

## Ein Jahr Deutschland

### Ergebnisse einer qualitativen Studie zur Willkommenskultur am Beispiel von hochqualifizierten Spaniern in mittelständischen IT-Unternehmen der Region Regensburg

Ralf Junkerjürgen (Regensburg)

**ZUSAMMENFASSUNG:** Fachkräftemangel und Wirtschaftskrise haben zu einem Anstieg der Migration von Hochqualifizierten nach Deutschland geführt. Trotz der wirtschaftlichen Bedeutung dieser Migrantengruppe gilt sie bislang als eher wenig erforscht. Daher wurde zwischen April und Juli 2013 im Raum Regensburg eine qualitative Studie mit spanischen Ingenieuren durchgeführt, die seit ca. einem Jahr in Deutschland arbeiteten. Im Vordergrund standen die Fragen, wie die Instrumente der sog. „Willkommenskultur“ zu bewerten sind, an welchem Punkt sich die Integration nach einem Jahr befindet und wie sich dies auf die Bleibeabsichten auswirken könnte. Insgesamt deuten die Ergebnisse darauf hin, dass eine hohe Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz in Deutschland herrscht und dass die Bleibedauer davon abhängen wird, welche Karrierechancen sich in einem Unternehmen für die Migranten ergeben und wie sich ihre Deutschkenntnisse entwickeln.

**SCHLAGWÖRTER:** Migration; Hochqualifizierte; Willkommenskultur; Fachkräftemangel; Spanien

#### 1. Einleitendes zur Studie

Um dem Fachkräftemangel regional entgegenzuwirken, haben das Regensburger Amt für Wirtschaftsförderung und die Agentur für Arbeit der Stadt Regensburg in Zusammenarbeit mit ansässigen Unternehmen das Programm *Welcome to Regensburg* zur Anwerbung von ausländischen Fachkräften und Hochqualifizierten ins Leben gerufen. Im Jahr 2012 ging es dabei u. a. um die Akquise spanischer Ingenieurinnen und Ingenieure für IT-Unternehmen. In Kooperation mit dem Amt für Wirtschaftsförderung wurde am Institut für Romanistik der Universität Regensburg von April bis Juli 2013 eine qualitative Studie durchgeführt, die auf der Basis von Interviews mit Vertretern der Unternehmen und den Migranten herauszufinden versuchte, wie diese Strategie nach dem ersten Jahr der Anwerbung

einzuschätzen ist.<sup>1</sup> Konkret sollten Daten gesammelt werden zu den Fragestellungen, wie die Instrumente der sog. „Willkommenskultur“ zu bewerten sind, an welchem Punkt sich die Integration nach einem Jahr befindet und wie sich dies auf die Bleibeabsichten auswirkt. Insgesamt sollte die Studie dazu beitragen, die wenig erforschte Situation von hochqualifizierten Migranten besser einzuschätzen, auf evtl. Verbesserungen im Paket der „Willkommenskultur“ hinzuweisen und daraus mögliche Maßnahmen für eine mittel- bis langfristige Bindung der Hochqualifizierten abzuleiten. Dafür wurden sechs spanische Migranten in mehreren langen Interviews befragt. Was ihre Altersstruktur angeht, so waren drei zwischen 24 und 27, zwei zwischen 32 und 35 und eine Person 48 Jahre alt.

Wenn Hochqualifizierte als wichtigster volkswirtschaftlicher Faktor angesehen werden, dann ist die Frage nach ihrem Status in Deutschland und ihrer Zufriedenheit bzw. dem Stand ihrer Integration von hoher Relevanz. Während die rein physische Migration bei fast allen Betroffenen relativ zügig abgeschlossen wird, setzt erst danach die schwierige und zeitintensive „innere psychosoziale Migration“<sup>2</sup> ein. Diese sollte mehr und mehr ins Zentrum der Debatte rücken, da nur sie dazu beitragen kann, die Hochqualifizierten mittel- bis langfristig zu halten.

## 2. Hochqualifizierte – die vergessenen Kinder der Migrationssoziologie

Erst in den 1980ern setzt aufgrund wachsender sozialer Spannungen mit den angeworbenen „Gastarbeitern“ der 1950er und 1960er Jahre eine breitere migrationssoziologische Forschung ein,<sup>3</sup> die allerdings vor allem als Problemfeld wahrgenommen wurde.<sup>4</sup> Insgesamt hat sich die deutsche Mi-

<sup>1</sup> Teilgenommen an der Studie haben von universitärer Seite her die Studierenden Renata Dantas de Moura, Kerstin Klingseis, Marlene Kirchhoff, Caroline Mulert, Kathrin Oberföll, Berta Ruiz, Julia Sánchez und Franziska Schon. Die Leitung hatte Ralf Junkerjürgen. Auf Seite der Unternehmen haben Führungskräfte und Ingenieure der Firmen Avago, AVL, Delvis und Gefasoft mitgewirkt. Die Rahmenorganisation übernahm das Amt für Wirtschaftsförderung unter der Leitung von Manfred Koller und Stefanie Schöntag. Zusätzlich unterstützt wurde die Untersuchung von der Agentur für Arbeit in Person von Jürgen Gritschmeier.

<sup>2</sup> Petrus Han, *Soziologie der Migration: Erklärungsmodelle, Fakten, Politische Konsequenzen, Perspektiven* (Stuttgart: Lucius & Lucius, 2005), 8.

<sup>3</sup> Han, *Soziologie der Migration*, 42–48.

<sup>4</sup> Holger Kolb, „Internationale Mobilität von Hochqualifizierten – (k)ein Thema für die Migrationsforschung“, in *Neue Zuwanderergruppen in Deutschland*, hrsg. von Sonja Haug und Frank Swiacny (Wiesbaden: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, 2006), 159–74, hier 159.

grationssoziologie daher stark auf den „Gastarbeiter“ und die mit diesem Komplex verbundenen sozialen und politischen Fragen konzentriert. In Bezug auf Hochqualifizierte ist dies jedoch kaum anwendbar, da diese Berufsgruppe „eben meist über mehr und nicht weniger Ressourcen“<sup>5</sup> verfügt und von der Politik nicht als integrationsbedürftig angesehen wird. Sie sind im Schnitt besser ausgebildet als die ansässige Bevölkerung: So besaßen 2009 fast 43 % der Einwanderer zwischen 15 und 65 Jahren einen Meister-, Hochschul- oder Technikerabschluss, bei der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund belief sich die Zahl lediglich auf 26 %. In der Altersgruppe, zu der die meisten der hier betroffenen Ingenieure gehören, liegt die Zahl sogar bei 49,2 %.<sup>6</sup> Erst ab den 1990ern wurde dieses Thema punktuell zu einem Anliegen in Deutschland, wobei die öffentliche Debatte sich vorwiegend um die Frage der Wettbewerbsfähigkeit drehte, die mit den Begriffen *brain gain* und *brain drain* verbunden war.<sup>7</sup> Die bislang umfassendste statistische Auswertung von Hochqualifizierten durch Barbara Heß<sup>8</sup> bezieht sich lediglich auf Migranten aus Drittstaaten. Hochqualifizierte aus der EU hingegen werden als noch unproblematischere Gruppe angesehen und wurden somit bisher nur wenig erforscht.

## 3. Rahmenbedingungen der aktuellen Wanderungsbewegungen von Spanien nach Deutschland

Als effiziente Gegenmaßnahme zum in Deutschland erwarteten Fachkräftemangel wird die Anwerbung von Fachkräften und Hochqualifizierten aus dem Ausland angesehen. Auf dem EU-Arbeitsmarkt konkurriert Deutschland in dieser Hinsicht vor allem mit Großbritannien, Irland und Frankreich, und auf globaler Ebene mit den klassischen Einwanderungsländern USA,

<sup>5</sup> Kolb, „Internationale Mobilität von Hochqualifizierten“, 159ff.

<sup>6</sup> Herbert Brücker, *Auswirkungen der Einwanderung auf Arbeitsmarkt und Sozialstaat: neue Erkenntnisse und Schlussfolgerungen für die Einwanderungspolitik* (Gütersloh: Bertelsmann Stiftung, 2013), 15.

<sup>7</sup> Vgl. Dietrich von der Oelsnitz et al., *Talente-Krieg: Personalstrategie und Bildung im Kampf um Hochqualifizierte* (Bern: Haupt, 2007); Leonore Sauer, *Migration hoch qualifizierter Arbeitskräfte aus Entwicklungsländern: theoretische Analyse der Auswirkungen sowie nationale und internationale Politikoptionen* (Regensburg: Transfer, 2004).

<sup>8</sup> Barbara Heß, *Zuwanderung von Hochqualifizierten aus Drittstaaten nach Deutschland: Ergebnisse einer schriftlichen Befragung* (Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, 2009). Weiter zu erwähnen wäre die rezentere Studie von Stephan Humpert, *Fachkräftezuwanderung im internationalen Vergleich* (Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, 2015), 21–42, die sich ebenso auf Drittstaaten konzentriert.

Kanada und Australien. Im Unterschied zu diesen Ländern hat Deutschland bislang jedoch keine konsequente Einwanderungspolitik verfolgt. Die bisherigen Einwanderungswellen waren konjunkturell bestimmt oder wurden von historischen Ereignissen ausgelöst.

Die Zuzüge aus EU-Staaten machten 2011 62,1 % aus und bilden damit die bedeutendste Gruppe. Dabei ist jedoch zu bedenken, dass die Mehrheit aus „neuen“ EU-Staaten kommt; das Hauptherkunftsland darunter ist Polen. Die „alten Länder“, zu denen auch Spanien zählt, machten nur 19 % aus. Die Zahlen für Spanien haben sich vor allem seit 2010 verändert: Betrug der allgemeine Wanderungssaldo aus Spanien im Jahre 2010 noch +2.421 Personen, so stieg er 2011 auf +12.133, 2012 auf +13.744 und 2013 auf +16.507 Personen an. 2010 handelte es sich dabei um die erstmalige Erhöhung der Personenzahl seit dem Anwerbestopp von 1973.<sup>9</sup> Betrachtet man das Verhältnis von Zu- und Fortzügen seit 2011, so zeigt sich, dass knapp jeder zweite Spanier Deutschland wieder verlässt, wobei der Überschuss bei den Zuzügen sichtlich zunimmt.<sup>10</sup> Presseartikel erwähnen, dass nur jede dritte spanische Fachkraft länger als ein Jahr bleibe, mit der Begründung, dass nur eine vorübergehende Arbeitslosigkeit im Heimatland überbrückt werden sollte.<sup>11</sup>

### 3.1 Deutschland: Vom Nationalstaat zum Einwanderungsland?

Die derzeitige Einwanderung, die unter dem Einfluss der Wirtschaftskrise von 2008/09 steht, könnte historisch die dritte Einwanderungswelle seit 1945 werden. Die Gruppe der hochqualifizierten Migranten, die in diesem Zusammenhang einreist, ist nicht nur besser ausgebildet, sondern auch noch deutlich jünger als die Durchschnittsbevölkerung. Nach Schätzungen trugen die zugewanderten Mediziner und MINT-Akademiker<sup>12</sup> zwischen

<sup>9</sup> Statistisches Bundesamt, „Weiter hohe Zuwanderung nach Deutschland im Jahr 2011“, [https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2013/05/PD13\\_156\\_12711.html](https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2013/05/PD13_156_12711.html); *Migrationsbericht des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge 2012* hrsg. vom Bundesministerium des Innern (Berlin, 2012), 24; *Migrationsbericht des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge 2013* hrsg. vom Bundesministerium des Innern (Berlin, 2013), 23.

<sup>10</sup> *Migrationsbericht des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge 2011* hrsg. vom Bundesministerium des Innern (Berlin, 2011): 27; *Migrationsbericht 2012*, 24; *Migrationsbericht 2013*, 23.

<sup>11</sup> Sarah Sommer, „OECD-Bilanz: Viele Zuwanderer verlassen Deutschland schnell wieder“, *Der Spiegel*, 18. Juli 2013, [www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/oeecd-deutschlands-einwanderer-wandern-oft-wieder-aus-etc](http://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/oeecd-deutschlands-einwanderer-wandern-oft-wieder-aus-etc); Linda Tutmann, „Der Kuppler: ein deutscher Jobvermittler wirbt um arbeitslose junge Spanier – unterwegs mit Manfred Steinke in Sevilla“, *Die Zeit* 28, 22. Juli 2013, 59–60, hier 60.

<sup>12</sup> D. h. Akademiker aus den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik.

1999 und 2009 durch ihre Kompetenz rund 13 Milliarden Euro zur Wertschöpfung Deutschlands bei.<sup>13</sup> Aufgrund ihres Alters stellen sie auch keine Belastung für das Sozialversicherungssystem dar, weil sie in der Regel mehr einzahlen, als daraus entnehmen.

Politisch ist in den letzten Jahren eine deutliche Kehrtwende in Fragen der Einwanderung zu beobachten. Bundeskanzlerin Merkel warb im Februar 2011 offen um spanische Arbeitskräfte und stellte Deutschland als Einwanderungsland hin, das offen für „junge Leute aus Europa“ sei. Auch die damalige Bundesarbeitsministerin Ursula von der Leyen bezeichnete die Einwanderung als „Glücksfall“, der das Land „jünger, kreativer und internationaler“<sup>14</sup> mache. Schon im Vorfeld wurden politische Instrumente eingerichtet, um die Migration effizienter gestalten zu können. So wird seit 2000 jährlich ein Migrationsbericht erstellt; weiterhin wurde 2011 ein Integrationsbeirat der Bundesregierung („Bundesbeirat für Integration“) eingerichtet sowie eine Reihe von Förderprogrammen ausgelobt, darunter WeGebAU, das Sprachkurse für Migranten ko-finanziert, und MobiPro – EU, das die Mobilität ausländischer Fachkräfte finanziell unterstützt. Mit der Seite [www.make-it-in-germany.com](http://www.make-it-in-germany.com) wurde ein vielsprachiges Portal aufgebaut, das sich unmittelbar an ausländische Fachkräfte richtet. Eine wichtige Zielsetzung ist weiterhin die Ausbildung einer Willkommenskultur; als Anreiz wurde hier z. B. ein Unternehmerpreis für Willkommenskultur geschaffen, den u. a. das an der vorliegenden Studie beteiligte Unternehmen AVL erhalten hat.

Insgesamt befindet Deutschland sich derzeit gesellschaftlich in einer Übergangsphase und weist eine Vermischung von Merkmalen des Nationalstaats und eines Einwanderungslands auf. Im Alltag sind weiterhin typisch nationalstaatliche Merkmale zu beobachten. Dazu gehört u. a. der monolinguale Habitus, d. h. die Vorstellung, dass jeder in Deutschland Deutsch sprechen müsse und dass Mehrsprachigkeit bei Migranten ein Mangel an Kompetenz bedeute. Schüler mit Migrationshintergrund sind daher immer noch an vielen deutschen Schulen benachteiligt.

<sup>13</sup> Wido Geis, *Der Beitrag der Zuwanderung zur Fachkräftesicherung* (Köln: Institut der deutschen Wirtschaft, 2012), 15.

<sup>14</sup> Sven Becker u.a., „Der deutsche Traum“, *Der Spiegel* 9, 2013, 30–40, hier 37.

### 3.2 „Somos todos europeos“<sup>15</sup> – Warum spanische Fachkräfte für Deutschland attraktiv sind

Dass gerade in Spanien für Deutschland geworben wurde, liegt u. a. daran, dass Spanier für den deutschen Arbeitsmarkt besonders attraktiv sind, und zwar weil sie die Arbeitnehmerfreizügigkeit als Unionsbürger genießen; sie in der Regel gut ausgebildet sind; sie eine Weltsprache sprechen und Brücken zum spanischsprachigen Markt bauen können; und weil sie eine hohe Integrationsbereitschaft aufweisen.

Der EU-Beitritt 1986 wurde in Spanien als Wiedereingliederung in eine demokratische Staatengemeinschaft gefeiert, von dem man sich nur Vorteile versprach. Auch die Wirtschaftskrise von 2008/09 und der damit verbundene politische Druck Deutschlands auf Spanien haben daran zunächst nicht viel verändert. In den ersten Jahren wurde die Krise in Spanien vor allem auf die Unfähigkeit und die Korruption der eigenen Politiker zurückgeführt, erst in letzter Zeit sind die Zweifel an der von der Bundesregierung vertretenen Austeritätspolitik größer geworden und fördern die Skepsis gegenüber dem Zusammenhalt der EU. Dennoch herrscht in Spanien in besonderem Maße eine pro-europäische Haltung vor, die davon ausgeht, dass sich die europäischen Kulturen grundsätzlich stark ähneln und ein Umzug nach Deutschland letztlich keine große Umstellung bedeutet: „Es Europa al fin y al cabo, no es China, no es India...“ [Schließlich handelt es sich um Europa, nicht um China oder Indien...] – wie einer der Befragten es formulierte.

Im Unterschied zur Arbeitsmigration der 1960er Jahre, bei der bereits die Anreise nach Deutschland als einschneidendes Erlebnis erfahren wurde<sup>16</sup>, erscheint Europa jetzt als transnationaler Raum, in dem Entfernungen keine besondere Rolle mehr spielen. Ein Arbeitnehmer gab an, gezielt im süddeutschen Raum nach Arbeit gesucht zu haben, weil dieser nah an Spanien liege. Die geographischen Entfernungen haben sich nicht verändert, aber offenbar deren subjektive Einschätzung. Stellte die Anreise für viele Arbeitsmigranten in den 1960ern die bis dahin längste Reise ihres Lebens und somit eine große psychische Hemmschwelle dar, so sind die diplomierten Migranten der Gegenwart an Mobilität gewöhnt.

<sup>15</sup> [Wir sind doch alle Europäer.] Die spanischen Zitate stammen aus den Interviews mit den spanischen Arbeitnehmern.

<sup>16</sup> Vgl. z. B. Interviews aus dem Dokumentarfilm *El tren de la memoria* (2005) von Marta Arribas und Ana Pérez.

Hierin spiegeln sich auch die Homogenisierungsprozesse der EU, wie etwa die Schaffung eines gemeinsamen Hochschulraums als wichtige Voraussetzung für die Binnenmigration wider. Zwei der Befragten hatten bereits eine Zeit lang in Deutschland studiert und damit gewissermaßen eine Migrationsprobezeit verbracht, die eine spätere Arbeitsmigration erleichtert. Konkret bedeutet dies, dass eine konsequente Internationalisierung der deutschen Universitäten auch der Akquise von Hochqualifizierten insgesamt und regional unmittelbar vorarbeitet.

Spanier haben sich im Hinblick auf die deutsche Gesellschaft bereits als hochgradig integrationsfähig erwiesen – so das Ergebnis einer Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung, die anhand verschiedener Parameter den Grad der ethnischen Identität berechnet hat.<sup>17</sup> Von allen Gastarbeiternationen haben sich die Spanier demzufolge am besten in die deutsche Gesellschaft eingefügt. Die aktuelle Bereitschaft, nach Deutschland zu gehen, zeigt sich auch an den relativ schnell angewachsenen Zahlen der Deutschlerner in Spanien, was von der dortigen Presse als „efecto Merkel“ bezeichnet wurde.<sup>18</sup> Insgesamt sind Deutschkenntnisse allerdings weiterhin recht wenig in Spanien verbreitet; sie liegen bei 2 % im Vergleich zu 11 % EU-weit; das Goethe-Institut in Madrid wünscht sich eine Erhöhung auf 4 % in den nächsten Jahren.<sup>19</sup>

### 3.3 Warum von Spanien nach Deutschland?

Insgesamt migrierten im Jahr 2013 29.980 Spanier nach Deutschland, die höchste Zahl seit 1973. Der wichtigste Push-Faktor ist die hohe Arbeitslosenquote junger Erwerbsfähiger in Spanien. Im Jahre 2011 lag sie bei Personen unter 25 Jahren bei 49,4 % und stieg bis April 2013 sogar auf 56,4 % bei einer Gesamtarbeitslosenquote von 26,8 % an. In Deutschland lag diese im Vergleich dazu äußerst niedrig, nämlich bei 5,4 %, und unter den Jugendlichen bis 25 Jahren bei 7,5 %.<sup>20</sup>

<sup>17</sup> Amelie F. Constant und Klaus F. Zimmermann, „Integration von Migranten: ethnische Identität bestimmt ökonomischen Erfolg“, *Wochenbericht des DIW Berlin* 42 (2008): 644–50, hier 647.

<sup>18</sup> Raquel Vidales, „El efecto Merkel sacude la enseñanza de idiomas“, *El País*, 10. November 2012, [http://sociedad.elpais.com/sociedad/2012/11/09/actualidad/1352486393\\_418880.html](http://sociedad.elpais.com/sociedad/2012/11/09/actualidad/1352486393_418880.html)

<sup>19</sup> Der neue Deutsch-Boom deutet jedoch nicht zwangsweise auf Migrationspläne hin, denn es ist zu bedenken, dass ca. 1.300 deutsche Firmen mit 300.000 Mitarbeitern in Spanien ansässig sind, für die Deutschkenntnisse ebenfalls einen Vorteil darstellen.

<sup>20</sup> <http://www.datosmacro.com/paro>, zugr. am 01.07.2013.

Die Interviews weisen jedoch darauf hin, dass die Arbeitslosigkeit bei Hochqualifizierten keineswegs immer als der ausschlaggebende Grund für die Migration angesehen werden kann. Ein Berufseinsteiger gab an, dass er sowieso im Ausland arbeiten wollte. Andere erwähnten, dass sie zwar Arbeit in Spanien hatten, aber mit den Arbeitsbedingungen bzw. mit dem Gehalt unzufrieden waren.

Negative Stereotype scheinen bei der Migrationsentscheidung der Befragten keine Rolle gespielt zu haben. Deutschland liegt als Zielland hinter Großbritannien an zweiter Stelle vor Irland, Skandinavien und Frankreich. Bis zur direkten Werbung durch Angela Merkel im Februar 2011 war Deutschland „als Arbeitsmarkt die letzten Jahre wenig attraktiv für Spanier. Die meisten haben sich eher in Richtung Südamerika orientiert, und auch Frankreich, England und Skandinavien waren beliebtere Auswanderungsziele als Deutschland“, so Walther von Plettenberg, Direktor der Deutschen Handelskammer in Spanien.<sup>21</sup> Dass Deutschland nicht an erster Stelle steht, führt Monika Varnhagen, Leiterin des ZAV, auf die Sprachkenntnisse der Betroffenen zurück, die in der Schule Englisch gelernt haben.<sup>22</sup>

Auch bei den Befragten genoss Deutschland als Wirtschaftsstandort einen Vertrauensvorschuss. Die Arbeitsbedingungen gelten hier als gut organisiert. Schon in der Bewerbungsphase kann sich dies niederschlagen. Da spanische Unternehmen oft gar nicht auf Bewerbungen antworten, können deutsche Unternehmer und Ämter allein damit schon punkten, dass man den Eingang von Bewerbungen bestätigt. Weiterhin waren mehrere Befragte davon beeindruckt, dass die Unternehmen die Kosten des Vorstellungsgesprächs übernommen haben. Dies erweist sich somit als Investition oder, migrationssoziologisch formuliert, als Ausweitung der Pull-Faktoren durch die Unternehmen.<sup>23</sup> In zwei Fällen wurde die Sogkraft der deutschen Autoindustrie als entscheidender Grund für die Migration genannt, da solche speziellen Berufswünsche in Spanien nicht erfüllt werden konnten.

<sup>21</sup> Maria Holzmüller, „Spanier gegen den Fachkräftemangel: ‚Deutschland? Da denke ich an Wurst‘“, *Süddeutsche Zeitung*, 20. Juli 2011, [www.sueddeutsche.de/karriere/spanier-gegen-den-fachkraeftemangel-deutschland-da-denke-ich-an-wurst-1.1121747](http://www.sueddeutsche.de/karriere/spanier-gegen-den-fachkraeftemangel-deutschland-da-denke-ich-an-wurst-1.1121747).

<sup>22</sup> Stefan von Borstel, „Großes Potenzial in Spanien“, *Die Welt*, 18. Juli 2013, [www.welt.de/print/die\\_welt/politik/article13492599/Grosses-Potenzial-in-Spanien.html](http://www.welt.de/print/die_welt/politik/article13492599/Grosses-Potenzial-in-Spanien.html).

<sup>23</sup> Ursula Birsl et al., *Migration und Interkulturalität in Großbritannien, Deutschland und Spanien* (Opladen: Leske + Budrich, 2003), 25 f.

### 3.4 Wege nach Regensburg – Kooperation und Mehrgleisigkeit als Schlüssel zum Erfolg

Bayern nimmt bei der Akquise von Hochqualifizierten (aus Drittstaaten) den Spitzenplatz in Deutschland ein,<sup>24</sup> was sich auch bei dem Programm *Welcome to Regensburg* bestätigt, bei dem über ein Dutzend Ingenieure vermittelt werden konnten. Ein Vergleich mit privatwirtschaftlichen Initiativen deutet an, dass die Kooperation der behördlichen und wirtschaftlichen Akteure ein Schlüssel zum Erfolg gewesen sein dürfte. So gab Susana Calvo, die in Wiesbaden die Unternehmensberatung *Gateway2Germany* gegründet hat, noch 2012 an, dass sie in ihrer Kartei 80 spanische Ingenieure mit guten Englischkenntnissen und teilweise Grundkenntnissen in Deutsch habe, aber noch keinen vermitteln konnte.<sup>25</sup>

Einer der Schlüssel zur Zufriedenheit mit der Regensburger Initiative dürfte in der Arbeitsteilung liegen, die das Programm auszeichnet. Die Aufgabe der Agentur für Arbeit bestand darin, die Bewerbungen vorzuselektieren, was von den Unternehmen als willkommene Entlastung bewertet wurde. So habe sich der Kosten- und Arbeitsaufwand nicht wesentlich von der Einstellung eines inländischen Arbeitnehmers unterschieden. Vor allem lobte man die Schnelligkeit, mit der die Rekrutierung ablief. Teilweise lagen kaum mehr als zwei Wochen zwischen Vertragsunterschrift und Arbeitsbeginn. Einer der beteiligten Personalberater bezeichnete die Zusammenarbeit und die Organisation insgesamt als „sehr professionell“. Als besonders wichtig hat sich erwiesen, dass die Ausschreibungen auf dem europäischen Portal zur beruflichen Mobilität (EURES) geschaltet wurden. Fast alle Arbeitnehmer hatten die Anzeigen dort gelesen.

Wenn sich Unternehmen schon im Vorfeld um potenzielle Arbeitnehmer bemüht hatten, dann schlug sich dies ebenfalls positiv nieder. Zu nennen wäre hier das College-Recruiting in Spanien. Spätere Bewerber kannten das jeweilige Unternehmen bereits von Job-Messen und haben zum Teil gezielt nach Arbeitsangeboten gesucht. Wem es also gelingt, sich auf Job-Messen als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren, profitiert durchaus später davon.

Die Lebensqualität einer Stadt hatte nach Aussage der Befragten zwar keinen Einfluss auf die Annahme des Arbeitsangebots, könnte sich aber mittelfristig positiv auf die Bleibeabsichten auswirken.

<sup>24</sup> Heß, *Zuwanderung von Hochqualifizierten*, 32.

<sup>25</sup> Vgl. <https://gateway2germany.wordpress.com>.

#### 4. Zur Bewertung der Willkommenskultur

Die Instrumente zur Bewältigung der ersten Wochen im Zielland werden unter dem Begriff der „Willkommenskultur“ subsumiert.<sup>26</sup> In dem hier untersuchten Programm wurden folgende Strategien umgesetzt und von den Arbeitnehmern jeweils folgendermaßen bewertet:

1. *Übernahme der Reisekosten:* wurde, wie zu erwarten, sehr hoch eingeschätzt;
2. *Bereitstellung einer Anfangsunterkunft:* wurde ebenfalls sehr hoch eingeschätzt;
3. *Begleitung auf die Ämter (Anmeldung; Finanzamt):* Die Anmeldung bei der Stadt und beim Finanzamt wurde von den Betroffenen als besonders schwierig und verunsichernd empfunden. Obwohl die Unternehmen sich in dieser Hinsicht bereits engagieren, wurde wiederholt der Wunsch geäußert, dass man hier noch mehr tue.
4. *Hilfe bei Wohnungssuche:* Wenn sich Unternehmen hier engagierten, wurde es besonders hoch eingeschätzt. Angesichts einer möglichen Ablehnung von Ausländern auf dem Mietmarkt, kann diese Hilfe essenziell sein. Mitunter dauerte es mehrere Monate, bis ein Arbeitnehmer eine passende Wohnung gefunden hatte. In mehreren Interviews zeigte sich andererseits, dass die Frustrationstoleranz der Betroffenen in dieser Hinsicht relativ hoch war. So wurde Verständnis dafür aufgebracht, dass man Ausländern gegenüber zurückhaltend sei. Dies wurde nicht als Ausdruck von Xenophobie verstanden, sondern ganz rational auf die Probleme bei der Verständigung zurückgeführt.
5. *Mentoring-Programme und Willkommenspakete:* Diejenigen, die in den Genuss eines Mentors und von Willkommenspaketen gekommen sind, haben dies zwar positiv wahrgenommen, aber eingestanden, dass sie dies eher wenig genutzt hätten. Wichtiger war die Präsenz von anderen spanischen Kollegen, an die man sich bei Fragen spontan wendete. Arbeitnehmer wiederum, die kein Mentoring-Programm bzw. keine Willkommensmappe erhielten, beklagten sich, dass es ihnen peinlich gewesen sei, ständig Fragen stellen zu müssen, und hätten sich daher eine solche Unterstützung gewünscht.

<sup>26</sup> Der Bund Deutscher Arbeitgeber (BDA) hat einen Leitfaden für Unternehmen mit integrationsfördernden Maßnahmen erstellt, der abrufbar ist unter: [http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/200DFA1EA7BAF2BEC1257A3E00336A5F/\\$file/BDA\\_Willkommenskultur.pdf](http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/200DFA1EA7BAF2BEC1257A3E00336A5F/$file/BDA_Willkommenskultur.pdf).

Mentoring-Programme haben damit zwar evtl. nicht den nachhaltigen Effekt, den man sich erwartet, werden aber doch als sinnvoll eingeschätzt und sollten daher möglichst beibehalten bzw. eingeführt werden.

6. *Rituale und Artefakte der Unternehmenskultur:* Dazu gehören u. a. Vorstellungen der neuen Kollegen im formellen und informellen Rahmen, die Einrichtung einer Fotowand mit sämtlichen Mitarbeitern sowie gemeinsame Aktivitäten. Dies wurde von den Befragten ähnlich wie im Mentoring-Programm als grundsätzlich positiv bewertet, auch wenn die Angebote zu gemeinsamen Aktivitäten nicht immer genutzt werden.

7. *Angebot oder Vermittlung von Sprachkursen:* Die Sprachenfrage ist von so hoher Relevanz, dass sie weiter unten ausführlicher dargestellt wird.

8. *Nachzug oder Unterstützung von Familie/Lebenspartner:* Für die psychische und soziale Stabilität des Betroffenen ist dies von hoher Relevanz. Wenn es gelingt, dass die Unternehmen in dieser Hinsicht unterstützen, wird dies von den Arbeitnehmern als äußerst hoch eingeschätzt. In einem Fall ergab sich, dass auch die Lebenspartnerin eingestellt werden konnte. Dazu kommentierte der Betroffene: „Más facilidades no se podía pedir.“ [Mehr Unterstützung konnte man nicht verlangen.] In den meisten anderen Fällen haben die Lebenspartner in Regensburg Anstellungen gefunden, die unter ihrem Qualifikationsniveau lagen (bspw. Arbeit im Room Service in einem Hotel bei Studienabschluss im Fach Tourismus). „Dual career“-Dienste sind zwar aufwändig und komplex, dürften sich strategisch jedoch sehr positiv auf die Bleibedauer der Betroffenen auswirken.

9. *Förderung der interkult. Kompetenz der Stammebelegschaft durch Fortbildungen:* Fortbildungen dieser Art werden offenbar nur von wenigen Unternehmen in Anspruch genommen, dies hängt auch damit zusammen, dass viele nicht davon überzeugt sind, dass solche Kurse mehr leisten als die Besprechung von Stereotypen. Interessant könnte dies dennoch sein, wenn das richtige Format gefunden wird, über das sich Mitarbeiter und Chefs bezüglich dieser Fragen weiter sensibilisieren können. So hat sich eine der befragten Personen sehr positiv über einen Kurs zur interkulturellen Kompetenz während ihres Studiums geäußert, der sie auf die Arbeit in internationalen Unternehmen vorbereitet habe.

Insgesamt wurde das Engagement der Unternehmen als zufrieden stellend eingeschätzt. Allen Migranten ist zudem bewusst, dass hier nicht nur der Arbeitgeber gefordert ist, sondern von den Betroffenen viel Eigeninitiative er-

wartet wird. Angesichts der Bedeutung, welcher der Willkommenskultur im Falle der Hochqualifizierten zukommt, sollten diese Instrumente konstant überprüft und weiterentwickelt werden

## 5. Integration: Parameter zu ihrer Messung

Integration ist ein langer Kultur- und Sozialprozess, „der oft die Lebensdauer überschreitet und damit zum intergenerativen Prozess wird.“<sup>27</sup> Dementsprechend ist Integration ein offener Begriff, der nur dann sinnvoll angewendet werden kann, wenn man ihn weiter differenziert. So unterscheidet Hartmut Esser zwischen Systemintegration und Sozialintegration. Unter Systemintegration ist die Eingliederung des Migranten in die größeren strukturellen Zusammenhänge zu verstehen, also z. B. die Tatsache, dass es sich im Falle von Spaniern um EU-Bürger handelt, die diesen Status mit den Deutschen teilen. Bei der vorliegenden Fragestellung ist die Sozialintegration von größerem Interesse. Sie weist mit Kulturation, Platzierung, Interaktion und Identifikation vier Grundprozesse auf,<sup>28</sup> die genauer bestimmen helfen, wie weit die hochqualifizierten Spanier im Augenblick der Befragung integriert waren. Alle Grundprozesse verlaufen parallel, entwickeln sich aber unterschiedlich schnell.

### 5.1 Kulturation: Zum sprachlichen Umfeld der Migranten

Unter Kulturation ist die kognitive Sozialisation zu verstehen, das heißt das Erlernen der kulturellen Standards, „insbesondere sprachlicher Art, die notwendig sind, um mit seinen Mitmenschen interagieren zu können.“<sup>29</sup> Sprache spielt hierbei demnach eine Schlüsselrolle, da sie „selbst Teil wie auch Bedingung und Folge anderer Prozesse der Integration“<sup>30</sup> ist: „Bildungserfolg, die Platzierung auf interessante Positionen, die Aufnahme von Kontakten und die Strukturierung von Identitäten hängen allesamt von sprachlichen Kompetenzen ab und wirken, wenigstens teilweise, darauf wieder zurück.“<sup>31</sup>

<sup>27</sup> Klaus J. Bade, „Von der Arbeitswanderung zur Einwanderungsgesellschaft“, in *Multikultur 2.0: Willkommen im Einwanderungsland Deutschland*, hrsg. von Susanne Stemmler (Göttingen: Wallstein Verlag, 2011), 154–85, hier 173.

<sup>28</sup> Vgl. weiteres dazu Hartmut Esser, *Aspekt der Wanderungssoziologie: Assimilation und Integration von Wanderern, ethnischen Gruppen und Minderheiten. Eine handlungstheoretische Analyse* (Neuwied: Luchterhand, 1980), 279 u. 287.

<sup>29</sup> Hartmut Esser, *Sprache und Integration: die sozialen Bedingungen und Folgen des Spracherwerbs von Migranten* (Frankfurt a. M.: Campus, 2006), 272.

<sup>30</sup> Esser, *Sprache und Integration*, 23.

<sup>31</sup> Esser, *Sprache und Integration*, 52.

Die spanischen Angestellten befinden sich diesbezüglich in einem relativ komplexen sprachlichen Kommunikationsfeld, das sich durch verschiedene Subsysteme auszeichnet. Die Sprache variiert möglicherweise je nachdem, ob mit einem bayerisch-deutschen Kollegen, nicht-bayerisch-deutschen Kollegen, spanischen Kollegen, anderen ausländischen Kollegen, der spanischen Gemeinde, der Familie oder der Nachbarschaft kommuniziert wird.

Die spanischen Migranten in Regensburg bewegen sich in einem viersprachigen Milieu, das sich aus Spanisch, Englisch, Deutsch und bayerischem Dialekt zusammensetzt. Diese Subsysteme bedeuteten für den Migranten eine stark sektoruelle Aufspaltung der Sprachkompetenz. Am Arbeitsplatz zeigt sich dies u. a. darin, dass die spanischen Mitarbeiter noch nicht in Projekten mit deutschen Partnern einsetzbar sind. Weiterhin bedeutet dies meist eine scharfe sprachliche Trennung der Bereiche Arbeit und Privatleben.

Die Verwendung von Englisch am Arbeitsplatz bringt zunächst einige Vorteile mit sich, denn sie gewährleistet eine rasche funktionale Einbindung des Arbeitnehmers, signalisiert kulturell Toleranz gegenüber fremdkulturellen Arbeitsstilen und führt als Fremdsprache für alle nachweislich zu einer konsensorientierten Haltung, bei der sich die Sprecher kooperativ zeigen, weil sie nach dem sog. Let-it-pass-Prinzip handeln, bei dem Irritationen vermieden werden.<sup>32</sup> Und schließlich kann sie Hierarchien nivellieren, die allein aus der sprachlichen Überlegenheit des deutschen Muttersprachlers resultieren. In Unternehmen, wo nicht durchgängig Englisch gesprochen wird, haben Befragte auf Konkurrenzsituationen zwischen den nicht-deutschen Mitarbeitern hingewiesen, die entlang der Sprachkenntnisse verlaufen, weil man meint, diese entscheiden über Aufstiegschancen im Betrieb.

Das Englische führt zwar zu einer schnellen Integration am Arbeitsplatz, geht aber zugleich auf Kosten der Motivation, Deutsch zu lernen. Da Deutsch für die Leistungsfähigkeit im Beruf nur bedingt entscheidend ist und das private Umfeld eher Spanisch spricht, haben die Spanier insgesamt nur wenige Anreize, ihr Deutsch zu vertiefen. Im Alltag schlägt sich dies z. B. in der Mediennutzung nieder. So gut wie alle Migranten beklagen den Stand ihrer Deutschkenntnisse nach einem Jahr und halten ihre mündliche Kommunikation entweder insgesamt oder in Teilbereichen für

<sup>32</sup> Alan Firth, „The Discursive Accomplishment of Normality: ‚Lingua franca‘ English and Conversation Analysis“, *Journal of Pragmatics* 26 (1996): 237–59, hier 256.

defizitär. Und dies obwohl von fast allen Unternehmen versucht wurde, einen Sprachkurs zu vermitteln oder anzubieten. Da es sich hierbei um eine hohe Anforderung an den Arbeitnehmer handelt, sollte der Arbeitgeber erwägen, die Arbeitszeit in ein Verhältnis zum Deutschunterricht zu setzen, indem er z. B. die Stunden als Überstunden anrechnen lässt.

Grundsätzlich werden die Sprachkurse als wichtig bzw. sehr wichtig eingeschätzt, aber auch als Belastung empfunden, zumal sie häufig nach der regulären Arbeitszeit stattfinden. Alle Arbeitnehmer würden prinzipiell das „natürliche Sprachlernen“ vorziehen, d. h. wie ein Kind eine Sprache nach und nach im Umgang erlernen, ohne Grammatik und Wortschatz zu pauken. Dies dürfte angesichts des Kommunikationsfeldes, in dem sich die Spanier bewegen, allenfalls mittelfristig (ca. 5 Jahre) zu den gewünschten Ergebnissen führen.

Als einen Unteraspekt der Kulturation lässt sich die Eingliederung in die Unternehmenskultur verstehen. Nach Thomas sind hier zunächst einige Voraussetzungen entscheidend.<sup>33</sup> Für die Integration eines spanischen Mitarbeiters ist z. B. die Frage relevant, wie stark ein Unternehmen nationalkulturell orientiert ist. Eine Person hatte vorher ein Praktikum in einem anderen deutschen, nationalkulturell ausgerichteten Unternehmen abgeleistet, das nicht gut auf Diversity-Management vorbereitet gewesen war, was die Integration erschwert habe.

Was die Organisations- und Hierarchieformen angeht, so dominiert in den hier beteiligten Unternehmen die sog. Aufgabekultur und damit eine projekt- und teamorientierte Organisation, in der die einzelnen Mitarbeiter gut miteinander vernetzt sind.<sup>34</sup> Dies impliziert eine relativ flache Hierarchie, in der die Einzelpersonen als Experten ernst genommen werden, was als typisch für innovativ arbeitende Unternehmen gilt. Die spanischen Arbeitnehmer zeigten sich damit sehr zufrieden, besonders hervorgehoben wurden:

1. *Die flexible Arbeitszeit:* Einige Spanier waren von dem Stereotyp geprägt, dass die Arbeitszeit in Deutschland streng gehandhabt werde, und waren überrascht, dass dies in ihrem Unternehmen nicht der Fall war. Dabei ging

<sup>33</sup> Alexander Thomas, „National- und Organisationskultur“, in *Handbuch interkulturelle Kommunikation*, Bd. 1: *Grundlagen und Praxisfelder*, hrsg. von Alexander Thomas u. a. (Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, 2005), 32–43.

<sup>34</sup> Charles B. Handy, „Zur Entwicklung der Organisationskultur eines Unternehmens durch Management-Development-Methoden“, *Zeitschrift für Organisation* 47 (1978): 404–10.

es nicht um die Anzahl der Stunden sondern um deren flexible Handhabung, die in Spanien unüblich ist, wo man eher bis spät in den Abend arbeitet und es als unschicklich angesehen wird, früher zu gehen als die anderen. Die Vermutung, dass durch flexible Arbeitszeiten das kreative Potenzial besser ausgeschöpft wird, scheint sich im Hinblick auf Zufriedenheit und Identifikation mit den Abläufen zu bewahrheiten, die man als Vorbedingung von Kreativität verstehen kann. Hier waren durchweg alle Spanier davon angetan und überzeugt, dass flexible Arbeitszeiten einen positiven Effekt haben.

2. *Flache Hierarchie und offene Kommunikation:* Als besonders positiv wurde weiterhin bewertet, dass offen kommuniziert werde und man Kontakt zu den Vorgesetzten zweiten oder weiteren Grades habe, was in Spanien unüblich sei. Das Führungsverhalten wurde generell als sehr kollegial eingeschätzt. Ein Arbeitnehmer betonte: „Este trato es de los mejores que he tenido“. [Der Umgang gehört zu den besten, die ich erlebt habe.] Eine andere Person wiederum schätzte den Umgang in Deutschland sogar generell als gut ein und bezeichnete die Deutschen als „gente educada“.

3. *Selbstbestimmtes Arbeiten:* Generelle Zufriedenheit herrschte auch mit den Arbeitsaufgaben selbst, weil die Anforderungen dem Profil entsprächen, man relativ selbstbestimmt arbeiten könne und zudem beinahe täglich Neues lerne. Gerade hierin kommt das Selbstverständnis junger Hochqualifizierter deutlich zum Ausdruck: Neben einem ausreichenden Gehalt treibt sie vor allem auch der Wunsch an, sich im Beruf konstant weiterzuentwickeln.

4. *Urlaubstage:* Ebenso zufrieden ist man auch mit der Anzahl der Urlaubstage. In Spanien fällt sie geringer aus, da meist auch die „días naturales“ (Nicht-Werkstage) mitgezählt werden.

## 5.2 Platzierung, rechtlicher Status, Karrierechancen

Unter Platzierung ist die Zuspreehung von Rechten in einer Gesellschaft (z. B. Wahlrecht, Staatsbürgerschaft) zu verstehen sowie die soziale Einstufung durch das Einkommen. Demokratische Gesellschaften basieren auf der rechtlichen Gleichstellung ihrer Bürger. Der rechtliche Status ist dabei keine rein formale Angelegenheit, sondern legt zugleich die Grundlage für das Lebensgefühl, die Selbsteinschätzung und damit für die Zufriedenheit der Personen. Dies wird den Betroffenen in der Regel erst dann bewusst, wenn die rechtliche Gleichstellung in irgendeiner Form eingeschränkt wird. Solche Einschränkungen treffen auch auf die spanischen Migranten zu. EU-



Migranten sind zwar rechtlich besser gestellt als solche aus Drittstaaten, weil sie Personenfreizügigkeit und Arbeitnehmerfreizügigkeit genießen. Spanische Migranten können jedoch nicht an Landtags- und Bundestagswahlen teilnehmen; ihre politische Rechtsfähigkeit bleibt auf Kommunalpolitik beschränkt. Dies bestimmt das Medienverhalten mit, denn wenn nur wenig Möglichkeit besteht, politisch zu partizipieren, ist auch der Anreiz gering, deutsche Medien wahrzunehmen. Dies wiederum wirkt sich hemmend auf die Entwicklung der Sprachkompetenz aus.

Gravierend für den Alltag ist vor allem, dass sie nur unzulänglich in der Amtssprache kommunizieren können. Aufgrund ihrer bisher mangelnden Deutschkenntnisse sind sie insofern de facto nicht in der Lage, rechtlich vollwertig zu agieren. Das heißt im Umgang mit Behörden, dass ihre Handlungsfreiheit im Unterschied zu den Deutschen praktisch eingeschränkt ist, was im Alltag psychologisch als Form der Unterprivilegierung erfahren werden kann.

Besonders positiv wurde von den Befragten dasjenige bewertet, was die Forschung als „ökonomische Assimilation“<sup>35</sup> bezeichnet. Alle sind mit ihrem Gehalt zufrieden, zum Teil sogar sehr zufrieden. Überrascht war man allerdings über die hohen Steuerabgaben in Deutschland. Eine Person äußerte, dass sich die Nettolöhne dadurch wieder denjenigen in Spanien annäherten.

Eine besondere Rolle spielt auch hier wieder der Aspekt der Karriereplanung. Neben dem Gehalt haben mehrere Personen darauf verwiesen, dass es für sie eine wichtige Motivation darstellt, innerhalb des Unternehmens aufsteigen zu können. Dies dürfte sich auch als wichtiger Faktor auf die tatsächliche Bleibedauer auswirken.

### 5.3 Interaktion

Unter Interaktion wird vor allem das soziale Umfeld verstanden, in dem sich die Migranten bewegen. Die Beziehungen zu Kollegen gestalten sich hier nicht immer als einfach. Findet die Kommunikation während der Arbeitszeit auf Englisch statt, so „switchen“ die Kollegen außerhalb der Arbeitszeit ins Deutsche oder Bayerische, was solche Treffen anstrengend für die Zuwanderer gemacht hat. Von größerer Bedeutung war daher bisher die sog. Binnenintegration. Darunter versteht man die Eingliederung eines Migranten in die im Ausland lebende Gemeinde seines Herkunftslandes. Regens-

<sup>35</sup> Hartmut Esser, *Aspekte der Wanderungssoziologie: Assimilation und Integration von Wanderern, ethnischen Gruppen und Minderheiten. Eine handlungstheoretische Analyse* (Darmstadt: Luchterhand, 1980), 10.

burg verfügt mittlerweile über eine stattliche Anzahl neuer spanischer Migranten, die sich untereinander zum Teil vernetzt haben.

Erwähnenswert ist hierbei u. a. die Facebook-Seite „Españoles en Regensburg“ mit ca. 100 Mitgliedern. Der Umgang miteinander ist durch einen informellen Code gekennzeichnet. Die Mitglieder verstehen sich als „familia“, wodurch der hohe emotionale Status der Gruppe zum Ausdruck kommt. Bei einem genauen Blick auf die Seite fällt allerdings auf, dass sie in erster Linie zur Bewältigung des Alltags in Deutschland genutzt wird. So werden u. a. interessante Kaufangebote gepostet. Insgesamt ist die Seite nicht auffällig aktiv, sondern wird anscheinend nur durchschnittlich genutzt. Auch die hier Befragten kannten diese Seite zwar, aber nur eine Person gab an, sie auch zu frequentieren.

Die Gefahr einer „Parallelgesellschaft“, von der in der öffentlichen Debatte mitunter gesprochen wird, dürfte diesbezüglich nicht existieren. Man muss zudem bedenken, dass auch die aufnehmende Kultur nicht homogen ist. Integration heißt somit eher Teilhabe an der sozialen Struktur und an den Gütern der Gesellschaft. Über die ethnisch abgegrenzte Subkultur erhält der Einwanderer Zugang zu den gesellschaftlichen Gütern und wird dadurch zunächst stärker integriert. Vor allem in der Anfangsphase dürfte die Binnenintegration eher als positiver Faktor zur Integration ins Gewicht fallen.<sup>36</sup> Andererseits dürfte dies die sprachliche Aneignung des Deutschen eher weiter bremsen.<sup>37</sup>

Etwa die Hälfte der Befragten nutzt die Angebote der spanischen Gemeinde Regensburgs, die andere Hälfte schätzt sie nicht als besonders wichtig ein. Sie hat sich eher eine virtuelle zweite Heimat geschaffen und nutzt neben dem Telefon Programme wie Skype oder WhatsApp, um täglich mit der Familie in der Heimat zu kommunizieren.

<sup>36</sup> Georg W. Elwert, „Probleme der Ausländerintegration: gesellschaftliche Integration durch Binnenmigration?“, *Kölner Zeitschriften für Soziologie und Sozialpsychologie* 34 (1982): 717–730, hier 718.

<sup>37</sup> Je ausgeprägter die innerethnischen Kontakte im Alltag sind (Medienkontakte in der Herkunftssprache, die Muttersprache als Umgangssprache in der Familie, im Freundeskreis etwa), desto größer ist der Nutzen der Herkunftssprache und desto geringer ausgeprägt ist die Motivation, die Mühe des Erlernens der Zweitsprache auf sich zu nehmen. (Elwert, „Probleme der Ausländerintegration“, 720)

## 5.4 Identifikation

Unter Identifikation wird hier „eine gedankliche und emotionale Bindung“<sup>38</sup> bzw. eine Art „Wir-Gefühl“ verstanden, das die individuelle Identifikation des Einzelnen zum Gesamtsystem ausdrückt. Auch wenn dies nach einem Jahr nicht zu erwarten ist, äußern alle Befragten sich durchweg positiv über ihre Erfahrungen in Deutschland, zumal die Stereotype sich nur zum Teil bewahrheitet haben: „La verdad es que la mayoría de las cosas malas que había leído no se han cumplido y las buenas sí.“ [Tatsächlich haben sich die meisten schlechten Dinge, von denen ich gelesen hatte, nicht bewahrheitet, die guten hingegen schon.] Eine Person konkretisierte, dass der Selbstdarstellungsdrang bei den Deutschen geringer ausgeprägt sei als bei den Spaniern und bewertete dies als angenehm. Es geht den Migrant\*innen dabei nicht um ein „Entweder-Oder“, alles deutet vielmehr darauf hin, dass sie eine eklektische Haltung gegenüber den kulturellen Standards einnehmen, d. h. dass sie genau auswählen, was für sie gerade angenehm oder opportun ist. Deutsche (Kultur-) Standards werden dann übernommen, wenn sie aus Sicht der Betroffenen überzeugender sind. Insgesamt lässt sich schlussfolgern, dass hochqualifizierte Spanier in Deutschland multipel inkludiert sind, in dem sie an beiden sozialen Systemen – der eigenen ethnischen Gruppe und der Aufnahmegesellschaft – teilhaben.<sup>39</sup>

## 6. Schlussfolgerungen

Die bisherigen Ausführungen legen folgende Schlussfolgerungen und Thesen nahe:

1. Große Zufriedenheit der Hochqualifizierten in Regensburg: Insgesamt äußern sich alle Befragten als zufrieden oder sehr zufrieden mit ihrem Leben in Deutschland und in Regensburg. Dies konvergiert mit der statistischen Erhebung über Hochqualifizierte aus Drittstaaten von Barbara Heß.
2. Hochqualifizierte aus EU-Staaten erweisen sich als besondere und äußerst viel versprechende Migrationsgruppe, weil

<sup>38</sup> Esser, *Aspekte der Wanderungssoziologie*, 12.

<sup>39</sup> Vgl. zur multiplen Inklusion allgemein: Hartmut Esser, „Pluralisierung oder Assimilation? Effekte der multiplen Inklusion auf die Integration von Migrant\*innen“, *Zeitschrift für Soziologie* 38, Nr. 5 (2009): 358–78, hier 361–64.

- a) der hohe Bildungsstand inklusiver guter Englischkenntnisse einen mühelosen Einstieg in den deutschen Arbeitsmarkt mit Zufriedenstellender Bezahlung erlaubt und
- b) sie eine hohe Anpassungsfähigkeit und Diskriminierungstoleranz besitzen. Dies zeigte sich z. B. bei der Wohnungssuche. Nachweislich werden Bewerber einer Mehrheitsgesellschaft vor denjenigen einer Minderheit bevorzugt.<sup>40</sup> Die Betroffenen fühlten sich dadurch jedoch nicht als Ausländer diskriminiert, sondern fanden dies „totalmente lógico“ und rationalisierten Formen der Diskriminierung auf praktische Gründe (vor allem auf die leichtere Kommunikation zwischen Mieter und Vermieter etc.); und
- c) sie grundsätzlich eine relativ hohe Migrationsbereitschaft haben. Die Interviews zeigen, dass die Wirtschaftskrise nur als Beschleunigungsfaktor wirkt, aber keinesfalls immer der Hauptgrund zur Migration ist. Die spanischen Hochqualifizierten veranschaulichen, dass der europäische Arbeitsmarkt für junge Menschen längst Wirklichkeit geworden ist, auf dem sie sich relativ frei fühlen und bewegen.

Die Aussage, es sei egal, wo man arbeite, solange es in Europa sei, deutet an, dass unser Kontinent als transnationaler Raum wahrgenommen wird, der medial und infrastrukturell so gut ausgebaut ist, dass Nationengrenzen unbedeutend werden. Die Unionsbürgerschaft ist damit auch identifikatorisch Realität geworden. Die meisten Befragten gehören einer Generation an, die sich als Bürger Europas verstehen und für die territoriale Zugehörigkeit bei Migrationsentscheidungen Nebensache ist. Der europäische Bürgersinn basiert damit auf dem Bewusstsein, dass Europa Mobilität und Freiheit bietet. Um Deutschland im speziellen geht es dabei meistens nur dann, wenn persönliche Gründe vorliegen oder spezifische Industrien in Deutschland besonders ausgewiesen sind und daher eine eigene Sogkraft entwickeln, wie etwa die Autoindustrie.

Als Prognose lässt sich formulieren, dass die Arbeitnehmer wenigstens kurzfristig (ca. fünf Jahre) in Deutschland bleiben werden. Da das erste Jahr am deutschen Arbeitsplatz in allen Fällen gut verlaufen ist, denkt bisher kei-

<sup>40</sup> Emsal Kilic, „Diskriminierung von Migrant\*innen bei der Wohnungssuche: eine Untersuchung in Berlin“, *Deutscher Name – halbe Miete? Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt* hrsg. von der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales (Berlin, 2010), 25–28, hier 28.

ner der Arbeitnehmer offen über eine Rückkehr nach. Auf die direkte Befragung hin, wie lange sie in Deutschland verbleiben wollen, antworten alle, dass sie ca. fünf Jahre einplanen. Als Obergrenze setzte eine Person zehn Jahre, eine andere nannte lediglich, dass sie sehr lange, aber nicht das ganze Arbeitsleben zu bleiben beabsichtige. Zum Vergleich lohnt sich ein erneuter Blick auf die Aussagen von Migranten aus ausgewählten Drittstaaten,<sup>41</sup> denn die Bleibeabsichten der befragten Spanier konvergieren hier mit denjenigen von Hochqualifizierten aus anderen westlichen Industrieländern, darunter vor allem Kanada und den USA. Angenommen, die spanische Wirtschaft erholt sich innerhalb der nächsten drei Jahre, würde dies mit dem voraussichtlichen Ende der Bleibeabsichten zusammenfallen und könnte bedeuten, dass die Spanier den Arbeitsplatz wechseln.

In den nächsten Jahren wird sich also entscheiden, ob deutsche Unternehmen die Hochqualifizierten längerfristig halten können. Folgende Faktoren könnten die Entscheidung für oder gegen Remigration beeinflussen:

1. die hohe Zufriedenheit mit der Unternehmenskultur in Deutschland; selbst wenn sich die spanische Wirtschaft in den nächsten Jahren erholt, ist auf dieser Ebene wahrscheinlich keine kurzfristige Angleichung zu erwarten;
2. die Möglichkeiten zur beruflichen Selbstverwirklichung bzw. zum Karriereaufstieg innerhalb des Unternehmens;
3. die Entwicklung der Deutschkenntnisse.

Vermutlich wird der Stand der Deutschkenntnisse ein entscheidender Faktor für die Dauer des Aufenthalts sein. Sollten in zwei oder drei Jahren die Niveaus B2 bis C1 erreicht werden, dann stellen Deutschkenntnisse eine wichtige Zusatzqualifikation für den Arbeitnehmer dar, die er bei einer Remigration evtl. verlieren würde. Auch hier ist zu erwarten, dass sich die Sprachkenntnisse ähnlich entwickeln werden wie bei den Hochqualifizierten aus Drittstaaten, wonach die meisten erst mittelfristig (nach ca. 5 Jahren) Sprachkenntnisse erreichen, die eine mehr oder weniger volle Partizipation in Deutschland ermöglichen.<sup>42</sup> Daher müssen in diesem Bereich bei den bereits eingereisten Spaniern weitere Anstrengungen übernommen werden. Für künftige Arbeitnehmer könnte sich in eine gewisse Entlastung einstellen. Die Arbeits- und Bildungsministerin Madrids kündigte im September

2012 an, 20.000 Deutsch-Kurse von jeweils 100 Stunden finanzieren zu wollen. Spanien würde als Personalressource damit noch attraktiver werden; denn es ist damit zu rechnen, dass Arbeitnehmer bereits mit Grundkenntnissen kommen.

Welche Optionen haben die Akteure vor dem Hintergrund dieser Ergebnisse zur Verbesserung und Konsolidierung der Willkommenskultur und der Integration von Hochqualifizierten? Die Städte – hier exemplarisch Regensburg – sind angehalten, ihre erfolgreichen Programme fortzuführen und evtl. durch die Einrichtung virtueller oder realer „Welcome Centres“ mit Service für Behördenkontakte (z. B. Übernahme der Anmeldung) und Jobvermittlung für Partner zu erweitern. Die Unternehmen sollten überlegen, ihre Willkommenskultur weiter zu entwickeln und vor allem den Hochqualifizierten weitere Karrierechancen zu eröffnen. Universitäten und Hochschulen sind angehalten, ihre Internationalisierung durch Förderprogramme und integrierte Studiengänge zu stärken. Das Wichtigste aber scheint zu sein, gemeinsam Instrumente zur mittelfristigen Sprachförderung zu entwickeln.

<sup>41</sup> Heß, *Zuwanderung von Hochqualifizierten*, 72.

<sup>42</sup> Heß, *Zuwanderung von Hochqualifizierten*, 38.