bewertung der Gesamtsituation beitragen. Dies kann entsprechend die Bereitschaft verringern, in Deutschland zu bleiben.

Um solch negative Überraschungen zu reduzieren ist es notwendig, Familien vor ihrer Migration umfassender über Möglichkeiten, Herausforderungen und Restriktionen des Arbeitsmarktzugangs in Deutschland zu informieren. Gleichzeitig ist es dringend erforderlich, die Notwendigkeit existierender Barrieren auf dem Arbeitsmarkt (z.B. Festhalten an ganzen Stellen statt Öffnung für halbe Stellen; Erfordernis umfassender Sprachkenntnisse auch in solchen Berufen, die dies per se nicht zwingend erforderlich machen) kritisch zu hinterfragen und gegebenenfalls abzubauen. Darüber hinaus ist es nötig, neben dem Angebot an Sprachkursen auch die Betreuungsmöglichkeiten für Kinder weiter deutlich auszubauen. Diese Veränderungen würden nicht nur begleitenden Partnern internationaler Hochqualifizierter, sondern allen berufstätigen Eltern, sowohl mit oder ohne Migrationshintergrund, die Integration in den Arbeitsmarkt erleichtern. So kann ein nicht unwesentlicher Beitrag zur Reduzierung des Fachkräftemangels erreicht werden.

5.1.3 Interaktion: Die Pflege bestehender und der Aufbau neuer sozialer Kontakte

Die interviewten internationalen Wissenschaftler, Manager, Künstler und begleitenden Partner verfügen, je nach vorheriger Migrationsbiographie, über zahlreiche private und professionelle Beziehungen in ihr Herkunftsland oder frühere Aufenthaltsorte. Die Aufrechterhaltung dieser pluri-lokalen Netzwerke erfolgt in erster Linie durch regelmäßigen Austausch via Telefon oder Internet. In der standardisierten Befragung der ausländischen Universitätsmitarbeiter gab ein Viertel der Befragten an, täglichen Kontakt zu Familienangehörigen oder Freunden des Herkunftslandes zu haben. Die Ergebnisse dieser Befragung zeigen auch, dass die intensive Aufrechterhaltung der Kontakte ins Herkunftsland mit zunehmender Aufenthaltsdauer und dem Alter der Befragten abnimmt (Föbker et al. 2010: 67). Es findet jedoch keine vollständige Verlagerung der sozialen Netzwerke nach Deutschland und damit auch keine Abkopplung vom Herkunftsland statt.

Die Realisierung regelmäßiger persönlicher Besuche hängt in erster Linie von der Distanz zum Herkunftsland und der beruflichen Situation der Gesprächspartner ab. So sind viele Interviewpartner bemüht, einen Teil ihrer privaten Besuche in Verbindung mit Geschäftsreisen zu realisieren. Darüber hinaus werden Urlaube zum Besuch von Familien und Freunden im Herkunftsland bzw. anderen Orten mit biographischem Bezug genutzt. Für einige hochmobile Interviewpartner können einzelne Orte, an denen beispielsweise Familienmitglieder leben oder wichtige Stationen der bisherigen Biographie durchlebt wurden, wichtige emotionale und identifikative Bezugsräume darstellen, zu denen, wenn möglich, immer wieder zurückgekehrt wird (siehe Kapitel 4.4). Inwieweit solch translokale soziale Netzwerke tatsächlich durch regelmäßige Besuche aufrechterhalten werden können, steht in einem engen Zusammenhang mit der finanziellen Situation der Gesprächspartner.

Die Ergebnisse aus den beiden Projekten zeigen, dass sich im Hinblick auf die Etablierung *neuer* lokaler Kontakte und Beziehungen im Wesentlichen drei Bereiche ausmachen lassen. Dies ist zum einen die „einheimische“, überwiegend deutsche Aufnahmegesellschaft. Hierzu zählen beispielsweise deutsche Arbeitskollegen, Nachbarn oder auch Zufallsbegegnungen (z.B. Verkäufer oder auch Busfahrer). Zum anderen spielen durch Zuwanderung geprägte Bereiche der Aufnahmegesellschaft eine wichtige Rolle. Hierbei hat sich die Differenzierung zwischen *multinationalen communities* (ein aus Personen verschiedener Nationalitäten bestehendes Netzwerk, die miteinander überwiegend in Englisch kommunizieren) und *ethnischen communities* (Netzwerk aus Personen derselben Herkunftsregion) als hilfreich erwiesen⁴⁸. In den folgenden Abschnitten werden die Möglichkeiten und Herausforderungen des Zugangs zu diesen verschiedenen Bereichen zusammengefasst.

Der Zugang zu Einheimischen und die Etablierung von sozialen Kontakten werden insgesamt als schwierig beschrieben (siehe Kapitel 4.3). Zwar bestätigen beide Projekte die bereits in der Literatur beschriebene Bedeutung des Arbeitsplatzes für die Integration der berufstätigen internationalen Hochqualifizierten in das neue Umfeld (siehe Kapitel 4.1; siehe auch Becker 2018: 48).

Das lokale Netzwerk der interviewten internationalen Wissenschaftler, Manager und Kulturschaffenden ist stark durch Arbeitskollegen bzw. berufsbezogene Kontakte geprägt. Darüber hinaus übernehmen Arbeitskollegen zentrale Unterstützungsleistungen beim ersten Einleben, und dies nicht nur in Bezug auf das Arbeitsumfeld. Auch beim Einleben in die Stadt, bei Behördengängen und der Suche nach einer neuen Wohnung werden Arbeitskollegen als zentrale Unterstützung genannt (siehe Kapitel 4.1; vgl. Otto et al. 2011: 79). Nicht selten entwickeln sich aus den beruflichen Kontakten private Freundschaften, was durch die Anfertigung der egozentrierten Netzwerkkarten gut herausgearbeitet werden konnte (siehe hierzu Kapitel 3.1.2.3; Kapitel 4.1). Allerdings wurde in den vertiefenden Interviews deutlich, dass die Arbeitsbeziehungen zu deutschen Kollegen im Vergleich zu ausländischen Kollegen eher seltener in Freundschaften münden.

Im Hinblick auf die lokale Integration internationaler Hochqualifizierter ist es darüber hinaus von besonderem Interesse, in welcher Form lokale Netzwerke jenseits des Arbeitsumfeldes entwickelt werden – zumal die interviewten Kulturschaffenden und begleitenden Partner vergleichsweise selten über einen festen Arbeitsort verfügen, der als Ausgangspunkt der Netzwerkentwicklung genutzt werden kann.

Allerdings helfen Strategien zum Aufbau neuer sozialer Kontakte, wie beispielsweise Nachbarn einladen, Besuch von Kirchengemeinden oder Mitgliedschaft in Vereinen im Gegensatz zu vorherigen Stationen der Migrationsbiographie in Deutschland häufig nicht weiter – dies betrifft sowohl internationale Hochqualifizierte mit als auch ohne begleitender Familie beziehungsweise Partnerschaft (Föbker et al. 2014a). Insbesondere in lokalen Kontexten, die sich durch eine geringe Fluktuation der Wohnbevölkerung auszeichnen und in der die ansässige Bevölkerung bereits über umfassende soziale

⁴⁸ Die hier vorgeschlagene Dreiteilung ist nicht trennscharf. Denn natürlich sind auch unter den Angehörigen der ethnischen und multinationalen Communities zahlreiche deutsche Staatsangehörige vertreten; umgekehrt sind in der „deutschen“ Aufnahmegesellschaft Personen mit einem, wenn vielleicht schon etwas länger zurückliegenden, Zuwanderungshintergrund. El Mafaalani wirft im Hinblick auf die Differenzierung zwischen „Biodeutschen“ und „Menschen mit Migrationshintergrund“ die Frage auf, „ob nicht jeder und jede so etwas wie einen Migrationshintergrund hat, wenn man nur weit genug zurück in die Vergangenheit geht, und warum eigentlich nicht einfach jeder Mensch, der deutscher Staatsbürger ist und deutsch spricht, schlicht Deutscher ist“ (2018: 54 f.). Allerdings wurde die Differenzierung zwischen Personen mit und ohne Zuwanderungsgeschichte seitens der Interviewpartner als relevantes Merkmal thematisiert. Daher wurde diese Differenzierung für die Untersuchung sozialer Kontakte aufgegriffen.

Netzwerke verfügt, besteht häufig kaum Interesse an intensiveren Kontakten zu neu Hinzugezogenen. Entsprechend handelt es sich bei den deutschen Freunden der Interviewpartner häufig um Personen, die ebenfalls aus anderen Teilen Deutschlands zugezogen sind und daher ein Interesse an neuen Kontakten hatten (siehe Kapitel 4.1; 4.3; vgl. auch Föbker et al. 2014a).

Auch in der Nachbarschaft dominieren weniger intensive Kontaktformen. Zwar sind völlig fehlende Kontakte ebenso wie Konflikte selten – jedoch bestehen ebenso selten intensivere Kontakte zu den Nachbarn (siehe Kapitel 4.2). Darin spiegelt sich der bereits im Forschungsstand beschriebene Bedeutungsverlust nachbarschaftlicher Kontakte in modernen westlichen Gesellschaften wider (siehe Kapitel 2.4.3; siehe auch Guest, Wierzbicki 1999: 97). In den qualitativen Interviews wird deutlich, dass dies zum Teil anders erwartet wurde und bedauert wird (Föbker 2014a) – denn gute nachbarschaftliche Beziehungen haben einen deutlichen Einfluss auf das Wohlfühlen vor Ort (Henning und Lieberg 1996: 22). So zeigen auch die Auswertungen der standardisierten Befragung internationaler Wissenschaftler, dass ein gutes Einleben in der Nachbarschaft mit einer positiven Bewertung des Aufenthaltes in der jeweiligen Stadt verbunden ist (siehe Kapitel 4.2).

Als eine Ursache für die insgesamt eher geringen Kontakte können die (zumindest noch zu Beginn) geringen Sprachkenntnisse der internationalen Hochqualifizierten genannt werden – dies legt die Kontingenanzalyse auf Basis der standardisierten Befragung internationaler Wissenschaftler nahe. Demnach schätzen insbesondere Personen mit geringer Sprachkompetenz ihre Nachbarschaftskontakte als gering ein (siehe Kapitel 4.2). Darüber hinaus können fehlende gemeinsame Bezugspunkte das geringe Interesse an intensiveren Kontakten begründen (siehe Kapitel 4.3). Die Anwesenheit von Kindern kann solche Bezugspunkte schaffen, denn Kinder bieten häufig einen Anlass für ein gemeinsames Gespräch. Zudem können gute Kontakte in der Nachbarschaft eine wertvolle Ressource der Kinderbetreuung darstellen (Föbker 2014a). Entsprechend bewerten Haushalte mit Kindern ihre Nachbarschaftsintegration deutlich positiver (siehe Kapitel 4.2).

Im Gegensatz zu den Schwierigkeiten, die mit dem Zugang zu einheimischen Netzwerken verbunden sind, wurde der Kontaktaufbau zu anderen internationalen Hochqualifizierten als vergleichsweise einfach beschrieben. Neben den deutlich geringeren Sprachbarrieren wurden in den Interviews auch die geteilten Erfahrungen internationaler Mobilität und des Fremdseins in der Aufnahmegesellschaft als unterstützende Faktoren des Kontaktaufbaus genannt. Darüber hinaus handelt es sich – trotz aller Unterschiede innerhalb der Untersuchungsgruppe – um eine, hinsichtlich der Ausstattung mit kulturellem und zum Teil auch ökonomischem Kapital, insgesamt statushohe Gruppe. Hier zeigt sich die bereits in Kapitel 2.3.1 angesprochene Wirksamkeit vertikaler sozialer Schichtungen für den Aufbau sozialer Beziehungen (Gestring 2014: 80).

Als zentrale Kristallisationspunkte zur Etablierung lokaler multinationaler Netzwerke konnten für die berufstätigen Hochqualifizierten die häufig international geprägten Arbeitskontexte und webbasierte Gruppen identifiziert werden. Letztere wurden insbesondere von jenen Interviewpartnern als Möglichkeit des Kontaktaufbaus thematisiert, die ohne Familien nach Deutschland gekommen sind (siehe Kapitel 4.4; siehe auch Plöger und Becker 2015).

Für einige begleitenden Partner stellen hingegen internationale Schulen wichtige Anknüpfungspunkte dar, da hier auch kurzfristig soziale Beziehungen zu Personen mit ähnlichen Problemlagen und einem Interesse an neuen Kontakten aufgebaut werden können. Seitens der internationalen Schulen wird die Vernetzung der Eltern unterstützt (z.B. durch Patensysteme; gemeinsame Aktivitäten), um darüber die

Einbettung und das Wohlbefinden der gesamten Familie zu fördern. Für einige der interviewten internationalen Hochqualifizierten stellt das Umfeld der internationalen Schule den wichtigsten Teil ihres sozialen Netzwerkes dar, welches durch einen familiären Umgang und ein Gefühl der Zugehörigkeit zu einer solidarischen Gemeinschaft geprägt ist. Allerdings wird die ausschließliche Einbettung der Kinder in schulbezogene Netzwerke seitens mancher Eltern kritisch bewertet, da es sich um ein sehr spezifisches Umfeld (international; hoher sozioökonomischer Status; hohe Fluktuation) mit wenigen lokalen Bezügen handelt.

Die Bedeutung ethnischer Communities für Integrationsprozesse ist bislang primär für geringqualifizierte Zuwanderer untersucht worden (Zhou 1997). Allerdings wird durch die beiden Forschungsprojekte deutlich, dass die Beziehung zu Personen aus dem gleichen Herkunftskontext auch für einige internationale Hochqualifizierte eine wichtige Rolle spielt. Während einige um deutliche Abgrenzung zu Landsleuten bemüht sind, suchen andere bewusst den Kontakt. Häufig ist der Wunsch zu Beginn des Aufenthaltes besonders stark, da hierüber nicht nur Informationen und Unterstützung ausgetauscht werden können, sondern durch die Nutzung der gemeinsamen Sprache auch eine emotionale Annäherung an das Herkunftsland und ein „Abfedern (...) eines intensiven Einlebens in die deutsche Aufnahmegesellschaft“ (Föbker et al. 2011: 358) gelingen kann. In einigen Fällen entwickelt sich der Wunsch nach herkunftsbezogenen Kontakten auch erst im Verlaufe des Aufenthaltes, z.B. infolge negativer Erfahrungen im Umgang mit Einheimischen (siehe Kapitel 4.3; Föbker et al. 2011: ebda.). Allerdings reichen eine geteilte Herkunft und Muttersprache allein nicht als Basis neuer Beziehungen aus: die Barrieren, die mit unterschiedlichen Milieuzugehörigkeiten einhergehen können, wirken stärker als die Verbindung über die gemeinsame Herkunft.

Es lässt sich festhalten, dass internationale Hochqualifizierte den Aufbau sozialer Kontakte zu Deutschen überwiegend schwierig finden – sowohl im privaten als auch im beruflichen Kontext. Dies ist, neben sprachlichen Schwierigkeiten und begrenzten zeitlichen Ressourcen, auch auf ein geringes Interesse an oder sogar Vorbehalten gegenüber Zuwanderern zurückzuführen. Es ist zu befürchten, dass sich mit den jüngsten Veränderungen der politischen Stimmung in Deutschland, auch die Vorbehalte gegenüber Zuwanderern eher verschärfen als auflösen. An diesem Punkt muss die Politik Verantwortung übernehmen, deutlich Stellung beziehen und für mehr Respekt und Wertschätzung gegenüber Zuwanderern werben. Denn mit dem gerade beschlossenen „Fachkräfteeinwanderungsgesetz“ hat die Bundesregierung ein deutliches Signal *für* weitere Migration gesetzt. Landes (2018: 6 f.) weist darauf hin, dass jede Veränderung der Migrationspolitik auch eine Anpassung der jeweiligen *Integrationspolitik* erfordert. Diese sollte, entgegen der bisherigen Orientierung an einer „ökonomischen Verwertungslogik“ (Landes 2018:6), neben der Arbeitsmarktintegration auch die soziale Integration stärker berücksichtigen: „Es geht auch darum, nach erfolgter Anwerbung Integration zu ermöglichen. Und Integration erfasst mehr als Sprachkurse“ (Nohl et al. 2010c: 9). Nur so kann eine gesamtgesellschaftliche Integration ermöglicht werden.

Die Ergebnisse zeigen weiterhin, dass der Aufbau neuer lokaler Beziehungen dort besonders gut gelingt, wo die Barrieren gering und die Gemeinsamkeiten groß sind. In den beiden Forschungsprojekten waren das insbesondere multinationale und ethnische Communities. Diese Kontakte stellen eine wertvolle Unterstützung beim ersten Ankommen und eine wichtige emotionale Ressource da. Dies unterstreicht die zentrale Bedeutung von Personen mit Zuwanderungsgeschichte für die Integration von Neuzuwanderern. Entgegen dem Verständnis Essers, die lokale ethnische Gemeinde dem *Herkunftskontext* zuzuordnen (Esser 2001: 19), ist es notwendig, die lokale ethnische beziehungsweise

multinationale Gemeinde als essentiellen Bestandteil der *Aufnahmegesellschaft* zu begreifen. Allerdings haben die Ergebnisse auch gezeigt, dass eine ausschließliche Integration in multinationale bzw. ethnische communities häufig mit begrenzten Ressourcen lokalspezifischen Wissens verknüpft ist, welches beispielsweise im Umgang mit Behörden erforderlich sein kann (siehe Kapitel 4.3). Notwendig sind Werbung und Angebote für einen stärkeren sozialen Austausch zwischen Einheimischen und Neuzuwanderern (sofern dies erwünscht ist). Dass so ein Austausch möglich und in vielerlei Hinsicht für die gesamte Gesellschaft ein Gewinn sein kann, hat sich anhand des (anfänglich) großen ehrenamtlichen Engagements für Geflüchtete und den damit verbundenen vielfältigen zivilgesellschaftlichen Initiativen gezeigt.

5.2 Wie werden die Migration und das Einleben internationaler Hochqualifizierter in unterschiedlichen Kontexten seitens lokaler Akteure bewertet und unterstützt?

In den letzten Jahren haben große Unternehmen und Einrichtungen (z.B. Universitäten) mit einem hohen Anteil internationaler Mitarbeiter spezielle Dienstleistungen (Relocation Service; Welcome Center) eingerichtet, die die Zugewanderten und ihre Familien im Vorfeld der Migration und nach der Ankunft – je nach Bedeutung des Mitarbeiters mehr oder weniger umfangreich - unterstützen. Doch auch die untersuchten Kommunen erachten die Zuwanderung internationaler Hochqualifizierter als zunehmend wichtig und notwendig, um die zukünftige Wirtschaftsentwicklung zu unterstützen. Die Ergebnisse der beiden Forschungsprojekte zeigen deutlich, dass Kommunen vor dem Hintergrund eines zunehmenden globalen Wettbewerbs um Unternehmen, Institutionen und hochqualifizierte Arbeitskräfte ihre Handlungsspielräume nutzen, um zielgruppenspezifische Strategien und Angebote für hochqualifizierte Migranten zu entwickeln. Diese Maßnahmen zielen auf eine Erhöhung der Zuwanderung und eine Unterstützung der Integration internationaler Hochqualifizierter ab.

Zum Teil finden sich in den Untersuchungsstädten Angebote, die sich ausschließlich an internationale Hochqualifizierte richten. Obwohl es sich hierbei überwiegend um Angebote klassischer Integrationsarbeit handelt, finden sich die Ansprechpartner bei den Wirtschaftsförderungen, internationalen Abteilungen, dem Stadtmarketing oder der Kulturverwaltung. Gleichzeitig wurden in den letzten Jahren im Zuge behördlicher Umstrukturierungen in vielen Ausländerämtern gesonderte Abteilungen für den Umgang mit internationalen Hochqualifizierten eingerichtet.

Darüber hinaus wird die Bereitstellung einer attraktiven Infrastruktur seitens der kommunalen Experten in allen Untersuchungsstädten als wichtiger Faktor zur Anziehung und Bindung ausländischer Hochqualifizierter eingeschätzt. Neben einem attraktiven Freizeit- und Kulturangebot mit spezifischen Informationsangeboten, zählt für diese Zielgruppe auch eine grundlegende ethnische Versorgungsinfrastruktur dazu. Düsseldorf wird auch von anderen Kommunen als positives Beispiel angeführt, da die Stadt die Entwicklung der japanischen Community ausdrücklich unterstützt. In den letzten Jahren hat sich außerdem ein hochwertiges Angebot an internationalen Betreuungs- und Bildungsmöglichkeiten für die Kinder internationaler Hochqualifizierter zu einem wesentlichen Bestandteil des internationalen Profils der Städte und somit zu einem wichtigen Standortfaktor entwickelt (siehe Kapitel 4.6). Die Städte können die Schulen – in begrenztem Umfang - durch die Bereitstellung von Räumlichkeiten oder Grundstücken unterstützen. Allerdings sind die vorhandenen Angebote knapp und an erster Stelle müssen die Bedürfnisse der öffentlichen Schulen bedient werden (siehe Kapitel 4.6). Darüber hinaus sind einige Städte daran interessiert, auch an öffentlichen Schulen internationale Abschlüsse zu

ermöglichen - allerdings lassen sich diese Bestrebungen kaum kurzfristig umsetzen, da sowohl Einrichtung als auch Finanzierung der Schulen in der Verantwortung der Länder liegt (Imani et al. 2015: 19).

Für internationale Hochqualifizierte sind internationale Schulen attraktiv, weil sie eine sehr hohe Qualität der Ausbildung garantieren und die Schulangebote (im Hinblick auf Sprache, Curriculum, Abschlüsse) sich mit den internationalen Karriereverläufen der Eltern in Einklang bringen lassen. Darüber hinaus erfordert der Besuch keine oder nur sehr wenige Deutschkenntnisse, so dass die Kinder leichter einen Zugang zum Schulsystem finden. Auch den ausländischen Eltern fallen durch die geringeren Sprachbarrieren der Umgang mit dem Schulsystem und der Aufbau schulbezogener sozialer Netzwerke leichter als an einer öffentlichen deutschen Schule (siehe Kapitel 4.6). Internationale Schulen sind somit ein wichtiger Faktor für die Anziehung hochqualifizierter Arbeitskräfte. Gleichzeitig fungieren sie als Wegbereiter weiterer Migrationsprozesse. Eine intensive Einbindung in die jeweilige Stadtgesellschaft wird dadurch erschwert.

Seitens der kommunalen Experten wird außerdem eine höhere gesellschaftliche Wertschätzung für die Bedeutung, die Potenziale und daraus erwachsende Ressourcen ausländischer Hochqualifizierter als notwendig erachtet. Dies auch *jenseits* der international ausgerichteten Unternehmen und *jenseits* der kommunalen Wirtschaftsförderungen, Welcome-Center und Integrationsabteilungen zu erreichen, sehen die Interviewpartner als Herausforderung an (siehe Kapitel 4.5). Negative Erfahrungen mit dem Ausländeramt wurden in vielen qualitativen Interviews thematisiert. Auch in der standardisierten Befragung internationaler Wissenschaftler wurde der Wunsch nach englischsprachigem Verwaltungspersonal und interkulturellen Kommunikationskursen für Verwaltungsmitarbeiter genannt.

Die Ergebnisse der beiden Forschungsprojekte machen darüber hinaus deutlich, dass die Untersuchungsstädte Aachen, Bonn, Düsseldorf, Essen und Köln unterschiedlich definieren, wer aus ihrer Perspektive hochqualifiziert ist und für wen entsprechende Angebote entwickelt werden – und für wen nicht. Diese Unterschiede sind auf die jeweilige Wirtschaftsstruktur und die Zuwanderungsgeschichte der Stadt zurückzuführen. So ist man in Aachen aufgrund der Bedeutung der RWTH für die wirtschaftliche Entwicklung der Stadt (größter Arbeitgeber; Anziehungspunkt für Unternehmensansiedlungen) besonders bemüht, sich als attraktiver Studien- bzw. Arbeits- und Wohnort für internationale Wissenschaftler und Studenten darzustellen. Vor diesem Hintergrund hat das Aachener Ausländeramt beispielsweise eine Zweigstelle auf dem Universitätsgelände eingerichtet (siehe Kapitel 4.5; siehe auch Otto et al. 2011: 79). In Bonn hingegen konzentriert man sich in erster Linie auf die internationalen Mitarbeiter der UN-Einrichtungen, der internationalen NGOs und der beiden multinationalen Konzernzentralen (Deutsche Telekom, Deutsche Post DHL). Für diese Zielgruppe sind im Rahmen der Umstrukturierung des Ausländeramtes Mitarbeiter speziell geschult worden, um sich um ihre Belange zu kümmern. Die Belange internationaler Studierender hingegen werden in Bonn von den regulären Mitarbeitern des Ausländeramtes bearbeitet. Im Sommer 2016 hat in Essen ein Welcome- und Service-Center eröffnet. Hier können alle Essener Neubürger qualifizierte Lotsen- und Beratungsdienste in Anspruch nehmen. Für neu zuwandernde ausländische Fachkräfte oder Hochqualifizierte (§§ 18 – 21 Aufenthaltsgesetz) bietet das Welcome Center im Sinne eines One-Stop-Governments an, die hoheitlichen Dienstleistungen nach dem Aufenthalts- und Melderecht zu regeln. In Köln und Düsseldorf fokussiert man bei der Zuwanderung internationaler Hochqualifizierter auf verschiedene Länderschwerpunkte, die im Zusammenhang mit den wirtschaftlichen Aktivitäten der Städte stehen (Köln: Türkei, China, Indien; Düsseldorf: Japan, China, Russland, Indien, USA). Darüber hinaus wurden in den Kulturverwaltungen der beiden Städte in den vergangenen Jahren Programme entwickelt, um verstärkt

internationale Künstler in die Stadt zu ziehen. In Düsseldorf werden durch das Kulturamt im Rahmen eines „Künstleraustauschs“ fünf Gastateliers an internationale Gastkünstler vergeben. In Köln werden über die „Akademie der Künste der Welt“ internationale Künstler in die Stadt eingeladen. Der Kölner Kunstverein bietet mit Unterstützung der RheinEnergie ein „arts and residence“-Programm für internationale Künstler an.

Im Hinblick auf das kommunale Engagement zur Anziehung und Integration internationaler Hochqualifizierter haben die beiden Projekte gezeigt, dass in allen Untersuchungsstädten entsprechende Maßnahmen entwickelt wurden, auch wenn sich die Städte hinsichtlich ihrer Zielgruppen und der jeweiligen Angebote unterscheiden (siehe Kapitel 4.5). Insgesamt zeichnet sich vor dem Hintergrund einer zunehmend markt- und wachstumsorientierten Stadtpolitik eine Verknüpfung kommunaler Integrationsarbeit und Wirtschaftsförderung ab (Imani et al. 2015: 20). Die Ausdifferenzierung städtischer Integrationsangebote orientiert sich verstärkt an dem vermeintlich differenzierten ökonomischen Nutzen verschiedener Zuwanderergruppen. Die Ergebnisse weisen jedoch darauf hin, dass diese Ausrichtung einer Willkommenskultur auf ausgewählte Gruppen nicht unproblematisch ist. Denn insbesondere diejenigen, die *nicht* davon profitieren, wie beispielsweise begleitende Partner, internationale Hochqualifizierte in mittleren Positionen oder Freiberufler, nehmen die Selektivität der Willkommenskultur durchaus wahr, bewerten dies aber durchaus kritisch und geben ihre Erfahrungen in globalen sozialen Netzwerken weiter (siehe Kapitel 4.4, 4.5). Dies steht dem Bemühen seitens der Politik und zahlreicher Arbeitgeber, Deutschland als Standort mit einer gelebten Willkommenskultur zu etablieren (siehe Kapitel 2.5), entgegen. Auf die Anziehung weiterer internationaler Hochqualifizierter kann sich dies negativ auswirken (Jacob und Knieling 2008).

5.3 Inwiefern unterscheiden sich die Ergebnisse zur Eingliederung hochqualifizierter ausländischer Migranten zwischen verschiedenen Berufsgruppen und verschiedenen Städten?

Die beiden Forschungsprojekte zeigen grundsätzlich, dass der Arbeitsplatz und die damit verbundene Aufenthaltsperspektive für die berufstätigen Interviewpartner den wichtigsten Kontext für ihre Integration darstellen. Die Sicherheit der Beschäftigung steht in einem engen Zusammenhang mit der Intensität des Einlassens in den lokalen Kontext. Wissenschaftler mit befristeten Beschäftigungsverhältnissen pflegen beispielsweise weniger intensive Beziehungen zu ihren Nachbarn, sind seltener Mitglieder in Vereinen, fühlen sich in der neuen Umgebung weniger wohl und schätzen die Zeit in Deutschland eher als Übergang ein (Otto et al. 2011: 80). Allerdings wird die Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz seitens der Wissenschaftler insgesamt gut bewertet. Dies ist nicht zuletzt auf die in den letzten Jahren ausgebauten Unterstützungsangebote an den Universitäten und den überwiegend raschen Aufbau von sozialen Kontakten zu Kollegen zurückzuführen (s.o.).

Auch die interviewten Manager haben aufgrund ihrer Entsendungsverträge meistens eine klare zeitliche Befristung für den Aufenthalt. Sofern im Anschluss an den Aufenthalt in Deutschland ein weiterer Auslandsaufenthalt fest geplant ist, besteht häufig nur ein geringes Interesse an einem intensiveren Eintauchen in die Aufnahmegesellschaft – insbesondere dann, wenn evtl. vorhandene Partner oder Kinder nicht mit nach Deutschland gekommen sind. Das erste Einleben in das neue Umfeld wird den internationalen Managern durch die – je nach Position der Mitarbeiter mehr oder weniger umfangreiche – Unterstützung erleichtert (siehe Kapitel 4.4).

Die Arbeitssituation der interviewten Kulturschaffenden ist deutlich heterogener. Zwar verfügen einige über unbefristete Stellen mit einem sicheren Einkommen (z. B. Geschäftsführung von Museen),

allerdings ist die Mehrheit der interviewten Künstler freiberuflich tätig, verfügt über eher unsichere Einkommen und kann beim ersten Einleben nicht auf institutionalisierte Unterstützungsleistungen seitens der Arbeitgeber zurückgreifen. Die zum Teil kurzen Vertragsdauern beziehungsweise Stipendien erfordern ein hohes Maß an Flexibilität und räumlicher Mobilität, die einem intensiven Einlassen auf den lokalen Kontext entgegenstehen. Gleichzeitig setzen sich einige der interviewten Kulturschaffenden in ihrer künstlerischen Arbeit intensiv (und durchaus kritisch) mit ihrem Wohnort auseinander. Dies knüpft an die bereits in Kapitel 2.3.1 genannte „kosmopolitische Perspektive“ der Zuwanderer an, die es ihnen durch ihre Distanz zur Ankunftsgesellschaft gleichzeitig ermöglicht, diese kritisch zu reflektieren. Hiervon könnte die Aufnahmegesellschaft profitieren.

Insgesamt verweisen die Ergebnisse der Interviews deutlich auf die Flexibilität von Aufenthaltsdauern bei allen untersuchten Berufsgruppen. Je nach Zufriedenheit mit dem Arbeitsumfeld und dem Wohlfühlen in der Stadt (auch aus Sicht eventuell begleitender Familienmitglieder) können Aufenthalte vorzeitig abgebrochen, aber auch sukzessive verlängert werden – so dass aus anfänglich befristeten Aufenthalten schließlich dauerhafte Aufenthalte werden (siehe Kapitel 4.4; siehe auch Föbker et al. 2011). Eine eindeutige und endgültige Klassifizierung der untersuchten Migrationsverläufe, beispielsweise in die von Pries (2003:28) aufgeführten Formen der Immigration, Rückkehr-Migration, Diaspora-Migration oder Transmigration, ist nicht möglich, da es sich stets um Momentaufnahmen handelt. Vor diesem Hintergrund ist es erforderlich, auch die Integrationskonzepte dieser Flexibilität anzupassen. Im Hinblick auf das in den beiden Forschungsprojekten zugrundeliegende Konzept der Sozialintegration nach Esser bedeutet dies, dass die Aufenthaltsdauer der Zuwanderung nicht als *dauerhaft* sondern als *unbestimmt* angenommen werden muss. Darüber hinaus ist eine Integration nicht erst mit Einsetzen einer Assimilation als „erfolgreich“ zu bewerten. Vielmehr erwies sich in den beiden Forschungsprojekten die Aufrechterhaltung sozialer Bezüge zum Herkunftskontext und zu früheren Stationen (und somit eine Mehrfachintegration) als Möglichkeit, vor dem Hintergrund dieser veränderten Migrationsformen eine zufriedenstellende Einbettung in den neuen lokalen Kontext zu erreichen.

Die Ergebnisse der beiden Forschungsprojekte lassen weiterhin darauf schließen, dass lokale Unterschiede beim Einleben der Hochqualifizierten im Zusammenhang mit der Internationalität der Bevölkerung stehen. So kann die Anwesenheit größerer ethnischer Communities (z.B. Japaner oder Iraner in Düsseldorf, siehe Kapitel 4.4) oder lokaler Anknüpfungspunkte zu anderen internationalen Hochqualifizierten (z.B. über internationale Schulen, webbasierte Gruppen) den Aufbau neuer sozialer Beziehungen in spezifische Bereiche der Ankunftsgesellschaft jenseits des Arbeitsplatzes erleichtern (Plöger und Becker 2015: 1530). In einigen qualitativen Interviews wurde das Fehlen größerer ethnischer bzw. multinationaler Communities thematisiert. Da sich der Zugang zur überwiegend deutsch geprägten Aufnahmegesellschaft häufig schwierig gestaltet, findet eine soziale Integration, wenn überhaupt, über den Arbeitskontext statt. Diese fehlenden Zugangsmöglichkeiten, vor allem über einen längeren Zeitraum, können eine deutliche emotionale Belastung darstellen und wirken sich klar auf die Zufriedenheit mit dem Aufenthalt vor Ort aus (siehe Kapitel 4.4; siehe auch Föbker et al. 2011).

Schließlich stehen die Erfahrungen, die die internationalen Hochqualifizierten beim ersten Einleben machen, in einem deutlichen Zusammenhang mit den jeweiligen kommunalen Angeboten für internationale Hochqualifizierte. So profitieren internationale Mitarbeiter größerer Unternehmen in Bonn davon, dass es im Ausländeramt spezielle Ansprechpartner für ihre Belange gibt. In Essen hingegen⁴⁹

⁴⁹ Das Essener Welcome Center wurde erst nach der Durchführung der Interviews eingerichtet.

stießen die Interviewpartner beim Ausländeramt überwiegend auf geringe Hilfsbereitschaft und waren mit zahlreichen Herausforderungen, z.B. im Hinblick auf aufenthaltsrechtliche Fragen, Fragen zum Familiennachzug oder Beschäftigungsmöglichkeiten für begleitende Partner, konfrontiert. Diese Erfahrungen wurden als deutliche emotionale Belastung wahrgenommen. Weiterhin können Kulturschaffende in Köln und Düsseldorf auf ein zunehmendes kommunales Unterstützungsangebot, auch für freischaffende Künstler, zurückgreifen. In Bonn und Essen hingegen fehlen solche Angebote. Dies zeigt, dass die kommunalen Rahmenbedingungen der Integration von Stadt zu Stadt sehr unterschiedlich sein können. Je nach Ausrichtung kommunaler Integrations- und auch Wirtschaftspolitik, werden unterschiedlichen Zielgruppen im Hinblick auf Qualität und Umfang differenzierte Beratungs- und Unterstützungsangebote zur Verfügung gestellt (siehe Kapitel 4.5; Imani und Pfaffenbach 2019).

5.4 Resümee

Innerhalb der letzten zwanzig Jahre hat sich aufgrund der Überzeugung der ökonomischen Notwendigkeit in der deutschen Migrationspolitik ein Paradigmenwechsel vollzogen, welcher sich in einer schrittweisen Liberalisierung der Zuwanderungsmöglichkeiten für qualifizierte Arbeitskräfte aus dem Ausland äußert. Mit dem im Juni dieses Jahres beschlossenen „Fachkräfteeinwanderungsgesetz“ wird dieser Richtungswechsel fortgesetzt. Infolge der Öffnung der Zuwanderungsmöglichkeiten ist die Zuwanderung hochqualifizierter Arbeitskräfte aus Drittstaaten in den letzten Jahren gestiegen. Allerdings sind die Zahlen bislang hinter den Erwartungen zurückgeblieben.

Neben der Modifikation rechtlicher Rahmenbedingungen gilt die Etablierung und gesamtgesellschaftliche Verankerung einer Willkommenskultur gegenüber (hochqualifizierten) Zuwanderern als notwendig, um hochqualifizierte internationale Arbeitskräfte anzuziehen und möglichst dauerhaft zu binden. Hier verweisen die Ergebnisse zum Teil auf deutliche Defizite.

Zwar wurden in den letzten Jahren seitens der Bundesregierung sowie seitens zahlreicher Kommunen und international ausgerichteter Arbeitgeber Maßnahmen entwickelt, die das Einleben internationaler hochqualifizierter Zuwanderer erleichtern sollen. Allerdings sind diese Maßnahmen selektiv auf spezifische Berufsgruppen zugeschnitten. Die Willkommenskultur richtet sich insbesondere an solche Migranten, denen ein ökonomischer Nutzen zugesprochen wird. Die jeweiligen Zielgruppen unterscheiden sich von Stadt zu Stadt. Dies unterstreicht die Bedeutung des jeweiligen lokalen Kontextes für die Integrationserfahrungen von hochqualifizierten Zuwanderern in Deutschland.

Die Ergebnisse der beiden Forschungsprojekte zeigen darüber hinaus, dass die Integration internationaler Hochqualifizierter in ihr neues berufliches Umfeld sowie den neuen lokalen Kontext grundsätzlich gelingt. Dieses Einleben erfolgt, je nach persönlichen und lokalen Rahmenbedingungen, in unterschiedlicher Intensität. Als wichtige Anzeichen hierfür können die Zufriedenheit mit der beruflichen Situation sowie der Aufbau neuer sozialer Netzwerke gewertet werden. Gleichzeitig zeigen die Ergebnisse jedoch auch, dass internationale Hochqualifizierte (und ihre begleitenden Familien) sowohl im Arbeitskontext, im Umgang mit Behörden und im privaten Umfeld nach wie vor Diskriminierungs- und Exklusionserfahrungen machen, die im Zusammenhang mit ihrem Zuwanderungsstatus stehen. Diese negativen Erfahrungen können die Bereitschaft ggf. länger in Deutschland zu leben und zu arbeiten, deutlich reduzieren. Die Notwendigkeit seitens zentraler öffentlicher Akteure wie beispielsweise der Bundes- und Kommunalpolitik, Arbeitgebern, Kirchen oder der Medien stärker als bisher für einen wertschätzenden Umgang mit Migration und den sich daraus ergebenden Herausforderungen und Chancen einzutreten, kann daher nicht oft genug betont werden.

Literaturverzeichnis

A

- Ackers, Louise (2004): Managing Relationships in Peripatetic Careers: Scientific Mobility in the European Union. In: *Women's Studies International Forum* 27 (3), S. 189–201.
- Ackers, Louise (2010): Internationalisation and Equality. The Contribution of Short Stay Mobility to Progression in Science Careers. In: *Recherches sociologiques et anthropologiques* 41 (1), S. 83–103.
- Adam, Francesca; Föbker, Stefanie; Imani, Daniela; Pfaffenbach, Carmella; Weiss, Günther; Wiegandt, Claus-Christian (im Erscheinen): Akteurslogiken bei kommunalen Integrationspolitiken für Geflüchtete in nordrhein-westfälischen Groß- und Kleinstädten. In: *Raumforschung und Raumordnung*.
- Alexander von Humboldt-Stiftung (2012): Der Wettbewerb: Welcome Centres 2010. Ergebnisse der dritten Runde. http://www.humboldt-foundation.de/pls/web/docs/F19345/AvHWelcomfolder_2010_web.pdf, 10.12.2012.
- Amelina, Anna (2010): Transnationale Migration jenseits von Assimilation und Akkulturation. In: *Berliner Journal für Soziologie* 20 (2), S. 257–279.
- Angenendt, Steffen (2008): Die Steuerung der Arbeitsmigration in Deutschland. Reformbedarf und Handlungsmöglichkeiten. Bonn: Friedrich Ebert Stiftung.
- Anthias, Floya (2007): Ethnic ties. Social capital and the question of mobilisability. In: *The Sociological Review* 55 (4), S. 788–805.
- Appadurai, Arjun (1995): The production of locality. In: Fardon, Richard (Hg.): *Counterworks: Managing the diversity of knowledge*. New York: Routledge, S. 92–210.
- Arango, Joaquin: (2000): Explaining Migration: A Critical View. In: *International Social Science Journal* 52 (165), S. 283–296.
- Arthur, Sue; Nazroo, James (2003): Designing Field Work Strategies and Materials. In: Ritchie, Jane; Lewis, Jane (Hg.): *Qualitative research practice. A guide for social science students and researchers*. Los Angeles, Calif.: SAGE, S. 109–137.

B

- Backhaus, Klaus; Erichson, Bernd; Plinke, Wulff; Weiber, Rolf (2008): *Multivariate Analysemethoden. Eine anwendungsorientierte Einführung*. 12. Auflage. Berlin u.a.: Springer.
- Bahrenberg, Gerhard; Giese, Ernst; Mevenkamp, Nils; Nipper, Josef (2008): *Statistische Methoden in der Geographie*. Band 2: *Multivariate Statistik*. 3. Auflage. Stuttgart, Berlin: Borntraeger.
- Bailey, Ajay; Mulder, Clara H. (2017): Highly skilled migration between the Global North and South: gender, life courses and institutions. In: *Journal of Ethnic and Migration Studies* 43 (16), S. 2689–2703.
- Bauder, Harald (2003): 'Brain Abuse', or the Devaluation of Immigrant Labour in Canada. In: *Antipode* 35 (4), S. 699–717.
- Bauder, Harald (2008a): Neoliberalism and the economic utility of immigration: Media perspectives of Germany's immigration law. In: *Antipode* 40, S. 55–78.
- Bauder, Harald (2008b): The economic case for immigration: Neoliberal and regulatory paradigms in Canada's press. In: *Studies in Political Economy* 82, S. 131–152.
- Bauder, Harald (2015): The International Mobility of Academics: A Labour Market Perspective. In: *International Migration Review* 53 (1), S. 83–96.

- Bauder, Harald; Sharpe, Bob G. (2002): Residential segregation of visible minorities in Canada's gateway cities. In: *The Canadian Geographer* 46 (3), S. 204-222.
- Beaverstock, Jonathan V. (2002): Transnational Elites in global cities: British expatriates in Singapore's financial district. In: *Geoforum* 33, S. 525-538.
- Beaverstock, Jonathan V. (2005): Transnational Elites in the City: British Highly-Skilled Migrants in New York City's Financial District. In: *Journal of Ethnic and Migration Studies* 31 (2), S. 245-268.
- Beaverstock, Jonathan; Boardwell, James T. (2000): Negotiating Globalization, Transnational Corporations and Global City Financial Centres in Transient Migration Studies. In: *Applied Geography* 20, S. 277-304.
- Beaverstock, Jonathan V.; Hall, Sarah (2012): Competing for talent: global mobility, immigration and the City of London's labour market. In: *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society* 5 (2), S. 271-288.
- Beaverstock, Jonathan V.; Smith, Joanne (1996): Lending Jobs to Global Cities: Skilled International Labour Migration, Investment Banking and the City of London. In: *Urban Studies* 33, S. 1377-1394.
- Becker, Anna (2018): Zwischen Mobilität und Sesshaftigkeit. Sozialräumliche Verortung hochqualifizierter Migranten in Hamburg. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Beirat Integration (2012): Willkommen. 'Working and living in Germany – Your Future!' Empfehlungen für einen gesamtgesellschaftlichen Paradigmenwechsel in der Einwanderungspolitik im Sinne einer Willkommenskultur. <http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Pressemeldungen/2012/Presse-12-016-Empfehlungen-Langfassung.pdf>. 8.05.2012.
- Bendel, Petra (2009): Die Migrationspolitik der Europäischen Union. Inhalte, Institutionen und Integrationsperspektiven. In: Butterwegge, Christoph; Hentges, Gudrun (Hg.): *Zuwanderung im Zeichen der Globalisierung: Migrations-, Integrations- und Minderheitenpolitik*. 4. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S.123-135.
- Bennett, Dawn (2010): Creative Migration: A Western Australian case study of creative artists. In: *Australian Geographer* 41 (1), S. 117-128.
- Berry, John W. (1997): Immigration, Acculturation and Adaptation. In: *Applied Psychology: An international Review* 46 (1), S.5-68.
- Bogner, Alexander; Menz, Wolfgang (2005): Das theoriegenerierende Experteninterview. Erkenntnisinteresse, Wissensformen, Interaktion. In: Bogner, Alexander; Littig, Beate; Menz, Wolfgang (Hg.): *Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S.33-70.
- Bommes, Michael (2003a): Der Mythos des transnationalen sozialen Raumes. Oder: Worin besteht die Herausforderung des Transnationalismus für die Migrationsforschung? In: Thränhardt, Dietrich; Hunger Uwe (Hg.): *Migration im Spannungsfeld von Globalisierung und Nationalstaat*. Leviathan Sonderheft 22. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 90-116.
- Bommes, Michael (2003b): Migration in der modernen Gesellschaft. In: *geographische revue* 5, S. 41-58.
- Bommes, Michael (2009): Die Rolle der Kommunen in der bundesdeutschen Migrations- und Integrationspolitik. In: Gesemann, Frank; Roth, Roland (Hg.): *Lokale Integrationspolitik in der Einwanderungsgesellschaft. Migration und Integration als Herausforderung von Kommunen*, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 88-109.
- Borén, Thomas; Young, Craig (2013): The Migration Dynamics of the "Creative Class": Evidence from a Study of Artists in Stockholm, Sweden. In: *Annals of the Association of American Geographers* 103 (1), S. 195-210.

- Borsdorf, Ulrich (2002) (Hg.): Essen. Geschichte einer Stadt. Bottrop / Essen: Peter Pomp.
- Bourdieu, Pierre (1986): The forms of capital. In: Halsey, Albert Henry (Hg.): Education: Culture, economy, and society. New York: Oxford University Press, S. 46-58.
- Boyd, Monica (1989): Family and Personal Networks in International Migration: Recent Developments and New Agendas. In: International Migration Review 23 (3), S. 638–670.
- Bozkurt, Ödül (2006): Wired for Work: Highly Skilled Employment and Global Mobility in Mobile Telecommunications Multinationals. In: Smith, Michael Peter; Favell, Adrian (Hg.): The human face of global mobility. International highly skilled migration in Europe, North America and the Asia-Pacific. New Brunswick, NJ: Transaction Publ., S. 211–245.
- Braseby, Anne M. (2010): Adaptation of Trailing Spouses: Does Gender Matter? PhD diss., Florida International University, FIU Electronic Theses and Dissertations. Paper 153.
- Braun, Michael; Recchi, Ettore (2008): Keine Grenzen, mehr Opportunitäten? Migration und soziale Mobilität innerhalb der EU. In: Berger, Peter A.; Weiss, Anja (Hg.): Transnationalisierung sozialer Ungleichheit. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 161-183.
- Brickell, Katherine; Datta, Ayona (2011): Introduction: Translocal geographies. In: Brickell, Katherine; Datta, Ayona (Hg.): Translocal geographies: spaces, places, connections. London: Routledge, S. 3–21.
- Brüsemeister, Thomas (2008): Qualitative Forschung. Ein Überblick. 2. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Büttner, Tobias; Stichs, Anja (2014): Die Integration von zugewanderten Ehegattinnen und Ehegatten in Deutschland. BAMF Forschungsbericht 22. Nürnberg.
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) (2012): Neuer Aufenthaltstitel: Blaue Karte EU <http://www.bamf.de/SharedDocs/Meldungen/DE/2012/20120801-blaue-karte-eu.html>, 11.10.2012.
- Bundesanzeiger (2016): Bekanntmachung zu § 2 Absatz 3 Satz 7 des Aufenthaltsgesetzes über die Mindestbeträge zur Sicherung des Lebensunterhalts. https://www.bundesanzeiger.de/e-banzwww/wexsservlet?session.sessionid=176b44db90f22c150564e69f2fa4ac3e&page.navid=detailsearchlisttodetailsearchdetail&fts_search_list.selected=bbb79e7a67328f41&fts_search_list.destHistoryId=40201, 13.08.2019.
- Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) (2010): Metropolräume in Europa. Kurzfassung einer neuen Studie des BBSR. In: BBSR Berichte Kompakt, Heft 4. https://www.bbr.bund.de/BBSR/DE/Veroeffentlichungen/BerichteKompakt/2010/DL_4_2010.pdf?__blob=publicationFile&v=2, 12.07.2018.
- Bundesministerium des Innern (BMI) (2012): Migrationsbericht des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge im Auftrag der Bundesregierung. Migrationsbericht 2010. Berlin.
- Bundesministerium des Inneren (BMI) (2013): Bundesinnenminister Friedrich zieht nach sechs Monaten Blaue Karte eine positive Bilanz. www.bmi.bund.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2013/02/blau_karte.html, 13.08.2019.
- Bundesministerium des Inneren (BMI) (2013): Migrationsbericht des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge im Auftrag der Bundesregierung. Migrationsbericht 2011.
- Bundesministerium des Inneren (BMI) (2015): Migrationsbericht des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge im Auftrag der Bundesregierung. Migrationsbericht 2013.
- Bundesministerium des Inneren (BMI) (2016a): Migrationsbericht des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge im Auftrag der Bundesregierung. Migrationsbericht 2014.

Bundesministerium des Inneren (BMI) (2016b): Migrationsbericht des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge im Auftrag der Bundesregierung. Migrationsbericht 2015.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMSFSJ) (2016): Kindertagesbetreuung kompakt. Ausbau und Bedarf 2016.

<https://www.bmfsfj.de/blob/113848/bf9083e0e9ad752e9b4996381233b7fa/kindertagesbetreuung-kompakt-ausbaustand-und-bedarf-2016-ausgabe-2-data.pdf>, 17.7.2019.

Butterwegge, Carolin (2009): Fit für die Globalisierung? Deutschland auf dem Weg zur Modernisierung seiner Migrations- und Integrationspolitik. In: Butterwegge, Christoph; Hentges, Gudrun (Hg.): Zuwanderung im Zeichen der Globalisierung. Migrations-, Integrations- und Minderheitenpolitik. 4. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / GWV Fachverlage GmbH Wiesbaden (Interkulturelle Studien, 5), S. 138–170.

Butterwegge, Christoph (2009): Globalisierung, Zuwanderung und Stadtentwicklung. In: geographische revue 11 (1), S. 5–19.

C

Castells, M. (2001): Das Informationszeitalter. Teil 1: Der Aufstieg der Netzwerkgesellschaft. Opladen.

Cohen, Erik (1977): Expatriate Communities. In: *Current Sociology* (24) 3, S. 5–90.

Coles, Anne (2008): Making Multiple Migrations. The Life of British Diplomatic Families Overseas. In: Coles, Anne; Fechter, Anne-Meike (Hg.): *Gender and family among transnational professionals*. New York: Routledge, S. 125-148.

Conradson, David; Latham, Alan (2005): Friendship, networks and transnationality in a world city: Antipodean transmigrants in London. In: *Journal of Ethnic and Migration Studies* (31) 2, S.287-305.

Cook, Joanne; Dwyer, Peter; Waite, Louise (2011): 'Good relations' among neighbours and work-mates? The everyday encounters of migrants and established communities in Urban England. In: *Population, Space and Place* 17, S. 727-741.

Cooke, Fang Lee (2007): 'Husband's Career First': Renegotiating Career and Family Commitment among Migrant Chinese Academic Couples in Britain. In: *Work Employment Society* 21 (1), S. 47–65.

D

Deutscher Akademischer Austauschdienst (DAAD) (2012): *Wissenschaft weltoffen: Daten und Fakten zur Internationalität von Studium und Forschung in Deutschland*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.

Diminescu, Dana (2008): The connected migrant: an epistemological manifesto. In: *Social Science Information* 47 (4), S. 565-579.

Dirksmeier, Peter; Guntermann, Felix; Wiegandt, Claus-C. (2013): Schleichende Polarisierung – Sozialräumliche Entwicklungen in Bonn-Bad Godesberg nach dem Regierungsumzug. In: *disP – The Planning Review* 49 (2), S. 39-50.

Düvel, Caroline (2006): Mobilkommunikation in Diasporagemeinschaften: Kommunikative Mobilität und Vernetzung junger Migranten in Diasporagemeinschaften. In: *Ästhetik und Kommunikation* 37 (135), S. 73–80.

E

Elliott, Anthony; Urry, John (2010): *Mobile lives*. London.

El-Mafaalani, Aladin (2018): *Das Integrationsparadox. Warum gelungene Integration zu mehr Konflikten führt*. Köln: Kiepenheuer und Witsch.

- Engebrigtsen, Ada Ingrid (2007): Kinship, Gender and Adaptation Processes in Exile. The Case of Tamil and Somali Families in Norway. In: *Journal of Ethnic and Migration Studies* 33 (5), S. 727–746.
- Erel, Umut (2010): Migrating Cultural Capital. Bourdieu in Migration Studies. In: *Sociology* 44 (4), S. 642–660.
- Espenshade, Thomas J.; Fu, Haishan (1997): An Analysis of English-Language Proficiency among U.S. Immigrants. In: *American Sociological Review* (62) 2, S. 288-305.
- Esser, Hartmut (1980): Aspekte der Wanderungssoziologie. Assimilation und Integration von Wandernern, ethnischen Gruppen und Minderheiten: eine handlungstheoretische Analyse. Darmstadt, Neuwied: Luchterhand.
- Esser, Hartmut (1982): Sozialräumliche Bedingungen der sprachlichen Assimilation von Arbeitsmigranten. In: *Zeitschrift für Soziologie* 11 (3), S. 279–306.
- Esser, Hartmut (2001): Integration und ethnische Schichtung. Arbeitspapiere – Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung, Nr. 40.
- Esser, Hartmut (2003): Ist das Konzept der Assimilation überholt? In: *geographische revue* 5 (2), S. 5–22.
- Esser, Hartmut (2006): Migration, Sprache und Integration. AKI-Forschungsbilanz 4. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) Arbeitsstelle Interkulturelle Konflikte und gesellschaftliche Integration (AKI).
https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/11349/ssoar-2006-esser-Migration,_Sprache_und_Integration?sequence=1, 13.09.2019.
- Esser, Hartmut (2009): Pluralisierung oder Assimilation? Effekte der multiplen Inklusion auf die Integration von Migranten. In: *Zeitschrift für Soziologie* 38 (2), S. 358-378.
- European Commission (EC) (2008): Evidence on the main factors inhibiting mobility and career development of researchers. Brüssel. <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/05051f2a-8959-4925-831f-068a85326cc1>, 13.08.2019.
- European Council (2009): Council Directive 2009/50/EC of 25 May 2009 on the conditions of entry and residence of third-country nationals for the purposes of highly qualified employment. *Official Journal of the European Union* L 155, S. 17-29.
- European Council of Schools (ECIS) (2014): "Membership Directory". <https://www.cois.org/membership-directory>, 13.08.2019.
- European Migration Network (EMN) (2011): Satisfying Labour Demand through Migration. https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/what-we-do/networks/european_migration_network/reports/docs/emn-studies/labour-demand/0b_emn_synthesis_report_satisfying_labour_demand_final_version_august2011_en.pdf, 13.08.2019.
- European Parliament (EP) (2009): Cross-Border Mobility of Young Researchers. Brüssel [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2009/416244/EXPO-ITRE_NT\(2009\)416244_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2009/416244/EXPO-ITRE_NT(2009)416244_EN.pdf), 13.08.2019.
- Eurostat (2010): Foreign languages learnt per pupil in secondary education, 2005 and 2010. [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Foreign_languages_learnt_per_pupil_in_secondary_education_2005-2009\(1\)_\(%25\).png](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Foreign_languages_learnt_per_pupil_in_secondary_education_2005-2009(1)_(%25).png), 13.08.2019.
- Eurostat (2013a): Residence permits statistics. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Residence_permits_statistics, 10.06.2013.
- Eurostat (2013b): First permits issued for remunerated activities by reason, length of validity and citizenship. http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=migr_resocc&lang=en, 13.08.2019.

- Eurostat (2013c): Country notes UK. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_SDDS/Annexes/migr_res_esms_an4.pdf, 10.06.2013.
- Ewers, Michael C. (2007): Migrants, markets and multinationals: competition among world cities for the highly skilled. In: *GeoJournal* 68 (2-3), S. 119–130.
- F**
- Farwick, Andreas (2009): Segregation und Eingliederung. Zum Einfluss der räumlichen Konzentration von Zuwanderern auf den Eingliederungsprozess. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Fassmann, Heinz (2007): Integration und Segregation: eine Erläuterung. In: Meyer, Frank (Hg.): *Wohnen – Arbeit – Zuwanderung. Stand und Perspektiven der Segregationsforschung*. Berlin: LIT-Verlag, S. 1-16.
- Fassmann, Heinz (2008): Entwicklungspotentiale einer zirkulären Migration in Europa. In: *Geographische Rundschau* 60 (6), S. 20-25.
- Favell, Adrian; Feldblum Miriam; Smith, Michael Peter (2006): The Human Face of Global Mobility: A Research Agenda. In: Smith, Michael Peter; Favell, Adrian (Hg.): *The human face of global mobility. International highly skilled migration in Europe, North America and the Asia-Pacific*. New Brunswick, NJ: Transaction Publ. (Comparative urban and community research, 8), S. 1–25.
- Featherstone, David; Phillips, Richard; Waters, Johanna (2007): Introduction: spatialities of transnational networks. In: *Global Networks* 7 (4), S. 383–391.
- Fechter, Anne-Meike (2012): Gender, Empire, Global Capitalism: Colonial and Corporate Expatriate Wives. In: Fechter, Anne-Meike; Walsh, Katie (Hg.): *The New Expatriate. Postcolonial Approaches to Mobile Professionals*. Abingdon: Routledge, S. 91–109.
- Filsinger, Dieter (2009): Entwicklung, Konzepte und Strategien der kommunalen Integrationspolitik. In: Gesemann, Frank; Roth, Roland (Hg.): *Lokale Integrationspolitik in der Einwanderungsgesellschaft. Migration und Integration als Herausforderung von Kommunen*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 279-296.
- Findlay, Allan M. (1995): Skilled Transients: the Invisible Phenomenon? In: Cohen, Robin (Hg.): *The Cambridge Survey of World Migration*. Cambridge: Cambridge University Press, S. 515-522.
- Findlay, Allan M.; Garrick, Lesley (1990): Scottish emigration in the 1980s: A migration channels approach to the study of skilled international migration. In: *Transactions of the Institute of British Geographers* 15 (2), S. 177–192.
- Findlay, Allan M.; King, Russell; Smith, Fiona M.; Gelles, Alistair; Skeldon, Ron (2012): World class? An investigation of globalisation, difference and international student mobility. In: *Transactions of the Institute of British Geographers* 37 (1), S. 118–131.
- Findlay, Allan M.; Li, F. L. N. (1998): A migration channels approach to the study of professionals moving to and from Hong Kong. In: *International Migration Review* 32 (3), S. 682–703.
- Findlay, Allan M.; Li, F.L.N.; Jowett, A J.; Skeldon, Robert (1996): Skilled International Migration and the Global City: A Study of Expatriates in Hong Kong. In: *Transactions of the Institute of British Geographers* 21, S. 49–61.
- Fischer, Claude S. (1982): *To dwell among friends. Personal networks in town and city*. Chicago: University of Chicago Press.
- Flick, Uwe (2010): *Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung*. 3. Auflage. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuchverlag.
- Florida, Richard (2002): Bohemia and economic geography. In: *Journal of Economic Geography* 2 (1), S. 55–71.

- Florida, Richard (2003): Cities and the Creative Class. In: *City & Community* 2 (1), S. 3–19.
- Florida, Richard (2012): *The rise of the Creative Class-Revisited. Revised and Expanded.* New York: Basic Books.
- Florida, Richard; Mellander, Charlotta; Stolarick, Kevin (2008): Inside the black box of regional development - human capital, the creative class and tolerance. In: *Journal of Economic Geography* 8 (5), S. 615–649.
- Föbker, Stefanie (2008): *Wanderungsdynamik in einer schrumpfenden Stadt. Eine qualitative Untersuchung innerstädtischer Umzüge.* Wien u.a.: LIT-Verlag.
- Föbker, Stefanie (2019): „This is not a career move“ – accompanying partners’ labour market participation after migration. In: *Comparative Migration Studies* 7 (6). doi.org/10.1186/s40878-018-0104-4
- Föbker, Stefanie; Imani, Daniela (2017): The role of language in the settling-in process - experiences of highly-skilled migrants' accompanying partners in Germany and the UK. In: *Journal of ethnic and migration studies* 43 (16), S.2720-2737.
- Föbker, Stefanie; Imani, Daniela; Nipper, Josef; Otto, Marius; Pfaffenbach, Carmella (2016): Trans-local Life and Integration of Highly-skilled Migrants in Germany. In: *Erdkunde* 70 (2), S. 109-124.
- Föbker, Stefanie; Nipper, Josef; Otto, Marius; Pfaffenbach, Carmella; Temme, Daniela; Thieme, Günter; Weiss, Günther; Wiegandt, Claus-C. (2011): Durchgangsstation oder neue Heimat – ein Beitrag zur Eingliederung von ausländischen hochqualifizierten Universitätsbeschäftigten in Aachen, Bonn und Köln. In: *Berichte zur deutschen Landeskunde* 85 (4), S. 341-360.
- Föbker, Stefanie; Nipper, Josef; Pfaffenbach, Carmella; Temme, Daniela; Thieme, Günter; Weiss, Günther; Wiegandt, Claus-C. (2010): At Home Abroad? The Situation of Highly Skilled Personnell in Germany. In: *Geographische Rundschau International Edition* 6 (3), S. 64-69.
- Föbker, Stefanie; Nipper, Josef; Pfaffenbach, Carmella; Temme, Daniela; Thieme, Günter; Weiss, Günther; Wiegandt, Claus-C. (2012): Ausländische Hochqualifizierte in städtischen Gesellschaften – das Beispiel der Universitätsmitarbeiter in Aachen, Bonn und Köln. In: Kraas, Frauke; Bork, Tabea (Hg.): *Urbanisierung und internationale Migration. Migrantenökonomien und Migrationspolitik in Städten.* Baden-Baden: Nomos-Verlag, S. 59-74.
- Föbker, Stefanie; Pfaffenbach, Carmella; Temme, Daniela; Weiss, Günther (2014a): Hemmnis oder Hilfe – die Rolle der Familie bei der Eingliederung ausländischer Hochqualifizierter in den lokalen Alltag. In: Geisen, Thomas; Studer, Tobias; Yildiz, Erol (Hg.): *Migration and Family – Theory, Research, and Fields of Action.* Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S.257-278.
- Föbker, Stefanie; Temme, Daniela; Wiegandt, Claus-C. (2014b): A warm welcome to highly-skilled migrants - how can municipal administrations play their part? In: *Tijdschrift voor economische en sociale geografie* 105 (5), S. 542–557.
- Forrest, Ray (2008): Who cares about neighbourhoods? In: *International Social Science Journal* 59 (191), S. 129–141.
- Forrest, Ray; Kearns, Ade (2001): Social Cohesion, Social Capital and the Neighbourhood. In: *Urban Studies* 38 (12), S. 2125–2143.
- Fox, Elisabeth (1991): Das Internationale Bakkalaureat - Wegbereiter einer weltweiten Erziehung und Bildung. In: *Bildung und Erziehung* 44 (3), S. 327–350.
- Freihöfer, Jana (2007): *Karrieren im System der Vereinten Nationen. Das Beispiel hochqualifizierter Deutscher, 1973-2003.* Heidelberg: Heidelberger geographische Arbeiten, 124.

- Freitag, Ulrike; Oppen, Armin von (2010): Introduction. In: Freitag, Ulrike; Oppen, Armin von (Hg.): Translocality: the study of globalising processes from a southern perspective. Leiden: Brill, S. 1-24.
- Freund, Bodo (1998): Frankfurt am Main und der Frankfurter Raum als Ziel qualifizierter Migranten. In: Zeitschrift für Wirtschaftsgeographie 42 (2), S. 57–81.
- Freund, Bodo (2000): Hochqualifizierte Migranten im Rhein-Main-Gebiet. In: Escher, Anton (Hg.): Ausländer in Deutschland. Probleme einer transkulturellen Gesellschaft aus geographischer Sicht. Mainz: Geographisches Institut, Johannes-Gutenberg-Universität, S. 85–98.
- Fritsch, Michael; Stützer, Michael (2007): Die Geographie der Kreativen Klasse in Deutschland. In: Raumforschung und Raumordnung 65 (1), S. 15-29.
- Fromhold-Eisebith, Martina (2002): Internationale Migration Hochqualifizierter und technologieorientierte Regionalentwicklung. Fördereffekte interregionaler Migrationssysteme auf Industrie- und Entwicklungsländer aus wirtschaftsgeographischer Perspektive. In: IMIS-Beiträge 19, S. 21–41.
- Fromhold-Eisebith, Martina; Eisebith, Günter (2003): Globale Krise – regionale Gewinner? Entwicklungstrends des IT-Outsourcing zu Schwellenländern am Beispiel des indischen Bangalore. In: Zeitschrift für Wirtschaftsgeographie 47 (2), S. 82–96.
- Fry, Richard; Lowell, B.Lindsay (2003): The Value of Bilingualism in the U.S. Labor Market. In: Industrial and Labor Relations Review 57, S. 128–140.

G

- Gans, Paul (2011): Bevölkerung. Entwicklung und Demographie unserer Gesellschaft. Darmstadt: Primus Verlag.
- Gans, Paul; Lang, Christine; Pott, Andreas (2013): Bevölkerungsdynamik und Migration. In: Gebhardt, Hans; Glaser, Rüdiger; Lentz, Sebastian (Hg.): Europa – eine Geographie. Heidelberg, S. 329-377.
- Gans, Paul; Pott, Andreas (2013): Bevölkerungsgeographie. In: Gebhardt, Hans; Glaser, Rüdiger; Radtke, Ulrich; Reuber, Paul (Hg.): Geographie – Physische Geographie und Humangeographie. Heidelberg, S. 715-743.
- Geis-Thöne, Wido (2018): Abwanderung und Verbleibabsichten von Zuwanderern. In: IW-Trends. Vierteljahreszeitschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung 45 (4).
https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/IW-Trends/PDF/2018/IW-Trends_2018-04-01_Zuwanderer.pdf, 23.04.2019.
- Gemeinsame Informationsstelle der Organisationen der Vereinten Nationen in Bonn (CIS) (2009): UNO in Bonn – für nachhaltige Entwicklung weltweit. Bonn.
- Gerhards, Daniel (2011): Ein Drittel der Aachener hat einen Migrationshintergrund. In: Aachener Nachrichten, 07.06.2011. <http://www.aachener-nachrichten.de/lokales/aachen/ein-drittel-der-aachener-hat-einen-migrationshintergrund-1.381883>, 08.06.2018.
- Gestring, Norbert (2011): Kommunale Konzepte zur Integration von Migranten. In: Hanesch, Walter (Hg.): Die Zukunft der "Sozialen Stadt". Strategien gegen soziale Spaltung und Armut in den Kommunen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 257–274.
- Gestring, Norbert (2014): Was ist Integration? In: Gans, Paul (Hg.): Räumliche Auswirkungen der internationalen Migration (=Forschungsberichte der ARL 3), S. 78–91.
- Gestring, Norbert; Janßen, Andrea; Polat, Ayça (2006): Prozesse der Integration und Ausgrenzung. Türkische Migranten der zweiten Generation. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Glaeser, Edward L. (2005): Review of Richard Florida's The rise of the creative class. In: Regional Science and Urban Economics 35 (5), S. 593-596.

- Glebe, Günther (1986): Segregation and intra-urban mobility of a high status ethnic group: the case of the Japanese in Düsseldorf. In: *Ethnic and racial studies* (9), S. 461–483.
- Glebe, Günther (1997): Statushöhe ausländische Migranten in Deutschland. In: *Geographische Rundschau* 49 (7-8), S. 406–412.
- Glebe, Günter; Montag, Birgit (2004): Düsseldorf – Nippons Hauptstadt am Rhein. In: Frater, Harald; Glebe, Günther; von Looz-Corswarem, Clemens; Montag, Birgit; Wiktorin, Dorothea (Hg.) (2004): *Der Düsseldorf Atlas. Geschichte und Gegenwart der Landeshauptstadt im Kartenbild*. Köln: Emons, S. 74-77.
- Glick Schiller, Nina; Basch, Linda; Szanton Blanc, Cristina (Hg) (1992): *Towards a transnational perspective on migration: Race, class, ethnicity, and nationalism reconsidered*. New York.
- Glick Schiller, Nina; Basch, Linda; Szanton Blanc, Cristina (1997): Transnationalismus: Ein neuer analytischer Rahmen zum Verständnis von Migration. In: Kleger, Heinz (Hg.): *Transnationale Staatsbürgerschaft*. Frankfurt am Main: Campus, S. 81-107.
- Glick Schiller, Nina; Çağlar, Ayse (2008): *Migrant Incorporation and City Scale: Towards a Theory of Locality in Migration Studies*. Willy Brandt Series of Working Papers in International Migration and Ethnic Relations, Malmö. http://dspace.mah.se/dspace/bitstream/handle/2043/5935/WB_2_07_final.pdf;jsessionid=5FE1F9F947056DBFE34E7BA5B8FFE7B4?sequence=1, 07.07.2019.
- Glick Schiller, Nina; Çağlar, Ayse (2009): Towards a Comparative Theory of Locality in Migration Studies: Migrant Incorporation and City Scale. In: *Journal of Ethnic and Migration Studies* 35 (2), S. 177-202.
- Glick Schiller, Nina; Çağlar, Ayse. (2011): *Locating Migration. Rescaling Cities and Migrants*. Ithaca: Cornell University Press.
- Glick Schiller, Nina; Çağlar, Ayse (2011a): Introduction. *Migrants and Cities*. In: Glick Schiller, Nina; Çağlar, Ayse (Hg.): *Locating migration. Rescaling cities and migrants*. Ithaca: Cornell University Press, S. 1-19.
- Glorius, Birgit (2006): Transnationale Arbeitsmigration am Beispiel polnischer Arbeitsmigranten in Deutschland. In: Kulke, Elmar; Monheim, Heiner; Wittmann, Peter (Hg.): *GrenzWerte. Tagungsbericht und wissenschaftliche Abhandlung: 55. Deutscher Geographentag Trier 2005*. Berlin, Leipzig, Trier: DGfG, S.141-149.
- Glorius, Birgit (2007): *Polnische Migranten in Leipzig. Eine transnationale Perspektive auf Migration und Integration*. Empirischer Forschungsbericht. *Hallesche Diskussionsbeiträge zur Wirtschafts- und Sozialgeographie* 10. Halle: Selbstverlag des Instituts für Geowissenschaften, Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg.
- Gordon, Milton (1964): *Assimilation in American Life. The Role of Race, Religion and National Origin*. New York: Oxford University Press.
- Gottschalk, Christian; Hamm, Rüdiger; Imöhl, Isabell (2010): *Die Bedeutung der Kreativen Klasse für die wirtschaftliche Entwicklung der nordrhein-westfälischen Regionen. Abschlussbericht*. Hochschule Niederrhein, Niederrhein Institut für Regional- und Strukturforchung, Mönchengladbach.
- Grigoleit, Grit (2012): Auf der Suche nach den "besten Köpfen" - hochqualifizierte Zuwanderinnen auf dem deutschen Arbeitsmarkt. In: Maretzke, Steffen (Hg.): *Fachkräftemangel. Ein neues, demografisch bedingtes Phänomen? Dezembertagung des Arbeitskreises "Städte und Regionen" der DGD in Kooperation mit dem BBSR*. Berlin, 8.-9.12.2011. Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) im Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (BBR) (BBSR-Online-Publikation, 2), S. 91–99.

- Grossetti, Michel (2005): Where do social relations come from? A study of personal networks in the Toulouse area of France. In: *Social Networks* 27 (4), S. 289–300.
- Guest, Avery M.; Wierzbicki, Susan K. (1999): Social Ties at the Neighborhood Level: Two Decades of GSS Evidence. In: *Urban Affairs Review* 35 (1), S. 92–111.
- Gupta, Ritu; Banerjee, Pratyush; Gaur, Jigyasu (2012): Exploring the role of the spouse in expatriate failure: a grounded theory-based investigation of expatriate' spouse adjustment issues from India. In: *The International Journal of Human Resource Management* 23 (17), S.3559–3577.
- Guth, Jessica (2007): Mobilität von Hochqualifizierten: Einflussfaktoren für die Zuwanderung von Nachwuchswissenschaftlern nach Deutschland. (Focus Migration: Kurzdossier, Nr. 6), Hamburg: Hamburgisches WeltWirtschaftsinstitut gGmbH.
https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=2ahUKEWj69c3U4P_jAhWFUIAKHaKOBqUQFjABegQIARAC&url=http%3A%2F%2Fwww.bpb.de%2Fsystem%2Ffiles%2Fpdf%2F2WQCM8.pdf&usg=AOvVaw0ij3FU6K-aL_sn7Gh9Qx38, 13.08.2019.

H

- Haak, Carroll; Schmid, Günther (2001): Arbeitsmärkte für Künstler und Publizisten: Modelle der künftigen Arbeitswelt? In: *Leviathan* 29 (2), 156–178.
- Häußermann, Hartmut; Läßle, Dieter; Siebel, Walter (2008): *Stadtpolitik*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Han, Petrus (2006): *Theorien zur internationalen Migration: Ausgewählte interdisziplinäre Migrationstheorien und deren zentralen Aussagen*. Stuttgart: Lucius & Lucius.
- Han, Petrus (2016): *Soziologie der Migration*. 4. Auflage. Konstanz, München: UVK Verlagsgesellschaft mbH mit UVK Lucius.
- Hardill, Irene (1998): Gender Perspectives on British Expatriate Work. In: *Geoforum* 29 (3), S. 257–268.
- Haug, Sonja; Sauer, Lenore (2006): *Bestimmungsfaktoren internationaler Migration. Ein Überblick über Theorien zur Erklärung von Wanderungen*. GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften.
- Hautala, Johanna; Jauhiainen, Jussi S. (2019): Creativity-related mobilities of peripheral artists and scientists. In: *GeoJournal* 84 (2), S. 381–394.
- Heinz, Werner (2008), *Der große Umbruch. Deutsche Städte und Globalisierung*. Berlin: Deutsches Institut für Urbanistik GmbH.
- Henkelmann, Yvonne (2010): Mehrsprachigkeit zahlt sich aus! Multi-legitimes Sprechen akademisch qualifizierter MigrantInnen in Deutschland und Kanada. In: Nohl, Arnd-Michael (Hg.): *Kulturelles Kapital in der Migration. Hochqualifizierte Einwanderer und Einwanderinnen auf dem Arbeitsmarkt*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 108-119.
- Henning, Cecilia; Lieberg, Mats (1996): Strong ties or weak ties? Neighbourhood networks in a new perspective. In: *Scandinavian Housing and Planning Research* 13 (1), S. 3–26.
- Hepp, Andreas (2008): Globalisierung der Medien und transkulturelle Kommunikation. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte* (39), S. 9–16.
- Heß, Barbara (2009a): Bleiben hochqualifizierte Zuwanderer in Deutschland? Befragungsergebnisse des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge. GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften (Migration und ethnische Minderheiten, 2), S. 11-30.
- Heß, Barbara (2009b): *Zuwanderung von Hochqualifizierten aus Drittstaaten nach Deutschland. Ergebnisse einer schriftlichen Befragung. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (Nürnberg) (Working Paper)*.

- Heß, Barbara; Sauer, Lenore (2007): Migration von hoch Qualifizierten und hochrangig Beschäftigten aus Drittstaaten nach Deutschland. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (Nürnberg) (Working Paper).
- Hetfleisch, Gerhard (2013): Migrationsforschung als Apologie herrschender Verhältnisse am Beispiel Hartmut Essers. In: Mecheril, Paul; Thomas-Olalde, Oscar; Melter, Claus; Arens, Susanne; Romaner, Elisabeth (Hg.): Migrationsforschung als Kritik? Konturen einer Forschungsperspektive. Wiesbaden: Springer, S. 213–229.
- Hillier, Siân M. 2007: Americans in the Netherlands: Social Network Building and Maintenance through the use of Information Communication Technology and Associated Gender Effects. Unpublished master thesis, Utrecht [http://www.geo.uu.nl/mobilizing ICT/publications/Hillierthesischp01-5_revision5_1.pdf, 06.12.2011].
- Hillmann, Felicitas (2010): New Geographies of Migration (Editorial). In: Die Erde 141 (1-2), S. 1-13.
- Hinte, Holger; Zimmermann, Klaus F. (2010): Agenda Zuwanderung: Zehn-Punkte-Aktionsplan des IZA. Gesteuerte Arbeitsmigration und bessere Integration. IZA Standpunkte 32. Bonn. <https://www.iza.org/en/publications/s/32/agenda-zuwanderung-zehn-punkte-aktionsplan-des-iza-fur-gesteuerte-arbeitsmigration-und-bessere-integration> , 13.08.2019.
- Hochrangige Konsensgruppe Fachkräftebedarf und Zuwanderung (2011): Vom Anwerbestopp zur Gewinnung von Fachkräften. https://www.stiftung-mercator.de/media/downloads/3_Publikationen/Abschlussbericht_Konsensgruppe_Zuwanderung___Fachkraefte_11_2011.pdf , 13.08.2019.
- Hödl, Gerald; Husa, Karl; Parnreiter, Christof; Stacher, Irene (2000): Internationale Migration: Globale Herausforderung des 21. Jahrhunderts? In: Husa, Karl; Parnreiter, Christof; Stacher, Irene (Hg.): Internationale Migration. Die globale Herausforderung des 21. Jahrhunderts? Frankfurt am Main, S. 9–23.
- Hunger, Uwe (2003): Vom Brain Drain zum Brain Gain. Die Auswirkungen der Migration von Hochqualifizierten auf Abgabe- und Aufnahmeländer. Bonn: Wirtschafts- und Sozialpolitischen Forschungs- und Beratungszentrum der Friedrich-Ebert-Stiftung Abteilung Arbeit und Sozialpolitik (Gesprächskreis Migration und Integration).
- I
- Ilyes, Petra (2006): Transnationale Professionals. Aktuelle Sichtweisen auf die internationale Mobilität von Kompetenzen. Institut für Kulturanthropologie und Europäische Ethnologie der Johann Wolfgang Goethe-Universität (Frankfurt am Main). <https://d-nb.info/1144181925/34> , 13.08.2019.
- Imani, Daniela; Nipper, Josef; Thieme, Günther (2014): Linguistic and Neighbourhood Integration among Highly-Skilled Migrants – A Quantitative Analysis Using the Example of Foreign University Staff Members in Aachen, Bonn and Cologne. In: Comparative Population Studies 39 (4): 727–766.
- Imani, Daniela; Otto, Marius; Wiegandt, Claus-C. (2015): Kommunale Willkommenskultur für hochqualifizierte Migranten. Was können die Städte leisten? In: Standort 39, S. 17-21.
- Imani, Daniela; Pfaffenbach, Carmella (2019): Internationale Hochqualifizierte in deutschen Städten: Integration auf Zeit. In: Heckel, Dietrich; Kramer, Caroline (Hg.): Zeitgerechte Stadt. Konzepte und Perspektiven für die Planungspraxis (Forschungsberichte der ARL 09), S. 251-280.
- Information und Technik Nordrhein-Westfalen (IT NRW) (2012a): Ausländische Bevölkerung nach Geschlecht und Staatsangehörigkeiten (207) - kreisfreie Städte und Kreise – Stichtag. [https://www.it.nrw/Information und Technik Nordrhein-Westfalen \(IT NRW\) \(2012b\): Bevölkerungsstand nach Nationalität - Gemeinden – Stichtag](https://www.it.nrw/Information und Technik Nordrhein-Westfalen (IT NRW) (2012b): Bevölkerungsstand nach Nationalität - Gemeinden – Stichtag).

<https://www.landesdatenbank.nrw.de/ldb NRW/online/data;jsessionid=CF2241284B10A91B0B2D0F86826C881F?operation=abruftabelleAbrufen&selectionname=12411-02ir&levelindex=1&levelid=1338287641031&index=9>, 29.03.2012.

Information und Technik Nordrhein-Westfalen (IT NRW) (2018a): Bevölkerungsstand nach Nationalität und Geschlecht- Gemeinden – Stichtag 31.12.2009. <https://www.landesdatenbank.nrw.de/ldb NRW/online/data;jsessionid=ED9E13DFAA7FEDE89ADC184654E8B440.ldb2?operation=abruftabelleBearbeiten&levelindex=2&levelid=1527066822654&auswahloperation=abruftabelleAuspraegungAuswaehlen&auswahlverzeichnis=ordnungsstruktur&auswahlziel=werteabruf&selectionname=12411-04iz&auswahltext=&werteabruf=Werteabruf>, 23.05.2018.

Information und Technik Nordrhein-Westfalen (IT NRW) (2018b): Ausländische Bevölkerung nach Geschlecht und Staatsangehörigkeiten - kreisfreie Städte und Kreise – Stichtag 31.12.2009. <https://www.landesdatenbank.nrw.de/ldb NRW/online/data;sid=693B412DC0DCA0E22093E90C83392F2D.ldb2?operation=previous&levelindex=2&levelid=1565697232864&levelid=1565697203724&step=1>, 13.08.2019.

Information und Technik Nordrhein-Westfalen (IT NRW) (2018c): Bevölkerungsstand Basis Zensus 2011 nach Nationalität, Geschlecht, 5er - Altersgruppen (19) - Gemeinden. Stichtag 31.12.2012. <https://www.landesdatenbank.nrw.de/ldb NRW/online/data;jsessionid=FF038CBFDC862FA7A6C6047A19C67FEF.ldb2?operation=abruftabelleBearbeiten&levelindex=2&levelid=1531993041418&auswahloperation=abruftabelleAuspraegungAuswaehlen&auswahlverzeichnis=ordnungsstruktur&auswahlziel=werteabruf&selectionname=12410-08iz&auswahltext=&werteabruf=Werteabruf>, 19.07.2018.

Information und Technik Nordrhein-Westfalen (IT NRW) (2018d): Bevölkerungsstand - Gemeinden – Stichtag 31.12.1965-31.12.2010. <https://www.landesdatenbank.nrw.de/ldb NRW/online/data;jsessionid=6FF76A83886D95FF04BA87C6C850276E.ldb2?operation=abruftabelleBearbeiten&levelindex=2&levelid=1531391733152&auswahloperation=abruftabelleAuspraegungAuswaehlen&auswahlverzeichnis=ordnungsstruktur&auswahlziel=werteabruf&selectionname=12411-01i&auswahltext=&werteabruf=Werteabruf>, 12.07.2018.

Information und Technik Nordrhein-Westfalen (IT NRW) (2018e): Ausländische Bevölkerung nach Geschlecht und Staatsangehörigkeiten (215) - kreisfreie Städte und Kreise – Stichtag 31.12.2012. <https://www.landesdatenbank.nrw.de/ldb NRW/online/data;jsessionid=35E6AC86C94CAB8074E5864DA79D1785.ldb2?operation=abruftabelleBearbeiten&levelindex=2&levelid=1531993842721&auswahloperation=abruftabelleAuspraegungAuswaehlen&auswahlverzeichnis=ordnungsstruktur&auswahlziel=werteabruf&selectionname=12521-02iz&auswahltext=&werteabruf=Werteabruf>, 19.07.2018.

Information und Technik Nordrhein-Westfalen (IT NRW) (2018f): Bevölkerungsstand Basis Zensus 2011 nach Nationalität und Geschlecht - Gemeinden – Stichtag 31.12.2011-31.12.2016. <https://www.landesdatenbank.nrw.de/ldb NRW/online/data;jsessionid=1D7A091237F861D47CCFDBC8E6948B3F.ldb2?operation=abruftabelleBearbeiten&levelindex=2&levelid=1532075415347&auswahloperation=abruftabelleAuspraegungAuswaehlen&auswahlverzeichnis=ordnungsstruktur&auswahlziel=werteabruf&selectionname=12410-00ir&auswahltext=&nummer=2&variable=2&name=KREISE&werteabruf=Werteabruf>, 19.07.2018.

International Baccalaureate Organization (IBO) (2014): Find an IB World School. <https://www.ibo.org/programmes/find-an-ib-school/>, 13.08.2019.

Iredale, Robyn Rae (2000): Migration Policies for the Highly Skilled in the Asia Pacific Region. In: International Migration Review 34, S. 882–906.

J

- Jacob, Patricia; Knieling, Jörg (2008): Migration und Internationalisierung als Chance und Herausforderung der Stadt- und Regionalentwicklung. Hamburg: HafenCity Univ. Dep. Stadtplanung (Neopolis working papers, 4).
- Jöns, Heike (2003): Grenzüberschreitende Mobilität und Kooperation in den Wissenschaften. Deutschlandaufenthalte US-amerikanischer Humboldt-Forschungspreisträger aus einer erweiterten Akteursnetzwerkperspektive. Dissertation. Universität Heidelberg, Heidelberg. Geographisches Institut.
- Jöns, Heike (2006a): Grenzenlos mobil? Anmerkungen zur Bedeutung und Strukturierung zirkulärer Mobilität in den Wissenschaften. In: Kempster, Klaus; Meusburger, Peter; Boenicke; Rosemarie (Hg.): Bildung und Wissensgesellschaft. Berlin: Springer, S.333- 362.
- Jöns, Heike (2006b): Internationale Mobilität von Wissen und Wissensproduzenten. In: Kulke, Elmar; Monheim, Heiner; Wittmann, Peter (Hg.): GrenzWerte. Tagungsbericht und wissenschaftliche Abhandlungen: 55. Deutscher Geographentag Trier 2005. Berlin, Leipzig, Trier: DGf, S. 151-160.
- Jöns, Heike (2009): "Brain circulation" and transnational knowledge networks: studying long-term effects of academic mobility to Germany, 1954 - 2000. In: Global Networks 9 (3), S. 315–338.
- Jungwirth, Ingrid (2012): Eine Frage des Geschlechts - Arbeitsmarktintegration hochqualifizierter Migrantinnen und Migranten. In: Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hg.): Arbeitsmarktintegration hochqualifizierter Migrantinnen. Berufsverläufe in Naturwissenschaft und Technik. Bonn, Berlin, S. 8–14.
- Jungwirth, Ingrid; Bouffier, Anna; Grigoleit, Grit; Wolfram, Andrea (2012): Hochqualifizierter Migrantinnen an die Spitze! In: Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hg.): Arbeitsmarktintegration hochqualifizierter Migrantinnen. Berufsverläufe in Naturwissenschaft und Technik. Bonn, Berlin, S. 3–7.
- Jurgens, Jeffrey (2001): Shifting spaces: complex identities in Turkish-German migration. In: Pries, Ludger (Hg.): New transnational social spaces. International migration and transnational companies in the early twenty-first century. London, New York Routledge, S. 94-112.
- K**
- Kearns, Ade; Parkinson, Michael (2001): The Significance of Neighbourhood. In: Urban Studies 38 (12), S. 2103–2110.
- Kelly, Philip; Lusi, Tom (2006): Migration and the Transnational Habitus. Evidence and the Philippines. In: Environment and Planning A 38 (5), S. 831–847.
- King, Russell; Raghuram, Parvati (2013): International Student Migration: Mapping the Field and New Research Agendas. Population, Space and Place 19, S. 127–137.
- Kissau, Kathrin; Hunger, Uwe (2008): The Internet as a means of studying transnationalism and diaspora? (Politisches Potential des Internet (PPI Working Paper), 7). <http://www.urbanlab.org/articles/Kissau-Hunger%20IMISCOE.pdf>, 13.08.2019.
- Kit-Chun, Joanna Lam (2000): Shortage of Highly Skilled Workers in Hong Kong and Policy Responses. In: Journal of International Migration and Integration 1 (4), S. 405–425.
- Klingert, Isabell; Block, Andreas H. (2013): Ausländische Wissenschaftler in Deutschland. Analyse des deutschen Arbeitsmarktes für Forscherinnen und Forscher. Hg. v. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (Working Paper, 50). https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/WorkingPapers/wp50-auslaendische-wissenschaftler.pdf?__blob=publicationFile, 13.08.2019.
- Kofman, Eleonore (2002): Contemporary European migrations, civic stratification and citizenship. In: Political Geography 21 (8), S. 1035–1054.

- Kogan, Irena (2011): New Immigrants - Old Disadvantage Patterns? Labour Market Integration of Recent Immigrants into Germany. In: *International Migration* 49 (1), S. 91-117.
- Kohl, Gaby (1991): Die Internationalen Schulen weltweit. Entwicklung und aktuelle Situation. In: *Bildung und Erziehung* 44 (3), S. 271–284.
- Kolb, Holger (2005): Germany's "Green Card" in Comparative Perspective. In: Henke, Holger (Hg.): *Crossing over. Comparing recent migration in the United States and Europe*. Lanham: Rowman & Littlefield Publishers, S. 303–318.
- Kolb, Holger (2006): Internationale Mobilität von Hochqualifizierten - (k)ein Thema für die Migrationsforschung. In: Swiaczny, Frank; Haug, Sonja (Hg.): *Neue Zuwanderergruppen in Deutschland. Vorträge der 7. Tagung des Arbeitskreises Migration - Integration - Minderheiten der Deutschen Gesellschaft für Demographie (DGD) in Zusammenarbeit mit dem Soziologischen Institut der Universität Erlangen in Erlangen am 25. November 2005*. Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BIB). Wiesbaden (Materialien zur Bevölkerungswissenschaft, 118), S. 159–174.
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2009): Bericht der Kommission an das Europäische Parlament und den Rat. Sechster Zwischenbericht über den wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt. Hg. v. Kommission der Europäischen Gemeinschaften. Online verfügbar unter <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52009DC0295&from=DE>, 13.08.2019.
- Koser, Khalid; Salt, John (1997): The Geography of Highly Skilled International Migration. In: *International Journal of Population Geography* 3 (4), S. 285–303.
- Krause-Nicolai, Doris (2005): *Dual Career Couples im internationalen Einsatz. Implikationen für das internationale Personalmanagement*. Frankfurt am Main: Lang.
- Kreutzer, Florian (2006): Becoming an expatriate: die transnationale Karriere eines dualcareer couple. In: Kreutzer, Florian; Roth, Silke (Hg.): *Transnationale Karrieren*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 34–63.
- Kreutzer, Florian; Roth, Silke (2006): Einleitung zu Transnationale Karrieren: Biographien, Lebensführung und Mobilität. In Kreutzer, Florian; Roth, Silke (Hg.): *Transnationale Karrieren. Biografien, Lebensführung und Mobilität*. Wiesbaden, S. 7-31
- Kupka, Bernd; Cathro, Virginia (2007): Desperate Housewives – Social and Professional Isolation of German Expatriated Spouses. In: *The International Journal of Human Resource Management* 18 (6), S. 951–968.
- L**
- Lamnek, Siegfried (2010): *Qualitative Sozialforschung*. 5. Auflage. Weinheim, Basel.
- Landes, Andreas (2018): *Integration hochqualifizierter Migranten durch Organisationen. Die Rolle von Strategie, Struktur und Kultur in kleinen und mittleren Unternehmen*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Leung, Maggi (2013): 'Read ten thousand books, walk ten thousand miles'. Geographical mobility and capital accumulation among Chinese scholars. In: *Transactions of the Institute of British Geographers* 38 (2): 311–324.
- Levitt, Peggy; Glick Schiller, Nina (2004): Conceptualizing Simultaneity. A Transnational Social Field Perspective on Society. In: *International Migration Review* 38 (3), S. 1002–1039.
- Linehan, M. (2001): *Senior female international managers. Why so few?* Aldershot: Ashgate.
- Losser, Fritz (1991): Die Internationalen Schulen. Zu diesem Heft. In: *Bildung und Erziehung* 44 (3), S. 245–247.

Lucassen, Leo (2006): Is Transnationalism Compatible with Assimilation? Examples from Western Europe since 1850. In: IMIS-Beiträge 29, S.15-35.

M

Magkou, Matina (2012): Geographies of Artistic Mobility for the Formation and Confirmation of European Cultural Citizenship. In: European House for Culture (Hg.): Citizenship. The cultural component of an inventory of challenges. Brüssel, S. 54-78. <http://www.houseforculture.eu/upload/Docs%20ACP/ACPtheculturalcomponentofcitizenshiponlinecopy.pdf#page=55>, 30.05.2019.

Mahroum, Sami (2000a): Highly skilled globetrotters: mapping the international migration of human capital. In: R&D Management 30 (1), S. 23-32.

Mahroum, Sami (2000b): Scientific Mobility: An Agent of Scientific Expansion and Institutional Empowerment. In: Science Communication 21 (4), S.367-378.

Martínez, Oscar J. (1994): Border people: Life and society in the U.S.-Mexico borderlands. Tucson.

Massey, Douglas S.; Arango, Joaquin, Hugo, Graeme; Kouaouci, Ali; Pellegrino, Adela; Taylor, J. Edward (1993): Theories of International Migration: A Review and Appraisal. In: Population and Development Review 19 (3), S. 431–466.

Mau, Steffen; Mewes, Jan (2008): Ungleiche Transnationalisierung? Zur gruppenspezifischen Einbindung in transnationale Interaktionen. In: Berger, Peter A.; Weiss, Anja (Hg.): Transnationalisierung sozialer Ungleichheit. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S.259-282.

Mattisek, Annika; Pfaffenbach, Carmella; Reuber, Paul (2013): Methoden der empirischen Human-geographie. 2. Auflage. Braunschweig: Westermann.

McKenna, Steve; Richardson, Julia (2007): The increasing complexity of the internationally mobile professional: Issues for research and practice. In: Cross Cultural Management: An International Journal 14 (4), S. 307–320.

Mecheril, Paul (2011): Wirklichkeit schaffen: Integration als Dispositiv. In: Aus Politik und Zeitgeschichte 43, S. 49-54.

Meier, Lars (2009): Das Einpassen in den Ort. Der Alltag deutscher Finanzmanager in London und Singapur. Bielefeld: transcript.

Meier, Lars (2014): Introduction: Local Lives, Work and Social Identities of Migrant Professionals in the City. In: Meier, Lars (Hg.): Migrant Professionals in the City : Local Encounters, Identities and Inequalities. London: Taylor and Francis, S. 1-17.

Meuser, Michael; Nagel, Ulrike (2002): ExpertInneninterviews — vielfach erprobt, wenig bedacht. In: Bogner, Alexander, Littig, Beate; Menz, Wolfgang (Hg.): Das Experteninterview. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, S.71-93.

Meuser, Michael; Nagel, Ulrike (2009): Das Experteninterview – konzeptionelle Grundlagen und methodische Anlage. In: Pickel, Susanne; Jahn, Detlef; Lauth, Hans-Joachim; Pickel, Gert (Hg.): Methoden der vergleichenden Politik- und Sozialwissenschaft. Neue Entwicklungen und Anwendungen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 465–480.

Millar, Jane; Salt, John (2007): In whose interests? IT migration in an interconnected world economy. In: Population Space Place 13 (1), S. 41–58.

Müller, Martin (2004): Internationales Headquarter und Dienstleistungsstandort. In: Frater, Harald; Glebe, Günther; von Looz-Corswarem, Clemens; Montag, Birgit; Wiktorin, Dorothea (Hg.) (2004): Der Düsseldorf Atlas. Geschichte und Gegenwart der Landeshauptstadt im Kartenbild. Köln: Emons, S. 62-63.

N

- Nagel, Caroline R. (2005): Skilled Migration in Global Cities from 'Other' Perspectives: British Arabs, Identity Politics, and Local Embeddedness" In: *Geoforum* (36) 2, S. 197 – 210.
- Niederrhein Institut für Regional- und Strukturforchung (NIERS) (Hg.) (2010): Die Bedeutung der Kreativen Klasse für die wirtschaftliche Entwicklung der nordrhein-westfälischen Regionen - Abschlussbericht. Mönchengladbach. <http://www.creative.nrw.de/fileadmin/files/downloads/Publikationen/Kreative-Klasse.Abschlussbericht-Endversion.pdf>, 13.08.2019.
- Nohl, Arnd-Michael (2010): Von der Bildung zum kulturellen Kapital: Die Akkreditierung ausländischer Hochschulabschlüsse auf deutschen und kanadischen Arbeitsmärkten. In: Nohl, Arnd-Michael; Schittenhelm, Karin; Schmidtke, Oliver; Weiß, Anja (Hg.) (2010b): Kulturelles Kapital in der Migration. Hochqualifizierte Einwanderer und Einwanderinnen auf dem Arbeitsmarkt. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 153-165.
- Nohl, Arnd-Michael; Ofner, Ulrike Selma; Thomsen, Sarah (2010a): Hochqualifizierte BildungsausländerInnen in Deutschland: Arbeitsmarkterfahrungen unter den Bedingungen formaler Gleichberechtigung. In: Nohl, Arnd-Michael; Schittenhelm, Karin; Schmidtke, Oliver; Weiß, Anja (Hg.): Kulturelles Kapital in der Migration. Hochqualifizierte Einwanderer und Einwanderinnen auf dem Arbeitsmarkt. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 67–82.
- Nohl, Arnd-Michael; Schittenhelm, Karin; Schmidtke, Oliver; Weiß, Anja (2010b): Zur Einführung: Migration, kulturelles Kapital und Statuspassagen in den Arbeitsmarkt. In: Nohl, Arnd-Michael; Schittenhelm, Karin; Schmidtke, Oliver; Weiß, Anja (Hg.): Kulturelles Kapital in der Migration. Hochqualifizierte Einwanderer und Einwanderinnen auf dem Arbeitsmarkt. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 9–35.
- Nowicka, Magdalena (2006): "Feste Beziehung oder one-night stand?" Hochmobile und ihre Bindung zu Orten. In: Kreuzer, Florian; Roth, Silke (Hg.): Transnationale Karrieren. Biografien, Lebensführung und Mobilität. Wiesbaden: VS-Verlag für Sozialwissenschaften, S. 190–208.
- Nowicka, Magdalena (Hg.) (2007): Von Polen nach Deutschland und zurück: Die Arbeitsmigration und ihre Herausforderungen für Europa. Bielefeld: transcript-Verlag.
- Nußberger, Angelika (2010): Vor Ort in der Ferne. Zur Internationalisierungsstrategie der Universität zu Köln. In: *Kölner Universitätszeitung* 1, S. 2.

O

- Oakes, Tim; Schein, Louisa (Hg) (2006): *Translocal China: Linkages, identities and the reimagining of space*. Oxford: Routledge.
- OECD (2008): *The Global Competition for Talent. Mobility of the Highly Skilled*. Paris: OECD-Publishing. 2010
- OECD (2010): *International Migration Outlook: SOPEMI 2010*. <http://www.nbbmuseum.be/doc/seminar2010/nl/bibliografie/kansengroepen/sopemi2010.pdf>, 13.08.2019.
- OECD (2012): *Demographic Change and Local Development: Shrinkage, Regeneration and Social Dynamics*. Paris: OECD.
- OECD (2013): *Zuwanderung ausländischer Arbeitskräfte: Deutschland*. Paris: OECD Publishing.
- Ortner, Magdalena (2009): *War for talents. Fachkräftemangel und die Attraktivität Deutschlands und Großbritanniens im Wettbewerb um hochqualifizierte Zuwanderer*. Univ., Diplomarbeit--Passau, 2008. Saarbrücken: VDM Müller.
- Otto, Marius; Temme, Daniela; Weiss, Günther; Wiegandt, Claus-C. (2011): Angekommen oder auf dem Sprung? Das Einfinden ausländischer Universitätsmitarbeiter in die städtische Gesellschaft am Beispiel der Städte Aachen, Bonn und Köln. In: *RaumPlanung* 155, S. 78-82.

Otto, Marius; Temme, Daniela (2012): Deutsche Universitäten als Karrieresprungbrett? Zur Arbeits- und Lebenssituation ausländischer Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Aachen, Bonn und Köln. In: Deutsche Gesellschaft für Demographie (Hg.): Schrumpfend, alternd, bunter? Antworten auf den demographischen Wandel. DGD-Online-Publikation 01/2012. Bonn, S. 84-93.

P

Panagakos, Anastasia; Horst, Heather (2006): Return to Cyberia: technology and the social worlds of migrants. In: *Global Networks* 6 (2), S. 109–124.

Park, Robert E. (1928): Human Migration and the Marginal Man. In: *The American Journal of Sociology* 33 (6), S. 881–893.

Parnreiter, Christof (2000): Theorien und Forschungsansätze zu Migration. In: Husa, Karl; Parnreiter, Christof; Stacher, Irene; Chabake, Tarek Armando Abou (Hg.): *Internationale Migration. Die globale Herausforderung des 21. Jahrhunderts?* Frankfurt am Main: Brandes & Apsel, S. 25–52.

Peck, Jamie (2005): Struggling with the creative class. In: *International Journal of Contemporary Sociology* 29 (4), S. 740–770.

Peck, Jamie ; Tickell, Adam (2002): Neoliberalizing Space. In: *Antipode* 34, S. 380–404.

Penninx, Rinus (2009): Vergleichende Studien zu Integrationspolitiken europäischer Städte. In: Gese- mann, Frank; Roth, Roland (Hg.): *Lokale Integrationspolitik in der Einwanderungsgesellschaft. Migration und Integration als Herausforderung von Kommunen.* Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 611–633.

Pethe, Heike (2006): *Internationale Migration hoch qualifizierter Arbeitskräfte. Die Greencard-Regelung in Deutschland.* Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag.

Phan, Mai; Banerjee, Rupa; Deacon, Lisa; Taraky, Hila (2015): Family Dynamics and the Integration of Professional Immigrants in Canada. In: *Journal of Ethnic and Migration Studies* 41 (13), S. 2061–2080.

Plöger, Jörg; Becker, Anna (2015): Social networks and local incorporation – grounding high-skilled migrants in two German cities. In: *Journal of Ethnic and Migration Studies* 41 (10), 1517–1535.

Portes, Alejandro; Böröcz, József (1989): Contemporary Immigration: Theoretical Perspectives on its Determinants and Modes of Incorporation. In: *International Migration Review* 23 (3), S.606-630.

Pott, Andreas (2002): *Ethnizität und Raum im Aufstiegsprozeß. Eine Untersuchung zum Bildungsaufstieg in der zweiten türkischen Migrantengeneration.* Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Pries, Ludger (1997): *Neue Migration im transnationalen Raum.* In: Pries, Ludger (Hg): *Transnationale Migration.* Baden-Baden: Nomos-Verlag, S. 15-44.

Pries, Ludger (2001): *Internationale Migration.* Bielefeld: transcript.

Pries, Ludger (2003): *Transnationalismus, Migration und Inkorporation. Herausforderungen an Raum- und Sozialwissenschaften.* In: *geographische revue* 5 (2), S.23-39.

Pries, Ludger (2008): *Internationale Migration. Einführung in klassische Theorien und neue Erklärungssätze.* In: *Geographische Rundschau* 60 (6), S. 4–11.

Pries, Ludger (2010): *Transnationalisierung. Theorie und Empirie grenzüberschreitender Vergesellschaftung.* Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Pries, Ludger (2015): *Teilhabe in der Migrationsgesellschaft: Zwischen Assimilation und Abschaffung des Integrationsbegriffs.* In: *IMIS-Beiträge* Heft 47, S. 7-35.

Pütz, Robert; Rodatz, Mathias (2013): Kommunale Integrations- und Vielfaltskonzepte im Neoliberalismus: Zur strategischen Steuerung von Integration in deutschen Großstädten. In: *Geographische Zeitschrift* 101 (3-4), S. 166-183.

Purkayastha, Bandana (2005): Skilled migration and cumulative disadvantage: the case of highly qualified Asian Indian immigrant women in the US. In: *Geoforum* 36 (2): 181-196.

R

Raghuram, Parvati (2004): The Difference That Skills Make: Gender, Family Migration Strategies and Regulated Labour Markets. In: *Journal of Ethnic and Migration Studies* 30 (2), S.303–321.

Rausch, Stephen; Negrey, Cynthia (2006): Does the creative engine run? A consideration of the effect of creative class on economic strength and growth. In: *Journal of Urban Affairs* 28, S. 473–489.

Reese, Laura A.; Faist, Jessica; Sands, Gary (2010): Measuring the creative class: do we know it when we see it? In: *Journal of Urban Affairs* 32 (3), S. 345–366.

Riaño, Yvonne; Baghdadi, Nadia (2007): Understanding the Labour Market Participation of Skilled Immigrant Women in Switzerland: The Interplay of Class, Ethnicity, and Gender. In: *Journal of International Migration and Integration* 8, S.163–183.

Ross, Jen (2010): Was That Infinity or Affinity? Applying Insights From Translation Studies to Qualitative Research Transcription. In: *Forum Qualitative Sozialforschung* 11 (2), Artikel 2.
<http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/1357> , 13.08.2019.

RWTH Aachen University (2008): Geschäftsbericht 2008.

RWTH Aachen University (2010a): Zahlenspiegel 2009. https://issuu.com/rwth/docs/zahlenspiegel_2009/1?e=3288556/5920896, 13.08.2019.

RWTH Aachen University (2010b): Internationalisierungsreport 2010. https://issuu.com/rwth/docs/internationalisierungsreport_2010,13.08.2019

Ryan, Louise (2011): Migrants' social networks and weak ties: accessing resources and constructing relationships post-migration. In: *The Sociological Review* 59 (4), S. 707–724.

Ryan, Louise; Mulholland, Jon (2013): 'Wives are the route to social life': an analysis of family life and networking amongst highly skilled migrants in London. In: *Sociology* 48 (2), S. 251–267.

Ryan, Louise; Mulholland, Jon (2014): French Connections. The Networking Strategies of French Highly Skilled Migrants in London. In: *Global Networks* 14 (2), S. 148–166.

Ryan, Louise; Sales, Rosemary; Tilki, Mary; Siara, Bernadetta (2008): Social Networks, Social Support and Social Capital: The Experiences of Recent Polish Migrants in London. In: *Sociology* 42, Nr. 4, S. 672-690.

S

Saarela, Jan; Finnäs, Fjalar (2013): The International Family Migration of Swedish-Speaking Finns. The Role of Spousal Education. In: *Journal of Ethnic and Migration Studies* 39 (3), S. 391–408.

Sabelberg, Elmar (2004): Bevölkerungsentwicklung und städtisches Wachstum. In: Frater, Harald; Glebe, Günther; von Looz-Corswarem, Clemens; Montag, Birgit; Wiktorin, Dorothea (Hg.) (2004): *Der Düsseldorf Atlas. Geschichte und Gegenwart der Landeshauptstadt im Kartenbild*. Köln: Emons, S. 180-181.

Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Migration und Integration (SVR) (Hg.) (2013): Erfolgsfall Europa? Folgen und Herausforderungen der EU - Freizügigkeit für Deutschland. Jahresgutachten 2013 mit Migrationsbarometer.

- Salt, John (1988): Highly-skilled International Migrants, Careers and Internal Labour Markets. In: *Geoforum* 19 (4), S. 387–399.
- Salt, John (2009): New forms of mobility in Europe: global corporate labour markets and the international movement of expertise. In: Duszczynka, Maciej; Lesinskiez, Magdalena (Hg.): *Wspolczesne Migracje: Dylematy Europy I Polski*. Warsaw: University of Warsaw Press, S. 15–25.
- Sassen, Saskia (2001): *The Global City*. New York, London, Tokyo. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Sassen, Saskia (2011): Global City 20 Years Later. In: *Architecture and Urbanism* 485, S. 10–16.
- Sauer, Lenore (2004): Migration hoch qualifizierter Arbeitskräfte. Theoretische Analyse der Auswirkungen und nationale sowie internationale Politikoptionen. Regensburg: Transfer-Verlag.
- Schaeffer, Merlin (2013): Inter-ethnic Neighbourhood Acquaintances of Migrants and Natives in Germany: On the Brokering Roles of Inter-Ethnic Partners and Children. In: *Journal of Ethnic and Migration Studies* 39 (8), S. 1219–1240.
- Scheibelhofer, Elisabeth (2006a): Wenn WissenschaftlerInnen im Ausland forschen. Transnationale Lebensstile zwischen selbstbestimmter Lebensführung und ungewollter Arbeitsmigration. In: In: Kreuzer, Florian; Roth, Silke (Hg.): *Transnationale Karrieren*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 122–140.
- Scheibelhofer, Elisabeth (2006b): Migration, Mobilität und Beziehung im Raum: Egozentrierte Netzwerkzeichnungen als Erhebungsmethode. In: Hollstein, Bettina; Straus, Florian (Hg.): *Qualitative Netzwerkanalyse. Konzepte, Methoden, Anwendungen*. Wiesbaden: VS-Verlag für Sozialwissenschaften, S. 311–331.
- Schendera, Christian F. G. (2008): *Clusteranalyse mit SPSS*. München: Oldenbourg.
- Schmidt, Marco (2010): Differenzierte demographische Entwicklungspfade in Wohnquartieren westdeutscher Städte. Stadtteilbezogene Fallstudien aus Kiel und Aachen. In: *Kieler Arbeitspapiere zur Landeskunde und Raumordnung* 51. Dissertation.
- Schneider, Helmut (2004): *Global City Düsseldorf*. In: Frater, Harald; Glebe, Günther; von Looz-Corswarem, Clemens; Montag, Birgit; Wiktorin, Dorothea (Hg.) (2004): *Der Düsseldorf Atlas. Geschichte und Gegenwart der Landeshauptstadt im Kartenbild*. Köln: Emons, S. 60-61.
- Schroyen, Sabine (2004): *Kunststadt – Stadt der Künstler*. In: Frater, Harald; Glebe, Günther; von Looz-Corswarem, Clemens; Montag, Birgit; Wiktorin, Dorothea (Hg.) (2004): *Der Düsseldorf Atlas. Geschichte und Gegenwart der Landeshauptstadt im Kartenbild*. Köln: Emons, S. 136-137.
- Scott, Sam (2006): The Social Morphology of Skilled Migration: The Case of the British Middle Class in Paris. In: *Journal of Ethnic and Migration Studies* 32 (7), S. 1105–1129.
- Skop, Emily; Li, Wei (2003): From the Ghetto to the invisiburb: Shifting patterns of immigrant settlement in contemporary America. In: Frazier, John W; Florence, Margai, L. (Hg.): *Multicultural geographies. The changing racial/ethnic patterns of the United States*. New York: Academic Publishing, S. 113-124.
- Smith, Michael Peter; Guarnizo, Luis Eduardo (1998): *Transnationalism from below*. New Brunswick: Transaction Publishers.
- Smits, Jeroen; Mulder, Clara; Hooimeijer, Pieter (2004): Migration of Couples with Non-employed and Employed Wives in the Netherlands. The Changing Effects of the Partners' Characteristics. In: *Journal of Ethnic and Migration Studies* 30 (2), S. 283–301.
- Spaulding, Seth (1991): Trends in der internationalen Erziehung: Ausgangspunkte und Perspektiven. In: *Bildung und Erziehung* 44 (3), S. 249–270.

- Stadt Aachen (2014): Statistisches Jahrbuch 2010/11. http://www.aachen.de/DE/stadt_buerger/pdfs_stadtbuerger/pdf_statistik/statistisches_jahrbuch2010_2011.pdf, 13.08.2019.
- Stadt Bonn (2009a): Wirtschaftsstandort Bonn 2009. Bonn.
- Stadt Bonn (2009b): Integrationskonzept der Bundesstadt Bonn. https://www.bonn.de/medien-global/stabsstelle-integration/Integrationskonzept_der_Bundesstadt_Bonn.pdf, 13.08.2019.
- Stadt Bonn (2013): Kulturkonzept für die Stadt Bonn 2012-2022. https://www.bonn.de/medien-global/amt-41/Kulturkonzept_fuer_die_Stadt_Bonn_2012-2022_Langfassung.pdf, 13.08.2019.
- Stadt Düsseldorf (2005) (Hg.): Gesamtstädtisches Integrationskonzept. <http://www.duesseldorf.de/sozialamt/integration/integrationskonzept.pdf>, 16.03.2011.
- Stadt Essen (2007) (Hg.): Interkulturelle Orientierung in der Stadt Essen. Band 2, Dritter Umsetzungsbericht 2002-2006. <https://media.essen.de/media/wwwessende/aemter/0513/IKK3Umsetzungsbericht.pdf>, 13.08.2019.
- Stadt Heidelberg (2010): Die Kreative Ökonomie in Heidelberg. Schriften zur Stadtentwicklung. https://www.uni-heidelberg.de/md/journal/2010/11/13_pdf_kreative_oekonomie.pdf, 13.08.2019.
- Stadt Köln (o.A.): Wirtschafts- und Arbeitsmarktbericht 2009. Köln.
- Stadt Köln (2008): Leitlinien für die Erarbeitung des Kölner Integrationskonzeptes. <https://www.stadt-koeln.de/leben-in-koeln/soziales/integration/leitlinien-fuer-die-erarbeitung-des-koelner-integrationskonz>, 13.08.2019.
- Stadt Köln (2009): Kulturmetropole am Rhein. Kulturentwicklungsplan für Köln. <https://www.stadt-koeln.de/leben-in-koeln/kultur/kulturentwicklungsplan-fuer-koeln>, 13.08.2019.
- Statistisches Bundesamt (2007): Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen 2006. Fachserie 11, Reihe 4.4. https://www.destatis.de/GPStatistik/servlets/MCRFileNodeServlet/DEHeft_derivate_00006883/2110440067004.pdf, 13.08.2018.
- Statistisches Bundesamt (2012): Kindertagesbetreuung in Deutschland 2012. https://www.destatis.de/GPStatistik/servlets/MCRFileNodeServlet/DEMonografie_derivate_00001461/Kinderbetreuung.pdf;jsessionid=1BE3AA7D0033EF14FCD8B95DBEDEC6B6, 13.08.2019.
- Statistisches Bundesamt (2013a): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2012. Fachserie 1, Reihe 2.2 https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/Migration/Integration/Migrationshintergrund2010220127004.pdf?__blob=publicationFile, 20.07.2014.
- Statistisches Bundesamt (2013b): Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen 2012. Fachserie 11, Reihe 4.4 https://www.destatis.de/GPStatistik/servlets/MCRFileNodeServlet/DEHeft_derivate_00012170/2110440127004.pdf, 13.08.2019.
- Steinhausen, Detlef; Langer, Klaus (1977): Clusteranalyse. Einführung in Methoden und Verfahren der automatischen Klassifikation. Berlin: de Gruyter.
- Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft (2002): BRAIN DRAIN - BRAIN GAIN. Eine Untersuchung über internationale Berufskarrieren. durchgeführt von der Gesellschaft für empirische Studien. Hg. v. Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft. http://www.stifterverband.info/publikationen_und_podcasts/positionen_dokumentationen/braindrain_braingain_2002.pdf, 15.11.2010.
- T**
- Thang, Leng Leng; Maclachlan, Elizabeth; Goda, Miho (2002): Expatriates on the margins - a study of Japanese woman working in Singapore. In: Geoforum 33 (4): 539–551.

Theodore, Nik; Peck, Jamie (2012): Framing neoliberal urbanism: Translating 'commonsense' urban policy across the OECD zone. In: *European Urban and Regional Studies* 19 (1), S. 20–41.

Thieme, Günter (1997): Die ehemalige Hauptstadt sucht ihre Zukunft. In: *Praxis Geographie* 27 (10), S. 42–45.

Thomsen, Sarah (2009): *Akademiker aus dem Ausland. Biographische Rekonstruktionen zur Statuspassage in den Arbeitsmarkt*. Berlin: Logos-Verlag.

Thränhardt, Dietrich (2009): Migration und Integration als Herausforderung von Bund, Ländern und Gemeinden. In: Gesemann, Frank; Roth, Roland (Hg.): *Lokale Integrationspolitik in der Einwanderungsgesellschaft. Migration und Integration als Herausforderung von Kommunen*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 267–278.

Todisco, Enrico; Brandi, Maria Carolina; Tattolo, Giovanna (2003): Skilled migration: a theoretical framework and the case of foreign researchers in Italy. In: *FULGOR* 1 (3), S. 115–130.

Treibel, Annette (1990): *Migration in modernen Gesellschaften. Soziale Folgen von Einwanderung und Gastarbeit*. Weinheim: Juventa-Verlag.

Tremblay, Karine (2005): Academic Mobility and Immigration. In: *Journal of Studies in International Education* 9 (3), S. 196–228.

U

UK Visas and Immigration (2014): Points Based System (Dependant) – Policy Guidance. <https://www.gov.uk/government/publications/guidance-for-dependants-of-ukvisa-applicants-tiers-1-2-4-5>, 18.08.2015.

Universität Bonn (o.A.): Rechenschaftsbericht und Zahlenspiegel 2009. <https://www.uni-bonn.de/die-universitaet/publikationen/zahlenspiegel-2009.pdf>, 13.08.2019.

Universität Bonn (2009): Ausländisches Personal an den Instituten der Uni Bonn ohne UKB_01.10.2009. Unveröffentlichtes Datenmaterial.

Universität zu Köln (2009): Ausländisches Personal an der Universität zu Köln ohne UKB_01.10.2009. Unveröffentlichtes Datenmaterial.

Universität zu Köln (2012): Zahlen – Daten – Fakten 2011/12. https://strategy.uni-koeln.de/strategisches_controlling_amp_informationsmanagement/zahlen_i_daten_i_fakten/index_ger.html 13.08.2019.

V

van Cour, Sylvie (2014): *Internationale Talentmobilität und Innovation: eine Analyse der Rolle von ausländischen Hochqualifizierten für multinationale Unternehmen und nationale Standorte*. Dissertation. Universität Hohenheim, Hohenheim.

van Riemsdijk, Micheline (2014): International Migration and Local Emplacement: Everyday Place-Making Practices of Skilled Migrants in Oslo, Norway. In: *Environment and Planning A* 46 (4), S. 963–979.

van Tubergen, Frank; Kalmijn, Matthijs (2005): Destination-Language Proficiency in Cross-National Perspective: A Study of Immigrant Groups in Nine Western Countries. In: *American Journal of Sociology* 110 (5): 412-1457.

Verne, Julia (2012): *Living translocality: Space, culture and economy in contemporary Swahili trade*. *Erdkundliches Wissen* 150. Stuttgart.

Vogel, Dita; Rinke, Berit (2008): Sprache als der Schlüssel zur Integration? Theoretische Überlegungen und qualitativ-empirische Befunde zu Sprachfunktionen im Integrationsprozess. In: Hillmann,

Felicitas; Windzio, Michael (Hg.): Migration und städtischer Raum. Chancen und Risiken der Segregation und Integration. Opladen, Farmington Hills: Budrich UniPress: 261-277.

Vogel, Johann Peter (1991): Die rechtliche Stellung der Internationalen Schulen in der Bundesrepublik Deutschland. In: *Bildung und Erziehung* 44 (3), S. 351–360.

Voßkühler, Gabriele (2014): Segregation im Klassenzimmer. Eltern mit ausländischer Wurzel verschärfen das Problem, <http://www.migazin.de/2014/01/29/%E2%80%9Esegregation-kommt-selten-alleine%E2%80%9C/>, 13.08.2019.

Voswinkel, Stephan; Kontos, Maria (2010): Probleme und Chancen der Beschäftigung hochqualifizierter Migrantinnen und Migranten. In: *Sozialwissenschaften und Berufspraxis* 33 (2): 212-241.

W

Waters, Johanna L. (2006): Geographies of Cultural Capital: Education, International Migration and Family Strategies Between Hong Kong and Canada. In: *Transactions of the Institute of British Geographers* 31 (2), S. 179–192.

Weiss, Anja (2005): The Transnationalization of Social Inequality. Conceptualizing Social Positions on a World Scale. In: *Current Sociology* 53 (4), S. 707–728.

Weiss, Günther; Otto, Marius; Imani, Daniela (2014): Die Bedeutung internationaler Schulen für Mobilitätsstrategien von Hochqualifizierten. In: *Journal of International Mobility* 2(2), S. 165-183.

White, Paul (1988): Skilled International Migrants and Urban Structure in Western Europe. In: *Geoforum* 19 (4), S. 411–422.

White, Paul; Hurdley, Louise (2003): International Migration and the Housing Market: Japanese Corporate Movers in London. In: *Urban Studies* (40) 4, S. 687–706.

Wiegandt, Claus-C. (2006): Bonn boomt – von der Bundesstadt zur internationalen Stadt. In: *Geographische Rundschau* 58 (6), S. 52-61.

Wiktorin, Dorothea; Blenck, Jürgen; Nipper, Josef; Nutz, Manfred; Zehner, Klaus (2001): Köln. Der historisch-topographische Atlas. Köln: Emons.

Willis, Katie; Yeoh, Brenda (2002): Gendering transnational communities: a comparison of Singaporean and British migrants in China. In: *Geoforum* 33 (4): 553–565.

Wimmer, Andreas; Glick Schiller, Nina (2002): Methodological nationalism and beyond: nation–state building, migration and the social sciences. In: *Global Networks* 2 (4), S. 301–334.

Wolffram, Andrea; Bouffier, Anna (2012): Wissenschaft in Deutschland – international und chancengleich? Karrierewege hochqualifizierter Migrantinnen an Hochschulen. In: Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hg.): *Arbeitsmarktintegration hochqualifizierter Migrantinnen. Berufsverläufe in Naturwissenschaft und Technik*. Bonn, Berlin, S. 35-41.

Wowereit, Klaus (2008), Rede des Regierenden Bürgermeisters von Berlin, Klaus Wowereit, zum Start der Markenkampagne „be Berlin“. <http://www.berlin.de/landespressestelle/archiv/2008/03/11/95999/index.html>, 13.08.2019.

Y

Yeoh, Brenda; Huang, Shirlena (2011): Introduction: Fluidity and Friction in Talent Migration. In: *Journal of Ethnic and Migration Studies* 37 (5), S. 681-690.

Yeoh, Brenda; Khoo, Louisa-May (1998): Home, Work and Community: Skilled International Migration and Expatriate Women in Singapore. In: *International Migration* 36 (2), S. 159–184.

Yeoh, Brenda; Willis, Katie (2004): Constructing masculinities in transnational space. Singapore men on the 'regional beat'. In: Crang, Phil; Dwyer Claire; Jackson, Peter (Hg.): Transnational spaces. London: Routledge, S. 147–163.

Z

Zhou, Min (1997): Segmented assimilation: issues, controversies, and recent research on the new second generation. In: International Migration Review 31 (4), S. 975–1008.

Links

www.aachen-emotion.com/en-professionals/content/home, 16.02.2012.

www.bamf.de/DE/Migration/Arbeiten/BuergerDrittstaat/BlaueKarte/blaue-karte-node.html, 27.12.2018.

www.bmas.de/DE/Presse/Meldungen/2018/fachkraefteeinwanderungsgesetz.html, 16.07.2019.

www.duesseldorf.de/kulturamt.html, 19.07.2018.

www.folkwang-uni.de/fileadmin/medien/Die%20Hochschule/PDFs/Allgemein/Image2011/folk_image%20RZ20110420%20klein.pdf, 20.07.2018.

Anhang

Anhang 1: Übersicht der interviewten Experten im ersten Projekt

Datum	Name	Funktion	Ort
10.06.2009	Frieder Wolf	Leiter Büro für Internationale Angelegenheiten	Stadt Köln
18.06.2009	Prof. Dr. Matthias Wigner	Ehemaliger Rektor	Universität Bonn
19.06.2009	Dr. Johannes Müller	Leiter des Albert's International Assistance Service für ausländische Gastwissenschaftler	Universität Köln
22.06.2009	Dr. Maria Hohn-Berg-horn	Leiterin Vorstandsreferat Internationale Angelegenheiten und Repräsentation	Stadt Bonn
22.06.2009	Frau Lieselotte Kriekau-Richter	Leiterin des Akademischen Auslandsamtes, Dezernat für Internationale Angelegenheiten	Universität Bonn
25.06.2009	Prof. Dr. Heather Hofmeister	Prorektorin für Personal	RWTH Aachen
26.06.2009	Dr. Heide Naderer	Leiterin des International Office	RWTH Aachen
29.06.2009	Frau Kreuzer	Integrationsbeauftragte der Stadt Aachen	Stadt Aachen
29.06.2009	Frau Krücken	Hochschulbeauftragte der Stadt Aachen	Stadt Aachen
02.07.2009	Frau Fohlmeister	Integrationsreferat /Leiterin kulturelles Referat	Stadt Köln
16.07.2009	Frau Odenthal	International Office Bonn	Universität Bonn
06.10.2009	Prof. Dr. Freimuth	Rektor der Universität Köln	Universität Köln
30.10.2009	Frau Fassbender	Leiterin Stadtmarketing Aachen	Stadt Aachen
09.11.2009	Frau Applebe	Leiterin der Wirtschaftsförderung Bonn	Stadt Bonn
13.11.2009	Herr Josipovic	Wirtschaftsförderung Stadt Köln	Stadt Köln
24.11.2009	Frau Coletta Mane-mann	Integrationsbeauftragte Stadt Bonn	Stadt Bonn

Anhang 2: Leitfaden für Gespräche mit den Universitätsverwaltungen im ersten Projekt

Fragen zur Universitäts-Strategie

Welchen Stellenwert nimmt die Internationalisierung für das Leitbild der Universität generell ein?
Was wird konkret unter „Internationalisierung“ verstanden? Wie hat sich der Stellenwert der „Internationalisierung“ in den letzten Jahren verändert?

Welche Strategie verfolgt die Hochschule generell, ausländische Wissenschaftler zu gewinnen / zu halten? Hat man dabei bestimmte Nationalitäten/Fachrichtungen/ Statusgruppen im Blick?

Ist die Hochschule in Bezug auf Internationalisierung in den letzten Jahren erfolgreich gewesen? Welche Erfahrungen hat das Rektorat bei Verhandlungen mit ausländischen Professoren/Professorinnen gemacht?

Welche Einrichtungen (Abteilungen, Dezernate) hat die Hochschule, die speziell mit ausländischen Wissenschaftlern bzw. deren Betreuung / Bedürfnissen betraut sind? Inwieweit konzentriert man sich dort auf den beruflichen/inneruniversitären Bereich bzw. auf den privaten/außeruniversitären Bereich? Für welche Bereiche werden in diesen Einrichtungen Angebote gemacht (Wohnen, KiTas/Schulen für die Kinder, etc.)?

Welche Einrichtungen wären darüber hinaus sinnvoll und wünschenswert bzw. sind geplant?

Inwieweit werden Konzepte wie die „Familienfreundliche Hochschule“, „Duale Karriere“ auch für ausländische Mitarbeiter verfolgt?

Welche Bedeutung hat die Einstiegs-Phase eines ausländischen Mitarbeiters? Wie lange dauert sie? Wie wird nach Positionen unterschieden?

Inwieweit wird die Verwaltung sensibilisiert für den Umgang mit ausländischen Mitarbeitern?

Welche Rolle wird bei der Anwerbung / Betreuung den Instituten etc. zugewiesen?

Wurden Stellen eingerichtet, die sich mit der Evaluierung der Angebote und Programme für ausländische Mitarbeiter befassen?

Fragen zur Kooperation der Universität mit der Stadt

Inwieweit besteht eine Kooperation mit der Stadtverwaltung?

Inwieweit bestehen Kooperationen mit speziellen öffentlichen und privaten Einrichtungen (Schulen etc.)?

Welche Kooperationen wären darüber hinaus sinnvoll und wünschenswert bzw. sind geplant?

Anhang 3: Leitfaden mit Mitarbeitern der Stadtverwaltungen im ersten Projekt

Bedeutung Internationalisierung für das Leitbild der Stadt?

Welchen Stellenwert haben hierbei ausländische Universitätsmitarbeiter?

Wer gilt als hochqualifiziert? Mit welchen spezifischen Gruppen haben Sie zu tun (Herkunft, Beruf, Aufenthaltsdauer) (Schwerpunkte und Ursachen)? Welchen Stellenwert nehmen ausländische Universitätsmitarbeiter in Ihrer Arbeit ein?

Welche konkreten Anwerbepraktiken werden von der Stadt Aachen verfolgt, um ausländische Hochqualifizierte in die Stadt zu holen / an die Stadt zu binden? Zielgruppen?

Welche Betreuungsangebote werden durch die Stadt selbst angeboten, welche Angebote werden durch andere Anbieter zur Verfügung gestellt? Dauer/ Befristung der Angebote?

Wie werden die Angebote durch die Migranten selbst angenommen?

Welche Ziele werden mit diesen Angeboten verfolgt (Integration / dauerhafter Aufenthalt)?

Von wem geht die Initiative aus bzw. woher erhalten die Migranten Hinweise auf die bestehenden Angebote?

Inwieweit erfolgt eine Zusammenarbeit mit der RWTH /Hochschulen in Zusammenhang mit ausländischen Wissenschaftlern (Anwerbung, Betreuung, Beratung)?

Welche Probleme gibt es bei der Betreuung der Hochqualifizierten (Aufnahmebedingungen und Nationalität)?

Wie hoch ist der Umfang des Budgets für entsprechende Maßnahmen und wie wird es aufgeteilt (z.B. für Personal, für Publikationen etc.)?

Wie werden die Angebote und die Nutzung für die ausländischen Mitarbeiter evaluiert?

Kenntnisse über den Alltag der hochqualifizierten Migranten in der Stadt

Haben Sie Erfahrungen gemacht, welche Wohnstandorte von den ausländischen Hochqualifizierten bevorzugt werden?

Inwieweit spielen „ethnische“ oder deutsche Clubs/ Vereine/ Netzwerke eine Rolle im Alltag der Hochqualifizierten? Einfluss der Stadt Aachen?

Werden Familienangehörige mitgebracht und werden dazu spezielle Einrichtungen für Familienangehörige gegründet / genutzt?

Wie wird die Stadt / Region Aachen durch die Migranten (in Relation zu vorherigen Wohn-/ Arbeitsstandorten) wahrgenommen? Wie wird die Tätigkeit in Aachen für Karrieren (Karriereschub/-knick) bewertet?

Haben diese Migranten in der Stadt / in der Region auch ihren Lebensmittelpunkt?

Anhang 4: Fragebogen zur Befragung ausländischer Universitätsmitarbeiter im ersten Projekt

Hochqualifizierte ausländische Universitätsmitarbeiter in der städtischen Gesellschaft – Aachen, Bonn und Köln im Vergleich

Frage 1: Seit wann arbeiten Sie an der Universität Aachen?

Seit (Jahr): _____ (Monat): _____

Frage 2: Warum haben Sie sich für eine Tätigkeit an einer Universität in Deutschland entschieden? (nennen Sie bitte maximal die drei wichtigsten Gründe)

- 1. Neugierde, einmal ein anderes Land und eine andere Universität kennen zu lernen
- 2. Verbesserte Karrierechancen im Herkunftsland* / Geburtsland / Land, dessen Nationalität Sie besitzen
- 3. Hoffnung auf eine internationale wissenschaftliche Karriere
- 4. Gute Arbeitsmöglichkeiten in Deutschland
- 5. Gute Verdienstmöglichkeiten in Deutschland
- 6. Studium bereits in Deutschland absolviert
- 7. Persönliche Gründe
- 8. Anderer Grund: (bitte nennen)

Frage 3: Aus welchen Gründen haben Sie sich für eine Tätigkeit speziell an der Universität in Aachen entschieden? (nennen Sie bitte maximal die drei wichtigsten Gründe)

- 1. Austauschprogramm mit meiner Universität im Herkunftsland
- 2. Anwerbung durch die Universität bzw. das Institut
- 3. Guter Ruf der Universität allgemein
- 4. Guter Ruf der Universität in meinem Forschungsbereich
- 5. Gute materielle bzw. personelle Ausstattung der Universität in meinem Forschungsbereich
- 6. Gute Entlohnung meiner Tätigkeit an der Universität
- 7. Gutes Forschungsklima an der Universität
- 8. Bestehende persönliche Kontakte zu Angehörigen der Universität
- 9. In Aachen bzw. im Raum Aachen leben bereits andere Bekannte bzw. Verwandte
- 10. Das Ziel wurde von meinem Geldgeber (z.B. Stipendiumsprogramm) festgelegt
- 11. Attraktivität der Stadt Aachen
- 12. Lage der Stadt Aachen
- 13. Anderer Grund: (bitte nennen)

Frage 4: Bitte nennen Sie uns folgende Stationen Ihrer Biographie.

Geburtsland: _____
Land der Promotion: _____
Land des Schulabschlusses: _____
Land des letzten Studienabschlusses: _____
Land der letzten Beschäftigung vor der Anstellung in Aachen: _____

Wenn Sie bei keiner der zuvor genannten Stationen Deutschland angegeben haben, haben Sie vor Ihrer jetzigen Tätigkeit schon einmal in Deutschland gearbeitet?

1 ja 2 nein

Wenn ja, wie lange haben Sie vor Ihrem jetzigen Aufenthalt in Deutschland gearbeitet?

_____ Jahre / _____ Monate

* mit Herkunftsland ist dasjenige Land gemeint, zu welchem Sie die engste persönliche Beziehung haben.

Hochqualifizierte ausländische Universitätsmitarbeiter in der städtischen Gesellschaft – Aachen, Bonn und Köln im Vergleich

Frage 5: Wie beurteilen Sie Ihre Kenntnisse der deutschen Sprache?

	Sehr gut ₁	Gut ₂	Mittelmäßig ₃	Wenig ₄	Gar nicht ₅
Wie gut sprechen Sie die deutsche Sprache?	<input type="checkbox"/>				
Wie gut verstehen Sie die deutsche Sprache beim Zuhören?	<input type="checkbox"/>				
Wie gut verstehen Sie die deutsche Sprache beim Lesen?	<input type="checkbox"/>				
Wie gut beherrschen Sie die deutsche Sprache beim Schreiben?	<input type="checkbox"/>				

Frage 6: Besuchen Sie/ haben Sie einen oder mehrere Kurse zum Erlernen der deutschen Sprache besucht?

₁ ja ₂ nein

Wenn ja, wo besuchen Sie / haben Sie die Sprachkurse besucht? (mehrere Antworten möglich)

₁ in Deutschland ₂ in einem anderen Land

Frage 7: Welche Nationalität besitzen Ihre besten Freunde und wo leben sie? (bitte maximal fünf Nennungen)

Nationalität		Wohnort (Stadt und Land)	
A	F		
B	G		
C	H		
D	I		
E	J		

Frage 8: Wie oft besuchen Sie durchschnittlich Ihr Herkunftsland?

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> ₁ Mindestens 1 Mal pro Woche | <input type="checkbox"/> ₄ 2-6 Mal pro Jahr |
| <input type="checkbox"/> ₂ 1-3 Mal im Monat | <input type="checkbox"/> ₅ 1 Mal pro Jahr |
| <input type="checkbox"/> ₃ 7-11 Mal pro Jahr | <input type="checkbox"/> ₆ Seltener |

Frage 9: Wie oft erhalten Sie durchschnittlich Besuch aus Ihrem Herkunftsland?

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> ₁ Mindestens 1 Mal pro Woche | <input type="checkbox"/> ₄ 2-6 Mal pro Jahr |
| <input type="checkbox"/> ₂ 1-3 Mal im Monat | <input type="checkbox"/> ₅ 1 Mal pro Jahr |
| <input type="checkbox"/> ₃ 7-11 Mal pro Jahr | <input type="checkbox"/> ₆ Seltener |

Frage 10: Wie häufig nutzen sie Telefon bzw. Internet, um den Kontakt zu Ihren Verwandten und Freunden im Ausland zu halten?

₁ Täglich ₂ 2-6 Mal pro Woche ₃ 1 Mal pro Woche ₄ Seltener

Frage 11: Treffen Sie sich privat mit anderen Menschen aus Ihrem Herkunftsland in Deutschland?

₁ ja ₂ nein

Wenn ja, um wen handelt es sich? (mehrere Nennungen möglich)

₁ Familienangehörige ₂ Freunde ₃ Andere Wissenschaftler ₄ Sonstige Bekannte

Hochqualifizierte ausländische Universitätsmitarbeiter in der städtischen Gesellschaft – Aachen, Bonn und Köln im Vergleich

Frage 12: Mit wem zusammen führen Sie bzw. Ihre Familie üblicherweise die folgenden Freizeitaktivitäten durch? (bitte nur eine Nennung pro Zeile)

	Mit Personen aus meinem		Mit Deutschen ₃	Mit Personen aus anderen Ländern (außer Deutsche und Landsleute) ₄	Gemischt ₅	Gar nicht ₆
	Allein ₁	Herkunftsland ₂				
Kino	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Restaurant	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kneipe / Bar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Diskotheek	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Theater / Konzerte / Oper	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schaufensterbummel / Shopping	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wandern / Spaziergänge	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sport	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
sonstige Freizeitaktivitäten (bitte nennen):	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Frage 13: Sind Sie oder Ihre Familienangehörigen Mitglied in einem oder mehreren Vereinen oder Clubs in Deutschland?

₁ ja ₂ nein Wenn ja, in welchen? (bitte nennen) _____

Frage 14: Wie haben Sie sich in Ihrer Nachbarschaft eingelebt?

	Stimme voll zu ₁	Stimme zu ₂	Stimme eher nicht zu ₃	Stimme nicht zu ₄
Ich habe mit vielen, die in der Nachbarschaft wohnen, Kontakt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich kenne fast niemanden in der Nachbarschaft.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mit einigen Nachbarn führe ich häufiger längere Gespräche.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich grüße die Nachbarn, habe aber sonst kaum Kontakt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich weiß nicht, wer bei mir in der Nachbarschaft wohnt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Einige Nachbarn kenne ich recht gut, so dass wir uns gegenseitig einladen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Nachbarn helfen mir, wenn ich sie darum bitte.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Frage 15: Bitte nennen Sie die Ihnen bekannten Angebote der Universität, welche Ihnen beim Einleben in die Stadt Aachen und in die Universität helfen können: (bitte nennen)

Hochqualifizierte ausländische Universitätsmitarbeiter in der städtischen Gesellschaft – Aachen, Bonn und Köln im Vergleich

Frage 16: In welchen der folgenden Bereiche haben Sie in Deutschland Unterstützung erhalten und von wem? (mehrere Nennungen möglich)

	Private Kontakte 1	Kollegen 2	Einrichtungen der Universität 3	Einrichtungen der Stadt 4	Vereine 5	Niemand 6	War nicht notwendig 7	Sonstige (bitte nennen): 8
Vermittlung Wohnung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
Vermittlung Kinderbetreuung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
Vermittlung Schule	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
Behördengänge	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
Sprachangebote	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
Einleben in die Stadt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
Einleben in den Universitätsalltag	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____

Frage 17: Was sollte die Universität tun, um das Einleben in Aachen und die Universität zu erleichtern?

Frage 18: Benutzen Sie bei den folgenden Bereichen eher Produkte / Dienste aus Ihrem Herkunftsland oder aus Deutschland? (bitte nur eine Nennung pro Zeile)

	Vorwiegend aus dem Herkunftsland 1	Teils teils 2	Vorwiegend aus Deutschland 3	Vorwiegend aus anderen Ländern 4	Gar nicht 5
Lebensmittel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gastronomie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
TV	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Radio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zeitungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bücher	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Frage 19: Wie beurteilen Sie bis jetzt Ihre Tätigkeit an der Universität und Ihr Leben in Aachen?

	Stimme voll zu 1	Stimme zu 2	Stimme eher nicht zu 3	Stimme nicht zu 4	Kann ich nicht beurteilen 5
Die Arbeit an der Universität gefällt mir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Das Leben in der Stadt Aachen gefällt mir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich hätte lieber an einer anderen Universität in Deutschland gearbeitet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich hätte lieber an einer Universität in einem anderen Land gearbeitet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich empfinde Aachen als tolerante, weltoffene Stadt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich fühle mich in meiner Nachbarschaft sehr wohl.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich habe in Aachen Freunde und Bekannte gefunden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Hochqualifizierte ausländische Universitätsmitarbeiter in der städtischen Gesellschaft – Aachen, Bonn und Köln im Vergleich

Frage 20: Wie haben Sie sich in Aachen eingelebt?

	Stimme voll zu ₁	Stimme zu ₂	Stimme eher nicht zu ₃	Stimme nicht zu ₄	Kann ich nicht beurteilen ₅
Ich habe großes Heimweh und möchte am liebsten sofort zurück in mein Heimatland.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich betrachte meine Zeit in Aachen als Übergangsphase.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich fühle mich wohl, wenn ich Menschen aus meinem Heimatland treffe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Einheimischen behandeln mich so wie eine(n) Deutsche(n).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich fühle mich häufig von der deutschen Bevölkerung ausgegrenzt bzw. abfällig behandelt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich fühle mich hier sehr wohl.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Bitte begründen: _____

Frage 21: Wie zufrieden sind Sie mit der Gastfreundlichkeit der...

	Sehr zufrieden ₁	Zufrieden ₂	Nicht zufrieden ₃	Sehr unzufrieden ₄
Menschen in Deutschland allgemein?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Menschen in Aachen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Studierenden und Kollegen an der Universität Aachen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Nun folgen noch einige Fragen für unsere Statistik

Frage 22: Alter, Geschlecht und Nationalität

Geburtsjahr: 19 Geschlecht: ₁ weiblich ₂ männlich

Nationalität: (bitte nennen) _____

Frage 23: Familienstand

₁ Ledig ₃ Lebensgemeinschaft ₅ Verwitwet

₂ Verheiratet ₄ Geschieden / getrennt lebend ₆ Sonstiges: (bitte nennen) _____

Frage 24: Aufenthaltsstatus

₁ Aufenthalt zum Zweck der Ausbildung (Promotion) (§ 16*) ₆ Niederlassungserlaubnis (§9*)

₂ Aufenthalt zum Zweck der Erwerbstätigkeit (§18*) ₇ Freizügigkeitsbescheinigung (EU-Bürger)

₃ Aufenthalt zum Zweck der Forschung (§20*) ₈ Schengen Visum

₄ Sonstige Ausbildungszwecke (§ 17*) ₉ Nationales Visum

₅ Niederlassungserlaubnis für Hochqualifizierte (§19*) ₁₀ Sonstiges: (bitte nennen) _____

Frage 25: In welcher Art von Wohnung leben Sie?

₁ Hotel / Pension/ Ferienwohnung ₄ Wohnheim / Gästehaus ₇ Eigentumswohnung

₂ Mietwohnung ₅ Wohngemeinschaft ₈ eigenes Haus

₃ gemietetes Haus ₆ zur Untermiete ₉ andere Wohnform: (bitte nennen) _____

*AufenthaltsG

Hochqualifizierte ausländische Universitätsmitarbeiter in der städtischen Gesellschaft – Aachen, Bonn und Köln im Vergleich

Frage 26: Wohnort

Wo liegt Ihr **jetziger** Wohnort? Nennen Sie bitte das Land, den Namen der Stadt, des Stadtteils **und** die Postleitzahl.

Land: _____ Stadt und Stadtteil: _____ Postleitzahl:

Frage 27: Mit welchen Personen leben Sie zusammen? (mehrere Nennungen möglich)

Ich lebe...

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> ₁ Alleine | <input type="checkbox"/> ₅ Mit anderen Verwandten |
| <input type="checkbox"/> ₂ Mit meinem Kind / meinen Kindern | <input type="checkbox"/> ₆ Mit Arbeitskollegen |
| <input type="checkbox"/> ₃ Mit Freunden | <input type="checkbox"/> ₇ Sonstiges: (bitte nennen) |
| <input type="checkbox"/> ₄ Mit meiner Partnerin / meinem Partner | _____ |

Wie viele Personen leben in Ihrem Haushalt – Sie selbst mitgerechnet?

_____ Personen, davon Kinder unter 18 Jahren: _____

Frage 28: Falls Ihr Partner / Ihre Partnerin ebenfalls in Deutschland beschäftigt ist, welcher Tätigkeit geht Ihr Partner / Ihre Partnerin in Deutschland nach? (mehrere Nennungen möglich)

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> ₁ Hausfrau / Hausmann | <input type="checkbox"/> ₅ Selbstständige(r) Unternehmer(in) |
| <input type="checkbox"/> ₂ Befindet sich in einer Ausbildung (Studium / Lehre etc.) | <input type="checkbox"/> ₆ Angestellt beschäftigt |
| <input type="checkbox"/> ₃ Ebenfalls bei der Universität Aachen beschäftigt | <input type="checkbox"/> ₇ Andere Beschäftigung |
| <input type="checkbox"/> ₄ Wechselnde Tätigkeiten | <input type="checkbox"/> ₈ Arbeitslos / arbeitssuchend |

Falls Ihr Partner / Ihre Partnerin zurzeit arbeitssuchend ist, was sind die Gründe dafür? (bitte nennen):

Frage 29: In welchem Beschäftigungsverhältnis befinden Sie sich selber?

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> ₁ Stipendiat(in) | <input type="checkbox"/> ₄ Professor(in) |
| <input type="checkbox"/> ₂ Wissenschaftliche Hilfskraft | <input type="checkbox"/> ₅ Medizinisches Personal |
| <input type="checkbox"/> ₃ Wissenschaftliche(r) Mitarbeiter(in) | <input type="checkbox"/> ₆ Sonstiges: (bitte nennen) _____ |

Ihr Beschäftigungsverhältnis an der Universität ist...

- ₁ befristet bis _____ ₂ unbefristet

Wie viele Stunden pro Woche umfasst Ihre vertraglich festgelegte Regelarbeitszeit? _____ (Stunden / Woche)

Frage 30: In welcher Fachrichtung sind Sie beschäftigt?

- | | | |
|---|---|--|
| <input type="checkbox"/> ₁ Naturwissenschaften | <input type="checkbox"/> ₅ Jura | <input type="checkbox"/> ₉ Architektur |
| <input type="checkbox"/> ₂ Geisteswissenschaften | <input type="checkbox"/> ₆ Medizin | <input type="checkbox"/> ₁₀ Sonstiges: (bitte nennen) |
| <input type="checkbox"/> ₃ Sozial- und Wirtschaftswissenschaften | <input type="checkbox"/> ₇ Agrarwissenschaften | _____ |
| <input type="checkbox"/> ₄ Informatik / Mathematik | <input type="checkbox"/> ₈ Ingenieurwissenschaften | |

Frage 31: Wenn Sie alle Einkünfte aller Mitglieder des Haushalts zusammenrechnen (Einkommen, Löhne, Renten, Sozialleistungen, Mieteinnahmen etc.) – wie hoch ist dann das Gesamteinkommen netto in einem Monat ungefähr?

- | | | |
|---|---|--|
| <input type="checkbox"/> ₁ Bis unter 900€ | <input type="checkbox"/> ₃ 1500€ bis < 2500€ | <input type="checkbox"/> ₅ 5000€ und mehr |
| <input type="checkbox"/> ₂ 900€ bis <1500€ | <input type="checkbox"/> ₄ 2500€ bis < 5000€ | <input type="checkbox"/> ₆ Keine Angabe |

Wir danken Ihnen herzlich für Ihre Teilnahme, die aufgewendete Zeit und damit für Ihre Unterstützung unseres Forschungsprojekts!

Anhang 5: Übersicht über die interviewten ausländischen Universitätsmitarbeiter

Name ⁵⁰	Beschäftigungsstatus	Alter	Herkunft	Familienstand
Interviewpartner in Aachen				
Sheng	Wissenschaftlicher Mitarbeiter	30-39	Asien	Single
Chloe	Professorin	30-39	Amerika	Single
Piet	Professor	30-39	Europa	verheiratet, 1 Kind
Arjen	Wissenschaftlicher Mitarbeiter	40-49	Europa	verheiratet, 2 Kinder
Interviewpartner in Bonn				
Chapal	Wissenschaftlicher Mitarbeiter	30-39	Asien	verheiratet, 1 Kind
Sean	Professor	50-59	Europa	Partnerschaft, 2 Kinder
Feng	Wissenschaftlicher Mitarbeiter	30-39	Asien	Single
Ranjan	Wissenschaftlicher Mitarbeiter	30-39	Asien	Partnerschaft
Carmen	Wissenschaftliche Mitarbeiterin	30-39	Europa	Partnerschaft
Claude	Professor	30-39	Europa	verheiratet, 3 Kinder
Interviewpartner in Köln				
Amélie	Wissenschaftliche Mitarbeiterin	20-29	Europa	Single
Felipe	Professor	60-69	Europa	verheiratet
Aristides	Professor	50-59	Europa	Partnerschaft, 2 Kinder
Sarah	Wissenschaftliche Mitarbeiterin	30-39	Amerika	verheiratet, 1 Kind
Viangthai	Wissenschaftlicher Mitarbeiter	30-39	Asien	Partnerschaft

⁵⁰ Da den Gesprächspartnern Anonymität zugesichert wurde, sind in dieser Übersicht Synonyme statt der realen Namen, Altersklassen statt der exakten Altersangaben und Kontinente statt der Herkunftsländer angegeben.

Anhang 6: Leitfaden für die Interviews mit ausländischen Universitätsmitarbeitern im ersten Projekt

In unserem Fragebogen konnten wir eine Reihe von Sachverhalten nur sehr oberflächlich abfragen. Daher möchten wir in einem ausführlicheren Gespräch gerne mehr über ihren Aufenthalt in Deutschland erfahren. (Hinweis, dass manche Fragen bereits im Fragebogen vorkamen, allerdings anonym, so dass sie im Gespräch z.T. wiederholt werden)

A. Raumbiographie

Können Sie bitte einmal erzählen, wie es kam, dass Sie hier nach Bonn gekommen sind?

- Warum haben Sie sich für eine Tätigkeit an einer Universität in Deutschland entschieden?
- Aus welchen Gründen haben Sie sich speziell für eine Tätigkeit an der Universität Bonn entschieden?
- Welche Erwartungen hatten Sie an Ihre Tätigkeit an der Universität Bonn?
- Haben sich diese Erwartungen bislang erfüllt?
- Aus der heutigen Sicht: Würden Sie Ihre Entscheidung für Bonn noch einmal so treffen?

Können Sie bitte von den wichtigen Stationen Ihrer wissenschaftlichen Karriere erzählen?

- An welchen Orten (Universitäten, Instituten) haben Sie ihre Ausbildung absolviert?
- An welchen Orten (Universitäten, Instituten, Unternehmen) sind Sie bisher beruflich tätig gewesen?

B. Netzwerke (Zweck: Ausmaß lokaler Einbindung in Vgl. zu überlokalen/ virtuellen Beziehungen)

Nun würden wir gerne etwas über die beruflichen und privaten Beziehungen erfahren, die für Sie in ihrem Alltag von Bedeutung sind. Dazu würden wir Sie bitten, diese Beziehungen in die folgende Karte einzutragen, wobei diejenigen Beziehungen, die für Sie momentan am bedeutendsten sind, näher am ICH platziert sein sollten, die Beziehungen, die nicht so zentral sind, etwas entfernter.

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Familie• Freunde• Kollegen• andere Wissenschaftler• Nachbarn• Neue Kontakte in Bonn: Gelegenheiten?• Menschen aus Herkunftsland: Kontext?• Clubs/ Gruppenaktivitäten | <ul style="list-style-type: none">• Wo?• Kontaktintensität• Kontaktqualität• Zweck des Kontakts• Art des Kontakts• Rolle von Kommunikationstechnologie |
|---|---|

Bedeutung von privaten vs. beruflichen – lokalen vs. internationalen – persönlichen vs. virtuellen Kontakten

C. Alltag (Zweck: Bedeutung Ort/ Stadtgesellschaft im Alltag)

Bitte beschreiben Sie eine typische Woche in Ihrem Alltagsleben!

- Verhältnis zwischen Freizeit und Arbeit im Alltag
- Freizeit? Mit wem zusammen üben Sie einzelne Freizeitaktivitäten aus?
- Wie informieren Sie sich darüber, was in Bonn und Umgebung los ist?
- Besuchen Sie religiöse Einrichtungen? (Wenn ja: welche? Bedeutung religiöser Gemeinschaft für Sie?)
- Wo kaufen Sie ein?
- Dinge (Lebensmittel, Kleidung), die aus Heimatland stammen müssen? Woher bekommen Sie diese?
- Bedeutung von Medien (Zeitungen, Radio/Fernsehen) aus Heimatland bzw. in Muttersprache?
- Was machen Sie in Ihrem Urlaub?

Familie in Bonn? (Zweck: Einbindung der Familie in lokalen Kontext)

wenn nein: **Gab es Pläne? Warum nicht umgesetzt?**

wenn ja: **Wie sieht der typische Wochenablauf Ihres Partners/ Ihrer Kinder aus?**

Partner

- Wie zufrieden mit Leben in Bonn?
- Warum?
- Arbeit?
- Freizeit?
- Kontakte in Bonn?

Kinder

- Wie zufrieden mit Leben in Bonn?
- Warum?
- Schule/ Kindergarten?
- Freizeit?
- Freunde in Bonn?

Optional:

D. Regionale Identität / Ortsbindung

- Im Deutschen gibt es den Begriff der Heimat - ein Ort, wo man sich wohl fühlt, wo man zuhause ist, an den man immer wieder gerne zurückgeht. Was ist Ihre Heimat?
- Wie bewerten Sie ganz allgemein die Lebensqualität in Bonn? Stärken und Schwächen?
- Bonn nennt sich auch internationale Stadt. Wie sehen Sie das?
- Wie hoch ist Ihre Bereitschaft zur Mobilität? Würden Sie für einen guten Job überall hin gehen?

E. Einleben

Können Sie mir bitte erzählen, wie Sie Ihre erste Zeit (der erste Monat) in Bonn erlebt haben?

- Welche Probleme traten für Sie in der ersten Zeit auf?
- Wer hat Ihnen dabei geholfen, diese Probleme zu lösen?
- Hat Ihnen jemand geholfen, sich an der Universität zurechtzufinden? (wer?)
- Hat Ihnen jemand geholfen, sich in der Stadt Bonn zurechtzufinden? (wer?)
- Wie sind Sie zu Ihrer Wohnung gekommen? Wo (in welchem Stadtteil) liegt Ihre Wohnung?
- Was war für Sie im Hinblick auf Ihre neue Wohnung wichtig (z.B. Nähe zur Uni, multikulturelle Nachbarn etc.)?
- Welche Erfahrungen hatten Sie im Umgang mit Behörden?
- Wie haben Sie geeignete Läden (Lebensmittel, Bekleidung) und Ärzte gefunden?
- Wie sah es in der ersten Zeit mit neuen Kontakten aus. Bei welcher Gelegenheit haben Sie nette Menschen (oder sogar neue Freunde) kennen gelernt?
- Was wussten Sie über Bonn, bevor sie zum ersten Mal hierherkamen?
- Aus welchen Quellen stammten diese Vorkenntnisse?
- Waren diese Informationen zutreffend? Hat die Realität Ihren Erwartungen entsprochen?

Anhang 7: Übersicht der interviewten ausländische Manager, Kulturschaffenden und begleitenden Partner im zweiten Projekt

Datum & Sprache	Bezeichnung	Berufsgruppe	Alter	Geschlecht	Herkunft	Familiensituation
<i>Interviewpartner Bonn</i>						
17.09.2012; deutsch	BN-1	"Creative Professional" Leiterin Wirtschaftsförderung	35-44	W	Europa	Verheiratet, 1 Kind
17.10.2012; deutsch	BN-2	"Bohemian" Freiberufliche Malerin	25-34	W	Europa	Partnerschaft
23.10.2012; deutsch	BN-3	"Bohemian" Journalist	35-44	M	Asien	Verheiratet
25.10.2012; deutsch	BN-4	"Bohemian" / begleitende Partnerin Freiberufliche Sängerin	35-44	W	Europa	Verheiratet, 1 Kind
16.01.2013; eng- lisch	BN-5	"Creative Professional" Manager Telekommunikationsunternehmen	45-54	M	Europa	Verheiratet; Frau lebt im Herkunfts- land; 1 erwachsenen Sohn
28.02.2013; eng- lisch	BN-6	"Creative Professional" Manager Telekommunikationsunternehmen	45-54	M	Europa	Verheiratet, Frau lebt im Herkunfts- land
19.03.2013; deutsch	BN-7	"Bohemian" / "Creative Professional" Direktorin Kunstinstitution	35-44	W	Europa	Verheiratet, 2 Kinder
06.05.2013; deutsch	BN-8	"Creative Professional" Leiter internationale Schule	55-64	M	Afrika	
18.06.2013; deutsch	BN-9	begleitende Partnerin / "Creative Professional" Selbstständige Beraterin HR-Relations; Dozentin	35-44	W	Europa	Verheiratet, 2 Kinder
19.06.2013; eng- lisch	BN-10	begleitende Partnerin / "Super-creative core" (unbezahlte) Naturwissenschaftlerin	45-54	W	Asien	Verheiratet, 2 Kinder
20.06.2013; eng- lisch	BN-11	"Creative Professional" Managerin internationales Logistikunternehmen	45-54	W	Europa	Verheiratet, 1 Kind
<i>Interviewpartner Düsseldorf</i>						
28.05.2013; eng- lisch	D-1	"Creative Professional" Manager multinationaler Konsumgüter- und Industriekonzern	25-34	M	Europa	Partnerschaft
07.06.2013; deutsch	D-2	"Creative Professional" Manager multinationaler Konsumgüter- und Industriekonzern	25-34	M	Europa	Partnerschaft
11.06.2013; eng- lisch	D-3	"Creative Professional" Manager multinationaler Konsumgüter- und Industriekonzern	35-44	M	Europa	Verheiratet, 2 Kinder

Datum & Sprache	Bezeichnung	Berufsgruppe	Altersgruppe	Geschlecht	Herkunft	Familiensituation
11.06.2013; englisch	D-4	"Creative Professional" Manager multinationaler Konsumgüter- und Industriekonzern	35-44	M	Europa	Verheiratet, Frau und 2 Kinder leben im Herkunftsland
22.08.2013; deutsch	D-5	"Bohemian" Freiberuflicher Kurator	45-54	M	Asien	Verheiratet
01.10.2013; englisch	D-6	"Creative Professional" Geschäftsführer Unternehmen	55-64	M	Asien	Verheiratet, (Tochter studiert im Herkunftsland)
01.10.2013; deutsch	D-7	"Bohemian" Freiberuflicher Bildhauer; Professor i.R.	65+	M	Asien	Verheiratet, 1 Sohn
13.12.2013; deutsch	D-8	"Bohemian" Freischaffende Malerin; Angestellte im Reisebüro	35-44	W	Asien	Geschieden
19.01.2014; deutsch	D-9	"Bohemian" Freischaffende Malerin	35-44	W	Asien	Verheiratet, 3 Kinder
08.04.2014; englisch	D-10	"Creative Professional" Manager Telekommunikationsunternehmen	35-44	M	Europa	Verheiratet, 2 Kinder
08.04.2014; englisch	D-11	begleitende Partnerin / "Creative Professional" arbeitssuchende Controllerin	35-44	W	Europa	Verheiratet, 2 Kinder
24.04.2014; deutsch	D 12	begleitende Partnerin / "Creative Professional" / „Super-creative core" Professorin; Unternehmerin	35-44	W	Europa	Verheiratet, 3 Kinder
Interviewpartner Essen						
03.05.2013; deutsch	ES-1	"Creative Professional" Manager Energieunternehmen	25-34	M	Asien	Verheiratet, 1 Kind
28.05.2013; englisch	ES-2	begleitende Partnerin / "Creative Professional" nicht berufstätige Lehrerin	35-44	W	Europa	Verheiratet, 3 Kinder
07.06.2013; englisch	ES-3	"Creative Professional" Manager Energieunternehmen	45-54	M	Europa	Verheiratet, 3 Kinder
10.07.2013; deutsch	ES-4	"Creative Professional" Manager Energieunternehmen	35-44	M	Asien	Partnerschaft
29.11.2013; englisch	ES-5	"Creative Professional" Manager Energieunternehmen	35-44	M	Asien	Verheiratet
29.11.2013; englisch	ES-6	"Creative Professional" Managerin Energieunternehmen	25-34	W	Europa	Partnerschaft

Datum & Sprache	Bezeichnung	Berufsgruppe	Altersgruppe	Geschlecht	Herkunft	Familiensituation
20.01.2014; deutsch	ES-7	"Bohemian" Freischaffende Tänzerin	35-44	W	Europa	Verheiratet, 2 Kinder
03.03.2014; deutsch	ES-8	"Bohemian" Freischaffende Malerin	25-34	W	Europa	Partnerschaft
05.03.2014; deutsch	ES-9	"Bohemian" Sänger Theater	25-34	M	Europa	ledig
25.03.2014; deutsch	ES-10	"Bohemian" / "Super-creative core" Freischaffende Tänzerin, Choreographin; Dozentin	35-44	W	Asien	Geschieden, 1 Tochter
Interviewpartner Köln						
23.07.2013; deutsch	K-1	begleitende Partnerin / "Creative Professional" Managerin produzierendes Unternehmen	25-34	W	Europa	Verheiratet, 1 Kind
15.08.2013; deutsch	K-2	"Bohemian" Theaterregisseur	55-64	M	Asien	Sohn lebt im Herkunftsland
27.09.2013; deutsch	K-3	"Bohemian" / "Creative Professional" Direktorin Kunstinstitution	55-64	W	Europa	Geschieden, 1 Tochter
14.11.2013; eng- lisch	K-4	"Creative Professional" Manager EU-Institution	35-44	M	Europa	
22.01.2014; deutsch	K-5	"Bohemian" / "Super-creative core" Freischaffender Videokünstler; Dozent	25-34	M	Amerika	Verheiratet
24.01.2014; deutsch	K-6	"Bohemian" Freischaffende Komponistin	35-44	W	Asien	Verheiratet, 1 Kind
13.02.2014; deutsch	K-7	"Creative Professional" Manager japanische Versicherungsgesellschaft	35-44	M	Asien	Verheiratet, 1 Kind

Anhang 8: Leitfaden für die Interviews mit ausländischen Managern, Kulturschaffenden und begleitenden Partnern im zweiten Projekt

A. Lebenslauf und Raumbiographie

Wie kam es, dass Sie in diese Stadt (=Arbeitsort) gekommen sind?

- Geburtsort; Ausbildung & Berufslaufbahn (inkl. jeweilige Orte)
- Aktuelle berufliche Situation & Arbeitsort
- Haben Sie diese Entscheidung alleine getroffen oder waren andere Personen (z.B. Familie / Arbeitgeber) in den Prozess involviert?
- Familiensituation

B. Ankommen und Einleben

Können Sie erzählen, wie Sie Ihre erste Zeit in der Stadt erlebt haben?

- Welche Erwartungen hatten Sie an ein Leben in dieser Stadt?
- Hatten Sie zu Beginn Ihres Aufenthaltes Vorstellungen darüber, wie lange dieser dauern soll?
- Was waren überraschende / positive / negative Erlebnisse in der ersten Zeit?
- Was haben Sie selber unternommen, um sich zurechtzufinden?
- Gab es Personen oder Angebote (z.B. Websites; Ratgeber), die das Ankommen und erste Einleben erleichtert haben?
 - ⇒ Wer & Was?
 - ⇒ Rolle Arbeitgeber?
 - ⇒ Rolle Stadt / Erfahrungen mit Behörden / Angebote / Ansprechpartner
- Wo wohnen Sie heute? Wie sind sie zu dieser / zu ihrer ersten Wohnung gekommen?
- Welche Rolle spielte zu Beginn die deutsche Sprache für das Einleben? Wie ist das heute?

C. Alltag

*In unserem Forschungsprojekt interessieren wir uns für das Leben von Hochqualifizierten in verschiedenen Städten. Damit wir eine Vorstellung davon bekommen, wie Ihr Leben (& das Ihrer Familie) in dieser Stadt verläuft würde ich Sie bitten, uns den **Ablauf eines normalen Werktags und eines normalen Wochenendes zu beschreiben.***

- Freizeit: Mit wem verbringen Sie ihre Freizeit? Wo machen Sie das?
- Welche Orte spielen in Ihrem Alltag eine besondere Rolle? Gibt es für Sie besonders wichtige Orte in der Stadt?
- Welche Bedeutung haben Ihr Herkunftsland und frühere Stationen in ihrem Alltag? (Ethnisches Leben in der Stadt?)
- Wie hat sich das im Verlaufe des Aufenthalts verändert? Haben Sie dort noch Kontakte?
- Würden Sie eine der Stationen als Ihre Heimat bezeichnen?
- Lesen Sie Zeitung (online / Druckversion)?

D. Netzwerke

*Nun würden wir gerne über Ihre sozialen Netzwerke sprechen. Wir würden gerne erfahren, welche **Personen in Ihrem Alltag sehr wichtig sind.** Das können Personen aus dem privaten oder beruflichen Kontext sein.*

- Mit wem besprechen Sie wichtige Angelegenheiten?
- Wer gibt Ihnen konkrete Hilfe, wem leisten Sie Hilfe (z.B. im Falle von Krankheit, Aufpassen auf die Kinder, Einkaufen, Umgang mit Behörden etc.)
- Mit wem verbringen Sie Ihre Freizeit? Wer besucht Sie, wen besuchen Sie?

Wir würden Sie bitten die Personen in die folgende Karte einzutragen und zu kommentieren:

- Wo leben diese Personen: in Ihrem Arbeits- oder Wohnort, im übrigen Deutschland oder im Ausland
- Welche Beziehung haben Sie zu diesen Personen (Familie, Freunde, Kollegen, Nachbarn)
- Wie erhalten Sie diese Kontakte (face-to-face, E-Mail, Telefon, virtuelle Netzwerke)? Wie oft?
- (Sprache?)

Sie können die Anfangsbuchstaben oder Synonyme verwenden. Am Ende: Gibt es weitere wichtige Personen, die hier fehlen?

E. Resümee

Wie stellt sich Ihr Aufenthalt bislang dar?

- Wie zufrieden sind Sie und Ihre Familie mit Ihrem Alltag?
- Gibt es etwas, dass Sie und / oder Ihre Familie vermissen?
- Würden Sie die Entscheidung noch einmal so treffen?
- Wie sind Ihre näheren Zukunftsperspektiven (in Bezug auf Arbeit + Standort)?
- Wenn Sie über einen Altersruhesitz nachdenken, wo sollte dieser sein?

Vielen Dank! Hinweis auf Fotografien! Weitere Ansprechpartner?

Anhang 9: Übersicht der interviewten Experten im zweiten Projekt

Datum	Name	Funktion
17.09.2012	Victoria Appelbe	Leiterin Wirtschaftsförderung Stadt Bonn
06.05.2013	Dr. Chris Müller	Rektor der Bonn International School (BIS)
14.05.2013	Anette Klerks	Leiterin International Business Service Wirtschaftsförderung Stadt Düsseldorf
	Stefanie Nietfeld	Mitarbeiterin im Büro für Internationale Europäische und Regionale Angelegenheiten Stadt Düsseldorf
21.05.2013	Alfred Simanowski	Referent für Internationale Beziehungen Japanische Internationale Schule Düsseldorf
27.08.2013	Hans-Jakob Heuser	Leiter Kulturamt Stadt Bonn
20.09.2013	Michael Josipovic	Stellvertretender Leiter Wirtschaftsförderung Stadt Köln
30.10.2013	Dr. Helmuth Schweitzer	Leiter Kommunales Integrationszentrum Stadt Essen
05.11.2013	Nicole Harzer	Leiterin des Welcome Center Stadt Essen
15.11.2013	Alfons Wafner	Kulturbüro Stadt Essen
19.11.2013	Frank von Poucke	Leiter der International School Ruhr Essen
20.11.2013	Coletta Manemann	Leiterin der Stabstelle Integration Stadt Bonn
	Ulrich Hermanns	Mitarbeiter der Stabstelle Integration Stadt Bonn
02.12.2013	Stefan Wagner	Leiter Amt für Internationales und globale Nachhaltigkeit Stadt Bonn
03.12.2013	Klaus Kipper-Doktor	Sonderprojekte und Internationales der Wirtschaftsförderung Stadt Essen
06.12.2013	Marietta Horton	Gründerin und Rektorin der St. George's International School Köln
11.12.2013	Jürgen Hindenberg	Geschäftsführer der IHK Bonn
	Thomas Hindelang	Persönlicher Referent des Geschäftsführers IHK Bonn
17.12.2013	Barbara Förster	Leiterin Kulturamt Stadt Köln
09.01.2014	Frank Wohlgemuth	Amt für öffentliche Ordnung Ausländerabteilung Fachgruppe Integration Stadt Köln
21.02.2014	Dorothea Radler	Stellvertretende Leitung Kommunales Integrationszentrum Stadt Düsseldorf
24.02.2012	Karin Rauers	Kulturamt Kunst- und Künstlerförderung Stadt Düsseldorf
26.02.2014	Marc Meckle	Ansiedlung ausländischer Investoren IHK Essen
	Veronika Lühl	Leiterin des Geschäftsbereiches International IHK Essen
	Heinz-Jürgen Guß	Stellvertretender Geschäftsführer Aus- und Weiterbildung
12.05.2014	Gerd H. Diestler	Regionalwirtschaft und Demographie IHK Düsseldorf
23.05.2014	Alexander Hoeckle	Geschäftsführer International und Unternehmensförderung IHK Köln

Anhang 10: Leitfaden Experteninterviews im zweiten Projekt

Kurzer Überblick über die Schwerpunkte der Arbeit des Experten

Stellenwert ausländische Fachkräfte und hochqualifizierte Migranten

Bedeutung Internationalisierung für die Entwicklung der Stadt?

Bedeutung Wettbewerb um Fachkräfte / HQ in der Stadtpolitik?

Welchen Stellenwert haben hierbei FK / HQ aus dem Ausland?

Welche Gruppen sind von besonderem Interesse (Berufe; Nationalität; konkret: Manager und Kulturschaffende)?

Welche Stellen innerhalb der Stadtverwaltung beschäftigen sich mit der Gruppe der HQM?

Wettbewerb und Anwerbung

Wie versucht die Stadt sich im Wettbewerb um ausländische FK / HQM zu positionieren?

Welche Maßnahmen (Zweck: Anziehung / Bindung; Zielgruppen)?

Gibt es Kooperationen mit anderen Kommunen / Unternehmen/ sonst. Akteuren im Wettbewerb um ausländische FK / HQM (von wem ging die Initiative aus)?

Welche Schwierigkeiten gibt es bei der Umsetzung der Maßnahmen?

Willkommenskultur und Ankommen

Welche Bedeutung hat die Schaffung einer Willkommenskultur gegenüber Zuwanderern in der Stadt (Zielgruppen)?
[Welcome Center]

Welche Serviceleistungen und Angebote bietet die Stadt für HQM an, um das Ankommen zu erleichtern?

Welche Rolle spielen Angebote für Familienangehörige?

Welche Ziele werden mit diesen Angeboten verfolgt (Integration / dauerhafter Aufenthalt)?

Alltag der HQM

Von welchen Alltagsproblemen hochqualifizierter Migranten wird Ihnen berichtet (rechtliche Rahmenbedingungen; Familien; Rassismus)?

Haben Sie Erfahrungen gemacht, welche Wohnstandorte von den ausländischen Hochqualifizierten bevorzugt werden?

Inwieweit spielen „ethnische“ oder deutsche Clubs/ Vereine/ Netzwerke eine Rolle im Alltag der Hochqualifizierten?

Ausblick

Was sollte / könnte die Stadt mehr tun im Hinblick auf den Wettbewerb und das Einleben von ausl. FK und HQM?

Weitere Gesprächspartner?

Anhang 11: Zusammenfassung

In Deutschland hat sich in den 2000er-Jahren ein bemerkenswerter Richtungswechsel in der Migrationspolitik vollzogen, der sich unter anderem in einer Liberalisierung der Zuwanderungsmöglichkeiten für Hochqualifizierte aus Drittstaaten äußert. Inwieweit allerdings eine Integration dieser Zuwanderer und somit eine möglichst langfristige Bindung gelingen, wurde in Deutschland lange Zeit nicht thematisiert. Hier setzten die zwei von der DFG geförderten Forschungsprojekte zur Integration ausländischer Hochqualifizierter an, die die Grundlage dieser Dissertation darstellen. In den Projekten wurde untersucht, wie die Integrationsprozesse hochqualifizierter Migranten in verschiedenen räumlichen Kontexten in Nordrhein-Westfalen verlaufen. Hierbei standen ausgewählte Berufsgruppen im Mittelpunkt, die zur „kreativen Klasse“ gehören und somit im globalen Wettbewerb um Humankapital eine wichtige Rolle einnehmen. Während die erste Studie die Integrationsprozesse internationaler Wissenschaftler in Aachen, Bonn und Köln untersuchte, standen im zweiten Projekt die Integrationsprozesse von ausländischen Managern, Kulturschaffenden und begleitenden Partnern in Bonn, Düsseldorf, Essen und Köln im Vordergrund. Ziel der Projekte war es, den Integrationsprozess sowohl aus Perspektive der Migranten als auch aus Perspektive zentraler lokaler Akteure, die die Rahmenbedingungen des Einlebens strukturieren, zu beleuchten. Folgende Forschungsfragen wurden untersucht:

- Wie erfolgen das erste Ankommen und Integrationsprozesse bei internationalen Hochqualifizierten?
- Wie werden die Migration und das Einleben internationaler Hochqualifizierter in unterschiedlichen Kontexten seitens lokaler Akteure bewertet und unterstützt?
- Inwiefern unterscheiden sich die Integrationsprozesse hochqualifizierter ausländischer Migranten zwischen verschiedenen Berufsgruppen und verschiedenen Städten?

Methoden

Um einen Einblick in die Rahmenbedingungen der Migration und Integration ausländischer Wissenschaftler zu erhalten, wurden zu Beginn des ersten Forschungsprojektes 16 Interviews mit Experten der Universitäts- und Stadtverwaltungen durchgeführt. Anschließend wurde ein standardisierter Fragebogen an alle ausländischen Wissenschaftler der Universitäten Aachen, Bonn und Köln verschickt, der u.a. Fragen zu ihren Erfahrungen und ihrem Alltag in ihrem neuen lokalen Umfeld enthielt (n=553). Im Rahmen der standardisierten Befragung wurde auch die Bereitschaft zu weiterführenden qualitativen Interviews erhoben. Hierüber konnten 15 Interviewpartner gewonnen werden, die sich unter anderem hinsichtlich ihrer beruflichen und familiären Situation, ihrer Aufenthaltsdauer, ihrem Herkunftsland und Geschlecht, unterschieden.

Im zweiten Projekt standen hingegen hochqualifizierten Migranten im Fokus, die zu diesem Zeitpunkt in Managementpositionen oder als Kulturschaffende in Bonn, Köln, Düsseldorf oder Essen tätig waren. In einem ersten Schritt wurden öffentlich zugängliche Dokumente (z.B. kommunale Publikationen, Lokalzeitungen) zur Migration und Integration dieser Zielgruppe ausgewertet. Im zweiten Schritt wurden internationale Manager, Kulturschaffende und begleitende Partner als Interviewpartner rekrutiert. Dies erfolgte vor allem über erweiterte persönliche Netzwerke, internationale Unternehmen, soziale Medien sowie Schneeballsysteme. Insgesamt wurden 40 qualitative Interviews geführt, in denen unter anderem über die ersten Erfahrungen im neuen lokalen Kontext, den beruflichen und persönlichen Alltag sowie die persönlichen Netzwerke der Interviewpartner gesprochen wurde. Schließlich wurden insgesamt 22 Experteninterviews, unter anderem mit Mitarbeitern der Stadtverwaltungen, der örtlichen Industrie- und Handelskammern sowie der internationalen Schulen geführt, um die Rahmenbedingungen dieser Migrations- und Integrationsprozesse zu beleuchten.

Ergebnisse

Die Ergebnisse der beiden Forschungsprojekte zeigen, dass die Integration internationaler Hochqualifizierter in ihr neues berufliches Umfeld sowie den neuen lokalen Kontext grundsätzlich gelingt. Dieses Einleben erfolgt, je nach persönlichen und lokalen Rahmenbedingungen, in unterschiedlicher Intensität. Als wichtige Anzeichen hierfür können die Zufriedenheit mit der beruflichen Situation sowie der Aufbau neuer sozialer Netzwerke gewertet werden. Allerdings zeigen die Ergebnisse auch, dass der Aufbau neuer lokaler Beziehungen insbesondere zu multinationalen und ethnischen Communities gelingt. Dies unterstreicht die zentrale Bedeutung von Angehörigen der Aufnahmegesellschaft mit Zuwanderungsgeschichte für die Integration von Neuzuwanderern. Der Aufbau sozialer Kontakte zu Deutschen wird als überwiegend schwierig bewertet, sowohl im privaten als auch im beruflichen Kontext. Dies ist, neben sprachlichen Schwierigkeiten und begrenzten zeitlichen Ressourcen, auch auf Vorbehalte gegenüber Zuwanderern zurückzuführen. Internationale Hochqualifizierte und ihre begleitenden Familien erleben sowohl im Arbeitskontext als auch im Umgang mit Behörden und im privaten Umfeld nach wie vor Diskriminierung und Exklusionen aufgrund ihres Zuwanderungsstatus. Diese negativen Erfahrungen können die Bereitschaft ggf. länger in Deutschland zu leben und zu arbeiten, deutlich reduzieren. Dies unterstreicht die Notwendigkeit seitens zentraler öffentlicher Akteure wie beispielsweise der Bundes- und Kommunalpolitik oder auch Arbeitgebern, stärker als bisher für einen wertschätzenden Umgang mit Migration und den sich daraus ergebenden Herausforderungen und Chancen einzutreten.

Denn die Etablierung und die gesamtgesellschaftliche Verankerung einer Willkommenskultur gegenüber (hochqualifizierten) Zuwanderern gilt neben der Modifikation rechtlicher Rahmenbedingungen als zentrale Voraussetzung, um hochqualifizierte internationale Arbeitskräfte anzuziehen und möglichst dauerhaft zu binden. Hier wurden in den letzten Jahren seitens der Bundesregierung, seitens zahlreicher Kommunen und international ausgerichteter Arbeitgeber Maßnahmen entwickelt, die die Zuwanderung und das Einleben internationaler hochqualifizierter Zuwanderer erleichtern sollen. Allerdings sind diese Maßnahmen selektiv auf spezifische Berufsgruppen zugeschnitten. Die Willkommenskultur richtet sich insbesondere an solche Migranten, denen ein ökonomischer Nutzen zugesprochen wird.

Die jeweiligen Zielgruppen und die auf diese Gruppen ausgerichteten Angebote unterscheiden sich von Stadt zu Stadt. Dies unterstreicht die Bedeutung des jeweiligen lokalen Kontextes für die Integrationserfahrungen von (hochqualifizierten) Zuwanderern in Deutschland. Die Ergebnisse machen jedoch deutlich, dass die Ausrichtung einer Willkommenskultur auf ausgewählte Gruppen nicht unproblematisch ist. Denn insbesondere diejenigen, die *nicht* davon profitieren, wie beispielsweise begleitende Partner, internationale Hochqualifizierte in mittleren Positionen oder Freiberufler, nehmen die Selektivität der Willkommenskultur wahr, bewerten dies aber durchaus kritisch und geben ihre Erfahrungen in globalen sozialen Netzwerken weiter. Dies steht dem Bemühen seitens der Politik und zahlreicher Arbeitgeber, Deutschland als Standort mit einer gelebten Willkommenskultur zu etablieren, entgegen.

Summary

Major changes have shaped Germany's migration policy in the 2000s. These changes are reflected, amongst others, in the liberalisation of immigration opportunities for highly-skilled professionals from third countries. However, the integration of these immigrants and their long-term commitment to Germany has not been discussed for a long time. This was the starting point for two DFG-funded research projects on the integration of highly-skilled professionals, which form the basis of this dissertation. The projects examined how the settling-in processes of highly-skilled migrants take place in different spatial contexts in North Rhine-Westphalia. The focus was on selected occupational groups that belong to the "creative class" and thus play an important role in the global competition for human capital. While the first study examined the integration processes of international academics in Aachen, Bonn and Cologne, the second project focused on the integration processes of foreign managers and cultural workers in Bonn, Düsseldorf, Essen and Cologne. Since the situation of the accompanying partners strongly influences the migration and integration process, they were also interviewed in the second project. The aim of the two projects was to analyse the settling-in process both from the perspective of the migrants and from the perspective of experts who shape the local framework for settling in. The following research questions were examined:

- How does the arrival and integration process of highly-skilled internationals take place?
- How are migration and the settling-in processes of highly-skilled migrants assessed and supported by local actors in different local contexts?
- To what extent do the integration processes differ between varying occupational groups and between cities?

Methods

To get an insight into the framework for the migration and settling-in processes of foreign academics, 16 interviews with experts of university and city administrations were conducted. Subsequently a standardised questionnaire was sent to all foreign scholars at the universities of Aachen, Bonn and Cologne, including questions about their migration paths, their experiences and their everyday life in their new local surrounding (n=553). In the course of the standardised questionnaire, they were also asked about their willingness to participate in a qualitative interview. From these, 15 persons were recruited, differing in e.g. their professional and family situation, their duration of stay, their country of origin and gender.

The second research project focussed on highly-skilled migrants working in either management positions or in the arts sector in Bonn, Cologne, Düsseldorf and Essen. In a first step, publicly accessible documents (e.g. municipal publications, local newspapers) addressing the migration and integration of the targeted groups were analysed. In a second step, international managers, culture professionals and accompanying partners were recruited as interviewees. They were contacted mainly via personal networks, international companies, social media as well as snowballing. All in all, 40 qualitative interviews were conducted, discussing e.g. their experiences with arrival in the new local context, professional and personal everyday routines as well as their personal networks. Finally, to get an insight into the framework for these migration- and settling-in processes, a total of 22 interviews were conducted with experts from the four cities, who were working for the city administration, the local chamber of industry and commerce or an international school.

Results

The results of the two research projects show that the integration of highly-skilled migrants into their new professional environment and their new local context is basically successful. Depending on personal and local conditions, this integration takes place with varying intensity. Satisfaction with the professional situation and the establishment of new social networks can be seen as important evidence for this. However, the results also demonstrate that the

establishment of new local relationships is particularly successful with multinational and ethnic communities. This underlines the central importance of members of the receiving context with migrant background for the integration of new immigrants. Establishing social contacts with Germans is predominantly evaluated as difficult, both in the private and in the professional context. In addition to language difficulties and limited time resources, this is also due to reservations about immigrants. International highly qualified people (and their accompanying families) continue to experience discrimination and exclusion in their work context, in dealing with the authorities and in their private environment, due to their immigration status. These negative experiences can significantly reduce the willingness to live and work permanently in Germany. This underlines the need of central public actors such as federal and local politicians or employers to advocate more strongly for an appreciative approach to migration and the challenges and opportunities it presents.

In addition to the modification of legal framework conditions, the establishment and anchoring of a welcoming culture for (highly qualified) immigrants in society as a whole is a central prerequisite for attracting and retaining highly-skilled international workers in the long term. In recent years, measures have been developed by the Federal Government, numerous municipalities and employers to facilitate immigration and the integration of highly-skilled international professionals. However, these measures are selectively tailored to specific occupational groups. The welcoming culture is aimed in particular at migrants who are said to have economic benefits.

The target groups and the offers aimed at these groups differ from city to city. This underlines the importance of the local context for the integration experiences of (highly-skilled) migrants in Germany. However, the results demonstrate that the orientation of a welcoming culture towards selected groups is problematic. Especially those who do *not* profit from it, such as accompanying partners, highly-skilled professionals in middle positions or freelancers, perceive the selectivity of the welcoming culture, but evaluate it critically and pass on their experiences in global social networks. This is contrary to the efforts of politicians and numerous employers to establish Germany as a location with a practiced welcoming culture.