

Stefanie FÖBKER, Bonn  
Josef NIPPER, Köln  
Marius OTTO, Aachen  
Carmella PFAFFENBACH, Aachen  
Daniela TEMME, Bonn  
Günter THIEME, Köln  
Günther WEISS, Köln  
Claus-Christian WIEGANDT, Bonn

## **Durchgangsstation oder neue Heimat – ein Beitrag zur Eingliederung von ausländischen hochqualifizierten Universitätsbeschäftigten in Aachen, Bonn und Köln**

### **Summary**

Immigration of highly skilled migrants to Germany has become a central focus in public, political and scientific discussions. Due to the lack of highly skilled employees in consequence of the demographic change as well as growing internationalisation of the labour market, increasing efforts are made to recruit professionals from abroad to Germany. In contrast to this importance of highly skilled migrants on the demand side, little is known about how they are socially integrated in their local environment. In this context we examine the integration of highly skilled migrants in the urban society in a joint project of the universities of Aachen, Bonn and Cologne. We focus on foreign researchers, as one important component of this group, which are employed by the universities in our three case cities. By means of a survey as well as qualitative interviews with foreign researchers, it is intended to answer questions of how highly skilled migrants are integrated in their urban and social environments. To achieve a better understanding for these processes we consider their migration paths, social networks, their everyday life in the cities as well as their plans for the future. Based on our qualitative interviews we develop six types of integration that characterise different ways of settling down in a new environment.

### **1 Einleitung**

Seit einigen Jahren wird in Deutschland der Mangel an Facharbeitskräften intensiv und zum Teil auch kontrovers diskutiert. In der Folge des demographischen Wandels und einer boomenden Wirtschaft mangelt es den Unternehmen, insbesondere in einigen Gesundheits-, Sozial- und naturwissenschaftlichen Berufen, zunehmend

an hochqualifiziertem Nachwuchs. Die Prognosen zeichnen ein düsteres Bild, was die künftige Versorgung mit qualifizierten Arbeitskräften betrifft (vgl. u.a. MCKINSEY DEUTSCHLAND 2011). In einem „Konzept zur Fachkräftesicherung“ sind deshalb mittlerweile verschiedene politische Maßnahmen beschlossen worden, um die Rahmenbedingungen für die Wirtschaft auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern und den Fachkräftemangel zu überwinden (NETZWERK MIGRATION IN EUROPA E.V 2011).

Neben anderen Bereichen wie etwa Ausbildung und Qualifizierung, Erhöhung der Lebensarbeitszeit oder der Schaffung von familiären Betreuungsangeboten gehört zu diesen Handlungsfeldern auch die Steuerung der Zuwanderung von Fachkräften aus dem Ausland. Eine Zuwanderung von 400.000 bis 800.000 hochqualifizierten Arbeitskräften aus dem Ausland wird bis zum Jahr 2025 für realistisch gehalten (vgl. BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT 2011). Doch ist die Zahl der zugewanderten Hochqualifizierten derzeit noch ausgesprochen gering. Im Jahr 2009 waren es nur 7.264 ausländische Fachkräfte, die aus Drittstaaten nach Deutschland zogen und einen Aufenthaltstitel entsprechend den verschiedenen Regelungen des Aufenthaltsgesetzes erhielten (vgl. SACHVERSTÄNDIGENRAT DEUTSCHER STIFTUNGEN FÜR INTEGRATION UND MIGRATION 2011, 39f.). In diesem Zusammenhang ist anzumerken, dass nicht alle hochqualifizierten ausländischen Beschäftigten eine dauerhafte Beschäftigung in Deutschland anstreben, sondern in einigen Fällen nur temporäre Beschäftigungsverhältnisse eingegangen werden. Dies hat gerade im universitären Bereich seine Ursache auch darin, dass viele Stellenangebote nur befristet sind.

Für den Aufenthalt der ausländischen hochqualifizierten Arbeitskräfte in Deutschland ist es erforderlich, die Zuwanderungspolitik entsprechend zu modifizieren. Dies umfasst zum einen die gesetzlichen und administrativen Rahmenbedingungen: So ist etwa das Zuwanderungsgesetz, das die Zuwanderung nach Deutschland regelt, gelockert worden. Dadurch werden unter anderem die Aufenthaltserlaubnis ausländischer Absolventen an deutschen Hochschulen nach ihrem Abschluss verlängert bzw. die Einkommensgrenzen für eine Niederlassungserlaubnis für ausländische Fachkräfte mit Berufserfahrungen gesenkt. Zum anderen umfasst die Verbesserung der Zuwanderungsbedingungen aber in besonderer Weise auch die Ausgestaltung des alltäglichen Lebensumfeldes, in dem sich die ausländischen Fachkräfte in ihrem beruflichen Alltag und in ihrer Freizeit in Deutschland zurechtfinden müssen. Hier geht es weniger um die rechtlichen Vorschriften als vielmehr um das Verhältnis von zugewanderten Fachkräften und deutscher Gesellschaft (vgl. auch JACOB u. KNIELING 2008, 5; DIHK 2010).

Vor diesem Hintergrund ist es das Ziel unseres Beitrags, die Bedingungen des Einlebens von ausländischen Hochqualifizierten darzustellen. Wir konzentrieren uns dabei auf ausländische Universitätsbeschäftigte in Deutschland und wollen einen Einblick in ihre Zuwanderungsmotive und in ihre Aufenthaltsbedingungen geben. Nach einer kurzen Darstellung des Forschungsstands zur Migration und Integration der ausländischen Hochqualifizierten im zweiten Abschnitt unseres Beitrags beschreiben wir im dritten Abschnitt Konzeption und Vorgehensweise unserer eigenen empirischen Untersuchung an den drei Hochschulstandorten Aachen, Bonn und Köln. Im vierten Abschnitt stellen wir einige Ergebnisse zur

Einbindung der hochqualifizierten ausländischen Universitätsmitarbeiter in die neuen städtischen Gesellschaften aus der standardisierten Umfrage vor und entwickeln aus den problemzentrierten Interviews sechs eigene Integrationstypen der ausländischen Wissenschaftler.

## **2 Grundlagen zur Migration und Integration von ausländischen Hochqualifizierten**

Die internationale Migration von Hochqualifizierten wurde seit den 1960er Jahren vornehmlich unter der Perspektive des brain drain bzw. brain gain betrachtet. Doch bereits in den 1980er Jahren hatten sich die Migrationsströme der Hochqualifizierten, parallel zu den globalen wirtschaftlichen Restrukturierungsprozessen und einer sich etablierenden Wissensgesellschaft, hinsichtlich ihrer Richtung, Intensität und Zusammensetzung deutlich verändert (OECD 2008, 18). Neben die bis dahin charakteristischen Migrationsströme von sog. Entwicklungsländern in Industrieländer, meistens verbunden mit einer permanenten Migration der Hochqualifizierten, traten nun auch temporäre Migrationen aus dem Norden in den Süden sowie zirkuläre Migrationen zwischen industrialisierten Ländern (PETHE 2007, 214). Die herkömmlichen Theorieansätze reichten nicht mehr aus, um die neuen Migrationsmuster zu erklären (PARNREITER 2000, 25). Der Fokus der wissenschaftlichen Auseinandersetzung verschob sich von den Folgen der Migration für die Herkunftsländer auf die Bedeutung der internationalen Migrationsströme für die ökonomische Globalisierung (HÖDL et al. 2000, 10; HUNGER 2003, 12; PETHE 2007, 214). Die „internationale Zirkulation von Managern und professionals, die die Kapitalflüsse begleiten“ (HILLMANN u. RUDOLPH 1996, 5) wurde als ein zentraler Bestandteil der Globalisierung verstanden (HUNGER 2003, 12; PETHE 2007, 212ff.). Eine hohe Bedeutung kommt in diesem Zusammenhang unternehmensinterner grenzüberschreitender Mobilität zu (KOLB 2006, 159; PETHE 2007, 215ff.). Diese Migrationsform kommt v.a. bei Beschäftigten in Managerpositionen vor. Hochqualifizierte Migranten, die als Wissenschaftler, Ingenieure oder im Technikbereich beschäftigt sind, suchen hingegen auch eigenständig und individuell nach Beschäftigungsmöglichkeiten auf einem internationalen Arbeitsmarkt (PETHE 2007, 218).

Über die konkreten Motive der internationalen Migration von Hochqualifizierten ist vergleichsweise wenig bekannt (SAUER 2004, 45). Meistens werden ökonomische bzw. karrierebezogene Motive als ausschlaggebend angeführt. Für internationale Wissenschaftler scheinen darüber hinaus die Arbeitsbedingungen, die Möglichkeit der vertieften Bearbeitung eines Forschungsthemas sowie das Renommee des Arbeitgebers zentrale Aspekte bei der Wahl des Migrationszieles zu sein (PETHE 2006, 94; STIFTERVERBAND FÜR DIE DEUTSCHE WISSENSCHAFT 2002, 39). Persönliche oder private Faktoren werden hingegen nur selten in die Betrachtung einbezogen (GUTH 2007, 4), auch wenn sie einen wesentlichen Einfluss auf die Migrationsentscheidung haben können (OTTO u. TEMME 2012).

Im Gegensatz zu zahlreichen Studien, die Phasen, Erfolge und Hindernisse der Integration von (meist gering qualifizierten) Arbeitsmigranten thematisieren, entwickelte sich der Diskurs über die sozialen und kulturellen Folgen der Migration

Hochqualifizierter erst in jüngerer Zeit (vgl. SCHEIBELHOFER 2006; FÖBKER et al. 2010, 2012b; OTTO et al. 2011). Der Eingliederungsprozess von Hochqualifizierten wird nur selten betrachtet, und ihre Aufnahme in die städtische Gesellschaft wird kaum als Problem wahrgenommen (KOLB 2006; ILYES 2006). Dies hat mehrere Gründe:

So wird angenommen, dass ausländische Hochqualifizierte aufgrund ihres überdurchschnittlichen soziokulturellen und ökonomischen Kapitals selbst in der Lage sind, sich an den jeweiligen neuen Aufenthaltsorten in die für sie relevanten Bereiche der Stadtgesellschaft einzugliedern (ILYES 2006; MEIER 2009), zumal sie oftmals durch ihre Firmen Unterstützung bei der sozialen und strukturellen Integration erhalten (PETHE 2007; NOWICKA 2006).

Darüber hinaus wird häufig davon ausgegangen, dass der Aufenthalt der hochqualifizierten Migranten von vornherein zeitlich begrenzt ist. 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 und Wissenschaftler kommen häufig mit einer zunächst klaren Begrenzung des Aufenthalts- bzw. Beschäftigungszeitraumes nach Deutschland (vgl. WHITE 1988, 413; NOWICKA 2006, 194). Die genannten Gruppen gelten als überaus mobil, da die Mobilität häufig einen wesentlichen Bestandteil der beruflichen Laufbahn ausmacht (HESS 2009b: 21) und einer lokalen Bindung und Integration scheinbar entgegensteht. Die Zugehörigkeit zur „Elite der Globalisierung“ (NOWICKA 2006, 190) wird deshalb mit Entwurzelung und Heimatlosigkeit in Zusammenhang gebracht (DIMINESCU 2008, 566).

Eine pauschale Gleichsetzung von ausländischen Hochqualifizierten, hoher Mobilität und kurzzeitigen Bleibeabsichten am Migrationsziel entspricht jedoch nicht der Realität (CORNELIUS u. ESPENSHADE 2001, 12). Für einige der Personen ist der Auslandsaufenthalt zwar Teil einer zirkulären Migration, andere streben aber auch einen dauerhaften Aufenthalt an. In einer Befragung von hochqualifizierten Migranten durch das BAMF gab fast ein Drittel der Befragten an, für immer in Deutschland bleiben zu wollen (HESS 2009b, 21). Nicht selten ist der weitere Migrationsverlauf aber auch offen bzw. wird während des Aufenthaltes modifiziert, so dass die Zuordnung zu eindeutigen Migrationsformen wie Emigration oder Immigration, Rückkehr-Migration, Diaspora-Migration oder auch Transmigration (vgl. PRIES 2008, 8) zunehmend schwieriger wird (DIMINESCU 2008, 567; HESS 2009a, 70f.; WHITE 1988).

Partnerschaften und Familienangehörigen kommt im Hinblick auf den Migrationsverlauf eine wichtige Rolle zu (HESS 2009b, 23) – allerdings ist es hier sinnvoll, dahingehend zu differenzieren, ob die Partnerschaft bzw. die Familie mit migriert ist oder aber erst vor Ort gegründet wurde, da sich hier deutliche Unterschiede hinsichtlich des Einlebens und der Bleibeabsichten zeigen (FÖBKER et al. 2012b). So können vor Ort gegründete Partnerschaften die Anbindung an das Aufenthaltsland verstärken, so dass ursprünglich gehegte Rückkehrpläne oder weitere Migrationspläne aufgeschoben oder sogar aufgehoben werden. Schwierigkeiten bei der beruflichen Eingliederung der Partner, die insbesondere bei Doppelkarriere-Paaren auftreten, können sich hingegen negativ auf die Bleibeabsichten auswirken (GUTH 2007, 6; HESS 2009a, 79; FÖBKER et al. 2012a).

Gelegentlich wird auch postuliert, dass hochqualifizierte Migranten eine geringere Bereitschaft zur Eingliederung zeigen als weniger privilegierte Migrantengruppen. Die Hochqualifizierten erweisen sich jedoch als ausgesprochen heterogen. Für unternehmensinterne Migranten ist, insbesondere bei zeitlich beschränkten Auslandsaufenthalten, eine Eingliederung in die Gesellschaft am Zielort sekundär, sie sind in erster Linie in die Unternehmensstruktur integriert (KOLB 2006, 169; FREIHÖFER 2007). Die Fokussierung auf das unmittelbare Arbeitsumfeld kann zum einen durch das häufig überdurchschnittliche Arbeitspensum der Hochqualifizierten erklärt werden, so dass kaum noch Zeit für ein intensiveres Kennenlernen des Umfeldes besteht (FÖBKER et al. 2012b). Zum anderen kann eine von vornherein zeitlich befristete Aufenthaltsperspektive einer „Investition“ in lokale Freundschaften und Bekanntschaften entgegenstehen, welche nach der Abreise ohnehin nur schwer aufrecht erhalten werden können (SCHEIBELHOFER 2006, 137). Die häufig geringen sozialen Kontakte der ausländischen Hochqualifizierten jenseits ihres Arbeitsumfeldes sind aber nicht immer auf das geringe Interesse von Seiten der Hochqualifizierten, sondern auch auf eine distanzierte Haltung seitens der aufnehmenden Gesellschaft zurückzuführen. Die lokalen privaten Kontakte beschränken sich daher nicht selten überwiegend oder sogar ausschließlich auf Arbeitskollegen (FÖBKER et al. 2012b; vgl. auch NOWICKA 2006, 195).

Von Interesse sind jedoch nicht nur die Kontakte, die in der Ankunftsgesellschaft neu geknüpft werden, sondern auch die sozialen Netzwerke, die im Herkunftsland oder früheren Migrationsstationen aufgebaut und im weiteren Verlauf der Migrationsbiographie aufrecht erhalten werden. Insbesondere Migranten, die nur temporär in der Fremde leben (transitorische Migranten), verfügen über intensive soziale Beziehungen sowohl im Herkunfts- als auch im Aufnahmeland. Diese Annahme der gleichzeitigen Einbindung in verschiedene lokale, regionale oder nationale Kontexte trifft im Besonderen auf mobile, hochqualifizierte Arbeitskräfte zu, die im Zuge einer internationalen Karriere mehrfach für einen zeitlich begrenzten Aufenthalt in geographisch und kulturell entfernten Regionen arbeiten und leben. Hierbei kommt virtuellen Netzwerken eine wichtige Rolle zu (DIMINESCU 2008, 574). Migration ist nicht mehr automatisch mit einem (temporären) Verlust der sozialen Netzwerke im Herkunftsland bzw. in vorherigen Stationen der Migrationsbiographie verbunden. Durch E-Mail, Internettelefonie, Skype und insbesondere durch soziale Netzwerke wie facebook oder google+ ist es möglich, Beziehungen über weite Distanzen in einer Häufigkeit und Intensität zu pflegen, die zuvor nur bei räumlich nahen Beziehungen möglich war (FÖBKER et al. 2010, 67). Noch nicht geklärt ist, wie sich diese virtuellen Netzwerke auf die Eingliederung von hochqualifizierten Migranten in die lokale Stadtgesellschaft auswirken, ob sie etwa die Ausbildung lokaler Netzwerke beeinträchtigen oder aber eine Mehrfachvernetzung ermöglichen (PANAGAKOS u. HORST 2006, 112; HEPP 2008, 16).

### **3 Projektbeschreibung, Vorgehensweise und Methoden**

Aufbauend auf den bisherigen Forschungen zur Wanderung und Integration von ausländischen Hochqualifizierten haben wir zwischen Juni 2009 und Juni 2010 ein eigenes, von der DFG finanziertes Verbundprojekt der Geographischen Institute

Aachen, Bonn und Köln durchgeführt. Im Mittelpunkt unserer Untersuchung stand die Frage der Eingliederung ausländischer Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an Universitäten, einer bedeutenden Teilgruppe von hochqualifizierten Migranten, in die jeweiligen städtischen Gesellschaften. In der Studie wurden sowohl qualitative Methoden in Form von problemzentrierten Interviews als auch quantitative Methoden in Form einer standardisierten Befragung eingesetzt. Zu Beginn wurden in den drei Untersuchungsstädten Aachen, Bonn und Köln insgesamt 16 qualitative Interviews mit Expertinnen und Experten der Städte und Universitäten geführt, um Informationen über die Rahmenbedingungen dieser Zuwanderung und über das Einleben der hochqualifizierten Migranten zu gewinnen. Im Anschluss daran wurden an den drei Universitäten Ende 2009 alle ausländischen wissenschaftlichen Beschäftigten mit einem standardisierten Fragebogen zu ihrer Migrationsbiographie, ihren Erwartungen an den Aufenthalt und zu ihrem Alltag befragt. Der Rücklauf der insgesamt 1.820 versandten Fragebögen lag in Köln bei 29%, in Aachen bei 32% und in Bonn bei 35%. Insgesamt wurden 553 Fragebögen ausgewertet.

Um einen differenzierteren Einblick in die individuellen Ausprägungen von Integration und Netzwerkeinbindung hochqualifizierter ausländischer Universitätsmitarbeiter zu erhalten, wurde mit 15 Personen dieser Gruppe ein problemzentriertes Leitfadenterview geführt. Die Gesprächspartner konnten aus den Teilnehmern der standardisierten Erhebung gewonnen werden, die sich zu einem intensiveren Gespräch über die Thematik bereit erklärt hatten. Für jede der drei untersuchten Universitäten wurden mindestens zwei Professoren und zwei Personen aus dem so genannten „Mittelbau“ ausgewählt. Ferner stammte bei diesen „Paaren“ eine Person aus einem europäischen Land, die andere von einem anderen Kontinent. Entsprechend dem geringeren Anteil an Frauen bei den Ergebnissen der quantitativen Umfrage finden sich auch bei den Interviewpartnern mehr Männer (11) als Frauen (4). Die Durchführung der Interviews orientierte sich am biographischen Prinzip, d.h. es wurden die aufeinander folgenden Lebensstationen der Migrationsentscheidungen, des Einlebens in Deutschland und der aktuelle Alltag in den Mittelpunkt der Gespräche gestellt. In Verbindung mit den Alltagserfahrungen wurden die Themenkreise der sozialen Kontakte (Netzwerke), der Bewertung des Arbeitsplatzes (Universität) und des Wohnortes sowie die Identität (Heimatbezug) angesprochen.

Die Auswertung der transkribierten Interviews für die in Kapitel 4.2 vorgestellte Typologie erfolgte nach den Regeln der Inhaltsanalyse von MAYRING (1983). Zunächst wurden in einem ersten Schritt Analysekatoren gebildet. Ein erster Grundstock von Kategorien resultierte aus den Fragenkreisen der Interviews. Er wurde später auf der Basis der Aussagen der Interviewpartner modifiziert und differenziert. Diese Kategorien befassten sich mit

- Aspekten der Migration zu den aktuellen Arbeitsorten („Motiv der Aufnahme einer Tätigkeit an der deutschen Universität“, „Zustandekommen des Kontakts mit der deutschen Universität“, „Vorerfahrungen mit Deutschland“ und „Migrations-Biographie“),
- dem Umgang mit bestehenden und neu geknüpften sozialen Kontakten während des aktuellen Aufenthalts in Deutschland („Beziehungen zum Herkunftsland“,

- „Strategien des Einlebens“, „Art, Anlass und Ort von Kontakten“),
- der Nutzung der jeweiligen Universitätsstadt und der Sichtweise auf die Stadt und
- den Plänen für die Zukunft.

Im zweiten Schritt wurden diesen Kategorien passende Stellen aus den Interviews zugeordnet und zusammenfassend paraphrasiert, so dass eine Strukturierung der Texte entlang der Kategorien erfolgte. An dieser Stelle wurde zudem eine erste, eher spontane Einschätzung, was den Aufenthalt eines Gesprächspartners in Deutschland prägt, vorgenommen (z.B. „stark karriere- und anerkennungsorientierte Person“). In einem dritten Schritt wurden Zusammenhänge zwischen den einzelnen Kategorien überprüft: Diese bezogen sich auf ähnliche Kombinationen von Aussagen (z.B. gehen bestimmte Strategien des Einlebens mit bestimmten Vorerfahrungen mit Deutschland einher?) und auf von den Interviewpartnern direkt geäußerte Zusammenhänge (z.B. „Ich möchte Deutschland bald wieder verlassen, weil ich keine Freunde finde“). In einem vierten Schritt wurden typische Konstellationen von Ausprägungen zu einzelnen Kriterien bzw. zu Kombinationen von Ausprägungen unter Rückgriff auf die spontanen Einschätzungen ermittelt. Auf diesen Konstellationen beruht die Typologie, die wir im vierten Abschnitt vorstellen.

Beim Umgang mit den Interviews müssen drei verschiedene Ebenen der Interpretation bedacht werden (WEISS 1993, 53).

- Zum Ersten geht es um die Interpretation zurückliegender biographischer Ereignisse durch den Gesprächspartner sich selbst gegenüber. So können Ereignisse im Kontext späterer Erfahrungen heute anders als in der ursprünglichen Situation bewertet werden. Daher wurde im Interview gezielt angestrebt, die Situation der Ankunft in Deutschland vom heutigen Alltag zu trennen. Dennoch lassen sich solche Reinterpretationen nicht ausschließen und nur schwer erkennen.
- Zum Zweiten kann eine gezielte Interpretation von Ereignissen gegenüber den Interviewern auftreten. Dabei kann es sich um Aspekte eines sozial erwünschten Verhaltens handeln: Beispielsweise könnte jemand sich verpflichtet fühlen, den deutschen Interviewern gegenüber höflichkeitshalber Deutschland eher positiv darzustellen. Weiterhin könnten gewisse deutlich „eigennützig“ Motive (Übernahme des Jobs wegen gutem Gehalt oder Jobsicherheit) für Wissenschaftler als nicht opportun gelten und verschwiegen werden. Zu rechnen ist auch mit Umdeutungen biographischer Ereignisse zum Schutz des Selbstwertgefühls, z.B. das Begründen von Misserfolgen mit anderer statt eigener Verantwortlichkeit. Nicht zuletzt könnten Interviewpartner gewisse Aussagen in der strategischen Absicht tätigen, an der Universität bzw. in der Stadtgesellschaft Veränderungen anzustoßen oder zu verhindern (d.h. Orientierung der Aussagen an der erwarteten Rezeption der Befragungsergebnisse). Obwohl in den Gesprächen gelegentlich Indizien für solche Reinterpretationen auftraten, orientiert sich die Auswertung pragmatisch an der Darstellung der Wissenschaftler und verzichtet darauf, psychologische und soziale Mechanismen identifizieren und ausloten zu wollen.
- Zum Dritten unterliegen die Auskünfte der Gesprächspartner auch einer Interpretation durch den biographischen Hintergrund der Forscher. Gemeinsame Erfahrungen über Migration oder Aufenthalt in einem fremden Umfeld beein-

flussen diese Interpretation des Forschers. Um solche Einflüsse zu reduzieren, wurde, dem Gütekriterium der Plausibilität folgend, das Verfahren der kommunikativen Validierung gewählt (HEINZE u. THIEMANN 1982). Dazu wurden die Interview-Transkripte durch verschiedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Forschungsteams gelesen, gemeinsam interpretiert und die Typologie im intersubjektiven Austausch von Eindrücken erstellt. Der Gültigkeitsbereich dieser Typologie ist durch die Kontexte von Raum und Zeit der Erhebung beschränkt. Dass eine weitaus größere Zahl von Interviews an weiteren Hochschulen in verschiedenen Ländern zu Identifikation weiterer Typen beitragen würde, ist nicht auszuschließen, aber auch nicht zwingend zu erwarten.

#### **4 Empirische Ergebnisse zum Einleben und zur Zukunftsorientierung hochqualifizierter ausländischer Universitätsbeschäftigter**

##### *4.1 Ausgewählte Aspekte der Eingliederung in den beruflichen und privaten Alltag – Ergebnisse aus der standardisierten Befragung*

Erste Erkenntnisse zur Eingliederung der hochqualifizierten ausländischen Universitätsmitarbeiter liefert unsere Befragung, an der sich 553 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus Aachen, Bonn und Köln beteiligt haben. Generell bewerten die Befragten die Eingliederung in die neuen Stadtgesellschaften positiv. 90 Prozent fühlen sich in ihrer Umgebung wohl, wenn sie auch nicht durchgängig der Meinung sind wie Einheimische behandelt zu werden (OTTO et al 2011, 81). Doch gibt es klare Unterschiede zwischen dem Arbeitsplatz an der Universität und der Stadt im Allgemeinen. Als ein erster Indikator hierfür kann die Beantwortung der Frage nach der Zufriedenheit der ausländischen Wissenschaftler mit der Gastfreundlichkeit dienen. So äußern an allen drei Standorten über 40 Prozent, dass sie sehr zufrieden mit der Gastfreundlichkeit der Studierenden und Kollegen an der Universität sind. Bezogen auf die Menschen in der Stadt sind es insgesamt aber nur 25 Prozent (vgl. Abb. 1), die die Gastfreundlichkeit sehr positiv sehen.

Der Unterschied zwischen einer höheren Zufriedenheit im unmittelbaren Arbeitsumfeld und einer geringeren Zufriedenheit in der Stadt zeigt sich ebenso bei Aussagen zur Tätigkeit an der Universität bzw. zum Leben in der Stadt. So stimmen mehr als die Hälfte der Befragten der Aussage, dass ihnen die Arbeit an der Universität gefällt, voll zu (vgl. Abb. 2). Mit 38% gefällt einem durchaus noch hohen Anteil der Befragten das Leben in der Stadt im Allgemeinen, während der Aussage, sich in der Nachbarschaft sehr wohl zu fühlen, nur von einem Viertel der Befragten voll zugestimmt wird. Dies ist ein Anzeichen dafür, dass die Eingliederung der ausländischen Wissenschaftler am Arbeitsplatz besser als in der Stadt im Allgemeinen gelingt. Hierzu passt auch das Ergebnis, dass sich die privaten Kontakte primär über den Arbeitsplatz entwickeln. Die Arbeitskollegen stellen für viele ausländische Wissenschaftler eine wichtige Unterstützung beim Einleben in ihr neues Arbeits-, Wohn- und Lebensumfeld dar. Neben dem Zurechtkommen im Universitätsalltag helfen sie auch bei Problemen jenseits des Arbeitskontextes, z.B. beim Umgang mit Behörden oder der Suche nach einer geeigneten Wohnung. Es verwundert deshalb auch nicht, dass sich aus den Kontakten zu Arbeitskollegen häufig private, freundschaftliche Beziehungen entwickeln (OTTO u. TEMME 2012).



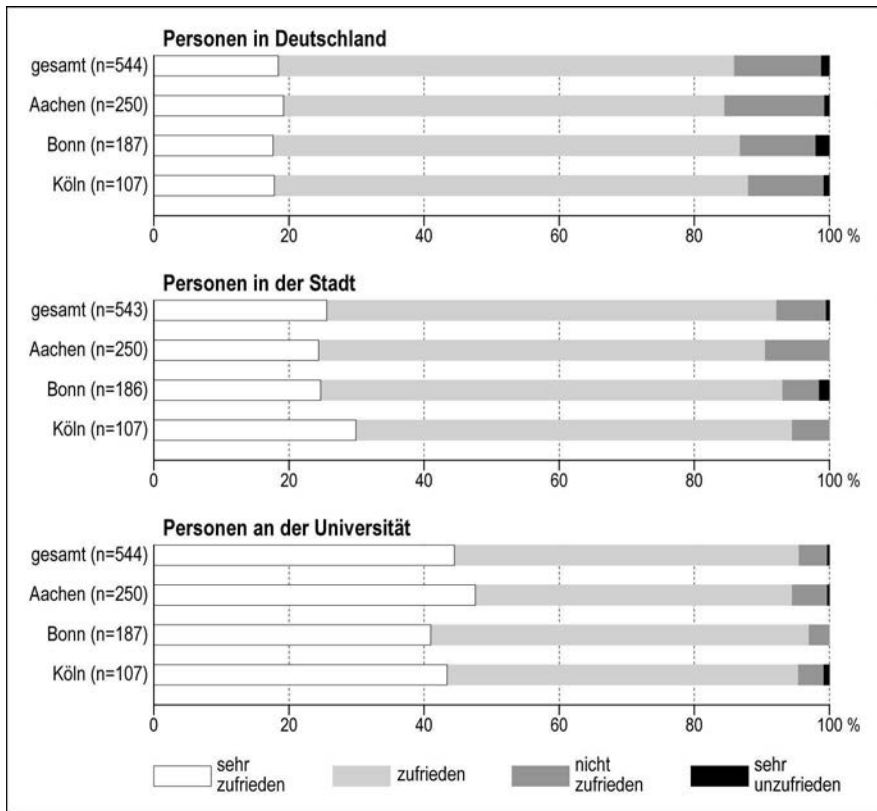


Abb. 1: Zufriedenheit mit der Gastfreundlichkeit (Angaben in %)   
 Quelle: Eigene Erhebung

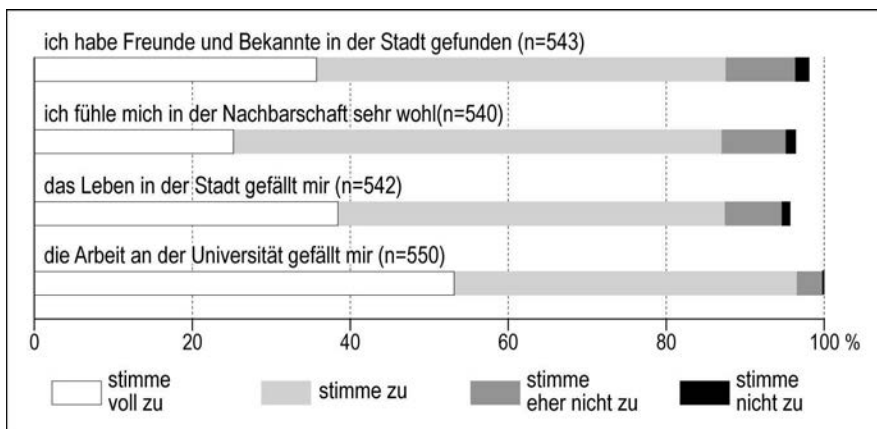


Abb. 2: Zufriedenheit und Umfeld (Angaben in %)   
 Quelle: Eigene Erhebung

Unsere quantitative Befragung zeigt weiterhin, dass die Eingliederung der zugewanderten ausländischen Universitätsmitarbeiter nicht in allen Fällen gleich ausfällt. Die jeweiligen Sprachkenntnisse, die familiäre Situation und die beruflichen Perspektiven sind drei wesentliche differenzierende Faktoren.

Ein erster wesentlicher Bestandteil des Einfindens in die städtische Gesellschaft ist die Fähigkeit, mit der Sprache des aufnehmenden Landes umgehen zu können. Unsere Ergebnisse zeigen, dass fast drei Viertel der über 500 Befragten (72,6%) mindestens einen Deutschkurs besucht hat, sich also um das Erlernen der deutschen Sprache bemüht. Allgemein werden die Deutschkenntnisse von einer Mehrheit der Befragten selbst recht positiv beurteilt. Drei Fünftel der Befragten behaupten von sich, gut oder gar sehr gut deutsch zu sprechen; beim Zuhören und Lesen sind es sogar zwei Drittel der Befragten (vgl. Abb. 3). Selbst beim Schreiben sieht noch fast die Hälfte ihre Kenntnisse in den positiven Bewertungskategorien gut und sehr gut. Dies ist sicherlich eine wichtige Erklärung für die Zufriedenheit der Wissenschaftler mit der Eingliederung. Die qualitativen Interviews zeigen aber auch, dass es einzelne Fälle gibt, in denen ein nur kurzer Aufenthalt in Deutschland vorgesehen ist und sehr bewusst darauf verzichtet wird, die deutsche Sprache zu lernen. Hier kommt es den ausländischen Wissenschaftlern entgegen, dass das Englische bei der Arbeit an der Universität vielfach bereits alltäglich geworden und zumindest am Arbeitsplatz eine Verständigung vergleichsweise einfach möglich ist. Die Qualität der Sprachkenntnisse hat jedoch einen Einfluss auf das Einleben in die städtische Gesellschaft jenseits des oft international geprägten Arbeitsumfeldes. Personen mit geringen oder keinen deutschen Sprachkenntnissen sind beispielsweise deutlich seltener Mitglied in einem Verein (7,5%) als Befragte mit guten oder sehr guten Sprachkenntnissen (34%) (OTTO u. TEMME 2012).

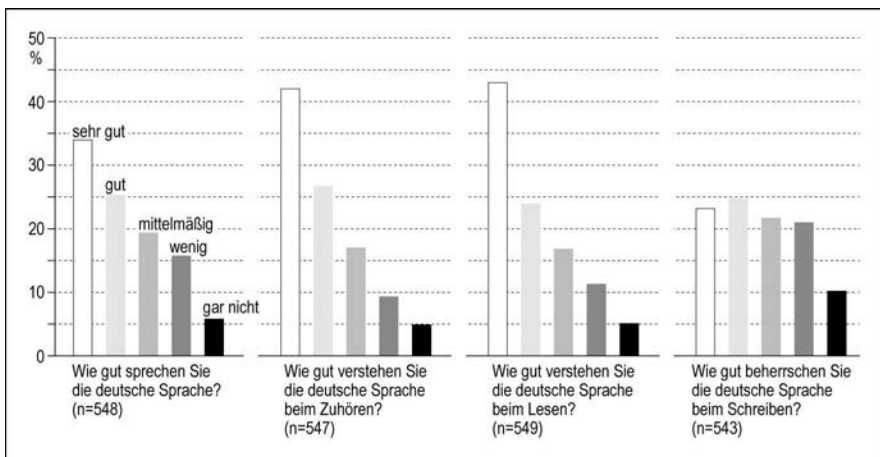


Abb. 3: Beurteilung der Sprachkenntnisse (Angaben in %)

Quelle: Eigene Erhebung

Auch an dieser Stelle ist auf die Bedeutung von Familien, insbesondere von Kindern, hinzuweisen. Nehmen die Kinder hochqualifizierter Migranten am Bildungssystem des jeweiligen Aufnahmelandes teil und erlernen die Sprache, kann dies die kognitive und soziale Eingliederung der Eltern in die lokale Gesellschaft initiieren bzw. intensivieren, sei es durch die Bereitschaft, ebenfalls die Sprache des Aufnahmelandes zu erlernen oder aber durch Entwicklung von sozialen Kontakten zu anderen Eltern (FÖBKER et al. 2012b; vgl. auch NOWICKA 2006, 195).

Auch die Kontakte zur Nachbarschaft sind bei ausländischen Wissenschaftlern, die mit ihrer Familie in Deutschland leben, besonders gut und häufig. So führen zwei Drittel der Befragten mit Kindern auch längere Gespräche mit den Nachbarn, während sich bei mehr als zwei Dritteln der Befragten ohne Kinder die Kontakte in der Nachbarschaft auf das gegenseitige Grüßen beschränken. Kinder geben Anlässe, sich auf die Nachbarschaft oder das schulische Umfeld einzulassen. Dies geht so weit, dass gut die Hälfte der Befragten mit Kindern die Nachbarn sogar einlädt bzw. von ihnen eingeladen wird. Ein weiterer Hinweis auf die intensivere Einbindung der Familien mit Kindern ist der höhere Anteil der Vereinsmitglieder. 38 Prozent der Haushalte mit Kindern gehören einem Verein an, während es bei den übrigen Befragten nur 23 Prozent sind. Diese Mitgliedschaften werden über das bloße Interesse an der jeweiligen Aktivität hinaus auch bewusst als Möglichkeit gesehen, neue Freundschaften und Bekanntschaften aufzubauen. Bei Paaren mit einer klassischen Rollenverteilung kommt es aber auch dazu, dass sich nur die Frauen in das Wohnumfeld oder das schulische Umfeld integrieren, während sich die Eingliederung der Männer auf den Universitätsalltag beschränkt (FÖBKER et al. 2012b).

Schließlich übt die Art der Beschäftigung einen weiteren Einfluss auf die Eingliederung der Befragten aus. Hier sind in allen drei Untersuchungsstädten 15,2% der ausländischen Universitätsmitarbeiter in einem unbefristeten, 84,8% in einem befristeten Arbeitsverhältnis beschäftigt. Die Vermutung, dass sich die Wissenschaftler mit unbefristeten Verträgen eher auf die neue städtische Gesellschaft einlassen, wird durch die Befragungsergebnisse bestätigt. Diese Wissenschaftler pflegen intensivere Beziehungen zu ihren Nachbarn und sind öfter Mitglieder in Vereinen als ihre Kollegen mit befristeten Verträgen. Überraschenderweise zeigt sich jedoch kein eindeutiger Zusammenhang zwischen der Art der Beschäftigung (befristet oder unbefristet) und den Zukunftsperspektiven der Wissenschaftler in Deutschland. Rund 40% der Befragten mit einem befristeten Vertrag geben an, die Zeit in der Stadt (eher) nicht als Übergangsphase anzusehen – dies könnte darauf zurückzuführen sein, dass andere Einflussgrößen neben der beruflichen Stellung (z.B. Familie) eine Rolle für die jeweiligen Zukunftspläne spielen. Auch ist denkbar, dass sich die Befragten trotz ihrer Befristung um einen weiteren Verbleib bemühen möchten oder die weitere Anstellung bereits intern abgesichert ist. Interessant ist auch, dass andererseits über 20% der Befragten trotz ihrer unbefristeten Stelle die Zeit in Deutschland als Übergangsphase ansehen. Eine unbefristete Stelle ist also ein wichtiger, jedoch nicht immer der entscheidende Faktor für den zukünftigen Verbleib in Deutschland (OTTO u. TEMME 2012).

Über diese „objektiven“ Fakten hinaus ist aber auch die individuelle subjektive Bedeutung des Aufenthalts in Deutschland für das Einleben vor Ort entscheidend.

So ist für ein Verständnis des Umgangs mit dem städtischen Umfeld z.B. wichtig zu wissen, inwiefern die Wanderungsentscheidung und der Alltag der Migranten subjektiv empfundenen Zwängen unterliegen. Solche subjektiven Bedeutungen zu erfassen, war das Ziel der qualitativen Leitfadenterviews.

#### 4.2 *Sechs Integrationstypen – Ergebnisse aus den qualitativen Interviews*

Eine Typologie von sechs Integrationstypen beruht auf der Auswertung der 15 qualitativen Interviews, die mit ausländischen hochqualifizierten Beschäftigten der Universitäten Aachen, Bonn und Köln durchgeführt wurden. Bei der Typologie ist die Art der Motivation, eine Beschäftigung an einer deutschen Universität aufzunehmen, eine zentrale Einflussgröße der Einstellung gegenüber dem „deutschen Umfeld“. Aus diesem Grund bezieht sich die Typologie ausschließlich auf Personen, die selbst die Migrationsentscheidung nach Deutschland getroffen haben, und nicht auf mitreisende Partner und Kinder. Eine solche Einstellung gegenüber dem deutschen Umfeld zeigt, ob und inwieweit sich hochqualifizierte Migranten mit ihrer Umgebung – sozial oder materiell – auseinandersetzen, d.h. wie weit sie Menschen und „das Leben“ in Deutschland kennenlernen möchten. Das Leben in Deutschland umfasst viele verschiedene Aspekte: Von der rein zweckorientierten Nutzung von Geschäften bis zum Besuch von Sehenswürdigkeiten, von Gesprächen bei der Wohnungssuche bis zum Knüpfen dauerhafter Freundschaften.

##### Typ A Personen mit begrenzter Aufenthaltsperspektive und extremer Orientierung auf das Herkunftsland

Dieser erste Typ betrachtet seine Zeit in Deutschland im Wesentlichen unter dem Aspekt, die Karrierechancen im Herkunftsland zu fördern. Entsprechend steht die Arbeit an Forschungseinrichtungen zwecks Qualifikation im Mittelpunkt des Lebens. Die Bezüge zur umgebenden städtischen Gesellschaft reduzieren sich auf Dinge, die für das Alltagsleben notwendig sind (z.B. Einkauf). Soziale Netze werden unter dem Gesichtspunkt der Nützlichkeit für die Zukunft im Herkunftsland geknüpft. Entsprechend werden Personen der eigenen Nationalität bzw. Wissenschaftler mit internationalen Kontakten bei der Kontaktsuche bevorzugt. Aufgrund des nicht vorhandenen Interesses an Deutschland wird auch die deutsche Sprache nicht oder nur minimal erlernt. Am Arbeitsplatz genügt es in der Regel, die englische Sprache in Grundzügen zu beherrschen. Notwendige Informationen zum Alltag werden über nationale Kontaktnetze vermittelt, von gelegentlicher Geselligkeit bis hin zur Vermittlung einer Wohnung. Gibt es keine oder nur wenige Personen aus dem eigenen Herkunftsland, tendiert dieser Typ dazu, sich im privaten Alltag eher sozial zu isolieren.

##### Typ B Personen mit begrenzter Aufenthaltsperspektive und Neugier gegenüber ihrem Gastland

Dieser zweite Typ geht zwar prinzipiell wie der erste Typ von einem befristeten Aufenthalt in Deutschland aus und widmet einen bedeutenden Teil seiner Zeit der Qualifikation für eine Karriere im Heimatland. Jedoch besteht ein ausgeprägtes Interesse, die neue Universitätsstadt und Deutschland näher zu erkunden. Das Interesse ist dabei aber eher als „touristisch“ zu bezeichnen, d.h. es geht nicht

darum, die Hintergründe der deutschen Gesellschaft auszuloten, sondern eine schöne Zeit zu haben, nette Leute kennenzulernen und etwas zu erleben. Daher ist man bestrebt, die deutsche Sprache für Alltagskommunikation zu beherrschen und an Kontakten gerade mit Deutschen interessiert. Dementsprechend werden eine Reihe verschiedener Strategien verfolgt, um in Deutschland Kontakte zu knüpfen, z.B. Leben in einem Wohnheim oder in einer Wohngemeinschaft, Besuch institutionalisierter Sportangebote (Sportverein, Fitnessclub, Universitäts-Sport, Tanzkurs) oder Nutzen von Sprachtandems (gegenseitige Sprachschulung mit einem deutschen Partner).

Typ C Personen, die sich im Laufe ihres Aufenthalts auf ein Leben in Deutschland eingelassen haben

Dieser dritte Typ hat eine subjektiv zufriedenstellende Dauerstelle in Deutschland erhalten bzw. findet diese Option reizvoll. Vor Ort werden Kontakte mit Deutschen und eine gewisse soziale und kulturelle (Sprachkompetenz für den Alltag) Integration in die deutsche Gesellschaft angestrebt. Man sucht jedoch auch noch einen gewissen Rückhalt durch in Deutschland lebende Menschen des Herkunftslandes. Primär geht es dabei um eine Gelegenheit, die Muttersprache benutzen zu können; sonstige nationale Gemeinsamkeiten (Brauchtum, Speisen) spielen demgegenüber eine untergeordnete Rolle. Dieser Rückhalt kann verschiedene Formen annehmen: Man sucht Kontakt zu Menschen aus dem eigenen Herkunftsland am Arbeitsplatz, im Alltag (internationale Schule der Kinder, Nachbarn etc.) oder in besonderen Clubs; näherungsweise können diese Funktion auch Deutsche übernehmen, welche die Muttersprache gut beherrschen.

*„And I've met Americans. That helps a lot. Not that I wanna spend all my time with Americans, but it's good once in a while to touch base with people who are also living here, who have the same background.“ (Chloe, Professorin aus den USA)*

Es lässt sich also eine Strategie beobachten, die man als „Extension des Herkunftslandes“ bezeichnen könnte: Gerade weil man den Lebensmittelpunkt nach Deutschland verlagert hat oder gerne verlagern möchte, ist es wichtig, hier Qualitäten der Herkunftslandes zu sichten bzw. zu sichern. Neben dem Kontakt zu Landsleuten gehört dazu das Gefühl, schnell ins eigene Heimatland zurück zu können (z.B. Verweis auf die gute Anbindung der Universitätsstädte per Bahn oder Flugzeug zu anderen Ländern) oder Dinge zu entdecken, die dem Herkunftsland ähnlich sind. Kontakte zu Freunden und Verwandten im Herkunftsland werden über Telekommunikation und Besuche in recht hoher Intensität aufrecht erhalten. Auch Vorstellungen zu einem möglichen Wohnsitz im Ruhestand sind nicht klar ausgeprägt: Eine Rückkehr ins Herkunftsland wird genauso wenig ausgeschlossen wie ein Leben in einem Drittland oder in Deutschland selbst. Die Option, Deutschland im Alter zu verlassen, wird selbst dann offen gehalten, wenn am Wohnort bereits Wohneigentum (eigenes Haus) erworben wurde.

Im Alltag ist der Umgang mit Deutschland in Teilen „touristisch“, d.h. man ist bestrebt, die Sehenswürdigkeiten in Deutschland kennenzulernen. Eine stärkere soziale Verankerung in der (städtischen) Gesellschaft geschieht oft über die Partnerin oder den Partner bzw. die Kinder. Selbst ein Haustier (Hund) kann hier helfen.

So ergeben sich sowohl Gelegenheiten, anderen Menschen außerhalb des Kollegenkreises zu begegnen, als auch Anlässe, sich mit Aspekten des sozio-kulturellen Alltags in Deutschland auseinander setzen zu müssen, z.B. mit Regelungen der Kinderbetreuung. Anknüpfungspunkte für private Netzwerke liegen z.B. bei Haushaltshilfen, Babysittern, Nachbarn oder Angestellten im lokalen Einzelhandel.

Typ D Personen, die für eine attraktive Dauerstelle nach Deutschland gekommen sind

Dieser vierte Typ ist vor allem nach Deutschland gekommen, um eine attraktive Dauerstelle zu besetzen. Es handelt sich um hoch spezialisierte Experten, die auf relativ wenige Positionen in einem internationalen Arbeitsmarkt angewiesen sind. Internationale Anerkennung und Aktivitäten (Gastdozenturen, Vorträge, Kontakte) besitzen einen sehr hohen Wert. Insofern sind auch Freundschaften eher berufsbezogen und international; engere Bezüge an die eigene nationale Community werden stellenweise sogar eher geringschätzig betrachtet; sie widersprechen der Norm des Kosmopolitismus und gelten unerschwerlich auch als Ausdruck einer gewissen Hilflosigkeit im Ausland. Kontakte zu Freunden und Verwandten im Herkunftsland werden zwar weiterhin gepflegt, besitzen aber keinen besonderen Status, sondern sind soziale Beziehungen unter vielen. Freund- und Bekanntschaften werden bei Sympathie auch in Deutschland eingegangen, eine tiefere Auseinandersetzung mit der deutschen Gesellschaft oder die deutsche Staatsangehörigkeit werden aber nicht angestrebt.

*„... ich behalte meinen Ausländerstatus ganz gern und verteidige das, weil ich möchte kein Deutscher sein. Und ich finde als Ausländer ... man schwebt ein bisschen. ... Und deswegen habe ich eine gewisse Freiheit, Die Deutschen [hingegen], die sind gefesselt von ihrer Geschichte, von ihrer Gesellschaft, von ihren Normen und da muss ich mich nicht reinpassen.“ (Sean, Professor aus Irland)*

Dennoch ist ein mehr oder weniger großer Teil des Privatlebens auf den Wohnort zentriert. Dazu gehören der alltägliche Freizeitkonsum (Besuch von Theater, Oper, Kino, Gastronomie) und auch alltägliche Sozialkontakte (nette Nachbarn, Bekannte aus sportlichen Aktivitäten u.ä.). Durch Kinder bzw. Partnerin können die sozialen Netzwerke in Deutschland deutlich expandieren, dabei werden die alltäglichen „netten“ Netzwerke zu einem bedeutenden Teil von Kindern bzw. Partnerin oder Partner geknüpft und gepflegt. Ein Ende der Partnerschaft kann daher auch einen Verlust großer Teile privater Netzwerk-Kontakte bedeuten.

*„Meine Frau war deutsch und sie war auch sehr kontaktfreudig. Wir hatten sehr viele Freunde [...] Viele Kontakte sind über sie gegangen, weil sie diejenige war, die das besser pflegte.“ (Aristide, geschiedener Professor aus Griechenland)*

Die nur lose Bindung an den Wohnort bzw. Deutschland äußert sich auch bei Überlegungen zum Altersruhesitz: Ähnlich wie bei Typ C kann dieser in Deutschland liegen, z.B. bedingt durch familiäre Beziehungen (Kinder, die im Land leben), es wird aber auch nicht ausgeschlossen, das Alter ganz oder teilweise in einem oder sogar mehreren anderen Ländern zu verbringen.

Typ E Personen, die ihren Aufenthalt in Deutschland als Flucht vor einer unbefriedigenden Situation im Herkunftsland ansehen

Für diesen fünften Typ war die Migration nach Deutschland mit eher diffusen Karrierevorstellungen verbunden. Durch die Migration ins Ausland sollte nicht zuletzt einer gewissen Enge, Reglementierung und unzureichenden Chancen im Herkunftsland entkommen werden. Neben Deutschland wären auch andere Länder, z.B. die USA, als Migrationsziel infrage gekommen. Da eine Zukunft in Deutschland auf jeden Fall angestrebt wird, ist die Bereitschaft zur Eingliederung und zum Aufbau eines Netzwerks aus Freunden in Deutschland hoch. Entsprechend sind die aktiven Strategien der Kontaktaufnahme intensiv und vielfältig: Besuch von Sportvereinen, Übernahme von Nebenjobs (z.B. Kellnern in einem Restaurant), Einladen von Nachbarn zu Partys etc. Die bekundete Bindung an Deutschland bzw. den Wohnort ist recht hoch; beides hat zumindest den Status einer „zweiten Heimat“ erreicht, in der man sich zu Hause fühlt. Gleichzeitig schwindet die Bindung an das Herkunftsland. Zwar werden Kontakte zur Familie und Freunden über Telekommunikation und gelegentliche Besuche aufrecht erhalten, das Interesse an Vorgängen dort lässt aber nach, da man nichts mehr ändern kann oder will.

*„Man sieht [in Thailand] nur die Freunde, und Familie ist schön, aber das ist nur für [den] Urlaub, das war für mich jetzt gerade Heimat für mich in Thailand. Aber Zu-Hause-Gefühl fühle ich wohl hier in Köln. Das ist meine zweite Heimat.“ (Viangthai, wissenschaftlicher Mitarbeiter aus Thailand)*

Um den Verbleib in Deutschland zu sichern wird ein festes Arbeitsverhältnis gesucht, notfalls auch außerhalb des eingeschlagenen wissenschaftlichen Karrierepfades. Gerade für Personen aus nicht-europäischen Ländern ist das Arbeitsverhältnis bedeutsam, um die Aufenthaltsgenehmigung verlängern zu können.

Typ F Personen in grenznaher Lage, die eine Beschäftigung in Deutschland als eine „Erweiterung ihres Heimatlandes“ werten

Eine besondere Situation ergibt sich in Aachen, der Stadt am Dreiländereck mit einer unmittelbaren Nachbarschaft zu den Niederlanden und Belgien. Hier zeigt sich ein letzter Typ aus Personen, die zwar im benachbarten Ausland leben, aber in Deutschland arbeiten. Der Arbeitsplatz im grenznahen Deutschland bietet eine Ergänzung zu den Möglichkeiten im eigenen Land. Bei der Wahl des Arbeitsortes oder auch eines Studienplatzes werden Angebote beiderseits der Grenze in Erwägung gezogen und das jeweils passende gewählt.

*„Ich hab mich in Holland für Maschinenbau beworben, hab 'ne Stelle bekommen, und dann hab ich mich auch in Aachen beworben und hatte so die Idee, dann bin ich unweit, dann kann ich zu Hause wohnen bleiben...“ (Arjen, Oberingenieur aus den Niederlanden)*

Aufgrund der grenznahen Lage des ursprünglichen Wohnortes ist der Umgang mit Deutschland vertraut. In der Regel wird auch die deutsche Sprache für eine alltägliche Kommunikation beherrscht und die grenzübergreifende Nutzung von Angeboten in Deutschland für Einkauf und Freizeit ist üblich.

*„Aachener gehen irgendwie in Maastricht ihre Schuhe kaufen, ne? Jede Bevölkerungsgruppe hat ganz klare Sachen, die irgendwo gekauft werden,*

*und Kaffee wird in Holland gekauft, und Benzin geht man in Deutschland kaufen. Es ist halt die Nähe.“ (Arjen, Oberingenieur aus den Niederlanden)*

Der Lebensmittelpunkt wird in der Regel im grenznahen Ausland beibehalten, wenn auch ein Wohnort in ebenfalls grenznaher Lage in Deutschland nicht prinzipiell ausgeschlossen ist. Für die Wohnstandortwahl spielen dann rationale Gründe, wie Miet- oder Kaufpreise, Pendelzeiten und das Wohnumfeld eine Rolle. Durch die Arbeitsstelle in Deutschland entstehen am Arbeitsplatz auch private Kontakte mit Deutschen. Da der Umgang mit Deutschen und Deutschland vertraut ist, werden kulturelle Unterschiede zwar empfunden, aber nicht als Belastung gesehen. Insofern werden in Deutschland Personen aus dem eigenen Land weder gezielt zur Unterstützung in der „Fremde“ gesucht noch absichtlich gemieden.

Zusammenfassend machen die Typen deutlich, dass die Motivation für den Aufenthalt in Deutschland ein zentrales Moment für das Einleben der Migranten darstellt. Neben Personen, die von vornherein eine schnelle Rückkehr ins Herkunftsland anstreben und solchen, die von Beginn an in Deutschland bleiben wollen, zeigt sich, dass hochqualifizierte Migranten auch entgegen ihrer ursprünglichen Absicht eine dauerhafte Bindung an ihr Gastland eingehen können. Dabei spielen neben familiären Rahmenbedingungen vor allem berufliche Perspektiven und das Klima am Arbeitsplatz eine wichtige Rolle. Allerdings zeigt sich auch bei Personen mit einer Dauerstelle, dass sich nicht unbedingt eine starke Anbindung an Deutschland, die Universitätsstadt oder den Wohnort ausbildet; einige dieser Personen orientieren sich entweder international oder behalten ihre starke Verbindung zum Herkunftsland.

#### *4.3 Wohnstandortwahl, Wahrnehmung der Stadt und Diskriminierungserfahrungen als Aspekte des Einlebens in die städtischen Gesellschaften*

Jenseits der Typenbildung haben sich in den 15 Gesprächen drei weitere Aspekte gezeigt, die neue Erkenntnisse hinsichtlich des Einlebens hochqualifizierter Migranten in städtische Gesellschaften aufzeigen.

##### *4.3.1 Wohnstandortwahl*

Bei der Wohnungswahl haben sich mit einer Ausnahme keine Tendenzen zu einer freiwilligen Segregation und Exklusion erkennen lassen. Gerade für Migranten mit (zunächst) befristetem Aufenthalt war die Wahl der Wohnung eher zufällig. In einigen Fällen war sie durch die Ansprüche an die Wohnform – etwa bei Studentenwohnheimen – strukturiert. Eine freiwillige Segregation und Exklusion bei der Wohnungswahl ließ sich allein beim Typ A erkennen, der beispielsweise als Promotionsstudent gezielt ein Wohnheim bevorzugte, in dem bereits Personen aus diesem Herkunftsland lebten. Hierbei werden auch soziale Netzwerke innerhalb der Community genutzt. Auch bei hochqualifizierten Beschäftigten, die sich zu einem längeren bzw. dauerhaftem Aufenthalt in Deutschland, z.T. sogar mit Erwerb von Wohneigentum, entschlossen haben, lassen sich in unserer Untersuchung keine Orientierungen an der Nähe zu Personen aus dem Herkunftsland erkennen (vgl. auch WHITE 1988, 417). Gemäß der für türkische Migranten erstellten Typologie von WIESEMANN (2007) sind diese Personen seltener finanziellen Zwängen unter-



worfen („preisgebundener Haushalt“), distanzieren sich jedoch auch nicht gezielt von Personen aus ihrem Heimatland („ethnisch distanzierter Haushalt“ und „bildungsorientierter Haushalt“). Handlungsleitend sind hier vor allem die eigenen Ansprüche an die Wohnung (z.B. Haus mit Garten für die Kinder oder den Hund), ähnlich wie auch für finanziell nicht deutlich benachteiligte Deutsche auf dem Wohnungsmarkt.

#### 4.3.2. *Strategien des Einlebens*

Die Interviewpartner verfügten, unabhängig von ihrer Absicht in Deutschland bleiben zu wollen (mit gewissen Ausnahme des Typs A) über Strategien des sozialen Einlebens in ihrem neuen Umfeld. Neben neuen sozialen Kontakten im unmittelbaren Arbeitsumfeld, die sich häufig vergleichsweise schnell und unproblematisch entwickeln (vgl. Kapitel 2), kann darüber hinaus bei vielen Interviewpartnern ein sehr aktives Bemühen festgestellt werden, Kontakt mit anderen Menschen auch außerhalb des Arbeitsplatzes herzustellen. Strategien umfassen das Zurückgreifen auf Bekannte aus früheren Deutschland-Aufenthalten, Wohnen in Wohnheimen oder Wohngemeinschaften, das Aufsuchen von Sportstätten (Unisport, Sportverein, Fitness-Club), die Aufnahme von Kontakten versprechenden Nebenjobs (z.B. Kellnern in Kneipen), der Besuch von Kirchengemeinden und Erasmus-Stammtischen oder das Nutzen von Sprachandems. Insgesamt legten die Interviews offen, dass diese Bemühungen nicht immer erfolgreich verlaufen. Als wesentliche Barrieren einer Eingliederung in außeruniversitäre Kontexte zeigen sich die langen Arbeitszeiten und die oftmals geringen Sprachkenntnisse der hochqualifizierten Migranten sowie ein distanzierteres Verhalten seitens der aufnehmenden lokalen Gesellschaft. Demzufolge tritt nicht das Problem auf, diese Migranten aktiv aus ihrer Isolation herausholen zu müssen, sondern sie in ihren vielfältigen Bemühungen um Kontaktaufnahme zu akzeptieren und zu unterstützen.

#### 4.3.3 *Erleben von Diskriminierung*

Erstaunlicherweise streuten Erlebnisse von Diskriminierung unabhängig von den oben abgegrenzten Typen. Innerhalb der Leitfadeninterviews konnte kein Zusammenhang zwischen solchen Erfahrungen und der Intensität des Einlassens auf die deutsche Gesellschaft festgestellt werden. Es zeigte sich, dass Diskriminierung nicht (nur) die Form von rüpelhaftem Rassismus „auf der Straße“ (z.B. Beschimpfungen) annimmt, sondern auch in subtileren Formen – und auch innerhalb der Hochschulen durch Hochschulangehörige – geschehen kann. Zu den genannten Diskriminierungserfahrungen gehörten der Ausschluss aus nationalen Gremien ihres Faches, das Vorhalten von akademischen Spitzenpositionen für Deutsche, die Erwartung, an der Hochschule von Anfang an Deutsch sprechen zu müssen oder Kollegen, die offen den heimat Sprachlichen Akzent imitieren und sich darüber lustig machen. In der Nähe zur Diskriminierung wurde die des Öfteren an Universitätsinstituten herrschende Hierarchie empfunden: So litten manche Gesprächspartner unter distanzierten Chefs, fehlendem Feedback von Betreuern, Dienstwegen, Abwälzen der Arbeitbelastung „von oben nach unten“, Erfahrungen, die von einer Beschäftigten, gewöhnt an weitaus flachere Hierarchien an der Herkunfts-Universität, sogar als „Kulturschock“ bezeichnet wurden.

## 5 Fazit

Für eine Erhöhung der Zuwanderung von hochqualifizierten ausländischen Beschäftigten und eine gelungene Einbindung in die neuen Stadtgesellschaften wird derzeit eine neue „Willkommenskultur“ in Deutschland gefordert. Neben der Beseitigung verschiedener rechtlicher und administrativer Hemmnisse gilt es vor allem, eine größere gesellschaftliche Offenheit gegenüber Ausländern auch im Alltag zu schaffen. Um zu erfahren, wie die Gruppe der hochqualifizierten ausländischen Universitätsmitarbeiter ihre Situation in Deutschland erlebt, haben wir in diesem Beitrag die Perspektive der Zugewanderten eingenommen und in einer repräsentativen Befragung sowie in vertiefenden Interviews untersucht.

Dabei wurde deutlich, dass ein Teil dieser zugewanderten Gruppe den Aufenthalt in Deutschland zunächst nur als vorübergehend betrachtet und nicht die Absicht hat, dauerhaft in Deutschland zu bleiben. Unsere Untersuchungen zeigen aber auch, dass sich der Wunsch nach einem längeren Aufenthalt in Deutschland im Laufe der Zeit entwickeln kann. Wenn es gelingt, die Zugewanderten aus ihren beruflichen Kontexten herauszulösen und in die neuen Stadtgesellschaften einzubinden, können sich solche Perspektiven leichter ergeben. Dabei spielt das soziale Umfeld außerhalb der Universität eine sehr wichtige Rolle. Von besonderer Bedeutung ist hier die familiäre Situation der ausländischen Universitätsmitarbeiter, die ein Einlassen auf die jeweilige Nachbarschaft, die Stadt oder auch auf das gesamte Land wesentlich beeinflussen. Wenn Lebenspartner außerhalb der Universität in andere Lebensbereiche der neuen Stadtgesellschaft eingebunden werden, können sich neue Perspektiven und Bindungen entwickeln. Kinder spielen dabei eine besondere Rolle und können diesen Prozess entscheidend prägen. Natürlich ist auch eine für die Migranten (gegenüber ihrem Herkunftsland und Drittländern) ansprechende berufliche Perspektive bedeutsam.

Es zeigte sich weiterhin, dass das Verhalten gegenüber der eigenen nationalen Community eine unterschiedliche subjektive Bedeutung haben kann. So sind intensive Kontakte zu Menschen im Herkunftsland oder Personen der eigenen Community in Deutschland entweder ein Effekt einer relativ starken Isolierung gegenüber dem deutschen Umfeld oder aber auch die Folge einer starken Annäherung. Bei Typ A sicherten die nationalen Netzwerke etwa das vorübergehende soziale und materielle Leben in Deutschland angesichts der Absicht, rasch wieder ins Herkunftsland zurückzukehren. Bei Typ C dienen diese Beziehungen hingegen dem Abfedern (und vielleicht auch einer gewissen Rückversicherung) eines intensiven Einlebens in die deutsche Gesellschaft.

## Literatur

- BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT 2011: Perspektive 2025: Fachkräfte für Deutschland. <http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Sonstiges/Perspektive-2025.pdf> (08.08.2011).
- CORNELIUS, W.A. u. Th.J. ESPENSHADE 2001: The International Migration of the Highly-Skilled: “High-Tech Braceros” In the Global Labor Market. In: CORNELIUS, W.A., Th.J. ESPENSHADE u. I. SALEHYAN: The international migration of the highly skilled. Demand, supply, and development consequences in sending and receiving countries. San Diego, S. 3–19.
- DIHK = Deutscher Industrie und Handelskammertag 2010: Deutschland für ausländische

- Fachkräfte und Studenten nur mäßig attraktiv – Ergebnisse einer AHK-Umfrage. <http://www.dihk.de/presse/meldungen/meldung012982> (09.08.2011).
- DIMINESCU, D. 2008: The connected migrant: an epistemological manifesto. In: *Social Science Information*, 47/4, S. 565–579.
- FÖBKER, S., J. NIPPER, C. PFAFFENBACH, D. TEMME, G. THIEME, G. WEISS u. C.-C. WIEGANDT 2010: At Home Abroad? The Situation of Highly Skilled Personell in Germany. In: *Geographische Rundschau International Edition*, 6/3, S. 64–69.
- FÖBKER, S., J. NIPPER, C. PFAFFENBACH, D. TEMME, G. THIEME, G. WEISS u. C.-C. WIEGANDT 2012a: Ausländische Hochqualifizierte in städtischen Gesellschaften – das Beispiel der Universitätsmitarbeiter in Aachen, Bonn und Köln. In: BORK, T. u. F. KRAAS (Hrsg.): *Urbanisierung und internationale Migration. Migrantenökonomien und Migrationspolitik in Städten*. Baden-Baden, S. 59–74.
- FÖBKER, S., C. PFAFFENBACH, D. TEMME u. G. WEISS 2012b: Hemmnis oder Hilfe – die Rolle der Familie bei der Eingliederung ausländischer Hochqualifizierter in den lokalen Alltag. In: GEISEN, T., T. STUDER u. E. YILDIZ (Hrsg.): *Migration and Family – Theory, Research, and Fields of Action*. Wiesbaden (zur Veröffentlichung angenommen).
- FREIHÖFER, J. 2007: Karrieren im System der Vereinten Nationen. Das Beispiel hochqualifizierter Deutscher, 1973–2003. Heidelberg (= *Heidelberger geographische Arbeiten*, 124).
- GUTH, J. 2007: Mobilität von Hochqualifizierten: Einflussfaktoren für die Zuwanderung von Nachwuchswissenschaftlern nach Deutschland. In: *HWWI, Hamburgisches Weltwirtschaftsinstitut* (Hrsg.): *focus Migration*, 6, S. 1–8. ([http://www.focu-migration.de/Mobilitaet\\_von\\_Hochq.1205.0.html](http://www.focu-migration.de/Mobilitaet_von_Hochq.1205.0.html), 15.11.2010).
- HEINZE, T. u. F. THIEMANN 1982: Kommunikative Validierung und das Problem der Geltungsbegründung. In: *Zeitschrift für Pädagogik*, 28, S.635–642.
- HEPP, A. 2008: Globalisierung der Medien und transkulturelle Kommunikation. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte*. Beilage zur Wochenzeitung *Das Parlament*, 39, S. 9–16.
- HESS, B. 2009a: Zuwanderung von Hochqualifizierten aus Drittstaaten nach Deutschland. Ergebnisse einer schriftlichen Befragung. Nürnberg (= *Working Paper der Forschungsgruppe des Bundesamtes*, 28).
- HESS, B. 2009b: Bleiben hochqualifizierte Zuwanderer in Deutschland? Befragungsergebnisse des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge. In: *soFid (Sozialwissenschaftlicher Fachinformationsdienst)*, 2, S. 11–30.
- HILLMANN, F. u. H. RUDOLPH 1996: Jenseits des brain drain. Zur Mobilität westlicher Fach- und Führungskräfte nach Polen. Berlin: (= *WZB discussion paper, FS I 96–103*).
- HÖDL, G., K. HUSA, Ch. PARNREITER u. I. STACHER 2000: Internationale Migration: Globale Herausforderung des 21. Jahrhunderts? In: HUSA, K., Ch. PARNREITER, I. STACHER u. T.A. ABOU CHABAKE (Hrsg.): *Internationale Migration. Die globale Herausforderung des 21. Jahrhunderts?* Frankfurt am Main, S. 9–23.
- HUNGER, U. 2003: Vom Brain Drain zum Brain Gain. Die Auswirkungen der Migration von Hochqualifizierten auf Abgabe- und Aufnahmeländer. Bonn.
- ILYES, P. 2006: Transnationale Professionals. Aktuelle Sichtweisen auf die internationale Mobilität von Kompetenzen. Vortrag gehalten an der Univ. Frankfurt am Main im WS 2005/06. ([http://publikationen.ub.uni-frankfurt.de/volltexte/2007/4403/pdf/ilyes\\_petra\\_mobilitaet.pdf](http://publikationen.ub.uni-frankfurt.de/volltexte/2007/4403/pdf/ilyes_petra_mobilitaet.pdf), 26.01.2010).
- JACOB, P. u. J. Knieling 2008: Migration und Internationalisierung als Chance und Herausforderung der Stadt- und Regionalentwicklung. Hamburg (= *Neopolis working papers*, 4).
- KOLB, H. 2006: Internationale Mobilität von Hochqualifizierten – (k)ein Thema für die Migrationsforschung. In: SWIACZNY, F. u. S. HAUG (Hrsg.): *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. Wiesbaden, S. 159–174 (= *Materialien zur Bevölkerungswissenschaft*, 118).
- MAYRING, P. 1983: *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken*. Weinheim, Basel.

- MCKINSEY DEUTSCHLAND 2011: Wettbewerbsfaktor Fachkräfte. Strategien für Deutschlands Unternehmen. In: [http://www.mckinsey.de/downloads/presse/2011/wettbewerbsfaktor\\_fachkaefte.pdf](http://www.mckinsey.de/downloads/presse/2011/wettbewerbsfaktor_fachkaefte.pdf) (08.08.2011)
- MEIER, L. 2009: Das Einpassen in den Ort. Der Alltag deutscher Finanzmanager in London und Singapur. Bielefeld.
- NETZWERK MIGRATION in Europa e.V (Hrsg.) 2011: Deutschland: Konzept zur Fachkräftesicherung beschlossen. In: Newsletter Migration und Bevölkerung, 6, S. 3–5. [http://www.migration-info.de/mub\\_aktuell.php](http://www.migration-info.de/mub_aktuell.php) (08.08.2011).
- NOWICKA, M. 2006: "Feste Beziehung oder one-night stand?" Hochmobile und ihre Bindung zu Orten. In: KREUTZER, F. u. S. ROTH (Hrsg.): Transnationale Karrieren. Biografien, Lebensführung und Mobilität. Wiesbaden, S. 190–208.
- OECD 2008: The Global Competition for Talent. Mobility of the Highly Skilled. [http://www.oecd.org/document/52/0,3746,de\\_34968570\\_34968855\\_41408244\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/52/0,3746,de_34968570_34968855_41408244_1_1_1_1,00.html) (10.01.2011).
- OTTO, M. u. D. TEMME 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. (Hrsg.): Schrumpfend, alternd, bunter? Antworten auf den demographischen Wandel. Bonn, S. 84–93 (DGD-Online-Publikation 01/2012).
- OTTO, M., D. TEMME, G. WEISS u. C.C. WIEGANDT 2011: Das Einfinden ausländischer Universitätsmitarbeiter in die städtische Gesellschaft am Beispiel der Städte Aachen, Bonn und Köln. In: RaumPlanung, 155, S. 78–82.
- PANAGAKOS, A. u. H. HORST 2006: Return to Cyberia: technology and the social worlds of transnational migrants. In: Global Networks: a journal of transnational affairs, 6/2, S. 109–124.
- PARNREITER, Ch. 2000: Theorien und Forschungsansätze zu Migration. In: HUSA, K., Ch. PARNREITER, I. STACHER u. T.A. ABOU CHABAKE (Hrsg.): Internationale Migration. Die globale Herausforderung des 21. Jahrhunderts? Frankfurt am Main, S. 25–52.
- PETHE, H. 2006: Internationale Migration hochqualifizierter Arbeitskräfte. Die Greencard-Regelung in Deutschland. Wiesbaden.
- PETHE, H. 2007: Un-restricted agents? International migration of the highly skilled revisited. In: Social Geography Discussions, 3/2, S. 211–236.
- PRIES, L. 2008: Internationale Migration. Einführung in klassische Theorien und neue Erklärungssätze. In: Geographische Rundschau, 60/6, S. 4–11.
- SACHVERSTÄNDIGENRAT deutscher Stiftungen für Integration und Migration 2011: Migrationsland 2011. Jahresgutachten 2011 mit Migrationsbarometer. Berlin.
- SAUER, L. 2004: Migration hoch qualifizierter Arbeitskräfte. Theoretische Analyse der Auswirkungen und nationale sowie internationale Politikoptionen. Regensburg.
- SCHABELHOFER, E. 2006: Wenn WissenschaftlerInnen im Ausland forschen. Transnationale Lebensstile zwischen selbstbestimmter Lebensführung und ungewollter Arbeitsmigration. In: F. KREUTZER, F. u. S. ROTH (Hrsg.): Transnationale Karrieren. Biografien, Lebensführung und Mobilität. Wiesbaden, S. 122–140.
- STIFTERVERBAND für die Deutsche Wissenschaft 2002: BRAIN DRAIN – BRAIN GAIN. Eine Untersuchung über internationale Berufskarrieren. Durchgeführt von der Gesellschaft für empirische Studien. [http://www.stifterverband.info/publikationen\\_und\\_podcasts/positionen\\_dokumentationen/braindrain\\_braingain\\_2002.pdf](http://www.stifterverband.info/publikationen_und_podcasts/positionen_dokumentationen/braindrain_braingain_2002.pdf) (15.11.2010).
- WEISS, G. 1993: Heimat vor den Toren der Großstadt. Eine sozialgeographische Studie zu raumbezogener Bindung und Bewertung in Randgebieten des Verdichtungsraums am Beispiel des Umlandes von Köln. Köln (= Kölner Geographische Arbeiten, 59).
- WIESEMANN, L. 2007: Wohnstandortentscheidungen türkischer Migranten. Eine Typologie charakteristischer Entscheidungsmuster. In: Planerin, 3, S.46–47.
- WHITE, P. 1988: Skilled International Migrants and Urban Structure in Western Europe. In: Geoforum, 19/4, S. 411–422.