



Hoch qualifizierte Zuwanderer und internationale Studierende aus Indien in Deutschland

Migrationsverhalten, Intentionen
und Entwicklungspotenziale

Hoch qualifizierte Zuwanderer und internationale Studierende aus Indien in Deutschland

Migrationsverhalten, Intentionen und Entwicklungspotenziale

Thomas Faist, Mustafa Aksakal, Kerstin Schmidt

Thomas Faist ist Professor für Soziologie am Institut für Soziologie der Universität Bielefeld und Direktor des Center on Migration, Citizenship and Development (COMCAD).
Mustafa Aksakal ist akademischer Mitarbeiter am Institut für Soziologie der Universität Bielefeld.
Kerstin Schmidt ist akademische Mitarbeiterin am Institut für Soziologie der Universität Bielefeld.

Inhalt

| | |
|--|-----------|
| Vorwort | 6 |
| Zusammenfassung | 8 |
| 1. Einleitung | 12 |
| Teil 1: Die Zuwanderung aus Indien, politische Strategien und Konzepte | 15 |
| 2. Die Zuwanderung nach Deutschland in der Vergangenheit | 15 |
| 3. Die Einwanderungspolitik Deutschlands in Vergangenheit und Gegenwart | 17 |
| 4. Die aktuelle Zuwanderung aus Indien nach Deutschland | 20 |
| 5. Die indische Zuwanderung in das Vereinigte Königreich und in die USA | 25 |
| 6. Hoch qualifizierte Fachkräfte und Studierende aus Indien in Deutschland: ein Überblick über die einschlägige Literatur | 30 |
| 7. Forschungslücken und für die Studie relevante Begriffe | 33 |
| Teil 2: Empirische Ergebnisse – Auswahlkriterien, Einflussfaktoren und Entwicklungsergebnisse | 37 |
| 8. Warum Deutschland? Auswahlkriterien, Einflussfaktoren und Verweildauer | 37 |
| 9. Entwicklungsergebnisse der Migration aus Indien | 48 |
| 10. Zusammenfassung | 52 |
| 11. Empfehlungen an die Politik und an Unternehmen | 56 |
| 12. Literatur | 60 |
| Anhang | 65 |
| Impressum | 71 |

Vorwort

Eine gut gesteuerte Migrationspolitik kann sowohl für Migranten als auch für Ziel- und Herkunftsländer von Vorteil sein. Für die Migranten selbst kann die Migration zu einer Verbesserung des Lebensstandards führen: Sie können ihre Fähigkeiten erweitern und ihre soziale Mobilität optimieren. Die Zielländer können mithilfe von Zuwanderern Innovationen vorantreiben, demographischen Druck lindern, steuerliche Gewinne erzeugen und kulturellen Austausch fördern. Auch die Herkunftsländer profitieren: von Geldflüssen, Wissenstransfer, Investitionen und verbesserten Geschäftsbeziehungen.

Deutschland und Indien können auf eine lange Geschichte der intellektuellen und wirtschaftlichen Zusammenarbeit zurückblicken. Migration zwischen den Ländern spielte bislang in beide Richtungen jedoch kaum eine Rolle. Das hat sich erst in der jüngeren Vergangenheit zumindest in eine Richtung geändert, denn immer mehr hoch qualifizierte indische Migranten ziehen nach Deutschland, um hier zu studieren oder als Fachkräfte zu arbeiten. 17 Prozent der 28.008 qualifizierten Wirtschaftsmigranten, die 2015 aus Drittländern nach Deutschland einreisten, sind indischer Staatsangehörigkeit. Somit ist Indien – noch vor den Vereinigten Staaten, China, Bosnien-Herzegowina und Serbien – das wichtigste Herkunftsland für qualifizierte Wirtschaftsmigranten, die aus Drittländern nach Deutschland kommen.

Aufgrund der demographischen Veränderungen würde Deutschland von einer verstärkten Zuwanderung qualifizierter Fachkräfte profitieren. Darüber hinaus ist die Wirtschaftsmigration nach Deutschland im Vergleich zu anderen Ländern relativ gering: Berechnungen der OECD zeigen, dass die dauerhafte Wirtschaftsmigration in Länder wie dem Vereinigten Königreich und Kanada fast dreimal so groß ist wie in Deutschland. Angesichts der rechtsorientierten, fremdenfeindlichen Bewegungen in den USA und im Vereinigten Königreich (die bedeutendsten Destinationsländer für indische Fachkräfte) wäre Deutschland gut beraten, sich als offene und einladende Gesellschaft zu positionieren.

Vor diesem Hintergrund beschäftigt sich die vorliegende Studie, erstellt von Thomas Faist, Mustafa Aksakal und Kerstin Schmidt von der Universität Bielefeld, mit den Motivationen und Bleibeabsichten der Zugewanderten sowie den Entwicklungseffekten der Arbeits- und Bildungsmigration aus Indien nach Deutschland.

Die Studie zeigt, dass die Wirtschafts- und Bildungsmigration aus Indien in den letzten Jahren zugenommen hat, was die fortlaufende Liberalisierung der deutschen Einwanderungsgesetzgebung und die Stärke des deutschen Arbeitsmarktes widerspiegelt. Darüber hinaus bleiben die indischen Migranten länger in Deutschland als noch vor ein paar Jahren. Zu den wichtigsten Beweggründen für die Entscheidung zur Migration und Bleibeabsicht zählen die berufliche Entwicklung und bessere Karriereaussichten, die relativ offene deutsche Gesellschaft sowie die guten Integrationsperspektiven. Aus diesem Grund ist Deutschland für indische Migranten attraktiver geworden.

Gleichzeitig gibt es jedoch immer noch Hindernisse, die aus Indien zugewanderte Personen überwinden müssen. Eine gefühlte Distanz zur lokalen Bevölkerung, Erlebnisse der Diskriminierung und Schwierigkeiten mit der deutschen Bürokratie können die Migrationserfahrung erschweren. Zwar kann die Migration nach Deutschland die persönliche Unabhängigkeit und Emanzipation der Einwanderer verstärken, jedoch gibt es auch Faktoren, die die Bleibeabsichten einschränken können, etwa familiäre Bindungen oder die traditionell stark ausgeprägte Verantwortungsübernahme gegenüber der Generation der Eltern. Die Migration nach Deutschland ermöglicht auch ein wesentliches Entwicklungspotenzial für die indische Gesellschaft, z. B. durch Wissens- und Qualifikationstransfer, aber auch durch Geldflüsse.

Wir hoffen, dass diese Studie Schlüsselpersonen in Politik, Verwaltung, Wissenschaft und Wirtschaft dazu ermutigt, die Migrationserfahrung qualifizierter Arbeitskräfte und

Studierender aus Indien zu verbessern und gleichzeitig die Attraktivität Deutschlands als Zielland zu erhöhen. Die hier gewonnenen Erkenntnisse treffen neben Indien auch auf andere Herkunftsländer zu. Ein neues Einwanderungsgesetz könnte dazu beitragen, die Zahl der qualifizierten Arbeitskräfte, die nach Deutschland einwandern, zu erhöhen. Trotz der hohen Zahl der in letzter Zeit hier angekommenen Flüchtlinge und des Anstiegs des Rechtspopulismus ist es von entscheidender Bedeutung, dass die deutsche Gesellschaft auch weiterhin der Migration aus Indien und anderen Herkunftsländern offen gegenübersteht.

Murali Nair
Senior Project Manager
Programm Deutschland und Asien

Dr. Matthias Mayer
Project Manager
Programm Integration und Bildung

Zusammenfassung

Die vorliegende Arbeit enthält die wesentlichen Ergebnisse einer empirischen Studie, die (1) die Motivationen hoch qualifizierter Zuwanderer¹ und internationaler Studierender aus Indien untersucht, die zu Arbeits- oder Studienzwecken nach Deutschland kommen und (2) deren Intentionen, in Deutschland zu bleiben, nach Indien zurückzukehren oder in ein anderes Land weiterzuziehen. Diesen beiden analytischen Bereichen entsprechend besteht die Arbeit aus zwei Teilen.

Der erste Teil enthält einen Überblick über Migrationstrends, politische Strategien und praktische Konzepte, um die Motivationen und Erfahrungen hoch qualifizierter Migranten und internationaler Studierender bezogen auf ihren Aufenthalt in Deutschland ebenso wie ihre Zukunftspläne zu verstehen. Auf der Grundlage von Daten über die Zuwanderung aus Indien in der Vergangenheit und Gegenwart zeigt sich die wachsende Bedeutung Deutschlands als Ziel für internationale Studierende und hoch qualifizierte Migranten.

Obwohl die Zuwanderung aus Indien nach Deutschland kein neues Phänomen ist, unterscheiden sich die jüngsten Migrationsbewegungen sowohl in quantitativer als auch in qualitativer Hinsicht von den Bewegungen in der Vergangenheit. So erhöhte sich etwa die Zahl der indischen Migranten in Deutschland zwischen 2000 und 2015 um 100,79 Prozent von 34.011 auf 68.291 Personen (UN DESA 2015), wobei diese Zahl besonders nach der Jahrtausendwende anstieg (Statistisches Bundesamt 2011), als die Zuwanderung qualifizierter Personen gesetzlich vereinfacht wurde.

2014 kam die überwiegende Mehrheit – 96,5 Prozent – der indischen Zuwanderer nach Deutschland, um einen hoch qualifizierten Arbeitsplatz anzunehmen; 85 Prozent davon waren männlich (Bundesagentur für Migration und Flüchtlinge 2015b). Gemäß der deutschen Bevölkerungsstatistik sind die meisten hoch qualifizierten indischen Migranten

relativ jung und der wirtschaftlich produktiven Altersgruppe zwischen 18 und 49 Jahren zuzuordnen (Statistisches Bundesamt 2011). Die meisten hoch qualifizierten Zuwanderer sind in IT- und technischen Bereichen beschäftigt.

Ähnlich stieg auch die Zahl der internationalen Studierenden aus Indien signifikant an, sodass Indien unter den Herkunftsländern internationaler Studierender in Deutschland 2015 an die zweite Stelle rückte (Heublein et al. 2016). Die meisten indischen Studierenden finden sich in den naturwissenschaftlichen Fächern, Mathematik, Informatik und Technologie. Laut den statistischen Daten verließen ca. 18 Prozent der indischen Studierenden, die 2014 in Deutschland ankamen, das Land innerhalb der folgenden zwei Jahre. Im Vergleich dazu lag die Zahl der indischen Fachkräfte, die nach Indien zurückkehrten oder in ein anderes Land weiterzogen, bei 57 Prozent und damit wesentlich höher.

Obwohl Deutschland 2015 nach dem Vereinigten Königreich und Italien das drittbliebteste Zielland für indische Zuwanderer in Europa war (UN DESA 2015), ist die Zuwanderung von Menschen indischer Herkunft nach Deutschland im Vergleich zum Vereinigten Königreich (776.000 im Jahr 2015; UN DESA 2015) und den USA (mehr als 1,5 Millionen im Jahr 2014; Ministerium für Heimatschutz 2015) immer noch ein kleines Phänomen.

Daten des Ausländerzentralregisters zeigen, dass ein wachsender Anteil insbesondere der internationalen Studierenden und, in geringerem Ausmaß, der hoch qualifizierten Zuwanderer aus Indien dazu tendiert, mehrere Jahre in Deutschland zu bleiben. 29 Prozent der internationalen Studierenden aus Indien, die 2010 in Deutschland ankamen, verließen das Land zwischen 2010 und 2012. Von den indischen Studierenden, die 2014 in Deutschland eintrafen, verließen nur 20 Prozent das Land zwischen 2014 und Anfang 2017.² Ein ähnlicher Trend lässt sich bei hoch qualifizierten

1 Aus Gründen der Lesefreundlichkeit verwendet diese Studie nicht durchgehend die weibliche und männliche Form. Selbstverständlich sind immer beide Geschlechter gemeint.

2 Daten für 2017 bis zum 28. Februar.

indischen Fachkräften beobachten: Während 69 Prozent der 2010 Angekommenen Deutschland zwischen 2010 und 2012 wieder den Rücken zukehrten, verließen nur 58 Prozent derer, die 2014 ankamen, das Land bis Anfang 2017.

Interessanterweise tendieren hoch qualifizierte Migranten mit einer Blauen Karte EU dazu, länger in Deutschland zu bleiben, als Migranten, die auf der Grundlage von Artikel 18 des Aufenthaltsgesetzes ins Land kamen. Von den indischen Fachkräften, die mit einer Blauen Karte zwischen 2013 und 2015 nach Deutschland eingereist waren, verließen nur 33 Prozent das Land zwischen 2013 und 2016. Hingegen hatten im selben Zeitraum 58 Prozent der hoch qualifizierten indischen Migranten, die zwischen 2013 und 2015 auf der Grundlage von Artikel 18 des Aufenthaltsgesetzes zugezogen waren, das Land wieder verlassen (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2016a).

Die Analyse politischer Strategien und gesetzlicher Bestimmungen zeigt, wie sich der rechtliche Rahmen insbesondere seit 2005 in Richtung einer offeneren, aber auch selektiveren Zuwanderungs- und Integrationsgesetzgebung für hoch qualifizierte Migranten und internationale Studierende entwickelt hat. Während die Migration Hoch qualifizierter und Studierender oft als zeitlich begrenzt verstanden wird, gibt es zunehmend mehr Möglichkeiten für einen längerfristigen und dauerhaften Aufenthalt in Deutschland für diejenigen, die sich erfolgreich in den Arbeitsmarkt integrieren können, insbesondere in den Sektoren, in denen aktuell von einem Arbeitskräftemangel gesprochen wird.

Darüber hinaus wird Deutschland mit dem Vereinigten Königreich und den USA im Hinblick auf wichtige Entwicklungen in der Zuwanderungs- und Integrationspolitik verglichen, da diese beiden Länder zwei der wichtigsten Ziele für Migranten aus Indien sind. Eine vergleichende Analyse Deutschlands und der USA zeigt, dass sich die Rechtslage in den vergangenen Jahrzehnten sehr ähnlich entwickelt hat, insofern, als die Einwanderungsgesetze toleranter gegenüber jenen internationalen Studierenden und Fachkräften wurden, die einen Arbeitskräftemangel in verschiedenen Bereichen ausgleichen können. Auch das Vereinigte Königreich hatte eine ähnliche Einwanderungspolitik umgesetzt; seit 2011 allerdings sind dort die Bestimmungen im Hinblick auf hoch qualifizierte Migranten restriktiver und im Hinblick auf internationale Studierende selektiver geworden.

Die Analyse der Literatur bezogen auf Deutschland zeigt, dass es nur wenige Studien zur indischen Zuwanderung nach Deutschland gibt, auch wenn diesem Thema in mehreren der jüngeren politischen Berichte großes Interesse

entgegengebracht wurde. Trotzdem lassen sich aus den Untersuchungsergebnissen einige Erkenntnisse über die Motivationen für die Migration nach Deutschland und die Zufriedenheit mit dem Leben in Deutschland ableiten, ebenso über die intendierte Aufenthaltsdauer im Kontext der Green Card der 1990er Jahre und im Hinblick auf die jüngere Zuwanderung hoch qualifizierter Migranten und Studierender aus verschiedenen Herkunftsländern.

Allerdings stehen insbesondere sozialwissenschaftliche Studien aus, die einen detaillierten Einblick aus verschiedenen Perspektiven in die Themen geben, die für indische Studierende und hoch qualifizierte Migranten in Deutschland relevant sind. Die vorliegende Untersuchung soll diese Lücke durch einen multiperspektivischen Ansatz schließen, wobei die Perspektiven hoch qualifizierter Migranten, internationaler Studierender sowie von Experten und Arbeitgebern im Hinblick auf die Kriterien zur Auswahl von Deutschland als Zielland, die intendierte Aufenthaltsdauer und die Entwicklungspotenziale berücksichtigt werden. Die Analyse der Ergebnisse erfolgt mithilfe von Konzepten, die die soziale Dynamik in Bezug auf die Migranten, das Zielland und das Herkunftsland erklären.

Der zweite Teil dieser Untersuchung besteht aus einer Diskussion der relevantesten empirischen Ergebnisse, um die Leitfragen der Studie zu beantworten. Zu diesem Zweck werden die verschiedenen Standpunkte der Migranten, Experten und Arbeitgeber berücksichtigt und einander gegenübergestellt. Die empirischen Ergebnisse werden im Hinblick auf drei Bereiche analysiert: persönliche Faktoren, Faktoren bezogen auf Indien und Faktoren bezogen auf Deutschland.

Die Ergebnisse zeigen, dass nach Aussage von zwölf der 21 befragten Migranten die ausschlaggebende persönliche Motivation für ein Studium oder die Annahme eines Arbeitsplatzes in Deutschland die soziale Mobilität war. Mehr als 85 Prozent der Fachkräfte verbanden die Zuwanderung mit besseren und rascheren beruflichen Entwicklungschancen, gefolgt von der Absicht, ihre wirtschaftliche Situation zu verbessern – ein Ziel, das allerdings nicht immer erreicht wurde. Zusätzlich zu diesen Faktoren gaben ca. 40 Prozent der Befragten an, dass andere als berufs- oder wirtschaftsbezogene Faktoren mindestens ebenso wichtig waren. Diese Faktoren sind meist mit einer höheren Lebensqualität verbunden, darunter bessere Umweltbedingungen, effektive öffentliche Infrastruktur und Verkehrsnetze, ein vorteilhafteres Sozialversicherungssystem und bessere Absicherung sowie ein gerechtes Steuersystem.

Besonders indische Migrantinnen schätzten die größere Unabhängigkeit von den patriarchalischen Strukturen in ihrem Herkunftsland als positiv ein. Bei zehn der Befragten allerdings führten Kommunikationsschwierigkeiten aufgrund geringer Deutschkenntnisse zu einem Gefühl der Ausgrenzung. Sprachschwierigkeiten waren auch ein wesentlicher Grund dafür, dass die erhoffte soziale Mobilität in Deutschland beschränkt blieb. Diese Faktoren beeinflussten nicht nur die Entscheidung der Zuwanderer, Deutschland als Zielland zu wählen, sondern waren auch zentrale Aspekte bei der Entscheidung über die Aufenthaltsdauer.

Einige Faktoren betreffen auch das Herkunftsland Indien. Ein wichtiger Faktor, der insbesondere unter internationalen Studierenden die Wahl von Deutschland als Zielland beeinflusst, ist die soziale Schichtzugehörigkeit. Aufgrund der im Vergleich zu den USA oder dem Vereinigten Königreich niedrigen Studiengebühren in Deutschland neigen vor allem internationale Studierende aus der indischen Mittelschicht dazu, in Deutschland zu studieren. Andere Aspekte, die zur Wahl von Deutschland als Zielland führten, stehen im Zusammenhang mit dem Ausbau relevanter Infrastrukturen. Dazu gehören deutsche Rekrutierungs- und Marketingstrategien in Indien, z. B. Anwerbungsprogramme, Stipendien, deutsche Schulen und höhere Investitionen deutscher Unternehmen. Viele Fachkräfte gelangen auch durch unternehmensinterne Entsendungen nach Deutschland.

Im Hinblick auf die geplante Aufenthaltsdauer war für fünf Befragte die soziale Verantwortung gegenüber Eltern und Angehörigen zu Hause ein Entscheidungsfaktor. Und für mehr als 50 Prozent der befragten indischen Studierenden und Fachkräfte erwies sich Loyalität gegenüber Indien als relevanter Faktor, der die Entscheidung für eine Rückkehr ins Herkunftsland potenziell beeinflusst.

Es gab auch deutschlandbezogene Aspekte, die die Entscheidung, nach Deutschland zu kommen und hier zu bleiben, beeinflussten. Ein wichtiger Faktor, der internationale Studierende und hoch qualifizierte Migranten anzog, war der gute Ruf des deutschen Schulsystems und einiger Universitäten sowie die technische Ausstattung in gewissen Labor-Bereichen, was oft mit Erwartungen einer positiven Berufsentwicklung verbunden war. Nach den Aussagen von vier Experten und Arbeitgebern waren sich mögliche Zuwanderer auch der wachsenden Gewalt gegenüber Ausländern bewusst; allerdings führte dieses Bewusstsein nicht dazu, Deutschland als Zielland zu meiden.

Überlegungen zur Aufenthaltsdauer bezogen sich auf verschiedene Aspekte der kulturellen Integration in die deut-

sche Gesellschaft sowie auf die Integration in den Arbeitsmarkt und in Unternehmensstrukturen. Arbeitgeber und indische Migranten vertraten divergierende Auffassungen im Hinblick auf diese Aspekte, einschließlich der gesellschaftlichen Integration, der Höhe bürokratischer Hürden und der Arbeitsbedingungen in Unternehmen. Im Hinblick auf die Integration in die deutsche Gesellschaft gaben 45 Prozent der Migranten an, gern in Deutschland, insbesondere in Großstädten, zu leben, während der Rest der Befragten Gefühle der Ausgrenzung und Nicht-Akzeptanz durch die deutsche Bevölkerung äußerte.

Die Arbeitgeber waren sich dieser Schwierigkeiten nicht bewusst und reduzierten die Integrationschwierigkeiten zumeist auf Sprachbarrieren. Während manche Unternehmen aktiv versuchen, den Austausch zwischen indischen Mitarbeitern und deutschen Kollegen und deren Familien zu fördern, organisieren andere keinerlei Aktivitäten mit der Begründung, dass indische Fachkräfte in ihrer Freizeit keinen Kontakt mit Deutschen wünschten und diese Zeit lieber mit anderen Indern verbrachten, die sie als Quelle sozialer Unterstützung betrachteten.

Darüber hinaus nahmen mehr als 90 Prozent der Migranten und Arbeitgeber die bürokratischen Verfahren als äußerst kompliziert und schwierig wahr. Hingegen waren für Migranten, die formale Unterstützung durch Unternehmen oder Universitäten oder informelle Unterstützung durch Mitglieder ihres eigenen sozialen Netzwerks erhielten, die Verwaltungsabläufe nicht schwierig. Diese Ansicht vertraten zwei von acht der befragten Arbeitgeber, die angaben, dass deutsche Gesetze und Verwaltungsabläufe relativ freundlich gegenüber hoch qualifizierten Migranten und ausländischen Studierenden seien, insbesondere im Vergleich zu anderen Zielländern.

In Bezug auf die Arbeitsbedingungen hoben ca. 50 Prozent der befragten Fachkräfte die positiven Aspekte hervor; hingegen vertraten drei Befragte die Ansicht, dass ihre berufliche Entwicklung durch unflexible Strukturen behindert werde. Ein weiterer Grund für die potenzielle Unzufriedenheit hoch qualifizierter Migranten mit ihrem beruflichen Umfeld ist ihre Wahrnehmung, dass deutsche Arbeitgeber und Kollegen proaktives Verhalten nicht schätzen. Während vier von acht befragten Fachkräften diese Bedenken äußerten, hoben fast alle Arbeitgeber ihre Zufriedenheit mit dem hohen Engagement und der hohen Flexibilität hoch qualifizierter indischer Migranten hervor, äußerten aber gleichzeitig, dass sie mehr persönliche Initiative begrüßen würden.

Zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern scheint somit ein Kommunikationsmangel auf der persönlichen Ebene vorzuliegen, während gleichzeitig Arbeitgeber im Allgemeinen den Wert der unterschiedlichen Arbeitskulturen in Indien und Deutschland anerkannten. Die allgemein hohe Zufriedenheit von Arbeitgebern mit der Arbeitseinstellung und dem Arbeitseinsatz indischer Fachkräfte ist besonders relevant im Licht der Bedenken dreier Experten, wonach hoch qualifizierte Migranten aus Indien im Vergleich zu ihren deutschen Kollegen oft unterbezahlt seien.

Schließlich hielten fünf Experten und zwei Arbeitgeber Praktikumsstellen für besonders wichtig beim Übergang vom Studium in die Arbeitswelt. Allerdings gaben drei von neun indischen Studierenden an, dass sich der Zugang zu angemessenen Praktika schwierig gestaltet, da sie nicht wüssten, wie sie Kontakt zu Unternehmen aufnehmen könnten, die möglicherweise an ihren Qualifikationen interessiert wären. Aufgrund dieser Schwierigkeiten rechneten zwei dieser Befragten mit Problemen bei der Arbeitssuche nach Abschluss des Studiums.

Diese Motivationen, Erfahrungen und Wahrnehmungen haben auch wichtige Auswirkungen auf die soziale Mobilität von Migranten und die Entwicklungspotenziale in Deutschland und Indien. Wie die Ergebnisse zeigen, geht das Streben nach sozialem Aufstieg als Grund für den Umzug nach Deutschland zu Arbeits- oder Studienzwecken oft über materielle und karrierebezogene Aspekte hinaus und umfasst auch das persönliche Wohlbefinden. Allerdings wird die Umsetzung zahlreicher Aspekte der sozialen Mobilität oft durch geringe Sprachkenntnisse und Kenntnisse der deutschen Gesellschaft behindert.

Soziales Kapital in Deutschland kann helfen, manche dieser Hürden zu überwinden, wenn sie sich auf bürokratische Abläufe und die Integration in die Gesellschaft beziehen. Dies scheint bereits vor der Ankunft oder kurz danach besonders relevant zu sein. Während des Aufenthalts hingegen wurde soziales Kapital in Indien und anderswo von 70 Prozent der Befragten genutzt, um Gefühle der Nicht-Akzeptanz in Deutschland zu kompensieren und die berufliche Entwicklung zu fördern. Somit könnte geringeres soziales Kapital zu sozialen Ungleichheiten führen, nicht nur aufgrund eingeschränkter beruflicher Entwicklungsmöglichkeiten, sondern auch aufgrund wahrgenommener Isolation und Ausgrenzung.

Sieben der befragten Migranten erwähnten günstigere Bedingungen in anderen Ländern, etwa im Vereinigten Königreich oder in den USA, und wiesen dabei auf die gro-

ßen Gemeinden indischer Migranten hin, die als Quellen für soziales Kapital dienen könnten. Da viele der hoch qualifizierten Migranten und internationalen Studierenden aus Indien in Deutschland aus der Ober- oder zumindest der Mittelschicht stammen, spielen Rücküberweisungen in die Heimat eine weniger wichtige Rolle; häufig bleibt dies auf einen eher symbolischen Austausch in Form von Geschenken beschränkt.

Transnationale Verbindungen nach Indien können sich auch positiv auf die Wirtschaftsentwicklung des Landes auswirken, wenn Fachkräfte oder Studienabsolventen nach Indien zurückkehren, um dort für indische Unternehmen zu arbeiten oder um ihr eigenes lokales oder transnationales Unternehmen zu gründen. Hingegen könnten regionale Ungleichheiten dadurch verstärkt werden, dass Investitionen und die Gründung von Start-ups eher in bereits dynamischen Regionen stattfinden. Im Gegensatz dazu ist es wenig wahrscheinlich, dass abgelegene Teile Indiens von diesen Entwicklungsergebnissen profitieren.

Neben den oft diskutierten Vorteilen in Bezug auf das Schließen von Arbeitsmarktlücken und den Ausgleich des demographischen Wandels sahen 40 Prozent der Experten auch die potenzielle kulturelle Bereicherung Deutschlands als einen Vorteil der hoch qualifizierten Migration aus Indien. Mit Blick auf den Arbeitsmarkt wurde argumentiert, dass der Wissensaustausch verbessert werden könne und darüber hinaus die Internationalisierung der Hochschulbildung begrüßenswert sei. In diesem Zusammenhang wurde angemerkt, dass internationale Studierende und hoch qualifizierte Migranten aus Indien sich oft in Städten konzentrieren, in denen Technik- oder Ingenieurstudiengänge angeboten werden und in denen Hightech-Unternehmen angesiedelt sind.

In traditionellen kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) herrscht nach wie vor eine gewisse Zurückhaltung, hoch qualifizierte indische Migranten einzustellen. Dies ist vor allem auf die wahrgenommenen administrativen Hürden und die Angst vor Schwierigkeiten während des Integrationsprozesses zurückzuführen. Infolgedessen profitieren traditionelle KMU, insbesondere in ländlichen Gebieten, die immer noch den Großteil der deutschen Wirtschaft ausmachen, möglicherweise nicht vom Wissens- und Qualifikationstransfer durch hoch qualifizierte indische Migranten und Universitätsabsolventen.

1. Einleitung

Die Zuwanderung aus Asien nach Deutschland hat eine lange Geschichte, intensiviert sich jedoch nach den 1960er Jahren deutlich (Oltmer 2012). Zur Zeit der deutschen Teilung von 1949 bis 1989 war der Arbeitskräftemangel ein wichtiges Motiv für die Regierungen beider deutscher Länder, Arbeitskräfte aus Asien ins Land zu holen, wobei sich die Herkunftsländer, die Zahlen und die Zuwanderungspolitik merklich unterschieden (Treibel 2008; Gruner-Domic 1999).

Die Zuwanderung aus Indien setzte bereits in den 1950er Jahren vorwiegend nach Westdeutschland ein. Zu dieser Zeit kamen hauptsächlich indische Studierende ins Land, um an deutschen Universitäten zu studieren. In den folgenden Jahren weitete sich die Zuwanderung auf Arbeitsmigranten, Asylbewerber und nachziehende Familienmitglieder aus (Goel, Punnamparambil und Punnamparambil-Wolf 2012). Insbesondere nach dem Jahr 2000 stieg die Zahl der Studierenden und der hoch qualifizierten Fachkräfte aus Indien schrittweise an.

Internationale Studierende können als Migranten definiert werden, die ihr Herkunftsland verlassen und in ein anderes Land ziehen, um einen Studienabschluss zu erwerben (OECD 2013a; UNESCO 2006). Bei der studentischen Mobilität kann nach „Credit Mobility“ (Creditpoint-Mobilität) und nach „Degree Mobility“ (Studienabschluss-Mobilität) unterschieden werden. Credit Mobility bezieht sich auf internationale Studierende, die ein Austauschsemester an einer ausländischen Gastuniversität absolvieren, Degree Mobility hingegen auf Studierende, die sich für einen gesamten Studiengang im Ausland einschreiben (Crains 2014; King und Raghuram 2013). Im Gegensatz dazu sind hoch qualifizierte Migranten Personen, die „über einen Universitätsabschluss oder umfassende/äquivalente praktische Erfahrung auf einem bestimmten Gebiet verfügen“ (Iredale 2001: 8). Diese Migranten können in zahlreichen Sektoren arbeiten, wobei als Arbeitgeber sowohl lokale Klein- und Mittelbetriebe (KMUs) als auch große multinationale Kon-

zerne oder der öffentliche Sektor (Bildung und Gesundheitsversorgung) in Frage kommen (Cerna 2010).

Statistiken verweisen darauf, dass insbesondere englischsprachige Länder wie die USA und das Vereinigte Königreich nach wie vor die meisten indischen Migranten aus diesen beiden Gruppen anziehen (ONS 2016; US Census Bureau 2016). Allerdings ist zuletzt auch Deutschland für indische Studierende und Fachkräfte zu einem attraktiven Zielland geworden. So war Indien 2014 das Herkunftsland Nummer eins für hoch qualifizierte Migranten (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2015a) und 2015 das zweitwichtigste Herkunftsland internationaler Studierender in Deutschland (Heublein et al. 2016). Obwohl diese Zahlen auf die Bedeutung der indischen Migration nach Deutschland in den letzten Jahren hinweisen, gibt es derzeit wenige detaillierte Informationen über die Gründe, warum indische Fachkräfte und Studierende Deutschland als Zielland wählen. Darüber hinaus liefern die wenigen vorhandenen Studien keine klaren Anhaltspunkte zur Frage, welche Faktoren die Aufenthaltsdauer beeinflussen, wobei jüngere Studien in dieser Hinsicht auf widersprüchliche Trends hinweisen (Bruder et al. 2015; Höfer, Herting und Best 2015).

Ferner liegen keine detaillierten Informationen über die vielfältigen positiven Ergebnisse vor, die sich aus der Migration indischer Hoch qualifizierter und Studierender nach Deutschland ergeben – weder für die Migranten selbst, für das Herkunftsland noch für das Zielland. Das Konzept des „Triple Win“, des dreifachen Nutzens von Migration, beruht auf einer Analyse dieser drei Ebenen. Angenommen wird, dass internationale Migranten potenziell beruflich aufsteigen und ihre sozioökonomische Lage verbessern können, dass die Herkunftsländer von Geldflüssen, Wissenstransfer, Investitionen und von Migranten geknüpften Geschäftsbeziehungen zwischen Aufnahme- und Herkunftsland profitieren und dass die Zielländer demographische Probleme ausgleichen, Innovationen erleich-

tern und eine größere kulturelle Vielfalt entwickeln können (Azahaf, Kober und Mayer 2015).

Auch wenn alle drei Ebenen für den dreifachen Nutzen von größter Bedeutung sind, kommt den Migranten als Auslöser dieser Prozesse eine besondere Rolle zu. Gleichzeitig sind sie die schutzbedürftigsten Akteure in diesem Kontext. Der Beitrag der Migrationspolitik zu fairen Ergebnissen für internationale Migranten (Dräger und De Geus 2015) ist daher ein Punkt, dem besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden sollte und auf den die vorliegende Studie eingeht.

Diesen Überlegungen entsprechend besteht das Hauptziel dieser Studie darin, einerseits die Gründe zu analysieren, die für die Wahl von Deutschland als Zielland ausschlaggebend sind, und andererseits die vielfältigen Faktoren zu erfassen, die die Zukunftspläne der internationalen Studierenden und hoch qualifizierten Migranten aus Indien und damit verbunden ihre Entscheidung über die Verweildauer beeinflussen. Auf dieser empirischen Grundlage wurde eine interpretative Analyse der Entwicklungsergebnisse, d. h. der Auswirkungen der Migration, durchgeführt. Im Hinblick auf den oben beschriebenen dreifachen Nutzen der Migration wurden die Entwicklungsergebnisse für indische Migranten in Deutschland, für Indien und für Deutschland ausgewertet. Diese Überlegungen führten zu den folgenden Leitfragen für die Untersuchung:

- Welche Kriterien sind für indische Fachkräfte und Studierende bei der Wahl Deutschlands als Zielland ausschlaggebend?
- Welche Faktoren beeinflussen ihre Entscheidung, in Deutschland zu bleiben, nach Indien zurückzukehren oder in ein anderes Land weiterzuziehen?
- Was sind die wichtigsten Entwicklungsergebnisse für hoch qualifizierte Migranten und Studierende, für die indische Gesellschaft und für deutsche Unternehmen und Regionen?

Aus theoretischer Sicht ist es sicherlich von Vorteil, diese Fragestellungen aus verschiedenen Blickwinkeln zu betrachten, da vermutlich recht unterschiedliche Sichtweisen existieren, die alle erfasst werden müssen, um ein umfassendes Bild zu erhalten. Daher verfolgt diese Studie einen multiperspektivischen Ansatz, der nicht nur die Sichtweisen hoch qualifizierter Migranten und internationaler Studierender berücksichtigt, sondern auch jene von Arbeitgebern indischer Migranten und einschlägiger Experten.

Die Entscheidung, in Deutschland zu studieren oder zu arbeiten und die Absicht, hier zu bleiben, werden vermutlich von vielfältigen Faktoren beeinflusst, die hypothetisch folgendermaßen dargestellt werden können:

Erstens dürfte die Entscheidung für Deutschland als Zielland mit den Entwicklungsunterschieden zwischen dem Bildungssystem und dem Arbeitsmarkt in Indien und Deutschland zusammenhängen. Aufgrund dieser Unterschiede dürfte Deutschland potenzielle Migranten anziehen, die sich in dieses System eingliedern oder Auslandserfahrung sammeln möchten, also eine qualitativ hochwertige Ausbildung erhalten und am deutschen Arbeitsmarkt teilnehmen wollen. Zweitens könnten wirtschaftliche, kulturelle und soziale Aspekte oder eine Kombination aus diesen Aspekten für die Entscheidung indischer Migranten über die Dauer ihres Aufenthalts eine Rolle spielen. Um die Fragestellungen der Untersuchung zu beantworten, besteht die vorliegende Studie aus zwei Teilen und ist folgendermaßen aufgebaut:

Der erste Teil enthält Hintergrundinformation über die zahlenmäßige Entwicklung und die Zuwanderungspolitik in Deutschland sowie in den traditionellen Aufnahmeländern; darüber hinaus wird ein Überblick über die vorhandene Literatur gegeben, Forschungslücken werden aufgezeigt und notwendige Begriffe eingeführt. Daher beginnt der erste Abschnitt des ersten Teils mit einem Überblick über die bisherige Zuwanderung nach Deutschland; im zweiten Abschnitt werden zuwanderungspolitische Maßnahmen besprochen. Im anschließenden Abschnitt werden die Merkmale der jüngsten Migrationsströme nach Deutschland unter der besonderen Berücksichtigung von Zuwanderungstrends aus Indien diskutiert, gefolgt von einem kurzen Vergleich der Merkmale der Zuwanderung aus Indien in zwei der wichtigsten Zielländer, dem Vereinigten Königreich und den USA.

Vor diesem Hintergrund erfolgt die Diskussion der aktuellen wissenschaftlichen und politikbezogenen Literatur sowie die Diskussion der wichtigsten Forschungsergebnisse hinsichtlich der indischen Migration nach Deutschland. Am Ende des ersten Teils werden Forschungslücken herausgearbeitet und die für die empirische Studie notwendigen Begriffe eingeführt.

Der zweite Teil der Studie ist der Diskussion der empirischen Ergebnisse gewidmet und besteht aus zwei Hauptabschnitten. Der erste Abschnitt beschäftigt sich mit den Kriterien, die für die Wahl von Deutschland als Zielland ausschlaggebend sind, sowie mit den Faktoren, die die beabsichtigte

Aufenthaltsdauer beeinflussen. Analog zum Konzept des dreifachen Nutzens von Migration ist die Diskussion der erwähnten Auswahlkriterien und Intentionen in drei Unterabschnitte aufgeteilt, die jene Aspekte beleuchten, die sich auf die Migranten, auf Indien und auf Deutschland beziehen. Der zweite Abschnitt widmet sich den Entwicklungsergebnissen, die die indische Migration nach Deutschland auslöst. Auch dieser Abschnitt gliedert sich in drei Unterabschnitte, in denen die Entwicklung bezogen auf die Migranten, auf Indien und auf Deutschland diskutiert wird. Auf der Grundlage dieser neuen empirischen Erkenntnisse werden auch Empfehlungen für politische Entscheidungsträger und Arbeitgeber indischer Fachkräfte in Deutschland formuliert.

Teil 1: Die Zuwanderung aus Indien, politische Strategien und Konzepte

2. Die Zuwanderung nach Deutschland in der Vergangenheit

Die Zuwanderung nach Deutschland hat sich in den letzten Jahrzehnten bezogen auf Zahlen und qualitative Merkmale (d. h. Muster, relevante Migrantengruppen und Herkunftsländer) stark verändert. Dies gilt für die Zuwanderung aus Asien im Allgemeinen und aus Indien im Speziellen.

Die Zuwanderer aus Asien, die nach dem Zweiten Weltkrieg zwischen 1949 und 1989 sowohl in West- als auch in Ostdeutschland ankamen, waren Arbeitsmigranten und Flüchtlinge aus China, Vietnam, Südkorea, den Philippinen und Indien. Arbeitsmigranten aus Asien fanden in unterschiedlichen Sektoren eine Beschäftigung, in Westdeutschland jedoch hauptsächlich in der Gastronomie, im Gesundheitswesen und im Bergbau (Kreienbrink und Mayer 2014; Christiansen und Xiujing 2007) sowie in Ostdeutschland in der Industrie (Gruner-Domic 1999).

Aktuell bilden die in Deutschland lebenden indischen Zuwanderer sowohl in Bezug auf ihre Migrationsgründe und Herkunftsregionen als auch in Bezug auf ihre ethnische und religiöse Zugehörigkeit eine äußerst heterogene Diaspora-Gemeinde (Goel 2007). Historisch betrachtet lassen sich mindestens vier große Kategorien von Migranten unterscheiden: internationale Studierende, Arbeitsmigranten, Asylbewerber und nachziehende Familienmitglieder (Goel, Punnamparambil und Punnamparambil-Wolf 2012). Insbesondere in den 1950er Jahren kamen mehrere Tausend indische Studierende nach Deutschland, um ein Universitätsstudium aufzunehmen (Gottschlich 2012). Neben einer kleinen Anzahl von Fachkräften und Selbstständigen, die ab den 1950er Jahren nach Westdeutschland einwanderten (Singh und Rajan 2016), kamen ab den 1960er Jahren zahlreiche indische Krankenschwestern ins Land, insbesondere aus dem Bundesstaat Kerala (Goel 2002).

In den frühen 1980er Jahren waren es vor allem Asylbewerber, die zumeist der ethnischen Gruppe der Sikhs angehörten (Gottschlich 2012). Zusätzlich zu diesen frühen Zuwanderungsströmen wurden im Rahmen der deutschen

Greencard-Initiative (Sofortprogramm zur Deckung des IT-Fachkräftebedarfs) hoch qualifizierte IT-Fachkräfte für einen Zeitraum von bis zu fünf Jahren eingestellt (Westerhoff 2007). Über dieses Programm trafen von 2000 bis 2004 ca. 18.000 IT-Fachkräfte in Deutschland ein, darunter 3.926 IT-Spezialisten aus Indien (Kolb 2005).

Maßgeblich für die oben beschriebene Anwerbung von Zuwanderern aus Indien und anderen asiatischen Ländern war hauptsächlich der damalige Arbeitskräftemangel im deutschen IT-Sektor. Diskussionen über Engpässe auf dem Arbeitsmarkt sind nach wie vor von Bedeutung. Einerseits wird die Situation als Missverhältnis zwischen der Nachfrage der Wirtschaft und dem bestehenden Angebot an Arbeitskräften gesehen (Zimmermann 2013), was darauf hinweist, dass die in Deutschland verfügbaren Arbeitskräfte die Erwartungen bestimmter Wirtschaftssektoren häufig nicht erfüllen. Andererseits gilt der Arbeitskräftemangel als eine zukünftige Herausforderung für Deutschland. In dieser Diskussion wird der Standpunkt vertreten, dass die demographischen Veränderungen und der beginnende Arbeitskräftemangel in bestimmten Bereichen signifikante Folgen für die künftige wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung des Landes haben und sich auf die internationale Wettbewerbsfähigkeit auswirken werden (Bundesministerium des Innern 2011).

Obwohl es einige Prognosen zu demographischen Verschiebungen gibt, ist immer noch nicht absehbar, in welchem Ausmaß sich die demographische Entwicklung auf Deutschland auswirken wird. Ebenso scheint es relativ unklar, warum der aktuelle Arbeitskräftemangel nicht durch die Arbeitskräfte im Land ausgeglichen werden kann. Daher stellt sich die Frage, welche Kriterien die Grundlage für die Nachfrage nach Arbeitskräften in der deutschen Wirtschaft bilden, ein Thema, das in der Diskussion unserer Ergebnisse teilweise berücksichtigt wird.

Klar scheint, dass die deutsche Zuwanderungspolitik sich in den vergangenen Jahren an diese veränderten Bedingungen angepasst hat, was zu einer toleranteren, aber auch selektiven Zuwanderungsgesetzgebung geführt hat. Auf diesen Punkt wird im folgenden Abschnitt eingegangen. Vor diesem Hintergrund haben bestimmte Einwandererkategorien und Herkunftsländer für Deutschland an Bedeutung gewonnen, unter anderem hoch qualifizierte Zuwanderer (Kreienbrink und Mayer 2014) und Studierende aus Asien. Bezogen auf internationale Studierende sind die wichtigsten drei Herkunftsländer China, Indien und Südkorea, bei den hoch qualifizierten Migranten liegen Indien und China an der Spitze (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2016b).

3. Die Einwanderungspolitik Deutschlands in Vergangenheit und Gegenwart

Die positive Wirtschaftslage in Deutschland nach dem Zweiten Weltkrieg regte die Schaffung von Programmen an, die zur zeitlich begrenzten Aufnahme von Arbeitskräften dienen sollten (Gastarbeiterprogramme). Ziel war es, billige und junge Arbeitskräfte aus Regionen mit einem Arbeitskräfteüberschuss anzuwerben, um den Arbeitskräftemangel in jenen Ländern auszugleichen, die in manchen Sektoren über zu wenige Arbeitskräfte verfügten. In Westdeutschland beruhte das Gastarbeiterprogramm, das 1973 endete, hauptsächlich auf bilateralen Abkommen (Akgündüz 2012; Treibel 2008). Ähnliche politische Initiativen zur Anwerbung ausländischer Arbeitskräfte gab es in Ostdeutschland, wobei die Gastarbeiter in erster Linie aus sozialistischen Bruderstaaten kamen (Gruner-Domic 1999).

Den rechtlichen Rahmen für die Aufnahme von Gastarbeitern bildete im Wesentlichen das Ausländergesetz aus dem Jahr 1965. Es führte in erster Linie eine Aufenthaltserlaubnis für Ausländer ein und enthielt Bestimmungen über Asyl und Abschiebung sowie gesetzliche Regelungen, die im Fall eines kriminellen Verhaltens von Ausländern angewendet wurden. Fragen der Integration von Ausländern in die Gesellschaft waren hingegen nicht erfasst. Für qualifizierte Arbeitskräfte und internationale Studierende bot das Ausländergesetz jedoch eine legale Einwanderungsmöglichkeit und erleichterte damit die Zuwanderung von Studierenden und hoch qualifizierter Migrantinnen aus Indien, die bereits kurz nach Ende des Zweiten Weltkriegs eingesetzt hatte (Goel 2007).

Ab den frühen 1970er Jahren verfolgte die westdeutsche Regierung in Verbindung mit der Beendigung des Gastarbeiterprogramms und dem anschließenden Anwerbungsverbot ausländischer Arbeitskräfte eine Politik, der zufolge Deutschland nicht als Einwanderungsland gelten sollte. Für die Migration aus Indien bedeutete dies, dass die jährlichen Aufenthaltsgenehmigungen vieler indischer Krankenschwestern nicht verlängert wurden. Die Zuwanderung aus anderen Gründen, etwa aufgrund von Familiennachzug,

Studium oder humanitärem Schutz, war nach wie vor möglich und der Familiennachzug wurde zu einem der wichtigsten legalen Wege für Migration. Allerdings begrüßte die Regierung die Ankunft von Angehörigen nicht, was bezogen auf die Zuwanderung aus Indien dazu führte, dass die zu meist hoch ausgebildeten Ehemänner der Krankenschwestern aus Kerala für mehrere Jahre nach ihrer Ankunft in Deutschland keine Arbeitsgenehmigungen erhielten (Goel 2002).

Wie oben angemerkt, setzte die deutsche Regierung, als Antwort auf wirtschaftliche und demographische Entwicklungen, nach dem Jahr 2000 auf eine aktive Zuwanderungspolitik, die eine kontrollierte Zuwanderung hoch qualifizierter Migrantinnen schrittweise erlaubte und in der hoch qualifizierte Migrantinnen aus nicht-europäischen Ländern allmählich eine immer wichtigere Rolle spielten (Mayer 2013).

Eine der ersten formellen Initiativen zur Anwerbung von Fachkräften für Deutschland im Rahmen dieser politischen Entwicklung war das oben erwähnte deutsche Greencard-Programm. Obwohl sich die Erwartungen der deutschen Regierung zahlenmäßig nicht erfüllten (Westerhoff 2007), wurde der politische Kurs beibehalten. Dies führte schließlich zur Verabschiedung des neuen Zuwanderungsgesetzes im Jahr 2005, das unter anderem den Vorrang von Fachkräften bei der Zuwanderung institutionalisierte. Mit Artikel 1 des Zuwanderungsgesetzes wurde das Aufenthaltsgesetz (AufenthG) neu eingeführt. Das AufenthG enthält die wesentlichen gesetzlichen Grundlagen für die Anwerbung und Integration hoch qualifizierter Migrantinnen. Paragraph 18 des Aufenthaltsgesetzes erlaubt den befristeten Aufenthalt sowie die befristete Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte im Einklang mit den Bedürfnissen des Arbeitsmarkts. In Bezug auf hoch qualifizierte Arbeitskräfte ist dies für bestimmte vordefinierte Berufe der Fall. Darüber hinaus sind Ausnahmen möglich, wenn an der Beschäftigung einer hoch qualifizierten ausländischen Fachkraft ein öffentliches Interesse besteht.

Gemäß dem AufenthG kann eine Person, die mit einem Kurzzeit-Visum in Deutschland ankommt (Touristenvisa sind von der Regelung ausgenommen), nach der Ankunft in Deutschland einen langfristigen Aufenthalt in Form einer befristeten Aufenthaltserlaubnis oder einer unbefristeten Niederlassungserlaubnis beantragen (Schneider und Parusel 2011). Die direkte Niederlassungserlaubnis für hoch qualifizierte Zuwanderer ist in Paragraph 19 des Aufenthaltsgesetzes geregelt. Die dort enthaltene Definition hoch qualifizierter Migranten umfasst auch Wissenschaftler mit besonderen fachlichen Kenntnissen und wissenschaftliche Mitarbeiter in herausgehobener Funktion.

Eine befristete Aufenthaltserlaubnis kann aufgrund von Ausbildung und Beschäftigung sowie aus humanitären Gründen oder für die Familienzusammenführung gewährt werden. Im Gegensatz dazu kann eine unbefristete Niederlassungserlaubnis bei Erfüllung anderer Kriterien (z. B. Garantie des Lebensunterhalts, keine Vorstrafen, ausreichende Sprachkenntnisse) nach einem fünfjährigen Aufenthalt beantragt werden (Schneider 2007). Zusätzlich zum oben genannten Paragraphen 18 gewährt Paragraph 20 des Aufenthaltsgesetzes denjenigen Forschern ein befristetes Aufenthaltsrecht, die mit einer deutschen Universität zusammenarbeiten wollen oder innerhalb einer deutschen Universität oder in einer Forschungseinrichtung arbeiten.

Darüber hinaus regelt Paragraph 21 des Aufenthaltsgesetzes die Zuwanderung von Ausländern, die eine selbstständige Tätigkeit ausüben wollen. Das Aufenthaltsgesetz sah ursprünglich auch vor, dass internationale Studierende das Recht auf ein weiteres Jahr Aufenthalt nach ihrem Studienabschluss haben, um einen angemessenen Arbeitsplatz zu finden. Seit 2012 wurde dieser Zeitraum auf 18 Monate verlängert (Auswärtiges Amt 2012). Die gesellschaftliche Integration in das Gastland ist ein weiterer wichtiger Aspekt, der im Aufenthaltsgesetz behandelt wird. Dies schließt den Erwerb von Deutschkenntnissen und den Erwerb von Kenntnissen über das Leben in Deutschland ein (Schneider 2007).

Das Arbeitsmigrationssteuerungsgesetz von 2008 änderte das Aufenthaltsgesetz mit dem Ziel, mehr internationale Arbeitskräfte anzuwerben, indem die Einkommensgrenze für hoch qualifizierte Personen, die eine sofortige Aufenthaltsgenehmigung erhalten können, von 86.500 auf 63.600 Euro gesenkt wurde (Bundesministerium des Innern 2008). Die Novelle führte auch zu Verbesserungen bei der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen (Universitätsabschlüsse) und erleichterte insbesondere die Anerkennungsverfahren für Staatsbürger nicht-europäischer Staaten.

Der rechtliche Rahmen wurde im August 2012 durch das Gesetz zur Umsetzung der Hoch qualifizierten-Richtlinie der Europäischen Union erweitert, das die Blaue Karte EU in Paragraph 19a des deutschen Aufenthaltsgesetzes verankerte (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2014a). Ziel der Blauen Karte EU war es, einen speziellen Aufenthaltstitel für hoch qualifizierte Arbeitskräfte auf EU-Ebene zu schaffen, um dem anhaltenden Mangel an hoch qualifizierten Arbeitskräften durch einen weiteren Abbau der verbleibenden bürokratischen Hürden zu begegnen (Wogart und Schüller 2011). Die Blaue Karte sollte ursprünglich einen Aufenthalt von bis zu vier Jahren ermöglichen; allerdings wird unter gewissen Vorbedingungen eine dauerhafte Niederlassungserlaubnis erteilt (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2014b).

Abgesehen von einer formal anerkannten Qualifikation müssen ausländische Fachkräfte nachweisen, dass sie über ein „jährliches Bruttomindesteinkommen von aktuell 47.600 Euro“ verfügen (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2014b), ein Betrag, der ursprünglich für 2014 festgelegt, aber 2015 auf 49.600 Euro erhöht wurde (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2015c). Ausnahmen gelten für sogenannte Mangelberufe, z. B. Ingenieure, Naturwissenschaftler, Mathematiker, Ärzte und IT-Fachleute, für die das Bruttomindesteinkommen 38.688 Euro beträgt (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2015c).

Nach Paragraph 18c des Aufenthaltsgesetzes wird auch ausländischen Fachkräften, die einen Arbeitsplatz suchen, eine Aufenthaltsgenehmigung gewährt. Ein Einreisevisum ermöglicht ihnen einen Aufenthalt von bis zu sechs Monaten, wobei sie einen Nachweis über einen gesicherten Lebensunterhalt erbringen müssen (Auswärtiges Amt 2012).

Alles in allem hat Deutschland seit dem Jahr 2000 immer stärker versucht, hoch qualifizierte Migranten aus nicht-europäischen Ländern anzuwerben. Seit 2005 erfolgten mehrere Gesetzesreformen, die Fachkräften die Einreise erleichtern. Auf dieser Grundlage kann argumentiert werden, dass Deutschland einer der EU-Mitgliedstaaten mit den „geringsten Restriktionen für die arbeitsorientierte Zuwanderung von hoch qualifizierten Arbeitskräften“ ist (OECD 2013b: 15).

Die oben beschriebenen rechtlichen Maßnahmen sollen den ungünstigen Auswirkungen des demographischen Wandels (eine alternde Bevölkerung, die langfristig zu einem Bevölkerungsrückgang führt) entgegenwirken, mit dem die meisten europäischen Länder künftig konfrontiert sein werden. Dementsprechend wurden mit dem Aufenthaltsgesetz und

den anschließenden Reformen Mechanismen zur Förderung der Zuwanderung aus Nicht-EU-Ländern geschaffen, die allerdings selektiver Natur sind. Diese veränderte Rechtslage hat sich in den vergangenen Jahren sowohl in qualitativer als auch in quantitativer Hinsicht auf die Merkmale der Zuwanderung von Indien nach Deutschland ausgewirkt, eine Entwicklung, die im nächsten Abschnitt behandelt wird.

4. Die aktuelle Zuwanderung aus Indien nach Deutschland

Laut der Hauptabteilung Wirtschaftliche und Soziale Angelegenheiten der Vereinten Nationen (UN DESA 2015) lebten 2015 mehr als 15,5 Millionen Inder im Ausland. Obwohl indische Zuwanderer fast überall auf der Welt verstreut sind, leben besonders viele in der Golf-Region, in Südostasien, Nordamerika und Europa (UN DESA 2015). Wie Abbildung 1 zeigt, ist Deutschland derzeit nach dem Vereinigten Königreich und Italien das europäische Land mit den meisten indischen Zuwanderern.

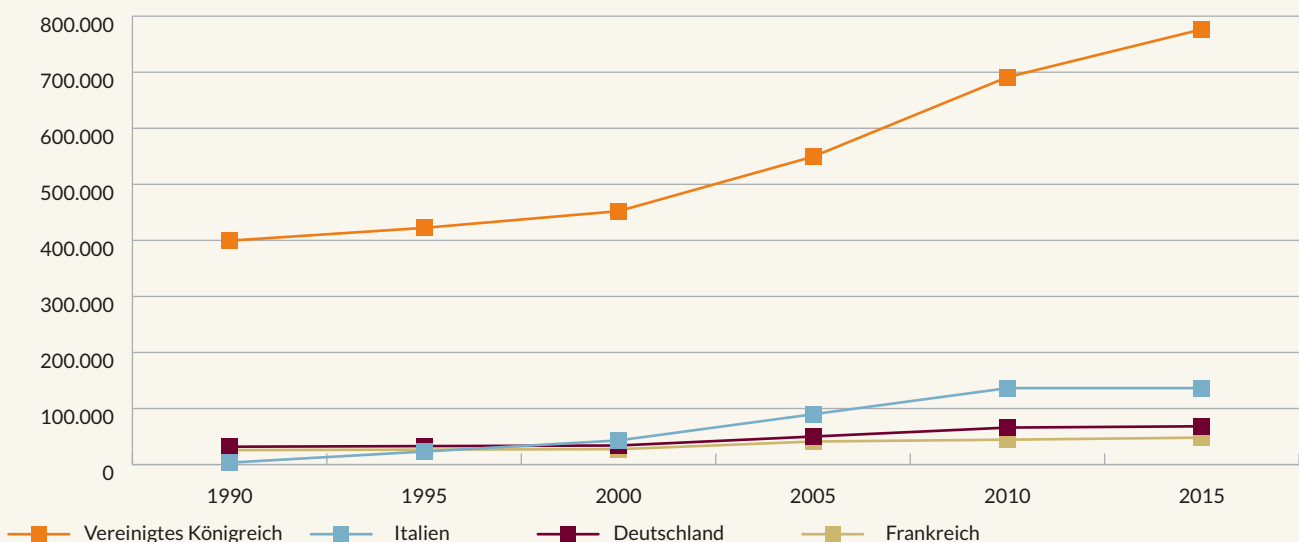
Gemäß den Informationen der UN DESA wuchs die Zahl der indischen Migranten in Deutschland von fast 34.011 im Jahr 2000 auf 68.291 im Jahr 2015, ein Anstieg von mehr als 114 Prozent.

Darüber hinaus zeigen die Daten der deutschen Volkszählung 2011, dass ca. 65 Prozent der in Deutschland lebenden indischen Staatsbürger Zuwanderer sind, die im Ausland

geboren wurden, während ein Drittel in Deutschland geboren wurde. Des Weiteren gehören laut Angaben des Statistischen Bundesamtes (2011) ungefähr 64 Prozent der im Ausland geborenen indischen Zuwanderer der produktiven Altersgruppe von 18 bis 49 Jahren an. Deutsche Staatsbürger indischer Abstammung sind in diesen Zahlen nicht erfasst. Laut Statistischem Bundesamt (2015; 2011) erhielten von 2005 bis 2015 10.843 Inder die deutsche Staatsbürgerschaft, was bedeutet, dass insgesamt ein signifikanter Anteil der deutschen Staatsbürger indische Wurzeln hat.

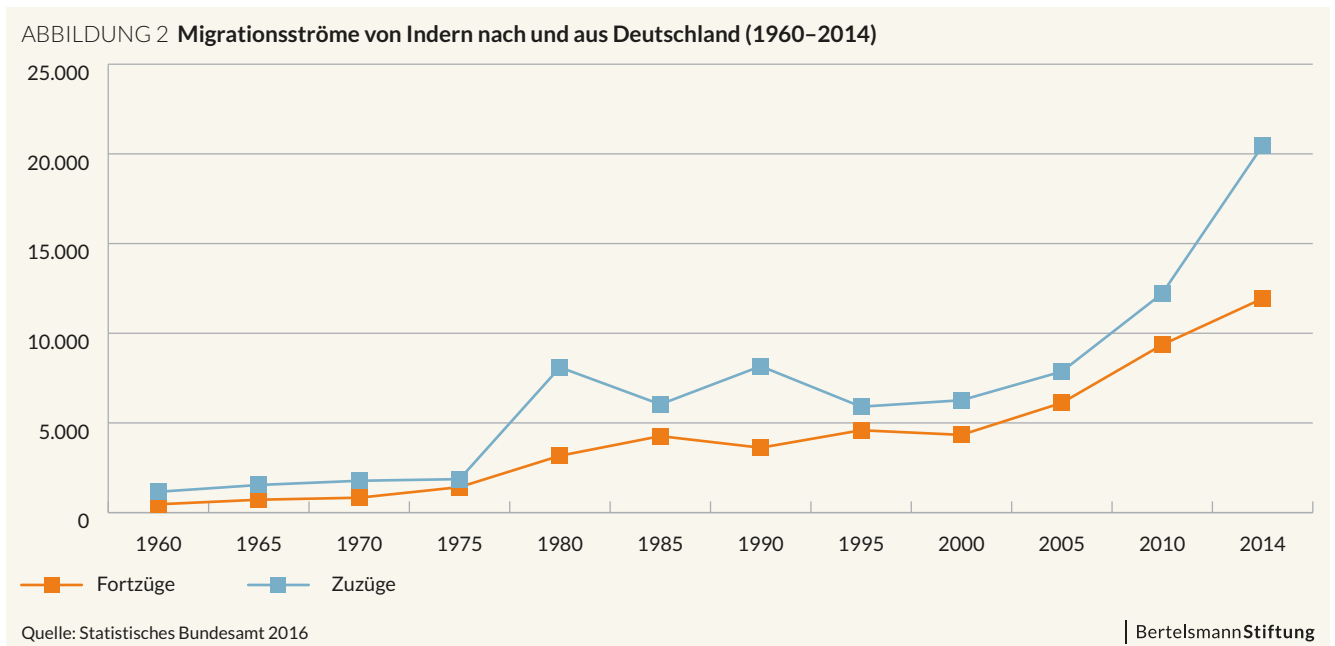
Trends bei der Anzahl der im Ausland geborenen Menschen können zwar die demographische Entwicklung der gesamten in Deutschland lebenden indischen Bevölkerung anzeigen, ermöglichen aber keine Aussagen über die Zu- und Abwanderung. Um diesen Aspekt zu beschreiben, zeigt die folgende Abbildung die jährlichen Migrationsströme von Indien nach und aus Deutschland zwischen 1960 und 2014.

ABBILDUNG 1 Zahl der indischen Migranten in den vier wichtigsten europäischen Ländern (1990–2015)



Quelle: UN DESA 2015

BertelsmannStiftung



Die Abbildung zeigt, dass sich dem Anstieg der indischen Gesamtbevölkerung entsprechend auch die Migrationsbilanz, d. h. die Differenz zwischen der Zahl der Zu- und Abwanderer, in den vergangenen Jahrzehnten positiv entwickelt hat. In konkreten Zahlen bedeutet dies, dass die Migrationsbilanz, die in den 1990er Jahren ca. 4.500 Personen umfasste, 2014 auf mehr als 8.500 Personen anstieg. Die Daten zeigen insbesondere, dass die Migrationsströme aus Indien nach dem Jahr 2000 deutlich anstiegen. Laut Volkszählungsdaten 2011 heißt das, dass fast 69 Prozent aller Inder zwischen 2000 und 2011 nach Deutschland kamen (Statistisches Bundesamt 2011).

Wie auch Schneider und Parusel (2011) feststellen, entfällt zumindest ein Teil dieser Migrationsströme aus Indien auf temporäre oder zirkuläre Migranten. Dies kann einen ersten Einblick in die Migrationsmuster geben, unter anderem, was die Aufenthaltsdauer der aktuellen indischen Migranten und die Auswirkungen von Migration auf die Entwicklung sowohl der Migranten selbst als auch auf Deutschland und Indien angeht.

Wie bereits festgestellt, konzentriert sich diese Studie auf hoch qualifizierte Arbeitskräfte nach Paragraph 18 des Aufenthaltsgesetzes und auf die Umsetzung der Blauen Karte EU nach Paragraph 19a des Aufenthaltsgesetzes. Die in den folgenden Abbildungen dargestellten Zuwanderungstrends beziehen sich daher in erster Linie auf diese Zuwanderungsmöglichkeiten.

Wie Abbildung 3 zeigt, ist die Zahl der indischen Arbeitsmigranten allgemein seit 2010 angestiegen, wenn 2010 als Bezugsjahr herangezogen wird.³ Gemäß dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2015b) übte die überwiegende Mehrheit dieser Arbeitsmigranten (96,5 Prozent) 2014 hoch qualifizierte Tätigkeiten auf dem deutschen Arbeitsmarkt aus. Darüber hinaus zeigen die Daten, dass Frauen unter den Zuwanderern unterrepräsentiert waren und weniger als 15 Prozent der gesamten Zuwanderungsströme 2014 ausmachten.

Wie oben festgehalten, können hoch qualifizierte Migranten seit 2012 auch über die Blaue Karte nach Deutschland kommen. Laut Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2015b) wurden 2014 21 Prozent aller Aufenthaltsgenehmigungen im Rahmen der Blauen Karte EU an Zuwanderer aus Indien erteilt.

Die Abbildung zeigt, dass die Zahl der indischen Zuwanderer, die mit einer Blauen Karte nach Deutschland kamen, von 2012 bis 2014 um mehr als 80 Prozent anstieg. Darüber hinaus stieg der Anteil der Zuwanderer, die in sogenannten Mangelberufen tätig waren, im selben Zeitraum leicht von ursprünglich 30 auf 37 Prozent an.

Die Zuwanderung internationaler indischer Studierender nach Deutschland erhöhte sich in den vergangenen Jahren

³ Die Blaue Karte EU wurde im August 2012 in das deutsche Aufenthaltsgesetz integriert, was die sinkende Zahl von Zuwanderern nach Paragraph 18 von 2012 bis 2014 teilweise erklärt.

ABBILDUNG 3 Anzahl der indischen Arbeitsmigranten, die nach Paragraph 18 des Aufenthaltsgesetzes zuwanderten (2010–2014)

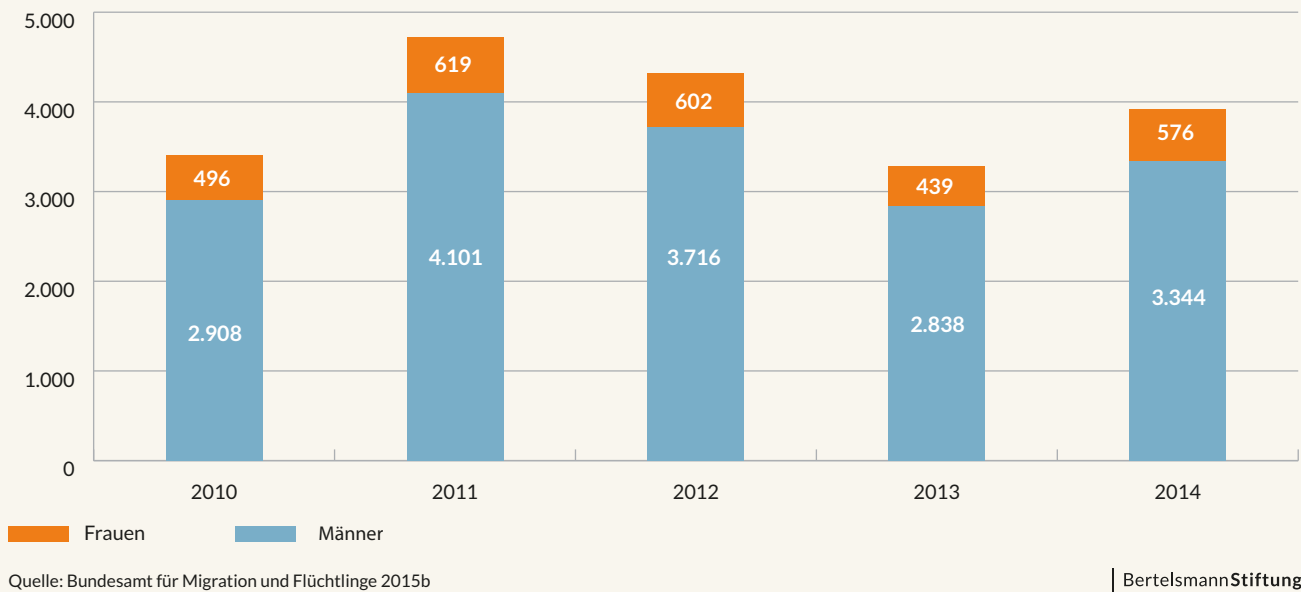
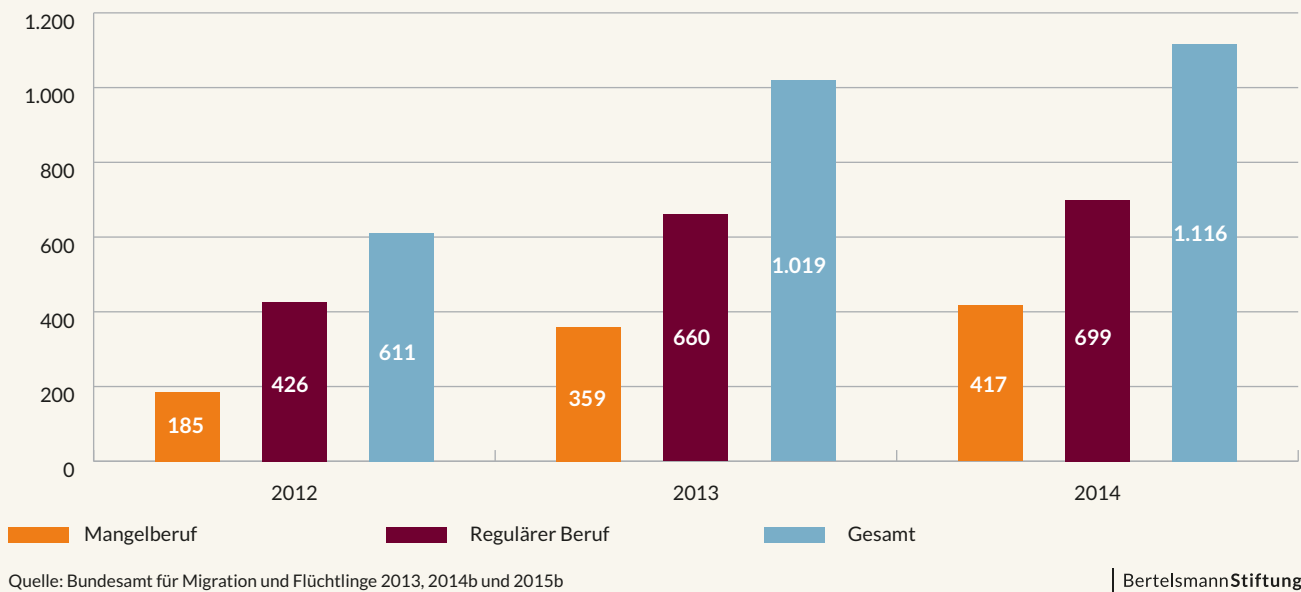


ABBILDUNG 4 Anzahl der indischen Fachkräfte, die nach Paragraph 19a des Aufenthaltsgesetzes (Blaue Karte) zuwanderten (2012–2014)



ebenfalls signifikant. 2004 lag Indien unter den wichtigsten 20 Herkunftsländern internationaler Studierender nur an 14. Stelle (Bruder et al. 2015). Die Zahlen sind seither deutlich angestiegen, insbesondere seit 2009, sodass Indien 2015 an zweiter Stelle lag (Heublein et al. 2016), was einen Anstieg von mehr als 215 Prozent über einen Zeitraum von elf Jahren bedeutet. Dieser Trend wird auch in Abbildung 5 ersichtlich.

Die Abbildung zeigt, dass die Gesamtzahl der internationalen Studierenden aus Indien von 853 im Jahr 2000 signifikant auf 11.655 im Jahr 2015 anstieg. Dieser Anstieg zeigt sich auch in der Zahl der Studienanfänger, besonders nach 2011, ebenso wie in der Zahl der Studienabsolventen, die sich von 2000 bis 2013 um 19 Prozent erhöhte. Die Studienrichtungen, die internationale indische Studierende 2015 am häufigsten für einen Master-Abschluss wählten, waren

ABBILDUNG 5 Zahl der internationalen indischen Studierenden, Anfänger und Absolventen (2000–2014)

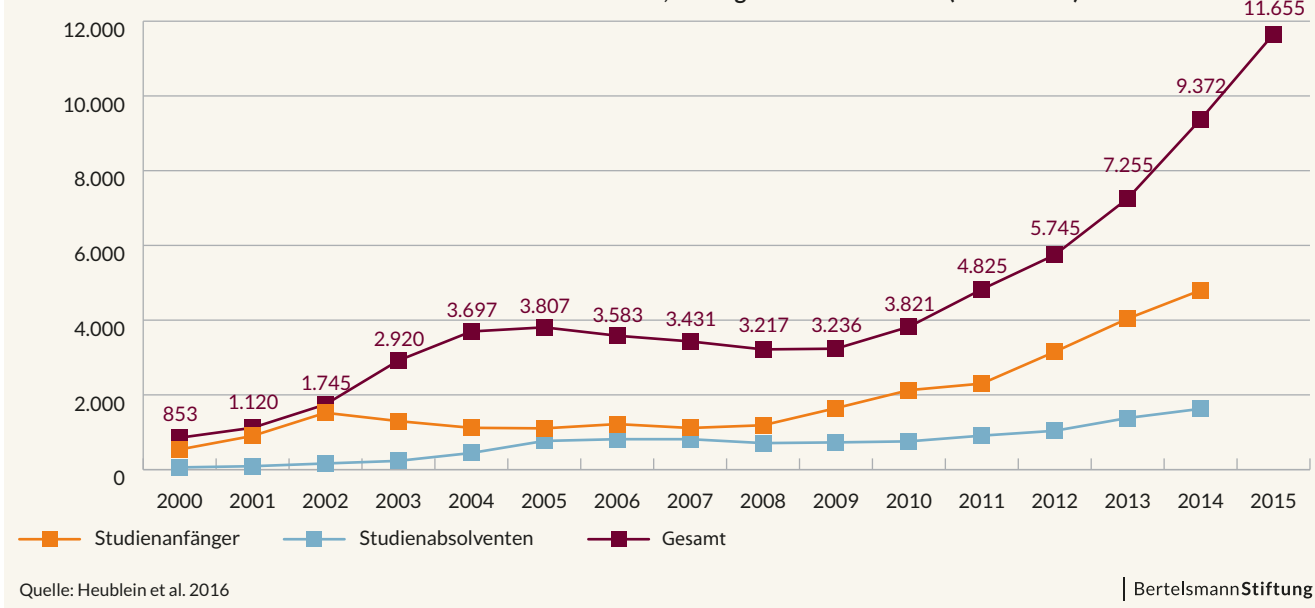
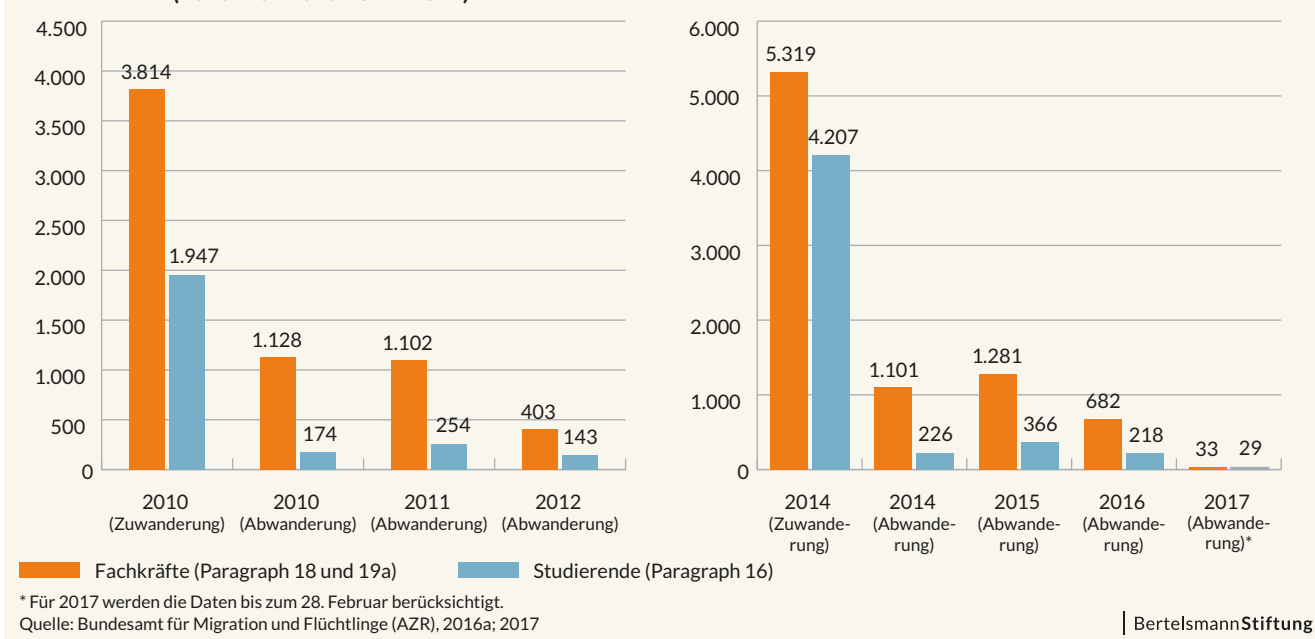


ABBILDUNG 6 Zu- und Abwanderung indischer Studierenden und Fachkräfte nach bzw. aus Deutschland (2010–2012 und 2014–2017)

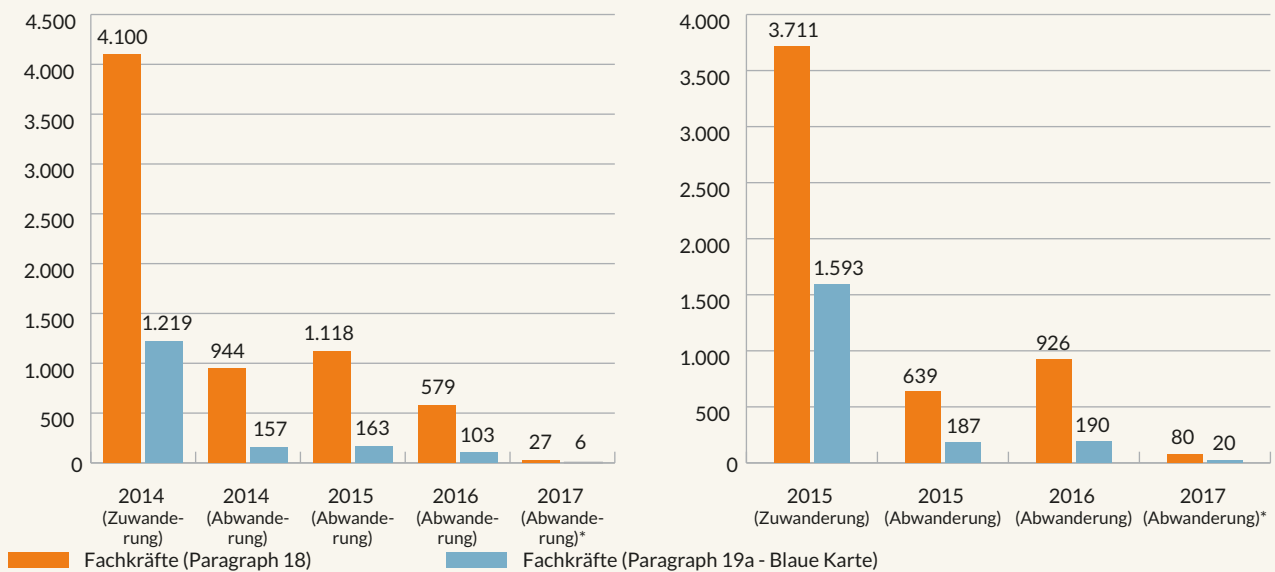


Informatik und Ingenieurwissenschaften (Heublein et al. 2016). Interessanterweise entsprechen diese Fächer auch jenen Bereichen des deutschen Arbeitsmarkts, in denen es aktuell einen Arbeitskräftemangel gibt.

Schließlich liefern die statistischen Daten im Hinblick auf die Differenz zwischen der Zuwanderung indischer Studie-

render und Fachkräfte nach Deutschland und ihrer Abwanderung in den folgenden Jahren interessante Einblicke in die Entwicklung der Absicht, in Deutschland zu bleiben. Diese Trends zeigen sich in der folgenden Abbildung, die auf Daten des Ausländerzentralregisters beruht.

ABBILDUNG 7 Zu- und Abwanderung indischer Fachkräfte nach bzw. aus Deutschland (2014–2017)



* Für 2017 wurden die Daten bis zum 28. Februar berücksichtigt.
 Quelle: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (AZR), 2017

BertelsmannStiftung

Diesen Daten gemäß verließen ca. 29 Prozent der indischen Studierenden, die 2010 in Deutschland ankamen, das Land zwischen 2010 und 2012. Die Abwanderung von Studierenden reduzierte sich mit der Zeit, d. h. von denjenigen, die 2014 zuwanderten, reisten im Zeitraum von 2014 bis Anfang 2017 nur 20 Prozent wieder aus.⁴ Ein ähnlicher Trend lässt sich bei hoch qualifizierten indischen Migranten feststellen: Während 69 Prozent der Fachkräfte, die 2010 nach Deutschland kamen, das Land zwischen 2010 und 2012 verließen, wanderten nur ca. 58 Prozent der indischen Fachkräfte, die 2014 ins Land kamen, bis zu Beginn des Jahres 2017 wieder ab. Daraus lässt sich schließen, dass in beiden Fällen (indische Studierende und Fachkräfte) der Anteil der Zuwanderer, die mehr als zwei Jahre im Land bleiben, angestiegen ist. Dies zeigt einen positiven Trend bei indischen Studierenden und Fachkräften im Hinblick auf ihre Absicht, länger in Deutschland zu bleiben.

Abbildung 7 zeigt die Unterschiede im Hinblick auf die beabsichtigte Aufenthaltsdauer entsprechend dem Aufenthaltstitel indischer Fachkräfte.

Die Daten zeigen, dass 65 Prozent der Migranten, die 2014 nach Artikel 18 zuwanderten, und 35 Prozent jener, die im selben Jahr mit einer Blauen Karte kamen, das Land bis Februar 2017 wieder verlassen hatten. Von jenen, die 2015 nach Artikel 18 zuwanderten, hatten 44 Prozent das Land

bis Februar 2017 wieder verlassen, ebenso wie 25 Prozent jener, die im selben Jahr mit einer Blauen Karte kamen. Aus den Ergebnissen lassen sich zwei Trends ableiten: Einerseits, dass der Großteil der indischen Fachkräfte, die 2014 und 2015 nach Deutschland kamen, dies auf Grundlage einer deutschen Aufenthaltserlaubnis (Artikel 18) taten, und andererseits, dass diejenigen, die mit einer Blauen Karte kamen (Artikel 19a), dazu neigten, länger im Land zu bleiben.

⁴ Daten für 2016 bis zum 31. Oktober

5. Die indische Zuwanderung in das Vereinigte Königreich und in die USA

Im Anschluss an die Beschreibung der allgemeinen Merkmale der Migration aus Indien nach Deutschland in Vergangenheit und Gegenwart sowie der deutschen Zuwanderungspolitik enthält der folgende Abschnitt eine ähnliche Analyse bezogen auf die traditionellen Aufnahmeländer indischer Studierender und hoch qualifizierter Migranten. Abgesehen von den ökonomischen Möglichkeiten und den rechtlichen Anforderungen hängen Migrationsentscheidungen tendenziell von den finanziellen und gesellschaftlichen Kosten ab, die potenzielle Migranten investieren müssen. Daher spielen der Zugang zu bestehenden Netzwerken aus Landsleuten sowie die Kenntnis von Sprache und Kultur des Ziellandes eine wichtige Rolle. Dieser Logik folgend waren über lange Zeit hinweg die meisten Migranten, die in das Vereinigte Königreich kamen, Staatsbürger ehemaliger Kolonien, darunter auch Indien (Czaika und de Haas 2013). Und selbst heute ist das Vereinigte Königreich nach wie vor das wichtigste Zielland für hoch qualifizierte Migranten und internationale Studierende aus Indien.

Die indische Migration in die USA reicht ebenfalls 200 Jahre zurück. Auch dort ist Indien immer noch das zweitwichtigste Herkunftsland asiatischer Zuwanderer. Englisch ist in beiden Ländern Amtssprache, was den Anpassungsprozess an verschiedene Bereiche der Gesellschaft erleichtert, da es keine Sprachbarriere gibt, die die Integration in den Arbeitsmarkt oder die Gesellschaft erschweren könnte. Beide Länder sind daher interessante Vergleichsfälle für Deutschland, das erst vor Kurzem ein wichtiges Zielland für hoch qualifizierte Migranten aus Indien wurde und das gemessen an der Zahl der indischen Zuwanderer immer noch eine wesentlich geringere Bedeutung hat.

5.1. Die Zuwanderung hoch qualifizierter indischer Arbeitskräfte und Studierender in das Vereinigte Königreich

Nach der indischen Unabhängigkeit 1947 wurde das Vereinigte Königreich zum wichtigsten Zielland für indische Aus-

wanderer. Wie Abbildung 8 zeigt, ist Indien bis heute eines der wichtigsten Herkunftsländer asiatischer Migranten.⁵ Der Gesamtanteil an allen Zuwanderern in das Vereinigte Königreich betrug 2014 6,7 Prozent (Wadsworth 2015). Dieser Prozentsatz mag nicht besonders signifikant erscheinen, muss aber im Kontext der hohen und wachsenden Diversifizierung der Herkunftsländer von Migranten im Vereinigten Königreich betrachtet werden (Czaika und de Haas 2015).

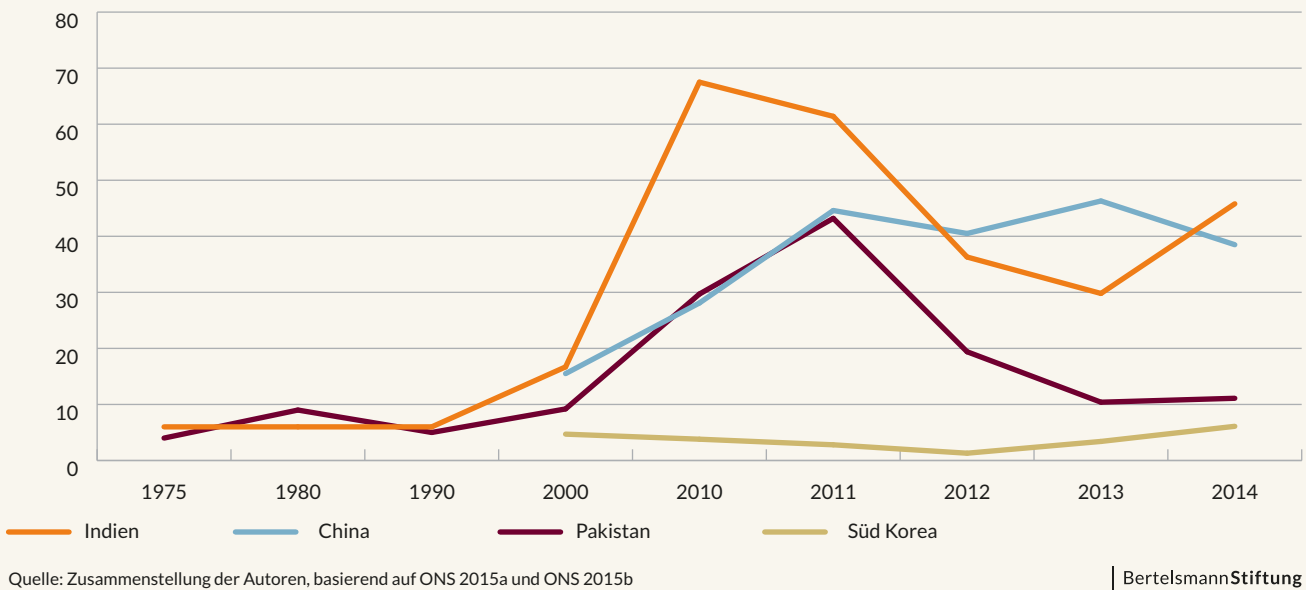
Abbildung 8 zeigt auch eine deutliche Abnahme der indischen Zuwanderung in das Vereinigte Königreich nach 2010. Des Weiteren hat eine wachsende Zahl von Indern das Land verlassen. Dieser Trend erreichte 2011 mit mehr als 20.000 Personen seinen Höhepunkt, während im Jahr 2000 weniger als 5.000 Personen das Land verließen. Somit sank der Anteil indischer Migranten an der Gesamtzahl der Migranten im Vereinigten Königreich von 13,5 Prozent im Jahr 1985 auf 9,2 Prozent im Jahr 2014 (Wadsworth 2015).

5.1.1. Politische und rechtliche Entwicklungen

Diese Entwicklungen müssen im Zusammenhang mit der kürzlich geänderten Zuwanderungspolitik gesehen werden, insbesondere in Bezug auf hoch qualifizierte Migranten. Bis 2007 konnten hoch qualifizierte Migranten entweder durch das „Work Permit System“ (Vergabesystem für Arbeitsgenehmigungen, kurz WPS) in das Vereinigte Königreich kommen, für das ein konkretes Stellenangebot eines Unternehmens erforderlich war, oder durch das „Highly Skilled Migrant Programme“ (Programm für hoch qualifizierte Migranten, kurz HSMP), im Rahmen dessen Bewerber mit außergewöhnlichen Fähigkeiten und Erfahrungen ins Land kommen konnten, um Arbeit zu suchen oder sich selbstständig zu machen. 2007 gingen 41,2 Prozent der Arbeitsgenehmigungen, die über das WPS an qualifizierte und hoch qualifizierte Arbeitskräfte vergeben wurden, an

⁵ Für China und Südkorea liegen für die Zeit vor 2000 keine Daten vor.

ABBILDUNG 8 Zuwanderung aus Asien in das Vereinigte Königreich: die vier wichtigsten Herkunftsländer (1975–2014)



indische Staatsbürger, gefolgt von Arbeitsgenehmigungen an US-amerikanische Staatsbürger, die im selben Jahr nur einen Anteil von 12,6 Prozent ausmachten. Mit 37,1 Prozent war der Anteil der indischen Staatsbürger unter den im Rahmen des HSMP positiv beschiedenen Anträgen 2007 am höchsten (Zuccotti 2013).

Dieses System wurde 2008/2009 durch ein fünfstufiges Punktesystem (Points Based System, PBS) ersetzt, wobei zwei dieser Stufen für hoch qualifizierte Migranten und Studierende relevant waren: Stufe 1 für Hoch qualifizierte, Unternehmer, Investoren und Studierende im Aufbaustudium und Stufe 4 für Studierende. Insbesondere Stufe 1 eröffnete Wege zu einem dauerhaften Aufenthalt und ermöglichte den Nachzug von Angehörigen (Murray 2011). Das System wurde 2011 teils insofern geändert, als die Zuwanderung über Stufe 1 nicht länger möglich war.⁶

5.1.2. Die aktuelle Zuwanderung aus Indien in das Vereinigte Königreich

Das Vereinigte Königreich galt lange als attraktives Zielland für hoch qualifizierte Migranten, teilweise aufgrund der im Vergleich zu anderen europäischen Zielländern hohen Bezahlung gut ausgebildeter Migranten (Czaika und de Haas 2015). Die jüngsten Entwicklungen bezüglich der Zuwanderung und Niederlassung hoch qualifizierter Migranten aus Nicht-EU-Ländern haben dieses Bild jedoch negativ beein-

flusst. Ein Beispiel dafür ist die Debatte über ein im April 2016 verabschiedetes Gesetz, das die langfristige Niederlassung hoch qualifizierter Migranten aus Nicht-EU-Ländern einschränkt. Nach diesem Gesetz müssen diejenigen, die nach Ablauf ihres fünf Jahre gültigen Stufe-2-Visums für hoch qualifizierte Arbeitskräfte um das dauerhafte Niederlassungsrecht im Vereinigten Königreich ansuchen wollen, mindestens 35.000 Pfund pro Jahr verdienen (Ferguson 2016).

Angesichts des Stellenwerts der hoch qualifizierten Fachkräfte und der internationalen Studierenden aus Indien gab es auch einen direkten Zusammenhang zwischen den rechtlichen Beschränkungen und dem indischen Kontext. So erschienen etwa Medienberichte basierend auf einer Aussage des Hohen Indischen Kommissars für das Vereinigte Königreich über die Beschränkung der Zahl hoch qualifizierter Fachkräfte, die in das Vereinigte Königreich kommen könnten, ebenso über die Beschränkung von Studentenvisa (Ahmed 2015; Martin 2015).

Im Gegensatz zu Arbeitsmigranten, die zu 60 Prozent aus EU-Staaten stammen, kommt der Großteil der zuwandernden Studierenden (71 Prozent) aus Nicht-EU-Ländern, einschließlich Indien. Die Aufnahme eines formellen Studiums war 2015 auch der wichtigste Grund dafür, dass Migranten aus Nicht-EU-Ländern ein Visum für das Vereinigte Königreich erhielten (ca. 210.000), gefolgt von Arbeitsvisa (fast 166.000), einschließlich hoch qualifizierter Beschäftigung (ONS 2016).

6 www.gov.uk/tier-1-general/overview.

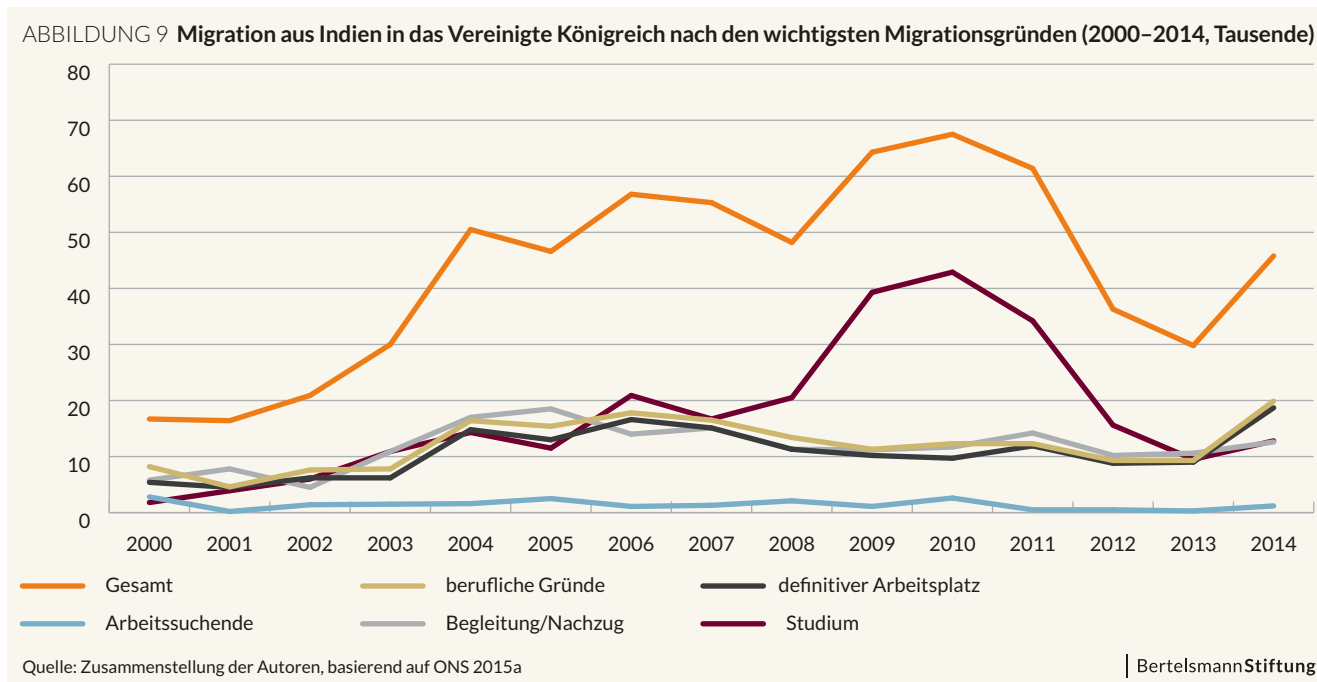


Abbildung 9 zeigt die Entwicklung der Zuwanderung von Indien in das Vereinigte Königreich von 2000 bis 2014, gegliedert nach den Hauptgründen für die Migration. Sie verdeutlicht, dass sich die Gesamtanzahl der indischen Staatsbürger, die in das Vereinigte Königreich kamen, von 2000 bis 2010 fast vervierfachte bzw. von 16.700 auf 67.500 Personen anstieg. Diese Entwicklung wurde primär durch die hohe Zahl indischer Staatsbürger verursacht, die zum Studium ins Vereinigte Königreich kamen. Parallel zur Zahl der hoch qualifizierten Arbeitskräfte sank auch die Zahl der indischen Studierenden nach 2011. Dies ist wahrscheinlich auf den signifikanten Anstieg der Studiengebühren zurückzuführen, die 2010 auf 9.000 Pfund pro Jahr gegenüber zuvor 3.225 Pfund pro Jahr angehoben wurden.

Daraus folgt, dass es mindestens zwei verschiedene Ursachen für den Migrationsrückgang aus Indien nach 2011 gibt. Einerseits wurde der Zugang für hoch qualifizierte Migranten schwieriger, andererseits beschränkten die höheren Studiengebühren den Zugang zur tertiären Bildung für diejenigen Studierenden, die kein Stipendium und keine finanzielle Unterstützung durch ihre Eltern erhielten.

5.2. Die Zuwanderung hoch qualifizierter indischer Arbeitskräfte und Studierender in die USA

Wie oben festgestellt, setzte die Zuwanderung aus Indien in die USA vor ungefähr 200 Jahren ein. Die folgende Abbil-

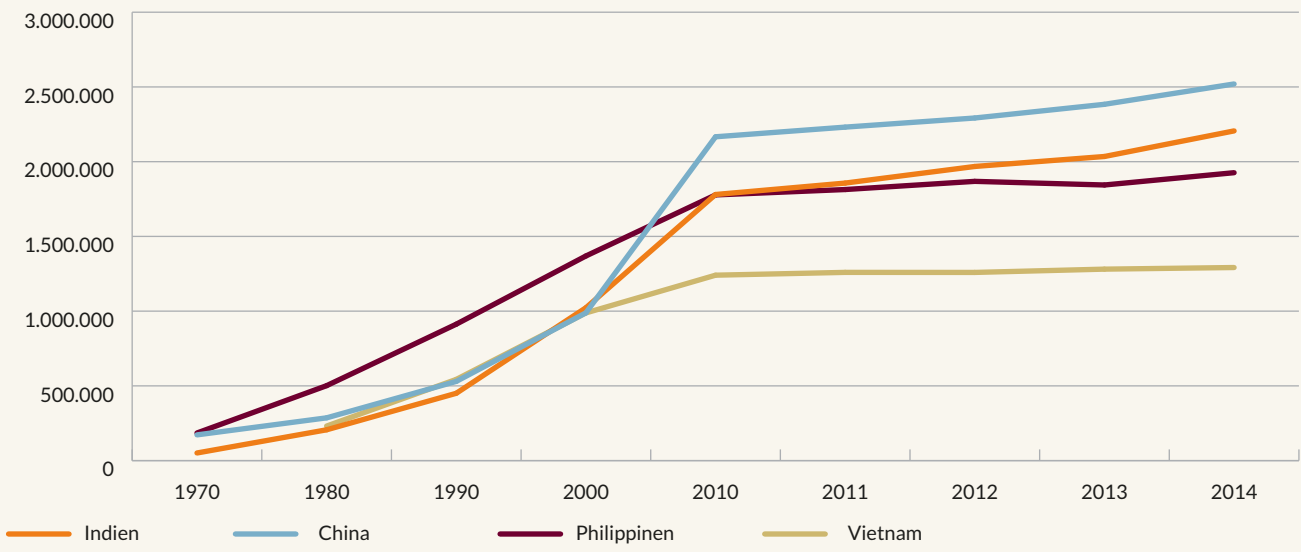
dung zeigt, dass die Zuwanderung aus ganz Asien insbesondere während der vergangenen 60 Jahre signifikant angestiegen ist.

Die Grafik zeigt auch, dass Indien nach China das zweitwichtigste Herkunftsland für in den USA lebende asiatische Zuwanderer ist. Darüber hinaus gab es 1960 nur 12.300 in Indien geborene Migranten in den USA, was 0,5 Prozent aller Zuwanderer entsprach. Nach dieser Zeit und insbesondere nach 1990 stiegen die Zahlen signifikant an und machten 2013 4,7 Prozent aus. Diese quantitativen Trends gingen auch mit qualitativen Verschiebungen einher. Nach Singh und Rajan (2016) wurde die Zusammensetzung indischer Migranten in den USA zwischen 1960 und 1970 heterogener in Bezug auf Ursprungsregionen, Bildungsniveau und Zugehörigkeit zu sozialen Schichten. Insbesondere nach 1990 stieg die Anzahl der einreisenden internationalen Studierenden, hoch qualifizierten Zuwanderer und Familienangehörigen an – eine Entwicklung, die teilweise durch eine veränderte Zuwanderungspolitik ausgelöst wurde.

5.2.1. Politische und rechtliche Entwicklungen

Auch die Zuwanderungspolitik der USA hat sich in den vergangenen Jahrzehnten verändert. Die wichtigsten Gesetzesänderungen mit Auswirkung auf die Zuwanderung, einschließlich des Zustroms indischer Migranten, lassen sich wie folgt zusammenfassen:

ABBILDUNG 10 Zuwanderung aus Asien in die USA: die vier wichtigsten Herkunftsländer (1970–2014)



Quelle: Zusammenstellung der Autoren auf Grundlage von Gibson und Jung 2006; United States Census Bureau 2016

BertelsmannStiftung

Nach einer langen Periode restriktiver Zuwanderungspolitik und hoher Sicherheitsstandards schafften die USA mit dem Nationality Act von 1965 landesweite Quoten ab und stellten beschäftigungsbasierte Wege für die Zuwanderung in den Mittelpunkt. Dies führte in den folgenden Jahren zu einem wachsenden Zustrom von Fachkräften, Familienangehörigen und Studierenden aus Asien und dabei insbesondere aus Indien (Khadria 2009). Der „Immigration and Nationality Act“ aus dem Jahr 1990 brachte eine Änderung und Erweiterung des alten gesetzlichen Rahmens. Die Höchstgrenze für die Zuwanderung wurde auf 700.000 Personen festgelegt, was einem Anstieg der verfügbaren Aufenthaltsgenehmigungen um 40 Prozent entsprach.

Für den temporären Aufenthalt hoch qualifizierter Zuwanderer wurden ein spezielles Programm und das H-1B-Visum (Cohn 2015) eingeführt. Die Gesetzgebung von 1990 zur Regelung der temporären Zuwanderung wurde mehrmals abgeändert – als Ergebnis unterschiedlicher politischer Entwicklungen. Dazu gehören die Wahl neuer Regierungen und neuer Mehrheiten im Kongress und die damit einhergehenden politischen Prioritäten und Agenden, aber auch die Terroranschläge von 2001 und die Finanzkrise 2007/2008 (Khadira 2009).

Der „American Competitiveness in the 21st Century Act“ aus dem Jahr 2000 bedeutete eine weitere rechtliche Veränderung des Programms für die temporäre Zuwanderung, mit der eine stärkere Kontrolle und Anpassung der Zuwanderung an die wirtschaftlichen Bedürfnisse erreicht werden

sollte. Die Beschränkungen sollten die Nachfrage nach hoch qualifizierten Migranten in den Bereichen Mathematik, Naturwissenschaft und Technik befriedigen und sie führten auch zu einem allmählichen Anstieg der Zahl der zeitlich befristeten Aufenthaltsgenehmigungen (Hipsman und Meissner 2013). Allerdings wurde der gesetzliche Rahmen in den folgenden Jahren angepasst und mit dem konkreten Bedarf der US-Wirtschaft an hoch qualifizierten Migranten verknüpft. Diese Schwerpunktänderung mündete in den „Immigration Innovation Act“ von 2015.

5.2.2. Die aktuelle Zuwanderung aus Indien in die USA

Der „American Community Survey“ des US Census Bureaus schätzte 2013 die Gesamtzahl der im Ausland geborenen indischen Zuwanderer auf ca. zwei Millionen Personen; damit handelte es sich um die zweitgrößte Diaspora-Gemeinde nach den Zuwanderern aus China. Mit Blick auf die Zusammensetzung dieser Gemeinde stellte die Erhebung fest, dass ca. 48 Prozent weiblich und die überwiegende Mehrheit (77 Prozent) zwischen 25 und 44 Jahre alt waren. Darüber hinaus hatten 70 Prozent der indischen Einwohner über 16 Jahre einen Arbeitsplatz. Mehr als 76 Prozent der Personen über 25 hatten einen Bachelor-, Master-, PhD- oder Berufsabschluss.

Mit 73 Prozent galten beinahe drei Viertel der indischen Bevölkerung als in hoch qualifizierten Berufen tätig, etwa im Management, in Unternehmen, den Wissenschaften und Künsten. Geschätzt eine Million Inder bzw. mehr als 52

Prozent der gesamten indischen Bevölkerung waren keine amerikanischen Staatsbürger. Darüber hinaus kamen ca. 19 Prozent nach 2010 in die USA (United States Census Bureau 2016), was auf die Bedeutung temporärer Aufenthalte für indische Zuwanderer in den USA hinweist.

Gemäß den Daten des Department of Homeland Security (2008; 2015) betrug die Gesamtzahl der indischen Personen, die ein nicht zur Zuwanderung berechtigendes Visum⁷ erhielten, im Jahr 2000 409.557 und stieg in den folgenden Jahren bis auf 1.551.246 Millionen im Jahr 2014 an. Abgesehen von Einreisegenehmigungen für Touristen und Geschäftsreisende war die wichtigste Einreisegenehmigung in dieser Kategorie das H-1B-Visum für den temporären Aufenthalt hoch qualifizierter Arbeitskräfte und Trainees in Spezialberufen, das im Jahr 2014 an 194.278 Personen (13 Prozent) vergeben wurde. Darüber hinaus wurde im selben Jahr das für die unternehmensinterne Entsendung aus Indien bestimmte L1-Visum an 33.980 Personen (zwei Prozent) vergeben (Department of Homeland Security 2015).

Internationale Studierende aus Indien sind ebenfalls eine wichtige Zuwanderer-Kategorie in den USA. Gemäß dem gemeinnützigen „Institute of International Education (IIE)“ wuchs die Zuwanderung internationaler Studierender aus Indien in absoluten Zahlen von beinahe 77.000 im akademischen Jahr 2004/2005 auf ungefähr 133.000 im Jahr 2014/2015, was einem Anstieg von ca. 74 Prozent über einen Zeitraum von zehn Jahren entspricht (IIE 2015). Ungefähr 64 Prozent aller internationalen Studierenden aus Indien waren in Master- oder PhD-Studiengängen eingeschrieben, zwölf Prozent in Bachelor-Studiengängen, ein Prozent in Studiengängen ohne Abschluss und 22 Prozent befanden sich in einem optionalen praktischen Training. Die wichtigsten Studienfächer waren Ingenieurwissenschaften mit 38 Prozent, Mathematik und Informatik mit 31 Prozent sowie Betriebswirtschaft und Management mit elf Prozent (IIE 2015).

Diese kurze Diskussion von Trends im Vereinigten Königreich und in den USA in Bezug auf die Zuwanderung aus Indien zeigt Ähnlichkeiten und Unterschiede beider Länder im Vergleich zu Deutschland auf. Die Zuwanderung aus Indien kann in beiden Ländern als Tradition betrachtet werden; während diese Tradition beim Vereinigten Königreich auf die kolonialen Beziehungen in der Vergangenheit zu-

rückgeht, warben die USA ab 1965 systematisch um indische Zuwanderer. Obwohl die indische Zuwanderung nach Deutschland ebenfalls in den 1960er Jahren einsetzte, war die Zahl der Zuwanderer gering und die Zuwanderungspolitik nicht auf die Zuwanderung aus Asien oder insbesondere aus Indien konzentriert.

Die Zahl der indischen Zuwanderer begann in den USA in den 1990er Jahren und im Vereinigten Königreich in den 2000er Jahren erheblich zu steigen. Im Fall des Vereinigten Königreichs hing dies mit der wachsenden Bedeutung von Programmen für hoch qualifizierte Arbeitskräfte zusammen, die die Aufnahme und Niederlassung von Fachkräften erleichterten. In den USA hing dieser Trend mit der Einführung zeitlich befristeter Aufenthaltsgenehmigungen im Rahmen des „Immigration and Nationality Act“ von 1990 zusammen. Durch diese Änderung wurde die Einwanderungspolitik offener gegenüber einer temporären Zuwanderung etwa von Fachkräften und Studierenden. Diese legalen Wege ermöglichten die Aufnahme mehrerer Tausend Inder in beiden Ländern.

Vergleichbare befristete Programme in Deutschland, die die Aufnahme hoch qualifizierter Migranten und Studierender erleichterten, waren das Aufenthaltsgesetz und 2005 die Blaue Karte EU 2012. Während die USA zehn Jahre nach Einführung des „Immigration and Nationality Act“ einen Schwenk in Richtung einer selektiveren Einwanderungspolitik vollzogen, begann das Vereinigte Königreich erst in der jüngsten Vergangenheit, die Zuwanderung deutlich zu begrenzen. Als Folge davon nahm die Bedeutung des Vereinigten Königreichs als Zielland für hoch qualifizierte Migranten und internationale Studierende ab, da die gesetzlichen Änderungen und die höheren Studiengebühren das Land für viele Migranten aus Nicht-EU-Ländern weniger attraktiv und schwerer zugänglich machten. Die große indische Migrantengemeinschaft und die Tatsache, dass es keine Sprachbarrieren gibt, machen das Land jedoch immer noch zu einem gefragten Zielland und stellen ein gutes Umfeld für einen längeren Aufenthalt dar.

Im Vergleich zur Gesetzeslage in diesen beiden Ländern hat Deutschland – abgesehen von der deutschen Greencard-Initiative – seit Einführung des Aufenthaltsgesetzes eine eher selektive Migrationspolitik für Nicht-EU-Migranten geschaffen.

7 Die Einreise als Nicht-Zuwanderer kann für „zeitlich befristete Aufenthalte aus geschäftlichen oder privaten Gründen, für Studium oder Berufsausbildung, für eine befristete Beschäftigung oder um als Vertreter einer ausländischen Regierung oder einer internationalen Organisation aufzutreten“ gewährt werden (Foreman und Monger 2014: 1).

6. Hoch qualifizierte Fachkräfte und Studierende aus Indien in Deutschland: ein Überblick über die einschlägige Literatur

Bislang liegt keine umfassende empirische Studie über die Motivationen hoch qualifizierter Migranten und internationaler Studierender aus Indien, ihre Erfahrungen und ihre Absichten bezüglich ihrer Aufenthaltsdauer in Deutschland vor. Allerdings kann die Forschung zu ähnlichen Themen im Zusammenhang mit dem Greencard-Programm der 1990er Jahre Aufschluss über diese Frage geben, ebenso Studien jüngerer Datums, die sich mit den Erfahrungen hoch qualifizierter Migranten und internationaler Studierender aus verschiedenen Herkunftsländern befassen. Die wichtigsten Ergebnisse dieser Studien werden in den folgenden Abschnitten diskutiert.

6.1. Untersuchungen zu Inhabern einer deutschen Greencard

Forschungsarbeiten zu den Wahrnehmungen indischer Inhaber einer deutschen Greencard wurden seit den frühen 2000er Jahren durchgeführt, einer Zeit also, in der sich die politische und wirtschaftliche Situation in Deutschland von der heutigen Lage deutlich unterschied. Oberkircher (2006) untersuchte in einer auf seiner Masterarbeit beruhenden Studie die Beiträge indischer Inhaber einer Greencard und führte Online- und persönliche Interviews mit einigen Teilnehmern in Online-Foren durch. Er stellte eine Diskrepanz zwischen den Erwartungen indischer Migranten bezüglich ihres Aufenthalts auf der einen Seite und dem Leben in Deutschland und dem Bild, das Deutsche von Indien haben, auf der anderen Seite fest. Laut seiner Studie sahen sich indische Greencard-Inhaber selbst als Mitglieder einer hochmobilen, modernen Mittelschicht, während sie annahmen, die Deutschen sähen sie als Mitglieder einer traditionellen Gesellschaft, die nur aus wirtschaftlichen Gründen nach Deutschland kämen, um zu arbeiten. In Übereinstimmung mit ihrer Selbstwahrnehmung als „globale Inder“ erlebten sie sich nicht als Teil einer indischen Diaspora in Deutschland, sondern fühlten sich lediglich mit ihr verbunden. Diese Beobachtung wird von Goels These gestützt, wonach

man nicht von einer „indischen Diaspora“ in Deutschland sprechen könne, da viele verschiedene Gruppen mit unterschiedlichen Merkmalen koexistieren (Goel 2007).

Laut der Untersuchung von Oberkircher gab es generell die Sicht, dass der Umzug nach Deutschland zwar aufgrund der anderen Sprache und Kultur eine Herausforderung sei – die man jedoch meistern könne – aber gleichzeitig auch eine Gelegenheit, die eigene Lebensqualität zu verbessern. Die Hauptkritikpunkte bezogen sich auf den Mangel an Informationen sowie auf das geringe Engagement der deutschen Regierung und der Arbeitgeber. Dies wurde insbesondere im Licht der Tatsache diskutiert, dass die Greencard lediglich für einen begrenzten Zeitraum angelegt war und somit nur wenig Aussicht auf einen längeren Aufenthalt in Deutschland bot (Oberkircher 2006).

Pethe (2006) führte eine E-Mail-Untersuchung mit Greencard-Inhabern aus verschiedenen Ländern durch und ergänzte die Daten durch qualitative Interviews mit Vertretern von Unternehmen in der Nähe von München. Sie kam zu dem Schluss, dass ausländische Stellenbewerber aktiv nach einem Arbeitsplatz in Deutschland suchten und häufig in KMUs angestellt wurden. Die Mehrzahl der Unternehmensvertreter sah hingegen keine Notwendigkeit, sich aktiv um die Rekrutierung ausländischer Arbeitskräfte zu bemühen, was die Autorin auf die Abschottung vom internationalen Arbeitsmarkt infolge des Anwerbungsverbots von 1973 zurückführte. Trotzdem zogen die Unternehmen ausländische Bewerber für jene Arbeitsplätze in Betracht, für die keine lokalen Arbeitskräfte zur Verfügung standen. Es gab eine Präferenz für hoch qualifizierte Arbeitskräfte aus Osteuropa und China, die meisten Unternehmen wollten jedoch keine hoch qualifizierten Migranten aus Indien beschäftigen. Internationale Vermittler und Geschäftsbeziehungen spielten eine untergeordnete Rolle bei der Erleichterung des Rekrutierungsprozesses.

Die Greencard-Inhaber sahen das Arbeiten in Deutschland als gute Gelegenheit, an der Entwicklung neuer Technologien im IT-Sektor mitzuwirken und das eigene Leben zu bereichern. Daraus folgt, dass wirtschaftliche Motive und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten nicht die wichtigste Rolle bei der Entscheidung für einen Umzug nach Deutschland spielten. Die Integration in das Arbeitsumfeld wurde innerhalb formeller Arbeitsabläufe generell als einfach betrachtet, im Rahmen der informellen Kommunikation aber als schwierig, da ausländische Mitarbeiter manchmal von informellen Diskussionen zwischen deutschen Mitarbeitern ausgeschlossen waren. Vor allem größere Unternehmen beschäftigten externe Integrationsdienstleister, die Greencard-Inhaber hauptsächlich bei der Wohnungssuche und im Umgang mit Behörden unterstützten, der oft auch für hoch qualifizierte Migranten eine Herausforderung war.

6.2. Die jüngste Forschung zu internationalen hoch qualifizierten Migranten

Besonders nach 2005 entstand durch die Erleichterung der legalen Einreise und des legalen Aufenthalts hoch qualifizierter Migranten auf Basis der Arbeitsmarktbedürfnisse eine neue Situation für die Beschäftigung dieser Zielgruppe in Deutschland. Diese Änderungen bei der nationalen Einwanderungspolitik sind potenziell von Bedeutung, insbesondere angesichts der gegenläufigen Entwicklung in anderen Ländern, die eine restriktivere Politik bezüglich der Zuwanderung hoch qualifizierter Fachkräfte und internationaler Studierender umgesetzt haben. Wie zuvor beschrieben, ist die Zuwanderungspolitik etwa im Vereinigten Königreich selbst in Bezug auf hoch qualifizierte Migranten noch restriktiver geworden, während man in den USA aktuell auf eine selektivere Zuwanderungspolitik setzt.

In Deutschland führte Heß (2009) eine quantitative Studie mit hoch qualifizierten Fachkräften aus 75 Nicht-EU-Ländern durch. Sie stellte fest, dass die Motivationen für die Zuwanderung in den meisten Fällen auf drei miteinander verknüpften Aspekten basierten: auf den beruflichen Möglichkeiten, den allgemeinen Zukunftsperspektiven und der Einkommenshöhe im Herkunftsland. Die hohe Mobilität dieser Fachkräfte ließ sich daran erkennen, dass mehr als 30 Prozent in einem anderen als ihrem Herkunftsland gearbeitet hatten, bevor sie nach Deutschland kamen. Heß konstatierte ebenfalls, dass die Mehrheit der Befragten mit ihrer eigenen Arbeit und ihrem Einkommen zufrieden waren. Allerdings meinten viele, dass es für ihre Ehepartner weniger Möglichkeiten gäbe, eine adäquate Arbeit zu finden. Dies drückte sich in der Tatsache aus, dass lediglich 25 Prozent

der Studienteilnehmer angaben, dass ihre Ehepartner einer Vollzeitbeschäftigung nachgingen, und zwölf Prozent sagten, dass ihre Ehepartner teilzeitbeschäftigt seien.

Im Gegensatz dazu nahmen die Studienteilnehmer die Qualität des Schulsystems und die Chancen, die ihre Kinder deshalb später auf dem Arbeitsmarkt haben würden, positiv wahr. Die Ergebnisse zeigten, dass hoch qualifizierte Migranten aus Indien einen längeren Aufenthalt in Deutschland planten als Personen aus anderen Herkunftsländern; mehr als 45 Prozent stellten sich vor, dauerhaft zu bleiben. Diese Ergebnisse stehen im Gegensatz zu früheren empirischen Studien, etwa der Studie von Schneider und Parusel (2011), die feststellten, dass indische Migranten weniger lange in Deutschland bleiben wollen als Migranten aus anderen Ländern.

Die beruflichen und persönlichen Erfahrungen hoch qualifizierter Migranten aus Indien und anderen asiatischen Ländern wurden auch im Rahmen eines gemeinschaftlichen Forschungsprojekts von elf Ländern in Europa und Asien untersucht. Die Auswertung von mehr als 120 qualitativen Interviews mit temporären Migranten und Experten zeigte, dass hoch qualifizierte Fachkräfte und internationale Studierende in Deutschland im Hinblick auf ihre zukünftige Karriere und Lebensplanung oft unentschlossen waren. Viele der Befragten konnten sich sowohl vorstellen, in Deutschland zu bleiben, als auch, in ein anderes Land zu ziehen oder in ihr Herkunftsland zurückzukehren. Dieser qualitative Nachweis deckt sich auch mit den zuvor erwähnten statistischen Daten über die Zu- und Abwanderung indischer Fachkräfte. Die Daten zeigen, dass mehr als die Hälfte der hoch qualifizierten indischen Migranten, die 2014 in Deutschland ankamen, sich dafür entschieden, entweder nach Indien zurückzukehren oder in den folgenden zwei Jahren weiterzuziehen; ca. 40 Prozent entschieden, länger als zwei Jahre zu bleiben (Ausländerzentralregister 2016).

Diese Entscheidungen waren von zahlreichen Faktoren abhängig, einschließlich der zukünftigen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten und familiärer Entwicklungen wie die Bildung von Partnerschaften und/oder Kinderwunsch. Andere wichtige Entscheidungsfaktoren im Hinblick auf die Aufenthaltsdauer in Deutschland waren eine starke transnationale Bindung an das Herkunftsland und der Wunsch, in der Nähe des weiteren Familienkreises und von Freunden zu leben. Alles in allem zeigte die Studie, dass die gesetzliche Definition temporärer Migration viele Unsicherheiten für Migranten, Herkunfts- und Zielländer bewirkt, z. B. eine stark schwankende Lebensplanung und höchst ungleichmäßige Entwicklungsergebnisse, die sich im Fall einer per-

manenten Migration nicht beobachten lassen (Aksakal und Schmidt 2015).

Unternehmensinterne Entsendungen stellen einen Sonderfall der internationalen Migration hoch qualifizierter Fachkräfte dar, auch wenn diese im Zusammenhang mit hoch qualifizierten Indern in Deutschland sehr häufig sind. Zumeist arbeiten diese Personen für indische oder internationale Unternehmen und ihre Entsendung nach Deutschland ist zeitlich befristet (Schulze-Palstring 2015). Deutsche Unternehmen haben im Allgemeinen nur wenig Interesse daran, hoch qualifizierte ausländische Fachkräfte dauerhaft zu beschäftigen, da sie die Rekrutierungsverfahren als zu kompliziert und teuer erachten, potenzielle ausländische Mitarbeiter ihrer Einschätzung nach nicht über die notwendigen Deutschkenntnisse verfügen und generell nicht mit deutschen Bewerbern konkurrieren können. Des Weiteren gehen sie davon aus, dass die formale Anerkennung ausländischer Qualifikationen Probleme verursachen wird (OECD 2013b). Daher kommen, wie Tollenaere (2014) feststellt, viele der entsandten Arbeitskräfte aus Indien mit der Absicht nach Deutschland, nur für kurze Zeit zu bleiben. Trotzdem wäre es vielen wichtig, ihre Kernfamilie und entferntere Familienmitglieder mitzubringen, was gemäß den gültigen gesetzlichen Bestimmungen oft nicht möglich ist.

6.3. Die jüngste Forschung zu internationalen Studierenden

Im Hinblick auf internationale Studierende aus verschiedenen Ländern, die in einem Master- oder PhD-Studiengang eingeschrieben sind, zeigt die Vergleichsstudie von Sykes und Chaoimh (2012) für Deutschland, die Niederlande, Frankreich, das Vereinigten Königreich und Schweden, dass der wichtigste Grund für ein Studium in Deutschland die wahrgenommene hohe Qualität der Ausbildung war. Dies traf allerdings auch auf andere der untersuchten Länder zu. Die erschwierlichen Kosten für ein Studium und die Lebensqualität in Deutschland waren für die Studienteilnehmer der zweit- und dritt wichtigste Grund für die Entscheidung, nach Deutschland zu kommen.

Fast 80 Prozent der befragten Master- und 67 Prozent der PhD-Studierenden planten, nach ihrem Studienabschluss in Deutschland zu bleiben. Dies war der höchste Anteil für beide Abschlüsse unter allen untersuchten Ländern, was damit zusammenhängen könnte, dass die Untersuchung kurz vor dem Studienabschluss der Teilnehmer und somit zu einem Zeitpunkt durchgeführt wurde, zu dem die Neigung zu bleiben nach Einschätzung der Studienautorin-

nen wahrscheinlich höher ist als zu Studienbeginn. Jedoch wurde in der Studie auch festgestellt, dass das Hauptmotiv für einen Verbleib im Land nach Studienabschluss der Wunsch nach einer Berufserfahrung in Deutschland war, um die Chancen auf einen qualifizierten Arbeitsplatz im Herkunftsland oder anderswo zu erhöhen. Deshalb sahen die meisten der befragten Studierenden ihren Aufenthalt in Deutschland als temporär an, wobei der Aufenthalt den Abschluss des Studiums und das Sammeln einer ersten Erfahrung auf dem Arbeitsmarkt einschloss.

Bruder et al. (2015) bestätigen diese Ergebnisse für den speziellen Fall indischer Studierender auf der Grundlage empirischer Untersuchungen aus dem Jahr 2014. Sie stellen fest, dass die Mehrheit das Studium in Deutschland abschließen und eine große Zahl auch nach dem Abschluss weiter in Deutschland bleiben wollte. Ca. 35 Prozent der indischen Studierenden gaben an, bleiben zu wollen, und weitere 37 Prozent sagten aus, dass ein weiterer Verbleib nach dem Studienabschluss sehr wahrscheinlich sei (Bruder et al. 2015: 38). Ähnlich dazu zeigt auch die bereits erwähnte Arbeit von Aksakal und Schmidt (2015) vergleichbare Pläne internationaler Studierender, für unbestimmte Zeit in Deutschland zu bleiben.

Im Vergleich dazu stellte eine Untersuchung der National Science Foundation in den USA fest, dass ca. 84 Prozent der Doktoranden beabsichtigten, nach dem Studienabschluss im Land zu bleiben, wobei auch dieses Ergebnis auf Daten aus 2014 beruht (IIE 2015).

Interessanterweise zeigen die zuvor beschriebenen Daten zur Zu- und Abwanderung indischer Studierender, dass 80 Prozent aller indischen Studierenden, die 2014 in Deutschland ankamen, zwei Jahre oder länger im Land blieben. Dies könnte ein Hinweis darauf sein, dass internationale Studierende im Hinblick auf ihre geplante Aufenthaltsdauer auch unentschlossen sind und dass die Verweildauer von vielen miteinander verknüpften Faktoren abhängt.

7. Forschungslücken und für die Studie relevante Begriffe

Wie der obige Literaturüberblick zeigt, beschäftigt sich eine Reihe von Untersuchungen mit den Gründen, aus denen hoch qualifizierte indische Migranten und internationale Studierende nach Deutschland kommen, sowie mit ihrer beabsichtigten Aufenthaltsdauer. Allerdings handelt es sich dabei um quantitative Untersuchungen, die gegebenenfalls nur einen Teil der Entscheidungen und Erfahrungen der Migranten erfassen (Heß 2009), oder um Studien, die einen politikbezogenen Literaturüberblick geben (Schulze-Palstring 2015; Gottschlich 2012), die die Zuwanderung aus Indien im Zusammenhang mit der Greencard-Initiative diskutieren (und sich daher auf einen rechtlichen Rahmen beziehen, der sich insbesondere nach 2005 geändert hat) oder die sich auf bestimmte Bereiche (Oberkircher 2006) oder bestimmte Regionen Deutschlands (Pethe 2006) konzentrieren.

Darüber hinaus wächst das wissenschaftliche und politische Interesse am Phänomen der aus Indien nach Deutschland zugewanderten hoch qualifizierten Fachkräfte und der internationalen Studierenden. Nur wenige der kürzlich durchgeführten Studien beschäftigen sich allerdings mit den tatsächlichen Motiven hinter der Entscheidung für einen Umzug nach Deutschland; mit der Frage, inwieweit sich die unterschiedlichen Erwartungen von Fachkräften, Studierenden und Arbeitgebern erfüllt haben; mit den Auswirkungen, die diese Wahrnehmungen auf die Aufenthaltsdauer in Deutschland haben oder mit den Entwicklungsergebnissen dieser Ortswechsel. Nichtsdestotrotz können manche Einsichten aus der Forschung zur indischen Zuwanderung im Zusammenhang mit der bereits erwähnten Greencard-Initiative gewonnen werden, ebenso aus jüngeren Studien über die Zuwanderung hoch qualifizierter Fachkräfte und Studierender aus anderen Herkunftsländern nach Deutschland.

Überdies beschränkt sich der öffentliche Diskurs über die Mobilität hoch qualifizierter Migranten, zu denen der Großteil der indischen Zuwanderer zählt (Gottschlich 2012), zumeist ausschließlich auf ökonomische Motive und Ergeb-

nisse. Diese ökonomische Perspektive lässt sich etwa in den Debatten zur temporären und zirkulären Migration beobachten. In der öffentlichen Diskussion wird die temporäre Migration häufig als Prozess begriffen, der „nur einen einmaligen Aufenthalt und die letztliche Rückkehr umfasst, die den Migrationszyklus abschließt“ (European Migration Network 2011: 21). Im Zusammenhang mit Arbeitsmigration wird davon ausgegangen, dass diese temporären Aufenthalte dazu dienen, „eine Beschäftigung zu ergreifen und Geld nach Hause zu schicken“ (UNESCO 2015). Aus diesen Überlegungen wird ersichtlich, dass Migranten, die dieser Kategorie zugerechnet werden, zumeist aus der Perspektive des Gastlandes betrachtet werden, d. h. dass ihr Aufenthalt oft von vorneherein als kurzzeitig verstanden wird und die Absichten der Migranten selbst unberücksichtigt bleiben.

Darüber hinaus wird temporäre Migration – anders als Flucht oder Asyl – häufig als Arbeitsmigration interpretiert (Dustmann 2000). Folglich wird davon ausgegangen, dass temporäre Migrationsbewegungen ökonomische Gründe haben. Zirkuläre Migration wird in diesem Zusammenhang häufig als eine Variante temporärer Arbeitsmigration aufgefasst, die regulär und wiederholt zwischen verschiedenen Standorten stattfindet (Hugo 2013; Vertovec 2007). Die Entwicklungspotenziale für Herkunftsländer durch zirkuläre und temporäre Migranten werden häufig auf Geldüberweisungen und den Transfer technischen Wissens reduziert (Kommission der Europäischen Gemeinschaften 2005). Der Nutzen für die Aufnahmeländer wird in der Überwindung des Arbeitskräftemangels in gewissen Branchen sowie in der höheren Wahrscheinlichkeit gesehen, dass diese Art der Migration nicht zu einer Niederlassung führt, die Risiken und Kosten für die Gesellschaft des Aufnahmelandes mit sich bringt (Abella 2006; World Bank 2006).

Somit scheint es an jüngeren Studien zu fehlen, die einen umfassenderen sozialwissenschaftlichen Standpunkt einnehmen und sich auf die verschiedenen Faktoren konzentrieren, die Migranten in ihrer Entscheidung beeinflussen,

Deutschland als temporäres oder permanentes Zielland zu wählen und die damit verbundenen Ergebnisse beleuchten.

Die vorliegende Studie soll diese Forschungslücke für den speziellen Fall der Migration aus Indien schließen, indem sie den relevanten Kontext aus verschiedenen Perspektiven analysiert. Untersucht werden verschiedene Blickwinkel, die für ein tief greifendes Verstehen des Untersuchungskontextes notwendig sind: die Perspektiven hoch qualifizierter indischer Migranten, internationaler Studierender, Experten auf dem Forschungsgebiet und bestimmten Arten von Arbeitgebern. Dieser spezielle Analyseansatz ermöglicht einen differenzierten Blick auf die miteinander zusammenhängenden Perspektiven und einen ersten Ausblick auf die vielschichtigen Entwicklungsergebnisse.

Abgesehen von diesen methodologischen Überlegungen ist es notwendig, die Schlüsselbegriffe und insbesondere die zentralen sozialwissenschaftlichen Ansätze zu definieren, auf denen die Diskussion der empirischen Ergebnisse beruht. Diese Begriffe werden nachfolgend vorgestellt und im Zug der Diskussion der empirischen Ergebnisse noch einmal aufgegriffen.

- a) Die transnationalen sozialen Bindungen von Migranten:** Dieser Begriff bezieht sich auf die internationalen, grenzüberschreitenden Bindungen von Migranten und den Umgang mit wichtigen Nicht-Migranten (d. h. Familienmitgliedern, Freunden), die sich im Herkunftsland oder in anderen Zielländern befinden. Die „transnationale Perspektive“ (Faist 2000) bietet einen analytischen Rahmen zum Verständnis jener „Prozesse, durch die Migranten mehrfach vernetzte soziale Beziehungen aufbauen und beibehalten, die ihre Herkunftsgesellschaft mit ihrer Aufnahmegesellschaft verknüpfen“ (Basch, Glick Schiller und Szanton Blanc 1994: 6). Die Stärke dieser Perspektive liegt darin, dass sie erfassen kann, wie das soziale Leben und die sozialen Beziehungen zwischen Migranten und Nicht-Migranten durch grenzüberschreitende Formationen verändert werden. Im Fall der Zuwanderung aus Indien bedeutet dies u. U., dass die grenzüberschreitenden Bindungen und Praktiken sich auf die Wahl bestimmter Zielländer, die Entscheidung über die Bleibedauer und die Ergebnisse für Migranten auswirken können.
- b) Räumliche und soziale Mobilität:** Soziale Mobilität bezieht sich auf die Bewegungen von Individuen zwischen verschiedenen sozialen Positionen einer Gesellschaft (Berger 2000). Im Fall der intragenerationellen Mobilität der Mitglieder einer Gesellschaft geht es um die so-

zialen Positionswechsel im Lebensverlauf der einzelnen Menschen (Saunders 2010). Diese Bewegung kann vertikal oder horizontal erfolgen: Während vertikale Mobilität die potenzielle Positionsveränderung von Individuen von einer höheren auf eine niedrigere Position (Abstieg) oder das Gegenteil (Aufstieg) bezeichnet, bezieht sich horizontale Mobilität auf Positionsveränderungen, die nicht vertikal zwischen gesellschaftlichen Positionen erfolgen (Geißler 2006; Berger 2000). Nach Galbraith (1979) ist Migration die älteste menschliche Strategie gegen Hunger und Armut. In Bezug auf soziale Mobilität heißt das, dass räumliche Bewegungen sozioökonomische Bedingungen verbessern können. Das bedeutet, dass indische Migranten aufgrund einer Wohnsitzveränderung unter Umständen soziale Mobilität erleben, die nicht nur von den Arbeitsmarktbedingungen, den formalen Qualifikationen und der Anerkennung in ihren Herkunftsländern abhängt, sondern auch von der allgemeinen Einstellung gegenüber Migranten in Deutschland.

- c) Soziale Ungleichheit:** Die räumliche und soziale Mobilität von Individuen ist ein Aspekt der sozialen Ungleichheit. Nach Bourdieu (1986) hängt die Fähigkeit, von einer niedrigeren auf eine höhere soziale Position aufzusteigen, stark vom Zugang zu ökonomischem, kulturellem, sozialem und symbolischem Kapital ab. Entsprechend dieser Überlegung kann soziale Ungleichheit als ungleicher Zugang zu Chancen und Anerkennung in der Gesellschaft definiert werden. Ungleicher Zugang bedeutet, dass die Verteilung materieller und immaterieller Vermögenswerte (z. B. Einkommen, Vermögen, Chancen auf dem Arbeitsmarkt, Bildung, Lebensumfeld) ungleich ist aufgrund der Stellung eines Individuums in einer bestimmten sozialen Position und aufgrund der Heterogenität (z. B. ethnische Zugehörigkeit, Religion, Geschlecht) von Individuen (Solga, Berger und Powell 2009). Es ist sehr wahrscheinlich, dass nicht alle indischen Studierenden und Fachkräfte über das gleiche Sozialkapital in Deutschland verfügen, was zu ungleichen Bedingungen im Hinblick auf den Zugang zu Arbeitsplätzen und anderen wertvollen Ressourcen führen kann.
- d) Soziale Integration:** Soziale Integration kann sowohl als interaktiver Prozess als auch als ein „über Generationen anhaltender Prozess der Inklusion und Akzeptanz von Migranten in die Kerninstitutionen, sozialen Beziehungen und Positionen der Aufnahmegesellschaft definiert werden. Für die Migranten bezieht sich Integration auf den Prozess, eine neue Kultur zu erlernen, Rechte zu

erwerben, Zugang zu Positionen und gesellschaftlichem Status zu erlangen, persönliche Beziehungen zu Mitgliedern der Aufnahmegesellschaft aufzubauen und ein Gefühl der Zugehörigkeit und Identifikation gegenüber der Aufnahmegesellschaft zu entwickeln. Die Aufnahmegesellschaft muss neue Wege finden, um mit den neu Ankommenden zu interagieren, und ihre Institutionen an deren Bedürfnisse anpassen“ (Heckmann 2005: 17).

Dieses Konzept ist äußerst umstritten, da Definition, Form und Ergebnis der Integration oft vom „Selbstbild der Aufnahmegesellschaft und der normativen oder erwünschten Rolle von Zuwanderern und deren Nachkommen in dieser Gesellschaft abhängen“ (King und Lulle 2016: 54). Dieses Zitat verweist nicht nur darauf, dass soziale Integration meistens die Perspektive der Aufnahmeländer reflektiert (Kivisto und Faist 2010; Joppke 2001), sondern auch darauf, dass es sehr unterschiedliche Wahrnehmungen gibt, die von geographischen (z. B. das betroffene Aufnahmeland) (King und Lulle 2016) und zeitlichen Faktoren (Alexander 2006) beeinflusst werden. Auf diese Art sind sehr unterschiedliche theoretische Ansätze entstanden, um die soziale Integration begrifflich zu erfassen.

Esser (2001; 2009), der ein integrales Modell für die soziale Integration in Deutschland zu entwickeln sucht, definiert Integration als die Kohäsion der Teile in einem Gesamtsystem. Sein Modell besteht aus vier analytischen Dimensionen:

a) Kulturation, d. h. der Erwerb von Wissen, Fähigkeiten und kulturellen Einstellungen, die für das Aufnahmeland von Bedeutung sind;

b) Platzierung, d. h. die Besetzung einer bestimmten gesellschaftlichen Position im Gesellschaftssystem, was mit dem ökonomischen, institutionellen und politischen Kapital der Migranten verbunden ist, das es ihnen ermöglicht, eine günstige Platzierung zu erhalten; Platzierung bezieht sich hierbei auch auf die Positionierung der Migranten auf dem Arbeitsmarkt, d. h. ihre Eingliederung in bestimmte Branchen und Unternehmen;

c) Interaktion, d. h. die Orientierung von Zuwanderern und Nicht-Migranten auf der Grundlage von Wissen und Symbolen, über die sich soziale Beziehungen entwickeln; und

d) Identifikation, d. h. die Loyalität der Migranten gegenüber einem sozialen System, die sich in gemeinsa-

men Werten, einem Gemeinschaftssinn und der Akzeptanz von Regeln und Einstellungen äußern kann.

Auf der Grundlage dieser vier Dimensionen lassen sich vier verschiedene Arten der sozialen Integration feststellen:

a) Marginalität, wenn die Migranten weder im Aufnahmeland noch im Herkunftsland integriert sind;

b) multiple Inklusion, wenn Zuwanderer in die Gesellschaft des Aufnahmelandes integriert und gleichzeitig in der Kultur der Gesellschaft ihres Herkunftslandes und/oder ihrer ethnischen Gruppe verankert sind;

c) Segmentation, wenn Zuwanderer nur in die Kultur der Gesellschaft des Herkunftslandes und/oder ihre ethnische Gemeinde integriert sind; und

d) Assimilation bzw. die vollständige Aufnahme in die Gesellschaft des Aufnahmelandes (Esser 2009).

Die Art und Weise, wie sich indische Migranten in die deutsche Gesellschaft integrieren und die Analyse der wichtigsten Herausforderungen während des Integrationsprozesses bilden den zentralen Teil der empirischen Diskussion.

e) Brain-Drain, Brain-Gain und Brain-Circulation: Es gibt eine Reihe unterschiedlicher Ansätze, die sich mit dem Zusammenhang zwischen Migration und Entwicklung befassen. Die Begriffe Brain-Drain, Brain-Gain und Brain-Circulation werden dabei häufig diskutiert.

Der Begriff des Brain-Drain setzt sich kritisch mit den Ursachen und Folgen der Abwanderung qualifizierter Arbeitskräfte aus Entwicklungsländern in höher entwickelte Länder auseinander (Kwok und Leland 1982), wobei die grundsätzlichen Ursachen für einen Brain-Drain meist mit verschiedenen Push- und Pull-Faktoren in Zusammenhang gebracht werden, z. B. niedrigem Einkommen, mangelnden beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten etc.

Die Folgen davon werden oft im Hinblick auf den Verlust von Humankapital in Entwicklungsländern diskutiert, entweder bezogen auf den ausbleibenden Gewinn aus zuvor getätigten Bildungsinvestitionen (z. B. Bildungsinfrastruktur, Lehrerausbildung etc.) (Langthaler 2008; Docquier 2006) oder bezogen auf sinkende Produktivität und sinkendes Pro-Kopf-Einkommen und einer damit

verbundenen verlangsamten Wirtschaftsentwicklung in den Herkunftsländern der Migranten (Haque und Kim 1995; Miyagiwa 1991; Lucas 1988). Ferner wird Brain-Drain mit einem bedeutenden Verlust von Steuereinnahmen in Verbindung gebracht (Bhagwati und Hamada 1974; 1982), da hoch qualifizierte Arbeitskräfte in weniger entwickelten Volkswirtschaften oft zu den am besten verdienenden und am höchsten besteuerten Schichten gehören. Durch die Abwanderung können diese Gesellschaftsschichten nicht besteuert und die Steuereinnahmen nicht umverteilt werden.

Im Gegensatz dazu betonen die Begriffe Brain-Gain und Brain-Circulation die positiven langfristigen Ergebnisse von Migration für Entwicklungsländer. Beide Begriffe gehen von der Annahme aus, dass durch den Aufbau von Diaspora-Gemeinden aus Wissenschaftlern oder Unternehmern und durch deren Rückwanderung positive Ergebnisse in den Herkunftsländern erzielt werden können. Diese Ergebnisse werden häufig mit Geld-, Wissens- und Technologieströmen in Verbindung gebracht (Hunger 2003; Fromhold-Eisebith 2002; Meyer 2001; Iredale und Guo 2000).

Brain-Circulation wurde unter anderem von Saxenian (2005) untersucht, die feststellte, dass hoch qualifizierte indische Migranten, die nach ihrem Studienabschluss im Silicon Valley gearbeitet hatten, in der Lage waren, nach ihrer Rückkehr Start-up-Unternehmen in Indien aufzubauen. Die Rückkehrer waren in grenzüberschreitende Netzwerke eingebettet, ebenso in den regelmäßigen Technologie- und Know-how-Transfer zwischen Indien und den USA sowie in die politischen Veränderungen in Indien. Die Theorie der Brain-Circulation ist mit dem Konzept des dreifachen Nutzens eng verwandt, da auch sie Entwicklungsprozesse in verschiedenen Bereichen beleuchtet, einschließlich der persönlichen Entwicklung der Migranten in den Herkunfts- und Aufnahmeländern. Inwieweit Brain-Circulation für den indisch-deutschen Fall von Bedeutung ist, wird in den folgenden Abschnitten evaluiert.

Teil 2: Empirische Ergebnisse – Auswahlkriterien, Einflussfaktoren und Entwicklungsergebnisse

8. Warum Deutschland? Auswahlkriterien, Einflussfaktoren und Verweildauer

Auf der Grundlage unserer empirischen Ergebnisse untersucht dieses Kapitel die Gründe für die Entscheidung indischer Studierender und Fachkräfte, Deutschland als Ziel-land zu wählen; ebenso die Faktoren, die die Dauer ihres Aufenthalts in Deutschland bestimmen.

Darüber hinaus werden die Ergebnisse im Hinblick auf das Entwicklungspotenzial von Migranten in Indien und Deutschland analysiert. Die Potenziale werden mit ungleichen regionalen Bedingungen und Beispielen sozialer Ungleichheit verglichen, die hoch qualifizierte Migranten und internationale Studierende zu verschiedenen Zeitpunkten des Migrationsprozesses einschränken können.

8.1. Persönliche Beweggründe und Faktoren

Zusätzlich zu den rechtlichen Voraussetzungen, die die Entscheidung, das Land zu verlassen und Deutschland als Ziel-land zu wählen oft erleichtern, gibt es eine Reihe persönlicher Gründe, die häufig mit den vermuteten Vorteilen einer beruflichen Tätigkeit oder eines Studiums im Ausland im Allgemeinen und in Deutschland im Speziellen zusammenhängen.

8.1.1. Soziale Mobilität

Laut Bertelsmann Stiftung und Migration Policy Institute (2009) sind die Chancen auf dem Arbeitsmarkt ein kritischer Faktor für hoch qualifizierte Migranten bei der Wahl eines bestimmten Ziellandes. Dementsprechend gab die Mehrzahl der befragten indischen Migranten an, dass ihre Migration nach Deutschland mit der Erwartung verbunden gewesen sei, eine angemessene Beschäftigung zu finden, die als Katalysator für soziale Mobilität dienen könne; bei den Fachkräften bezog sich dies oft auf ein höheres Einkommen und günstige Bedingungen für die berufliche Entwicklung.

Dasselbe gilt auch für die beabsichtigte Aufenthaltsdauer. Obwohl viele der Befragten äußerten, dass sie ihren Auslandsaufenthalt als äußerst positiv für ihre berufliche und wirtschaftliche Entwicklung sahen, gab es auch andere Wahrnehmungen. So sagten manche, dass sie an ihrem Arbeitsplatz festgefahren oder beruflich in Deutschland sogar gescheitert seien. Betrachten wir die folgende Aussage einer Fachkraft im Hinblick auf ihre Wahrnehmung, beruflich nicht weiter zu kommen:

„Ich bin sehr ehrgeizig und meine Ambitionen, meine berufliche Entwicklung und meine Motivation wurden hier [in Deutschland] völlig erschüttert und zerstört.“
(Singh, 1977, männlich, hoch qualifizierter Migrant)⁸

Dies wurde vor allem von Fachkräften hervorgehoben, die sich selbst mit erfolgreichen Landsleuten in anderen Unternehmen verglichen, die beruflich eine größere Mobilität erreicht hatten. Ein wichtiger Grund für dieses wahrgenommene berufliche Scheitern war die Erfahrung, dass Kollegen und Vorgesetzte eigene Ideen und eigenes Engagement der Fachkräfte nicht angemessen schätzten. Daher wurde das Arbeitsumfeld nicht als günstig für die persönliche und berufliche Entwicklung wahrgenommen. Als Folge davon dachten manche Fachkräfte über eine Rückkehr, den Umzug in ein anderes Land, zirkuläre Migration oder eine Kombination aus diesen Optionen nach. Betrachten wir die folgende Aussage einer anderen Fachkraft:

„Indien ist schwierig für uns; meine Frau ist aus Russland. Sie findet es schwer, dort zu leben. Ich freue mich darauf, für ein oder zwei Jahre in die USA zu gehen, um eine völlig andere Kultur, andere Menschen, all das zu erleben, und dann wahrscheinlich nach Deutschland zurückzukehren.“
(Sandep, 1982, männlich, hoch qualifizierter Migrant)

⁸ Alle persönlichen Daten wurden anonymisiert.

In diesem Fall überlegte der Befragte, vorübergehend weiterzuziehen, um eine internationalere Berufserfahrung zu erwerben, die er für seine künftige Berufsentwicklung in Deutschland als vorteilhaft erachtete.

8.1.2. Größere Unabhängigkeit und persönliche Entwicklung

Interessanterweise äußerten manche der befragten indischen Migranten, dass zusätzlich zu Aspekten, die sich auf die berufliche und wirtschaftliche Entwicklung bezogen, auch nicht-berufsbezogene und nicht-wirtschaftliche Faktoren für sie von größter Bedeutung waren; ein Thema, das in den aktuellen Ansätzen über Entscheidungsprozesse und Absichten von Migranten seltener berücksichtigt wird.

Unsere Ergebnisse zeigen, dass indische Studierende und Fachkräfte die größere Unabhängigkeit, die sie während ihres Aufenthalts in Deutschland erwarben, als zentralen Aspekt ihrer persönlichen Entwicklung sahen. Erstens ging es dabei oft um den Zugewinn an individueller Autonomie im Berufs- und Alltagsleben in einem ihnen zunächst unbekanntem Umfeld. Zweitens sahen die Frauen dies auch in Bezug auf ihre gesellschaftliche Stellung.

Im ersten Fall verbanden z. B. internationale Studierende die größere Unabhängigkeit von ihren Eltern mit einer größeren Autonomie und einer stärkeren persönlichen Weiterentwicklung, einschließlich einer größeren Entscheidungsfreiheit in Bezug auf ihr eigenes Leben, mehr Selbstverantwortung und der Entwicklung kosmopolitischer Einstellungen. Das Streben nach wirtschaftlicher Unabhängigkeit wurde als zusätzlicher Gewinn betrachtet, wie ein Student ausdrückte:

„Ich meine, es ist an der Zeit, dass ich etwas unabhängig werde in Bezug auf ... Ich habe einen Studienkredit – einen Ausbildungskredit – aufgenommen, um nach Deutschland zu kommen. Und einen Teil der Zinsen zahlt derzeit meine Familie. Ich möchte selbst für meinen Unterhalt aufkommen und ihnen diese Pflichten und Lasten abnehmen.“ (Balu, 1989, männlich, internationaler Student)

Auch alleine in Deutschland zu leben war ein Aspekt, der mit größerer persönlicher Autonomie und Unabhängigkeit von den Eltern verbunden wurde. Für manche Studierende gehörte dazu das Leben in einer Wohngemeinschaft, das sie als eine große, die Weltoffenheit und Toleranz fördernde Erfahrung gegenüber Menschen aus verschiedenen Kulturkreisen wahrnahmen.

Trotzdem wurde der Prozess, für sich selbst zu sorgen, am Anfang oft als schwierig erlebt, zu einem Zeitpunkt, zu dem einige Studierende von den Herausforderungen eines anderen Bildungssystems und eines neuen Lebensumfelds überwältigt waren. Darüber hinaus bedeutete mehr Unabhängigkeit nicht unbedingt, dass die Beziehung zu den Eltern weniger wichtig war. Eine Master-Studentin äußerte etwa, dass sie die emotionale Unterstützung ihrer Eltern immer noch sehr schätze und dass sie weiterhin in engem Kontakt mit ihnen stehe. Allerdings meinte sie, wie auch die folgende Aussage zeigt, dass ihre Eltern ihre zunehmende persönliche Unabhängigkeit begrüßten:

„Sie sind wirklich stolz und sie behandeln mich jetzt wie eine Erwachsene ... Und es war die richtige Entscheidung, weil ich nicht leide, wie sie angenommen hatten, und sie waren fast so etwas wie erstaunt und fingen an zu denken, ok, vielleicht können wir das Kind jetzt allein lassen.“ (Rohini, 1994, weiblich, internationale Studentin)

Insbesondere im Fall weiblicher Fachkräfte und internationaler Studentinnen gaben einige der Befragten an, dass die Migration auch gleichbedeutend mit dem Beginn oder dem Fortschritt des eigenen Emanzipationsprozesses war, also dem Erzielen einer größeren Gleichberechtigung dadurch, dass sie ein unabhängigeres Leben führten. Mangelnde Gleichberechtigung, die sich in der Unterdrückung von Frauen und dem ungleichen Zugang zu gesellschaftlichen Ressourcen niederschlägt, sahen manche der Befragten als ein ernsthaftes Problem in Indien an. Dies ist besonders interessant, da frühere Untersuchungen darauf hinweisen, dass viele Ehefrauen hoch qualifizierter Migranten, die nach Deutschland kamen, ebenso qualifiziert waren und oft ihren Beruf aufgaben, um ihrem Ehemann nach Deutschland zu folgen. Während diese Ehefrauen im Allgemeinen der Meinung waren, dass sie diese Entscheidung freiwillig getroffen hatten, bedauerten manche die Unterbrechung ihrer beruflichen Karriere (Aksakal und Schmidt 2015).

8.1.3. Die Bedeutung von Sprachkenntnissen

Sprachkompetenz – d. h., die Fähigkeit, sich am Arbeitsplatz, an der Universität, im Umgang mit Institutionen und im Alltag ausdrücken zu können – ist ein wichtiger Faktor in Bezug auf die in Deutschland gewonnenen Erfahrungen, insbesondere in Bezug auf die soziale Integration und die Möglichkeiten der beruflichen Entwicklung. Die Interviews zeigen, dass die Migranten auf unterschiedliche Art mit der deutschen Sprache in Berührung kamen. Mehrere der Befragten gaben an, dass sie während ihrer Schulzeit in Indien oder bei einem früheren Aufenthalt in Deutschland Deutsch

gelernt hätten. Manche äußerten, dass sie als Kinder mehrmals einen Elternteil nach Deutschland begleitet hätten und dass sie jetzt fließend Deutsch sprechen lernen und mehr über die deutsche Kultur lernen wollten. Daher entschieden sie sich, nach Deutschland zu kommen, um zu arbeiten und zu studieren.

Im Zusammenhang mit dem Greencard-Programm stellte Pethe (2006) fest, dass viele deutsche Unternehmen Englisch als Arbeitssprache akzeptierten und dass unzureichende Deutschkenntnisse daher kein größeres Problem bei der Arbeitssuche oder am Arbeitsplatz waren. Trotzdem seien mangelnde Deutschkenntnisse langfristig ein Hindernis für die Berufsentwicklung. Dagegen zeichnen unsere Ergebnisse ein anderes Bild, was damit zusammenhängen könnte, dass zusätzlich zum IT-Sektor auch andere Branchen untersucht wurden, in denen hoch qualifizierte Migranten tätig sind.

Wie wir später noch feststellen werden, sind viele Unternehmen nicht ausreichend darauf vorbereitet, in englischer Sprache zu kommunizieren. Darüber hinaus gaben mehrere hoch qualifizierte Migranten an, dass sie zwar fortgeschrittene Deutschkenntnisse hätten, betonten aber gleichzeitig, dass diese nicht ausreichend seien, um Situationen zu meistern, in denen sehr spezifische Sprachkenntnisse nötig wären. Für mehrere indische Studierende waren Sprachprobleme und die Notwendigkeit, die Sprache intensiv zu lernen, ein zeitaufwendiges Unterfangen und eine Ablenkung von ihrem Studium, das sie als sehr anspruchsvoll erachteten.

Mangelnde Deutschkenntnisse wurden vor der Ankunft in Deutschland zumeist nicht als entmutigend angesehen; während des Aufenthalts aber wurden sie als großes Hindernis für die soziale Mobilität und Akkulturation im Land betrachtet. Diese Sprachbarrieren führten zu verschiedenen Integrationsproblemen (wie nachfolgend besprochen) und in der Folge zu Überlegungen bezüglich der Aufenthaltsdauer sowohl bei den befragten Fachkräften als auch bei den Studierenden.

Insgesamt ist die soziale Mobilität für indische Migranten ein wichtiges Kriterium, das bei der Wahl von Deutschland als Zielland eine Rolle spielt. Wie sich die soziale Mobilität auf die Entscheidung über die Aufenthaltsdauer auswirkt, ist jedoch von Person zu Person verschieden. Während manche ziemlich positive Erfahrungen hatten und den Wunsch äußerten, langfristig zu bleiben, machten andere eher negative Erfahrungen, die zu der Entscheidung führten, das Land zu verlassen. Insbesondere indische Studierende empfanden die erworbene Unabhängigkeit von ihren

Eltern als positiv. Migrantinnen fühlten, dass sich ihre individuelle Autonomie als Frauen erhöht hatte, da sie den ungleich definierten Geschlechterrollen in Indien nicht länger ausgesetzt waren.

8.2. Mit Indien verbundene Einflussfaktoren

Unterschiedliche Überlegungen in Bezug auf Indien können die Wahl von Deutschland als Zielland und die Aufenthaltsdauer von Studierenden und Fachkräften beeinflussen. In Bezug auf Studierende sehen manche Experten die Klassenzugehörigkeit der Herkunftsfamilien in Indien als einen wichtigen Faktor, der mit der sozialen Position und insbesondere dem sozioökonomischen Einfluss verbunden ist. So kann die Klassenzugehörigkeit darüber bestimmen, ob junge Menschen aus Indien ein teureres Studium an einer Universität im Vereinigten Königreich oder den USA aufnehmen können oder auf Orte beschränkt bleiben, an denen ein Studium kostengünstiger ist. Entsprechend argumentieren Experten, dass ein Studium im Vereinigten Königreich und den USA nicht für jeden leistbar sei, während Deutschland aufgrund der fehlenden Studiengebühren und der im Allgemeinen günstigen Studienbedingungen eine gute Alternative für indische Studierende aus der Mittelschicht darstelle. So führt die Abwesenheit von Studiengebühren – die Deutschland generell zu einem attraktiven Ziel für internationale Studierende macht (Aksakal und Schmidt 2015; Sykes und Chaoimh 2012) – auch dazu, dass das Land zu einer leistbaren Option für Mitglieder von Familien der indischen Mittelschicht wird.

Unternehmensinterne Entsendungen sind ein besonderer Weg, über den indische Fachkräfte nach Deutschland kommen. Auch manche der befragten hoch qualifizierten Fachkräfte kamen über eine Entsendung nach Deutschland oder waren in Indien als Zeitarbeitskräfte rekrutiert worden, um ein Projekt in Deutschland fertigzustellen. D. h., dass im Fall von Entsendungen die Wahl des Ziellandes mit den wirtschaftlichen Globalisierungsprozessen zusammenhängt (z. B. Investitionen, die in Deutschland von indischen oder multinationalen, in Indien ansässigen Unternehmen getätigt werden).

8.2.1. Verantwortung für das familiäre Umfeld in Indien

Entsprechend der Tradition, eine enge Verbindung mit Verwandten in Indien zu erhalten, kommt auch der Verantwortung gegenüber Mitgliedern der erweiterten Familie eine wichtige Rolle zu. Familiäre Bindungen sind in Indien sehr stark, weshalb Erwachsene oft lange nicht nur mit ihrer

Kernfamilie, sondern auch mit ihren Eltern und anderen Verwandten in einem Haus zusammenleben. Vor dem Hintergrund dieses Familienbegriffs beklagte eine Reihe hoch qualifizierter Migranten, dass die deutsche Rechtslage es ihnen nicht gestatte, ihre Eltern, ganz zu schweigen von anderen Verwandten, für einen mehr als dreimonatigen Aufenthalt nach Deutschland nachzuholen. Nach den Aussagen mehrerer Interviewpartner führt dies zu zahlreichen Nachteilen, etwa der Notwendigkeit, nach Indien zurückzukehren, wenn ein Elternteil erkrankt und Pflege benötigt – eine Antwort, die die Bedeutung der familiären Verpflichtungen deutlich macht.

Fachkräfte mit Kindern hoben oft die Wichtigkeit der weitläufigeren Familie für die Entwicklung ihrer eigenen Kinder hervor. So wurde die Erziehung und Sozialisierung durch die Großeltern erwähnt, insbesondere um indische Traditionen, Werte und Kultur zu vermitteln.

Im Fall von entsendeten Fachkräften kann die Migrationsentscheidung aufgrund familiärer Überlegungen schwierig sein, da die Dauer befristeter Arbeitsverträge für Posten in Deutschland zu Beginn des Entsendungsauftrags oft nicht klar festgelegt ist. Dies entspricht auch den bisherigen Erkenntnissen von Tollenaere (2014), der hervorhebt, wie wichtig es für entsendete Fachkräfte sei, ihre Kernfamilie mitzubringen und abrupte Veränderungen, etwa im Hinblick auf die Beschulung ihrer Kinder, zu vermeiden.

Darüber hinaus gaben manche der befragten internationalen Studierenden und Fachkräfte an, dass sie entweder bald nach Indien zurückkehren wollten um zu heiraten, oder dass sie zunächst in Deutschland gelebt, dann in Indien geheiratet hätten und mit ihrem Ehepartner nach Deutschland zurückgekehrt seien. Die befragten Experten erwähnten auch, dass es für viele Familien in Indien eine soziale Verantwortung sei, am Ritual einer traditionellen indischen Hochzeit teilzunehmen. Manche Eltern erwarten von ihren Kindern, dass diese einen von den Eltern ausgewählten Partner heiraten, sobald sie ihr Studium oder ihren Entsendungsauftrag im Ausland beendet haben, was als Form zirkulärer Mobilität aufgefasst werden kann. In diesem Fall ist die (temporäre) Rückkehr nach Indien notwendig, um die soziale Verantwortung gegenüber den Eltern zu erfüllen, für die es eine Beleidigung und auch ein Gesichtsverlust wäre, wenn die Kinder die arrangierte Ehe nicht eingehen würden.

Allerdings zeigen unsere Ergebnisse auch, dass ein Verbleiben in Deutschland, um ein Studium oder die berufliche Entwicklung fortzusetzen, für manche der Befragten ein Weg war, eine ungewollte Heirat zu verschieben, potenziell

zu vermeiden oder eine ungewollte Ehe zu verlassen, ohne die Eltern oder andere Familienmitglieder tief zu beleidigen. All diese Aspekte machen deutlich, dass indische Migranten starke transnationale soziale Bindungen aufrechterhalten und engen Kontakt zu Familienmitgliedern und Freunden pflegen. Es zeigt aber auch, dass grenzübergreifende soziale Räume so dicht sind, dass die befragten Migranten in manchen Fällen die sozialen Normen und Werte in Indien als sehr bedeutsam ansehen, was impliziert, dass sie eine Rückkehr in Betracht ziehen würden, um ihre sozialen Pflichten dort zu erfüllen.

Im Zusammenhang mit der sozialen Verantwortung ist auch zu berücksichtigen, dass die Beziehung zwischen Migranten und Nicht-Migranten von der Reziprozität zwischen den Migranten und den ihnen wichtigen Menschen in Indien bestimmt ist, ein weiterer Punkt, der sich auf das soziale Leben der Migranten auswirkt. Diese Aspekte können die Zukunftspläne der Migranten beeinflussen und sie zur Rückkehr bewegen.

8.2.2. Loyalität gegenüber Indien

Loyalität gegenüber Indien, einschließlich der Bedeutung der nationalen Identität, ist ein weiterer Faktor, der eng mit der sozialen Verantwortung in Indien verbunden ist. Wie wichtig die nationale Identität ist, scheint mit dem Aufenthaltsort der Befragten in Deutschland zusammenzuhängen. Während manche der indischen Migranten, insbesondere diejenigen, die in Städten leben, äußerten, dass sie sich in der Stadt, in der sie aktuell lebten, heimisch fühlten, bezeichneten viele andere Indien als ihre Heimat, wobei manche auch ihre Herkunftsregion oder Heimatstadt nannten. Fast alle der Befragten gaben an, dass sie sich politisch und kulturell mit Indien identifizierten, wodurch sie ihre starken sozialen Bindungen demonstrierten, selbst wenn manche bereits für mehrere Jahre im Ausland gelebt hatten. Dieses Ergebnis verweist darauf, dass sich indische Migranten mit hoher Wahrscheinlichkeit für eine Rückkehr nach Indien entscheiden dürften, statt langfristig in Deutschland zu bleiben, selbst wenn sie in Deutschland beruflich sehr erfolgreich sind.

Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass im Fall der internationalen Studierenden die soziale Schicht, der die Familie angehört, eine wichtige Rolle bei der Wahl von Deutschland als Zielland spielt. Dies erklärt sich aus der Kombination der geringen Studienkosten und dem guten Ruf, den einige der deutschen Ausbildungsfächer genießen. Bei Fachkräften bestimmen umfassende Globalisierungsprozesse, zu denen auch unternehmensinterne Entsendungen gehören, die

Wahl von Deutschland als Zielland mit. Im Hinblick auf die Absicht, nach dem Studienabschluss oder einer mehrjährigen Berufserfahrung in Deutschland nach Indien zurückzukehren, verweisen die Ergebnisse darauf, dass die soziale Verantwortung, etwa gegenüber der Familie und Freunden in Indien, sich stark auf die Aufenthaltsdauer auswirken kann. Dies gilt auch für das Loyalitätsgefühl gegenüber Indien. Beide Aspekte zeigen, dass die Entscheidung für einen kürzeren Aufenthalt nicht notwendigerweise ausschließlich auf unerfüllte persönliche Erwartungen oder bessere Möglichkeiten anderswo zurückzuführen ist.

8.3. Mit Deutschland verbundene Einflussfaktoren

8.3.1. Das Ansehen von Deutschland als Zielland

Ein wichtiger Faktor, der Migrationsentscheidungen beeinflusst, ist der Ruf des Ziellandes in verschiedenen Bereichen, wie Heß (2009) gezeigt hat. Wie bereits früher erwähnt, haben die traditionellen Aufnahmeländer wie das Vereinigte Königreich oder die USA einen relativ positiven Ruf unter indischen Migranten. Dies wurde von vielen der befragten indischen Migranten bestätigt. Die angegebenen Gründe waren Englisch als offizielle Sprache beider Länder, die dortigen indischen Diaspora-Gemeinden, das positive Image der Unternehmen in diesen Ländern (insbesondere bei hoch qualifizierten indischen Migranten) und die günstigen Bedingungen für soziale Mobilität.

Trotzdem betrachteten viele indische Fachkräfte und Studierende auch Deutschland als attraktives Zielland. Die Gründe dafür standen nicht nur in Zusammenhang mit der Zugehörigkeit der Migranten zu einer sozialen Schicht, wie bereits angesprochen, sondern auch mit anderen auf Deutschland bezogenen Aspekten. Bei Studierenden genießen einige deutsche Universitäten, etwa technische Universitäten, und manche Fächer, z. B. Informatik, Naturwissenschaften, Mathematik und Ingenieurwissenschaften, generell einen guten Ruf. Dies deckt sich mit den Ergebnissen früherer Untersuchungen zu internationalen Studierenden aus anderen Herkunftsländern (Sykes und Chaoimh 2012).

Darüber hinaus glauben junge asiatische Fachkräfte häufig, dass die Arbeit im IT-Sektor oder als Ingenieur in einem Unternehmen in Deutschland für ihre berufliche Entwicklung positiv sei (Aksakal und Schmidt 2015). Die Interviews mit indischen Fachkräften verweisen darauf, dass dies zutrifft, da der Arbeitsmarkt als weniger kompetitiv betrachtet wird als anderswo – etwa in den USA – was zu einer

besseren Work-Life-Balance führt, ein Punkt, den auch Arbeitgeber und Experten bestätigen. Darüber hinaus wurden diese günstigen beruflichen Bedingungen für hoch qualifizierte Migranten in Deutschland oft als Angebot einer besseren Lernumgebung für Studierende betrachtet, z. B. wegen der technischen Ausstattung von Laboren und wegen des Inhalts von Lehrveranstaltungen: Faktoren, die nach Aussagen der Migranten auch bei der Wahl eines potenziellen Ziellandes eine Schlüsselrolle spielen (Bertelsmann Stiftung und Migration Policy Institute 2009). In diesem Sinn gaben viele der Befragten an, dass Deutschland ein perfekter Studienort für bestimmte Fächer und insbesondere für das Erlernen komplexer „technischer Problemlösungs-Strategien“ sei (Rajan, 1985, männlich, internationaler Student).

Damit verbunden äußerte der Präsident einer indischen Studierendenorganisation, dass das Studienfach oft mit der Dauer des Aufenthalts in Deutschland nach Studienabschluss korreliere. Der Befragte bemerkte, dass insbesondere Studierende der Ingenieurwissenschaften oft mehr gute Stellenangebote nach Studienabschluss erhielten, z. B. in der Automobilindustrie, was zu einem längeren oder sogar permanenten Aufenthalt führe.

Ergänzend dazu gaben auch manche Fachkräfte an, dass Deutschland den Ruf habe, in Bezug auf IT-Entwicklungen und den technischen Sektor auf dem neuesten Stand zu sein. Interessanterweise bringen dies viele Fachkräfte mit gewissen Orten in Verbindung, die als Industriestandorte charakterisiert werden. Pethe (2006) argumentierte, dass es aufgrund der damaligen geographischen Struktur weniger globale Städte, d. h. aufstrebende wirtschaftliche Zentren in Deutschland gebe (Sassen 2005).

Hingegen zeigen unsere auf Experten-Interviews basierenden Ergebnisse, dass größere Städte in Deutschland im Verlauf der letzten Jahre zu Technologie-Zentren geworden sind. In diesem Sinn hielten manche der befragten Studierenden diese Städte für angemessene Orte, um ihre berufliche Laufbahn zu beginnen, und Fachkräfte, die in diese Städte gezogen waren, sahen sie oft als Orte mit einem hohen „Rolltreppeneffekt“ (Fielding 1992), d. h. sie wurden als sehr geeignet für eine schnellere berufliche Entwicklung betrachtet.

Ein Aspekt, der in der bestehenden Forschung oft unberücksichtigt bleibt, ist der Einfluss, den die vermehrten gewalttätigen Übergriffe auf Migranten auf die Entscheidung haben, nach Deutschland zu kommen. In dieser Hinsicht teilten die meisten Befragten die Meinung, dass Deutsch-

land immer noch ein sicheres Land sei, in dem sie sich frei bewegen könnten. Nach Aussagen einiger der befragten Arbeitgeber und Experten sind sich potenzielle indische Migranten und ihre Familien sehr bewusst, dass es eine zunehmend migrantenfeindliche Stimmung in Deutschland und die Gefahr körperlicher Gewalt gibt. Allerdings waren diese Ängste nicht stark genug, um Personen davon abzuhalten, nach Deutschland zu kommen, um hier zu arbeiten oder zu studieren. Manche der befragten Fachkräfte und Studierenden gaben an, bereits vor ihrem Umzug nach Deutschland von Vorfällen gehört zu haben. Trotzdem fürchteten sie nicht, persönlich davon betroffen zu sein, da gewaltsame Übergriffe häufig mit bestimmten Regionen in Ostdeutschland in Verbindung gebracht wurden, in denen sie nicht leben wollten.

8.3.2. Die kulturelle Integration

Die kulturelle Integration bezieht sich auf die Anpassung an die Sprache, an das kulturelle Wissen und Alltagsabläufe sowie auf die allgemeine Akzeptanz von Normen, Werten und Verhaltensweisen des Ziellandes (Heckmann 2005). Manche Dimensionen der Integration wurden von den befragten Fachkräften und Studierenden einerseits und den Experten und Unternehmensvertretern andererseits unterschiedlich bewertet. Für die Migranten beeinflussten sowohl positive als auch negative Erfahrungen in Deutschland ihre Bereitschaft und ihre Fähigkeit, sich gesellschaftlich zu integrieren.

Positive Anreize für die Integration

Im Allgemeinen wurde ein hoher Lebensstandard als positiver Anreiz betrachtet. Insbesondere Fachkräfte, deren Familie ebenfalls in Deutschland lebte, gaben an, dass sie das Sozialversicherungssystem für sehr fortschrittlich hielten, da es einen hohen Schutz im Fall von Krankheit, Arbeitslosigkeit oder vor der Gefahr eines sozialen Abstiegs gewähre, insbesondere in späteren Lebensabschnitten.

Obwohl die Fachkräfte und Studierenden die Steuern in Deutschland als ziemlich hoch einschätzten, empfanden sie das Steuersystem selbst als fair, da ein guter Teil der geleisteten Zahlungen nach Abgabe der Steuererklärung rückerstattet würde. Darüber hinaus sagten einige der Befragten, dass die größeren deutschen Städte für sie attraktiv seien. Zusätzlich zu den besseren Berufschancen und dem höheren Lebensstandard gaben sie an, dass die Lebensqualität dort besser sei aufgrund der Möglichkeit, eine größere kulturelle Vielfalt sowie verschiedene Lebensarten und Lebensstile zu erleben. Im Zusammenhang mit diesen

kosmopolitischen Erfahrungen sahen sie auch die Chance, während des Aufenthalts in Deutschland zu reisen und die kulturelle Vielfalt verschiedener europäischer Länder kennenzulernen. Diese positiven Erfahrungen waren oft mit dem Wunsch verknüpft, länger in Deutschland zu bleiben und Teil der deutschen Gesellschaft zu werden.

Negative Anreize für die Integration

Im Gegensatz zu diesen Aussagen nahmen manche der befragten indischen Migranten die Deutschen als kalt und reserviert im Umgang mit Ausländern wahr. Dies zeigte sich etwa in persönlichen Erfahrungen mit Diskriminierung und Nicht-Akzeptanz im Alltagsleben in Deutschland. Die Erfahrungen basierten auf verschiedenen Vorfällen und Wahrnehmungen, oft in Zusammenhang mit dem Aussehen oder der ethnischen Herkunft. So äußerten einige internationale Studierende, dass ihnen aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit häufig der Zutritt zu Nachtclubs oder Bars verweigert wurde, oder sie dies zumindest so empfanden. Manche Fachkräfte gaben an, dass sie insbesondere nach der Ankunft von Tausender Flüchtlinge in den letzten Jahren feststellen mussten, dass die generelle Voreingenommenheit gegenüber Migranten stärker sei, vor allem auf Basis der Hautfarbe.

Diese wahrgenommene Ausgrenzung führte bei den Befragten häufig zu Isolation und Einsamkeitsgefühlen. Interessanterweise äußerten dies nicht nur alleinstehende Migranten – wie die meisten Studierenden – sondern auch die Fachkräfte, die mit ihren Ehepartnern und Kindern in Deutschland lebten. Die meisten der Befragten gaben an, dass sie zum Ausgleich für diese negativen Wahrnehmungen die Beziehungen zu ihren Landsleuten pflegten, starke transnationale Bindungen aufrechterhielten sowie soziale Beziehungen zwischen Deutschland und Indien und potenziell anderen Ländern pflegten. Diese Beziehungen stellten ein Sozialkapital dar, das ihnen angesichts der wahrgenommenen Ausgrenzung aus der deutschen Gesellschaft Rückhalt bot.

Die angeblich fehlende Integrationsbereitschaft

Die starken sozialen Bindungen an Landsleute in Deutschland und Indien und das Festhalten an den kulturellen Praktiken des Herkunftslandes interpretierten Experten und Arbeitgeber bis zu einem gewissen Grad als mangelnde Integrationsbereitschaft der indischen Migranten. Aufgrund dieser willentlichen Isolierung wurden sie als weniger interessiert und engagiert im Austausch mit deutschen Mitbürgern oder anderen Migranten gesehen. Während diese

Betrachtungsweise nach Esser (2001) auf eine Segmentation hinweist, kann von einem transnationalen Standpunkt aus gesehen das Bestehen grenzüberschreitender sozialer Räume und Praktiken (Faist 2000) darauf hinweisen, dass indische Migranten mehrfach integriert sind.

Diese gegensätzlichen Perspektiven spiegeln auch die fortlaufenden Diskussionen über die transnationalen Bindungen und die Integration von Migranten wider, ebenso wie die Frage, ob diese grenzüberschreitenden Verbindungen die Integration behindern oder ob ein transnationales Engagement und soziale Integration gleichzeitig möglich sind. Allerdings spricht vieles dafür, dass die Situation von zahlreichen Faktoren abhängt, wie etwa der Staatsangehörigkeit, der Aufenthaltsdauer, der ethnischen Gemeinde sowie von der Zuwanderungs- und Integrationspolitik des Aufnahmelandes (Entzinger 2012; Portes und DeWind 2004; Guarnizo, Portes und Haller 2003; Vertovec 2001).

Übereinstimmend mit der oben erwähnten Auffassung hinsichtlich der fehlenden Integrationsbereitschaft von Migranten argumentierte einer der Experten, dass es in der Verantwortung der Migranten läge, sich für ihren Aufenthalt in Deutschland vorzubereiten, wozu auch das Erlernen der Sprache gehöre. Nach Meinung dieses Experten sind sich manche Migranten nicht darüber im Klaren, wie wichtig es ist, schon vor der Ankunft die nötige deutsche Sprachkompetenz zu erwerben, während andere sich nicht bemühen wollen:

„Zuwanderer müssen eine große Anstrengung unternehmen, um sich rasch zu integrieren, die Sprache zu erlernen und ein soziales Umfeld zu schaffen, um sich heimisch zu fühlen und eine Verbindung zur Aufnahmegesellschaft aufzubauen ... Insbesondere indische Studierende und hoch qualifizierte Migranten zeigen keine große Bereitschaft, Deutsch zu lernen. D. h., dass sie die Sprache zwar irgendwie, aber nicht intensiv lernen.“ (Mike, männlich, Experte)

Entsprechend dieser Bemerkung und wie oben festgestellt gaben manche der befragten Migranten an, dass sie zwar ein wenig Deutsch sprechen könnten, aber nicht ausreichend, um ihrem Ziel entsprechend studieren oder arbeiten zu können. Während die Sprachkenntnisse im beruflichen Kontext später noch einmal aufgegriffen werden, korreliert der Mangel an Sprachkenntnissen im Alltagsleben mit den zuvor beschriebenen Gefühlen der Ausgrenzung und der Kontaktpflege mit Landsleuten und anderen Migranten.

Die schulische Integration der Kinder

Schließlich wurde ein weiterer Punkt als wichtig für den Integrationsprozess in Deutschland angesehen: die Schulbildung der Kinder. Die befragten Fachkräfte bewerteten den institutionellen Rahmen unterschiedlich. Manche gaben an, dass die Öffnungszeiten von Kindergärten mit ihren Arbeitszeiten unvereinbar seien; dass die Kinder zu spät eingeschult würden; dass die internationale Ausrichtung des deutschen Schulsystems unzureichend sei; und dass es nur wenige internationale Schulen gebe, und wenn es solche gebe, das Schulgeld zu hoch sei.

Diese Ergebnisse zeigen nicht nur, dass sich das Schulsystem nach Ansicht der Migranten manchmal nachteilig auf ihre berufliche Entwicklung auswirkte, sondern auch auf die Integration ihrer Kinder. Manche Fachkräfte gaben daher an, dass sie aufgrund der Schulbildung ihrer Kinder zu einem späteren Zeitpunkt überlegen würden, nach Indien zurückzukehren oder in ein Land zu ziehen, in dem es indische Schulen gibt. Es wurde klar, dass die Integration der Kinder hoch qualifizierter Migranten in das Schulsystem ein sehr wichtiger Faktor war, der sich auf die Aufenthaltsdauer auswirkte, insbesondere im Fall der befragten Fachkräfte in Deutschland.

Bürokratische Abläufe

Die deutsche Bürokratie, d. h. rechtliche Verfahren in ihrer unterschiedlichen Form, waren ein weiterer wichtiger Aspekt, den die Befragten häufig als großes Problem wahrnehmen. Viele gaben an, dass offizielle Dokumente und andere Informationen nicht auf Englisch vorliegen und dass die Mitarbeiter in öffentlichen Einrichtungen nicht ausreichend Englisch sprechen. Nachfolgend äußert sich eine Fachkraft zu den mangelnden Englischkenntnissen in deutschen Institutionen und die mangelnde Bereitschaft der dort Beschäftigten, Englisch zu sprechen:

„Wenn ich also irgendwo länger bleiben soll, würde ich in ein Land gehen wollen, wo zumindest Englisch gesprochen wird. In Deutschland ist das ein großes Problem, [denn] wenn ich zu einer Behörde gehe, sprechen sie dort überhaupt kein Englisch, gar nicht, und sie bemühen sich nicht einmal, dir zu helfen. So, ja, ich sage Ihnen, ich versuche, ihnen zuzuhören, und verwende eine Übersetzungssapp ... und übersetze, was ich ihnen sagen will oder man nimmt sich selbst einen Dolmetscher. Aber sie bemühen sich nicht. Ich glaube, wenn jemand mit [der] Öffentlichkeit in Kontakt ist, sollten [sie] zumindest eine weitere Sprache [sprechen], und wahrscheinlich Englisch,

weil das die häufigste Sprache ist.“ (Khan, 1979, männlich, hoch qualifizierter Migrant)

Ähnlich wie in diesem Zitat äußerten mehrere Fachkräfte und Studierende, dass sie nicht nur bei der örtlichen Einwanderungsbehörde, sondern auch bei vielen anderen staatlichen Behörden Schwierigkeiten gehabt hätten. Diese Behandlung empfanden manche der Befragten als äußerst unfair und diskriminierend, was die bereits erwähnten Gefühle der sozialen Ausgrenzung verstärkte. Arbeitgeber nahmen die bürokratischen Hürden hingegen anders wahr. Manche gaben an, dass diese Hürden nicht so hoch seien wie oft behauptet, insbesondere im Vergleich zu anderen Ländern (z. B. der Schweiz) und dass eine besondere Unterstützung durch Unternehmen daher nicht notwendig sei. Andere meinten, die Unterstützung durch das Unternehmen sei entscheidend, da indische Migranten zunächst verschiedene Verwaltungsverfahren durchlaufen müssten, die sich von den Verfahren in ihrem Herkunftsland unterschieden. Ein dritter Standpunkt war, dass insbesondere die Migranten unterstützt werden sollten, die noch keine Erfahrung in Deutschland hätten.

Manche Migranten gaben an, dass die formelle Unterstützung den Umgang mit Behörden maßgeblich erleichterte. Insbesondere Fachkräfte erhielten diese Unterstützung durch ihre Arbeitgeber, während internationale Studierende in manchen Fällen von Studierendenorganisationen unterstützt wurden. Darüber hinaus wurde soziales Kapital aus sozialen Netzwerken oft als Quelle für informelle Unterstützung genutzt. Unsere Ergebnisse zeigen, dass andere, die diese Art formeller oder informeller Unterstützung nicht erhielten, die Bürokratie als äußerst komplex und undurchsichtig und die Mitarbeiter als weniger hilfsbereit und manchmal widersprüchlich in ihren Aussagen wahrnahmen. Alle der genannten Aspekte bezüglich der kulturellen Integration von Migranten können sich positiv oder negativ auf die beabsichtigte Aufenthaltsdauer auswirken.

8.3.3. Die Integration in den Arbeitsmarkt und in Unternehmen

Die Anerkennung von Qualifikationen

Manche der befragten Experten gaben an, dass eine weitere bürokratische Hürde die Anerkennung der Qualifikationen von Migranten sei, ein Punkt, den sie auch als „entscheidenden Faktor“ für die Auswahl des Ziellandes sehen (Bertelsmann Stiftung und Migration Policy Institute 2009).

Fachkräfte und Studierende aus Indien, die aus anderen europäischen oder westlichen Ländern zuwanderten (z. B. USA, Kanada oder Australien), hatten so gut wie keine Probleme mit der Anerkennung ihrer Qualifikationen. Hingegen gaben diejenigen der Befragten, die ihre Qualifikationen in Indien oder anderen Nicht-EU-Ländern erworben hatten, an, dass dieses Verfahren ähnlich wie das Ansuchen um ein Visum verlief, d. h. sehr kompliziert gewesen sei, insbesondere in jenen Fällen, in denen die Migranten keine Unterstützung hatten. Wie manche Experten feststellten, zeigt dieses Thema, dass die Komplexität und Dauer der Verfahren zur Anerkennung der Qualifikationen indischer Migranten, die nach Deutschland kommen, davon abhängt, wo sie diese Qualifikationen erworben haben.

Arbeitsbedingungen in Unternehmen

Viele der befragten Indier gaben an, dass die Arbeitsbedingungen in Unternehmen und die Arbeitskultur in Deutschland generell Faktoren seien, die sich positiv auf ihre berufliche Entwicklung und wirtschaftliche Situation auswirkten. Eine Reihe von Fachkräfte merkte an, dass Arbeitsaufgaben und Arbeitsagenden in Deutschland im Vergleich zu hoch qualifizierten Arbeitsplätzen in ihrem Herkunftsland oder in anderen Zielländern, in denen sie sich zuvor aufgehalten hatten, klar definiert und die Entgelte angemessen seien, dass die Teamarbeit gefördert werde und dass Mitarbeiterrechte im Allgemeinen von den Betriebsräten angemessen vertreten würden.

Arbeitgeber betonten die starke Arbeitsmoral und die hohe Leistung der indischen Fachkräfte, wie das folgende Zitat zeigt:

„Viele Fachkräfte in Deutschland sehen sich einer wirklichen Konkurrenz durch hoch qualifizierte Migranten gegenüber, da sie schneller studiert haben und leistungsbereiter sind als der durchschnittliche Arbeitnehmer in Deutschland ... [Im Hinblick] auf Flexibilität gibt es in Deutschland Kollegen, die zwei, drei, vier Monate ohne Projekt herumsitzen, sagen wir in Stuttgart. [Wenn] ich sage, dass wir ein Projekt in Hamburg haben, antworten sie, das sei zu weit weg. Dann tritt der Betriebsrat zusammen und er sitzt weitere sechs Monate in Stuttgart herum, ohne etwas zu tun. Mit indischen Kollegen würde das nie passieren.“ (Frank, männlich, Arbeitgeber)

Diese Aussage spiegelt auch die Meinung anderer Arbeitgeber wider und zeigt, dass viele deutsche Unternehmen indische Migranten einstellen, um Lücken in Branchen zu schließen, die mit einem Arbeitskräftemangel konfrontiert sind.

tiert sind. Einer der Hauptgründe ist, dass indische Mitarbeiter dafür geschätzt werden, dass sie jung, locker und flexibel sind und hart arbeiten. Dies bestätigt die früheren Forschungsergebnisse von Aksakal und Schmidt (2015), die zeigten, dass die meisten der asiatischen temporären und hoch qualifizierten Migranten, einschließlich der in die Studie einbezogenen Inder, kein Interesse an Gewerkschaftsaktivitäten zeigten.

Manche Experten kritisierten die Tatsache, dass hoch qualifizierte Migranten bei gleicher Arbeit deutlich weniger verdienen als ihre deutschen Kollegen, was die Fachkräfte selbst nicht erwähnten.

Im Gegensatz zu denen, die zufrieden waren oder die Arbeitsbedingungen und Entgelte akzeptierten, äußerten manche der Befragten, dass sie ihren Arbeitsplatz als Sackgasse empfänden. Dies hing mit unflexiblen Unternehmensstrukturen zusammen, die entweder einen Aufstieg für Migranten unmöglich machten oder jedenfalls keine absehbaren Aufstiegschancen boten. Die Situation zeigt die wechselseitige Beziehung zwischen der persönlichen Situation der Migranten und den strukturellen Bedingungen in deutschen Unternehmen. Darüber hinaus gingen die Befragten in manchen dieser Fälle davon aus, dass die Arbeitgeber ihnen während des Einstellungsprozesses und zu Beginn des Arbeitsvertrags nicht vertrauten, was sich erst nach mehreren Jahren der Beschäftigung änderte. Sehen wir uns dazu die folgende Aussage eines deutschen Arbeitgebers an, die diesen Vertrauensmangel verdeutlicht:

„Ich glaube den schriftlichen Lebensläufen von indischen Bewerbern nicht, da ich aus Erfahrung weiß, dass die meisten gefälscht oder sogar kopiert sind. Daher prüfe ich ihre Kompetenzen eingehend in persönlichen Gesprächen, um herauszufinden, welche Fertigkeiten und Kompetenzen sie wirklich haben.“ (Ludger, männlich, deutscher Arbeitgeber)

In mehreren Fällen führten diese Aspekte zu einem Gefühl von Ungerechtigkeit und zu einer schlechten Integration in das Unternehmen. Anders ausgedrückt zeigen unsere Ergebnisse, dass das Bild bezogen auf die Integration indischer Arbeitsmigranten in deutsche Unternehmen zwiespältig ist: Während manche der Befragten angaben, dass sie mit ihren Arbeitsbedingungen und ihrer beruflichen Integration zufrieden seien, meinten andere, das Misstrauen ihrer Arbeitgeber zeige deutlich, dass sie nicht zum Team gehörten. Als Konsequenz gaben manche der Befragten, die negative Erfahrungen gemacht hatten, an, dass sich ihre Bleibeabsichten ändern könnten.

Im Zusammenhang mit unternehmensinternen Entsendungen sagten sowohl Arbeitgeber als auch hoch qualifizierte Fachkräfte, dass es bezüglich der Flexibilität, den Arbeitsplatz während ihres Aufenthalts in Deutschland zu wechseln, eine gewisse Unsicherheit gebe. Auf der einen Seite erklärten die Arbeitgeber, dass es Fachkräften seit der Einführung der Blauen Karte 2012 erlaubt sei, den Arbeitsplatz nach zwei Jahren in Deutschland zu wechseln und für einen anderen Arbeitgeber zu arbeiten, was vorher nicht möglich war (Tollenaere 2014). Vom Standpunkt der Arbeitgeber aus wurde geäußert, dass dieser Wechsel manchmal zu Schwierigkeiten beim Abschluss eines Projekts führte, wenn unternehmensintern entsandte Arbeitskräfte von Konkurrenten abgeworben wurden.

Auf der anderen Seite sagten manche der unternehmensinternen entsandten Arbeitskräfte und Zeitarbeiter, wie bereits kurz erwähnt, dass Verträge manchmal stückchenweise verhandelt würden. D. h., dass je nachdem, wie sich das Projekt entwickelt, Verträge zuerst für eine bestimmte Anzahl von Monaten angeboten würden, die dann bis zur Beendigung des Projekts in Deutschland verlängert würden. Dieses Vorgehen hatte ernsthafte Auswirkungen auf die betroffenen Fachkräfte, insbesondere auf ihre Familien, da manche der Ehepartner arbeiteten und die Kinder in Indien zur Schule gingen. Mit der Aussicht, dass einer der Partner – in den meisten Fällen der Ehemann – nur für eine begrenzte Zeit nicht zu Hause sein würde, war es nicht sinnvoll für die Ehefrau, ihren Arbeitsplatz aufzugeben oder die Kinder während des Schuljahres aus der Schule zu nehmen, um ihn zu begleiten.

Als Folge einer mehrfachen Aufenthaltsverlängerung in Deutschland blieben Familien in manchen Fällen für eine wesentlich längere Zeit getrennt als zunächst geplant, was für die meisten der entsandten indischen Fachkräfte höchst problematisch war. Dies zeigt, dass die Arbeitsbedingungen in einem großen Ausmaß von der Art des Arbeitsvertrags in Deutschland abhängen, was wiederum auch mit dem Zielland und insbesondere der Länge des Aufenthalts verbunden war.

Anerkennung von Fähigkeiten und Kompetenzen in den Unternehmen

Die Anerkennung der Fähigkeiten und Kompetenzen von Migranten am Arbeitsplatz hängt mit den zuvor diskutierten Arbeitsbedingungen zusammen. Dabei ist die formelle Anerkennung von Qualifikationen (s. vorstehenden Abschnitt über die bürokratischen Abläufe) im Hinblick auf die Integration hoch qualifizierter indischer Fachkräfte in den

deutschen Arbeitsmarkt von Bedeutung (Gottschlich 2012). Doch auch die informelle Anerkennung von Fähigkeiten durch den Arbeitgeber ist für viele indische Migranten ein wichtiger Punkt, da damit ein Gefühl der vollständigen Integration in das Unternehmen verbunden ist.

Die meisten der befragten Arbeitgeber anerkannten den hohen Ausbildungsgrad, den ihre Mitarbeiter auf der Master- oder PhD-Stufe in Indien erreicht hatten, und die entsprechenden technischen Qualifikationen. Darüber hinaus gab es eine allgemeine Bereitschaft, potenzielle Unterschiede zwischen den Anforderungen des indischen und des deutschen Arbeitsmarktes zu überbrücken, indem unternehmensinterne Schulungen angeboten wurden. So schulte etwa der Vertreter eines IT-Unternehmens neue Mitarbeiter aus Indien in den Besonderheiten des deutschen IT-Markts und des Unternehmens. Die befragten Arbeitgeber schienen somit ein positives Bild vom Fachwissen ihrer hoch qualifizierten indischen Mitarbeiter zu haben. Allerdings scheint es unterschiedliche Ansichten über die Anerkennung der informellen Fähigkeiten indischer Mitarbeiter in Deutschland zu geben. Wie die folgende Aussage zeigt, empfanden hoch qualifizierte indische Fachkräfte oft, dass ihre Ideen und Vorschläge nicht geschätzt wurden:

„Hier in Deutschland ist die Hierarchie ein großes Problem ... In Deutschland ist es so und so steht es in Dokumenten. Sie machen keine Extra-Schritte. Aber in Indien sind sie für solche Dinge immer offen.“ (Kumar, 1979, männlich, hoch qualifizierter Migrant)

Interessanterweise äußerten manche Vertreter von Unternehmen, die hoch qualifizierte indische Fachkräfte beschäftigen, eine gegenteilige Meinung. Sie dachten, dass indische Fachkräfte aufgrund kultureller Unterschiede nicht in der Lage seien, innovative Ideen beizusteuern, wie die folgende Äußerung zeigt:

„In Indien ist das Arbeitsumfeld immer noch viel stärker hierarchisch strukturiert. Wenn der Chef etwas sagt, laufen die Leute los. Hier [in Deutschland] ist das anders. Die Leute fragen, die Leute denken, die Leute kritisieren. Das habe ich bei meinen indischen Kollegen nie erlebt.“ (Stefanie, weiblich, Vertreterin eines Unternehmens)⁹

Dies weist darauf hin, dass Verhaltensweisen am Arbeitsplatz je nach kulturellem Hintergrund unterschiedlich aufgefasst werden, was zu einem Missverhältnis zwischen den Erwartungen der indischen Fachkräfte und der Arbeitgeber

⁹ Anders als die Migranten wurden Arbeitgeber und Experten nicht nach ihrem Geburtsjahr gefragt.

führen kann. Wie Upadhy (2006) für den Fall indischer IT-Experten in den Niederlanden, Belgien und Deutschland zeigte, beruhen diese unterschiedlichen Auffassungen oft auf Stereotypen und nicht unbedingt auf den persönlichen Erfahrungen der Menschen. Dies könnte auch auf die unterschiedliche Wahrnehmung von Arbeitskulturen durch deutsche Arbeitgeber und indische Arbeitnehmer zutreffen.

Zugang zu Praktika

Für die überwiegende Mehrheit der Experten und Arbeitgeber bieten Praktika eine Gelegenheit, um künftige Mitarbeiter und potenzielle Arbeitgeber zusammenzubringen. Mit anderen Worten sind Praktika ein entscheidendes Hilfsmittel, um internationale Studierende nach ihrem Studienabschluss erfolgreich in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Im Rückblick gaben manche der Befragten an, dass ihnen ein Praktikum dabei geholfen habe, die Arbeitskultur und die Arbeitsbedingungen zu verstehen, ihre technischen Sprachkenntnisse zu verbessern und ihr theoretisches, an der Universität und in früheren Berufserfahrungen erworbenes Wissen mit der Praxis in Deutschland zu vergleichen. Insbesondere diejenigen, die nicht auf soziale Netzwerke, soziales Kapital und frühere Berufserfahrungen zurückgreifen konnten, gaben an, dass es für sie eine große Herausforderung gewesen sei, ein Praktikum zu finden.

Allerdings wurde auch hier anerkannt, dass Praktika den Übergang vom Studium in die Arbeitswelt erleichterten, weil sie häufig neue Türen für die Integration in den Arbeitsmarkt nach dem Studienabschluss öffneten. Insbesondere die Studierenden, die noch keine Arbeitserfahrung hatten, kein Praktikum oder ein Praktikum absolviert hatten, das ihnen nicht gefiel, waren frustriert über die großen Hürden für den Zugang zum Arbeitsmarkt. Eine große Hürde ist Arbeitserfahrung als Voraussetzung für einen Arbeitsplatz. Betrachten wir die folgende Aussage einer Doktorandin der Neurowissenschaft:

„Auf der anderen Seite wurde mir klar, dass Unternehmen vor allem auf die praktische Erfahrung schauen, bevor sie einen Wissenschaftler einstellen. Aber wenn sie sich Berufserfahrung wünschen und man ohne Erfahrung keine Stelle erhält, wie soll man dann die Erfahrung bekommen? Das war wie der fehlende Punkt, den ich nicht verstand. Wie sammle ich Berufserfahrung, wenn mir niemand direkt nach meiner Promotion eine Stelle anbieten will und alle verlangen, dass man bereits über Erfahrung verfügt? Das verstehe ich nicht bei den Unternehmen.“ (Ashani, 1987, weiblich, internationale Studentin)

Diese Aspekte in Bezug auf den Zugang zu Praktikumsstellen wurden vielfach als Zeichen der Ausgrenzung und Nicht-Akzeptanz interpretiert, ebenso die hohen Erwartungen deutscher Unternehmen. Daher überlegten manche der Befragten, ihre ursprünglichen Pläne zu ändern und nach dem Studienabschluss anderswo nach neuen Chancen zu suchen.

Mehrere Faktoren beeinflussen also die Entscheidung für Deutschland als Zielland und die Länge des Aufenthalts. Die wichtigsten Gründe, Deutschland als Zielland zu wählen, waren der positive Ruf des Landes unter internationalen Studierenden aufgrund der geringen Studiengebühren und der Qualität gewisser Fächer sowie, unter den Fachkräften, die Attraktivität gewisser Branchen für die berufliche Entwicklung. Sowohl Studierende als auch insbesondere hoch qualifizierte Migranten sehen deutsche Großstädte bezogen auf ihre persönlichen Berufschancen und die kosmopolitische Atmosphäre positiv.

Darüber hinaus wird Deutschland im Gegensatz zu anderen Zielländern immer noch als sicheres Land wahrgenommen, trotz einiger gewaltsamer Übergriffe auf Ausländer. Im Hinblick auf die kulturelle Integration beeinflussen verschiedene positive und negative Aspekte den Wunsch, länger in Deutschland zu bleiben und Teil der deutschen Gesellschaft zu werden. Die Ausbildung der Kinder und die Einschulung sind ebenfalls wichtige Aspekte, die in den Zukunftsplänen vieler Migranten eine Rolle spielten. Bürokratische Abläufe wurden von den Befragten unterschiedlich wahrgenommen. Die meisten Migranten und manche der Arbeitgeber bewerteten sie als kompliziert und manchmal diskriminierend. Andere erlebten sie als relativ einfach, insbesondere im Vergleich zur Situation in anderen Ländern.

Im Hinblick auf die Integration am Arbeitsmarkt und in Unternehmen wurde die Anerkennung formaler Qualifikationen als Teil der bürokratischen Abläufe als schwierig erachtet. Dies galt insbesondere für Fachkräfte, die einen Studienabschluss in einem Land außerhalb der EU erworben hatten. Der Arbeitsmarkt und die soziale Integration waren dort besonders schwierig, wo es keine soziale Unterstützung durch Netzwerke, z. B. Freunde, Organisationen, öffentliche Einrichtungen und Unternehmen gab. Auch die Arbeitsbedingungen wurden unterschiedlich wahrgenommen; während manche der indischen Fachkräfte sich zufrieden äußerten, gaben andere an, dass unflexible Unternehmensstrukturen ihre Berufsentwicklung behinderten. Die Arbeitgeber waren im Allgemeinen mit der Arbeitsmoral und der Leistung indischer Fachkräfte hoch zufrieden. Im Gegensatz dazu gaben manche Experten an, dass die Entgelte und

allgemeinen Arbeitsbedingungen geringer bzw. schlechter seien als für einheimische Mitarbeiter. Die unternehmensinterne Anerkennung von Fähigkeiten und Kompetenzen wurde ebenfalls unterschiedlich bewertet. Während die Arbeitgeber angaben, dass sie die Fähigkeiten ihrer indischen Fachkräfte schätzten, klagten einige der Fachkräfte darüber, dass ihre Fachkenntnisse nicht angemessen respektiert würden.

Schließlich wurden Praktikumsstellen von Experten und Arbeitgebern als höchst wichtig für die Eingliederung in den Arbeitsmarkt angesehen. Hingegen klagten viele internationale Studierende darüber, dass der Zugang zu Praktika schwierig sei, was zu Problemen beim Übergang vom Studium auf den Arbeitsmarkt führe. Alle diese Faktoren beeinflussen nicht nur das Ausmaß, in dem sich internationale Studierende und hoch qualifizierte Migranten in Deutschland integrieren, sondern auch die Dauer ihres Aufenthalts.

9. Entwicklungsergebnisse der Migration aus Indien

Die oben besprochenen Erfahrungen und Wahrnehmungen internationaler Studierender und hoch qualifizierter Migranten aus Indien geben nicht nur Aufschluss über spezifische Faktoren, die die Wahl von Deutschland als Zielland und die Aufenthaltsdauer beeinflussen, sie gewähren auch einen Einblick in die Entwicklungsergebnisse. Diesen Zusammenhängen ist die restliche Arbeit gewidmet. Analog zum Konzept des Dreifachgewinns gliedert sich der folgende Abschnitt in drei Teile: (1) die Ergebnisse für die Migranten, (2) die Ergebnisse für Indien als Herkunftsland und (3) die Ergebnisse für Deutschland als Zielland.

9.1. Ergebnisse für die Migranten

9.1.1. Soziale Mobilität jenseits von Einkommenshöhe und Arbeitsplatz

Die Studie zeigt, dass die wahrgenommenen Ergebnisse auf der individuellen Ebene vielfältig und mit Aspekten verbunden sind, die über die berufliche oder wirtschaftliche Situation hinausgehen. Das bedeutet, soziale Mobilität trägt vielfach nicht nur zur beruflichen Entwicklung und zur ökonomischen Verbesserung bei, sondern beeinflusst auch andere Aspekte, die die Lebensqualität anheben.

9.1.2. Ungleicher Zugang zu Sozialkapital und dessen Auswirkungen auf die soziale Integration von Migranten

Die empirischen Ergebnisse zeigen, dass soziale Mobilität und soziale Ungleichheit eng miteinander verbunden sind, da beide auch darauf hinweisen, dass eine soziale Positionsveränderung der indischen Migranten oft durch verschiedene Faktoren behindert wird. Einer dieser Faktoren ist der Zugang zu Sozialkapital, ein Begriff, der aus der Migrationstheorie stammt (Faist 2000; Massey et al. 1993). In Migrationsstudien wird weitgehend anerkannt, dass der Zugang zu Sozialkapital von größter Bedeutung ist, da So-

zialkapital die Kosten von Migration minimiert und den Profit erhöht. Diese Perspektive wurde oft als Erklärung dafür herangezogen, wie Migranten-Netzwerke die Zuwanderung erleichtern und wie sie zu einem Anstieg von Migrationsströmen, insbesondere zu Migrationskorridoren, beitragen.

Hingegen wurde den Auswirkungen von Sozialkapital nach der Migration im Allgemeinen, ebenso wie der speziellen Frage, wie Sozialkapital eingesetzt wird, um bürokratische Abläufe und den sozialen Integrationsprozess im sozialen Integrationsprozess zu meistern, weniger Aufmerksamkeit geschenkt. Dies war besonders in den Fällen bedeutend, in denen indische Migranten angaben, dass ihre Sprachkompetenz nicht ausreichend entwickelt sei. Die wahrgenommenen mangelnden Sprachkenntnisse waren für manche der Interviewpartner mit Problemen in sehr unterschiedlichen Bereichen ihres Berufs- und Alltagslebens verbunden, u. a. mit Problemen im Umgang mit Behörden.

Es stellte sich aber heraus, dass dort, wo Fachkräfte und Studierende Unterstützung durch den Arbeitgeber, Studierendenorganisationen oder persönliche soziale Netzwerke erhielten, die bürokratischen Abläufe im Allgemeinen als wesentlich einfacher empfunden wurden als in Fällen, in denen es keine Hilfe gab. Das ist umso wichtiger, da Behörden in Deutschland angesichts der mangelnden Sprachkenntnisse von Migranten oft nicht darauf vorbereitet sind, Informationen oder Leistungen in anderen Sprachen, wie etwa Englisch, zur Verfügung zu stellen. Laut den Aussagen mancher Mitarbeiter kann dies zu deutlichen Verzögerungen führen, die manchmal auch die zeitgerechte Aufnahme des Studiums oder den zeitgerechten Stellenantritt von Fachkräften gefährden.

Auch die soziale Integration am Arbeitsplatz, an der Universität und im Alltag wurde allgemein als einfach betrachtet, wenn es Unterstützung gab. Im Gegenzug bedauerten es Interviewpartner, die keine Unterstützung erhielten, dass sie

zu nicht-indischen Migranten keine sozialen Beziehungen hatten und es keine gemeinsamen Freizeitaktivitäten gab. Somit lässt sich begründen, dass es eine soziale Ungleichheit zwischen indischen Migranten mit Zugang zu Sozialkapital und indischen Migranten ohne diesen Zugang gibt. Migranten der ersten Gruppe sagten aus, dass sie ihr Studium, ihre berufliche Entwicklung und ihr soziales Leben ohne eine abrupte Unterbrechung während ihres Aufenthalts weiterführen konnten. Für Interviewpartner der zweiten Gruppe stellten bürokratische Abläufe und die Integration oft eine Herausforderung dar. In manchen Fällen, etwa bei Studierenden, die Schwierigkeiten hatten, ein adäquates Praktikum zu finden, führte dies zu Gefühlen der Ausgrenzung und Nicht-Akzeptanz. Allzu oft wurde diese Situation als Teufelskreis empfunden, aus dem es kein Entkommen gab. In mehreren Fällen wurde geäußert, dass sich diese Situation nachteilig auf das Studium oder die berufliche Entwicklung auswirkte.

9.1.3. Der Zusammenhang zwischen Sozialkapital und Aufenthaltsdauer

Wie die empirischen Daten zeigen, ist die Verfügbarkeit von Sozialkapital in Deutschland auf das Engste mit der Wahrnehmung der sozialen Mobilität durch die Migranten verbunden, da diese Verfügbarkeit den Aufenthalt in Deutschland in vielfacher Hinsicht erleichtert. So waren manche Studierende und Fachkräfte durch ungünstige Bedingungen und den Mangel an Sozialkapital entmutigt, wenn es um die Entscheidung ging, langfristig in Deutschland zu bleiben, da diese Kombination die Betroffenen ablenkte und sie davon abhielt, sich vollständig auf ihr Studium oder ihre Berufsentwicklung zu konzentrieren.

Insbesondere diejenigen Interviewpartner, die Erfahrungen in anderen Zielländern hatten, erlebten diese Situation in Deutschland wie eine Aufforderung, weiterzuziehen, um anderswo nach besseren Chancen für ihre persönliche Entwicklung zu suchen. Daher stellten transnationale Verbindungen zu früheren oder anderen potenziellen Zielländern ein Sozialkapital dar, auf das zurückgegriffen wurde, um bessere Chancen in anderen Ländern zu suchen. Die Frage, wie indische Migranten Sozialkapital, insbesondere in früheren Zielländern, einsetzen und wie diese Unterstützung die fehlenden positiven beruflichen Ergebnisse ausgleicht, ist offen, ebenso wie die Frage nach den negativen Auswirkungen von Sozialkapital.

In engem Zusammenhang mit diesen Faktoren auf der individuellen Ebene stehen auch die mit Indien verbundenen Faktoren, die sich auf die Entscheidungen zu Migration und

Verweildauer auswirken. Diese werden im folgenden Abschnitt behandelt.

9.2. Die Entwicklungsergebnisse für Indien

9.2.1. Die Rolle transnationaler Praktiken zwischen Deutschland und Indien

Wie bereits erwähnt, sind transnationale soziale Bindungen und Praktiken ein wichtiger Faktor, wenn es um den Zusammenhang von indischer Migration und Entwicklungsergebnissen geht. Viele indische Migranten in Deutschland unterhalten starke soziale Beziehungen mit Personen in ihrem Herkunftsland. Auf diese wird nicht nur zurückgegriffen, um Einsamkeitsgefühle auszugleichen, sondern auch im Zusammenhang mit anderen transnationalen Aktivitäten. Im Gegensatz zur öffentlichen Diskussion über Migration und Entwicklung, in der zumeist ökonomische Aspekte (z. B. Geldflüsse) im Mittelpunkt stehen (World Bank 2015), gab es im Fall der Interviewpartner nur sehr selten Geldüberweisungen, etwa in Form eines Geschenks oder Darlehens. Wie manche indische Experten feststellten, verweist dies darauf, dass die Mehrzahl der indischen Fachkräfte und Studierenden in Deutschland aus Familien der Mittelschicht stammen, die zwar ein Studium im Vereinigten Königreich oder in den USA nicht bezahlen können, aber auch nicht auf häufige Geldüberweisungen von Familienmitgliedern angewiesen sind, die im Ausland leben.

Transnationale soziale Beziehungen mit beruflichen Kontakten sind für die befragten indischen Migranten besonders wichtig. Viele Fachkräfte und Studierende gaben an, dass sie häufigen Kontakt mit Ex-Kollegen, Ex-Arbeitgebern, ehemaligen Professoren und Freunden haben, die in derselben Branche anderswo tätig sind. Dies weist auch darauf hin, dass Fachwissen in verschiedene Richtungen zirkuliert. Untersuchungen zeigen, dass diese Wissenstransfers Ideen für Firmengründungen in Branchen umfassen, die als neue Geschäftsmöglichkeit betrachtet werden, ebenso der Austausch technischen Wissens, z. B. um spezielle Probleme in Arbeitsprozessen zu lösen.

Es gibt auch empirische Nachweise, dass internationale Studierende frühere Kommilitonen mit Informationen über die Bedingungen an bestimmten deutschen Universitäten versorgten. Dies deckt sich mit der Aussage mehrerer Studierender, die angaben, dass einer der wichtigsten Gründe für die Wahl Deutschlands als Zielland das Bestehen sozialer Netzwerke gewesen sei. Interessanterweise zeigten die Interviews, dass der soziale Transfer in sehr unterschiedliche Richtungen verlief und oftmals Deutschland, Indien

und frühere Zielländer verband. Wie oben festgestellt, haben frühere Studien gezeigt, dass Brain-Circulation zu transnationalen Arbeitsmöglichkeiten und Geschäften führen kann, die nicht nur für die berufliche Entwicklung der Migranten, sondern auch für das Herkunftsland förderlich sein können (Aksakal und Schmidt 2015; Saxenian 2005).

9.2.2. Ungleiche Intensität transnationaler Verbindungen und Unterschiede der regionalen Ergebnisse

Ähnlich wie das oben beschriebene Unterstützungssystem ist auch der transnationale berufliche Austausch ein selektiver Prozess, in dem der ungleiche Zugang zu gesellschaftlichen Vermögenswerten eine Rolle spielen kann. Denn nicht alle indischen Fachkräfte und Studierenden haben Zugang zu ausreichenden professionellen Netzwerken und die Möglichkeit der Teilnahme an einem solchen Transfer. In dieser Hinsicht bestätigen die Ergebnisse tendenziell, dass insbesondere die Personen mit einer früheren Migrationserfahrung und mit Arbeitserfahrung in einem internationalen Unternehmen in einem anderen Land einen privilegierten Zugang zu transnationalen professionellen Netzwerken haben. Daher ist es diesen Migranten oft möglich, eine transnationale Karriere oder Geschäftstätigkeit zu verfolgen.

Wie Saxenian (2005) im Hinblick auf den amerikanisch-indischen Fall diskutiert, kann Brain-Circulation nicht nur die ökonomische Entwicklung durch Investitionen aus Sozialströmen („social remittances“) fördern, sondern auch die Politik in Indien mitgestalten. Manche der im Rahmen dieser Studie befragten Fachkräfte gaben an, dass sie nach Indien zurückkehren und ein Unternehmen in einer der größeren Städte gründen wollten. Obwohl es bislang keinen klaren Nachweis dafür gibt, ob und wie Sozialströme aus Deutschland zu Investitionen und unternehmerischen Aktivitäten in Indien führen, weist die Situation darauf hin, dass die Herkunftsregionen und Familien indischer Fachkräfte möglicherweise am meisten von diesen transnationalen Praktiken und Investitionen und von den gegründeten Unternehmen profitieren.

9.3. Die Entwicklungsergebnisse für Deutschland

Öffentliche Diskussionen in Deutschland befassen sich mit dem Entwicklungspotenzial von Migration für das Land in Bezug auf verschiedene Fragen.

9.3.1. Demographie und Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit

In manchen öffentlichen Diskussionen werden insbesondere hoch qualifizierte Migranten als positiv im Hinblick auf die gegenwärtigen und zukünftigen demographischen Herausforderungen sowie auf die wirtschaftliche und technologische Entwicklung betrachtet, speziell in Branchen, in denen es bereits einen Arbeitskräftemangel gibt (Hinte, Rinne und Zimmermann 2012). Sie werden sogar als entscheidend im Hinblick auf die Konkurrenzfähigkeit im globalen Wettbewerb angesehen (Bundesministerium des Inneren 2011), eine Meinung, die auch die meisten der befragten Experten und Unternehmensvertreter teilten. Auch die vorliegenden Untersuchungsergebnisse weisen darauf hin, dass hoch qualifizierte indische Migranten als wichtige „Türöffner“ für deutsche Unternehmen fungieren, die in Indien oder international investieren wollen, da die meisten eine umfangreiche Arbeitserfahrung in internationalen Unternehmen oder in anderen Ländern haben.

9.3.2. Eine größere Diversität durch indische Migranten in Unternehmen und Gesellschaft

Darüber hinaus verweisen viele Experten darauf, dass die Zuwanderung von indischen Studierenden und Fachkräften die gesellschaftliche Entwicklung fördere, indem sie zur Diversität in der Gesellschaft beitrage und die Öffentlichkeit mit dieser Diversität konfrontiere, was wiederum die Wahrnehmung von Ausländern verändere, da sich die Menschen kennenlernten. Auch gaben manche der Interviewpartner an, dass internationale Studierende eine einmalige Gelegenheit für Universitäten seien, neue Strukturen zu schaffen, die den globalen Trend zu einer Internationalisierung von Bildung reflektieren. Der Internationalisierungsprozess käme nicht nur den Migranten zugute, sondern würde auch neue Chancen für Deutsche eröffnen, im Ausland zu studieren oder einen Studienabschluss zu erwerben; auf diese Weise könnte sich eine offenerere und toleranterere Gesellschaft entwickeln, die durch die neuen Perspektiven von Menschen, die nach einem Auslandsaufenthalt zurückkehren, bereichert wird.

Schließlich gaben einige Unternehmensvertreter an, dass insbesondere KMUs stark von indischen Fachkräften profitierten, da diese die Entwicklung der interkulturellen Kompetenzen und Fähigkeiten deutscher Mitarbeiter fördere. Außerdem brächten diese aufgrund ihrer umfassenden internationalen Arbeitserfahrung neue Ideen und Denkweisen in deutsche Unternehmen, was Innovation fördere und zur Einführung neuer technischer Problemlösungsstrategien

führe. Nach den Aussagen dieser Unternehmensvertreter sind die Schulung der interkulturellen Kompetenzen deutscher Mitarbeiter und die neuen Ideen, die indische Fachkräfte mitbringen, besonders wichtig, um im globalen Wettbewerb zu bestehen. Das trifft besonders auf Deutschland zu, da die Wirtschaft des Landes in erster Linie auf dem Export von Hochtechnologie beruht.

9.3.3. Ungleichere Zugang zu indischen Mitarbeitern

Die Studienergebnisse verweisen auch auf den ungleichen Zugang deutscher Unternehmen zu indischen Fachkräften, bedingt durch die geographische Lage, die Branche oder die Unternehmensgröße. Im Hinblick auf die geographischen Bedingungen lässt sich feststellen, dass Unternehmen in Deutschland eher in urbanen Gebieten konzentriert sind, insbesondere in west- und süddeutschen Städten. Wie unsere Ergebnisse zeigen, neigen indische Migranten eher nicht dazu, sich in ländlichen Gebieten oder an der Peripherie niederzulassen. Dementsprechend sind Unternehmen in solchen Regionen von den durch Migranten vermittelten Innovationen und dem interkulturellen Austausch zwischen Migranten und lokalen Mitarbeitern größtenteils ausgeschlossen.

Im Hinblick auf Branchen bedeutet dies, dass bestimmte Industriezweige im Gegensatz zu anderen privilegiert sind. Der Grund dafür liegt in der Tatsache, dass indische Zuwanderer in Mangelberufen konzentriert sind. Unternehmen, die nicht in diesen Branchen arbeiten, sind benachteiligt und können nicht in derselben Weise profitieren wie andere Industriezweige, etwa die IT- und Ingenieurbranche. Die Ungleichheit steht schließlich auch im Zusammenhang mit der Unternehmensgröße. Wie unsere Ergebnisse zeigen, sind KMUs immer noch zurückhaltend, wenn es um die Einstellung hoch qualifizierter ausländischer, einschließlich indischer, Mitarbeiter geht, da sie Zweifel bezüglich des technischen Wissens, der Sprachkenntnisse und der Fähigkeit der Fachkräfte haben, sich in die Unternehmenskultur zu integrieren. Auch die erwarteten Kosten und der administrative Aufwand sowie der Mangel an institutioneller Unterstützung und Information tragen höchstwahrscheinlich zu dieser Unsicherheit bei.

Da große Unternehmen nicht nur mehr Erfahrung, sondern auch die notwendigen finanziellen und administrativen Mittel haben, können sie die Anwerbung ausländischer Fachkräfte intern organisieren. Dies führt mit hoher Wahrscheinlichkeit zu Wettbewerbsnachteilen für KMUs, die hauptsächlich von Innovationen und Produktionsprozessen abhängen, da sie nicht umfassend in andere Strategien wie

Marketing investieren können. Zwei Fragen bleiben in diesem Zusammenhang offen: (1) Wie beeinflussen diese Unterschiede in Bezug auf Geographie, Branche und Unternehmensgröße die wirtschaftliche Lage von KMUs aktuell und wie werden sie sie in Zukunft beeinflussen? (2) Da KMUs besonders wichtig für die deutsche Wirtschaft sind, wie wird der Mangel an Innovationsideen, die indische Migranten in deutsche Firmen einbringen könnten, die Entwicklung der gesamten deutschen Wirtschaft langfristig beeinflussen?

10. Zusammenfassung

Das wesentliche Ziel der vorliegenden Studie bestand darin, einen Einblick in die Lebenswelt internationaler Studierender und hoch qualifizierter Migranten aus Indien, die derzeit in Deutschland leben, zu geben sowie die Erfahrungen von Experten und Unternehmensvertretern mit den Migranten und der aktuellen deutschen Politik zu dokumentieren. Ausgehend von der Perspektive des dreifachen Nutzens beschäftigte sich die Studie insbesondere mit den Gründen, aus denen indische Studierende und Fachkräfte Deutschland als Zielland wählten, mit den Faktoren, die die Entscheidung über die Aufenthaltsdauer beeinflussen, und mit dem Entwicklungspotenzial der Migration indischer Studierender und Fachkräfte für die Migranten selbst, für Indien und für Deutschland.

Zuwanderung kann den für die Zukunft erwarteten demographischen Druck mildern und sich positiv auf die deutsche Wirtschaft auswirken. Dazu tragen auch die indischen Studierenden und Fachkräfte bei. Daher kann ein besseres Verständnis der Faktoren, die die Entscheidung für Deutschland als Zielland und die Bleibeabsichten im Land beeinflussen, dazu beitragen, politische Maßnahmen zu verbessern und die Attraktivität von Deutschland als Zielland für einen langfristigen Aufenthalt zu steigern. Wie in der Einleitung angemerkt, verweisen die empirischen Ergebnisse darauf, dass äußerst vielfältige und manchmal miteinander verbundene wirtschaftliche, kulturelle, soziale und politische Aspekte die Wahl von Deutschland als Zielland und die Aufenthaltsdauer der Migranten beeinflussen können. Diese Aspekte beziehen sich auf die Migranten selbst, auf Indien als Herkunftsland und auf Deutschland als Zielland.

Die berufliche Entwicklung als Kriterium für die Auswahl und den Verbleib in Deutschland

Auf der persönlichen Ebene war die Aussicht auf soziale Mobilität für zwölf von 21 befragten Studierenden und Fachkräften ein wichtiger Faktor für die Entscheidung,

nach Deutschland zu kommen. Im Hinblick auf den Verbleib in Deutschland wirkte sich der Faktor „soziale Mobilität“ jedoch unterschiedlich aus: Während 45 Prozent der Interviewpartner ziemlich positive Erfahrungen gemacht hatten und länger im Land bleiben wollten, waren andere enttäuscht und suchten nach Alternativen. Erwartungen, die sich nicht erfüllt hatten, veranlassten sie häufig dazu, ihre Aufenthaltsdauer in Deutschland zu überdenken.

Wie in Kapitel 5 festgestellt, bevorzugten viele indische Migranten englischsprachige Zielländer wie das Vereinigte Königreich oder die USA, da die Mehrheit der Inder bereits in jungen Jahren Englisch lernt. Allerdings ist ein Studium in diesen Ländern oft nicht finanzierbar, insbesondere für Studierende aus der Mittelschicht, was bedeutet, dass die niedrigen Studiengebühren die Entscheidung zugunsten von Deutschland beeinflussen können. Diese Situation kann sich nachteilig auf die Berufsentwicklung der Migranten auswirken. So können negative Erfahrungen hinsichtlich der sozialen Mobilität stark mit den mangelnden Deutschkenntnissen zusammenhängen, was zehn der Interviewpartner auch bestätigten. Dieser Punkt scheint für indische Fachkräfte außerhalb des IT-Sektors und vor allem in kleinen Unternehmen besonders wichtig zu sein. Für viele internationale Studierende stellte auch die beschränkte Zahl von Seminaren in englischer Sprache während ihres Studiums eine Herausforderung dar.

Größere Unabhängigkeit als Kriterium für den Verbleib in Deutschland

Abgesehen von der beruflichen Entwicklung und dem Einkommen wurden im Zusammenhang mit der sozialen Mobilität häufig auch die persönliche Weiterentwicklung und die Emanzipation von den Eltern hervorgehoben. Auch diese Faktoren wirkten sich auf den Wunsch aus, in Deutschland zu bleiben. Dies war für 40 Prozent der jüngeren Migranten besonders relevant, insbesondere für Studierende und weibliche Fachkräfte.

Die Schichtzugehörigkeit als Kriterium für die Auswahl von Deutschland

Die Befragung zeigt, dass es für indische Migranten auch viele indienbezogene Gründe gibt, die sich auf die Entscheidung für ein Zielland und die Aufenthaltsdauer auswirken. So zeigen unsere Ergebnisse etwa, dass im Fall internationaler Studierender die Schichtzugehörigkeit der Familie einen sehr großen Einfluss auf die Wahl von Deutschland als Zielland haben kann. Dies ist das Ergebnis niedriger Studiengebühren und des guten Rufs, den einige Studienrichtungen in Deutschland genießen, wie etwa die Ingenieurwissenschaften. Für indische Fachkräfte waren auch unternehmensinterne Entsendungen ein entscheidender Faktor, Deutschland als Zielland zu wählen. Dies traf auf drei der fünf befragten entsendeten Fachkräfte zu, die an dieser Studie teilnahmen.

Soziale Verantwortung in Indien als Kriterium für die beabsichtigte Aufenthaltsdauer

Die Ergebnisse zeigen, dass insbesondere die familiäre Verantwortung in Indien (z. B. gegenüber Eltern oder der Kernfamilie) und die starke Identifizierung mit Indien die beabsichtigte Aufenthaltsdauer stark beeinflussen können. Neben den Beschränkungen, die für die Zuwanderung nach Deutschland gelten, ist soziale Verantwortung einer der Hauptgründe, Deutschland zu verlassen. Während ein Drittel der Interviewpartner angab, dass die soziale Verantwortung in Indien die Länge ihres Aufenthalts in Deutschland mitbestimmte, war für die andere Hälfte die Loyalität gegenüber Indien ein starkes Motiv, um dorthin zurückzukehren. Diese Einflussfaktoren zeigen klar, wie wichtig transnationale Bindungen sind, die für viele der indischen Interviewpartner eine Rolle im täglichen Leben spielen und ihre Zukunftspläne eindeutig beeinflussen.

Der gute Ruf Deutschlands als Kriterium für die Auswahl

Die Studie zeigt, dass mehrere deutschlandbezogene Faktoren bei der Wahl des Ziellandes und der beabsichtigten Aufenthaltsdauer eine Rolle spielen, z. B. der positive Ruf, im Fall von Studierenden bedingt durch die niedrigen Studiengebühren und die hohe Studienqualität, und im Fall der Fachkräfte durch die Attraktivität einiger Branchen und die günstigen Umstände für soziale Mobilität. Sowohl Studierende als auch hoch qualifizierte Migranten gaben an, dass deutsche Städte positive Berufschancen und ein kosmopolitisches Umfeld böten. Der gute Ruf Deutschlands, einschließlich der niedrigen Studiengebühren, könnte die

Tatsache erklären, dass in den vergangenen Jahren immer mehr indische Studierende und Fachkräfte nach Deutschland gekommen sind.

Gesellschaftliche Integration als Kriterium für die Aufenthaltsdauer

Auch verschiedene Aspekte der kulturellen Integration, einschließlich der Integration in die deutsche Gesellschaft, beeinflussen die beabsichtigte Aufenthaltsdauer. So ist die schulische Integration der Kinder indischer Migranten ein wichtiger Faktor, den viele Migranten als wesentlich in Bezug auf ihre geplante Aufenthaltsdauer betrachten. Die bürokratischen Abläufe wurden von den Interviewpartnern unterschiedlich wahrgenommen: 90 Prozent der befragten Migranten und 20 Prozent der Arbeitgeber betrachteten die Bürokratie als wesentliches Integrationshindernis. Hingegen äußerten andere, dass diese Abläufe im Vergleich zu anderen Ländern relativ einfach seien. Die Anerkennung formaler Qualifikationen als Voraussetzung für den Arbeitsmarkteintritt erlebten insbesondere jene Fachkräfte als schwierig, die in einem Nicht-EU-Land studiert hatten. In vielen Fällen war die Wahrnehmung der bürokratischen Abläufe vom Ausmaß der Unterstützung abhängig, die Migranten von Unternehmen oder in ihren eigenen Netzwerken erhielten, ebenso wie von früheren Migrationserfahrungen und dem Niveau der Deutschkenntnisse.

Die Integration am Arbeitsmarkt und im Unternehmen als Kriterium für die Aufenthaltsdauer

Im Hinblick auf die Arbeitsmarktbedingungen waren 50 Prozent der befragten Fachkräfte mit den Unternehmensstrukturen zufrieden, während die andere Hälfte diese Strukturen als Hindernis für ihre berufliche Entwicklung betrachtete. Hingegen waren deutsche Arbeitgeber im Allgemeinen sowohl mit dem Arbeitseinsatz als auch mit der Leistung der hoch qualifizierten Fachkräfte zufrieden. Manche Experten gaben an, dass indische Fachkräfte benachteiligt seien, wenn es um die Situation am Arbeitsplatz geht, insbesondere im Vergleich zu lokalen Mitarbeitern. Darüber hinaus sahen mehr als 30 Prozent der Studierenden und 50 Prozent der Experten einen Zusammenhang zwischen den Schwierigkeiten beim Zugang zu einem Praktikum und den daraus folgenden Schwierigkeiten bei der Integration in den Arbeitsmarkt, da z. B. der mangelnde Zugang zu adäquaten Praktikumsstellen häufig Probleme beim Übergang von der Ausbildung in die Arbeitswelt nach sich zieht.

Obwohl viele Arbeitgeber die vorhandenen Kompetenzen der indischen Fachkräfte schätzten, gab es in drei Fällen

Schwierigkeiten mit der Anerkennung von Fähigkeiten und Kompetenzen durch das Unternehmen, in dem der Migrant beschäftigt war. Diese Probleme wurden als noch schwieriger aufgefasst, wenn die deutschen Sprachkenntnisse mangelhaft waren oder es keine Unterstützung durch Freunde, Landsleute und Unternehmen gab. Die Diskussion dieser Aspekte der sozialen Integration zeigt, wie verschiedene Faktoren auf der persönlichen Ebene mit Bezug auf Indien und Deutschland eng miteinander verknüpft sein können.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass die Studienergebnisse zwei wichtige, in Kapitel 4 besprochene Trends erklären:

1. Mehrere Faktoren, wie etwa die Schichtzugehörigkeit und der gute Ruf deutscher Unternehmen und Universitäten, haben zu einem allmählichen Anstieg der indischen Migration nach Deutschland beigetragen.
2. Es gibt viele miteinander zusammenhängende Faktoren, die erklären können, warum insbesondere indische Fachkräfte schnell nach Indien zurückkehren oder in ein anderes Land weiterziehen: die beruflichen Entwicklungsaussichten, die Verantwortung in Indien und die Integration der Migranten und ihrer Familienmitglieder in die deutsche Gesellschaft und den deutschen Arbeitsmarkt.

Abgesehen von der Analyse der Kriterien und Faktoren, die für die Wahl von Deutschland als Zielland und die Aufenthaltsdauer im Land relevant sind, gewährt diese Studie auch Einblicke in jene Entwicklungsergebnisse, die besonders wichtig sind, um den dreifachen Nutzen der Migration zu realisieren.

Ergebnisse und Ungleichheiten für indische Migranten

Viele der zuvor behandelten Aspekte, die die Wahl von Deutschland als Zielland und die Aufenthaltsdauer beeinflussen, haben auch auf die Entwicklungsergebnisse einen Einfluss. D. h., dass Aspekte der sozialen Mobilität, die in der Literatur oft unberücksichtigt bleiben – z. B. Umwelt, Infrastruktur sowie Unabhängigkeit von den Eltern und sozialen Normen in Indien – für die indischen Studierenden und Fachkräfte wichtige Entwicklungsergebnisse darstellen. Allerdings gibt es auch Faktoren, die die soziale Mobilität von Migranten behindern und die mit sozialer Ungleichheit verbunden sind. Auf der persönlichen Ebene drückt sich dies in der Verfügbarkeit von Sozialkapital als einer Form der Unterstützung aus. Diejenigen mit Zugang zu Sozialkapital haben geringere Schwierigkeiten mit Behörden und

während der sozialen Integration und sind stärker in soziale Beziehungen eingebunden. Daher sind sie in einer besseren Ausgangsposition, um soziale Mobilität zu erfahren, als diejenigen, die diese Art von Unterstützung nicht haben.

Entwicklungschancen und Herausforderungen für Indien

Im Hinblick auf die Entwicklungsergebnisse für Indien gewährt die vorliegende Studie erste Einsichten, die zum allgemeinen Diskurs über Migration und Entwicklung beitragen. Im Gegensatz zu anderen Erörterungen, die sich hauptsächlich auf Geldflüsse konzentrieren, zeigen die Ergebnisse dieser Studie, dass im Fall der befragten indischen Migranten Geldüberweisungen entweder in die umgekehrte Richtung stattfinden, wie im Fall von Studierenden, die Geld von zuhause erhalten, oder aber sporadisch sind. Die sozialen Ströme sind daher aus verschiedenen Blickwinkeln interessant. Die Studie zeigt, dass diese Ströme insbesondere bei den Fachkräften zumeist zwischen Deutschland, Indien und früheren Zielländern fließen.

Darüber hinaus beziehen sich die zirkulierenden Ideen oft auf Geschäftsgründungen in Indien oder auf den Austausch technischen Wissens. Allerdings sind diese transnationalen Aktivitäten auch ein selektiver Prozess, da nicht alle Migranten an diesen transnationalen sozialen Räumen teilhaben. Obwohl es noch keine konkreten Erkenntnisse darüber gibt, ob und wie soziale Ströme zur Gründung neuer Unternehmen in Indien beitragen oder welche Rolle sie für transnationale Beschäftigungschancen spielen, deutet diese Situation auf soziale Ungleichheiten hin. D. h., dass nicht nur die Mitglieder transnationaler Netzwerke von den Ergebnissen dieser Art von Brain-Circulation profitieren, sondern auch jene Regionen in Indien, in denen die potenziellen Unternehmensinvestitionen stattfinden.

Diese Ströme könnten sogar noch ungleicher sein, wenn man bedenkt, dass transnationale Aktivitäten zwischen Deutschland und Indien mit der oben besprochenen Brain-Circulation zwischen den USA und Indien zusammenhängen, die wirtschaftliche und politische Macht in den Händen weniger transnationaler Migranten oder Rückkehrer aus bestimmten Regionen in Indien konzentrieren könnten. Multilaterale Untersuchungen wären notwendig, um angemessene Informationen über soziale Ströme zu erhalten – Untersuchungen, die sich auf Migranten, Rückkehrer, weiterziehende Migranten und wichtige Nicht-Migranten konzentrieren müssten, ebenso wie auf deren häufige Transaktionen, einschließlich transnationaler Praktiken. Des Weiteren wäre Feldforschung in verschiedenen Regio-

nen Indiens notwendig, um die Unterschiede in den territorialen Entwicklungsauswirkungen zwischen Regionen mit hoher und mit eher geringer Abwanderung festzustellen.

Entwicklungschancen und Herausforderungen für Deutschland

Im Hinblick auf die Entwicklungsergebnisse für Deutschland ist festzustellen, dass das Land definitiv von der Zuwanderung aus Indien profitiert, denn diese gleicht demographische Probleme aus, insbesondere in Branchen, die bereits mit einem Arbeitskräftemangel kämpfen. Deutschland profitiert auch von diesen Fachkräften, weil sie die globale Wettbewerbsfähigkeit stärken – nicht nur weil sie in Branchen arbeiten, die für den Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit entscheidend sind, sondern auch, weil sie sehr solide Kenntnisse anzubieten haben, die sie in anderen Unternehmen in anderen Ländern erworben haben.

Andererseits gaben mehrere Experten und Unternehmensvertreter an, dass hoch qualifizierte Migranten auch helfen können, die interkulturellen Kompetenzen und Fertigkeiten deutscher Mitarbeiter zu verbessern. Trotzdem kann dies, wie auch in anderen Bereichen, zu Unterschieden zwischen Unternehmen in Deutschland führen. Dies ist der Fall, da viele hoch qualifizierte indische Migranten von großen Unternehmen angeworben werden und nur wenige von KMUs. Auch sind viele Indier in Mangelberufen beschäftigt und bevorzugen das Leben in städtischen Gebieten. Das bedeutet, dass es insoweit Ungleichheiten gibt, als indische Migranten ungleich über deutsche Unternehmen verteilt sind. KMUs in ländlichen Gebieten oder Kleinstädten in Peripherie-Regionen scheinen besonders benachteiligt, ebenso Unternehmen in Sektoren, die nicht unter einem Arbeitskräftemangel leiden. Daher können sie nicht von den Innovationen, dem interkulturellen Austausch und den Erfahrungen profitieren, die indische Fachkräfte oft mitbringen. Die Diskussion über Entwicklungsergebnisse zeigt auch, dass im Rahmen der These des Dreifachgewinns eine Vielfalt von Einflussfaktoren berücksichtigt werden muss. Sie zeigt auch, dass diese Ergebnisse für die Migranten, die Herkunftsländer und die Zielländer nicht immer ausschließlich positiv sind.

In dieser Studie haben wir verschiedene Herausforderungen unter Verwendung des Begriffs der sozialen Ungleichheit diskutiert und konnten damit die ungleiche Verteilung des Zugangs zu Ressourcen, der Chancen und der Anerkennung im Zusammenhang mit der indischen Migration nach Deutschland untersuchen.

Die Diskussion der Ergebnisse weist darauf hin, dass ein gut durchdachter und ausgewogener Fokus darauf gelegt werden sollte, eine Triple-Win-Situation herzustellen. Abgesehen von den Ergebnissen der Migration für manche der betroffenen Personen, Unternehmen und Regionen, müssen andere Aspekte untersucht werden, die Personen, Unternehmen und Regionen davon abhalten, dieselben Ergebnisse zu erzielen. Zu diesen Aspekten gehören Klassenzugehörigkeit, ungleicher Zugang zu unterstützenden Netzwerken sowie die Lokalisierung von Unternehmen, Universitäten und Einheimischen. Wie zu Beginn der Studie festgestellt, ist dies besonders wichtig, wenn es darum geht, eine Einwanderungspolitik zu entwerfen, die faire Migrationsergebnisse erzielt.

11. Empfehlungen an die Politik und an Unternehmen

Wie die Statistik deutlich belegt, ist Deutschland während der letzten Jahre zunehmend zu einem attraktiven Zielland für Fachkräfte und Studierende aus Indien geworden. Die Zahl der in Deutschland lebenden Inder stieg von beinahe 32.000 im Jahr 1990 auf 68.000 im Jahr 2015, ein Anstieg von mehr als 114 Prozent (UN DESA 2015). 2014 waren 96,5 Prozent der indischen Arbeitsmigranten hoch qualifiziert (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2015b). Parallel dazu war Indien 2015 das zweitwichtigste Herkunftsland internationaler Studierender in Deutschland (Heublein et al. 2016). Darüber hinaus scheinen sowohl internationale Studierende als auch hoch qualifizierte Migranten aus Indien tendenziell länger in Deutschland zu bleiben, wobei der Anteil der internationalen Studierenden wesentlich höher ist als der Anteil der hoch qualifizierten Migranten.

29 Prozent der indischen Studierenden, die 2010 nach Deutschland kamen, verließen Deutschland zwischen 2010 und 2012 wieder, von den hoch qualifizierten Fachkräften waren es 69 Prozent. Von den indischen Studierenden, die 2014 gekommen waren, haben nur 20 Prozent das Land zwischen 2014 und Anfang 2017 wieder verlassen¹⁰, bei den hoch qualifizierten Migranten waren es im selben Zeitraum hingegen 58 Prozent (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2016a).

Die oben dargestellten empirischen Ergebnisse zeigen, dass Deutschland in Bezug auf berufliche Chancen im Allgemeinen hohes Ansehen genießt und eine hohe Lebensqualität in einer angenehmen und sicheren Umgebung bietet. Trotz dieser positiven Faktoren sieht eine große Zahl von Fachkräften ihren Aufenthalt in Deutschland immer noch als begrenzt. Viele internationale Studierende aus Indien planen, ihre berufliche Laufbahn nach Studienabschluss oder nach einer ersten Berufserfahrung auf dem deutschen Arbeitsmarkt anderswo fortzusetzen.

Während manche aus beruflichen oder privaten Gründen nach Indien zurückkehren wollen, möchten andere in andere Länder weiterziehen, vorwiegend in die USA oder in das Vereinigte Königreich. Dies scheint eine wichtige Frage für die deutsche Wirtschaft zu sein, da indische Fachkräfte und Studierende – als zukünftige Fachkräfte – ein beachtliches Potenzial haben, zur globalen Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands beizutragen. Darüber hinaus könnte dies Auswirkungen auf die gesellschaftliche Entwicklung haben, da Migranten und indische Fachkräfte und Studierende im Speziellen demographische Probleme ausgleichen können.

Manche Gründe dafür, Deutschland kurz- oder mittelfristig zu verlassen, sind mit persönlichen Prioritäten verbunden, etwa dem Wunsch, in Indien oder in einem Land mit einer größeren und stärkeren indischen Migrantengemeinde zu leben. Trotzdem werden die Entscheidungen über Migration und Aufenthaltsdauer auch von einigen negativen Aspekten des Lebens in Deutschland beeinflusst, etwa der ausgeprägten Bürokratie und der Schwierigkeiten beim Übergang vom Studium in die Arbeitswelt. Diesen Faktoren könnte durch eine angemessene Politik und durch Unternehmensinitiativen begegnet werden, wie im verbleibenden Teil dieses Abschnitts vorgeschlagen. Angesichts der wachsenden migrantenfeindlichen Stimmung und der steigenden Zahl gewalttätiger, rassistischer Übergriffe, insbesondere in den wirtschaftlich unterentwickelten Regionen in Ostdeutschland, ist dies ein besonders wichtiger Aspekt.

Auf der Grundlage dieser allgemeinen Überlegungen und der Ergebnisse dieser Studie lassen sich folgende Empfehlungen für politische Entscheidungsträger und potenzielle Arbeitgeber formulieren:

¹⁰ Daten für 2017 bis 28. Februar.

11.1. Empfehlungen an die Politik

Die Bemühungen intensivieren, um Studierende und Fachkräfte in Indien anzuwerben

- Die Initiative „Make it in Germany“ ist eine besonders bekannte Quelle für Online-Informationen. Allerdings sollten Informations- und Werbeveranstaltungen auch an strategischen Orten in Indien angeboten werden, um Deutschland als attraktives Zielland bekannt zu machen. Die Online-Datenbank sollte regelmäßig aktualisiert werden, um die wichtigsten Berufe aufzuzeigen, in denen indische Migranten tätig sind.

Die Ankunft in Deutschland erleichtern

- Die bürokratischen Abläufe für den Erhalt eines Visums sind oft mühsam und zeitaufwendig, ebenso wie die Verfahren zur Anerkennung formaler Qualifikationen, insbesondere wenn diese in Nicht-EU-Ländern erworben wurden. Diese Verfahren können dazu führen, dass Studierende ihr Studium nicht rechtzeitig aufnehmen und Fachkräfte ihre Stelle nicht zeitgerecht antreten können. Daher sollten Maßnahmen getroffen werden, um diese Verfahren zu vereinfachen und zu beschleunigen, die praktische Anwendung der Rechtsvorschriften zu vereinheitlichen und die Transparenz hinsichtlich der Länge des Anerkennungsverfahrens sowie die dafür nötigen Schritte zu erhöhen.
- Offizielle Dokumente und Konsultationen mit Mitarbeitern in öffentlichen Einrichtungen sollten in verschiedenen Sprachen angeboten werden. Kenntnisse der deutschen Sprache sind wichtig für die soziale Integration. Allerdings sind gerade neu angekommene Migranten mit den bürokratischen Abläufen auf Deutsch oft überfordert, was zu Frustration und manchmal zu einer verfrühten Abreise führt. Daher ist es wichtig, (1) Mitarbeiter in öffentlichen Einrichtungen im Umgang mit Ausländern adäquat zu schulen und (2) relevante Dokumente zumindest auf Englisch übersetzen zu lassen.
- Obwohl die Online-Plattform „Make it in Germany“ sehr viele hilfreiche Informationen für Migranten über den Aufenthalt in Deutschland enthält, sollte sie inhaltlich erweitert werden. Sie sollte insbesondere konkrete Hinweise geben, welche Unterstützung es für das praktische Leben in Deutschland gibt, etwa für die Erledigung von Amtsgängen.

Die Integration in den Arbeitsmarkt erleichtern und Arbeitnehmerrechte gewährleisten

- Die Arbeitsplatzsuche nach dem Studienabschluss ist ein wichtiger Abschnitt beim Übergang auf den Arbeitsmarkt und kann die Unsicherheit bezüglich der Aussichten auf einen adäquaten Arbeitsplatz in Deutschland vergrößern. Abgesehen von einem angemessenen rechtlichen Rahmen sollten sowohl internationale Studienabgänger als auch potenzielle Arbeitgeber Informationen über den Aufenthalt in Deutschland nach Ende ihres Studiums erhalten. Dazu könnte der Zugang zu einer Arbeitsplatz-Datenbank oder eine Schulung in der Arbeitskultur in deutschen Unternehmen gehören, die sich vielfach von der Situation an der Universität unterscheidet. Öffentliche Einrichtungen könnten Studierende dabei unterstützen, noch während des Studiums ein Praktikum zu finden oder andere Wege eröffnen, um Studierende und potenzielle Arbeitgeber zusammenzubringen, wie Berufsmessen oder Informationsveranstaltungen an Universitäten. Zusätzlich könnten Programme eingeführt werden, die die Kommunikation und den Wissenstransfer zwischen indischen Arbeitnehmern und indischen Studierenden erleichtern.

Die Politik sollte die Zusammenarbeit zwischen den betreffenden Akteuren unterstützen, um den Übergang vom Studium auf den Arbeitsmarkt zu vereinfachen und um die Studierenden mit dem kulturellen und sozialen Leben in Deutschland vertraut zu machen. Ein gutes Beispiel dafür ist das Beratungsnetzwerk Willkommenskultur für ausländische Studierende. Die Unterstützung solcher Initiativen durch die deutsche Regierung würde indische Studierende wahrscheinlich dazu motivieren, nach dem Studium langfristig in Deutschland zu bleiben. Des Weiteren besteht ein Bedarf nach Angeboten zur Fachsprachenausbildung. Während eine sprachliche Grundausbildung zumeist angeboten wird, gibt es derzeit einen Mangel an Sprachkursen, die auf die Fachkommunikation in bestimmten Branchen zugeschnitten sind. Kurse dieser Art sollten auch schon vor der Abreise aus Indien angeboten werden, da hoch qualifizierte Migranten und internationale Studierende nach ihrer Ankunft in Deutschland oft mit anderen Fragen rund um Arbeit oder Studium sowie damit beschäftigt sind, sich in Deutschland einzurichten.

Auch für die mitziehenden Familienmitglieder sollte es Hilfen geben: Das Wohlbefinden von Ehepartnern und Kindern hoch qualifizierter indischer Migranten ist ein wichtiger Faktor, wenn Entscheidungen über die Auf-

enthaltend getroffen werden. Zusätzlich zu einer Arbeiterlaubnis für Ehepartner muss die Infrastruktur geschaffen werden, die es möglich macht, in Deutschland zu arbeiten und Kinder großzuziehen. Dazu gehören internationale Schulen und Kindergärten sowohl in kleineren als auch in großen Städten, ebenso wie Kinderbetreuungsleistungen.

Darüber hinaus könnten Mechanismen eingerichtet werden, die einen Kontakt zwischen hoch qualifizierten Ehepartnern und potenziellen Arbeitgebern herstellen, entweder als eigene Initiative oder gemeinsam mit Maßnahmen, die die Arbeitsmarkt-Integration indischer Studierender unterstützen.

- Es ist sicherzustellen, dass indische und deutsche Fachkräfte bei äquivalenter Erfahrung und beruflicher Stellung die gleiche Entlohnung erhalten. Lohndumping wirkt sich nicht nur nachteilig auf jene aus, die zu diesen Bedingungen arbeiten, sondern schadet auch dem sozialen Zusammenhalt und der sozialen Integration ausländischer Fachkräfte. Hoch qualifizierte Migranten sollten besser über ihre Rechte und die Lohnstandards in den Branchen, in denen sie beschäftigt sind, informiert werden. Diese Informationen sollten ihnen bereits vor der Ankunft in Deutschland zur Verfügung stehen.

Möglichkeiten für Familienangehörige schaffen

- Ehepartner und Kinder hoch qualifizierter Migranten und internationaler Studierender benötigen Hilfe, um Zutritt zum Arbeitsmarkt und zu adäquaten Bildungseinrichtungen zu bekommen. Zufriedenheit mit der Lebensqualität ist ein wichtiger Aspekt des persönlichen Wohlbefindens und beeinflusst die Entscheidung über die Aufenthaltsdauer.
- Es muss mehr getan werden, damit entferntere Familienangehörige nach Deutschland kommen können. Der wichtigste Grund, warum indische Fachkräfte und Studierende beschließen, nach Indien zurückzukehren, ist der Wunsch, in der Nähe der Eltern und anderer Familienmitglieder zu leben, sowie die soziale Verpflichtung, sich in der Zukunft um sie zu kümmern. Die Entscheidung, in Deutschland zu bleiben, könnte durch flexiblere Aufenthaltsgenehmigungen gefördert werden, die einen längeren Aufenthalt oder wechselweise Aufenthalte in Deutschland und Indien für Eltern, Schwiegereltern und Geschwister ermöglichen.

Die potenziellen Vorteile für KMUs und wirtschaftlich schwache Regionen erkunden:

- Kleinere und mittlere Unternehmen (KMUs), die indische Fachkräfte beschäftigen, sollten mehr Informationen und größere Unterstützung erhalten. Viele indische Fachkräfte in Deutschland arbeiten in multinationalen, indischen und großen deutschen Unternehmen oder Start-ups. KMUs, die nach wie vor eine Schlüsselrolle in der deutschen Wirtschaft einnehmen, ziehen weniger indische Fachkräfte an; dies könnte mit mangelnder Erfahrung bei der Einstellung ausländischer Arbeitskräfte zusammenhängen. Entsprechende Informationen und Unterstützung von KMUs könnten der deutschen Wirtschaft daher langfristig helfen – durch die Verschmelzung der Erfahrung etablierter Unternehmen mit dem Innovationspotenzial indischer Fachkräfte. Berufsmessen und andere Veranstaltungen für KMUs, die sich für die Einstellung indischer Fachkräfte interessieren, könnten organisiert werden. Beratungsprogramme für KMUs über die für die Anwerbung und Einstellung hoch qualifizierter indischer Migranten notwendigen Schritte wären ebenso hilfreich.
- Der Strom von Fachkräften in kleinere Städte und ländliche Gebiete könnte gefördert werden. Derzeit ziehen die Großstädte und urbanen Gebiete, insbesondere in West- und Süddeutschland, die meisten indischen Fachkräfte und Studierenden an. Daher profitieren wirtschaftlich schwächere Regionen in Deutschland nicht vom Wissensaustausch und Innovationspotenzial hoch qualifizierter Migranten.

11.2. Empfehlungen für Arbeitgeber und Universitäten

- Klarheit bezüglich der Dauer von Verträgen in Deutschland schaffen: Unternehmensintern entsandte Fachkräfte und internationale Zeitarbeitskräfte werden in der Regel bis zum Abschluss eines Projekts eingestellt. Dies führt oft zu Unsicherheit über die tatsächliche Aufenthaltsdauer in Deutschland, insbesondere wenn Verträge im Verlauf des Projekts verlängert werden. Für einen Umzug von Ehepartnern und Kindern von Indien nach Deutschland und die Planung des Aufenthalts im familiären Kontext ist dies problematisch.
- Integrationsmaßnahmen in Unternehmen und an Universitäten ausweiten: Aktuelle Initiativen und Anstrengungen, um den Kontakt und Austausch zwischen inter-

nationalen und einheimischen Studierenden und Fachkräften zu fördern, sind wichtig, um das gegenseitige Verstehen zu fördern. Diese Initiativen sollten gestärkt und ausgeweitet und der Austausch auf der beruflichen und der persönlichen Ebene gefördert werden. Das Organisieren gesellschaftlicher Veranstaltungen, an der auch die mitgezogenen Familienmitglieder teilnehmen können, wäre ein erster Schritt, um diesen Austausch zu verbessern. Auch „Buddy-Programme“ für internationale Studierende könnten entwickelt und gefördert werden.

- Kooperation zwischen Unternehmen sowie zwischen Unternehmen und Universitäten fördern: Der Übergang vom Studium in die Arbeitswelt ist immer ein kritischer Moment, in dem Entscheidungen über die Rückkehr oder den weiteren Aufenthalt fallen. Viele Studierende haben keinen Zugang zu Unternehmen, die an ihren Fähigkeiten interessiert sein könnten. Daher sollten Netzwerke zwischen Unternehmen, und, zur Verbesserung der Kommunikation, zwischen Unternehmen und Universitäten aufgebaut werden. Dazu gehört die Unterstützung bei der Suche nach einem geeigneten Praktikum noch während des Studiums. Arbeitgeber und Universitäten könnten auch an Initiativen wie dem bereits erwähnten „Beratungsnetzwerk Willkommenskultur“ für ausländische Studierende mitwirken und zu deren Ausbau beitragen.
- Familien unterstützen: Unterstützungsmaßnahmen durch Arbeitgeber und Bildungseinrichtungen sollten berücksichtigen, wie wichtig Ehepartner und Kinder für die Integration in den deutschen Arbeitsmarkt und in die deutsche Gesellschaft sind.

Die vorliegende Studie ist ein Beitrag zum Verständnis der Faktoren, die hoch qualifizierte Migranten und Studierende aus Indien dazu motivieren, nach Deutschland zu kommen, und welche Gründe ihre Bleibeabsichten bestimmen. Die eingehende Analyse verschiedener Perspektiven, die auf Interviews mit Migranten, Arbeitgebern und Experten beruht, liefert klare Erkenntnisse über die Chancen und Hindernisse, mit denen Migranten vor ihrer Ankunft in Deutschland und zu verschiedenen Zeitpunkten während ihres Aufenthalts konfrontiert sind.

Wie diese Ergebnisse zeigen, ist in manchen Bereichen eine bessere Kommunikation zwischen allen Beteiligten, d. h. Migranten, Arbeitgebern und Behörden, notwendig. Mit diesem Ergebnis im Kopf können politische Entscheidungsträger, Arbeitgeber und Bildungseinrichtungen positive Er-

gebnisse für indische Migranten und deren Familien sowie für die deutsche und indische Gesellschaft fördern. Allerdings sind weitere Untersuchungen notwendig, um ein tiefgreifendes Verständnis der verschiedenen in dieser Studie aufgezeigten Fragen zu erhalten, u. a. im Hinblick auf die unterschiedliche Arbeitskultur in Indien und Deutschland, auf die Kontaktherstellung zwischen Universitätsabsolventen und Arbeitgebern sowie auf die Bedeutung familiärer Beziehungen in unterschiedlichen kulturellen Zusammenhängen.

Darüber hinaus lässt die Anlage der vorliegenden Studie keine weitreichenden Schlüsse über das Entwicklungspotenzial der Migration hoch qualifizierter indischer Fachkräfte und Studierender nach Deutschland zu. Gleichzeitig sollten weitere Forschungsarbeiten die wachsende Bedeutung von Deutschland als Zielland für indische Migranten und das damit verbundene Potenzial für manche Segmente der indischen Gesellschaft berücksichtigen.

12. Literatur

- Abella, M. (2006). *Policies and best practices for management of temporary migration*. www.un.org/esa/population/migration/turin/Symposium_Turin_files/P03_SYMP_Abella.pdf.
- Ahmed, K. (2015). "India sends a message – allow talented migrants to come to the UK". *BBC News*. 12.11.2015. www.bbc.com/news/business-34793572 (Download 29.3.2017).
- Akgündüz, A. (2012). "Guest worker migration in post-war Europe (1946–1974): An analytical appraisal". M. Martiniello and J. Rath (Hrsg.). *An introduction to international migration studies: European perspectives*. IMISCOE Textbook Series. Amsterdam. 181–209.
- Aksakal, M., und K. Schmidt (2015). "Mobilities in Asian-German transnational spaces: Temporary migrants' experiences, perceptions and motivations". COMCAD Working Paper 133. Bielefeld.
- Alexander, J. C. (2006). *The civil sphere*, Oxford and New York. 425–457.
- Auswärtiges Amt (2012). *Zuwanderungsgesetz*. www.auswaertiges-amt.de/DE/EinreiseUndAufenthalt/Zuwanderungsrecht_node.html (Download 7.4.2016).
- Azahaf, N., U. Kober und M. M. Mayer (2015). „Policy recommendations for fair migration governance“. Bertelsmann Stiftung (Hrsg.). *A fair deal on talent – Fostering just migration governance*. Gütersloh.
- Basch, L., N. Glick Schiller und C. Szanton Blanc (1994). *Nations unbound: Transnational projects, postcolonial predicaments and deterritorialized nation-states*. Amsterdam.
- Berger, P. A. (2000). „Soziale Mobilität“. B. Schäfers und W. Zapf (Hrsg.). *Handwörterbuch zur Gesellschaft Deutschlands*. Leverkusen.
- Bertelsmann Stiftung und Migration Policy Institute (Hrsg.) (2009). *Talent, competitiveness and migration*. Gütersloh.
- Bhagwati J., und D. Hamada (1974). "The brain drain, international integration of markets for professionals and unemployment: A theoretical analysis". *Journal of Development Economics* 1. 19–24.
- Bhagwati J., und D. Hamada (1982). „Tax policy in the presence of emigration“. *Journal of Public Economics*. 18. 291–317.
- Bourdieu, P. (1986). "The forms of capital". J. Richardson (Hrsg.), *Handbook of theory and research for the sociology of education*. New York. 241–258.
- Bruder, M., U. Heublein, J. Kercher und V. Orlik (2015). *Wissenschaft weltoffen 2015. Daten und Fakten zur Internationalität von Studium und Forschung in Deutschland*. Bielefeld.
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge und Bundesministerium des Innern (2013). *Migrationsbericht 2012*. www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Migrationsberichte/migrationsbericht-2012.html?nn=1362958 (Download 29.3.2017).
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge Bundesministerium des Innern (2014a). *Migrationsbericht 2013*. www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Migrationsberichte/migrationsbericht-2013.html?nn=1362958 (Download 29.3.2017).
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge und Federal Office of the Interior Bundesministerium des Innern (2015a). *Migrationsbericht 2014*. www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Migrationsberichte/migrationsbericht-2014.pdf?__blob=publicationFile (Download 29.3.2017).
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2015b). *Bundesamt in Zahlen 2014. Asyl, Migration und Integration*. www.lr-online.de/storage/med/pdf/734367_bundesamt-in-zahlen-2014.pdf (Download 29.3.2017).
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2014b). *The EU BlueCard*. www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/EN/Publikationen/Broschueren/willkommen-in-deutschland-info-blaue-karte-eu_en_en.pdf?__blob=publicationFile (29.3.2017).
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2015c). *Blaue Karte EU*. www.bamf.de/DE/Migration/Arbeiten/BuergerDrittstaat/BlaueKarte/blau-karte-node.html (Download 29.3.2017).

- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2016a). *Ausländerzentralregister. Verbleib von indischen Staatsangehörigen nach Einreisejahr mit ausgewählten Aufenthaltstitel*. Nürnberg.
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2016b). *Bundesamt in Zahlen 2015. Asyl, Migration und Integration*. www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Broschueren/bundesamt-in-zahlen-2015.pdf?__blob=publicationFile (Download 29.3.2017).
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2017). *Ausländerzentralregister. Verbleib von indischen Staatsangehörigen nach Einreisejahr mit ausgewählten Aufenthaltstitel*. Nürnberg.
- Bundesministerium des Innern (2008). „Bundesrat stimmt dem Arbeitsmigrationssteuerungs-gesetz zu“. Pressemitteilung 19.12.2008. www.bmi.bund.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2008/12/arbeitsmigrationssteuerungsgesetz.html (Download 7.4.2016).
- Bundesministerium des Innern (2011). *Demografiebericht. Bericht der Bundesregierung zur demografischen Lage und künftigen Entwicklung des Landes*. www.bmi.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Broschueren/2012/demografiebericht.pdf?__blob=publicationFile (Download 29.3.2017).
- Castles, S. (2012). „Understanding the relationship between methodology and methods“. C. Vargas-Silva (Hrsg.). *Handbook of research methods in migration*. Cheltenham. 7–25.
- Central Register of Foreigners (Ausländerzentralregister) (2016).
- Cerna, L. (2010). „Policies and practices of highly skilled migration in times of the economic crisis“. *International Migration Papers* 99. <http://apmigration.ilo.org/resources/resource-content/policies-and-practices-of-highly-skilled-migration-in-times-of-the-economic-crisis> (Download 29.3.2017).
- Christiansen, F., und L. Xiujing, L. (2007). „Chinese restaurants owners in the Netherlands and Germany in the second half of the 20th Century“. K. J. Bade, P. C. Emmer, L. Lucasson und J. Oltmer (Hrsg.). *The encyclopedia of migration and minorities in Europe. From the 17th century to the present*. New York. 289–291.
- Cohn, D. (2015). „How US immigration laws and rules have changed through history“. www.pewresearch.org/fact-tank/2015/09/30/how-u-s-immigration-laws-and-rules-have-changed-through-history/ (Download 29.3.2017).
- Commission of the European Communities (Kommission der Europäischen Gemeinschaften) (2005). „Migration and development: Some concrete orientations. Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions“. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2005:0390:FIN:EN:PDF> (Download 29.3.2017).
- Crains, D. (2014). *Youth transitions, international student mobility and spatial reflexivity youth transitions, international student mobility and spatial reflexivity. Being mobile?* Basingstoke.
- Czaika, M., und H. de Haas (2013). „Determinants of Migration to the UK“. Migration Observatory Briefing. Oxford.
- Czaika, M., und H. de Haas (2015). „The globalization of migration: Has the world become more migratory?“ *International Migration Review* 48 (2). 283–323.
- Department of Homeland Security (2008). *2007 Yearbook of Immigration Statistics*. Retrieved from: www.dhs.gov/xlibrary/assets/statistics/yearbook/2007/ois_2007_yearbook.pdf.
- Department of Homeland Security (Ministerium für Heimatschutz) (2015). *2014 Yearbook of Immigration Statistics*. Retrieved from: www.dhs.gov/yearbook-immigration-statistics.
- Docquier, F. (2006). „Brain drain and inequality across nations“. Paper prepared for the EUDN-AFD Conference on Migration and Development. 8.11.2006. Paris.
- Dräger, J., und A. De Geus (2015). „Fostering a triple win through fair migration Governance“. Bertelsmann Stiftung (Hrsg.). *A Fair deal on talent – Fostering just migration*. Gütersloh.
- Dustmann, C. (2000). Temporary migration and economic assimilation. *Swedish economic policy review*, 7, 213–244.
- Entzinger, H. (2012). „The dynamics of migration and social transformations“. A. Sales (Hrsg.). *Sociology today. Social transformations in a globalizing world*. Thousand Oaks, CA. 397–419.
- Esser, H. (2001). „Integration und ethnische Schichtung“. Arbeitspapiere des Mannheimer Zentrums für Europäische Sozialforschung 40. Mannheim
- Esser, H. (2009). „Pluralization or assimilation? Effects of multiple inclusion on the integration of immigrants“. *Zeitschrift für Soziologie* 38 (5). 358–378.
- European Migration Network (EMN) (2011). *Circular and temporary migration. Empirical evidence, current policy practice and future options in Luxembourg*. University of Luxembourg. Walferdange. National EMN Contact Point.
- Faist, T. (2000). *The volume and dynamics of international migration and transnational social spaces*. Oxford.
- Ferguson, D. (2016). „The non-EU workers who’ll be deported for earning less than £35,000“. *The Guardian* 12.3.2016. www.theguardian.com/money/2016/mar/12/eu-workers-deported-earning-less-35000-employees-americans-australians (Download 29.3.2017).

- Fielding A. J. (1992). "Migration and social mobility – South East England as an escalator region". *Regional Studies* 26 (1). 1–15.
- Flick, U. (2016). *Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung* (7. völlig überarbeitete Neuauflage), Reinbek bei Hamburg.
- Foreman, K., und R. Monger (2014). "Nonimmigrant admissions to the United States: 2013". *Annual flow report 7 2014*. Office of Immigration Statistics. Policy Directorate. www.dhs.gov/sites/default/files/publications/ois_ni_fr_2013.pdf (Download 29.3.2017).
- Fromhold-Eisebith, M. (2002). „Internationale Migration Hoch qualifizierter und technologieorientierte Regionalentwicklung. Fördereffekte interregionaler Migrationssysteme auf Industrie- und Entwicklungsländer aus wirtschaftsgeographischer Perspektive“. *IMIS-Beiträge* 19. 21–41.
- Galbraith, J. K. (1979). *The nature of mass poverty*. Cambridge.
- Geißler, R. (2006). *Die Sozialstruktur Deutschlands*. Wiesbaden.
- Gibson, C., und K. Jung (2006). „Historical census statistics on the foreign-born population of the United States: 1850 to 2000“. Working Paper. www.census.gov/population/www/documentation/twps0081/twps0081.pdf (Download 29.3.2017).
- Goel, U. (2002). „Indische Engel in Deutschland“. *Südasiens* 22 (2). 61–63.
- Goel, U. (2007). "Indians in Germany. The imagination of a community". *Journal of the UNE Asia Centre* 20. 1–8.
- Goel, U., J. Punnamparambil und N. Punnamparambil-Wolf. (2012). *InderKinder. Über das Aufwachsen und Leben in Deutschland*. Heidelberg.
- Gottschlich, P. (2012). "German case study". CARIM-India Research Report 2012/3. Robert Schuman Centre for Advanced Studies. European University Institute. San Domenico di Fiesole (FI).
- Gruner-Domic, S. (1999). „Beschäftigung statt Auswanderung. Ausländische Arbeiter und Arbeiterinnen in der DDR (1961–1989)“. J. Motte, R. Ohliger und A. von Oswald (Hrsg.). *50 Jahre Bundesrepublik – 50 Jahre Einwanderung. Nachkriegsgeschichte als Migrationsgeschichte*. Frankfurt am Main und New York. 215–240.
- Guarnizo, L. E., A. Portes und W. Haller (2003). "Assimilation and transnationalism: Determinants of transnational political action among contemporary migrants". *American Journal of Sociology* 108 (6). 1211–1248.
- Haque, N., und S. Kim (1995). "Human capital flight: Impact of migration on income and growth". *IMF Staff Papers* 42. 577–607.
- Heckmann, F. (2005). *Integration and integration policies. Imiscoe network feasibility study*. www.efms.uni-bamberg.de/pdf/INTPOL%20Final%20Paper.pdf (Download 28.3.2017).
- Heß, B. (2009). Zuwanderung von Hoch qualifizierten aus Drittstaaten nach Deutschland – Ergebnisse einer schriftlichen Befragung, Working Paper 28 der Forschungsgruppe des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge. Nürnberg.
- Heublein, U., J. Kercher, V. Orlik und N. Chehab (2016). *Wissenschaft weltoffen Kompakt. Daten und Fakten zur Internationalität von Studium und Forschung in Deutschland*. Bielefeld.
- Hinte, H., U. Rinne und K. F. Zimmermann (2012). „Zuwanderung, Demografie und Arbeitsmarkt: Fakten statt Vorbehalte“. A. Heinz und U. Kluge (Hrsg.). *Einwanderung – Bedrohung oder Zukunft? Mythen und Fakten zur Integration*. Frankfurt. 263–278.
- Hipsman, F., und D. Meissner (2013). "Immigration to the United States: New economic, social, political landscapes with legislative reform on the horizon". *MPI Profile*. 16.4.2013. www.migrationpolicy.org/article/immigration-united-states-new-economic-social-political-landscapes-legislative-reform (Download 29.3.2017).
- Höfer, S., C. Herting und K. Best (2015). *Hochschulbildungsreport 2020*. [file:///C:/Users/FRAU007/Downloads/Hochschul-Bildungs-Report_2015%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/FRAU007/Downloads/Hochschul-Bildungs-Report_2015%20(1).pdf) (Download 7.4.2017).
- Hugo, G. (2013). "What we know about circular migration and enhanced mobility". www.migrationpolicy.org/research/what-we-know-about-circular-migration-and-enhanced-mobility (Download 29.3.2017).
- Hunger, U. (2003). „Vom Brain Drain zum Brain Gain. Die Auswirkungen der Migration von Hoch qualifizierten auf Abgabe- und Aufnahmeländer“. Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn. www.fes.de/aktuell/focus_interkulturelles/focus_1/documents/17_000.pdf (Download 29.3.2017).
- IEE Institute of International Education (2015). "Open doors report on international educational exchange". www.iese.org/opendoors (Download 29.3.2017).
- Iredale, R. (2001). "The migration of professionals: Theories and typologies". *International Migration* 39 (5). 7–24.
- Iredale, R., und F. Guo (2000). "Return skilled and business migration and social transformation: The view from Australia". Paper presented at the Return Migration Workshop. Wollongong.
- Joppke, C. (2001). "Immigration". N. Smelser und P. B. Baltes (Hrsg.). *International Encyclopedia of the Social and Behavioral Sciences* Vol. II. Amsterdam. 7208–7211.
- Khadria, B. (2009). "India: Skilled migration to developed countries, labour migration to the gulf". S. Castles und R. Delgado Wise (Hrsg.). *Migration and Development. Perspectives from the South*. IOM Genf. 79–112.

- King, R., und A. Lulle (2016). *Research on migration: Facing realities and maximising opportunities. A policy review*. European Commission. Brüssel.
- King R., und P. Raghuram (2013). „Internationaler Studierender migration: Mapping the field and new research agendas“. *Population, Space and Place* 19 (2). 127–137.
- Kivisto, P., und T. Faist (Hrsg.) (2010). *Beyond a border. The causes and consequences of contemporary immigration*. Thousand Oaks, CA. 161–191.
- Kolb, H. (2005). The German „Green Card.“ 11/2005. www.bpb.de/gesellschaft/migration/kurz dossiers/58174/the-german-green-card (Download 29.3.2017).
- Kreienbrink, A., und M. M. Mayer (2014). „Einführung – Migration aus Ost- und Südostasien“. A. Kreienbrink (Hrsg.) *Migration of skilled labour from Asia to Germany*. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF). Nürnberg.
- Kwok, V., und H. Leland (1982). „An economic model of the brain drain“. *American Economic Review* 72 (1). 91–100.
- Langthaler, M. (2008). „Brain drain und seine Auswirkungen auf Entwicklungsländer“. Working Paper 20 des Österreichischen Forschungsinstituts für Internationale Entwicklung. Wien.
- Lucas, R. (1988). „On the mechanics of economic development“. *Journal of Monetary Economics* 22. 3–42.
- Martin, W. (2015). „Let more Indians into Britain or risk losing out, says one of India’s top officials“. *Business Insider* 12.11.2015. www.businessinsider.de/indian-high-commissioner-wants-more-indian-migrants-to-come-to-the-uk-2015-11?r=UK&IR=T (Download 29.3.2017).
- Massey, D., J. Arango, H. Graeme, A. Kouaouci, A. Pellegrino und J. E. Taylor (1993). „Theories of international migration: A review and appraisal“. *Population and Development Review* 3 (19). 431–466.
- Mayer, M. M. (2013). „Attracting highly qualified and qualified third-country nationals – Focused study of the German national contact point for the European Migration Network (EMN)“. Working Paper 53. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge und European Migration Network (EMN).
- Meyer, J.-B. (2001). „Network approach versus brain drain: Lessons from the diaspora“. *International Migration* 5 2001 (special issue on international migration of the highly skilled). 91–110.
- Miyagiwa, K. (1991). „Scale economies in education and the brain drain problem“. *International Economic Review* 32. 743–759.
- Murray, A. (2011). *Britain’s points based migration system*. Education Policy Institute. London.
- Oberkircher, V. (2006). „Die deutsche Greencard aus der Sicht indischer IT-Experten“. C. Brosius und U. Goel (Hrsg.). *masala.de. Menschen aus Südasien in Deutschland*. Heidelberg. 161–188.
- OECD (2013a). *Education at a Glance 2013: OECD indicators*. [www.oecd.org/edu/eag2013%20\(eng\)--FINAL%2020%20June%202013.pdf](http://www.oecd.org/edu/eag2013%20(eng)--FINAL%2020%20June%202013.pdf) (Download 29.3.2017).
- OECD (2013b). *Zuwanderung ausländischer Arbeitskräfte: Deutschland*. OECD Publishing.
- Oltmer, J. (2012). „Einführung: Migrationsverhältnisse und Migrationsregime nach dem Zweiten Weltkrieg“. J. Oltmer, A. Kreienbrink und C. Sanz Diaz (Hrsg.). „Das ‚Gastarbeiter‘-System. Arbeitsmigration und ihre Folgen in der Bundesrepublik Deutschland und Westeuropa“. *Vierteljahreshefte für Zeitgeschichte* 104. 9–21. München..
- ONS (Office for National Statistics UK) (2016). „Statistical bulletin: Migration Statistics“. *Quarterly Report* 2 2016.
- ONS (Office for National Statistics, UK) (2015a). *Population by country of birth and nationality*. August 2015.
- ONS (Office for National Statistics, UK) (2015b). „Statistical bulletin: Parents’ country of birth, England and Wales: 2014 – Annual statistics on live births“.
- Pethe, H. (2006). *Internationale Migration hoch qualifizierter Arbeitskräfte – Die Greencard-Regelung in Deutschland*. Wiesbaden.
- Portes, A., und J. DeWind (2004). „Cross-Atlantic dialogue: The progress of research and theory in the study of international migration“. *International Migration Review* 38 (3). 828–851.
- Sassen, S. (2005). „The global city: introducing a concept“. *Brown Journal of World Affairs* 11 (2). 27–43.
- Saunders, P. (2010). *Social mobility myths*. Institute for the Study of Civil Society. London.
- Saxenian, A. L. (2005). „From brain drain to brain circulation: Transnational communities and regional upgrading in India and China“. *Comparative International Development* 40 (2). 35–61.
- Schneider, J. (2007). *Rückblick: Zuwanderungsgesetz 2005*. www.bpb.de/gesellschaft/migration/dossier-migration/56351/zuwanderungsgesetz-2005?p=all (Download 7.4.2016).
- Schneider, J., und B. Parusel (2011). „Temporäre und zirkuläre Migration. Empirische Erkenntnisse, politische Praxis und zukünftige Optionen für Deutschland“. EMN Working Paper 35. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) Nürnberg.
- Schulze-Palstring, V. (2015). „Das Potenzial der Migration aus Indien – Entwicklungen im Herkunftsland, internationale Migrationsbewegungen und Migration nach Deutschland“. Forschungsbericht 26. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) Nürnberg.

- Singh, A. D., und S. I. Rajan (2016). *Politics of migration: Indian emigration in a globalised world*. Oxon.
- Solga, H., P. A. Berger und J. Powell (2009). „Soziale Ungleichheit – Kein Schnee von gestern! Eine Einführung“. H. Solga, J. Powell und P. A. Berger (Hrsg.). *Soziale Ungleichheit. Klassische Texte zur Sozialstrukturanalyse*. Frankfurt und New York. 11–49.
- Statistisches Bundesamt (2011). *Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Einbürgerungen*. Fachserie 1 Reihe 2.1. www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/MigrationIntegration/Einbuengerungen2010210117004.pdf?__blob=publicationFile (Download 29.3.2017).
- Statistisches Bundesamt (2015). *Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Einbürgerungen*. Fachserie 1 Reihe 2.1. www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/MigrationIntegration/Einbuengerungen2010210157004.pdf;jsessionid=1EC5463FoE9A3FBA52F8B6F208CF93F1.cae1?__blob=publicationFile.
- Statistisches Bundesamt (2016). *Sonderauswertung: Wanderungsstatistiken Indischer Immigranten (1960–2014)*. Wiesbaden.
- Sykes, B., und E. N. Chaoimh (2012). *Mobile Talente? Ein Vergleich der Bleibeabsichten internationaler Studierender in fünf Staaten der Europäischen Union*. Sachverständigenrat Deutscher Stiftungen. www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2012/04/Studie_SVR-FB_Mobile_Talente.pdf (Download 29.3.2017).
- Tollenaere, M. (2014). „Konzernintern entsandte qualifizierte Fachkräfte aus Asien in Deutschland: Eine vernachlässigte Einwanderungskategorie mit großem Potenzial“. A. Kreienbrink (Hrsg.) *Fachkräftemigration aus Asien nach Deutschland und Europa, Beiträge zu Migration und Integration*. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF). 5. 238–262.
- Treibel, A. (2008). *Migration in modernen Gesellschaften: Soziale Folgen von Einwanderung, Gastarbeit und Flucht*. Weinheim und München..
- UNESCO (2006). *Global Education Digest 2006: Comparing education statistics across the world*. www.uis.unesco.org/Library/Documents/gedo6-en.pdf (Download 25.2.2015).
- UNESCO (2015). *Glossary: Migrants and migration*. www.unesco.org/shs/migration/glossary (Download 7.4.2017)
- United Nations Department of Economic and Social Affairs (UN DESA) (2015). *International migration stock: The 2015 revision*. www.un.org/en/development/desa/population/migration/data/estimates2/estimates15.shtml (Download 29.3.2017).
- United States Census Bureau (2016). *American Community Survey 2006 and 2013*.
- Upadhyya, C. (2006). „The global Indian software labour force – IT professionals in Europe, Indo-Dutch programme on alternatives in development“. Working Paper Series 2006. National Institute of Advanced Studies. Bangalore.
- Vertovec, S. (2001). „Transnationalism and identify“. *Ethnic and Migration Studies* 27 (4). 573–582.
- Vertovec, S. (2007). „Circular migration: The way forward in global policy?“ Working Paper 4. International Migration Institute. Oxford.
- Wadsworth, J. (2015). *Immigration and the UK labour market*. CEP 2015 Election Analyses Series. The London School of Economics and Political Science and the Centre for Economic Performance. London. <http://cep.lse.ac.uk/pubs/download/EA019.pdf>.
- Westerhoff, H.-D. (2007). „Die Greencard. Zur Wirtschaftspolitik der rot-grünen Bundesregierung“. Working Paper 161. www.wiwi.uni-due.de/fileadmin/fileupload/WIWI/pdf/161.pdf (Download 7.4.2017).
- Wogart, J. P., und Schüller, M. (2011). *The EU's BlueCard: Will it attract Asia's highly skilled?* www.isn.ethz.ch/Digital-Library/Publications/Detail/?ots591=oc54e3b3-1e9c-be1e-2c24-a6a8c7060233&lng=en&id=132587 (Download 7.4.2016).
- World Bank (2006). *International labor migration: Eastern Europe and the former Soviet Union*. The World Bank, Europe and Central Asia Region. Washington DC.
- World Bank (2015). „Migration and Remittances: Recent Developments and Outlook* Special Topic: Financing for Development“. *Migration and Development Brief* 24. Washington. <https://siteresources.worldbank.org/INTPROSPECTS/Resources/334934-1288990760745/MigrationandDevelopmentBrief24.pdf> (Download 29.3.2016).
- Zimmermann, K. F. (2013). „Reflexionen zur Zukunft der Arbeit“. H. Hinte und K. F. Zimmermann (Hrsg.). *Zeitenwende auf dem Arbeitsmarkt. Wie der demografische Wandel die Erwerbsgesellschaft verändert*. Bundeszentrale für Politische Bildung. Bonn. 14–61.
- Zuccotti, C. V. (2013). „Highly-skilled Indian migrants in the United Kingdom“. *CARIM-India RR* 34/2013. Robert Schuman Centre for Advanced Studies. European University Institute. San Domenico di Fiesole (FI).

Anhang

1. Forschungsdesign

Die vorliegende Studie zielt darauf ab, mithilfe qualitativer Forschungsmethoden die verschiedenen Beweggründe zu analysieren, die indische Studierende und Fachkräfte dazu bewegen, sich für Deutschland als Zielland zu entscheiden. Neben den Faktoren, die die Länge des Aufenthalts beeinflussen, werden auch potenzielle Entwicklungsergebnisse im Hinblick auf Migration aus Indien nach Deutschland erfasst. Die Verwendung qualitativer Forschungsmethoden ist für Migrationsstudien ausreichend, wenn Forschende darauf abzielen, die Wahrnehmungen, Erfahrungen und Motivationen von Migranten zu untersuchen (Castles 2012).

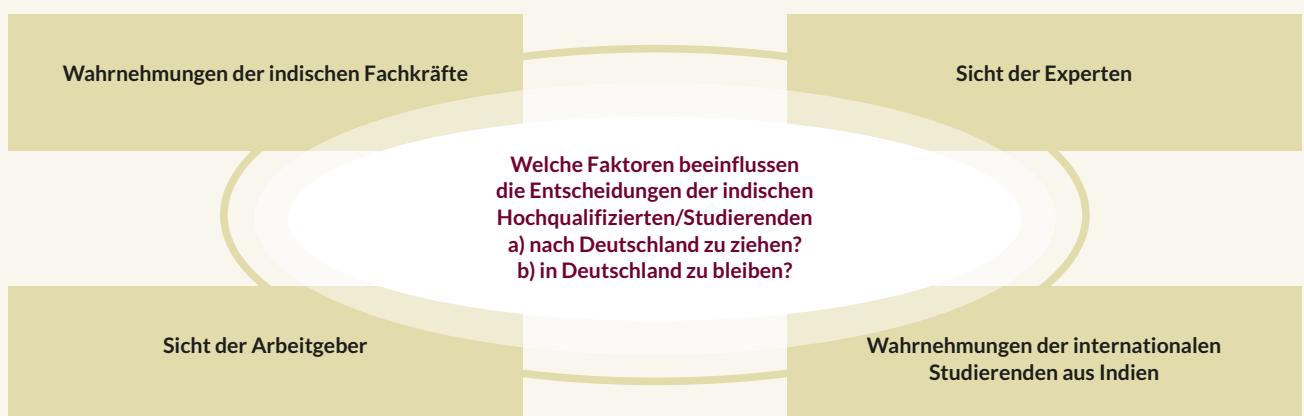
Eine Forschungsmethode, die häufig in qualitativen Studien angewendet wird, ist das Leitfadeninterview. Im Gegensatz zu standardisierten Interviews oder Fragebögen ist es den Befragten bei Leitfadeninterviews leichter möglich, ihre persönlichen Meinungen zu äußern (Flick 2016). Um Einsichten aus verschiedenen Perspektiven zu erhalten, wurden 40 Leitfadeninterviews durchgeführt: Zwölf Interviews

mit indischen Hoch qualifizierten, neun mit internationalen Studierenden aus Indien, acht mit Vertretern von Unternehmen, die indische Fachkräfte beschäftigen, und elf mit Experten aus verschiedenen Teilen Deutschlands.

Insbesondere wurden die hoch qualifizierten Fachkräfte und internationalen Studierenden zu den folgenden Themen befragt: ihre Gründe für die Wahl Deutschlands für Arbeit oder Studium, ihre Migrationserfahrungen, ihre Zufriedenheit mit ihrem beruflichen und privaten Leben, ihre sozialen Beziehungen in Deutschland und Indien sowie ihre Zukunftspläne. Unternehmensvertreter vervollständigten diese Informationen; ihre Aussagen wurden den Aussagen der befragten Hoch qualifizierten und internationalen Studierenden zum Teil gegenübergestellt.

Die Unternehmensvertreter wurden insbesondere zu ihren Erfahrungen über die Zusammenarbeit zwischen Fachkräften aus Indien und Deutschland befragt sowie zu ihren Einschätzungen über Chancen und Herausforderungen der Karriere und Lebenszufriedenheit indischer Fachkräfte und

ABBILDUNG 11 Forschungsdesign der empirischen Studie



Quelle: Autoren.

deren Familien in Deutschland. Abschließend wurden auch Interviews mit einer Vielzahl von Experten geführt, darunter Akademiker, Schlüsselpersonen in Politik und Verwaltung sowie Vertreter zivilgesellschaftlicher Organisationen.

Die empirischen Ergebnisse wurden analysiert und gegebenenfalls innerhalb oder zwischen den einzelnen Kategorien der Befragten miteinander verglichen. Durch diesen Ansatz konnten konvergierende und divergierende Aspekte herausgearbeitet werden, um so widersprüchliche Perspektiven auf das untersuchte Thema und die daraus resultierenden Herausforderungen aufzuzeigen.

Die Kodierung der transkribierten Interviews erfolgte mithilfe eines vorwiegend induktiven Ansatzes, jedoch auf Basis eines Kodierplans, der es erlaubte, die beiden in Abbildung 11 präsentierten Forschungsfragen zu beantworten. Besonderes Augenmerk wurde auf die Antworten der Befragten gelegt, die mit 1) der Wahl von Deutschland als Ziel-land und 2) den Absichten in Bezug auf die Aufenthaltsdauer in Zusammenhang standen.

2. Information Sheet

Migrationsverhalten, Intentionen und Entwicklungspotenziale indischer Hoch qualifizierter und internationaler Studierender in Deutschland

Wir suchen Interviewpartner aus Unternehmen, die Inder beschäftigen und indische Beschäftigte in deutschen, indischen und multinationalen Unternehmen.

Mit einer Bevölkerungszahl von 1,2 Milliarden und einer Million Ingenieuren, die jährlich auf den Arbeitsmarkt kommen, wird Indien voraussichtlich auch künftig eine Quelle qualifizierter Arbeitskräfte sein. Seit Einführung der Greencard-Initiative (2000-2004) der Bundesregierung hat die Migration hoch qualifizierter indischer Fachkräfte nach Deutschland deutlich zugenommen. Von einer internationalen Arbeitsmobilität profitieren sowohl Migranten als auch Herkunfts- und Aufnahmeländer (Triple Win).

Die Forschungsliteratur zu Migrationserfahrungen von erwerbstätigen Indern in Deutschland ist rar. Ebenso fehlen Analysen der Erfahrungen von Unternehmen, die Inder beschäftigt haben. Unsere Studie, die durch die Universität Bielefeld durchgeführt wird, hat das Ziel, diese Aspekte genauer zu beleuchten. Auf Basis der Ergebnisse sollen Handlungsempfehlungen für Politik und Wirtschaft abgeleitet werden.

Im Rahmen der Studie werden anonymisierte Leitfadenterviews (deutsch oder englisch) mit Vertretern von Unternehmen, die indische Arbeitnehmer beschäftigen, Experten, indischen Hoch qualifizierten und internationalen Studenten in Deutschland durchgeführt. Wir würden uns sehr über ihre Bereitschaft freuen, Ihre Erfahrungen mit uns zu teilen.

Wenn Sie Interesse haben, an der Studie mitzuwirken, freuen wir uns über Ihre Rückmeldung entweder direkt bei Daniela Röß von der Bertelsmann Stiftung (daniela.roess@bertelsmann-stiftung.de, 0172-2782234), bei Dr. Mustafa Aksakal (mustafa.aksakal@uni-bielefeld.de, 0521-1064638) oder bei Dr. Kerstin Schmidt (kerstin.schmidt1@uni-bielefeld.de, 0521-1064638) von der Universität Bielefeld.

3. Interviewleitfaden: internationaler Studierender

A. GENERAL INFORMATION

1. What is your year of birth?
2. When did you come to Germany?
3. Do you think that your German language skills are sufficiently developed in order to cope with life in Germany?
4. What are you studying? Are your studies your main purpose of stay in Germany?
5. Did you study or work elsewhere before coming to Germany? What was the motivation?
6. Do you have a spouse and/or children? If yes: Where do they live?

B. REASONS FOR CHOSING GERMANY AND ARRIVAL

7. Why did you choose Germany as a destination? Why your current university/institute?
8. Did you have other options? If yes: which ones?
9. Can you describe your experiences with the bureaucratic process for visa application and university entrance?
10. Did you receive support when you arrived? If yes: From whom? How?

C. SATISFACTION WITH STUDY, LIFE IN GERMANY AND ADAPTATION

11. How satisfied are you with your studies?
12. What are your experiences with internships in Germany?
13. Are you satisfied with your current living conditions? Why? Would you like to change anything?
14. What kind of personal attachments do you have in Germany?
15. Do you feel equally treated in comparison to other students?
16. Did you ever experience discrimination in everyday life and/or by formal institutions?
17. Do the recent right-wing movements have an influence on your decision to be here?
18. What is important to you and to your spouse regarding the education of your children and can those expectations be realised in Germany?

D. TRANSNATIONAL CONTEXT

19. Where do you feel at home?
20. If you compare Germany and India/previous country of residence, what is different?
21. Based on these previous considerations, do you miss anything?
22. Do you maintain any contacts with people in India or in other past destinations, If yes: Who? How? How often?
23. Do you have relatives or other persons who need your help or care in your home country? If yes: Do you help them?
24. Do you receive any kind of support from home?
25. What are the consequences of your living abroad to your relationships in India?

E. CONCLUDING REFLECTIONS

26. If you could go back in time, would you come here again? What would you do differently?
27. Thinking about your migration decision, what did you see as the advantages and risks of migrating before coming to Germany? Were these expectations fulfilled?

F. FUTURE PLANS

28. Do you intend to return to India, go somewhere else, or stay in Germany in the near future? What skills and competences have you gained that qualifies you to work in Germany?
29. What weight has social responsibilities in India for your decision regarding the length of stay in Germany?

4. Interviewleitfaden: hoch qualifizierte Zuwanderer

A. GENERAL INFORMATION

1. What is your year of birth?
2. When did you come to Germany?
3. In what branch are you working? Is your work your main purpose of stay in Germany?
4. Do you think that your German language skills are sufficiently developed in order to cope with life in Germany?
5. Did you study or work elsewhere before coming to Germany? Where? What was the motivation?
6. Do you have a spouse and/or children? If yes: Where do they live? What does your spouse do?

B. REASONS FOR CHOOSING GERMANY AND ARRIVAL

7. Why did you choose Germany as particular destination? Why your current Arbeitgeber?
8. Did you have other options? If yes: Which ones?
9. Can you describe your experiences with the bureaucratic process for the visa application and the recognition of your qualifications?
10. Did you receive support when you arrived? If yes: From whom? How?

C. SATISFACTION WITH WORK AND LIFE IN GERMANY AND ADAPTATION

11. How would you define your work conditions? What is, in your opinion, the main difference between the Indian and German work culture?
12. Does your present work make your career development possible?
13. What kind of personal attachments do you have in Germany?
14. Are you satisfied with your living conditions?
15. Do you feel that you are equally treated in comparison to your colleagues in the work place? If not: Why?
16. Did you ever experience discrimination in everyday life and/or by formal institutions?
17. Do the recent right-wing movements have an influence on your decision to be here?
18. What is important to you and your spouse regarding the education of your children and can those expectations be realized in Germany?

D. TRANSNATIONAL CONTEXT

19. Where do you feel at home?
20. If you compare Germany and India/previous country of residence, what is different?
21. Based on the previous consideration, do you miss anything?
22. Do you maintain contacts with people in India or in other past destination? If yes: Who? How? How often?
23. Do you have relatives or other persons who need your help or care in your home country? If yes: Do you help them?
24. What are the consequences of your living abroad to your relationships in India?
25. Do you frequently visit India? For what reason?

E. CONCLUDING REFLECTIONS

26. If you could go back in time, would you come here again? What would you do differently?
27. Thinking about your migration decision, what did you see as the advantages and risks of migrating before coming to Germany? Were these expectations fulfilled?

F. FUTURE PLANS

28. Do you intend to return to India, go somewhere else or stay in Germany in the near future? Under what conditions would you choose one of these options?
29. What weight has social responsibilities in India for your decisions regarding the length of stay in Germany?

5. Interviewleitfaden: Arbeitgeber

A. ALLGEMEINE INFORMATIONEN/ VORBETRACHTUNGEN

1. Könnten Sie bitte Ihr Unternehmen und Ihre Funktion darin kurz beschreiben?
2. Seit wann beschäftigen Sie ausländische Arbeitnehmer/innen, insbesondere hoch qualifizierte indische Migrant/innen (HIM)? Wie viele sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt und wie ist der Trend bzgl. der Zahlen?
3. Mit welchen Aufgaben sind HIMs in Ihrem Unternehmen vor allem betraut?

B. WAHRNEHMUNG ÜBER INDISCHE HOCH QUALIFIZIERTE IM UNTERNEHMEN

4. Erfüllen die formännlichn Qualifikationen der HIMs die Ansprüche an hoch qualifizierte Mitarbeiter/innen in Ihrem Unternehmen? Inwiefern?
5. Welche persönlichen Einstellungen und Kompetenzen werden in Ihrem Unternehmen von Arbeitnehmer/innen besonders erwartet?
6. Wie sind die Erfahrungen in Ihrem Unternehmen mit hoch qualifizierten ausländischen Migrant/innen, und insbesondere HIMs, bezüglich dieser Einstellungen und Kompetenzen?
7. Wie beurteilen Sie das Arbeitsklima in Ihrem Unternehmen, insbesondere in den Bereichen, in denen HIMs, Migrant/innen aus anderen Ländern und deutsche Arbeitnehmer/innen zusammenarbeiten?
8. Bietet Ihr Unternehmen Aktivitäten und Initiativen zur Verbesserung der Integration der HIMs in Ihr Unternehmen? Falls ja: Welche und wie werden diese angenommen? Falls nein: Würden Sie ein solches Angebot für sinnvoll halten?

C. BERUFLICHE CHANCEN INDISCHER HOCH QUALIFIZIERTER IM UNTERNEHMEN

9. Wie werden HIMs in Ihrem Unternehmen rekrutiert? Gibt es Besonderheiten im Rekrutierungsprozess im Vergleich zu anderen ausländischen Arbeitnehmer/innen?
10. Wie beurteilen Sie die Beschäftigungsdauer/Fluktuationsrate bei indischen Arbeitnehmer/innen in Ihrem Unternehmen? Wie erklären Sie sich dies?

11. Welche besonderen beruflichen Perspektiven bietet Ihr Unternehmen hoch qualifizierten Migrant/innen? Sehen Sie besondere Chancen für HIMs?
12. Wie werden diese Chancen den einzelnen Arbeitnehmer/innen vermittelt und angenommen?

D. WAHRNEHMUNG INDISCHER MIGRANT/INNEN IN DER ÖFFENTLICHKEIT

13. Wie werden hoch qualifizierte Migrant/innen in der Öffentlichkeit und in den Medien wahrgenommen? Gibt es Besonderheiten im Hinblick auf HIMs?
14. Erkennt Ihrer Meinung nach die aktuelle Immigrationspolitik das Potenzial hoch qualifizierter Migrant/innen in Deutschland? Gibt es Besonderheiten im Hinblick auf HIMs?

E. HERAUSFORDERUNGEN FÜR INDISCHE MIGRANT/ INNEN

15. Gibt es Ihrer Meinung nach besondere Herausforderungen, vor denen hoch qualifizierte Migrant/innen im deutschen Arbeitsmarkt stehen? Gibt es Besonderheiten im Hinblick auf HIMs?
16. Sind Ihnen besondere Probleme Ihrer Arbeitnehmer im alltäglichen Leben bekannt?
17. Welchen Einfluss haben negative Erfahrungen im alltäglichen Leben, Ihres Erachtens nach, auf die Aufenthalts- bzw. Beschäftigungsdauer in Deutschland?
18. Wie könnte diesen Problemen Ihrer Meinung nach begegnet werden? Denken Sie, dass Ihr Unternehmen dazu einen Beitrag leisten kann? Falls ja: Welchen? Falls nein: Warum nicht?

F. AUSBLICK

19. Glauben Sie, dass die Mobilität hoch qualifizierter Migrant/innen, insbesondere von HIMs, zukünftig an Bedeutung gewinnen wird?
20. Wie schätzen Sie Deutschlands zukünftige Rolle im globalen Wettbewerb der Fachkräfteanwerbung hoch qualifizierter Migrant/innen, insbesondere von HIMs, im Vergleich zu anderen Ländern (z. B. USA, UK), ein?
21. Welche Maßnahmen müssen getroffen werden, um hoch qualifizierte Fachkräfte langfristig in Deutschland zu halten?

6. Interviewleitfaden: Experte

A. ALLGEMEINE INFORMATIONEN/ VORBETRACHTUNGEN

22. Könnten Sie bitte Ihre Organisation/Institution und Ihre Rolle darin kurz beschreiben?
23. Welche Herkunftsländer und Charaktereigenschaften sind im Kontext von hoch qualifizierter Migration nach Deutschland von besonderer Bedeutung?
24. Was sind Ihrer Meinung nach die wichtigsten Faktoren, die die Aufenthaltsdauer hoch qualifizierter Migrant/innen bestimmen?

B. WAHRNEHMUNG GESELLSCHAFTLICHER CHANCEN

25. Welche Chancen bietet Ihrer Meinung nach die gegenwärtige Migration Hochqualifizierter nach Deutschland?
26. Erkennt Ihrer Meinung nach die aktuelle deutsche Immigrationspolitik diese Chancen? Welche Stärken, welche Schwächen sehen Sie in ihr?

C. HERAUSFORDERUNGEN

27. Welche Herausforderungen sehen Sie in Bezug auf hoch qualifizierte Migrant/innen in Deutschland?
28. Wie beurteilen Sie die institutionellen Herausforderungen bei der Anwerbung und der Integration von hoch qualifizierten Immigrant/innen in Deutschland?
29. Finden Sie, dass die gegenwärtige deutsche Einwanderungspolitik hoch qualifizierte Migrant/innen aus unterschiedlichen Herkunftsländern gleich behandelt?
30. Im Hinblick auf diese Einschätzung, wie beurteilen Sie die Position indischer Fachkräfte?
31. Wie schätzen Sie die öffentliche Meinung zur momentanen Immigration von HIMs nach Deutschland ein, insbesondere im Vergleich zur Situation im Jahre 2000?
32. Welche Rolle haben Ihrer Meinung nach die gegenwärtigen xenophoben Tendenzen in Deutschland auf die Aufenthaltsdauer hoch qualifizierter Migrant/innen? Welche zukünftigen Entwicklungen sehen Sie da?

D. SOZIO-ÖKONOMISCHE ASPEKTE

33. Wie schätzen Sie die sozioökonomische Lage hoch qualifizierter Migrant/innen, insbesondere HIMs, in Deutschland ein?
34. Haben Ihrer Einschätzung nach hoch qualifizierte Migrant/innen die gleichen Chancen auf dem deutschen Arbeitsmarkt wie deutsche Staatsbürger/innen bzw. wie Menschen, die bereits länger in Deutschland leben?
35. Welche Rolle spielen, Ihrer Meinung nach, institutionelle Programme und Maßnahmen zur Anwerbung hoch qualifizierten Migrant/innen?
36. Welche Rolle spielen diese Maßnahmen im Hinblick auf die Aufenthaltsdauer hoch qualifizierter Migrant/innen in Deutschland?
37. Finden Sie, dass noch Bedarf an weiteren Maßnahmen zur Deckung des Fachkräftemangels in Deutschland besteht? Welche Maßnahmen sehen Sie für die Anwerbung von HIMs als besonders sinnvoll an?

E. AUSBLICK

38. Glauben Sie, dass die Mobilität von hoch qualifizierten Migrant/innen, insbesondere von HIMs, zukünftig an Bedeutung gewinnen wird?
39. Wie schätzen Sie Deutschlands zukünftige Rolle im globalen Wettbewerb der Fachkräfteanwerbung hoch qualifizierter Migrant/innen, im Vergleich zu anderen Ländern (z. B. USA, UK), ein?
40. Welche Maßnahmen müssen getroffen werden, um hoch qualifizierte Fachkräfte langfristig in Deutschland zu halten?
41. Welche Rolle spielt eine faire Gestaltung der Migrationspolitik hierbei? Wie könnte diese aussehen?

7. Interviewpartner

| Kategorie | Geburtsjahr | Geschlecht |
|-----------------------------------|-------------|------------|
| Internationaler Studierender 1 | 1988 | Männlich |
| Internationaler Studierender 2 | 1987 | Weiblich |
| Internationaler Studierender 3 | 1989 | Männlich |
| Internationaler Studierender 4 | 1985 | Weiblich |
| Internationaler Studierender 5 | 1992 | Weiblich |
| Internationaler Studierender 6 | 1994 | Weiblich |
| Internationaler Studierender 7 | 1989 | Männlich |
| Internationaler Studierender 8 | 1991 | Weiblich |
| Internationaler Studierender 9 | 1992 | Männlich |
| Hoch qualifizierter Zuwanderer 1 | 1973 | Männlich |
| Hoch qualifizierter Zuwanderer 2 | 1979 | Männlich |
| Hoch qualifizierter Zuwanderer 3 | 1976 | Männlich |
| Hoch qualifizierter Zuwanderer 4 | 1977 | Männlich |
| Hoch qualifizierter Zuwanderer 5 | 1978 | Weiblich |
| Hoch qualifizierter Zuwanderer 6 | 1979 | Männlich |
| Hoch qualifizierter Zuwanderer 7 | 1977 | Männlich |
| Hoch qualifizierter Zuwanderer 8 | 1979 | Weiblich |
| Hoch qualifizierter Zuwanderer 9 | 1990 | Männlich |
| Hoch qualifizierter Zuwanderer 10 | 1983 | Männlich |
| Hoch qualifizierter Zuwanderer 11 | 1981 | Männlich |
| Hoch qualifizierter Zuwanderer 12 | 1980 | Männlich |
| Arbeitgeber 1 | | Männlich |
| Arbeitgeber 2 | | Männlich |
| Arbeitgeber 3 | | Weiblich |
| Arbeitgeber 4 | | Männlich |
| Arbeitgeber 5 | | Männlich |
| Arbeitgeber 6 | | Männlich |
| Arbeitgeber 7 | | Weiblich |
| Arbeitgeber 8 | | Weiblich |
| Experte 1 | | Weiblich |
| Experte 2 | | Männlich |
| Experte 3 | | Männlich |
| Experte 4 | | Männlich |
| Experte 5 | | Männlich |
| Experte 6 | | Männlich |
| Experte 7 | | Männlich |
| Experte 8 | | Männlich |
| Experte 9 | | Weiblich |
| Experte 10 | | Männlich |
| Experte 11 | | Männlich |
| Total | | 40 |

Impressum

© Mai 2017

Bertelsmann Stiftung, Gütersloh

Bertelsmann Stiftung
 Carl-Bertelsmann-Straße 256
 33311 Gütersloh
 Telefon +49 5241 81-0
 www.bertelsmann-stiftung.de

Verantwortlich

Murali Nair
 Dr. Matthias Mayer

Autoren

Prof. Thomas Faist
 Dr. Mustafa Aksakal
 Dr. Kerstin Schmidt

Lektorat | Korrektur

Sibylle Reiter
 Tim Schroder
 Daniela Röß
 Fabienne Frauendorfer

Grafikdesign

Nicole Meyerholz, Bielefeld

Photo

FatCamera/iStockphoto.com

Adresse | Kontakt

Bertelsmann Stiftung
Carl-Bertelsmann-Straße 256
33311 Gütersloh
Telefon +49 5241 81-0

Murali Nair
Senior Project Manager
Programm Deutschland und Asien
Telefon +49 5241 81-81521
murali.nair@bertelsmann-stiftung.de

Dr. Matthias Mayer
Project Manager
Programm Integration und Bildung
Telefon +49 5241 81-81564
matthias.mayer@bertelsmann-stiftung.de

www.bertelsmann-stiftung.de/asien

www.bertelsmann-stiftung.de