



Migration von Hochqualifizierten

Die Regulierung transnational mobiler Laufbahnen

Karin Schittenhelm und Gregor Schäfer

Inhalt

1	Einleitung	2
2	Hochqualifizierte Migration und die Transnationalisierung beruflicher Laufbahnen	3
3	Migration in die EU: Zwischen Anwerbung und Restriktion	5
4	Hochqualifizierte Migration innerhalb der EU: Freizügigkeit und ihre Grenzen	10
5	Schlussdiskussion	15
	Literatur	16

Zusammenfassung

Migration von Hochqualifizierten umfasst einen heterogenen Personenkreis, zu dem neben Arbeits- oder Bildungsmigrant*innen auch nachziehende Familienangehörige oder Asylsuchende mit entsprechenden Qualifikationen gehören. Das klassische Verständnis von ‚Migration‘ als Verlagerung des Lebensmittelpunktes steht jedoch in Frage, da Hochqualifizierte häufig auch langfristig transnational mobil sind. Weiterhin unterscheiden sich die Voraussetzungen für ihre Laufbahnen deutlich im Falle einer Migration in die Europäische Union und einer inner-europäischen Migration.

Schlüsselwörter

Hochqualifizierte Migration · Transnationale Laufbahnen · Europäische Freizügigkeit · Transnationale Lebensführung · Wissenschaftliche Mobilität

K. Schittenhelm (✉) · G. Schäfer
Universität Siegen, Siegen, Deutschland
E-Mail: karin.schittenhelm@uni-siegen.de; gregor.schaefer@uni-siegen.de

1 Einleitung

Die Migration von Hochqualifizierten hat mittlerweile einen hohen Anteil an weltweiten Migrationsbewegungen und beinhaltet nicht allein eine Arbeitsmigration mit dem Ziel einer temporären oder dauerhaften Erwerbstätigkeit im jeweiligen Ankunftsland. Sie tritt auch infolge einer Familienzusammenführung (Kofman 2000; Kofman und Raghuram 2005) oder einer Fluchtmigration auf (Honari et al. 2017; Nohl et al. 2014; Pethe 2007). Der Begriff ‚hochqualifizierte Migration‘ umfasst eine Bandbreite an heterogenen Personen, die sich hinsichtlich der Voraussetzungen ihrer Migration unterscheiden, während ‚Hochqualifizierung‘ durchgehend für eine tertiäre Ausbildung, in der Regel eine Hochschulbildung, oder äquivalente Arbeitserfahrungen steht (Salt 1997, S. 5). Die bisherige Diskussion unterscheidet diverse Untergruppen, wobei sowohl die Art der Migration als auch die Qualifizierung (bzw. fachliche Spezialisierung) eine Rolle spielen. So entwarf Kofman (2000) Kategorien von hochqualifizierten Migrant*innen, indem sie unter anderem nachziehenden Familienangehörigen eine eigene Kategorie zuwies. Mit Blick auf das Bildungs- und Beschäftigungssystem gibt es wiederum Kategorisierungen hinsichtlich ihrer sozialen Stellung (Verwiebe 2008) und hinsichtlich diverser Berufsfelder (Salt 1997; Mahroum 2001). So unterscheidet beispielsweise Mahroum (2001, S. 29) Personen aus dem oberen Management, aus Ingenieurs- und technischen Berufen, Wissenschaftler*innen, Selbstständige und Studierende. Bei jeder Untergruppe gibt es besondere Anreize und Gründe, mobil zu werden, und auch die Voraussetzungen und Hindernisse für eine transnationale Laufbahn können sich unterscheiden.

Im folgenden Beitrag interessieren wir uns dafür, wie sich transnationale Laufbahnen von Hochqualifizierten unter je spezifischen Bedingungen herausbilden, je nachdem, welche Regulierung sie aufgrund von (migrations-, asyl- und europa-)politischen Vorgaben im Ankunftsland erfahren. Der Beitrag konzentriert sich auf die Migration von Hochqualifizierten nach Deutschland und in andere Länder der Europäischen Union (EU). Auch hier sind aus den jeweiligen Herkunftsländern verschiedene Migrationsbewegungen zu beobachten. Beispielsweise kamen Hochqualifizierte aus dem Iran zu einem hohen Anteil durch eine Fluchtmigration nach Deutschland und in andere Länder der EU, ehe weitere Migrationsbewegungen, wie Familienzusammenführungen oder Arbeitsmigrationen, folgten (Honari et al. 2017). Unterschiedliche Formen der Zuwanderung zeigen sich auch aus Indien, welches mit zu den wichtigsten Herkunftsländern von eingewanderten Hochqualifizierten in Deutschland gehört, wobei derzeit vor allem Fachkräfte durch eine Arbeitsmigration sowie Studierende ankommen (Faist et al. 2017). In den folgenden Abschnitten interessieren wir uns zunächst für ausgewählte migrationssoziologische Debatten zu hochqualifizierter Migration (Abschn. 2). Anschließend unterscheiden wir die Zuwanderung von Hochqualifizierten *in* die EU (Abschn. 3) von hochqualifizierter Migration *innerhalb* der EU (Abschn. 4), indem wir die politische und institutionelle Regulierung transnationaler Laufbahnen und deren Folgen diskutieren. Weiterführende Fragen einer migrationssoziologischen Auseinandersetzung mit der Migration von Hochqualifizierten stehen abschließend zur Diskussion (Abschn. 5).

2 Hochqualifizierte Migration und die Transnationalisierung beruflicher Laufbahnen

Das klassische Verständnis einer Migration, wonach Menschen ihren Lebensmittelpunkt über einen längeren Zeitraum vom Herkunftsland in ein Zielland verlagern (Treibel 2008, S. 295), steht in Diskursen über hochqualifizierte Migration in Frage. Indem sie sich häufig temporär oder dauerhaft in verschiedenen Ländern aufhalten und über länderübergreifende Netzwerke verfügen, zeigen sich bei Hochqualifizierten Anzeichen für eine ‚transnationale Migration‘ (Glick Schiller et al. 1995) und für eine Transnationalisierung ihrer Laufbahnen. Von einer ‚Transnationalisierung‘ ist die Rede, wenn Personen zwar noch territorial in Nationalstaaten verankert sein können, in ihren Aktivitäten, Beziehungen und Netzwerken aber wiederholt und dauerhaft nationalstaatliche Grenzen überschreiten (Glick Schiller et al. 1995; Faist 2014; Pries 2017). Weiterhin kommt zuweilen der Begriff der ‚Mobilität‘ zur Anwendung, wenn es um die von üblichen Kontrollen ausgenommene Wanderungsbewegung innerhalb der EU geht (Faist 2014) oder um wiederholte kurzfristige Auslandstätigkeiten, wie etwa bei transnationaler Mobilität in der Wissenschaft (Teichler 2017; Neusel und Wolter 2017).

Doch zeigt sich in Debatten über hochqualifizierte Migration auch eine klassische Frage der soziologischen Migrationsforschung: Soziale Ungleichheiten des Arbeitsmarktzugangs sind auch im Falle von Hochqualifizierten ein zentrales Thema. Um ihre Chancen und Gelegenheiten im Ankunftsland zu erfassen, richtete sich die Aufmerksamkeit darauf, wie sich diverse soziale Ungleichheiten und deren Intersektion, beispielsweise aufgrund von Staatsbürgerschaft und Geschlecht, auf die Stellung im Ankunftsland auswirken (Grigoleit-Richter 2017; Shinozaki 2017). Auch die Folgen unterschiedlicher Aufenthaltstitel fanden eine Beachtung (Nohl et al. 2014; Etzold 2017a, b). Insgesamt zeigen sich in Analysen des Übergangs in den Arbeitsmarkt des Ankunftslandes auch soziologische Konzepte, die zum Verständnis ungleicher Chancen in nationalstaatlichen Kontexten ebenfalls zur Anwendung kommen. Beispielsweise beruhen Untersuchungen ihrer Laufbahnen auf Bourdieus Theorien des Habitus oder des kulturellen Kapitals (Nohl et al. 2014), auf Konzepten aus der Biografie- und Lebenslaufforschung (Bailey and Mulder 2017; Nohl et al. 2014, S. 50–60; Schittenhelm und Schmidtke 2011; Verwiebe 2006) oder aus der Forschung zur Intersektionalität (Grigoleit-Richter 2017; Shinozaki 2017).

Darüber hinaus haben neuere Debatten der Migrationssoziologie die Frage nach transnationalen Bezügen sozialer Ungleichheiten aufgeworfen (Amelina 2017; Faist 2014; Weiß 2017). Eine solche Perspektive auf hochqualifizierte Migration berücksichtigt, dass sie häufig von Ländern mit niedrigen und mittleren Einkommen in den globalen Norden erfolgt (Bailey und Mulder 2017) und auch in der EU zwischen wirtschaftlich ungleich aufgestellten Mitgliedsländern auftreten kann (Bartolini et al. 2017; Bygnes 2017). Weiterhin gerät in den Blick, dass transnational mobile Bildungs- und Berufslaufbahnen in hochqualifizierten Professionen zunehmend zur Normalität werden. Die transnationale Mobilität von Hochqualifizierten wird

auch als das Aufkommen einer neuen ‚transnationalen kapitalistischen Klasse‘ (Sklair 2001) bezeichnet, die sich durch eine kosmopolitische Lebensführung auszeichnet. Diskurse über hochqualifizierte Migrant*innen als Angehörige einer transnationalen Elite bzw. einer transnational mobilen Mittelschicht (Amelina 2017; Favell 2008a; Neusel und Wolter 2016; Weiß 2006, 2017) zeigen allerdings, dass es im Verhältnis zu einheimischen Professionellen des jeweiligen Ankunftslandes nicht unbedingt um eine Angleichung von sozialen Lagen und Laufbahnen geht. So gibt es nach Weiß (2017, S. 91) nach wie vor eine Einbettung von Eliten in nationalstaatliche Kontexte, auch wenn sie sich über eine gewisse Internationalität ihrer (Bildungs-)Laufbahnen auszeichnen. Hochqualifizierte mit einer ausgeprägten transnationalen Lebensführung sind demnach eher eine Minderheit und als eine unter anderen Fraktionen in professionellen Feldern mit insgesamt zunehmenden transnationalen Laufbahnen zu sehen (Weiß 2017). Auch wird sowohl mit Blick auf die Migration in den Wissenschaften (Ackers 2008, S. 415) als auch mit Blick auf Hochqualifizierte in der EU (Favell 2008a; Verwiebe 2008) in Frage gestellt, ob es sich bei den transnational Mobilen zwangsläufig um Angehörige einer Elite handelt. Demnach dient Mobilität auch dazu, eingeschränkten Karrierewegen im Herkunftsland auszuweichen (Ackers 2008) und sozial aufzusteigen, weil der Zugang zu nationalen Eliten des Herkunftslandes nicht möglich ist (Favell 2008a). Insgesamt zeigt sich hier ein Perspektivwechsel in der Analyse sozialer Ungleichheiten, die nicht allein mit Blick auf die Verhältnisse des Ankunftslandes, sondern in einer länderübergreifenden Perspektive diskutiert werden.

In Diskursen über die Migration von Hochqualifizierten zeigt sich zudem die Forderung nach einer Perspektivenerweiterung, indem nicht lediglich erwerbszentrierte Aspekte der Laufbahnen, sondern Fragen der gesamten Lebensführung¹ einschließlich der Verpflichtungen im Bereich der Sorgearbeit („care work“), beispielsweise in der Kindererziehung oder in der Beziehung zur älteren Generation, eine Beachtung finden (Kofman 2012). Entsprechend beinhalten neuere empirische Analysen zur Migration von Hochqualifizierten eine systematische Beachtung ihrer Lebensformen und sozialen Beziehungen, die sowohl für Migrations- als auch für Bleibeentscheidungen eine Rolle spielen (Nohl et al. 2014; Schittenhelm et al. 2017; Faist et al. 2017). Die für das Aufenthaltsrecht und den Arbeitsmarktzugang entscheidenden Regulierungen können wiederum Folgen haben für (ihr Recht auf) den Familiennachzug bzw. für ihre Möglichkeiten der Lebensführung in der Migration.

Unser Beitrag hat vor, dem wechselseitigen Verhältnis zwischen rechtlichen und institutionellen Rahmenbedingungen einerseits und den Optionen und (eingeschränkten) Gestaltungsmöglichkeiten der mobilen Hochqualifizierten andererseits Rechnung zu tragen. In der weiteren Diskussion beachten wir, wie hochqualifizierte Migration unter verschiedenen politischen, rechtlichen und institutionellen Voraussetzungen statt-

¹Der auf Max Weber zurückgehende Begriff wird in neueren Diskussionen auch verwendet, um die Gestaltung der Biografie über verschiedene Arbeits- und Lebensbereiche hinweg zu untersuchen (vgl. Jürgens 2009, S. 144), wobei für uns in diesem Zusammenhang die für den Migrationsverlauf relevanten Handlungsoptionen und Orientierungen von Interesse sind (Schittenhelm et al. 2017).

findet und in welcher Weise sich in transnationalen Laufbahnen der Hochqualifizierten Optionen, Barrieren und Risiken für ihre Berufsausübung und Lebensführung beobachten lassen.

3 Migration in die EU: Zwischen Anwerbung und Restriktion

Vielerorts wird der Versuch unternommen, die Migration von Hochqualifizierten durch Maßnahmen und Programme eigens zu begünstigen und ihren Arbeitsmarktzugang zu erleichtern. Mit dem Zuwanderungsgesetz aus dem Jahr 2005 wurde in Deutschland die Voraussetzung dafür geschaffen, eine auf bestimmte Zielgruppen, darunter Hochqualifizierte, ausgerichtete Migrationspolitik einzuführen (Stüwe 2015).² Spätere Modifikationen des Zuwanderungsgesetzes dienten unter anderem dazu, EU Richtlinien in nationales Recht zu überführen (Stüwe 2015). Wie in den folgenden Abschnitten deutlich wird, können sich die Bedingungen für die Laufbahnen von Hochqualifizierten aus so genannten „Drittstaaten“ (d. h. Staaten außerhalb der EU) im Rahmen der insgesamt geltenden migrations- und asylpolitischen Regulierungen nochmals deutlich unterscheiden.

3.1 Die Arbeitsmigration von Hochqualifizierten

Mit der Blue Card wurde in der EU im Jahr 2009 eine Möglichkeit geschaffen, um die Zuwanderung von hochqualifizierten Fachkräften aus Drittstaaten zu fördern. Bei Zusage eines Arbeitsplatzes und eines Mindestgehalts im Ankunftsland erhalten sie die Blue Card als zeitlich befristeten Aufenthaltstitel, der den Zugang zum Arbeitsmarkt sowie die Perspektive bietet, frühzeitig ein dauerhaftes Aufenthaltsrecht zu erhalten (Hanganu und Heß 2016). Im Rahmen der EU-Richtlinie haben die Mitgliedsländer³ gewisse Spielräume für ihre Umsetzung (Kolb 2017). Im EU-weiten Vergleich vergab Deutschland mit Abstand die meisten Blue Cards (Hanganu und Heß 2016; Stitteneder 2018) und nutzte die Richtlinie für eine deutliche Öffnung des Arbeitsmarktes für die Zuwanderung von Hochqualifizierten aus Drittstaaten (Kolb 2017). Die mittel- und langfristigen Folgen solcher Versuche, die Zuwanderung von Hochqualifizierten zu erleichtern und ihnen durch Programme und rechtliche (Ausnahme-)Regelungen den Zugang zum Arbeitsmarkt zu eröffnen, sind noch offen. Anhand bisheriger Untersu-

²Das 2019 beschlossene Fachkräfteeinwanderungsgesetz, das am 01. März 2019 in Kraft tritt, bewirkt eine weitere Öffnung des deutschen Arbeitsmarktes für Fachkräfte aus Drittländern. Es sieht u.a. einen Verzicht auf eine Vorrangprüfung bei anerkannten Qualifikationen und einem Arbeitsvertrag sowie eine Gleichstellung von beruflich und akademisch qualifizierten Fachkräften vor (BMI 2019).

³Nur 25 der Mitgliedsländer nehmen am System der Blue Card teil, Dänemark, Irland und das ehemalige Mitgliedsland Großbritannien sind von Beginn an nicht beteiligt (Kolb 2017, S. 15; Stitteneder 2018, S. 43).

chungen über hochqualifizierte Arbeitsmigrant*innen aus Drittstaaten zeigt sich ein insgesamt widersprüchliches Bild über die für sie eröffneten Laufbahnen.

So war in Deutschland zu beobachten, dass eingewanderte Fachkräfte selbst in eher gefragten Ingenieurs-, Management- und Gesundheitsberufen ihre Bildungstitel nicht immer angemessen umsetzen konnten und unterhalb ihrer Qualifikation arbeiteten oder besondere Barrieren zu bewältigen hatten (Nohl et al. 2014; Grigoleit-Richter 2017). Misslingt im Ankunftsland der Einstieg in eine qualifizierte Tätigkeit, kann dies zu einer längerfristigen Entwertung der akademischen Bildungstitel führen, indem Phasen der Erwerbslosigkeit und geringqualifizierte Tätigkeiten zum Bestandteil ihrer Vita werden und die Verwertbarkeit der akademischen Qualifikationen dauerhaft beeinträchtigen (Hausen 2010; Creese und Wiebe 2012). Selbst wenn der Einstieg in den qualifizierten Beruf gelingt, kann der Übergang in den Arbeitsmarkt des Empfängerlandes aufgrund bestehender Hindernisse besondere Ressourcen und Strategien erfordern (Nohl et al. 2014, S. 204; Grigoleit-Richter 2017). Hier ist zu bedenken, dass selbst ein Abbau von rechtlichen oder politisch-administrativen Hürden solche Grenzziehungen nicht unbedingt verhindert, die sich erst im Verlauf von Bewerbungsaktivitäten zeigen können.

Findet ein Übergang zwischen nationalstaatlich reglementierten Arbeitsmärkten statt, ist Migration prinzipiell mit einer Aushandlung des Werts des im Herkunftsland (oder in Transitländern) erworbenen Wissens und Könnens verbunden (Pries 2010, S. 740). Für die berufliche Umsetzung der Bildungstitel im Ankunftsland ist nicht allein deren institutionelle (Nicht-)Anerkennung⁴ ausschlaggebend, sondern auch deren Wahrnehmung in Face-to-Face-Interaktionen und symbolischen Aushandlungen (Nohl et al. 2014; Weiß 2017). Dabei spielt eine Rolle, dass hochqualifizierte Migration häufig von Ländern mit einer geringeren Reputation ihrer höheren Bildung ausgeht und in den globalen Norden führt (Bailey und Mulder 2017). Die berufliche Verwertung der akademischen Qualifikationen des Herkunftslandes kann für Hochqualifizierte bereits dadurch erschwert werden und zudem noch mit weiteren Barrieren, zum Beispiel aufgrund rassistischer und geschlechterbezogener Klassifikationen, verbunden sein (Creese und Wiebe 2012). Für den Arbeitsmarktzugang werden insofern nicht allein migrationsbedingte Umstände ausschlaggebend, sondern deren Zusammenwirken mit Disparitäten im Ankunftsland. Beispielsweise können Migrantinnen in naturwissenschaftlich-technischen Berufen auf Vorbehalte stoßen, die etwa in Deutschland überwiegend von Männern ausgeübt werden (Grigoleit-Richter 2017). Auf der Ebene der alltäglichen Interaktion wirken verschiedene klassifizierende Zuschreibungen und können in ihrer Gesamtheit (bzw. durch ihre Intersektion) eine Anerkennung der Person mit ihren Qualifikationen beeinträchtigen (Shinozaki 2017; Weiß 2017). Neben den institutionellen Vorgaben nationalstaatlich reglementierter Arbeitsmärkte sind insofern auch die klassifizierenden Zuschreibungen in der

⁴Mit dem Anerkennungsgesetz wird seit April 2012 eine verbesserte Anerkennung der im Ausland erworbenen Abschlüsse angestrebt (BMBF 2017).

alltagsweltlichen Interaktion (z. B. in Bewerbungsgesprächen, in beruflichen Netzwerken) entscheidend für den Zugang zu hochqualifizierten Positionen im Ankunftsland.

3.2 Internationale Studierende

Eine weitere Möglichkeit, Hochqualifizierte als Fachkräfte für den Arbeitsmarkt zu gewinnen, besteht darin, sie bereits als Studierende anzuwerben und im jeweiligen Land zu halten. Internationale Studierende haben den Vorteil, dass sie nach erfolgreichem Studienabschluss über inländische und damit als formal gleichwertig geltende Bildungstitel verfügen werden, womit langwierige behördliche Wege der Anerkennung von Bildungstiteln nicht erforderlich sind. Auch beinhaltet das Studium im Aufnahmeland, dass die ansonsten beobachtbaren Hürden, wie z. B. Sprachbarrieren (sofern das Studium Kenntnisse der Landessprache voraussetzt) und fehlende Erfahrungen mit Institutionen des Ankunftslandes, weniger zu erwarten sind (SVR Forschungsbereich 2011, S. 5). In Deutschland wie in anderen EU-Ländern, z. B. in Frankreich, in den Niederlanden und Schweden, ist nicht nur eine Zunahme von Studierenden aus Drittländern, sondern auch die Verbesserung ihrer Aufenthalts- und Arbeitsbedingungen zu verzeichnen (SVR Forschungsbereich 2011). In Deutschland erwerben sie mit Abschluss des Studiums einen Aufenthaltstitel, der es ihnen ermöglicht, sich für einen gewissen Zeitraum (derzeit 18 Monate) auf dem deutschen Arbeitsmarkt umzusehen, der ohne Vorrangprüfung zugänglich ist (SVR Forschungsbereich 2017, S. 7). Können sie eine ihrer Qualifikation entsprechende Beschäftigung und die Sicherung ihres Lebensunterhaltes vorweisen, eröffnet sich über die Blue Card oder weitere, durch die nationale Gesetzgebung gebotene Aufenthaltstitel eine zunächst befristete Bleibeperspektive sowie nach derzeit zwei Jahren der angemessenen Beschäftigung ein dauerhafter Aufenthalt in Deutschland (SVR Forschungsbereich 2017, S. 7).

Die Absicht, nach dem Studium in Deutschland zu bleiben, gilt mittlerweile als weit verbreitet und wird in einer neueren Untersuchung von 70 % der befragten internationalen Studierenden geäußert (SVR Forschungsbereich 2017, S. 16). Auch für die in Deutschland zahlenmäßig bedeutende Gruppe von internationalen Studierenden aus Indien⁵ war eine positive Entwicklung hinsichtlich ihrer Bleibeintentionen zu beobachten, wobei der Zugang zum Arbeitsmarkt, aber auch Faktoren wie die Offenheit der deutschen Gesellschaft oder die Möglichkeit, mit Familie und Kindern im Lande zu leben, eine Rolle spielten (Faist et al. 2017). Trotz günstiger Voraussetzungen ist der gelungene Berufseinstieg auch für internationale Studierende nicht immer gegeben und hängt unter anderem davon ab, ob sie neben dem Studienab-

⁵Neben China gehört Indien zu den bedeutenden Entsendeländern außerhalb der EU (SVR Forschungsbereich 2011, S. 7; Faist et al. 2017).

schluss im Ankunftsland auch berufsrelevante soziale Kontakte erwerben (SVR Forschungsbereich 2017, S. 32). Wie die Analysen über Hochqualifizierte aus Drittstaaten insgesamt zeigen, werden für ihre transnational mobilen Laufbahnen einerseits durch die politischen und rechtlichen Bestimmungen ihres Arbeitsmarktzugangs, andererseits durch die institutionelle (Nicht-)Anerkennung ihrer Bildungstitel entscheidende Weichen gestellt. Während die so geschaffenen Voraussetzungen bei internationalen Studierenden im Vergleich zu allen anderen Hochqualifizierten eher günstig aussehen, fallen sie bei Asylsuchenden besonders ungünstig aus.

3.3 Fluchtmigration und Asylsuche

Kommen Hochqualifizierte als Asylsuchende, können rechtliche Barrieren hinsichtlich des Zugangs zum Arbeitsmarkt zu beträchtlichen Einschränkungen oder Zeitverzögerungen für ihren Einstieg in die Erwerbsarbeit führen. Das Risiko einer sukzessiven Entwertung durch Verhinderung und Verzögerung einer Nutzung beruflicher Qualifikationen ist insbesondere dann gegeben, wenn beispielsweise der aufenthaltsrechtliche Status, der eine Erwerbstätigkeit erlaubt, erst nach einer längeren beruflichen Auszeit erhältlich ist (Hausen 2010; Weiß 2010). Darüber hinaus kann die institutionelle Anerkennung der Abschlüsse zusätzliche Zeit beanspruchen. Inwiefern akademische Qualifikationen beruflich verwertbar sind, hat zwar immer auch mit der Frage zu tun, ob (selbst formal gleichberechtigte) Bildungstitel seitens potenzieller Arbeitgeber anerkannt werden. Bis der Zugang zum Arbeitsmarkt unter den Bedingungen einer Fluchtmigration jedoch gegeben ist, können erzwungene berufliche Auszeiten, z. B. während längerer Fluchtwege oder andauernder Asylverfahren, bereits Folgewirkungen haben und sich auf Bewerbungsverfahren ungünstig auswirken. Gerade bei Hochqualifizierten ist der zeitlich verzögerte Arbeitsmarkteinstieg riskant, da ihre akademischen Bildungstitel und beruflichen Erfahrungen durch Auszeiten potenziell an Wert verlieren (Hausen 2010; Nohl et al. 2014; Weiß 2010). Hier sind nicht zuletzt die Bedingungen in den jeweiligen Aufnahmeländern von erheblichem Einfluss. So zeigte sich im deutsch-kanadischen Vergleich, dass zunächst vergleichbare Barrieren in der Anfangsphase der Migration (z. B. durch den Erwerb von Sprachkenntnissen, die institutionelle und informelle Anerkennung der im Herkunftsland erworbenen Bildungstitel und Berufserfahrungen) besonders in Deutschland eher weitreichende Folgen haben und zu längerfristigen Beeinträchtigungen führen (Nohl et al. 2014; Schittenhelm und Schmidtke 2011).

Allerdings wurden rechtliche Barrieren für den Arbeitsmarktzugang in Deutschland durch Gesetzesänderungen zwischen 2014 und 2016 zumindest teilweise abgebaut (Etzold 2017b, S. 329). Für Personen, deren Asylantrag *bereits anerkannt* wurde, ist der Zugang zum Arbeitsmarkt ohne Vorrangprüfung und unabhängig vom jeweiligen Schutzstatus (d. h. Flüchtlingsstatus nach der Genfer Konvention oder subsidiärer Schutzstatus) gegeben (Etzold 2017b). Weiterhin können hochqualifizierte Geflüchtete mit Abschlüssen in stark nachgefragten Berufen mittlerweile

auch ungeachtet ihres Aufenthaltstitels eine Beschäftigung aufnehmen (Etzold 2017b, S. 332). Doch selbst für anerkannte Flüchtlinge gilt, dass ihre räumliche Mobilität durch die so genannte „Wohnsitzauflage“ während der ersten drei Jahre auf das Bundesland beschränkt bleibt, dem sie zugewiesen wurden (SVR 2018, S. 9). Weiterhin können Akademiker*innen mit anerkannten Asylgesuchen auch im weiteren Verlauf nicht gleichermaßen an der Freizügigkeit innerhalb der EU teilhaben. Die mit dem Schutzstatus verbundenen Rechte, z. B. der Zugang zum hochqualifizierten Arbeitsmarkt, sind lediglich an das Mitgliedsland gebunden, das den Schutz gewährt. Eine gegenseitige Anerkennung des Schutzstatus seitens der Mitgliedsländer oder gar die Schaffung eines EU-weit gültigen Schutzstatus sind derzeit nicht realisiert (ECRE 2016). Für Hochqualifizierte, die durch eine Fluchtmigration nach Deutschland kommen, sind so die Bewegungsspielräume für ihre Laufbahnen auch noch nach einer Anerkennung ihrer Asylanträge deutlich eingeschränkt. Auch in Professionen mit zunehmend transnationalen Laufbahnen werden sie zumindest während der ersten, für die Arbeitsmarktintegration aber wichtigen Jahre in besonderer Weise auf nationale und räumlich begrenzte Karrierewege verwiesen. Die Möglichkeit, an der europäischen Freizügigkeit teilzunehmen, bietet sich, wenn überhaupt, erst nach einem mehrjährigen Aufenthalt und einer Einbürgerung in einem Mitgliedsland (Lindley und Van Hear 2007).

3.4 Transnationale Laufbahnen: Berufliche Teilhabechancen und Lebensführung

Grundsätzlich ist zu bedenken, dass sich die Arbeitsmarktinklusio n von hochqualifizierten Migrant*innen in der Regel über einen längeren Zeitraum erstreckt und diverse Prozesse der Neuorientierung umfassen kann (Nohl et al. 2014). Ihre Bleibeabsichten beruhen jedoch nicht allein auf beruflichen Chancen und sind nicht losgelöst von ihrer gesamten Lebensführung, auch im Bereich Familie und Partnerschaft, zu sehen (Thomsen 2009; Diehl und Preisendörfer 2007). Damit werden Einschränkungen für den Familiennachzug potenziell zum Hindernis für eine Bleibe-Entscheidung (Heß 2009, S. 74). Dies kann auch relevant sein, wenn es aufgrund von Einschränkungen des Familiennachzugs nicht möglich ist, Verpflichtungen gegenüber den Eltern einzulösen (Faist et al. 2017). Insofern sind es nicht allein die beruflichen Chancen, die für die Bleibe-Entscheidung von Hochqualifizierten eine Rolle spielen. Allerdings sind ihre aufenthaltsrechtlichen und beruflichen Bedingungen von Einfluss für die Optionen, die ihnen für eine solche Entscheidung zur Verfügung stehen. Die Möglichkeiten der andauernden transnationalen Mobilität und des Familiennachzugs unterscheiden sich – je nach Stellung der Erstmigrierten – erheblich für die bisher genannten Hochqualifizierten aus Drittländern.

So ist in Deutschland für ehemalige Asylsuchende der Schutzstatus (Flüchtlingsstatus nach der Genfer Konvention oder subsidiäre Schutzgewährung) ausschlaggebend dafür, inwiefern ein Familiennachzug gewährt wird oder nur eingeschränkt zur Verfügung steht (Heuser 2017; SVR 2018, S. 5). Die Bereitschaft, in die eigene Karriere im Ankunftsland zu investieren und eine berufliche Existenz fernab des

Herkunftslandes aufzubauen, wird durch das Ausbleiben dieser Möglichkeit potenziell beeinträchtigt. Hier zeigen sich Vorzüge für Personen, die mit einer Blue Card den Zugang zum Arbeitsmarkt finden. In ihrem Fall dürfen sich enge Familienangehörige während der Gültigkeitsdauer des Aufenthaltstitels ebenfalls im Ankunftsland aufhalten und verfügen seit 2011 über einen eigenen Zugang zum nationalen Arbeitsmarkt (Stitteneder 2018, S. 44). Nach einer Zeit im ersten EU-Land können sich Hochqualifizierte und ihre Familien darüber hinaus in einem anderen Mitgliedsland um die Blue Card bewerben, sofern sie dort eine Arbeitszusage haben (Stitteneder 2018). Insofern sind ihre Bedingungen für eine berufliche Mobilität sowie für den Familiennachzug (d. h. der Familienmitglieder im engeren Sinne) deutlich besser, selbst wenn auch sie nicht über eine unbegrenzte Freizügigkeit verfügen.

Trotz einer zunehmenden Transnationalisierung der professionellen Laufbahnen von Hochqualifizierten bleibt insgesamt festzuhalten, dass Personen aus Drittstaaten aufgrund bestehender Migrations- und Asylregime in der EU nicht nur Barrieren oder Einschränkungen für ihren Arbeitsmarktzugang und die sich daran anschließenden beruflichen Laufbahnen vorfinden. Auch werden den Optionen ihrer Lebensführung durch Regelungen für die Mobilität ihrer Familienangehörigen potenziell Grenzen gesetzt.

4 Hochqualifizierte Migration innerhalb der EU: Freizügigkeit und ihre Grenzen

Geht es um die innereuropäische Migration von Unionsbürger*innen, zeigt sich bisweilen eine sprachliche Unterscheidung, indem sie weniger als Migrant*innen, sondern als „mobile Europäer*innen“ oder „free mover“ bezeichnet werden und sich auch selbst so einordnen (Favell 2008a). Bisherige Debatten stellen Bezüge zu einer Europäisierung her, da gerade auch Hochqualifizierte beim Wechsel des Wohn- und Arbeitsortes zwischen Mitgliedsländern in vielerlei Hinsicht von der europäischen Infrastruktur profitieren (Favell 2008a; Verwiebe 2006). Mit der Errichtung des Europäischen Binnenmarktes dürfen Unionsbürger*innen seit 1992 in jedem Mitgliedsland tätig werden. Entsprechende Entwicklungen nahmen im Vertrag von Rom ihren Anfang und wurden durch „Schengen I und II“ sowie den Vertrag von Maastricht fortgeführt (Delivet 2017). Ein weiterer Schritt war die Angleichung und wechselseitige Anerkennung von Abschlüssen, die an Hochschulen der Mitgliedsländer erworben wurden. Hochqualifizierte profitieren zwar im Allgemeinen von transnationalen Öffnungen, da sie als Arbeitsmigrant*innen umworben werden. Doch wird die EU-Binnenmigration darüber hinaus durch Maßnahmen der EU begünstigt, wie beispielsweise durch Programme zur Förderung des kulturellen Austausches (z. B. Sokrates) oder zur Förderung von EU-Netzwerken (Verwiebe 2006, 2008). Insofern ist die Frage naheliegend, inwiefern eine innereuropäische Migration von Hochqualifizierten auch Besonderheiten hinsichtlich ihrer transnationalen Laufbahnen aufweist (Verwiebe 2006).

4.1 Die innereuropäische Migration von Fachkräften

Neben den Maßnahmen der EU versuchen auch einzelne Mitgliedsstaaten, hochqualifizierte Fachkräfte gezielt anzuwerben. So werden monetäre Anreize gesetzt, wie zum Beispiel in den Niederlanden, wo Hochqualifizierte aus anderen Ländern, darunter aus der EU, von einem Steuernachlass profitieren, was auch von Dänemark und Schweden übernommen wurde (Mahroum 2001). Weiterhin gibt es transnationale Aktivitäten von Unternehmen, denen für die innereuropäische Mobilität von Hochqualifizierten in bisherigen Debatten bereits eine höhere Bedeutung zugemessen wurde als den Maßnahmen der EU (Peixoto 2001). Von Einfluss für die innereuropäische Migration sind jedoch auch Faktoren, die nicht aus Versuchen einer gezielten Migrationssteuerung resultieren. So führte die Erweiterung der EU in 2004 und 2007 zu einer neuen, insgesamt facettenreichen Ost-West-Migration (Favell 2008b; Kahanec et al. 2010). Auch spielen wirtschaftliche Krisen eine Rolle, die beispielsweise die Migration von Hochqualifizierten aus südeuropäischen Ländern nach Mittel- und Nordeuropa verstärkten (Bartolini et al. 2017; Bygnes 2017). Insofern nehmen Hochqualifizierte die mit der Freizügigkeit gebotenen Gelegenheiten für eine Migration unter ganz unterschiedlichen Bedingungen wahr. Als eine Folge wurde eine Transnationalisierung von Laufbahnen diskutiert, indem sich Bildungs- und Berufsverläufe von Unionsbürger*innen sowie der Aufbau sozialer Beziehungen zunehmend auf verschiedene EU-Mitgliedsländer erstrecken (Mau 2007; Verwiebe 2006).

Mit dem Wegfall von bürokratischen und rechtlichen Hürden ist davon auszugehen, dass sich die Entscheidung für eine innereuropäische Migration schneller und unproblematischer realisieren lässt als die Einwanderung von Drittstaatenangehörigen. Doch hat die Freizügigkeit auch diverse Einschränkungen erfahren. Während der EU-Erweiterung in den Jahren 2004 und 2007 öffneten nicht alle alten Mitgliedsstaaten ihre Arbeitsmärkte sofort und in gleicher Weise für die neuen Unionsbürger*innen (Favell 2008b). Die Konsequenz waren ungleiche Migrationsströme von unterschiedlich qualifizierten Arbeitskräften in die alten Mitgliedsstaaten (Brenke et al. 2010), da beispielsweise Hochqualifizierte früher die Freizügigkeit für ein Land wie Deutschland erlangten als Personen ohne Hochschulabschluss. Zudem können die Gleichstellung aller Unionsbürger*innen und die offizielle Anerkennung ihrer Hochschulabschlüsse nicht verhindern, dass sie in einem anderen Mitgliedsland diskriminiert werden. Zwar erfährt ihre Migration mit Blick auf Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis keine formalrechtlichen Barrieren. Trotzdem gibt es Hinweise darauf, dass informelle Grenzen und soziale Exklusion die Wanderungsbewegungen von Hochqualifizierten innerhalb der EU beeinträchtigen. Beispielsweise kann es zu inoffiziellen Abwertungen von Abschlüssen und Arbeitserfahrungen kommen, wenn Praktiken und Standards in den Mitgliedsländern unterschiedlich bewertet werden, auch wenn die Abschlüsse offiziell gleichgestellt sind (Nowicka 2012). Für Hochqualifizierte kann dies zur Folge haben, dass sie eine Position im Zielland ausfüllen, für die sie überqualifiziert sind, wie eine Untersuchung über Hochqualifizierte aus Polen in Großbritannien zeigt (Nowicka 2012). Doch auch ohne eine absteigende Laufbahn kann die Übertragbarkeit des kulturellen

Kapitals in ein anderes EU-Land eine Schwierigkeit darstellen. Eine Untersuchung von Hochqualifizierten aus Frankreich, die nach London übersiedelten, weist unter anderem aufgrund unterschiedlicher Kommunikationsformen und Anforderungen einer Mehrsprachigkeit auf die nur eingeschränkte Übertragbarkeit ihres kulturellen Kapitals zwischen den beiden (damaligen) Mitgliedsländern hin (Mulholland und Ryan 2014).

Trotz der beobachteten Einschränkungen zeigen Untersuchungen, dass sich diverse Formen einer EU-Binnenmigration von Hochqualifizierten herausbilden. Nach den Befunden von Favell (2008a) kommen viele der mobilen Hochqualifizierten in der EU, die er als „Eurostars“ bezeichnet, aus provinziellen und immobilen Mittelschichtsfamilien. Die Migration in ein anderes europäisches Land ist für sie eine Chance zum sozialen Aufstieg, der im Herkunftsland eher verschlossen ist. Auf Grundlage des Karriereverlaufs, des kulturellen und sozialen Kapitals sowie des Migrationsgrundes entwickeln Verwiebe und Müller (2006) Kategorien für europäische Migrationsbiografien. Darunter sind zwei typische Laufbahnen für Hochqualifizierte, die sie als „europäische Elite“ und „europäische obere Mittelschicht“ identifizieren. Erstere arbeiten in Leitungspositionen im oberen Management und erhielten bereits ihre Abschlüsse an hoch angesehenen Institution, die auf Führungspositionen vorbereiten. Insofern handelt es sich um eine Elite, die bereits qua Ausbildung darauf vorbereitet wird, ins Ausland zu gehen, auch wenn die Auslandstätigkeit nicht bei allen Befragten vorweg feststand (Verwiebe und Müller 2006). Der berufliche Aufstieg ist jedoch nicht erst die Folge der internationalen Mobilität. Etwas anders gestaltet sich der Lebenslauf der „europäischen oberen Mittelschicht“, deren Angehörige den „Eurostars“ von Favell (2008a) ähneln: Ihre Hochschulbildung fand nicht an einer Eliteuniversität statt und Lebensmittelpunkte werden überdurchschnittlich häufig mit wenig Rücksicht auf nationale Grenzen gewechselt, wobei die geografische Mobilität mit Aufstiegsbewegungen im Beruf einhergeht (Verwiebe und Müller 2006).

Bessere Möglichkeiten der Ausbildung, gepaart mit der Freizügigkeit, erlauben es demnach immer mehr Personen, den risikobehafteten Schritt ins Ausland zu wagen, womit die Heterogenität transnationaler Laufbahnen in der EU zunimmt. Dies gilt auch mit Blick auf diejenigen, die als neue Unionsbürger*innen das Recht auf Freizügigkeit durch Einbürgerung in ein Mitgliedsland erworben haben. In ihrem Falle ist die Mobilität innerhalb der EU Teil einer insgesamt weitergehenden Migrationsgeschichte (Lindley and Van Hear 2007). Eine Studie über neue Unionsbürger*innen, die in Somalia, Iran und Nigeria geboren wurden, unterscheidet typische transnationale Laufbahnen in der EU, wobei für Hochqualifizierte vor allem beruflich motivierte und politisch motivierte Migrationsentscheidungen eine Rolle spielten (Ahrens et al. 2016). Die transnationale Mobilität ist in diesen Fällen nicht immer mit einem Aufstieg verbunden, sondern kann, wie bereits für die Ost-West-Migration von Unionsbürger*innen gezeigt wurde (Nowicka 2012), zu einer unterqualifizierten Tätigkeit im neuen Mitgliedsland führen (Ahrens et al. 2016, S. 89).

Auch wenn transnationale Laufbahnen für Hochqualifizierte nicht auf eine europäische Elite im engeren Sinne beschränkt bleiben, stellt sich die Frage, inwiefern sich neben der (Unions-)Staatsbürgerschaft weitere selektive Zugangsvoraussetzun-

gen zeigen. So ist zu fragen, inwiefern im Ankunftsland Vorbehalte und Diskriminierungen gegenüber Personen aus anderen Mitgliedsländern oder gegenüber neuen Unionsbürger*innen eine Rolle spielen. Auch wurde bisher weniger beachtet, inwiefern sich für Frauen und Männer auch bei einer innereuropäischen Migration noch ungleiche Gelegenheiten der transnationalen Berufsausübung und Lebensführung zeigen (Kofman and Raghuram 2005). Die Freizügigkeit in der Europäischen Union führte jedoch nicht allein zu erhöhten Wanderungsbewegungen, sondern auch zu einer länderübergreifenden Angleichung von professionellen Feldern. Wie sich solche Voraussetzungen auf eine mobile Berufsausübung auswirken, kommt im folgenden Abschnitt zur Sprache.

4.2 Transnationale Mobilität in der Wissenschaft

Die zunehmende Bereitschaft (oder auch Erwartung), mobil zu sein und ins Ausland zu migrieren, lässt sich auch in der Wissenschaft beobachten. In der EU bestehen dafür besondere Voraussetzungen. Die „Bologna-Deklaration“ hatte das Ziel, einen gemeinsamen europäischen Hochschulraum zu schaffen. Dazu gehörte neben der Einführung eines EU-weit kompatiblen Bachelor-, Master- und Kreditpunktesystems auch die Abschaffung der verbleibenden Hürden für eine europäisch-transnationale Mobilität von Studierenden, Lehrenden und Forschenden (u. a. Söderqvist 2002). Weiterhin schrieb der 2009 in Kraft gesetzte Vertrag von Lissabon die Idee eines gemeinsamen europäischen Forschungsraumes fest (Enders et al. 2011). Einer der Kernpunkte ist das Ziel eines offeneren Arbeitsmarktes für Forschende. Die Mitgliedsstaaten sind dazu angehalten, rechtliche Beschränkungen jeglicher Art, die eine freie Wahl bei der Besetzung von Stellen oder der Beantragung von Geldern verhindern könnten, abzuschaffen.

Die transnationale Mobilität von Wissenschaftler*innen ist jedoch weitaus älter als alle politischen Maßnahmen der EU. Zentren der internationalen Exzellenz und Sichtbarkeit haben schon immer Forschende aus anderen Ländern angezogen. Doch auch weniger herausragende wissenschaftliche Einrichtungen ziehen mittlerweile Forschende anderer Länder an (Mahroum 2000). Ziel ist, im Zuge des Europäischen Forschungsraumes einen ‚brain-drain‘ in einen ‚brain-circulation‘ in den Wissenschaften zu verwandeln, damit die gesamte EU von den Maßnahmen profitiert und nicht nur die Mitgliedsstaaten, die bereits zuvor privilegiert waren (Ivancheva und Gourova 2011). Bisherige Untersuchungen attestieren jedoch genau dies: Orte und Regionen, die bereits früher eine sehr gute Reputation in der Wissenschaft aufwiesen, wurden durch die Maßnahmen der EU noch weiter gestärkt. Nach einer Studie zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses durch den European Research Council (ERC) haben die ausgezeichneten Personen zuvor hauptsächlich Orte von hoher wissenschaftlicher Reputation durchlaufen und ihre transnationalen Laufbahnen können als Eliten-Mobilität bezeichnet werden (Münch 2016). Süd- und Osteuropa spielen dabei fast gar keine Rolle, da die EU-Förderung stark an klassischen Voraussetzungen einer herausragenden akademischen Laufbahn orientiert war und selektiv wirkte (Münch 2016).

Was die innereuropäische Mobilität allerdings von früheren transnationalen Laufbahnen in der Wissenschaft unterscheidet, z. B. von einer eher temporären Abwanderung nach Nordamerika (Diehl und Dixon 2005), sind die Voraussetzungen dafür, dass der Aufenthalt ohne rechtliche Hürden verstetigt werden kann. Bisherige Debatten betonen jedoch eher vielfältige, aber vorwiegend kurzfristige Mobilitätsformen in der Wissenschaft (Børing et al. 2015; Teichler 2017) als dass sich Personen dauerhaft, beispielsweise im Rahmen einer Professur, in einem anderen Land niederlassen (Neusel und Wolter 2016). Auch ließ sich zeigen, dass im Falle von Nachwuchswissenschaftler*innen die Einbindung oder Reintegration in das heimatliche Wissenschaftsumfeld mit der Länge des Aufenthalts variierte (Jaksztat et al. 2011). Je länger die Forschenden weg waren, desto schwieriger war es, wieder Anschluss in der Heimatinstitution bzw. im Herkunftsland zu finden (Jaksztat et al. 2011). Eine Angleichung professioneller Felder kann insofern die transnationale Mobilität erhöhen, unter Umständen aber auch die Rückkehrmigration erleichtern. Allerdings ist bisher wenig über die wissenschaftlichen Laufbahnen derer bekannt, die sich langfristig oder dauerhaft in anderen EU-Ländern etablieren. Doch gibt es Hinweise auf Barrieren und Hürden für eine Verstetigung der (EU-)Auslandstätigkeit von Hochqualifizierten, die im weiteren Abschnitt zur Sprache kommen.

4.3 Berufliche Mobilität und transnationale Lebensführung in der EU

Eine Migration innerhalb der EU ist nicht frei von Begrenzungen, obgleich der gesetzliche Rahmen Mobilität garantiert und absichert (Kahanec und Zimmermann 2010). Trotz günstiger Voraussetzungen sind auch Hochqualifizierte mit administrativen Hürden konfrontiert, wenn sie sich innerhalb der EU neu niederlassen. Dazu gehören Fragen der Übertragbarkeit von Sozial- und Krankenversicherungen, wobei für eine Mobilität in der Wissenschaft zusätzlich relevant ist, dass Auslandsaufenthalte oftmals über Stipendien abgesichert werden (Cox und Verbeek 2008). Für eine berufliche Etablierung im EU-Ausland können die gerade am Beginn hochqualifizierter Laufbahnen nicht unüblichen prekären und temporären Beschäftigungen zum Problem werden, da ein vorübergehender Verdienstaustausch nicht unbedingt durch Sozialleistungen aufgefangen wird. Eine europäische Freizügigkeit gilt insbesondere für den ungehinderten Zugang zum Arbeitsmarkt, aber – wie gerade auch in Deutschland zu beobachten ist – nicht immer für den Zugang zu Sozialleistungen im jeweiligen EU-Ausland, auch wenn dies mit Blick auf Unionsrecht und Diskriminierungsverbot umstritten ist (Absenger und Blank 2015; Riedner 2017).

Weiterhin lässt sich beobachten, dass eine Elternschaft die Dauer und Ausprägung transnationaler Laufbahnen beeinflussen kann. So fällt im Falle eigener Kinder eine transnationale Mobilität in der Wissenschaft deutlich geringer aus als bei Kinderlosen (Børing et al. 2015; Jaksztat et al. 2011). Zudem stellt es sich als schwierig heraus, wenn beide Personen zum Einkommen beitragen, was beispielsweise in der Wissenschaft eine parallele Entwicklung der Karrieren in Bezug auf Mobilität erschwert (Cox und Verbeek 2008). Zugleich gibt es Hinweise darauf, dass

sich bei Hochqualifizierten insgesamt die Arrangements in der Partnerschaft verändern, so dass sich die „Mitziehenden“ eher als aktiver Part in der Familien-, Zukunfts- und Mobilitätsplanung sehen (Ryan und Mulholland 2014). Ein verändertes Rollenbild kann auch bedeuten, dass die sozialwissenschaftliche Analyse nicht per se eine tradierte geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und somit eine Benachteiligung von Frauen voraussetzen kann und stattdessen nach Einflüssen einer familienbezogenen Orientierung von hochqualifizierten Frauen und Männern für die transnationale Laufbahn zu fragen ist.

Die Mobilität von Hochqualifizierten in der EU wurde zwar über die letzten Jahrzehnte speziell gefördert und betrifft zunehmend mehr Personen, ohne dass jedoch alle Barrieren als abgeschafft gelten können. So ist eine transnational mobile Berufsausübung mit besonderen Anforderungen hinsichtlich einer familienbezogenen Lebensführung verbunden, die selektiv wirken können. Weiterhin ist zwar das Recht auf Erwerbstätigkeit in anderen Mitgliedsländern garantiert, aber nicht der Zugang zu Sozialsystemen, d. h. Lücken in der Erwerbstätigkeit können nicht ohne weiteres im jeweiligen Ankunftsland überbückt werden. Transnationale Laufbahnen sind insofern von der möglichst durchgehenden Beschäftigung abhängig, was gerade bei Hochqualifizierten nach dem Universitätsabschluss nicht als gesichert gelten kann.

5 Schlussdiskussion

Mit Blick auf die eingangs dargestellten Fragen nach der Herausbildung transnationaler Laufbahnen und der Entstehung einer transnationalen Mittelschicht weisen die dargestellten Ergebnisse eher darauf hin, dass migrations-, asyl- und nicht zuletzt sozialpolitische Regelungen zwischen einheimischen und zugewanderten Hochqualifizierten und zudem auch innerhalb der Zugewanderten deutliche Unterschiede aufrechterhalten. Diese lassen sich nicht allein zu Beginn einer Migration beobachten, beispielsweise anhand des Aufenthaltstitels und des Arbeitsmarktzugangs. Sie zeigen sich auch darin, inwieweit Hochqualifizierte an zunehmend transnational mobilen Laufbahnen ihrer Profession teilhaben können und welche Möglichkeiten der Lebensführung ihnen dabei offenstehen. Die Migration von Hochqualifizierten ist insofern vielfältig und, wie jegliche Art von Migration, den Migrationsregimen von Staaten und supranationalen Gebilden unterworfen. Hochqualifizierte weisen jedoch Besonderheiten auf, da sie innerhalb von Migrationsregimen häufig bevorzugt behandelt werden. Allerdings bleiben mögliche Begleiterscheinungen einer Migration, wie z. B. aufenthaltsrechtliche Hürden, eine Neubewertung der Bildungsabschlüsse oder zeitliche Verzögerungen des Arbeitsmarktzugangs, für die berufliche Verwertbarkeit ihrer Qualifikationen riskant. Die wissenschaftlichen Diskussionen zur hochqualifizierten Migration fokussieren auf ebendiese Hürden und Risiken.

Ein Merkmal bisheriger Debatten ist die Unterscheidung der aufenthaltsrechtlichen Voraussetzungen, nicht allein zwischen Unionsbürger*innen und Fachkräften aus Drittstaaten, sondern auch innerhalb derer, die in die EU einwandern. Dabei unterscheiden sich nicht allein die Bedingungen des Aufenthaltsrechts und des

Arbeitsmarktzugangs. Ein wesentlicher Unterschied ist, dass Fachkräfte aus Drittstaaten auch nach gelungenem Einstieg in den Arbeitsmarkt des Ankunftslandes nicht in derselben Weise an der Freizügigkeit innerhalb der EU teilhaben. Auch in Professionen mit zunehmend transnationalen Laufbahnen zeigt sich in ihrem Fall eine Immobilisierung der Laufbahnen, die im Falle einer Asylnmigration selbst bei anerkannten Schutzsuchenden besonders einschränkend ist. Trotz des Privilegs der europäischen Freizügigkeit ist jedoch auch eine innereuropäische Mobilität von Unionsbürger*innen nicht frei von Barrieren. Wenn angesichts des rechtlichen und institutionellen Rahmens keine oder kaum Einschränkungen zu erwarten sind und die ansonsten beobachtbaren Hindernisse einer grenzüberschreitenden Mobilität ihre Bedeutung verlieren, können andere Faktoren, wie z. B. die soziale Anerkennung oder die Übertragbarkeit von Qualifikationen, für die jeweilige Laufbahn nach wie vor zur Barriere werden.

Die Forschung zu Migration und transnationaler Mobilität von Hochqualifizierten hat sich außerdem stärker geöffnet und sensibilisiert für Fragen, die nicht allein die Erwerbstätigkeit im engeren Sinne betreffen. Vielmehr werden Voraussetzungen der Lebensführung insgesamt als Einfluss für den Migrationsprozess zur Kenntnis genommen. Dies ermöglicht einerseits den Blick darauf, inwiefern geschlechterbezogene Ungleichheiten in transnationalen Laufbahnen neben ungleichen Chancen in professionellen Feldern auch die (potenziell verschiedene) Inanspruchnahme durch familienbezogene Sorgetätigkeiten betreffen oder inwiefern familienbezogene Orientierungen auch unabhängig vom Geschlecht der Personen zur Beeinträchtigung für transnational mobile Laufbahnen führen. Andererseits wird eine weitergehende Einflussnahme von Migrations- und Asylregimen deutlich. Sie regulieren nicht alleine den Arbeitsmarktzugang und die (Un-)Möglichkeit, transnational mobile Laufbahnen zu verfolgen, sondern auch den Familiennachzug und führen damit nicht selten zu Einschränkungen der Lebensführung von Hochqualifizierten in der Migration.

Literatur

- Absenger, Nadine, und Florian Blank. 2015. Die Grenzen von Freizügigkeit und Solidarität – Der Ausschluss von EU-Bürgern aus der Grundsicherung für Arbeitssuchende. *WSI-Mitteilungen* 5: 355–364.
- Ackers, Louise. 2008. Internationalisation, mobility and metrics: A new form of indirect discrimination? *Minerva* 46:411–435. <https://doi.org/10.1007/s11024-008-9110-2>.
- Ahrens, Jill, Melissa Kelly, und Ilse van Liempt. 2016. Free movement? The onward migration of EU citizens born in Somalia, Iran, and Nigeria. *Population, Space and Place* 22:84–98.
- Amelina, Anna. 2017. *Transnationalizing Inequalities in Europe. Sociocultural Boundaries, Assemblages and Regimes of Intersection*. New York/London: Routledge.
- Bailey, Ajay, und Clara H. Mulder. 2017. Highly skilled migration between the Global North and South: Gender, life courses and institutions. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 43(16): 2689–2703.
- Bartolini, Laura, Ruby Gropas, und Anna Triandafyllidou. 2017. Drivers of highly skilled mobility from Southern Europe: Escaping the crisis and emancipating oneself. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 43(4): 652–673.

- BMBF-Bundesministerium für Bildung und Forschung, Hrsg. 2017. *Bericht zum Anerkennungs-gesetz*. Berlin. https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Bericht_zum_Anerkennungsgesetz_2017.pdf. Zugegriffen am 25.09.2019.
- BMI-Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat. 2019. Fragen und Antworten rund um das Einwanderungsgesetz. <https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/faqs/DE/themen/migration/fachkraefteeinwanderung/faqs-fachkraefteeinwanderungsgesetz.html>. Zugegriffen am 12.10.2019.
- Børing, Pal, Kieron Flanagan, Dimitri Gagliardi, Aris Kaloudis, und Aikaterini Karakasidou. 2015. International mobility: Findings from a survey of researchers in the EU. *Science and Public Policy* 42(6): 811–826.
- Brenke, Karl, Mutlu Yüksel, und Klaus F. Zimmermann. 2010. EU enlargement under continued mobility restrictions: consequences for the German labor market. In *EU labor markets after post-enlargement migration*, Hrsg. Martin Kahanec und Klaus F. Zimmermann, 111–129. Berlin: Springer.
- Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat. 2019. Fragen und Antworten rund um das Fachkräfteeinwanderungsgesetz. <https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/faqs/DE/themen/migration/fachkraefteeinwanderung/faqs-fachkraefteeinwanderungsgesetz.html>. Zugegriffen am 25.09.2019.
- Bygnes, Susanne. 2017. Are they leaving because of the crisis? The sociological significance of anomie as a motivation for migration. *Sociology* 51(2): 258–273.
- Cox, Deborah, und Arnold Verbeek. 2008. *Evidence on the main factors inhibiting mobility and career development of researchers*. Brussels: Report for the European Commission.
- Creese, Gillian, und Brandy Wiebe. 2012. ‚Survival employment‘: Gender and deskilling among African immigrants in Canada. *International Migration* 50(5): 56–76.
- Delivet, Philippe. 2017. The free movement of people: Principles, stakes and challenges. Fondation Robert Schuman Policy Paper. *European issues*. No 419. www.robert-schuman.eu. Zugegriffen am 28.08.2018.
- Diehl, Claudia, und David Dixon. 2005. Zieht es die Besten fort? Ausmaß und Formen der Abwanderung deutscher Hochqualifizierter in die USA. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 57(4): 714–734.
- Diehl, Claudia, und Peter Preisendörfer. 2007. Gekommen um zu bleiben? Bedeutung und Bestimmungsfaktoren der Bleibeabsicht von Neuzuwanderern in Deutschland. *Soziale Welt* 58(1): 5–28.
- ECRE – European Council on Refugees and Exiles. 2016. Protected Across Borders: Mutual Recognition of Asylum Decisions in the EU. *Policy Note* 03. <https://www.ecre.org/wp-content/uploads/.../Policy-Note-03.pdf>. Zugegriffen am 10.07.2018.
- Enders, Jürgen, Harry De Boer, Jon File, Ben Jongbloed, und Don Westerheijden., Hrsg. 2011. *Reform of higher education in Europe*. In *Reform of higher education in Europe*, 1–10. Rotterdam: Sense Publishers.
- Etzold, Benjamin. 2017a. Capitalising on asylum – The reconfiguration of refugees’ access to local fields of labour in Germany. *Refugee Review* 3:82–102.
- Etzold, Benjamin. 2017b. Arbeit trotz Asyl? Erlebte Chancen und Hürden von Geflüchteten beim Zugang zu Arbeit. In *Fluchtpunkt Integration. Panorama eines Problemfeldes*, Hrsg. Manuel Becker, Volker Kronenberg und Hedwig Pompe, 319–353. Wiesbaden: Springer.
- Faist, Thomas. 2014. On the transnational social question: How social inequalities are reproduced in Europe. *Journal of European Social Policy* 24(3): 207–222.
- Faist, Thomas, Mustafa Aksakal, und Kerstin Schmidt. 2017. Migration von indischen Hochqualifizierten und Studierenden nach Deutschland: Auswahlkriterien, Bleibeintentionen und Entwicklungseffekte. In *Faire Fachkräftezuwanderung nach Deutschland: Grundlagen und Handlungsbedarf im Kontext eines Einwanderungsgesetzes*, Hrsg. Bertelsmann Stiftung, 149–166. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.
- Favell, Adrian. 2008a. *Eurostars and Eurocities: Free movement and mobility in an integrating Europe*. Malden/Oxford/Carlton: Blackwell.
- Favell, Adrian. 2008b. The new face of east–west migration in Europe. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 34(5): 701–716.

- Grigoleit-Richter, Grit. 2017. Highly skilled and highly mobile? Examining gendered and ethniced labour market conditions for migrant women in STEM professions in Germany. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 43(16): 2738–2755.
- Hanganu, Elisa, und Barbara Heß. 2016. *Die Blaue Karte EU in Deutschland Kontext und Ergebnisse der BAMF-Befragung*. Forschungsbericht 27. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. Nürnberg.
- Hausen, Niki von. 2010. Teufelskreis im Ankunftsland: Zur Verstetigung hochqualifizierter MigrantInnen im Arbeitsmarkt für unspezifische Qualifikationen. In *Kulturelles Kapital in der Migration. Hochqualifizierte Einwanderinnen und Einwanderer auf dem Arbeitsmarkt*, Hrsg. Arnd-Michael Nohl, Karin Schittenhelm, Oliver Schmidtke und Anja Weiß, 180–194. Wiesbaden: Springer.
- Heß, Barbara. 2009. Zuwanderung von Hochqualifizierten aus Drittstaaten nach Deutschland. Ergebnisse einer schriftlichen Befragung. *Working Paper* 28 der Forschungsgruppe des BAMF/Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. Nürnberg.
- Heuser, Helene. 2017. Aussetzung des Familiennachzugs – ein Verstoß gegen das Grundgesetz? Der Familiennachzug zu subsidiär Schutzberechtigten und das Grundrecht auf Familie. *Asylmagazin* 4:125–131.
- Honari, Ali, Maarten van Bezouw, und Pari Namazie. 2017. *The role and impact of iranian migrants in western Europe*. Amsterdam: Vrije Universiteit Amsterdam. <https://research.vu.nl/en/publications/the-role-and-impact-of-iranian-migrants-in-western-europe>. Zugegriffen am 07.07.2018.
- Ivancheva, Ludmila, und Elissaveta Gourova. 2011. Challenges for career and mobility of researchers in Europe. *Science and Public Policy* 38(3): 185–198.
- Jaksztat, Steffen, Nora Schindler, und Kolja Briedis. 2011. Die internationale Ausrichtung des wissenschaftlichen Nachwuchses. *HIS Forum Hochschule*. Hannover.
- Jürgens, Kerstin. 2009. *Arbeits- und Lebenskraft: Reproduktion als eigensinnige Grenzziehung*, 2. Aufl. Wiesbaden: Springer.
- Kahanec, Martin, und Klaus Zimmermann. 2010. *High-skilled immigration policy in Europe*. IZA Discussion Papers.
- Kahanec, Martin, Anzelika Zaiceva, und Klaus F. Zimmermann. 2010. Lessons from migration after EU enlargement. In *EU labor markets after post-enlargement migration*, Hrsg. Martin Kahanec und Klaus F. Zimmermann, 3–46. Berlin: Springer.
- Kofman, Eleonore. 2000. The invisibility of skilled female migrants and gender relations in studies of skilled migration in Europe. *International Journal of Population Geography* 6:45–59.
- Kofman, Eleonore. 2012. Rethinking care through social reproduction. Articulating circuits of migration. *Social Politics* 19(1): 142–162.
- Kofman, Eleonore, und Parvati Raghuram. 2005. Gender and skilled migrants: Into and beyond the work place. *Geoforum* 36:149–154.
- Kolb, Holger. 2017. From Brakeman to booster: Policy change to Germany's EU Labour Migration Policy. *International Migration* 55(S1): 11–21.
- Lindley, Ann, und Nicolas Van Hear. 2007. New Europeans on the move: A preliminary review of the onward migration of refugees within the European Union. COMPAS Working Paper 57. Oxford: COMPAS, WP-07-57.
- Mahroum, Sami. 2000. Scientific mobility: An agent of scientific expansion and institutional empowerment. *Science Communication* 21(4): 367–378.
- Mahroum, Sami. 2001. Europe and the immigration of highly skilled labour. *International Migration* 39:27–43.
- Mau, Steffen. 2007. *Transnationale Vergesellschaftung: die Entgrenzung sozialer Lebenswelten*. Frankfurt a. M.: Campus.
- Mulholland, Jon, und Louise Ryan. 2014. Doing the business: Variegation, opportunity and intercultural experience among intra-EU highly-skilled migrants. *International Migration* 52(3):55–68.

- Münch, Richard. 2016. *Europäisierung des Hochschulraums zwischen globaler Wissensgesellschaft und nationalen Traditionen*. Research Brief (2016) TP1. https://horizontal-europeanization.eu/fileadmin/user_upload/proj/horizontal/downloads/TP1_2016_Zwischenbericht.pdf. Zugegriffen am 04.09.2018.
- Neusel, Aylâ, und Andrä Wolter. 2016. Auf dem Weg zur Transnationalität? Eine explorative Studie über Professorinnen und Professoren mit Migrationsbiographie an deutschen Hochschulen. *Hochschulwesen* 1+2:42–54.
- Neusel, Aylâ, und Andrä Wolter. 2017. *Mobile Wissenschaft: Internationale Mobilität und Migration in der Hochschule*. Frankfurt a. M.: Campus.
- Nohl, Arnd-Michael, Karin Schittenhelm, Oliver Schmidtke, und Anja Weiß. 2014. *Work in transition. Cultural capital and highly skilled migrants' passages into the labour market*. Toronto: University of Toronto Press.
- Nowicka, Magdalena. 2012. Deskillung in migration in transnational perspective. The case of recent Polish migration to the UK. COMCAD working papers 112. Bielefeld.
- Peixoto, João. 2001. Migration and policies in the European Union: Highly skilled mobility, free movement of labour and recognition of diplomas. *International Migration* 39(1): 33–61.
- Pethe, Heike. 2007. Un-restricted agents? International migration of the highly skilled revisited. *Social Geography Discussions* 3:211–236.
- Pries, Ludger. 2010. Internationalisierung von Arbeitsmobilität durch Arbeitsmigration. In *Handbuch Arbeitsmarktsoziologie*, Hrsg. Fritz Böhle, Günther G. Voß und Günther Wachtler, 729–747. Wiesbaden: Springer.
- Pries, Ludger. 2017. Transnationalisierung – konzeptionelle Grundlegungen. In *Mobile Wissenschaft. Internationale Mobilität und Migration in der Hochschule*, Hrsg. Aylâ Neusel und Andrä Wolter, 45–66. Frankfurt a. M.: Campus.
- Riedner, Lisa. 2017. Aktivierung durch Ausschluss. Sozial- und migrationspolitische Transformationen unter den Bedingungen der EU-Freizügigkeit. *Movements* 3(1): 89–108.
- Ryan, Louise, und Jon Mulholland. 2014. Trading Places: French Highly Skilled Migrants Negotiating Mobility and Emplacement in London. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 40(4): 584–600.
- Salt, John. 1997. *International movements of the highly skilled, OECD social, employment and migration working papers* 3. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/104411065061>.
- Schiller, Glick, Linda Basch Nina, und Cristina Szanton Blanc. 1995. From immigrant to transmigrant: Theorizing transnational migration. *Anthropological Quarterly* 68(1): 48–63.
- Schittenhelm, Karin, und Oliver Schmidtke. 2011. Integrating highly skilled migrants into the economy: Transatlantic perspectives. *International Journal* 66:127–143.
- Schittenhelm, Karin, Yasmin El Dali, und Gregor Schäfer. 2017. Zwischen Hochschulabschluss und transnationaler Wissenschaftslaufbahn – Berufsausübung und Lebensführung von internationalen Promovierenden. In *Mobile Wissenschaft. Internationale Mobilität und Migration in der Hochschule*, Hrsg. Aylâ Neusel und Andrä Wolter, 159–178. Frankfurt a. M.: Campus.
- Shinozaki, Kyoko. 2017. Gender and citizenship in academic career progression: An intersectional, meso-scale analysis in German higher education institutions. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 43(8): 1325–1346.
- Sklair, Leslie. 2001. *The transnational capitalist class*. Oxford: Blackwell.
- Söderqvist, Minna. 2002. *Internationalisation and its management at higher-education institutions. Applying conceptual, content and discourse analysis*. Helsinki: School of Economics.
- Stitteneder, Tanja. 2018. Die Blaue Karte EU: Ein länderübergreifender Überblick. *ifo Schnelldienst* 71(6): 43–47.
- Stüwe, Klaus. 2015. Das Zuwanderungsgesetz von 2005 und die neue Migrationspolitik der Bundesrepublik Deutschland. In *Migration und Integration als transnationale Herausforderung: Perspektiven aus Deutschland und Korea*, Hrsg. Klaus Stüwe und Eveline Hermannseder, 25–48. Wiesbaden: Springer.

- SVR – Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration. 2018. Fakten zur Asylpolitik. 1. Halbjahr 2018. Berlin. <https://www.svr-migration.de/publikationen/fakten-zur-asylpolitik>. Zugegriffen am 21.11.2018.
- SVR Forschungsbereich. Forschungsbereich beim Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration. 2011. *Vom internationalen Studierenden zum hoch qualifizierten Zuwanderer: Ein Vergleich der rechtlichen Rahmenbedingungen in fünf Staaten der Europäischen Union*. Berlin.
- SVR Forschungsbereich. Forschungsbereich beim Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration. 2017. *Vom Hörsaal in den Betrieb? Internationale Studierende beim Berufseinstieg in Deutschland*. Berlin
- Teichler, Ulrich. 2017. Wissenschaftliche Mobilität und Migration – Was wir wissen und was wir nicht wissen. In *Mobile Wissenschaft. Internationale Mobilität und Migration in der Hochschule*, Hrsg. Aylä Neusel und André Wolter, 23–44. Frankfurt a. M.: Campus.
- Thomsen, Sarah. 2009. *Akademiker aus dem Ausland. Biographische Rekonstruktionen zur Statuspassage in den Arbeitsmarkt*. Berlin: Logos.
- Treibel, Annette. 2008. Migration. In *Handbuch Soziologie*, Hrsg. Nina Baur, Hermann Korte, Martina Löw und Markus Schroer, 295–317. Wiesbaden: Springer.
- Verwiebe, Roland. 2006. Transnationale Migration in Europa. In *Transnationale Karrieren. Biographien, Lebensführung und Identität*, Hrsg. Florian Kreuzer und Silke Roth, 301–326. Wiesbaden: Springer.
- Verwiebe, Roland. 2008. Migration to Germany: Is a middle class emerging among intra-European migrants? *Migration Letters* 5(1): 1–19.
- Verwiebe, Roland, und Matthias C. Müller. 2006. Gelungene Integration in den Arbeitsmarkt? *Berliner Journal für Soziologie* 16(1): 95–114.
- Weiß, Anja. 2006. Hoch qualifizierte MigrantInnen. Der Kern einer transnationalen Mittelklasse? In *Transnationale Karrieren. Biographien, Lebensführung und Identität*, Hrsg. Florian Kreuzer und Silke Roth, 283–300. Wiesbaden: Springer.
- Weiß, Anja. 2010. Die Erfahrung rechtlicher Exklusion. Hochqualifizierte MigrantInnen und das Ausländerrecht. In *Kulturelles Kapital in der Migration. Hochqualifizierte Einwanderinnen und Einwanderer auf dem Arbeitsmarkt*, Hrsg. Arnd-Michael Nohl, Karin Schittenhelm, Oliver Schmidtke und Anja Weiß, 123–137. Wiesbaden: Springer.
- Weiß, Anja. 2017. *Soziologie Globaler Ungleichheiten*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.