

Imani, Daniela; Pfaffenbach, Carmella

Book Part

Internationale Hochqualifizierte in deutschen Städten: Integration auf Zeit

Provided in Cooperation with:

ARL – Akademie für Raumentwicklung in der Leibniz-Gemeinschaft

Suggested Citation: Imani, Daniela; Pfaffenbach, Carmella (2019) : Internationale Hochqualifizierte in deutschen Städten: Integration auf Zeit, In: Henckel, Dietrich Kramer, Caroline (Ed.): Zeitgerechte Stadt: Konzepte und Perspektiven für die Planungspraxis, ISBN 978-3-88838-087-7, Verlag der ARL - Akademie für Raumforschung und Landesplanung, Hannover, pp. 251-280, <https://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0156-0877117>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/196238>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



<http://creativecommons.org/licenses/by-nd/3.0/de/>

Imani, Daniela; Pfaffenbach, Carmella

**Internationale Hochqualifizierte in deutschen Städten:
Integration auf Zeit**

URN: urn:nbn:de:0156-0877117



CC-Lizenz: BY-ND 3.0 Deutschland

S. 251 bis 280

Aus:

Henckel, Dietrich; Kramer, Caroline (Hrsg.):

Zeitgerechte Stadt - Konzepte und Perspektiven für die Planungspraxis

Hannover 2019

Forschungsberichte der ARL 09



© Imani / Pfaffenbach

Daniela Imani, Carmella Pfaffenbach

INTERNATIONALE HOCHQUALIFIZIERTE IN DEUTSCHEN STÄDTEN: INTEGRATION AUF ZEIT

Gliederung

- 1 Integration für temporäre Migrantinnen und Migranten als Form sozialer und kultureller Gerechtigkeit
 - 2 Rahmenbedingungen der Integration von internationalen Hochqualifizierten
 - 3 Integration von internationalen Migrantinnen und Migranten in städtische Gesellschaften
 - 3.1 Klassische Assimilations- und Integrationskonzepte für internationale Migrantinnen und Migranten
 - 3.2 Kulturation und Interaktion als wesentliche Aspekte der Integration temporärer hochqualifizierter Migrantinnen und Migranten
 - 3.3 Anerkennung als Frage der Gerechtigkeit
 - 4 Empirische Basis der Untersuchung
 - 5 Internationale Hochqualifizierte in deutschen Städten: Anerkennung im Laufe der Zeit
 - 5.1 Nach kurzer Zeit: Möglichkeiten und Grenzen der Anerkennung in den ersten Monaten des Ankommens
 - 5.2 Auf Dauer: Grenzen und Möglichkeiten von Anerkennung in der Phase der Etablierung
 - 6 Zeichen einer Willkommenskultur: Anerkennung sofort!
- Literatur

Kurzfassung

Der vorliegende Beitrag befasst sich mit den Möglichkeiten und Limitierungen der Integration hochqualifizierter Zuwanderer in deutschen Städten. In Bezug auf die in diesem Sammelband aufgegriffene Gerechtigkeitsdebatte bedeutet Gerechtigkeit insbesondere, im lokalen Kontext Zugangsmöglichkeiten zu gesellschaftlichen Ressourcen und Gelegenheiten zu haben, die einen raschen Integrationsprozess ermöglichen. Eine zeitgerechte Stadt ist demnach eine, die Zugewanderten bereits nach kurzer Zeit den Zugang zu Integrationsressourcen und – Gelegenheiten und somit ein Gefühl der Anerkennung und des Heimisch-Werdens ermöglicht. Die Basis der Darstellungen bieten Interviews mit 55 Personen aus 26 verschiedenen Ländern. Die Ergebnisse zeigen, dass der Verlauf der Integrationsprozesse der hochqualifizierten Zuwanderer nicht nur davon abhängt, wie sie sich auf den neuen lokalen Kontext selbst einlassen können und wollen, sondern auch, wie sie „eingelassen“ werden – sowohl seitens kommunaler Akteure als auch seitens der Bürger/innen.

Schlüsselwörter

Migration – Hochqualifizierte – Sprache – Anerkennung

International highly qualified workers in German cities: a timely integration

Extended Abstract

This paper is concerned with the opportunities and limitations affecting the integration of highly qualified immigrants in German cities. The subject of justice discussed by this volume is of particular relevance here, in that it is necessary to be able to locally access social resources and opportunities that enable a rapid process of integration. Accordingly, a temporally just city is one that provides immigrants with prompt access to integration resources and opportunities and thus allows them to develop to feel appreciated and at home. However, when considering highly mobile, international, highly qualified workers it is necessary to ask whether they *have the time* and whether they can and want to *take the time* to use the relevant opportunities (e.g. language courses, building up local networks) and thus experience appreciation and be accepted as belonging.

Interviews with 55 people from 26 different countries form the basis of the investigation. People with different professions, different contexts of origin and different living contexts in North Rhine-Westphalian cities were selected for the empirical survey. In order to gain an insight into the locally significant conditions of this group's immigration and integration, expert interviews with key actors were also conducted.

Highly qualified immigrants are principally a privileged group. It can thus be supposed that the importance of the various dimensions or phases of integration varies. 'Normal' problems of integration (e.g. finding work or housing) are less prevalent among people in this group due to their above-average incomes and comparatively high levels of social acceptance from the host population. From the integration debate we have thus selected language learning, the development of social contacts and appreciation as being of most importance for the integration of highly qualified immigrants, and focus on these factors in this paper.

The findings show, firstly, that the immigrants' level of language varies and that their interest in intensively learning the language also differs. When interviewed, many professionals said that they would like to learn the language but were unable to attend the language courses on offer because of their heavy workloads. In an internationally oriented professional life it is often not necessary to speak the language of the country of residence. However, knowledge of the language can be an important precondition for interaction and social appreciation *outside* of the professional field. This was seen to be particularly significant for non-working partners. Without knowledge of the language the highly qualified immigrants and the partners accompanying them only achieved partial social integration despite their successful positions.

The case study of the Japanese community in Düsseldorf makes clear that a particular type of integration is possible without learning the language and without social contacts to the host community. Japanese employees and their families are very well integrated as individuals in a particular social segment: the Japanese community; this can thus be described as segmental integration. However, the Japanese community as a whole is characterised by deficits in integration with the host community. The lack

of access to the host community is not felt, because it is not sought after. In this case urban society seems to be practising temporal justice by offering the Japanese immigrants Japanese infrastructure and thus a feeling of appreciation and belonging.

While a number of those interviewed showed interest primarily in contacts within their own ethnic community or within the international community, others wished to learn the language and develop contacts to the host population during their stay. Municipal actors should particularly bear in mind the needs and expectations of highly qualified immigrants who are clearly interested in integration, and provide corresponding opportunities. The integration of highly qualified immigrants depends not only on whether they can or want to get involved with their new local context but also on whether their involvement is made possible by municipal actors (employers, urban administrations), urban society (gastronomy, trade, public transport) and the population. It is important to reduce prejudice against international immigrants – whatever their qualifications – and thus experiences of discrimination and exclusion, and to instead establish a welcoming culture based on appreciation and valuing. This should not occur only when immigrants are able to speak more or less faultless German but rather immediately on their arrival.

Keywords

Migration – highly skilled – language skills – recognition

1 Integration für temporäre Migrantinnen und Migranten als Form sozialer und kultureller Gerechtigkeit

Die gesellschaftliche Diversität und ethnisch-kulturelle Pluralität in deutschen Städten hat in den letzten Jahrzehnten erheblich zugenommen. In den 1960er und 1970er Jahren wurde die internationale Zuwanderung von sogenannten „Gastarbeitern“ in westdeutsche Industriestädte und von „Vertragsarbeitern“ nach Ostdeutschland getragen und durch zahlreiche bilaterale Anwerbeabkommen gesteuert. Hinzu kamen – lange Jahre in geringem Umfang – eine Zuwanderung aus anderen Mitgliedsstaaten der Europäischen Gemeinschaft und später der Europäischen Union im Rahmen der Arbeitnehmerfreizügigkeit sowie in den 1990er Jahren die Zuwanderung von Spätaussiedlern und eine temporäre Zuwanderung von asylberechtigten Flüchtlingen aus Ex-Jugoslawien.

Die Jahrtausendwende markierte mit Blick auf internationale Zuwanderung nach Deutschland eine Trendwende. Flankiert von der öffentlichen Debatte um eine demografische Alterung und einen Mangel an qualifizierten Arbeitskräften wurde durch die Greencard-Initiative versucht, IT-Fachkräfte aus außereuropäischen Ländern für eine berufliche Tätigkeit in Deutschland anzuwerben – aus unterschiedlichsten Gründen mit nur mäßigem Erfolg. Die Erfahrungen zeigten jedoch, dass die Zuwanderung internationaler Hochqualifizierter nach Deutschland deutlich vereinfacht werden musste, wollte Deutschland in der Konkurrenz um die „klugen Köpfe“ künftig bessere Chancen haben. Vor diesem Hintergrund erfolgte die schrittweise Überarbeitung des deutschen Zuwanderungsgesetzes. Das 2005 in Kraft getretene „Gesetz über den Aufent-

halt, die Erwerbstätigkeit und die Integration von Ausländern im Bundesgebiet“ erleichtert die Niederlassung von Hochqualifizierten nun deutlich, indem es eine dauerhafte Aufenthaltsgenehmigung für diese Personen vorsieht und das Mitbringen von Familienangehörigen ermöglicht. In den letzten zehn Jahren nahm daher der Umfang der internationalen Zuwanderung von Hochqualifizierten nach Deutschland kontinuierlich zu und die Gruppe weist zudem eine immer größere Heterogenität in Bezug auf Herkunftsländer und Lebenslagen auf.

Vor diesem Hintergrund wird sich der vorliegende Beitrag mit den Möglichkeiten und Limitierungen der Integration hochqualifizierter Zuwanderer in deutschen Städten befassen. Dabei wird Integration als gesellschaftliche Anerkennung verstanden, es wird also nur eine der vielen Facetten der Integrationsdebatte aufgegriffen. Außer Frage steht dabei, dass eine gewisse Zeit erforderlich ist, bis sich Zuwanderer an einem neuen Wohnort heimisch fühlen. Dies gilt für Zuwanderer aus dem Ausland und solche aus anderen deutschen Städten gleichermaßen. Jedoch kann davon ausgegangen werden, dass das Einleben an einem neuen Wohnort für Personen, die aus dem Ausland zugewandert sind, zusätzliche Hürden aufweist.

In Bezug auf die in diesem Sammelband aufgegriffene Gerechtigkeitsdebatte bedeutet Gerechtigkeit insbesondere, im lokalen Kontext Zugangsmöglichkeiten zu gesellschaftlichen Ressourcen und Gelegenheiten zu haben, die einen raschen Integrationsprozess ermöglichen. Eine zeitgerechte Stadt ist demnach eine, die Zugewanderten *nach kurzer Zeit* den Zugang zu Integrationsressourcen und -gelegenheiten und somit ein Gefühl der Anerkennung und des Heimisch-Werdens ermöglicht. Die Frage ist jedoch, ob hochmobile internationale Hochqualifizierte, die häufig nicht dauerhaft, sondern nur für wenige Jahre zuwandern, überhaupt die *Zeit haben* und sich die *Zeit nehmen* können, entsprechende Gelegenheiten zu nutzen und so Anerkennung zu erfahren und als dazugehörig akzeptiert zu werden.

2 Rahmenbedingungen der Integration von internationalen Hochqualifizierten

Um die Migrations- und Integrationsbedingungen internationaler Hochqualifizierter etwas näher zu beleuchten, werden in diesem Abschnitt die spezifischen Rahmenbedingungen dieser Form der Zuwanderung nach Deutschland umrissen.

Zumeist werden Hochqualifizierte als Personen definiert, die ein Hochschulstudium abgeschlossen haben. Dennoch werden in vielen Untersuchungen auch Personen einbezogen und als hochqualifiziert bezeichnet, die kein Hochschulstudium, sondern z. B. eine spezialisierte Berufsausbildung absolviert haben (Mahroum 2000). Neben der wissenschaftlichen Konzeption des Begriffs „hochqualifizierte Zuwanderer“ wird die Abgrenzung der Personengruppe auch in Zuwanderungsgesetzen vorgenommen und an den spezifischen nationalen ökonomischen Bedürfnissen orientiert (vgl. Koser/Salt 1997: 287). In den Untersuchungen, deren Ergebnisse in diesem Beitrag vorgestellt werden, wurde ein Hochschulabschluss als Kriterium zur Abgrenzung der Untersuchungsgruppe zugrunde gelegt, da dieser auch in dem schon angesprochenen deutschen Aufenthaltsgesetz als erforderlich angegeben wird.

Nicht nur das politische und volkswirtschaftliche, sondern auch das wissenschaftliche Interesse an internationalen Hochqualifizierten hat in den letzten zehn Jahren in Deutschland deutlich zugenommen. Insbesondere hochrangige Beschäftigte in Managementpositionen (Beaverstock 2005), in der Wissenschaft (Jöns 2009) und im Kunstbereich (Borén/Young 2013; Bennett 2010) stehen im Fokus von Studien, und damit insbesondere eine Personengruppe, die als „kreative Klasse“ bezeichnet wird und für die regionalökonomische Entwicklung von besonderer Bedeutung sein soll (Florida 2002). Durch ihre Ausbildung sind diese Personen meist in hoch angesehenen Berufen mit häufig überdurchschnittlichen Einkommensmöglichkeiten tätig und verfügen durch ihre gesicherte finanzielle Situation in der Regel auch über alle Möglichkeiten, ihre (hohen) Ansprüche an Lebensqualität (Wohnumfeld, Nachfrage nach Dienstleistungen etc.) zu verwirklichen. Ihre oftmals internationalen Tätigkeitsbereiche und ihre internationalen Netzwerke erfordern, dass sie einen Lebensstil pflegen, den Elliott/Urry (2010) als „mobile lives“ beschrieben haben. Praktisch bedeutet dies, dass die Aufenthalte ausländischer Hochqualifizierter häufig nicht dauerhaft angelegt sind. So werden Mitarbeiter/innen in Managementpositionen von ihren Firmen für einen zeitlich klar umrissenen Aufenthalt ins Ausland entsandt (Kreutzer/Roth 2006) und auch die berufliche Auslandsmobilität von Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftlern und Künstlerinnen/Künstlern zeichnet sich häufig durch zeitlich befristete Aufenthalte aus (Jöns 2009; Borén/Young 2013). In der Migrationsforschung wird diese zeitlich befristete Form der internationalen Migration als temporäre Migration oder Transmigration bezeichnet. Im Unterschied zu klassischen Zuwanderern, die auf Dauer das Land ihrer Geburt verlassen, versteht man unter temporären Migrantinnen/Migranten Personen, die nur für wenige Jahre zuwandern, um danach wieder in ihr Heimatland zurückzukehren oder in ein drittes Land weiterzuwandern. Allerdings ist der Migrationsverlauf oft nicht im Vorhinein festgelegt. Häufig werden Absichten, zurückzukehren oder in ein anderes Land weiterzuwandern während des Aufenthalts modifiziert (Hess 2009), oder es wird aus einem Aufenthalt von wenigen Jahren ein längerfristiger Aufenthalt.

Die hier angerissene Ausgangslage lässt als Konsequenz vermuten, dass sich für hochqualifizierte internationale Arbeitskräfte aufgrund ihrer zumeist privilegierten rechtlichen und sozioökonomischen Position und der zunehmenden weltweiten Mobilität und Kommunikation auch das Einleben in den aufnehmenden Gesellschaften in anderen Formen gestaltet, als das in Zeiten der Gastarbeiteranwerbeabkommen für weniger qualifizierte Arbeitsmigrant/innen der Fall war (Kogan 2011). In Anbetracht der durch die Arbeitgeber oftmals nur befristet geplanten Aufenthalte, der großen zeitlichen Belastung im Beruf und der Fokussierung auf internationale Netzwerke und Infrastrukturen wurden sowohl das Interesse als auch die Möglichkeiten der Integration in die städtische Gesellschaft als limitiert angesehen.

Für viele städtische Akteure galten hochqualifizierte Migrant/innen bis vor wenigen Jahren eher als „unproblematisch“ und nicht als Adressat/innen von klassischen Integrationsbemühungen. Man ging beinahe selbstverständlich von einem problemlosen Einleben in den jeweiligen Städten aus. Allerdings wurden vor dem Hintergrund der spätestens mit Einführung der Greencard-Initiative im Jahr 2000 intensiver einsetzenden Debatte über die Notwendigkeit der Zuwanderung internationaler Hochqualifizierter zur Deckung des Fachkräftebedarfs und somit zur Aufrechterhaltung wirt-

schaftlicher Wettbewerbsfähigkeit auch auf lokaler Ebene Maßnahmen und Instrumente zur Anziehung, Bindung und Integration dieser stark umworbenen Gruppe entwickelt. Nach Florida (2002) ist die wirtschaftliche Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit von Städten unmittelbar an ihren Erfolg im Wettbewerb um die kreative Klasse geknüpft. Je nach lokalem Kontext lassen sich hier unterschiedliche Zielgruppen und Maßnahmen differenzieren. Insgesamt wird jedoch einem veränderten Selbstverständnis (Willkommenskultur) und einer entsprechenden Umstrukturierung städtischer Verwaltungsabläufe und -strukturen z. B. in kommunalen Ausländerbehörden (Servicecenter) eine besondere Bedeutung beigemessen (SVR 2011; Föbker/Temme/Wiegandt 2014).

3 Integration von internationalen Migrantinnen und Migranten in städtische Gesellschaften

In diesem Abschnitt werden verschiedene Auffassungen von Integration in Bezug auf verschiedene Phasen und Typen der Zuwanderung nach Deutschland skizziert. Da althergebrachte Assimilations- und Integrationskonzepte auf klassische Formen internationaler Zuwanderung zugeschnitten sind, wie z. B. die dauerhafte Niederlassung von als Gastarbeiter zugewanderten Arbeitskräften und deren Familien, stellt sich zunächst die Frage, inwieweit diese Konzepte auch neuen Formen der internationalen Zuwanderung und den translokalen Lebenskontexten transnationaler Migranten und Migrantinnen gerecht werden können. Im Folgenden wird zunächst in den Forschungsstand zu diesen Konzepten eingeführt, anschließend wird die Bedeutung der Dimension der Zeit für Anerkennung beleuchtet.

3.1 Klassische Assimilations- und Integrationskonzepte für internationale Migrantinnen und Migranten

Bis heute sind politische Debatten um Integration durch die von Robert E. Park und Ernest W. Burgess bereits 1921 entwickelte Assimilationstheorie geprägt. Auch medial hat dieses Konzept im Zuge der Flüchtlingszuwanderung des Jahres 2015 eine Renaissance erlebt. Kein Leitartikel und keine Polit-Talk-Sendung endeten, ohne dass der Wunsch (der Zugewanderten) nach Integration und die Forderung und Förderung von Integration (durch die sogenannte Mehrheitsgesellschaft und ihre politischen Repräsentanten unterschiedlichster Couleurs) thematisiert wurden. Nach dieser Theorie, die für die multikulturelle Zuwanderungsgesellschaft US-amerikanischer Städte entwickelt wurde, durchlaufen zugewanderte (ethnische) Gruppen im sogenannten *race-relations-cycle* verschiedene Phasen der sozialen Interaktion. In diesem Konzept wird die Eingliederung der Migrant/innen als intragenerationaler, über mehrere Stufen fortschreitender Prozess skizziert, an dessen Ende die vollständige Assimilation in die amerikanische Gesellschaft stehen *kann* (Farwick 2009: 27; Han 2006: 9). Allerdings ist erst nach zwei bis drei Generationen mit einer Nivellierung ethnischer Unterschiede zu rechnen (Treibel 1990: 58 f.). Damit sind Assimilation und Integration sowohl Zustandsbeschreibungen als auch Beschreibungen der Prozesse, die zu diesem Zustand führen, und enthalten eine starke normative Komponente.

In Deutschland wurde die Assimilationstheorie von dem Soziologen Hartmut Esser (1980) aufgegriffen. Seit den 1980er Jahren fand sein intragenerationales Prozessmodell der Eingliederung vielfache Anwendung in empirischen Untersuchungen, insbesondere im Hinblick auf die Eingliederungsprozesse der ersten Generation der Arbeitsmigrant/innen und ihrer Nachkommen. Dies ist auch auf die vergleichsweise gute Operationalisierbarkeit der Eingliederungsprozesse zurückzuführen. Im Hinblick auf die diesem Beitrag zugrunde liegende Fragestellung ist zudem von Bedeutung, dass Esser in seinem Modell den Verlauf des Eingliederungsprozesses als ein komplexes Wechselspiel zwischen Charakteristika der jeweiligen *Person* (Eigenschaften, Kompetenzen, Ressourcen) und der *Umgebung* (insb. die verschiedenen Märkte und ihre Durchlässigkeit) vor dem Hintergrund der jeweiligen *Aufenthaltsdauer* konzipiert (Esser 1980: 233). Im Hinblick auf den Verlauf von Integrationsprozessen stehen in diesem Modell also nicht nur die Zuwanderer im Fokus, sondern auch die jeweilige den Integrationsverlauf maßgeblich konstituierende Umgebung.

Parallel zu der empirischen Anwendung wurden verschiedene Annahmen und Aspekte des Modells stets kritisch diskutiert (vgl. Hetfleisch 2013). Nichtsdestotrotz findet insbesondere sein Konzept der Sozialintegration auch heute noch in vielen empirischen Studien zu Integrationsprozessen von Zuwanderern Anwendung. Sozialintegration wird verstanden als ein umfassender „Einbezug[s] der *Akteure* in das gesellschaftliche Geschehen, etwa in Form der Gewährung von Rechten, des Erwerbs von Sprachkenntnissen, der Beteiligung am Bildungssystem und am Arbeitsmarkt, der Entstehung sozialer Akzeptanz, der Aufnahme von interethnischen Freundschaften, der Beteiligung am öffentlichen und politischen Leben und auch der emotionalen Identifikation mit dem Aufnahmeland“ (Esser 2001: 8). Integration kann jedoch nicht nur auf die Eingliederung von Zugewanderten beschränkt werden, sondern gilt generell für alle Personen und Personengruppen in einer Gesellschaft (vgl. Fassmann 2007: 1; Esser 2003: 7).

Im Esser'schen Konzept läuft die Sozialintegration in vier aufeinander aufbauenden Dimensionen ab, die jeweils zu unterschiedlichen Zeitpunkten des Integrationsprozesses von Bedeutung sind und deren Fortschreiten unterschiedlich viel Zeit erfordert:

- > Zu Beginn der Sozialintegration steht die *Kulturation*, also die Aneignung von Wissen, Kompetenzen und kulturellen Vorstellungen (Esser 2003: 7). Dazu zählen beispielsweise Kenntnisse darüber, wie man sich in bestimmten Situationen verhält, sowie ausreichende Sprachkenntnisse, um kompetent agieren zu können (Esser 2001: 8). Daher versteht Esser Kulturation als notwendige Voraussetzung für Eingliederung – etwa durch die Übernahme gesellschaftlich angesehener Positionen oder die Teilnahme „an für sie selbst interessanten Interaktionen“ (Esser 2001: 9). Allerdings ist die Aneignung dieser kulturellen Fähigkeiten nicht nur von der Motivation und den Fähigkeiten der individuellen Akteure, sondern auch von den Gelegenheitsstrukturen im Zielkontext (z. B. Internationalität am Arbeitsplatz, ausreichendes Angebot an Sprachkursen) abhängig (Esser 2001: 8 f.).

- > Die Dimension der *Platzierung* bezieht sich vor allem auf die Besetzung von Positionen in zentralen Bereichen des sozialen Systems. Dazu zählen die Verleihung bestimmter Rechte oder die Übernahme von Positionen im Arbeits- und Wohnungsmarkt (Esser 2003: 7). Die Platzierung unterscheidet sich von den anderen Dimensionen dahingehend, dass es hier um den Zugang zu Ressourcen geht, die mit unterschiedlichen vertikalen Positionierungen und damit Schichtungen verknüpft sind, während Differenzen in der Kulturation, Interaktion oder auch Identifikation primär in horizontalen Unterschieden münden (Esser 2009: 358).
- > Die *Interaktion* umfasst den Aufbau und die Aufrechterhaltung sozialer Beziehungen, etwa in Form guter Nachbarschaften, Freundschaften oder partnerschaftlicher Beziehungen. Der Aufbau sozialer Beziehungen ist zentral für die Einbeziehung der Akteure in die alltäglichen, nichtformellen Bereiche der Gesellschaft und somit für wesentliche gesellschaftliche Partizipationsmöglichkeiten. Inwieweit sich solche Beziehungen aufbauen lassen, hängt nicht zuletzt auch vom gegenseitigen Interesse und von der erfahrenen Anerkennung ab.
- > Die *Identifikation* bezeichnet schließlich die Entwicklung einer Loyalitätsbeziehung zum Aufnahmekontext (Esser 2003: 73).

Mit Blick auf hochqualifizierte Zuwanderer liegt die Vermutung nahe, dass den verschiedenen Dimensionen der Integration aufgrund der spezifischen Rahmenbedingungen dieser Migrationsform eine unterschiedliche Bedeutung zukommt. So zeigen Studien zur internationalen Mobilität von Managern, dass für sie „gewöhnliche“ Integrationsprobleme der Platzierung (z. B. Arbeitsplatzsuche) eine untergeordnete Bedeutung haben, zumal sie für eine konkrete Stelle und einen befristeten Zeitraum migrieren würden (Beaverstock 2005). Auch im Hinblick auf ihre Wohnsituation wurden hochqualifizierte Migrant/innen lange Zeit als privilegiert angesehen (Glebe 1986: 460). Die Wahrnehmung dieser Gruppe ist mit der Vorstellung verknüpft, dass sie aufgrund ihrer nicht selten überdurchschnittlichen Einkommen sowie einer vergleichsweise hohen sozialen Akzeptanz seitens der aufnehmenden Bevölkerung über einen beinahe uneingeschränkten Zugang zu den von ihnen bevorzugten Sektoren des Wohnungsmarkts verfügen (Glebe 1997: 410). Eine im Vergleich zu anderen, geringere qualifizierte Migrant/innen „privilegierte“ Platzierung kann damit aufgrund der beruflichen Tätigkeit und der Einkommenssituation sowie der daran geknüpften Position auf dem Wohnungsmarkt als gegeben vorausgesetzt werden. Die oft zeitlich auf einige Jahre begrenzten Aufenthalte schließen jedoch eine Identifikation und ein emotionales Zugehörigkeitsgefühl zu Deutschland eher aus. Die Personen identifizieren sich vielmehr langfristig mit ihrem Geburtsland oder fühlen sich als kosmopolitische Weltbürger oder Globetrotter (Mahroum 2000). Daher werden wir die Integrationsdebatte in Bezug auf diese Gruppe auf die Kulturation (Sprache und Werte) und die Interaktion (Aufbau sozialer Beziehungen und Anerkennung) zuspitzen (vgl. Tab. 1) und diese beiden Aspekte im Folgenden diskutieren.

Kulturation	Aneignung von Wissen, Kompetenzen und kulturellen Vorstellungen (Sprach- und Normenkenntnisse)	Wesentlicher Aspekt für die Integrationsmöglichkeiten und -grenzen von internationalen Hochqualifizierten
Platzierung	Besetzung von Positionen in zentralen Bereichen des sozialen Systems (Arbeits- und Wohnungsmarkt)	Internationale Hochqualifizierte sind aufgrund ihrer hohen Kapitalausstattung privilegiert; Positionierung/Platzierung ist i. d. R. wenig problematisch
Interaktion	Aufbau und Aufrechterhaltung sozialer Beziehungen (gute Nachbarschaften, Freundschaften oder partnerschaftliche Beziehungen)	Wesentlicher Aspekt für die Integrationsmöglichkeiten und -grenzen von internationalen Hochqualifizierten (Anerkennung)
Identifikation	Entwicklung einer Loyalitätsbeziehung zum Aufnahmekontext	Internationale Hochqualifizierte entwickeln aufgrund der zeitlich begrenzten Aufenthalte eher selten ein emotionales Zugehörigkeitsgefühl

Tab. 1: Phasen der Sozialintegration und deren Bedeutung für die Möglichkeiten und Grenzen der Integration von internationalen Hochqualifizierten / Quelle: Eigener Entwurf

3.2 Kulturation und Interaktion als wesentliche Aspekte der Integration temporärer hochqualifizierter Migrantinnen und Migranten

Vor dem Hintergrund neuer temporärer Migrationsformen stellt sich die Frage, wie sich „die zeitliche Befristung individueller Migrationsprojekte auf die städtische Struktur auswirkt“ (Hillmann/Windzio 2008: 10). Insbesondere aufgrund der fehlenden Möglichkeiten und des fehlenden Wunsches einer dauerhaften Niederlassung in einem anderen Land, ist – anstelle der bislang vorherrschenden internationalen Perspektive (Migration als unidirektionaler abgeschlossener Prozess) – ein Denken in transnationaler Perspektive (Migration als zirkulärer offener Prozess) geradezu zwingend erforderlich (vgl. Glick Schiller/Basch/Blanc-Szanton 1997; Pries 2008). Inzwischen wurde in der Forschung zu transnationaler Migration jedoch der zu starke Fokus auf die Ebene des Nationalstaates kritisiert. Die modifizierte translokale Betrachtungsweise folgt dem Anspruch, das konkrete, realräumliche (multilokale) Lebensumfeld der Migrant/innen und ihre örtliche und zeitliche Situiertheit in den Blick zu nehmen (Brickell/Datta 2011; Smith/Guarnizo 1998). Denn der Verlauf der Integra-

tionsprozesse von (hochqualifizierten) Migrant/innen in der Ankunftsgesellschaft hängt nicht nur davon ab, wie sie sich auf den neuen lokalen Kontext selbst einlassen können und wollen, sondern auch, wie sie „eingelassen“ werden – sowohl seitens kommunaler Akteure, die durch ihr Handeln wesentlich den jeweiligen Aufnahmekontext prägen, als auch seitens der Bürger/innen. Unterschiedliche lokale Rahmenbedingungen können daher einen erheblichen Einfluss auf Integrationsverläufe haben (Glick Schiller/Çaglar 2011). Für Migrant/innen, die häufig nur für eine bestimmte Zeit an einem konkreten Ort tätig sind, kann Integration aus diesem Grund nicht als formaler und in einer Zeitperiode abschließbarer Prozess angesehen werden, denn sie lassen sich „weniger klar in die bis dahin gängigen wissenschaftlichen Vorstellungen von Integration und Assimilation einfügen“ (Hillmann/Windzio 2008: 15; vgl. auch Esser 2008; Pries 2015).

Wie bereits erläutert, konzentrieren wir uns im Hinblick auf die Integration hochqualifizierter Zuwanderer in deutsche Städte auf Kulturation (Sprache und Werte) und Interaktion (Aufbau sozialer Beziehungen und Anerkennung). Als Komponente der Kulturation spielt die kompetente Beherrschung der jeweiligen Landessprache eine wesentliche Rolle. Hinsichtlich des Spracherwerbs sowie der Bedeutung von Sprache für den Integrationsprozess von hochqualifizierten Migrant/innen liegen bislang nur wenige Erkenntnisse vor, die jedoch die Bedeutung des Zeitlichen offenbaren: Ist von Beginn an ein zeitlich befristeter Aufenthalt geplant, verzichten viele Hochqualifizierte, nicht zuletzt auch wegen der starken beruflichen Einbindung, auf das Erlernen der neuen Sprache – insbesondere dann, wenn in Zukunft kein Nutzen aus der Investition in Sprachkenntnisse erwartet wird (Nowicka 2006: 194; Föbker/Nipper/Otto et al. 2011: 350 ff.). Zudem weisen einige Autor/innen darauf hin, dass viele Hochqualifizierte in ihrer beruflichen Tätigkeit kaum noch fundierte Kenntnisse der jeweiligen Landessprache benötigen, da in vielen internationalen Unternehmen und wissenschaftlichen Einrichtungen Englisch die Lingua franca ist (Thang/Maclachlan/Goda 2002: 547). Jedoch gilt dies längst nicht für alle Arbeitskontexte (Nohl 2010: 160). So zeigten Studien, dass viele internationale Hochqualifizierte in Deutschland in ihrem Beruf gute, wenn nicht sogar sehr gute Deutschkenntnisse benötigen (Hess 2009: 40 f.). Es ist anzunehmen, dass die Anforderungen an Sprachkenntnisse nicht nur zwischen Ländern, sondern auch auf regionaler bzw. lokaler Ebene differieren. Insbesondere in stark international ausgerichteten lokalen Kontexten sind umfassende Kenntnisse der Landessprache für die Organisation des Alltagslebens und die Etablierung von sozialen Kontakten zur Aufnahmegesellschaft nicht zwingend erforderlich (Thang/Maclachlan/Goda 2002: 547). Dies ist z. B. gegeben, wenn die jeweilige ethnische Community sehr groß ist und eine hohe Anzahl an ethnischen oder internationalen Infrastrukturen am Wohnort existiert (internationale Schule, asiatischer Supermarkt, hinduistischer Tempel, internationales Netzwerk etc.). Dieses Phänomen wurde bislang vor allem für geringer qualifizierte Migrant/innen festgestellt, die ein Leben in „Klein-Istanbul“ oder in den „China-Towns“ US-amerikanischer Städte präferieren. Für manche dieser ethnischen Gruppen wird das Vorhandensein von ethnischen Infrastrukturen jedoch vonseiten der aufnehmenden Gesellschaft sehr kritisch als „Parallelgesellschaft“ betrachtet. Doch auch Hochqualifizierte tendieren dazu, in sogenannten „Expatriate-Enklaven“ (Cohen 1977; Glebe 1986, 1997; White/Hurdley 2003) zu leben, wie es z. B. in unserer Untersuchungsstadt Düsseldorf für die dortige japanische Com-

munity festgestellt werden konnte. Die japanische „Parallelwelt“ in Düsseldorf wird seitens der aufnehmenden Gesellschaft hingegen nicht nur weitgehend akzeptiert, sondern sogar als exotische Bereicherung empfunden.

Welche Auswirkungen die Kenntnisse der Landessprache und vorherrschender Normen für die gefühlte Anerkennung der von uns befragten Hochqualifizierten in nordrheinwestfälischen Städten haben und inwieweit diese Anerkennung auch einer gewissen Zeitlichkeit unterworfen ist, wird im Folgenden herauszustellen sein. Damit wird den Fragen nachgegangen, inwieweit Aufenthalte von nur einigen Jahren per se bestimmte Formen von gesellschaftlicher Anerkennung ausschließen.

3.3 Anerkennung als Frage der Gerechtigkeit

In welchem Zusammenhang ist Anerkennung und Gerechtigkeit zu sehen? Wie im einführnden Beitrag von Henckel und Kramer bereits mit Verweis auf Redepenning (2013) ausgeführt wurde, stützt sich die Debatte um soziale Gerechtigkeit in der Humangeographie im Wesentlichen auf die Arbeiten von Nancy Fraser (2009). In ihrem Buch zu „Scales of justice“ differenziert sie grundlegend zwischen *redistribution* (Um-/Verteilung von Einkommen und Ressourcen), *representation* (gesellschaftliche Teilhabe und politische Beteiligung) und *recognition* (kulturelle Anerkennung). Redepenning (2013: 3) weist Fragen der Anerkennung eher dem Feld der Kulturgeographie und Fragen der Verteilung und Teilhabe eher einer sozialgeographischen Forschung zu. In der Migrations- und Integrationsforschung spielen jedoch beide Aspekte eine ganz wesentliche Rolle, denn Integration muss sich sowohl an Verteilungsfragen messen lassen (Zugang zu Ressourcen wie z. B. Berufen mit hohem Prestige und Einkommen; Platzierung) als auch an Fragen der Anerkennung (Interaktion). Da mit Blick auf die in diesem Beitrag im Fokus stehende Gruppe der Hochqualifizierten und deren (zumindest überwiegend) privilegierte Position Fragen der Verteilung eher nachrangig sind, wird im Folgenden insbesondere auf Fragen der Interaktion und Anerkennung abgehoben, ohne dabei jedoch Fragen der Verteilung außer Acht zu lassen. In diesem Kontext ist auch Zeitgerechtigkeit entscheidend, denn es geht im Wesentlichen darum, ob Anerkennung „zur richtigen, zur rechten Zeit“ (Henckel/Kramer 2019; in diesem Band) kommt. Diese auf Anerkennung konzentrierte Gerechtigkeitsperspektive wird jedoch trotz aller Privilegien der betrachteten Hochqualifizierten auch bestehenden Ungleichheiten innerhalb dieser Gruppe zu berücksichtigen haben.

Die Forderung nach Gerechtigkeit ist rechtlich mit einer Forderung nach Gleichheit verknüpft (Gleichheitssatz der EU-Grundrechtecharta). Vor dem Hintergrund der zunehmenden temporären Migration von höher qualifizierten Arbeitskräften und der translokalen Lebenswirklichkeit dieser Personen kann mit Verweis auf gleiche Rechte (von EU-Bürgern) unter Integration heute nicht mehr die einseitige Anpassung der (europäischen) Migrant/innen an die Aufnahmegesellschaft verstanden werden. Vielmehr sollte ein gleichwertiges Nebeneinander angestrebt werden (Han 2006: 63), das den Zugewanderten Chancengleichheit bietet, d. h. eine leistungsgerechte und diskriminierungsfreie Verteilung von Einkommen, Berufsprestige und Status, Wohnraum und Wohnort sowie politischer Partizipation (Fassmann 2007: 12). Anerkennung be-

deutet demnach für internationale Migrant/innen – nicht nur aus dem EU-Ausland –, trotz Differenz als gleichwertig betrachtet und geachtet zu werden. Bei hochqualifizierten Zuwanderern, z. B. im Kontext von Wirtschaft und Wissenschaft, konkurrieren Arbeitgeber aufgrund der überdurchschnittlich hohen Mobilität ihrer Arbeitnehmer/innen international um hochqualifizierte Beschäftigte. Daher ist eine leistungsgerechte und diskriminierungsfreie Einkommensgewährung gewissermaßen eine *Conditio*, ohne die es Unternehmen gar nicht erst gelingt, die Personen anzuwerben. Doch wie sieht es im städtischen Umfeld aus: beim alltäglichen Einkauf, beim Umgang mit kommunalen Behörden, am Arbeitsplatz und in der Nachbarschaft?

An die oben dargelegten Überlegungen schließt sich die Frage an, in welchem Maße sich temporäre hochqualifizierte Migrant/innen in nordrheinwestfälischen Städten anerkannt fühlen und welche Formen von Interaktion ihnen möglich sind und von ihnen angestrebt werden.

4 Empirische Basis der Untersuchung

Die im Folgenden dargestellten Ergebnisse basieren auf insgesamt zwei von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) finanzierten Studien 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/innen, die an den Universitäten Köln, Bonn und Aachen beschäftigt waren, untersucht. Im zweiten Projekt standen die Migrations- und Integrationsprozesse internationaler Hochqualifizierter im Vordergrund, die im künstlerischen Bereich oder im Managementbereich in den Städten Köln, Bonn, Düsseldorf oder Essen tätig waren. Zudem konnten auch einige begleitende Partner/innen interviewt werden. 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 Akteur/innen (Universitätsverwaltungen; Mitarbeiter der Stadtverwaltungen aus den Bereichen Wirtschaft, Integration und Kultur; Mitarbeiter bzw. Leiter internationaler Schulen) geführt.

Alle unserer Untersuchungsstädte haben eine langjährige, wenn auch ganz unterschiedlich charakterisierte Migrationsgeschichte und können als international geprägt beschrieben werden. Allerdings handelt es sich nicht um klassische Global Cities, sodass unsere Ergebnisse eine neue Perspektive auf die Erfahrungen internationaler Hochqualifizierter ermöglichen.

Thematisiert wurden die jeweiligen Biografien, Erfahrungen im neuen lokalen Kontext, der berufliche und private Alltag sowie die persönlichen Netzwerke. Insgesamt wurden in beiden Projekten 55 qualitative Interviews geführt (siehe Abbildung 1), die die Grundlage der folgenden Ausführungen darstellen. Die Interviewpartner/innen wurden über international geprägte Unternehmen und Einrichtungen, internationale Schulen, Datenbanken (z. B. Künstlervereinigungen), erweiterte persönliche Netzwerke der Projektmitarbeiter sowie über Schneeballverfahren rekrutiert.

Mit den gewählten Berufsgruppen sind – in Anlehnung an Florida (2002) – alle drei wesentlichen Teilklassen der „Kreativen Klasse“ erfasst, nämlich Wissenschaftler/innen, die dem „Supercreative Core“ zugerechnet werden, Manager/innen, die einen Teil der „Creative Professionals“ darstellen, und „Bohemians“, die im Kunstbereich tätig sind (für die deutsche Situation vgl. die Aufstellung bei Fritsch/Stützer 2007 oder auch Gottschalk/Hamm/Imöhl 2010). Allerdings haben wir in diesen Projekten dem formalen Aspekt der Qualifikation der Befragten (Hochschulabschluss) eine deutlich stärkere Rolle zugewiesen, als es bei dem Konzept von Florida der Fall ist. Zudem erfordert es die Vielfalt der Berufe, die Grenzen zwischen den Teilklassen nicht als starr, sondern vielmehr als fließend anzunehmen. Insbesondere die Interviewpartner/innen aus der Gruppe der Bohemians sind nicht nur als Künstler/innen tätig, sondern auch im Kunstmanagement und in Universitäten und damit in Übergangsbereichen zu anderen Teilklassen.



Abb. 1: Das Spektrum der Berufsfelder und Herkunftskontexte der interviewten Personen /
Quelle: Eigener Entwurf

Die Untersuchungsgruppe zeigt sich insgesamt sehr heterogen. Besonders hinsichtlich der beruflichen Situation und damit einhergehend der Aufenthaltsperspektive sowie der sozialen Position wurden große Unterschiede zwischen den interviewten Hochqualifizierten der drei Teilklassen sichtbar. Die Universitätsmitarbeiter/innen sind sowohl Doktorand/innen in befristeten Anstellungsverhältnissen als auch verbeamtete Professor/innen. Die Creative Professionals, zu denen Manager/innen in verschiedenen Branchen und Unternehmensarten gehören, befinden sich in unterschiedlichen Karrierephasen und Unternehmenspositionen und kommen – zumindest zunächst –

mit zeitlich klar begrenzten Aufenthaltsperspektiven von zwei bis drei Jahren nach Deutschland. Mit den Positionen variiert nicht nur die finanzielle Ausstattung, sondern auch die Unterstützungsangebote seitens der Unternehmen und Universitäten sind unterschiedlich. In der Gruppe der Bohemians reichen die Betätigungsfelder von Museumsdirektor/innen und Kunstprofessor/innen in festen Anstellungen über Theaterschauspieler/innen und Regisseur/innen mit häufig befristeten Engagements bis hin zu freischaffenden Künstlern/Künstlerinnen, die im Haupterwerb in anderen Berufen tätig sind.

Die Interviewpartner/innen kommen aus 26 verschiedenen Ländern (13 Nicht-EU-Länder). Weiterhin kann die Untersuchungsgruppe differenziert werden nach den Migrationsmotiven (z. B. Migration entlang unternehmensinterner Arbeitsmärkte oder eigenständige Arbeitsplatzwahl), der Migrationsbiografie (z. B. fortgeschrittene Mobilitätserfahrungen oder erster Karriereschritt), den Sprachkenntnissen, der Aufenthaltsdauer (seit wenigen Monaten oder seit mehreren Jahren) und dem Familienstand (ledig oder mit Partner/in/Familie). Die Interviews wurden entweder in deutscher oder in englischer Sprache geführt. Auch Interviewpartnern/-partnerinnen, die sich sehr gut auf Deutsch artikulieren konnten, boten wir an, das Interview dennoch auf Englisch zu führen. Von diesem Angebot wurde sehr häufig Gebrauch gemacht, weil sich die Personen zur Artikulation von Gefühlen im Englischen sicherer fühlten. Aus diesem Grund sind im Folgenden überwiegend englischsprachige Interviewauschnitte zu finden.

5 Internationale Hochqualifizierte in deutschen Städten: Anerkennung im Laufe der Zeit

Es wurde bereits darauf hingewiesen, dass die Kulturation (Aneignung lokalspezifischer Kompetenzen: Sprache, Normen, Habitus) als erster Schritt im Integrationsprozess angenommen wird. Insbesondere Sprachkompetenzen werden als Voraussetzung gesellschaftlicher Teilhabe verstanden, wenngleich das Erlernen der Landessprache für internationale Hochqualifizierte sowohl aus rechtlicher Hinsicht als auch bedingt durch die internationalen Arbeitskontexte nicht zwingend erforderlich sein muss. Nichtsdestotrotz sind in Deutschland zur Bewältigung des Alltagslebens jenseits des Arbeitskontextes durchaus rudimentäre Kenntnisse der Landessprache notwendig. Im folgenden Abschnitt soll zunächst ein kurzer Überblick über die Sprachkenntnisse unserer Untersuchungsgruppe gegeben werden, um anschließend zu beleuchten, welche Konsequenzen für die Anerkennung der Personen daran geknüpft sind.

5.1 Nach kurzer Zeit: Möglichkeiten und Grenzen der Anerkennung in den ersten Monaten des Ankommens

Basierend auf unseren vertiefenden qualitativen Interviews lässt sich feststellen, dass das Sprachniveau der internationalen Hochqualifizierten zu Beginn ihres Aufenthaltes in Deutschland sehr heterogen ist. Es reicht von Personen, die aus einem ebenfalls

deutschsprachigen Herkunftsland stammen und entsprechend über muttersprachliches Niveau verfügen, bis hin zu Personen, die ohne jegliche Deutschkenntnisse im Zielkontext ankommen.

Im Hinblick auf die von uns interviewten Mitarbeiter/innen in international geprägten Unternehmen sind insbesondere zu Beginn ihres Aufenthaltes Kenntnisse der Landessprache nicht zwingend notwendig, um sich in die neue Arbeitssituation einzufinden, denn sowohl die häufig ebenfalls internationalen Kollegen als auch die relevanten Bereiche der Unternehmensverwaltungen (Personalverwaltung etc.) sind in der Regel in der Lage und willens, auf Englisch zu kommunizieren. Je nach dem Grad der Internationalität des Unternehmens sind Deutschkenntnisse für den Arbeitsalltag sogar auf Dauer überflüssig, wie eine hochrangige Managerin aus Irland, die seit vier Jahren für ein internationales Logistikunternehmen tätig ist, berichtet:

„No [I don't need the German language], not at work because this part I work within its multiple nationalities, it's not a German team and so everyone speaks English because it's a common language.“

Ein Bereich, in dem sich – im Unterschied zu einem internationalen Arbeitsumfeld – zeigt, wie notwendig Sprachkenntnisse bereits zu Beginn des Aufenthaltes sind, ist der Umgang mit Behörden. Insbesondere Personen aus Drittstaaten (Nicht-EU-Länder) müssen in den ersten Tagen ihres Aufenthalts das Ausländeramt kontaktieren, um sich dort registrieren zu lassen. Als unproblematisch erlebt haben vor allem diejenigen Interviewpartner/innen diese Kontakte, die hierbei Unterstützung durch Dritte (häufig aus dem Arbeitskontext) hatten, wie es dieser Wissenschaftler aus Indien zusammenfasst:

„When I came here they [public authorities] didn't treat me badly, because I didn't interact with them. Because my office sent somebody with me or they did all the official work for me. (...) I had to just accompany him. (...) And they did everything for me.“

Allerdings konnten zu Beginn ihres Aufenthaltes längst nicht alle unserer Interviewpartner/innen auf derartige Unterstützungsangebote zurückgreifen. Viele fanden sich stattdessen in Situationen wieder, in denen bereits zu einem frühen Zeitpunkt des Aufenthaltes komplexe Sprachkenntnisse erforderlich sind. Interessant hierbei ist, dass der Verlauf dieser Kontakte wesentlich von der Bereitschaft und der sprachlichen und interkulturellen Kompetenz der jeweiligen Behördenmitarbeiter/innen abhängt, sich auf einen „sprachlichen Kompromiss“ einzulassen, um zu einer Problemlösung zu kommen, wie die folgenden Beispiele illustrieren:

„I don't expect English speaking people in every German government office, but at least in Auslandsbüro, where they have to speak with foreigners. (...) One experience that I have in Nuremberg is that you have to register within seven days once you are in the city in Germany. So I went there on the fourth day and they said 'Speak to us in German'. And I said 'Ich bin neu hier, ich verstehe, spreche ein bisschen Deutsch, aber nicht so gut'. So, how do you expect a foreigner to speak in German after four days. I

didn't say to them but I was thinking, why did the German Foreign Office give me a visa if I can't speak German? And why didn't they tell me that you have to speak in German to get yourself registered. If I knew this, then it is my decision if I want to go to Germany or not, if I am informed. Then people can tell me we told you this. You didn't prepare, it's not our fault. But you cannot be so unpolite.“ (Indischer Manager in der Energiebranche)

„Also, am Anfang ich konnte Deutsch nicht so gut verstehen, das war das Problem mit Beamtensprache. Wenn sie mir was erklärt haben, musste ich immer drei Mal fragen. (...) Wenn sie mir drei Mal was erklärt haben und ich das immer noch nicht verstanden habe, dann haben sie ihre Geduld verloren. In dem Moment dachte ich immer, lass uns lieber Englisch sprechen, das ist einfacher. Dann ändern sie sofort ihr, ihr Haltung. Da werden die sofort freundlicher. (...) Und mein Englisch ist auch nicht perfekt, aber wenn zwei Menschen, die nicht so perfekt sprechen, ist einfach zu verständigen, als wenn eine Deutsche, die perfekt Deutsch spricht, und die andere, die nicht so gut ist. (...) Beide sprechen langsam, versuchen die einfachen Worte zu finden und das ist viel, viel einfacher. Deswegen hab ich jahrelang nur Englisch gesprochen. Und gerade bei Beamten hab ich gemerkt dann ist für mich viel einfacher auch die sind netter zu mir.“ (Chinesische Künstlerin, seit 16 Jahren in Deutschland wohnhaft)

Im Hinblick auf das Einleben und Wohlfühlen in einer neuen Umgebung ist es von zentraler Bedeutung, inwieweit und in welcher Qualität neue Beziehungen vor Ort geknüpft werden können. Der Aufbau neuer Beziehungen und Freundschaften ermöglicht den Zugang zu relevanten Informationen, vor allem aber persönliche Anerkennung, Wertschätzung und Unterstützung jenseits des Arbeitskontextes.

Auch hier kommt der Sprache eine bedeutende Rolle zu, denn fehlende Sprachkenntnisse können ein Hemmnis für die Etablierung intensiverer persönlicher Beziehungen zur einheimischen Bevölkerung sein. Gerade zu Beginn des Aufenthaltes, wenn die Sprachkenntnisse noch nicht sehr umfassend sind, hatten einige Interviewpartner/innen Hemmungen, die fremde Sprache zu sprechen, wenn es nicht gerade zwingend notwendig war. Dies kann dazu führen, dass ein intensiverer Austausch zunächst vermieden wird.

„I've been thinking about joining SSF Bonn – it's a sports club. And I just sort of never really got around to doing it. Again, the German was always sort of a bit of a barrier for me and I just haven't really got around to pushing that, but it's something that I feel I should do. 'Cause I know in Germany Verein is an important way of networking. (...) And the other thing I was interested in joining (...) the Deutsche Marketing Verein. (...) I was planning to get involved in the German one here. Again, I just feel worried, I know it's all in German and I just feel worried about turning up and not really understanding anything. But ya know, I've got to a point where I could probably just about survive it (laugh).“ (Irischer Manager in der Telekommunikationsbranche)

„I think where we had the biggest challenge is maybe, this is only my perception, but for instance, parents from colleagues of our children, I have the perception that they get together on the weekends or the children get together, and we don't have that sort

of relationship. But I perceive that also mainly due to the language. So if I needed to take Ella or one of the friends from my child and bring him along to my place, I fear that I may not be able to communicate with them. To understand what they need.” (Portugiesischer Manager in der Telekommunikationsbranche)

Die bisherigen Ausführungen zeigen, dass hochqualifizierte Zuwanderer in ihren Arbeitskontexten unmittelbar Anerkennung erfahren. Auch zu Beginn des Aufenthaltes wird ihnen – unabhängig von Sprachkenntnissen – eine hohe Wertschätzung entgegengebracht. Dies mag im Wesentlichen in ihrer hohen Qualifikation begründet liegen, aber auch in den interkulturellen Kompetenzen eines international geprägten Arbeitsumfeldes. Gegensätzlich verhält es sich jedoch im Umgang mit dem Ausländeramt, das offenbar für Nicht-EU-Bürger eine erste große Hürde bei Ankunft im deutschen Aufnahmekontext darstellen kann (vgl. Imani/Otto/Wiegandt 2015). Einige unserer Interviewpartner/innen berichteten selbst Jahre später von unhöflichem, arrogantem Umgang und einem Mangel an Hilfsbereitschaft. Andere Erfahrungen machten jedoch Personen, die vom Arbeitgeber oder Kolleg/innen bei diesem bürokratischen Prozess begleitet und unterstützt wurden.

5.2 Auf Dauer: Grenzen und Möglichkeiten von Anerkennung in der Phase der Etablierung

Für die meisten der von uns interviewten hochqualifizierten Zuwanderer nahm der Bedarf an Sprachkenntnissen im Zeitverlauf zu. Ob nach der Ankunft umfassendere Sprachkenntnisse erworben werden, hängt jedoch insbesondere davon ab, inwieweit dies zur Bewältigung des beruflichen und außerberuflichen Alltags erforderlich ist und welche Möglichkeiten zum Spracherwerb vor Ort vorhanden sind (Esser 2001: 8 f.). Deutliche Unterschiede zeigen sich hier insbesondere je nach Beschäftigungssituation und Tätigkeit (Tätigkeit in einem internationalen oder deutschsprachigen Arbeitskontext), Haushaltssituation (Leben in Deutschland mit oder ohne Familie) und zeitlicher Perspektive (für kurze Zeit oder für mehrere Jahre geplanter Aufenthalt in Deutschland).

Zugänge zum Erlernen der Sprache finden sich für die von uns interviewten internationalen Hochqualifizierten häufig über den Arbeitgeber, denn die meisten Unternehmen wie auch die Universitäten bieten Sprachkurse für ihre internationalen Mitarbeiter/innen an. Allerdings stellt es sich nicht selten als schwierig heraus, unmittelbar nach der Ankunft im Zielkontext sowohl Zeit für die Organisation des Ankommens (auch des Ankommens der Familienangehörigen), die inhaltliche Einarbeitung in ein neues Arbeitsumfeld und das Erlernen einer neuen Sprache zu finden. Nicht selten wird das Zeitbudget für das Erlernen der neuen Sprache reduziert:

„And also Henkel 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.“ (Spanischer Manager)

„No [I did not take a language course]. Because I was very busy to do my work, to be honest. It's full-time, you know. So I don't have any time. (...) Because I'm not sure also, it means, if I'm not sure how long I will stay in Germany, why would I waste my time learning German?“ (Indischer Wissenschaftler)

Während die berufstätigen internationalen Hochqualifizierten also vor der Herausforderung stehen, bestehende Angebote zum Erlernen der Landessprache bei einer parallel dazu hohen Arbeitsbelastung zu nutzen, stehen die begleitenden Partnerinnen vor allem vor der Schwierigkeit, dass die Angebote der Volkshochschulen oft nicht kompatibel sind mit den Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen und andere Angebote nicht bekannt sind bzw. nicht intensiv nach Alternativen gesucht wird. Die Verantwortlichkeit für die Kinderbetreuung kann sich dadurch negativ auf den Erwerb von Sprachkenntnissen auswirken. In der Konsequenz behindern geringe Sprachkenntnisse die Arbeitsmarktintegration der begleitenden Partnerinnen in Deutschland. Den meisten von uns interviewten Partnerinnen war die Fortsetzung der eigenen Berufstätigkeit nicht zuletzt wegen unzureichender Sprachkenntnisse nicht möglich (vgl. Föbker/Imani 2017).

Aus welchen Gründen auch immer die Zugewanderten ihre Sprachkenntnisse nicht verbessern konnten: die Akzeptanz sowohl am Arbeitsplatz als auch im privaten Umfeld, auf Englisch zu kommunizieren, nimmt im Laufe der Zeit ab.

„Internal communication [at the workplace] is in German. People are very friendly, when they started talking to me they started talking in English. And I knew this would not continue for long, because a guest is a guest only if he is there for one or two days. He is not any more guest if he is there six months or six years. So I knew this won't last.“ (Indischer Manager in der Energiebranche)

Andere Studien haben bereits darauf verwiesen, dass im Hinblick auf die Integrationsprozesse von Hochqualifizierten der Erwerb von Sprachkenntnissen vor allem zur Etablierung sozialer Kontakte in die Aufnahmegesellschaft erforderlich ist (Thang/Maqlachlan/Goda 2002: 547). Dies wird durch unsere Interviews bestätigt. Der bereits mehrfach zitierte indische Manager berichtete in dem Interview auch, dass er zwar mit einem Deutschen zusammen in einer Wohngemeinschaft wohnte, dass sich daraus aber keinerlei tiefer gehende Kontakte entwickelten. Die Tatsache, dass es ihm nicht gelungen ist, freundschaftliche Kontakte zu Deutschen zu etablieren, lastet er sich selbst und seinen unzureichenden Deutschkenntnissen an. Die Einsamkeit, die daraus jenseits des Arbeitsplatzes resultiert, empfindet er immer mehr als starke emotionale Belastung.

„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.“

Selbst wenn sich die Interviewpartner/innen im Verlaufe des Aufenthaltes umfangreiche Sprachkenntnisse aneignen, erreichen sie dennoch nicht das Niveau von Muttersprachlern. So können sie bspw. im Zusammentreffen mit Einheimischen, die einen lokalen Dialekt oder Umgangssprache sprechen, der Unterhaltung nur partiell folgen und sich auch nur bedingt ins Gespräch einbringen. Auch reichen die Sprachfähigkei-

ten oft nicht aus, um komplexere Themen (wie z. B. Emotionen) zu besprechen. Dies verweist darauf, dass Sprache neben der rein „technischen“ Komponente eine spezifische Art und Weise zu sprechen sowie nonverbale Elemente wie Mimik und Gestik umfasst. Nötig sind vielmehr Zeit und Kontakt zu Einheimischen, um diese sprachlichen Differenzen einzuordnen und zu überwinden. Dies betrifft nicht nur Personen, die aus vollkommen anderen Sprachräumen nach Deutschland migrieren, sondern auch solche, die aus benachbarten, deutschsprachigen Ländern stammen, wie das folgende Zitat illustriert:

„Das [sprachliche Schwierigkeiten] ist bis heute geblieben. Ja, also ich muss ... ich bin immer noch schaumgebremst irgendwie, also dass ich das Gefühl habe, dass ich meine Spontaneität ein bisschen zurücknehmen muss, weil ... oder auch dass ich nicht verstehe, also dass ich irgendwie, ich es mir erst übersetzen muss, was gesagt wird.“ (Künstlerin aus Österreich; seit sieben Jahren in Deutschland wohnhaft und mit einem Deutschen verheiratet)

Allerdings sind Kenntnisse der Landessprache keine Garantie für ein erfolgreiches Aufbauen von Kontakten zur einheimischen Bevölkerung. So berichten nicht wenige der Interviewpartner/innen über die Schwierigkeit, einen intensiveren und dauerhaften Kontakt zu den Einheimischen zu finden – unabhängig von den jeweiligen Sprachkenntnissen. Insbesondere in Nachbarschaften mit geringer Fluktuation, in denen die Bewohner bereits über langjährig aufgebaute und bewährte soziale Netzwerke verfügen, besteht häufig nur ein geringes Interesse daran, intensivere Kontakte zu neu Hinzugezogenen – sowohl aus dem In- als auch dem Ausland – zu knüpfen. Entsprechend handelte es sich bei den deutschen Freunden der Interviewpartner/innen häufig um Personen, die ebenfalls aus anderen Teilen Deutschlands zugezogen und daher offen für neue Kontakte waren und mit denen eine gemeinsame Sprachbasis (z. B. Englisch) gefunden werden konnte.

Insbesondere im privaten nachbarschaftlichen Umfeld stellten unsere Interviewpartner/innen eine ihnen unbekannt und unbegreifliche Distanziertheit fest. Erst nach vielen Jahren, wenn die Sprachkenntnisse sich allmählich verbessern, wird diese als „typisch deutsch“ wahrgenommene Distanz aufgegeben. Bei Zugewanderten, die nur für wenige Jahre in Deutschland leben, führt dieser Mangel an Interesse an ihrer Person zu einem Gefühl der Zurückweisung. Eine niederländische Interviewpartnerin berichtete zum Beispiel von einer Essenseinladung für ihre Nachbarn, die aber nie erwidert wurde. Eine englische Interviewpartnerin wurde zwar von ihrer deutschen Nachbarin angesprochen, ob die Kinder zusammen spielen könnten, damit ihre Kinder ihr Englisch verbessern könnten. Die Frage, ob sie dann zusammen einen Kaffee trinken wollten, wurde von der deutschen Nachbarin jedoch verneint mit der Begründung, sie suche keine neuen Freunde, sie hätte schon genügend Freunde.

Die Anerkennung der von uns interviewten Personengruppe scheint sich also auf ihre Qualifikation und deren ökonomische Nützlichkeit zu reduzieren und nicht auf die Personen und ihre Familien bezogen zu sein. Bestehende Integrationserwartungen im Sinne persönlicher Kontakte werden dadurch enttäuscht. Deutlich anders verhält es sich, wenn die zugewanderten Hochqualifizierten keine Integrationsmöglichkeiten suchen und daher keine Integrationsangebote erwarten. Dies wird besonders deutlich

bei der japanischen Community in Düsseldorf, deren limitierte Integrationserwartungen und -möglichkeiten im folgenden Exkurs vorgestellt und diskutiert werden. Da japanische Beschäftigte und ihre Familien als Personen zumindest in das gesellschaftliche Segment der japanischen Community bestens integriert sind, kann zumindest von einer segmentären Integration ausgegangen werden. Die japanische Community als Ganze weist jedoch erhebliche Integrationsdefizite in die Aufnahmegesellschaft auf („Parallelgesellschaft“, „Parallelwelt“). Die Stadtgesellschaft stellt sich in diesem Fall insofern als zeitgerecht dar, weil sie zugewanderten Japanern und Japanerinnen japanische Infrastrukturen offeriert und somit ein Gefühl der Anerkennung und des Heimisch-Werdens ermöglicht. Aus der Perspektive einer Gerechtigkeitsdebatte stellt sich in diesem Zusammenhang jedoch die Frage, warum es die Aufnahmegesellschaft ausgerechnet dieser Community zubilligt, eine „Parallelgesellschaft“ zu etablieren, und es anderen Communities (z. B. aus muslimischen Ländern) verweigert.

Exkurs: Die japanische Community in der Diaspora Düsseldorf. Keine Etablierung wegen zeitlicher und kultureller Distanz?

In Düsseldorf lebt die größte japanische Gemeinde Deutschlands. Über 200 Unternehmen und ca. 6.100 Personen sind aktuell in der nordrheinwestfälischen Landeshauptstadt ansässig.¹ Die Konzentration japanischer Unternehmen und ihrer Beschäftigten geht zurück auf das Jahr 1955, als sich mit Mitsubishi und Mitsui die ersten großen Handelsunternehmen hier niederließen, um den japanischen Export nach Deutschland zu unterstützen. Seit dieser Zeit haben sich die japanische Gemeinde und die kulturellen Möglichkeiten erstaunlich entwickelt. 1964 wurde der „Japanische Club“ gegründet, dem sowohl Personen als auch Unternehmen angehören. 1971 wurde die „Japanische Internationale Schule“ in Oberkassel eröffnet, wo derzeit ca. 500 japanische Kinder unterrichtet werden. In der Immermannstraße in der Nähe des Hauptbahnhofs befinden sich die 1972 gegründete japanische Industrie- und Handelskammer, die als Interessensverband der japanischen Unternehmen und als strategisches Netzwerk fungiert, sowie die meisten Sitze japanischer Unternehmen. 1978 wurde das Japan-Center ebenfalls in der Immermannstraße errichtet mit dem Hotel Nikko, der Bank of Tokio-Mitsubishi, dem japanischen Generalkonsulat, einer Filiale des Kaufhauses Mitsukoshi und vielen japanischen Unternehmen. Interkulturelle Begegnung findet u. a. im EKO-Haus der japanischen Kultur mit buddhistischem Tempel in Oberkassel, in der japanischen Gartenanlage im Nordpark, in den 18 japanischen Spezialitätenrestaurants in der Innenstadt oder in den zahlreichen „Begegnungsveranstaltungen“ wie z. B. dem alljährlich zelebrierten Japan-Tag statt (Glebe 1986, 1997).

Die japanischen Zuwanderer haben überwiegend einen hohen sozialen Status und leitende Positionen im mittleren und oberen Management. Für die meisten begrenzt sich der Deutschlandaufenthalt auf drei bis fünf Jahre. Zumeist werden die Mitarbeiter japanischer Unternehmen in die deutschen Zweigstellen entsandt. Damit handelt es sich nicht immer um eine gewollte Migration, sondern um eine, die in Kauf genommen wird, weil sie der Karriereentwicklung dienlich ist. Die meisten entsandten Japaner/

¹ https://www.it.nrw.de/presse/pressemitteilungen/2017/pdf/189_17.pdf.
https://www.ihk-krefeld.de/de/media/pdf/international/ihk_initiative_rheinland_studie_auslaendische_unternehmen_1105.pdf (26.06.2018).

innen leben zunächst übergangsweise in Hotels oder Apartments in der Innenstadt. Eine zweite „Insel“ der japanischen Community befindet sich in Oberkassel. Gesucht werden diese Standorte, weil sich die Wohnung einerseits in einer sicheren Nachbarschaft und andererseits in der Nähe zum Arbeitsplatz sowie zu den sozialen und kulturellen Einrichtungen befinden soll. Sehr häufig wird die Wohnung des Vorgängers im Unternehmen zusammen mit dessen Auto direkt übernommen.

In unserem Interview mit Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen der Abteilung Wirtschaftsförderung der Stadt Düsseldorf wurde darauf hingewiesen, dass sich die Gruppe der internationalen Expats – und auch der japanischen Community – in den letzten Jahren deutlich verändert hat. „Die Globalisierung hat die Mittelschicht erreicht“, d. h. nicht mehr nur das obere Management wird von Unternehmen nach Düsseldorf abgeordnet, sondern zunehmend auch Mitarbeiter/innen des mittleren Managements. Japaner/innen des mittleren Managements erfahren jedoch deutlich weniger Unterstützung durch ihr Unternehmen und haben insofern Probleme auf dem Wohnungsmarkt, als von ihnen überdurchschnittlich hohe Mieten verlangt werden. Wegen der starken Beanspruchung von Küche und Bad (durch japanische Mieter) haben Vermieter anfallende Renovierungskosten antizipiert und in den Mietpreis eingerechnet.

Das Leben der japanischen Familien konzentriert sich sehr stark auf ihre eigene ethnische Community. Dies ist einerseits begründbar durch die von Anfang an auf die Rückkehr nach Japan ausgerichtete Zeit der Tätigkeit in Deutschland. Insbesondere in Düsseldorf ist mit einer japanischen Schule, zwei japanischen Kindergärten, einem japanischen Club, mehreren informellen japanischen Stammtischen sowie japanischen/asiatischen Supermärkten eine umfangreiche ethnische Infrastruktur vorhanden, mit der der gesamte Alltag bewältigt werden kann und die das Aufrechterhalten eines japanischen Lebensstils in Deutschland ermöglicht. Diese Infrastruktur ist auch für Hochqualifizierte, die nicht in Düsseldorf wohnen, attraktiv, was zu regelmäßigen Tagesbesuchen in der Stadt führt.

„Wir fahren mindestens einmal im Monat, vielleicht sogar zwei Mal im Monat, kaufen wir in Düsseldorf ein. Weil: gibt es da so ein paar japanische Lebensmittelgeschäfte. Es gibt auch einige asiatische Supermärkte hier in Köln, aber man bekommt nicht alles. Und deshalb pendeln wir dann, Samstag ist unser großer Einkaufstag. [...] Also natürlich die normalen Lebensmittel kaufen wir [in anderen Supermärkten]“. (Japanischer Manager, Köln)

Von besonderer Bedeutung für die japanische Community ist die 1971 eröffnete „Japanische Internationale Schule“ in Oberkassel. An dieser Privatschule werden Schüler von der 1. bis 9. Klasse auf Japanisch unterrichtet. Die meisten Schüler besuchen die Schule, abhängig von der beruflichen Verpflichtung der Eltern, zwischen drei und fünf Jahre lang. Spätestens wenn ein Kind in die 10. Klasse kommt, kehren die Eltern nach Japan zurück. Aus diesem Grund sieht es die Schule als eine ihrer Hauptaufgaben an, den Schülern die Rückkehr ins japanische Schulsystem zu erleichtern. Auch für viele Eltern ist die Schule von großer Bedeutung und sie engagieren sich stark im Elternbeirat und in verschiedenen Komitees, die z. B. Schulfeste vorbereiten oder sich um die Gestaltung des Schulhofs kümmern.



Abb. 2: Spezieller Service für die japanische Community in der Stadtparkasse Düsseldorf /
Quelle: Eigenes Foto

Interviews in der Japanischen Schule haben gezeigt, dass der Standort Deutschland und Düsseldorf überwiegend positiv bewertet werden, da es sich um ein hoch entwickeltes Land handelt und Düsseldorf eine gute ethnische Infrastruktur bietet. Negativ wird der Auslandsaufenthalt an sich gesehen, weil die Verbundenheit mit Japan sehr hoch ist und die Abwesenheit von der Familie als belastend empfunden wird. Als größte Probleme im Alltag werden „Sprache“ und „Essen“ genannt. Viele der japanischen Arbeitskräfte und der Schüler/innen sprechen kaum bzw. kein Deutsch. Für die Schüler/innen ist zwar Deutschunterricht verpflichtend, allerdings nur maximal zwei Stunden pro Woche. Ein Mangel an Deutschkenntnissen kann häufig nicht durch Englisch kompensiert werden, da auch umfassendere englische Sprachkenntnisse häufig

fehlen. Damit ist die Kontaktaufnahme zu Personen außerhalb der japanischen Community erheblich erschwert. Obwohl es in Düsseldorf zahlreiche asiatische/japanische Restaurants und Supermärkte gibt, stellt der Punkt „Essen“ das zweite häufig genannte Problem dar, weil es nicht alle gewünschten Produkte gibt und die Produkte in Deutschland sehr viel teurer sind als in Japan.

Zuletzt ist es auch eine starke Verbundenheit mit dem Heimatland, die den Alltag und die Zukunftsplanung bestimmt. Auch Japaner/innen, die schon seit Jahrzehnten in Deutschland leben und hier beruflich und sozial sehr umfassend integriert sind, äußerten eine starke Sehnsucht nach ihrem Heimatland. Das Leben in Zeitzonen mit acht Stunden Unterschied erfordert zudem für die Kontaktpflege per Telefon und Skype komplizierte Vereinbarungen. Hohe Reisekosten ins Heimatland lassen nur einmal jährlich Besuche zu und limitieren daher auch Besuche von Familie und Freunden aus Japan. Die starke Bezogenheit auf das Heimatland, auf ethnische Infrastrukturen und die ethnische Community vor Ort zeigt beinahe diasporische Züge der japanischen Community in Düsseldorf (vgl. Braziel and Mannur 2003).

6 Zeichen einer Willkommenskultur: Anerkennung sofort!

Wie eingangs erläutert, wird in diesem Beitrag unter einer zeitgerechten Stadt ein lokaler Kontext verstanden, der vor dem Hintergrund veränderter Migrationsverläufe internationalen Zugewanderten bereits nach kurzer Zeit den Zugang zu Integrationsressourcen und -gelegenheiten und somit ein Gefühl der Anerkennung und des Heimisch-Werdens ermöglicht. In diesem Zusammenhang wurde auch die Frage aufgeworfen, ob hochmobile internationale Hochqualifizierte überhaupt die *Zeit haben* und sich die *Zeit nehmen* können und wollen, entsprechende Gelegenheiten (wie z. B. Sprachkurse, Aufbau lokaler Netzwerke) zu nutzen und so Anerkennung zu erfahren und als dazugehörig akzeptiert zu werden.

Die Ausführungen zeigen zunächst, dass die Zugewanderten über ein heterogenes Sprachniveau verfügen und unterschiedlich viel Interesse an einem intensiveren Spracherwerb mitbringen. Davon lassen sich auch Hinweise auf ein unterschiedlich großes Interesse am Aufbau sozialer Beziehungen vor Ort ableiten. Sehr deutlich wurde dies z. B. in der Aussage eines indischen Wissenschaftlers, der das Erlernen der deutschen Sprache für die begrenzte Zeit seines Aufenthaltes gar als Zeitverschwendung ansah. In der Konsequenz begrenzen sich seine sozialen Beziehungen auf das internationale berufliche Umfeld und die internationale lokale Community.

Anders verhält es sich jedoch bei denjenigen Berufstätigen, die in den Interviews zwar ein Interesse am Erlernen der deutschen Sprache bekundeten, die jedoch die – häufig sogar seitens der Arbeitgeber angebotenen – Sprachkurse aufgrund ihrer hohen Arbeitsbelastung nicht wahrnehmen konnten. Unsere Ausführungen haben zwar gezeigt, dass im häufig international ausgerichteten Berufsleben nicht unbedingt die Landessprache gesprochen werden muss und daher die fehlenden Sprachkompetenzen hier zumindest anfangs nicht mit dem Gefühl einer mangelnden Anerkennung einhergehen. Allerdings sind Sprachkenntnisse durchaus eine wesentliche Voraussetzung für die Interaktion und gesellschaftliche Anerkennung *jenseits* des beruflichen Umfeld-

des. Dieser Umstand erwies sich vor allem bei den nicht erwerbstätigen begleitenden Partnerinnen als zentrales Thema der Interviews. Die meisten hätten zwar das Interesse und die Zeit zum Spracherwerb, jedoch verhinderte ein Mangel an passenden Gelegenheiten (z. B. inkompatible Kurszeiten) oder an Informationen über alternative Angebote die Umsetzung. Ohne diese Sprachkenntnisse gelingt auch hochqualifizierten Zuwanderern und ihren begleitenden Partnerinnen trotz erfolgreicher Platzierung (berufliche Positionierung) nur eine partielle soziale Integration. Desinteresse oder sogar Zurückweisung von Kontaktangeboten werden von ihnen als große Enttäuschung erlebt, weil sie das Bedürfnis hatten, sich auf den neuen lokalen Kontext einzulassen, aber nicht eingelassen wurden. Dies kann zu Frustrationen und einem (frühzeitigen) Verlassen des deutschen Wohn- und Arbeitsortes führen.

Die Fallstudie der japanischen Community in Düsseldorf verdeutlicht allerdings, dass eine bestimmte Art der Integration vor Ort auch ohne Spracherwerb und soziale Kontakte zur Aufnahmegesellschaft möglich ist. Diese Form der Integration setzt umfangreiche (transnationale) Infrastrukturen voraus, damit ein Wohlfühlen auf Zeit vor Ort ermöglicht ist. In Anlehnung an Esser kann von einer zumindest segmentären Integration der japanischen Beschäftigten und ihrer Familien gesprochen werden, weil sie als Personen zumindest in das gesellschaftliche Segment der japanischen Community bestens integriert sind. Die japanische Community als Ganze weist jedoch erhebliche Integrationsdefizite in die Aufnahmegesellschaft auf („Parallelgesellschaft“, „Parallelwelt“), weil wenig Interesse an einer Kulturation oder Interaktion besteht. Mangelnde Zugangsmöglichkeiten zur Aufnahmegesellschaft werden nicht vermisst, weil sie gar nicht gesucht werden.

Die Ergebnisse verweisen somit auf die Heterogenität der Gruppe internationaler hochqualifizierter Zugewanderter in deutschen Städten. Diese Diversität im Hinblick auf Herkunft, Arbeitsmarktposition, angestrebte Aufenthaltsdauer und Familiensituation ist verknüpft mit jeweils unterschiedlichen Vorstellungen vom (Ein-)Leben in einem neuen lokalen Kontext und entsprechend unterschiedlichen Bedürfnissen und Anforderungen. Während einige Personen vor allem an Kontakten innerhalb der eigenen ethnischen bzw. einer internationalen Community interessiert sind, haben andere durchaus ein hohes Interesse daran, während ihres Aufenthaltes die Sprache zu erlernen und Kontakte zur einheimischen Bevölkerung zu entwickeln.

Insbesondere die Ansprüche und Erwartungen derjenigen hochqualifizierten Zugewanderten, die ein deutliches Integrationsinteresse mitbringen, sollten städtische Akteure im Blick haben und ihrerseits Integrationsangebote machen. Und hier muss ausdrücklich betont werden, dass diese Integrationsangebote nicht nur hochqualifizierten Zuwanderern zugutekommen sollten, sondern generell allen Migrant/innen unabhängig von der Qualifikation. Doch welche Akteure können welche konkreten Integrationsmöglichkeiten offerieren?

Unsere Experteninterviews haben gezeigt, dass zunächst den *Arbeitgebern*, die die internationalen Hochqualifizierten und ihre Familien in die jeweiligen Städte ziehen, eine herausragende Bedeutung bei Integrationsangeboten zukommt. Die meisten Unternehmen mit einer zunehmend internationalen Belegschaft halten durchaus Dienstleistungen bereit, die das erste Einleben erleichtern sollen. Dazu zählen bspw. organi-

satorische Unterstützungen bei Wohnungs- und Schulsuche und bei Behördengängen durch die jeweiligen Relocation-Services. Allerdings sind diese Angebote nicht in allen Unternehmen institutionalisiert und zudem in ihrem Umfang an die berufliche Position der Arbeitnehmer/innen geknüpft. Als wesentliche Hürde hat sich zudem gezeigt, dass die Nutzung der betrieblichen und außerbetrieblichen Sprachangebote durch die hohen Arbeitsanforderungen behindert wird. Dies verweist darauf, dass vonseiten der Unternehmen die Etablierung einer Übergangsphase für Arbeitnehmer/innen aus dem Ausland erforderlich wäre, in denen die Arbeitsbelastung moderat gehalten wird, um Zeit für das erste Ankommen und die Erlangung grundsätzlicher Sprachkenntnisse zu lassen.

Zu den zentralen Gestaltern lokaler Integrationsbedingungen zählen aber auch die Städte selbst. Es wurde bereits darauf hingewiesen, dass in den letzten Jahren immer mehr Städte um die Zuwanderung und Anbindung internationaler Hochqualifizierter bemüht sind, da sie sich davon positive ökonomische Entwicklungen erhoffen. Entsprechend haben in den letzten Jahren eine Vielzahl deutscher Kommunen entsprechende Strategien und Maßnahmen entwickelt, die insgesamt die Etablierung einer (zielgruppenspezifischen) aktiven Zuwanderungspolitik auf lokaler Ebene signalisieren. Ein wesentlicher Bestandteil dieser Strategien ist die Umgestaltung bürokratischer Abläufe in spezifischen Bereichen kommunaler Verwaltungen. So wurden in jüngster Zeit die Ausländerämter (bzw. bestimmte Teile davon) in immer mehr Städten zu serviceorientierten „Welcome-Centern“ umstrukturiert, mit englischsprachigem und speziell für die Belange von internationalen Hochqualifizierten geschultem Personal. Es ist also durchaus möglich, dass die von uns interviewten Hochqualifizierten, die vor einigen Jahren eher negative Erfahrungen beim Ausländeramt machten, heute ganz anders berichten würden. Allerdings ist es auch nicht gerade unwahrscheinlich, dass sie auch heute noch ganz ähnliche Erfahrungen machen würden. Denn – wie bereits erwähnt – definieren die Städte vor dem Hintergrund ihrer jeweiligen ökonomischen Situation ganz unterschiedlich, wer hochqualifiziert ist und entsprechend Zugang zu zielgruppenspezifischen Angeboten erhält und wer nicht. So sind beispielsweise internationale Studierende für die Stadt Aachen eine wichtige Zielgruppe und das Ausländeramt ist mit englischsprachigen Unterstützungsangeboten an der Universität präsent. In Bonn hingegen sind internationale Studierende (bislang) keine umworbene Zielgruppe, sie werden auf das reguläre Ausländeramt verwiesen. Die internationale Abteilung des Bonner Ausländeramtes ist vor allem für hochrangige Mitarbeiter internationaler Unternehmen und Organisationen zuständig. In einem Interview mit einer Mitarbeiterin der Verwaltung einer unserer Untersuchungsstädte wurde die Problematik klar erkannt und benannt:

„Also was bei mir immer [im Kontakt mit internationalen Hochqualifizierten] ankommt, ist eigentlich das Thema Diskriminierung. Ganz intensiv. Dass man sich diskriminiert fühlt, nicht wertgeschätzt fühlt und ausgegrenzt. (...) Das äußert sich in Gesprächen und in Beschwerden. Also ich sage mal bei den Muslimen ist das so, dass einer von den Muslimen irgendwann zu mir sagte: ‘Bevor Sie da waren, Frau [Name Expertin], wurde ich in der Verwaltung immer behandelt als wäre ich so der allerletzte marokkanische Gastarbeiter, der kein Deutsch kann. Aber ich bin ein hochqualifizierter Muslim, ich kann alles, ich kann Konzepte schreiben und alles.’ Das hat keiner hier verstanden. (...) Also das sorgt natürlich für Frust, man fühlt sich nicht wertgeschätzt.

Natürlich hat jeder auch ein Bild von sich, dass wenn man hochqualifiziert ist, man auch entsprechend wahrgenommen werden möchte. Das wird glaube ich sehr oft verletzt in Deutschland. Im Alltag, im Ausländeramt gibt es jetzt auch eine extra Anlaufstelle, weil das eben da auch eine Zeitlang so heftig war, dass auch die Stadtspitze meinte, das kann man nicht mehr zumuten. Aber natürlich gibt es da immer noch viele, die jetzt in diese neue Gruppe nicht reinpassen, die da auch ganz normaler Kunde sind, da kann das auch passieren.“

Im Hinblick auf die in diesem Band thematisierte Gerechtigkeitsdebatte ist dieser Aspekt von besonderer Bedeutung, da der Verlauf des Umgangs mit kommunalen Behörden nicht unbedingt vorhersehbar ist und nicht in einer gleichen, standardisierten Qualität erfolgt – je nachdem, welcher „Philosophie“ die kommunale Ausländerbehörde und die jeweiligen Mitarbeiter/innen folgen (Bommers 2009). In manchen Behörden/Städten findet man englischsprachige Mitarbeiter/innen und Dokumente/Formulare in englischer Sprache, in anderen nicht.

Ein weiterer Ansatzpunkt städtischer Bemühungen ist die Bereitstellung einer attraktiven Infrastruktur, wie beispielsweise internationale Kindergärten und Schulen sowie Freizeit- und Kulturangebote. Unsere Untersuchungen haben gezeigt, dass das Vorhandensein internationaler Bildungseinrichtungen für Kinder ein zentraler Standortfaktor sein kann. Denn der Besuch einer internationalen Schule erfordert keine oder nur sehr wenige Sprachkenntnisse der Kinder, was das Einleben in den Schulalltag und die Fortsetzung ihrer Schullaufbahn deutlich vereinfacht. Der Besuch einer internationalen Schule durch die Kinder eröffnet den Eltern Interaktionsmöglichkeiten zu anderen internationalen, aber auch deutschsprachigen Familien, die ihre Kinder zur Vorbereitung auf ein internationales Leben in internationalen Schulen einschreiben. Allerdings sind in Deutschland die meisten internationalen Schulen Privatschulen, die sich über recht hohe Anmelde- und Schulgebühren finanzieren und daher nur Kindern zugänglich sind, deren Eltern über die erforderlichen ökonomischen Ressourcen verfügen. Entsprechend sind die Städte bemüht, die bestehenden privaten internationalen Bildungseinrichtungen um öffentliche Angebote zu ergänzen. Allerdings sind die Einflussmöglichkeiten der Kommunen hier begrenzt, da die Etablierung und Finanzierung öffentlicher Schulen den Ländern obliegt.

Schließlich wurde in einigen unserer Experteninterviews darauf verwiesen, dass die Wertschätzung gegenüber internationalen Hochqualifizierten nicht nur von den Arbeitgebern, den Verwaltungen und Behörden, sondern auch von der gesamten *städtischen Gesellschaft* getragen werden muss – und dass hier zum Teil noch deutliche Defizite bestehen. Als Handlungsbedarfe nannten die von uns interviewten Expert/innen beispielsweise die Ausweitung englischsprachiger Angebote in zentralen Bereichen des öffentlichen Lebens (Gastronomie, Handel, ÖPNV). Darüber hinaus gilt es, Vorbehalte seitens der einheimischen Bevölkerung gegenüber internationalen Zugewanderten – egal welcher Qualifikation – und somit Diskriminierungserfahrungen und Exklusionen zu reduzieren und stattdessen eine Willkommenskultur zu etablieren, die auf Anerkennung und Wertschätzung basiert – und dies nicht erst, wenn die Zugewanderten sich mehr oder weniger fehlerfrei auf Deutsch artikulieren können, sondern bereits unmittelbar nach der Ankunft.

Literatur

- Beaverstock, J. 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), 245-268.
- Bennett, D. (2010): Creative migration: A western Australian case study of creative artists. In: *Australian Geographer* 41 (1), 117-128.
- Bommers, M. (2009): Die Rolle der Kommunen in der bundesdeutschen Migrations- und Integrationspolitik. In: Gesemann, F.; Roth, R. (Hrsg.): *Lokale Integrationspolitik in der Einwanderungsgesellschaft. Migration und Integration als Herausforderung von Kommunen*. Wiesbaden, 88-109.
- Borén, T.; Young, C. (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), 195-210.
- Brickell, K.; Datta, A. (2011): Introduction: Translocal geographies. In: Brickell, K.; Datta, A. (Hrsg.): *Translocal geographies: spaces, places, connections*. Farnham, 3-21.
- Cohen, E. (1977): Expatriate communities. In: *Current Sociology* 24 (3), 5-90.
- Elliott, A.; Urry, J. (2010): *Mobile Lives*. London.
- Esser, H. (1980): *Aspekte der Wanderungssoziologie: Assimilation und Integration von Wanderern, ethnischen Gruppen und Minderheiten. Eine handlungstheoretische Analyse*. Darmstadt.
- Esser, H. (2001): *Integration und ethnische Schichtung*. Mannheim. = Arbeitspapiere des Mannheimer Zentrums für Europäische Sozialforschung 40.
- Esser, H. (2003): Ist das Konzept der Assimilation überholt? In: *Geographische Revue* 5 (2), 5-22.
- Esser, H. (2008): Does the „new“ immigration require a „new“ theory of intergenerational integration? In: Brettell, C. B.; Hollifield, J. F. (Hrsg.): *Migration theory. Talking across disciplines*. New York, 308-341.
- Esser, H. (2009): Pluralisierung oder Assimilation? Effekte der multiplen Inklusion auf die Integration von Migranten. In: *Zeitschrift für Soziologie* 38 (2), 358-378.
- Farwick, A. (2009): *Segregation und Eingliederung. Zum Einfluss der räumlichen Konzentration von Zuwanderern auf den Eingliederungsprozess*. Wiesbaden.
- Fassmann, H. (2007): *Integration und Segregation: eine Erläuterung*. In: Meyer, F. (Hrsg.): *Wohnen – Arbeit – Zuwanderung. Stand und Perspektiven der Segregationsforschung*. Berlin, 1-16.
- Florida, R. L. (2002): *The rise of the creative class*. New York.
- Föbker, S.; Imani, D. (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), 2720-2737.
- Föbker, S.; Nipper, J.; Otto, M.; Pfaffenbach, C.; Temme, D.; Thieme, G.; Weiss, G.; Wiegandt, C.-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), 341-350.
- Föbker, S.; Temme, D.; Wiegandt, C.-C. (2014): A warm welcome to highly-skilled migrants: How can municipal administrations play their part? In: *Tijdschrift voor Economische en Sociale Geografie* 106 (5), 542-557.
- Fraser, N. (2009): *Scales of justice. Reimagining political space in a globalizing world*. New York.
- Fritsch, M.; Stützer, M. (2007): Die Geographie der Kreativen Klasse in Deutschland. In: *Raumforschung und Raumordnung* 65 (1), 15-29.
- Glebe, G. (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 (4), 461-483.
- Glebe, G. (1997): Statushohe ausländische Migranten in Deutschland. In: *Geographische Rundschau* 49 (7-8), 406-412.
- Glick Schiller, N.; Basch, L.; Blanc-Szanton, C. (1997): Transnationalismus: Ein neuer analytischer Rahmen zum Verständnis von Migration. In: Kleger, H. (Hrsg.): *Transnationale Staatsbürgerschaft*. Frankfurt am Main, 81-107.
- Glick Schiller, N.; Çağlar, A. (2009): Towards a comparative theory of locality in migration studies: migrant incorporation and city scale. In: *Journal of Ethnic and Migration Studies* 35 (2), 177-202.
- Gottschalk, C.; Hamm, R.; Imöhl, I. (2010): *Die Bedeutung der Kreativen Klasse für die wirtschaftliche Entwicklung der nordrhein-westfälischen Regionen. Abschlussbericht*. Mönchengladbach.
- Han, P. (2006): *Theorien zur internationalen Migration: Ausgewählte interdisziplinäre Migrationstheorien und deren zentrale Aussagen*. Stuttgart.
- Hess, B. (2009): *Zuwanderung von Hochqualifizierten aus Drittstaaten nach Deutschland. Ergebnisse einer schriftlichen Befragung*. Nürnberg. = Working Paper der Forschungsgruppe des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge 28.

- Hetfleisch, G.** (2013): Migrationsforschung als Apologie herrschender Verhältnisse am Beispiel Hartmut Essers. In: Mecheril, P.; Thomas-Olalde, O.; Melter, C.; Arens, S.; Romaner, E. (Hrsg.): Migrationsforschung als Kritik? Konturen einer Forschungsperspektive. Wiesbaden, 213–229.
- Hillmann, F.; Windzio, M.** (2008): Migration und städtischer Raum: Chancen und Risiken der Segregation und Integration. In: Hillmann, F.; Windzio, M. (Hrsg.): Migration und städtischer Raum. Chancen und Risiken der Segregation und Integration. Opladen, 9–27.
- Imani, D.; Otto, M.; Wiegandt, C.-C.** (2015): Kommunale Willkommenskultur für hochqualifizierte Migranten. Was können die Städte leisten? In: Standort 39 (17), 17–21.
- Jöns, H.** (2009): 'Brain circulation' and transnational knowledge networks: studying long-term effects of academic mobility to Germany, 1954–2000. In: Global Networks 9 (3), 315–338.
- Kogan, I.** (2011): New immigrants – old disadvantage patterns? Labour market integration of recent immigrants into Germany. In: International Migration 49 (1), 91–117.
- Koser, K.; Salt, J.** (1997): The geography of highly skilled international migration. In: International Journal of Population Geography 3 (4), 285–303.
- Mahroum, S.** (2000): Highly skilled globetrotters: Mapping the international migration of human capital. In: R&D Management 30 (1), 23–32.
- Nohl, A.-M.** (2010): Von der Bildung zum kulturellen Kapital: Die Akkreditierung ausländischer Hochschulabschlüsse auf deutschen und kanadischen Arbeitsmärkten. In: Nohl, A.-M.; Schittenhelm, K.; Schmidtke, O.; Weiß, A. (Hrsg.): Kulturelles Kapital in der Migration. Hochqualifizierte Einwanderer und Einwanderinnen auf dem Arbeitsmarkt. Wiesbaden, 153–165.
- Nowicka, M.** (2006): Feste Beziehung oder one-night stand? Hochmobile und ihre Bindung zu Orten. In: Kreutzer, F.; Roth, S. (Hrsg.): Transnationale Karrieren. Biografien, Lebensführung und Mobilität. Wiesbaden, 190–208.
- Pries, L.** (2008): Die Transnationalisierung der sozialen Welt: Sozialräume jenseits von Nationalgesellschaften. Frankfurt am Main.
- Pries, L.** (2015): Teilhabe in der Migrationsgesellschaft: Zwischen Assimilation und Abschaffung des Integrationsbegriffs. In: IMIS-Beiträge (47), 7–35.
- Redepenning, M.** (2013): Varianten raumbezogener sozialer Gerechtigkeit. Ein sozialgeographischer Versuch über das Verhältnis von Raum und Gerechtigkeit und ein Nachdenken über die Frage „Was soll wo sein?“ In: Ethik und Gesellschaft 2013 (1), 1–28.
- Smith, M.; Guarnizo, L.** (1998): Transnationalism from below. New Brunswick, NJ. = Comparative Urban & Community Research 6.
- SVR – Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration** (Hrsg.) (2011): Die Visitenkarte einer Stadt? Ausländerbehörden und ihr Angebot für hoch qualifizierte Migranten. Berlin.
- Thang, L. L.; Maclachlan, E.; Goda, M.** (2002): Expatriates on the margins – a study of Japanese woman working in Singapore. In: Geoforum 33 (4), 539–551.
- Treibel, A.** (1990): Migration in modernen Gesellschaften. Soziale Folgen von Einwanderung und Gastarbeit. Weinheim.
- White, P.; Hurdley, L.** (2003): International migration and the housing market: Japanese corporate movers in London. In: Urban Studies 40 (4), 687–706.

Autorinnen

Daniela Imani (*1980), M. A., arbeitet seit Juli 2009 als wissenschaftliche Mitarbeiterin der Geographischen Institute in Aachen, Bonn und Köln. Sie studierte Geographie, Soziologie und Ethnologie an der Universität Bonn und promoviert an der RWTH Aachen. Ihre Interessen liegen in den Bereichen der Bevölkerungs- und Stadtgeographie. Einen Schwerpunkt bilden Fragen des soziodemografischen Wandels und der räumlichen Mobilität sowie deren Auswirkungen auf Städte und Regionen. Aktuell beschäftigt sie sich mit Migrations- und Integrationsprozessen von Flüchtlingen.

*Carmella Pfaffenbach (*1963), Prof. Dr., ist seit 2007 Professorin für Kulturgeographie am Geographischen Institut der RWTH Aachen University. Sie studierte und promovierte an der Universität Erlangen und habilitierte sich an der Universität Bayreuth. Ferner war sie tätig an Universitäten in München, Wien, Rabat und Muscat. In aktuellen Forschungsprojekten beschäftigt sie sich mit internationaler Zuwanderung in städtische Gesellschaften und mit Fragen der Alltagsmobilität. Regional konzentriert sich ihre Forschungstätigkeit auf Deutschland und Länder des Nahen Ostens.*